

Fachbereich Erziehungswissenschaft und Psychologie
der Freien Universität Berlin

**Bildung und Beschäftigung
in Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufen –
im Spannungsfeld von
Professionalisierung und Prekarisierung**

Trendanalysen auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP)

Dissertation

zur Erlangung des akademischen Grades
der Doktorin der Philosophie (Dr. phil.)

vorgelegt von

Diplom-Soziologin

Julia Prausa

Berlin 2016

Erstgutachter

Prof. Dr. Harm Kuper, Freie Universität Berlin

Zweitgutachterin

Prof. Dr. Aiga von Hippel, Humboldt-Universität zu Berlin

Tag der Disputation: 21. April 2017

Danksagung

An dieser Stelle möchte ich jenen Menschen meinen herzlichen Dank aussprechen, welche mich bei der Realisierung meines Promotionsvorhabens unterstützt haben.

Prof. Harm Kuper danke ich für die freundliche und zielgerichtete Betreuung, für die mir entgegengebrachte Freiheit und Geduld sowie für die Möglichkeit, meine Dissertation am Arbeitsbereich Weiterbildung und Bildungsmanagement fertigstellen zu können.

Ein weiteres Dankeschön geht an Prof. Aiga von Hippel für ihre Bereiterklärung, diese externe Doktorarbeit zu begutachten.

Weiterhin möchte ich mich bei meinen ehemaligen Arbeitskollegen und Arbeitskolleginnen für ihre fachkundige wissenschaftliche und methodische Unterstützung bedanken. Mein besonderer Dank geht an Jun. Prof. Katrin Kaufmann, Dr. Sarah Widany, Johannes Christ, Madlain Hoffmann und Tanja Graf, deren wertvollen Hinweise und Anregungen ich immer geschätzt habe.

Dr. Hila Zboralski-Avidan danke ich für die produktiven Ratschläge bei Fragen zum Sozio-oekonomischen Panel (SOEP), für die unvergessliche Zeit im Büro und die daraus entstandene Freundschaft. Barbara Muslic danke ich für die anregenden Diskussionen und die gemeinsamen Stunden während der vielen arbeitsintensiven Samstage in den Berliner Bibliotheken.

Willfried Häckel und Juliane Ludwig danke ich für die aufgebrauchte Zeit und wertvollen Hinweise im Rahmen des Korrekturlesens der Arbeit.

Nicht zuletzt möchte ich mich bei meinem Freund Robert, meiner kleinen Tochter Karolin, meiner Familie und meinen Freunden für die fortwährende Unterstützung und Motivation während der Promotionsphase bedanken.

Inhaltsverzeichnis

I. Tabellenverzeichnis.....	6
II. Abbildungsverzeichnis.....	8
1. Einleitung.....	11
1.1 Ausgangslage und theoretischer Hintergrund.....	11
1.2 Forschungsfragen und -thesen.....	14
1.3 Theoretisches und empirisches Vorgehen.....	16
2. Bildung und Professionalisierung in Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufen.....	18
2.1 Zum Bedeutungswandel sozialer Dienstleistungsarbeit.....	20
2.2 Professionalisierung, Akademisierung und Verdrängung.....	29
2.2.1 Berufe und (Semi-) Professionen.....	30
2.2.2 Professionalisierung von Berufen.....	37
2.2.3 Professionalisierung und Geschlecht.....	43
2.2.4 Akademisierung der Gesellschaft und Verdrängungsprozesse.....	46
2.3 Die Bildungssituation in Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufen.....	53
2.3.1 Akademisierung und Qualifikationsstrukturen der Sozialarbeit/Sozialpädagogik.....	53
2.3.2 Akademisierung und Qualifikationsstrukturen der Pflege.....	61
2.3.3 Akademisierung und Qualifikationsstrukturen der Erziehtätigkeit.....	68
2.3.4 Berufliche Weiterbildung in pädagogischen und pflegerischen Berufen.....	76
2.4 Zwischenfazit I: Verdrängungsthese.....	83
3. Beschäftigung und Prekarisierung in Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufen.....	86
3.1 Prekarität und Prekarisierung – Wandel (in) der Arbeitsgesellschaft.....	88
3.1.1 Beschäftigungs- und Einkommensprekarität.....	92
3.1.2 Prekarisierung und Geschlecht.....	98
3.1.3 Polarisierung von Beschäftigungs- und Einkommensstrukturen.....	100
3.2 Ökonomisierung und Privatisierung des Sozial-, Erziehungs- und Pflegesektors.....	108
3.3 Die Beschäftigungssituation in Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufen.....	113
3.3.1 Beschäftigung in der Sozialarbeit/Sozialpädagogik.....	113
3.3.2 Beschäftigung in der Pflege.....	119
3.3.3 Beschäftigung in der Erziehtätigkeit.....	124
3.4 Zwischenfazit II: Polarisierungsthese.....	130

4. Bildung und Beschäftigung in Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufen – empirische Ergebnisse im Sozio-oekonomischen Panel (SOEP)	133
4.1 Forschungsdesign und -methoden.....	136
4.1.1 Datengrundlage und Sample.....	136
4.1.2 Auswahl und Operationalisierung der Variablen.....	140
4.1.3 Methoden.....	153
4.1.4 Beschreibung der Stichproben.....	163
4.2 Bildungssituation.....	168
4.2.1 Qualifikationsstrukturentwicklung.....	170
4.2.2 Einflussfaktoren der Berufsposition.....	180
4.2.3 Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung.....	186
4.2.4 Einflussfaktoren der Weiterbildungsbeteiligung.....	196
4.2.5 Überprüfung der Verdrängungsthese.....	201
4.2.5.1 Qualifikationsstrukturentwicklung nach Berufsposition.....	201
4.2.5.2 Ausmaß, Struktur und Entwicklung unterwertiger Beschäftigung.....	208
4.3 Beschäftigungssituation.....	216
4.3.1 Entwicklung der Beschäftigungsmerkmale.....	218
4.3.2 Einflussfaktoren atypischer Beschäftigung.....	225
4.3.3 Einkommensentwicklung.....	231
4.3.4 Einflussfaktoren einer Niedriglohnbeschäftigung.....	237
4.3.5 Überprüfung der Polarisierungsthese.....	247
4.3.5.1 Beschäftigungs- und Einkommensstrukturen nach Segmenten im Trend.....	247
4.3.5.2 Die Berufsposition als Einflussfaktor des Einkommens im Trend.....	264
4.4 Zwischenfazit III: Verdrängung und Polarisierung.....	274
5. Diskussion und Ausblick	276
III. Literaturverzeichnis.....	295
IV. Anhang.....	322
V. Verwendete Daten und Statistiksoftware.....	345
VI. Anhang zur Dissertation.....	346
VI.1 Kurzfassung.....	346
VI.2 Lebenslauf.....	348
VI.3 Eidesstattliche Erklärung.....	349

I. Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Beschäftigungsentwicklung in Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufen 1999-2011..	22
Tabelle 2: Wichtige Einrichtungen und Zielgruppen sozialer Dienstleistungen.....	25
Tabelle 3: Kernberufe Sozialer Arbeit.....	57
Tabelle 4: Qualifikationsentwicklung des pädagogischen Personals (ohne Verwaltungspersonal) in der Kinder- und Jugendhilfe (ohne Tageseinrichtungen für Kinder) in den Jahren 2002 und 2010 (in Anzahl der Beschäftigten und Prozent).....	59
Tabelle 5: Qualifikationsentwicklung des Pflegepersonals (ohne Funktionsdienst), 1999 bis 2009 (in Anzahl der Beschäftigten und Prozent).....	66
Tabelle 6: Ausbildungs- und Tätigkeitsstrukturen in der Erzieherstätigkeit.....	71
Tabelle 7: Verwendete Variablen mit Ausprägungen.....	140
Tabelle 8: Zuordnungsschema zur Operationalisierung unterwertiger Beschäftigung im SOEP.....	146
Tabelle 9: Niedriglohnschwellen im Vergleichssample des SOEP 1993, 2000, 2004, 2008, 2011.....	152
Tabelle 10: Fallzahlen der einzelnen Querschnittserhebungen, jeweils dargestellt für das Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe und das Vergleichssample.....	163
Tabelle 11: Entwicklung soziodemographischer und tätigkeitsbezogener Merkmale des Samples der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe, SOEP 1993 bis 2011 (in Prozent).....	164
Tabelle 12: Determinanten einer Beschäftigung in Führungspositionen im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe, SOEP 2011 (schrittweise logistische Regression).....	181
Tabelle 13: Motive von Beschäftigten im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe für eine berufliche Weiterbildungsbeteiligung, SOEP 1993 bis 2004 (Mehrfachnennungen möglich, in Prozent, Konfidenzintervalle in Klammern).....	189
Tabelle 14: Determinanten der Weiterbildungsbeteiligung im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe, SOEP 2008 (schrittweise logistische Regression).....	197
Tabelle 15: Entwicklung des Beschäftigtenanteils in den Berufspositionen des Samples der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe und des Vergleichssamples, SOEP 1993 bis 2011 (in Prozent, Konfidenzintervalle im Klammern).....	204
Tabelle 16: Entwicklung unterwertiger Beschäftigung auf der unteren Berufsposition, dargestellt für den beruflichen Bildungstyp, SOEP 1993 bis 2011 (in Prozent).....	212
Tabelle 17: Entwicklung der Beschäftigung im öffentlichen Dienst im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe und im Vergleichssample, SOEP 1993 bis 2011 (in Prozent, Konfidenzintervalle in Klammern).....	222
Tabelle 18: Vergleich der Befunde zur Sonderauswertung des Erhebungsjahres 2011 zu den Arbeitsbedingungen im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe und im Vergleichssample, SOEP 2011 (in Prozent, Konfidenzintervalle in Klammern).....	224

Tabelle 19: Determinanten atypischer Beschäftigung im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe, SOEP 2011 (schrittweise logistische Regression).....	226
Tabelle 20: Determinanten einer Niedriglohnbeschäftigung (Bruttomonatseinkommen) im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe, SOEP 2011 (schrittweise logistische Regression).....	238
Tabelle 21: Determinanten einer Niedriglohnbeschäftigung (Bruttostundenlohn) im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe, SOEP 2011 (schrittweise logistische Regression).....	239
Tabelle 22a: Die Berufsposition als Determinante des Bruttomonatseinkommens im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe im Trend, SOEP 2000 bis 2011 (lineare Regression, Modell 1).....	267
Tabelle 22b: Die Berufsposition als Determinante des Bruttostundenlohns im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe im Trend, SOEP 2000 bis 2011 (lineare Regression, Modell 1).....	267
Tabelle 23a: Determinanten des Bruttomonatseinkommens im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe im Zeitverlauf, SOEP 2000 bis 2011 (lineare Regression, Modell 5).....	269
Tabelle 23b: Determinanten des Bruttostundenlohns im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe im Zeitverlauf (lineare Regression, Modell 4, SOEP 2000 bis 2011).....	272

II. Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Meritokratische Triade nach Kreckel (1992).....	31
Abbildung 2: Pädagogisch und leitend tätige Personen in Kindertageseinrichtungen nach Professionalisierungs-, Akademisierungs- und Verfachlichungsgrad 1998 bis 2014 (in Anzahl der Beschäftigten und Prozent).....	73
Abbildung 3: Leitend tätige Personen in Kindertageseinrichtungen nach Art der Freistellung und Ausbildungsniveau 2011 bis 2013 (in Prozent).....	75
Abbildung 4: Theoretisches Modell eines vollkommen polarisierten Arbeitsmarktes.....	102
Abbildung 5: Entwicklung der Vollzeitquote in sozialen Berufen 1998 und 2008 (in Prozent)..	115
Abbildung 6: Entwicklung der Befristungsquote in sozialen Berufen 1998 und 2008 (in Prozent).....	117
Abbildung 7: Beschäftigungsverhältnisse in sozialen Berufen im Jahr 2009 (in Prozent).....	118
Abbildung 8: Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung in ambulanten Diensten (linke Graphik) und Pflegeheimen (rechte Graphik) nach Qualifikation, 1999 bis 2009 (in Prozent).....	121
Abbildung 9: Tätige Personen in Kindertageseinrichtungen nach Beschäftigungsumfang für Deutschland und im West-Ost-Vergleich 1998, 2006 und 2014 (in Prozent).....	125
Abbildung 10: Stichprobenentwicklung im SOEP (1984 bis 2013).....	137
Abbildung 11: Qualifikationsstrukturentwicklung im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe, SOEP 1993 bis 2011 (in Prozent).....	171
Abbildung 12: Entwicklung der durchschnittlichen Ausbildungsdauer nach Altersgruppen im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe, SOEP 1993 bis 2011 (Mittelwerte).....	175
Abbildung 13: Entwicklung der durchschnittlichen Ausbildungsdauer nach Berufsgruppen im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe, SOEP 1993 bis 2011 (Mittelwerte).....	177
Abbildung 14: Entwicklung der Tätigkeit im erlernten Beruf nach Alters- und Berufsgruppen im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe, SOEP 1993 bis 2011 (in Prozent).....	179
Abbildung 15: Entwicklung der Teilnahmequote an berufsbezogenen Lehrgängen und Kursen im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe und im Vergleichssample, SOEP 1993 bis 2008 (in Prozent).....	187
Abbildung 16: Entwicklung der informellen Lernaktivität des Lesens von Fachzeitschriften und -büchern im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe und im Vergleichssample, SOEP 1993 bis 2008 (in Prozent).....	188
Abbildung 17: Entwicklung der Teilnahmequote an berufsbezogenen Lehrgängen und Kursen im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe (linke Graphik) und im Vergleichssample (rechte Graphik) nach Altersgruppen, SOEP 1993 bis 2008 (in Prozent)....	192
Abbildung 18: Entwicklung der Teilnahmequote an berufsbezogenen Lehrgängen und Kursen im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe (linke Graphik) und im Vergleichssample (rechte Graphik) nach Berufsabschluss, SOEP 1993 bis 2008 (in Prozent).....	194

Abbildung 19: Entwicklung der Teilnahmequote an berufsbezogenen Lehrgängen und Kursen im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe nach Berufsgruppe, SOEP 1993 bis 2008 (in Prozent).....	195
Abbildung 20: Entwicklung des Beschäftigtenanteils in den Berufspositionen des Samples der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe (linke Graphik) und des Vergleichssamples (rechte Graphik), SOEP 1993 bis 2011 (in Prozent).....	202
Abbildung 21: Qualifikationsstrukturentwicklung nach Berufsposition im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe, SOEP 1993 bis 2011 (in Prozent).....	207
Abbildung 22: Entwicklung unterwertiger Beschäftigungsverhältnisse im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe und im Vergleichssample, insgesamt und differenziert nach Bildungstyp, SOEP 1993 bis 2011 (in Prozent).....	210
Abbildung 23: Entwicklung unterwertiger Beschäftigungsverhältnisse im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe nach Berufsposition, SOEP 1993 bis 2011 (in Prozent).....	211
Abbildung 24: Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe nach Berufsposition, SOEP 1993 bis 2008 (in Prozent).....	214
Abbildung 25: Entwicklung atypischer Beschäftigungsformen im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe und im Vergleichssample, SOEP 1993 bis 2011 (in Prozent).....	218
Abbildung 26: Entwicklung des durchschnittlichen Bruttomonatseinkommens (linke Graphik) und des durchschnittlichen Bruttostundenlohns (rechte Graphik) im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe und im Vergleichssample, SOEP 1993 bis 2011 (in EUR).....	232
Abbildung 27: Entwicklung des Niedriglohnanteils auf Basis des Bruttomonatseinkommens (linke Graphik) und des Bruttostundenlohns (rechte Graphik) im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe und im Vergleichssample, SOEP 1993 bis 2011 (in Prozent).....	233
Abbildung 28: Entwicklung der regionalspezifischen Niedriglohnanteile auf Basis des Bruttomonatseinkommens (oben) und des Bruttostundenlohns (unten) im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe nach Arbeitsplatzregion, SOEP 1993 bis 2011 (in Prozent).....	235
Abbildung 29: Entwicklung der durchschnittlichen vereinbarten Wochenarbeitszeit (linke Graphik, Mittelwerte) sowie atypischer Beschäftigung (rechte Graphik, Prozente) im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe nach Berufsposition, SOEP 1993 bis 2011.....	249
Abbildung 30: Entwicklung des Bruttomonatseinkommens (linke Graphik) und des Bruttostundenlohns (rechte Graphik) im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe nach Berufsposition, SOEP 1993 bis 2011 (in EUR).....	250
Abbildung 31: Entwicklung der Niedriglohnanteile auf Basis des Bruttomonatseinkommens (linke Graphik) und des Bruttostundenlohns (rechte Graphik) im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe nach Berufsposition, SOEP 1993 bis 2011 (in Prozent).....	251
Abbildung 32: Entwicklung der durchschnittlichen vereinbarten Wochenarbeitszeit im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe nach Geschlecht und Kinder sowie getrennt betrachtet für Männer und Frauen nach Elternschaft, SOEP 1993 bis 2011 (Mittelwerte).....	253

Abbildung 33: Entwicklung atypischer Beschäftigung im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe nach Geschlecht und Kinder sowie getrennt betrachtet für Männer und Frauen nach Elternschaft, SOEP 1993 bis 2011 (in Prozent).....	254
Abbildung 34: Entwicklung der Niedriglohnanteile auf Basis des Bruttomonatseinkommens (linke Graphik) und des Bruttostundenlohns (rechte Graphik) im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe nach Geschlecht, SOEP 1993 bis 2011 (in Prozent).....	255
Abbildung 35: Entwicklung der Niedriglohnanteile auf Basis des Bruttomonatseinkommens im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe nach Elternschaft (insgesamt und gesondert für weibliche Beschäftigte), SOEP 1993 bis 2011 (in Prozent).....	256
Abbildung 36: Entwicklung der durchschnittlichen vereinbarten Wochenarbeitszeit (linke Graphik, Mittelwerte), Befristung (rechte Graphik, Prozente) und atypischer Beschäftigung (unten, Prozente) im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe nach Tätigkeit im erlernten Beruf, SOEP 1993 bis 2011.....	258
Abbildung 37: Entwicklung der Niedriglohnanteile auf Basis des Bruttomonatseinkommens (linke Graphik) und des Bruttostundenlohns (rechte Graphik) im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe nach Tätigkeit im erlernten Beruf, SOEP 1993 bis 2011 (in Prozent).....	259
Abbildung 38: Entwicklung befristeter Beschäftigung (links) sowie des Niedriglohnanteils auf Basis des Bruttostundenlohns (rechts) im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe nach Tätigkeit im öffentlichen Dienst, SOEP 1993 bis 2011 (in Prozent).....	261
Abbildung 39: Entwicklung der durchschnittlichen vereinbarten Wochenarbeitszeit im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe nach Befristung, SOEP 1993 bis 2011 (Mittelwerte).....	262
Abbildung 40: Entwicklung der Niedriglohnanteile auf Basis des Bruttomonatseinkommens (linke Graphik) und des Bruttostundenlohns (rechte Graphik) im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe nach Beschäftigungsverhältnis, SOEP 1993 bis 2011 (in Prozent)..	263

1

Einleitung

1. Einleitung

1.1 Ausgangslage und theoretischer Hintergrund

Seit den 1980er Jahren haben soziale Dienstleistungsberufe einen Bedeutungszuwachs erfahren. Als Ursache für die Expansion des tertiären Sektors insbesondere im Sozial-, Erziehungs- und Pflegebereich werden *erstens* die Folgen des demografischen Wandels und die Veränderungen in den Familienstrukturen identifiziert, im Zuge derer immer mehr ältere Menschen außerhalb der Familie gepflegt und versorgt werden müssen (Naegele 2011, S. 411). *Zweitens* ist die steigende Erwerbstätigkeit der Frauen als Aspekt bei der Erklärung des quantitativen und wirtschaftlichen Bedeutungswachstums sozialer Dienstleistungsberufe zu berücksichtigen. Zum einen mündet schon beim Übergang vom Ausbildungssystem in den Arbeitsmarkt ein erheblicher Anteil arbeitssuchender Frauen in Tätigkeiten im sozialen, erzieherischen und pflegerischen Bereich (Frieze 2004). Zum anderen entsteht dadurch, dass immer mehr Frauen und Mütter einer Erwerbsarbeit nachgehen, bei der Kinderbetreuung eine „hauswirtschaftliche Versorgungslücke“ (Kettschau 2008, S. 157), auf die mit einer höheren Nachfrage nach außerfamiliären Erziehungs- und Betreuungseinrichtungen reagiert wird. *Drittens* haben gesellschaftliche Individualisierungs- und Differenzierungsprozesse zu einer Freisetzung der Menschen aus traditionellen Lebens- und Versorgungszusammenhängen (Kirche, Region, Nachbarschaften, Familie) geführt, infolgedessen neue soziale Unsicherheiten und Abhängigkeiten von sozialstaatlichen Hilfe- und Unterstützungsleistungen entstehen (Beck 1986, Hartmann 2011, S. 82). Insgesamt haben sich haushalts- und reproduktionsnahe Tätigkeiten vom Lebenszusammenhang der Privatsphäre in die Öffentlichkeit verlagert, wobei Erziehungs- und Betreuungstätigkeiten als soziale Dienstleistungen auf dem Arbeitsmarkt angeboten werden (Bosch/Wagner 2003, S. 490f). Der höhere gesellschaftliche Bedarf an Pflege, Betreuung, Erziehung und Beratung spiegelt sich nicht nur in einer gestiegenen Beschäftigungsquote und in der Herausbildung neuer Tätigkeitsfelder wider, sondern auch in wachsenden Qualifikations- und Berufsanforderungen sowie einem höheren Professionalisierungsbedarf im sozialpflegerischen und erzieherischen Bereich. Vor diesem Hintergrund wird in bildungspolitischen und wissenschaftlichen Ansätzen zur Professionalisierung der Sozialen Arbeit, Pflege und Erzieherstätigkeit darüber debattiert, inwieweit und mit welchen Strategien der gesteigerten Nachfrage nach Berufsfachlichkeit, Kompetenz und Qualität in den vom Strukturwandel betroffenen Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufen Rechnung getragen werden kann und muss. Einigkeit besteht vor allem darin, eine *institutionell-berufliche Professionalisierung* über die Verwissenschaftlichung der sozialpflegerischen und erzieherischen Inhalte und der akademischen Anbindung der Ausbildungswege zu indizieren (Dewe/Otto 2005, Pundt 2006, Balluseck 2008). Neben verstärkten Forderungen nach strukturellen Ausbildungsreformen und Akademisierungsprozessen gerät im Sinne einer *individuell-reflexiven Professionalisierung* die berufsbezogene Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten in den Blick. Dabei scheinen berufliche Weiterbildung und informelle (Selbst-) Lernprozesse im Kontext des Strukturwandels sozialer Dienstleistungsberufe eine immer größere Bedeutung zu erlangen (Meifort/Becker 2001, Behr/Walter 2012). Es wird vermutet, dass infolge der Akademisierungstendenzen in der Berufsausbildung neue Schließungs- und Verdrängungsprozesse im Berufsfeld auszumachen sind, bei denen die Konkurrenz und der Wettbewerb zwischen gering und hoch qualifizierten Personen um Arbeitsplätze, attraktive Berufspositionen und Auf-

stiegschancen zunehmen (Bischof-Wanner 2002, Thielhorn 2012, S. 125f). Gerade für nicht-akademische Fachkräfte scheinen Investitionen in die eigene Bildungskarriere zur Anpassung an sich schnell verändernde Arbeitsanforderungen und Wissensbestände, zur Kompensation der Qualifikationsdefizite aus der Erstausbildung und zur Sicherung des Arbeitsplatzes wichtiger zu werden (Grohall/Höfener 2002, Franz 2011). Insgesamt wird sich mit den Professionalisierungsbemühungen der Aus- und Weiterbildung nicht nur eine Anhebung der beruflichen Qualifikationen erhofft, um den Qualitätserfordernissen der Praxis angemessen zu begegnen, sondern auch eine Anhebung der tariflichen Vergütung und gesellschaftlichen Wertschätzung der sozialen, pflegerischen und erzieherischen Tätigkeiten.

Denn trotz der Entwicklungen als Wachstumsbranche sind die Beschäftigungsverhältnisse im sozialen Dienstleistungssektor als tendenziell prekär und unsicher zu beschreiben. Dies zeigt sich zum einen daran, dass die Berufsstrukturen durch einen hohen Anteil an Teilzeitbeschäftigung und befristeten Arbeitsverträgen gekennzeichnet sind (Beher/Fuchs-Rechlin 2013, Simon 2012). Zum anderen werden die Beschäftigten trotz hoher Arbeitsbelastungen relativ gering entlohnt, weswegen für diese Berufe eine hohe berufliche Fluktuation aufgrund steigender Unzufriedenheit kennzeichnend ist (Hielscher/Nock/Kirchen-Peters/Blass 2013). Im Berufsverlauf ergeben sich zudem nur geringe Aufstiegschancen und Berufsperspektiven, weswegen soziale Dienstleistungsberufe häufig als *Sackgassenberufe* bezeichnet werden (Kettschau 2002, S. 184). Die Ursachen von Marginalisierung und Prekarisierung sowie der geringeren ökonomischen und gesellschaftlichen Anerkennung der Tätigkeiten sind vielfältig und komplex, können im Wesentlichen auf drei grundlegende Entwicklungen zurückgeführt werden. *Erstens* ist Prekarität (nicht nur) im sozialen Dienstleistungssektor durch veränderte arbeitsmarktpolitische Strategien der Deregulierung von Erwerbsarbeit und der Expansion des Niedriglohnsektors zu erklären, infolge derer es zur sukzessiven Ausbreitung atypischer Beschäftigungsverhältnisse und zur Erosion von Sicherheiten im Erwerbsverlauf kommt (Beck 1999, Sennett 1998, Dörre 2008). Von diesen Entwicklungen sind Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe nicht ausgeschlossen, zumal sich *zweitens* im öffentlichen Sektor aufgrund des Abbaus wohlfahrtsstaatlicher Transferleistungen und Ressourceneinsparungen Prozesse der Ökonomisierung und Vermarktlichung zeigen. Die Einführung marktförmiger Steuerungsprozesse im Gesundheits- und Sozialsektor hat zur Folge, dass sich zahlreiche private Einrichtungen neu gründen und auf dem Markt anbieten oder sich gemeinnützige Träger privatisieren und zu sozialen Dienstleistungsunternehmen wandeln (Buestrich/Wohlfahrt 2008, S. 20ff). Der erhöhte Wettbewerbsgedanke zwischen den Einrichtungen hat insofern Auswirkungen auf das betriebliche Handeln der Dienstleistungsorganisationen, als dass Personaleinsatz und Arbeitsprozesse neu überdacht bzw. organisationale Entscheidungen verstärkt nach dem Prinzip der Effizienzsteigerung getroffen werden (Dahme/Trube/Wohlfahrt 2007). *Drittens* gerät bei der Frage, warum Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe nur geringe ökonomische und soziale Anerkennung erfahren, deren Identifikation als sogenannte *Frauenberufe* sowie der Prozess der Vergeschlechtlichung haushaltsnaher Tätigkeiten in den Blick (Rabe-Kleberg 1993). Da soziale, erzieherische und pflegerische Tätigkeiten in der gesellschaftlichen Wahrnehmung an Arbeitsvollzüge aus dem unentgeltlichen Bereich der Hausarbeit zurückgebunden und die darin erforderlichen Kompetenzen wie Fürsorglichkeit, Einfühlungsvermögen, Zuwendung, Uneigennützigkeit, etc. mit spezifisch weiblichen Eigenschaften assoziiert sind, werden haushaltsnahe Tätigkeiten als niedrigproduktiv und leicht zu bewältigen

eingestuft und entsprechend geringschätzender entlohnt. Die Strukturen frauendominierter Berufe sind – auch bei ähnlichen Qualifikationsanforderungen – durch geringere Einkommens-chancen und gesellschaftliche Anerkennung gekennzeichnet als Berufe mit ausgewogenem Geschlechteranteilen (Friese 2004, S. 33ff). Zudem erzielen Frauen, die neben ihrer Erwerbstätigkeit die Hauptverantwortung für die in der häuslichen Sphäre zu erbringende Fürsorgepraxis tragen, trotz hoher Bildungsinvestitionen deutlich geringere Arbeitsmarkterträge als Männer. Es wird vermutet, dass sich im Zuge fortschreitender Prekarisierungsprozesse die Arbeitsmarkt- und Armutsriskien von Frauen verstärken und sich die Beschäftigungs- und Einkommensbedingungen auch zwischen Frauen, d.h. in stärkerer Abhängigkeit von Qualifikation, Berufsstatus und Lebensform (Partnerschaft, Kinder) zunehmend auseinanderentwickeln (Gottschall 2010, S. 686).

1.2 Forschungsfragen und -thesen

Ziel der Untersuchung ist die Analyse gegenwärtiger Entwicklungen im Bildungs- und Beschäftigungssystem von Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufen. Ausgangspunkt ist der strukturelle Widerspruch zwischen dem durch Akademisierung und Professionalisierung gekennzeichneten Modernisierungsprozess einerseits und der Identifizierung als *typische Frauenberufe* mit unsicheren Beschäftigungsverhältnissen, einer niedrigen Entlohnung und geringerer gesellschaftlicher Anerkennung andererseits. Unklarheiten bestehen darin, wie die theoretischen Diskurse zur Professionalisierung und Prekarisierung, die in unterschiedlichen Kontexten und – bezogen auf die einzelnen Berufsbereiche – meist getrennt voneinander stattfinden, auf einer inhaltlichen Ebene zusammengedacht werden können. Zudem wird ein empirisches Forschungsdesiderat erkannt. So war die auf repräsentativen Daten nachgezeichnete Entwicklung der Bildungs- und Beschäftigungsstrukturen für den gesamten Bereich der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe bis dato nicht Gegenstand empirischer Untersuchungen. Von besonderem Interesse ist die Frage, wie sich Professionalisierung und Prekarisierung als bildungs- und beschäftigungsbezogene Strukturveränderungsprozesse im Berufsfeld ausgestalten und welche Folgen hiermit für die Beschäftigten einhergehen. Neben bildungsspezifischen Aspekten der Qualifikationsstrukturen und des Weiterbildungsverhaltens werden die Beschäftigungs- und Einkommensbedingungen der in Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufen tätigen Frauen (und Männer) als Indizien für Professionalisierungs- und Prekarisierungstendenzen analysiert. Die Untersuchung wird von folgender übergreifender Forschungsfrage geleitet:

Wie spiegeln sich Professionalisierung und Prekarisierung in der Bildungs- und Beschäftigungssituation von Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufen wider, wie hängen diese Entwicklungen konkret zusammen und welche Auswirkungen sind damit für die Beschäftigten verbunden?

Aufgrund der Konzeption von Forschungsgegenstand und -frage wird ein quantitativer Forschungszugang gewählt. Angesichts des Längsschnittdesigns und des umfangreichen Informationsgehalts stellten die Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP), eine seit 1984 jährlich durchgeführte, repräsentative Befragung privater Haushalte und Personen in Deutschland, eine nützliche empirische Forschungsgrundlage dar, um mit Hilfe deskriptiver und multivariater Verfahren die Entwicklungen der Qualifikations-, Beschäftigungs- und Einkommensstrukturen in Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufen in Trendanalysen nachzuzeichnen. Um das methodi-

sche Forschungsvorgehen näher zu spezifizieren, ist zunächst eine Bestandsaufnahme des theoretischen und empirischen Forschungsstandes – insbesondere im Hinblick auf Möglichkeiten der Thesengenerierung – notwendig. Die theorievergleichende Auseinandersetzung mit relevanten Forschungsansätzen und Studien zur Professionalisierung und Prekarisierung, welche im ersten Teil der Arbeit dargestellt sind, hat im Hinblick auf die weitergehende Analyse der zugrundeliegenden Forschungsfrage folgende zwei Annahmen hervorgebracht:

1. Aus professionalisierungstheoretischer und bildungssoziologischer Sicht wird von der *Verdrängungsthese* ausgegangen. Es wird angenommen, dass sich als Folge von Akademisierung und Verwissenschaftlichung im Kontext höherer Anforderungsprofile im Berufsfeld der sozialen, erzieherischen und pflegerischen Tätigkeiten verstärkt Schließungs- und Verdrängungsprozesse abzeichnen (Wilensky 1972, Lutz 1979, Sørensen 1983, Blossfeld 1983). Hierbei wird bei der Besetzung höherer Berufspositionen, in denen vor allem Management- und Leitungsaufgaben wahrgenommen werden, vermehrt auf Akademiker/innen zurückgegriffen, während die direkte Arbeit am Menschen häufiger vom beruflich voll- und teilqualifiziertem Personal ausgeführt wird (Müller 2001, S. 58ff, Schiener 2010, S. 25). Die Nutzung abgestufter Qualifikationsprofile (*skill mix*) im Kontext der Akademisierung und eines sich etablierenden Hilfskräftesystems bringt eine Ausdifferenzierung von Bildungs- und Berufsformen hervor, infolge derer berufsfachlich ausgebildete Fachkräfte von traditionellen Aufstiegs- und Karrierewegen abgekoppelt werden und sich die Konkurrenzsituation zwischen den Qualifikationsgruppen verschärft (Bischoff-Wanner 2002). Zudem setzt sich eine stärkere Bereitschaft der Beschäftigten zu lebenslangen und berufsbegeleitenden Lernprozessen durch. Die regelmäßige Teilnahme an berufsbezogener Fort- und Weiterbildung wird im Sinne des Nexus zwischen Berufsqualifikation und -status (Solga 2005) von den Arbeitnehmer/innen immer mehr als existenzieller Bestandteil in die Berufsbiografie integriert und zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit eingesetzt (Dehnbostel 2008, Meifort/Becker 2001).

2. Aus arbeitsmarktsoziologischer Sicht wird gemäß der *Polarisierungsthese* ferner davon ausgegangen, dass sich infolge des Zurückgreifens auf heterogene Bildungs- und Berufsprofile eine stärkere Segmentierung der Beschäftigtenstruktur abzeichnet, die im Zuge von Ökonomisierungs- und Prekarisierungsprozessen mit einer Verschärfung sozialer und ökonomischer Disparitäten im Berufsfeld einhergeht. Demnach wird von einer zunehmenden Spreizung der Beschäftigungs- und Einkommensstrukturen zwischen einzelnen Beschäftigtensegmenten ausgegangen, welche mit divergierenden Qualifikations- und Tätigkeitsanforderungen, statusbezogenen Schließungs- und geschlechtlichen Segmentierungsprozessen sowie mit einer abnehmenden Tarifbindung erklärt wird (Doeringer/Priore 1979, Sengenberger 1987, S. 52, Sørensen 1983, Groß 2009, S. 504, Giesecke/Verwiebe 2009, Haupt 2012). Es wird vermutet, dass sich neben einem *professionalisierten Segment* der Verwaltungs-, Leitungs- und Managementebene, in dem vornehmlich hochqualifizierte Beschäftigte tätig sind und welches noch relativ oft durch sichere Arbeitsverhältnisse und Einkommenszuwächse gekennzeichnet ist, auch ein *prekäres Segment* herausbildet, welches für die vom Abstieg bedrohten Fachkräfte mittlerer Qualifikationsniveaus und für das un-/angelernte Hilfs-/Assistenzpersonal angesichts einer hohen Quote atypischer Beschäftigung und Niedriglohnarbeit ein hohes Prekaritätsrisiko birgt (Kraemer/ Bittlingmayer 2001, Wolf 2011, S. 97).

1.3 Theoretisches und empirisches Vorgehen

Die Bearbeitung der übergreifenden Fragestellung und Generierung der Thesen erfolgt im theoretischen Teil der Arbeit mit der Reflexion des Forschungsstands zur Bildungs- und Beschäftigungssituation in Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufen im Kontext von Prozessen der Professionalisierung und Prekarisierung. Im **zweiten Kapitel** wird die Bildungssituation unter dem Aspekt der *Professionalisierung* fokussiert und zunächst vor dem Hintergrund der Ursachen des gesellschaftlichen Bedeutungswandels sozialer Dienstleistungsberufe betrachtet. **(2.1)** Daran anknüpfend werden die Prozesse der Professionalisierung, Akademisierung und Verdrängung dargestellt und bezüglich ihrer Relevanz für den Sozial-, Erziehungs- und Pflegebereich thematisiert. Hierfür werden sowohl professions- und geschlechtertheoretische als auch bildungs- und arbeitsmarktsoziologische Ansätze betrachtet sowie allgemeingesellschaftliche Bildungstrends reflektiert. **(2.2)** Im Kontext der Verdrängungsannahme erfolgt anschließend die Untersuchung der Bildungssituation in Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufen. Zum einen wird für die Berufsfelder der Sozialarbeit/Sozialpädagogik, Pflege und Erzieher*innen der spezifische Akademisierungsverlauf und der Forschungsstand zur Qualifikationsstrukturentwicklung nachgezeichnet. Zum anderen wird die Bedeutung der beruflichen Fort- und Weiterbildung in pädagogischen und pflegerischen Berufen reflektiert und mit relevanten Befunden gestützt. Insgesamt wird für die Bildungssituation geprüft, inwiefern in den Studien die Auswirkungen von Professionalisierung und Akademisierung auf die Beschäftigten im Sinne der Verdrängungsthese thematisiert und analysiert werden. **(2.3)** Die theoretischen Erkenntnisse zur Bildungssituation werden in einem ersten Zwischenfazit zusammengefasst. **(2.4)**

Im **dritten Kapitel** wird die Beschäftigungssituation unter dem Aspekt der *Prekarisierung* untersucht. Zunächst geraten sowohl die gesellschaftlichen Hintergründe und Ursachen von Prekarisierung als auch die von der Prekarisierungsforschung vorgebrachten Definitionen und Konzepte in den Blick. Zudem wird die Ausweitung atypischer Erwerbsformen und des Niedriglohnsektors in ihren allgemeingesellschaftlichen Trends nachgezeichnet und näher auf das Prekaritätsrisiko der *gesellschaftlichen Mitte* eingegangen. Weitergehend wird die für den Sozial-, Erziehungs- und Pflegebereich relevante Geschlechterdimension des Prekarisierungsdiskurses herausgearbeitet und auf das höhere Prekaritätsrisiko von Frauen hingewiesen. Anschließend erfolgt die Herleitung der Polarisierungsannahme aus arbeitsmarktsoziologischer Sicht sowie die Darstellung von Forschungsbefunden zur Zunahme der (statusbezogenen) Beschäftigungs- und Einkommensungleichheit in Deutschland. **(3.1)** Daran anknüpfend werden die Erkenntnisse auf die Beschäftigungssituation in Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufen übertragen. Zunächst werden die Entwicklungen von Ökonomisierung und Privatisierung des Sozial-, Erziehungs- und Pflegesektors nachvollzogen und die Folgen einer verstärkten Marktorientierung auf die Arbeitsorganisation sowie die Beschäftigungs- und Einkommensverhältnisse reflektiert. **(3.2)** Schließlich werden empirisch-quantitative Befunde zur Beschäftigungssituation in Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufen präsentiert. Für die Berufsfelder der Sozialarbeit/Sozialpädagogik, Pflege und Erzieher*innen werden der Forschungsstand zur Entwicklung von Beschäftigungs- und Einkommensstrukturen dargestellt und daraufhin geprüft, inwiefern tragfähige Aussagen zur Polarisierungsannahme getroffen werden können. **(3.3)** Die theoretischen Erkenntnisse zur Beschäftigungssituation werden in einem zweiten Zwischenfazit zusammengefasst. **(3.4)**

Im **vierten Kapitel** und empirischen Teil der Arbeit werden mögliche Strukturveränderungsprozesse der Bildungs- und Beschäftigungssituation in Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufen mit den Daten des SOEP untersucht. Die Trends der Qualifikations-, Beschäftigungs- und Einkommensstrukturen werden für die Jahre 1993 bis 2011 mit bi- und multivariaten Methoden sowohl in seiner Gesamtentwicklung als auch für einzelne Beschäftigtensegmente analysiert und im Kontext der Verdrängungs- und Polarisierungsannahme interpretiert. Zunächst erfolgt die Erläuterung des methodischen Forschungsdesigns sowie die Beschreibung der Variablen, der Methoden und der Stichproben. **(4.1)** Anschließend wird zur Überprüfung der Verdrängungsthese die *Bildungssituation* im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe untersucht. Hierbei werden zunächst die Trendentwicklungen der Qualifikationsstrukturen und Weiterbildungsbeteiligung insgesamt sowie gesondert für einzelne Beschäftigtensegmente deskriptiv nachgezeichnet. Darüber hinaus werden mit logistischen Regressionsanalysen Einflussfaktoren für die Beschäftigung in einer Führungsposition sowie der Weiterbildungsbeteiligung identifiziert. Konkret wird die Verdrängungsthese geprüft, indem zum einen die Qualifikationsstrukturentwicklung in den einzelnen Stausebenen nachgezeichnet und zum anderen die Struktur und Entwicklung bildungsinadäquater Beschäftigung analysiert wird. So kann eine Einschätzung erfolgen, in welchem Ausmaß im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe Schließungs- und Verdrängungsprozesse auszumachen sind, in dessen Zuge beruflich qualifizierte Beschäftigte auf untere Statuspositionen abgedrängt werden. **(4.2)** Zur Überprüfung der Polarisierungsthese wird weitergehend die *Beschäftigungssituation* im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe untersucht. Zunächst erfolgen deskriptive Trendbeschreibungen der Beschäftigungs- und Einkommensmerkmale im Vergleich mit allen Beschäftigten des SOEP. Zudem wird das Risiko für Beschäftigungs- und Einkommensprekarität untersucht, wofür mit logistischen Regressionsanalysen die Einflussfaktoren für eine atypische Beschäftigung und eine Niedriglohnbeschäftigung identifiziert werden. Die konkrete Überprüfung der Polarisierungsthese erfolgt über die deskriptive Trendanalyse der Beschäftigungs- und Einkommensstrukturen nach einzelnen Beschäftigtensegmenten (Statusgruppen, Geschlecht, etc.). Zuletzt werden für das Einkommen die Ergebnisse multipler, linearer Regressionsanalysen im Trend verglichen und im Kontext der Polarisierungsannahme interpretiert. Mit der Untersuchung der Beschäftigungssituation im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe wird ermittelt, ob und zwischen welchen Gruppen Beschäftigungs- und Einkommensungleichheit im Trendverlauf zugenommen haben. **(4.3)** Die empirischen Befunde zur Bildungs- und Beschäftigungssituation werden in einem dritten Zwischenfazit zusammenfassend erläutert. **(4.4)** Schließlich erfolgt im **fünften Kapitel** die Diskussion und theoretische Einordnung der zentralen Ergebnisse der vorliegenden Arbeit, wobei die Befunde zur Verdrängungs- und Polarisierungsannahme aufeinander bezogen werden. Außerdem wird die methodische Vorgehensweise der Arbeit kritisch reflektiert und deren Ertrag hervorgehoben. Zuletzt erfolgt ein Ausblick mit praktischen Implikationen für pädagogische und pflegende Berufsfelder sowie mit inhaltlichen Forschungsperspektiven für die (in Entstehung begriffene) sozialwissenschaftliche Dienstleistungsforschung.

2

Bildung und Professionalisierung

2. Bildung und Professionalisierung in Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufen

Für eine theoretische Bearbeitung der Frage, welche Auswirkungen mit einer Professionalisierung der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe für die Beschäftigten verbunden sind, wird im folgenden Kapitel zunächst die Bildungssituation untersucht. *Erstens* wird aufgezeigt, durch welche gesellschaftlichen Veränderungen der Bedeutungsanstieg sozialer Dienstleistungsberufe zu erklären ist und inwieweit hierdurch steigende Professionalisierungsansprüche und höhere Qualifikationsanforderungen an die Beschäftigten herangetragen werden (Bosch/Wagner 2003, Lehndorff 2006). (2.1) Daran anknüpfend wird sich *zweitens* den Prozessen der Professionalisierung, Akademisierung und Verdrängung angenähert. Erst wird die Entwicklung des Berufs- und Professionsbegriffs nachgezeichnet und das meritokratische Leistungsprinzip dargestellt (Parsons 1968, Stichweh 1992, Kreckel 1992). Darauf folgt eine Prozessbeschreibung des beruflichen Professionalisierungsprozesses, bei der die Notwendigkeit akademisierter Wissensbestände und die Auswirkungen der Verwissenschaftlichung hinsichtlich zunehmender Segmentierung und Hierarchisierung im Berufsfeld betont werden (Hartmann 1972, Wilensky 1972). Weiterhin erfolgt eine geschlechterkritische Analyse der Besonderheiten pädagogischer und pflegerischer Berufe als *typische Frauenberufe* (Rabe-Kleberg 1993, Wetterer 2002, Krüger 2003b). Anschließend werden aus Sicht der Berufsbildungs- und Arbeitsmarktforschung der allgemeingesellschaftliche Trend zur Höherqualifizierung sowie damit einhergehende innerberufliche Selektions- Schließungs- und Verdrängungsprozesse fokussiert und zu einer empirischen Forschungsfrage konkretisiert (Alesi/Teichler 2013, Blossfeld 1983, Sørensen 1983, Müller 1998). (2.2) Im Kontext der Verdrängungsannahme wird im daran anschließenden Teil *drittens* die konkrete Bildungssituation in Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufen untersucht. Für die Berufsfelder der Sozialarbeit/Sozialpädagogik, Pflege und Erziehtätigkeit wird zum einen die jeweilige Akademisierungsgeschichte in ihren Grundzügen dargestellt. Es wird nachvollzogen, dass die (Teil-)Akademisierung der Berufe zur Diversifikation der Ausbildungsstrukturen und Herausbildung hierarchischer Bildungsprofile führt, welche in der Berufspraxis auf segmentierten Tätigkeitsbereichen eingesetzt werden (Kruse 2004, Küster/Schoneville 2012, Kälble 2005, Pasterneck 2013). Zum anderen werden empirisch-quantitative Befunde zur Qualifikationsstrukturentwicklung in der Sozialarbeit/Sozialpädagogik, Pflege und Erziehtätigkeit dargestellt und dahingehend untersucht, inwiefern darin Erkenntnisse zu innerberuflichen Segmentierungs- und Verdrängungsprozessen zum Ausdruck kommen (BGW 2012, Züchner/Cloos 2012, Simon 2012, Autorengruppe Fachkräftebarometer 2014). Schließlich wird die Bedeutung lebenslanger und berufsbegleitender Lernprozesse im Kontext der Verdrängungsannahme für die Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe herausgearbeitet. Es wird der allgemeine Bedeutungsanstieg des Lebenslangen Lernens in Wissensgesellschaften zur Anpassung an veränderte Qualifikationsanforderungen und zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit beschrieben (Dehnbostel 2008, Bilger/Gnahn/Hartmann/Kuper 2013). Außerdem wird der Forschungsstand zur berufsbezogenen Fort- und Weiterbildung in pädagogischen und pflegerischen Berufen aufgearbeitet (BIBB 1998, Meifort/Becker 2001, Höfener 2005). (2.3) Das Kapitel endet *viertens* mit einem Zwischenfazit, in dem die bisherigen Erkenntnisse zur Bildungssituation in Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufen als Verdrängungsannahme zusammengefasst, reflektiert und für das empirische Vorhaben konkretisiert werden. (2.4)

2.1 Zum Bedeutungswandel sozialer Dienstleistungsarbeit

Ähnlich wie andere europäische Länder hat sich Deutschland seit Beginn des 20. Jahrhunderts zunehmend von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft gewandelt. Dienstleistungsgesellschaften können zunächst ganz allgemein als solche Gesellschaften bezeichnet werden, „deren Beschäftigungsstruktur durch ein Übergewicht an Dienstleistungen gekennzeichnet ist“ (Häußermann/Siebel 1995, S. 21). Dieses Mehr an Dienstleistungstätigkeiten wird statistisch in der Regel an der Beschäftigungsquote im Dienstleistungssektor sowie an dessen Anteil an der wirtschaftlichen Wertschöpfung einer Gesellschaft gemessen und festgemacht. Für Deutschland kann konstatiert werden, dass die Beschäftigungsquoten im primären Sektor der Produktgewinnung seit den 1950er Jahren und im sekundären Sektor der Produktverarbeitung seit Mitte der 1960er Jahre stark abgenommen haben. Seit den 1980er Jahren können im tertiären Sektor der Dienstleistungen hingegen enorme Beschäftigungszuwächse verzeichnet werden.¹ Auch der Anteil des Dienstleistungssektors am Bruttoinlandsprodukt und somit am gesellschaftlichen Wirtschaftswachstum ist beständig angestiegen². Demnach wird davon ausgegangen, dass nach und nach ein Strukturwandel der Arbeit und eine *Tertiarisierung* im Sinne eines allgemeinen Trends zur Dienstleistungsgesellschaft stattgefunden hat.

In der soziologischen Forschung wird sich aus unterschiedlichen Perspektiven mit dem Tertiarisierungsprozess der Gesellschaft sowie den Merkmalen (sozialer) Dienstleistungsarbeit auseinandergesetzt. Fourastié (1954) hat den sozioökonomischen und sektoralen Strukturwandel von Agrargesellschaften über das industrielle Zeitalter bis zur postindustriellen Moderne anhand der *Drei-Sektoren-Hypothese* beschrieben. In dieser wird eine Einteilung der gesellschaftlichen Wirtschaftsstruktur in die drei Sektoren *Landwirtschaft*, *Industrie* und *Dienstleistungen* vorgenommen. Konzentriert sich die Produktion und Beschäftigung zunächst im primären Sektor der einfachen Agrarwirtschaft, verschiebt sich die Produktions- und Beschäftigungskonzentration mit steigendem Wirtschaftswachstum und voranschreitenden technischen Entwicklungen zunehmend auf den sekundären Sektor der Industrie und schließlich im Zuge gestiegener Einkommensniveaus sowie der Befriedigung wesentlicher Grundbedürfnisse auf den tertiären Sektor, in dem vorwiegend Dienstleistungstätigkeiten ausgeübt werden (Fourastie 1954). Kritisch daran anknüpfend beschreiben Häußermann und Siebel (1995) unter Verwendung statistischer Kennzahlen kontrastierende Wege in die Dienstleistungsgesellschaft und ziehen zum Vergleich zwei sich nach kulturellem Hintergrund und arbeitsmarktpolitischen Strategien unterscheidende *Prototypen* (Schweden und USA) heran. Mit der Expansion des Dienstleistungssektors in Schweden, welcher sich vornehmlich sozialstaatlich ausweitete und über hohe Steuereinnahmen finanziert wird, sei zwar eine niedrige Arbeitslosenquote und eine hohe Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt verbunden, jedoch gehe damit eine ausgeprägte Standardisierung und Bürokratisierung der Lebensführung einher (Häußermann/Siebel 1995, S. 67ff). Das Wachstum der

¹ Sind 1950 ca. 33% aller Erwerbstätigen im Dienstleistungsbereich beschäftigt, sind es 2009 bereits 73% bzw. knapp 3/4 aller Erwerbstätigen. Der Erwerbstätigenanteil des primären Sektors (Landwirtschaft einschließlich Fischerei und Forstwirtschaft) sinkt hingegen von 25% (1950) auf nur noch 2% (2009), der des sekundären Sektors (Industrie und Handwerk einschließlich Bergbau und Baugewerbe) von 48% (1970) auf 25% (2009) (Geißler 2010, S. 16f, vgl. Baethge 2011, S. 36f).

² So steigt der Anteil des Dienstleistungssektors am Bruttoinlandsprodukt von ca. 49% im Jahr 1975 auf ca. 62% im Jahr 1991 und auf ca. 71% im Jahr 2010 (Statistisches Bundesamt 2011, S. 73, vgl. Gross 1983, S. 28).

Dienstleistungsbeschäftigung in den USA lässt sich hingegen mit einer marktgesteuerten Umstrukturierung von Einkommen und Arbeitsbedingungen beschreiben. Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen wie der Ausbau des Niedriglohnsektors, eine zunehmende Deregulierung der Beschäftigung und ein verstärkter Einsatz billiger Arbeitskräfte haben zwar zu einer gesteigerten Nachfrage nach kostengünstigen Dienstleistungen geführt, gehen jedoch mit einer sozialen Polarisierung, einer sich vergrößernden Einkommensungleichheit und einem größeren Armutsrisiko einher (ebd., S. 81ff). Die Autoren demonstrieren, wie unterschiedlich sich die Dienstleistungsbeschäftigung in den Ländern entwickelt hat und welche sozialen Folgen mit den jeweiligen arbeitsmarktpolitischen Eingriffen verbunden sind. Bosch und Wagner (2003) kommen in diesem Kontext zur Feststellung, dass „die Expansion von Dienstleistungen nicht automatisches Nebenprodukt wirtschaftlichen Wachstums, sondern von individuellen und gesellschaftlichen Wertentscheidungen abhängig ist“ (Bosch/Wagner 2003, S. 479).

Neben der makrotheoretischen Beschreibung von Dienstleistungsgesellschaften ist es notwendig, eine angemessene Definition von Dienstleistungsarbeit zu finden. Die Heterogenität und Vielschichtigkeit des Dienstleistungssektors muss für eine Reflexion der Entwicklungsverläufe von Berufs- und Branchenstrukturen berücksichtigt werden. Problematisch ist, dass Dienstleistungsarbeit (z.B. bei ihrer statistischen Erfassung) als analytische Restkategorie konzipiert ist, die nicht unter die Bereiche der Landwirtschaft oder Industrie subsumiert werden kann. In der Forschungsliteratur werden unterschiedliche Klassifikationen und Konzeptionen des Dienstleistungssektors vorgelegt. Fourastié (1954) sieht das besondere Merkmal im sogenannten *Uno-actu-Prinzip*, nach dem – anders als in der industriellen Produktion – die Erstellung und der Verbrauch von Dienstleistungen eng miteinander verknüpft sind, d.h. meist orts- und zeitgleich stattfinden. Aus diesem Grund seien die Möglichkeiten von Rationalisierung im Dienstleistungsbereich stark begrenzt. Zudem wird von einer bestimmten Natur der Dienstleistungstätigkeit ausgegangen, wobei der berufliche Prozess als *Arbeit am Menschen* im Unterschied zur materiellen Güterproduktion des industriellen Bereichs immaterielle, d.h. stofflich nicht fassbare Produkte erzeuge, was zu Einschränkungen bei der Produktivitätssteigerung führt (Fourastié 1954). Aktuelle Diskurse verwenden ebenfalls das *uno-actu-Prinzip* von Dienstleistungsarbeit, die *Immaterialität* der Dienstleistungsprodukte und die tendenzielle *Unproduktivität* des Dienstleistungssektors als zentrale Abgrenzungskriterien von industriellen Gütern. In Anlehnung an die Tätigkeits-typologie von Kohn (1977) unterscheidet Baethge (2011) zwischen primären und sekundären Dienstleistungstätigkeiten, d.h. Dienstleistungsarbeit, die entweder dem Typus *Umgang mit Symbolen* oder dem Typus *Umgang mit Menschen* zuzuordnen sind (Baethge 2011, S. 45 und S. 51). Während der Typus *Umgang mit Symbolen* vornehmlich Tätigkeiten des Schreibens, Rechnens, Analysierens oder des Verarbeitens umfasst, beinhaltet der Typus *Umgang mit Menschen* jene Tätigkeiten, „die sich auf Prozesse des Heilens, Pflegens, Beratens und Unterrichtens von Personen beziehen“ (ebd. S. 45). Dies entspricht weitestgehend der Einordnung nach Häußermann und Siebel (1995), welche zwischen *produktionsorientierten Dienstleistungen* und *konsumorientierten Dienstleistungen* unterscheiden. Unter *produktionsorientierten Dienstleistungen* werden jene Tätigkeiten aus den Bereichen „Forschung und Entwicklung, Design, Organisation und Planung, Verwaltung und Management, Werbung und Verkauf“ (Häußermann/Siebel 1995, S. 25) verstanden, welche als Teil der industriellen Produktion bei der Herstellung eines Produkts indirekt beteiligt sind und zu einer „Tertiarisierung der Produktion“ (ebd.) und des

industriellen Sektors beitragen. *Konsumorientierte Dienstleistungen* hingegen sind solche Tätigkeiten, die speziell auf den Konsum durch den Endverbraucher bezogen sind und sowohl *haushaltsorientierte* als auch *personenbezogene* Tätigkeiten umfassen³ (ebd.).

Tabelle 1: Beschäftigungsentwicklung in Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufen 1999-2011

Berufsordnung	1999		2011	
	absolut	in %	absolut	in %
853 Krankenschwestern, -pfleger, Hebammen (auch: Säuglings-, Kinderkrankenschwestern, -pfleger)	592.062	2,3	685.039	2,6
854 Helfer/innen in der Krankenpflege (auch: Sanitäter/innen)	199.874	0,8	259.444	1,0
861 Sozialarbeiter/innen, Sozialpfleger/innen (auch: Fürsorger, Erziehungsberater, Familienpfleger, Dorfhelfer, Jugend-, Altenpfleger)	307.938	1,2	522.486	2,0
862 Heimleiter/innen, Sozialpädagogen/innen (auch: Heilpädagogen)	198.106	0,8	286.253	1,1
863 Arbeits-, Berufsberater/innen (auch: Bildungs-, Studienberater, Schulberater, Beratungslehrer, Bildungsplaner)	8.963	0,03	26.502	0,1
864 Kindergärtner/innen, Kinderpfleger/innen (auch: Erzieher)	338.863	1,3	467.071	1,7
Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe insgesamt	1.645.806	6,4	2.246.795	8,4

Quelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB): Berufe im Spiegel der Statistik, <http://bisds.infosys.iab.de/>

Bei der Ausweitung von Dienstleistungsarbeit spielen *konsumorientierte Dienstleistungen* eine tragende Rolle. Eine differenzierte Betrachtung der einzelnen Wirtschaftsbranchen innerhalb des Dienstleistungssektors zeigt, dass eine steigende Beschäftigungsentwicklung vor allem in den *personenbezogenen* bzw. in den *gesellschaftsorientierten, sozialen Dienstleistungen*⁴ auszumachen ist (Lehndorff 2006, S. 255). Insbesondere die Berufsfelder der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe⁵ haben enorme Beschäftigungszuwächse zu verzeichnen und können als eigentlicher „Motor der Tertiarisierung“ (Friese/Thiessen 2003, S. 79) interpretiert werden (vgl.

³ Während sich *personenbezogene Dienstleistungen* (z.B. Gesundheits- und Pflegedienste, Erziehung und Bildung, Beratung und Betreuung, etc.) unmittelbar an den Bedürfnissen natürlicher Personen orientieren, sind *haushaltsbezogene Dienstleistungen* (z.B. Reinigung der Wohnung, Einkauf, Zubereitung von Mahlzeiten, etc.) eher auf den jeweiligen Haushaltskontext einer Person gerichtet (Häußermann/Siebel 1995, S. 25, vgl. Heinze 2011, S. 169).

⁴ Diese Bezeichnung bezieht sich auf eine europaweit anerkannte und inzwischen gültige Einteilung der Branchensystematik des NACE-Codes. Hier wird der Dienstleistungssektor grob nach folgenden vier Dienstleistungsgruppen unterschieden: *distributive* (d.h. Transport, Handel, Kommunikation, etc.), *gesellschaftsorientierte/soziale* (d.h. öffentliche Verwaltung, Erziehung, Gesundheits- und Sozialwesen), *produktionsorientierte* (d.h. Immobilien, Finanzen, unternehmensbezogene Tätigkeiten) und *konsumorientierte* Dienstleistungen (d.h. Gaststätten, Hotels, private Haushalte) (Bosch/Wagner 2003, S. 486).

⁵ Gemeint sind an dieser Stelle und im Folgenden die Berufe der Sozialarbeit/Sozialpädagogik, Erzieherberuf, Kranken- und Altenpflege, aber auch andere sozialpflegerische Berufe wie Heilpädagogik, Heilerziehungspflege, Kinderpflege, Familienpflege und Beratung (siehe die statistische Auswertung im Kapitel 5).

Tabelle 1). Die Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe, in denen 2011 ca. 8,4% aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten arbeiten, stellen ein wichtiges Arbeitsmarktsegment dar. Angesichts eines steigenden Bedarfs an sozialer Dienstleistungserbringung kann in Zukunft von einem weiteren Beschäftigungsanstieg ausgegangen werden (Heinze 2011, S. 172).

Um den Wandel zur Dienstleistungsgesellschaft zu erklären, müssen Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe genauer betrachtet sowie die jeweiligen Ursachen für deren Bedeutungswachstum analysiert werden. Leider ist im Unterschied zur Agrar- und Industriosociologie die Dienstleistungsforschung nur relativ schwach ausgeprägt. In diesem Zusammenhang verwundert es nicht, dass Schwierigkeiten darin bestehen, eine einheitliche Definition *sozialer Dienstleistungen* aufzufinden und vorzulegen. Folgt man der Typologisierung von Baethge (2011), können soziale Dienstleistungen zum Typus *Umgang mit Menschen* gezählt werden, wobei die soziale, erzieherische und pflegerische Arbeit auf die Bedürfnisbefriedigung von Personen gerichtet und stark durch einen Interaktionsaspekt bzw. die kommunikative Gestaltung von Arbeitssituationen gekennzeichnet ist (Baethge 2011, S. 54f). Der Leistungsnehmer/Klient ist (meist) selbst aktiver Bestandteil der Dienstleistungserbringung und das Ergebnis hängt wesentlich von dessen Kooperationswilligkeit bzw. -fähigkeit ab. Hartmann (2011) definiert soziale Dienstleistungen als „zwischenmenschliche Form von Hilfeleistungen, die sich an immateriellen Problemen und den besonderen Lebensumständen des Einzelnen orientieren, von privaten oder staatlichen Institutionen und Einzelpersonen erbracht werden und darauf abzielen, die physische und psychische Lebens- und Erlebnisfähigkeit sowie die Sozialfähigkeit wiederherzustellen oder zu verbessern“ (Hartmann 2011, S. 76). In Abgrenzung zum allgemeinen Begriff sozialer Dienste als Teil der Sozialpolitik sind mit dem Begriff der sozialen Dienstleistung solche Tätigkeiten gemeint, die durch das *uno-actu-Prinzip*, den direkten Leistungsprozess und einer unmittelbaren Personenorientierung gekennzeichnet sind (Gross 1983, S. 92). Dadurch, dass soziale Dienstleistungen direkt auf die Einwirkung bzw. Veränderung von Personen oder Beziehungen abzielen, was dem Dienstleistungsempfänger in der Regel einen sozialen oder körperlichen Nutzen verschafft, sind diese generell von helfender, beratender oder unterstützender Natur mit moralischen oder altruistischen Absichten (Hartmann 2011, S. 77). Insbesondere Kinder, Kranke und alte Menschen weisen in hohem Maße einen sozialen Hilfebedarf auf und sind auf soziale Dienstleistungsarbeit angewiesen, deren Logik gemäß ihres historischen Ursprungs vom Merkmal der Hilfe, Fürsorge und Wohltätigkeit gekennzeichnet ist.⁶ Insgesamt liegt allen sozialen Dienstleistungen ein spezifisches und von der Gesellschaft anerkanntes soziales Problem zu Grunde, deren Lösung im Sinne der Vorbeugung oder Beseitigung konkreter Bedarfs- oder Konfliktsitua-

⁶ Der historische Entstehungsprozess des den sozialen Dienstleistungen immanenten Prinzips der Fürsorge und Wohltätigkeit reicht bis ins 19. Jahrhundert zurück. Da vor dem Hintergrund einer zunehmenden Industrialisierung und eines damit verbundenen Bevölkerungswachstums seit Mitte des 19. Jahrhunderts vor allem in den Großstädten verstärkt soziale Probleme wie Arbeitslosigkeit, Armut, Wohnungsnot und Krankheit in den Vordergrund treten, differenzieren sich seit 1890 im Rahmen einer umfassenden Sozialreform aus der kommunalen Fürsorge, die bis dato lediglich die traditionelle Armenfürsorge umfasst, zunehmend auch die Gesundheits-, Alten-, Kinder- und Jugendfürsorge heraus (Sachße 2011, S. 94ff). Diese von öffentlichen Trägern oder privatwohltätigen Einrichtungen (z.B. konfessionelle Träger, Wohlfahrtsverbände, Stiftungen und Vereine) organisierten Fürsorgetätigkeiten, welche sich an benachteiligte Bevölkerungsschichten richten und dabei vorwiegend ehrenamtlich ausgeführt werden, entwickeln sich mit dem Ausbau des Wohlfahrtsstaates im 20. Jahrhundert immer mehr zu einem modernen System sozialer Dienstleistungen, das nunmehr stärker professionalisiert, zentralisiert und bürokratisiert und inzwischen ein für die Menschen breit genutzter und selbstverständlicher Bereich der Gesellschaft geworden ist.

tionen im interaktiven Hilfeprozess angestrebt wird (Naegele 2011, S. 404). Das Ergebnis der sozialen Hilfeleistung tritt meist nicht unmittelbar, sondern oft erst dann ein, wenn der Unterstützungsprozess abgeschlossen ist, weswegen eine Überprüfung der Qualität der sozialen Dienstleistung problematisch ist. Insofern werden soziale Dienstleistungen als *Erfahrungs-* bzw. *Vertrauensgüter* beschrieben, da der Klient darauf vertrauen muss, eine angemessene Leistung zu erhalten (Bosch/Wagner 2003, S. 478).

Es müssen jedoch jene sozialen Hilfe- und Unterstützungsleistungen, welche in privaten Lebenszusammenhängen (z.B. in Familie, Nachbarschaft, Selbsthilfeprojekten) oder durch ehrenamtliche Arbeit und bürgerschaftliches Engagement erbracht werden, von sozialen Dienstleistungen als Erwerbsarbeit definitorisch unterschieden werden. Während die vom nicht bezahlten Laien im familiären oder sozialen Raum erbrachten sozialen Hilfeleistungen meist informell geregelt sind bzw. oft selbstverständlich erfolgen und keine fachlich-formalen Qualifikationen zur Ausübung der Tätigkeit voraussetzen, wird soziale Dienstleistungsarbeit im Sinne beruflich organisierter Fürsorgetätigkeit gegen Entgelt erbracht, wobei diese eng an berufliche Qualifikationen gekoppelt sind (Bäcker/Bispinck/Hofemann/Naegele 2000, S. 335). Als Erwerbsarbeit sind soziale Dienstleistungen sowohl von staatlicher Seite durch öffentlichen Träger (Sozialversicherungsträger sowie örtliche und überörtliche Träger) als auch von marktwirtschaftlicher Seite durch privat-gewerbliche Träger (Einzelpersonen, kleinere Firmen oder größere Sozialunternehmen) organisiert und finanziert. Eine intermediäre Stellung zwischen öffentlich und privat organisierter Dienstleistungserbringung nehmen in Deutschland zusätzlich die Einrichtungen der freien Wohlfahrtspflege (Arbeiterwohlfahrt, Deutsches Rotes Kreuz, Kirchen, etc.) des *Dritten Sektors* ein. Diese sind weder staatlich noch privatwirtschaftlich organisiert, sondern an einem gesellschaftlichen Gemeinwohlverständnis orientiert, weswegen häufig freiwilliges soziales Engagement oder ehrenamtliche Arbeit geleistet wird. Insgesamt steht die Erbringung sozialer Hilfe- und Unterstützungsleistungen in familiären, ehrenamtlichen oder beruflichen Kontexten in einem systematischen Ergänzungsverhältnis zueinander (ebd.). Da staatliche, gemeinnützige und privatwirtschaftliche Träger eine ausgeprägte Angebotsvielfalt und Vernetzung aufweisen, ist das moderne System sozialer Dienstleistungen in Deutschland durch einen *Wohlfahrtspluralismus* gekennzeichnet (Hartmann 2011, S. 77).

Obwohl ein Großteil sozialer Hilfetätigkeiten im familiären Umfeld oder auf ehrenamtlicher Basis erbracht wird, haben soziale Dienstleistungen als Berufe in der heutigen Gesellschaft sukzessive an Bedeutung gewonnen. Dies zeigt sich am quantitativen Beschäftigungswachstum und an der fortschreitenden Ausdifferenzierung sozialer, erzieherischer und pflegerischer Berufsgruppen. Soziale Dienstleistungsberufe weisen hinsichtlich der erbrachten Tätigkeiten und der zu erreichenden Zielgruppen eine große Heterogenität auf (vgl. Tabelle 2). Dem Bedeutungswandel ist je nach sozialen, politischen oder kulturellen Bedingungen und Veränderungen ein gesellschaftlicher Umwertungsprozess vorausgelagert, bei dem sich Bedarfs- bzw. Konfliktsituationen aus privaten Zusammenhängen zu einem sozialen, d.h. gesellschaftlich stärker beachteten Problem verdichten (Naegele 2011, S. 404). Ein erhöhter gesellschaftlicher Bedarf an professionell erbrachten Hilfe- und Unterstützungsleistungen hat faktisch einen Anstieg der Beschäftigung und eine Ausweitung der Tätigkeitsfelder in sozialen Dienstleistungsberufen nach sich gezogen.

Tabelle 2: Wichtige Einrichtungen und Zielgruppen sozialer Dienstleistungen

<i>Empfänger</i>	<i>Einrichtungen und Dienstleistungen</i>
Kinder und Jugendliche	Kinderkrippen, -gärten, -horte, Tagespflege, Jugendfreizeitstätten, Jugendsozialarbeit
Familien	Ehe- und Scheidungsberatung, Schwangerschaftskonfliktberatung, Erziehungsberatung, Hilfe zur Erziehung, sozialpädagogische Familienhilfen
Frauen	Wiedereingliederungshilfen nach familienbedingter Berufsunterbrechung, Frauenhäuser
Ältere Menschen	Beratungsangebote, Hilfen zur Aufrechterhaltung der selbständigen Lebensführung, spezielle Wohnungsangebote wie betreutes Wohnen
Arbeitslose	Beschäftigungsprojekte, berufsvorbereitende Maßnahmen, Unterstützungs- und Trainingsprogramme für Langzeitarbeitslose, Hilfen zur Arbeit, Arbeitslosenzentren
Kranken- und Pflegebedürftige	Ambulante, teilstationäre und stationäre medizinisch-pflegerische Versorgung, häusliche Krankenpflege, nachgehende Betreuung, öffentlicher Gesundheitsdienst
Suchtkranke, psychisch Kranke	Suchtkrankenhilfe, Drogenberatung, Therapiezentren und Therapiekliniken, sozial-psychiatrische Dienste, betreutes Wohnen, Telefonseelsorge
Menschen mit Behinderungen	Eingliederungshilfe, Sonderkindergärten und -schulen, Behindertenwerkstätten, Wohnheime, betreutes Wohnen

Quelle: Heinze 2011, S. 170

Die gesellschaftlichen Entwicklungen, die europaweit diesen Bedeutungs- und Beschäftigungswachstum von Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufen hervorgebracht haben, sind vielfältig und komplex, können m. E. aber auf drei wesentliche Ursachen zurückgeführt werden. *Erstens* haben der demographische Wandel und eine Veränderung traditioneller Haushaltskonstellationen zu einem steigenden Bedarf an Pflege- und Betreuungsstrukturen insbesondere älterer Menschen geführt. Dadurch, dass die durchschnittliche Lebenserwartung eines Menschen aufgrund besserer medizinischer Versorgung bzw. einer Verringerung des Sterberisikos kontinuierlich ansteigt und sich die Geburtenhäufigkeit seit ungefähr 30 Jahren auf relativ niedrigem Niveau bewegt, was langfristig zu einem allmählichen Bevölkerungsrückgang führt, lassen sich in Deutschland und anderen europäischen Ländern gravierende Verschiebungen im Altersaufbau der Bevölkerung beobachten. Die Ausprägungen dieser Altersstrukturverschiebung zeigen sich anhand eines fortschreitenden Alterungsprozesses der Gesellschaft. Das bedeutet, dass der Anteil älterer Menschen an der Gesamtbevölkerung beträchtlich zunehmen und der Anteil jüngerer Menschen in den nächsten 50 Jahren beträchtlich abnehmen wird. Nach Annahmen koor-

dinierter Bevölkerungsvorausrechnungen der amtlichen Statistik wird sich der Anteil der über 60-Jährigen bis 2050 von 24% (2001) auf 37% erhöhen und auch der Anteil der über 80-Jährigen steigt rapide von 4% (2001) auf 12% an (Sommer 2003, S. 696f). Im Zuge einer steigenden Lebenserwartung und einer Überalterung der Gesellschaft nimmt die Anzahl von Kranken und gesundheitlich beeinträchtigten Menschen zu, wobei insbesondere für sehr alte Menschen (über 80 Jahre) ein erhöhtes Pflegebedürftigkeitsrisiko besteht. Vor allem chronische und psychische Krankheiten (Demenz, Depression, etc.) nehmen mit fortschreitendem Alter zu, weswegen „der demografische Trend zur Hochaltrigkeit als die eigentliche driving force des sozialen Dienstleistungsbedarfs im Bereich der hilfe- und pflegeorientierten Dienste“ (Naegele 2011, S. 411) beschrieben wird. Zudem geht mit dem Wandel traditioneller Haushaltsstrukturen ein Rückgang familiärer Betreuungsformen einher (Krüger 1991, S. 27f). Durch die Zunahme von Ein-Personen-Haushalten im Alter und der Vereinzelung älterer Menschen reduzieren sich jene Hilferessourcen, die durch soziale Kontakte wie Freundschaften oder Nachbarschaften erbracht werden (Bäcker/Bispinck/Hofemann/Naegele 2000, S. 359). So sind im Jahr 2008 in Deutschland rund 2,3 Millionen Menschen pflegebedürftig, wobei 83% der Pflegebedürftigkeit auf Menschen trifft, die älter als 65 Jahre sind (Naegele 2011, S. 412). Der erhöhte Hilfe- und Unterstützungsbedarf älterer Menschen, welcher durch professionelle soziale Dienste aus dem sozialpflegerischen Bereich aufgefangen werden muss, beläuft sich 2007 auf 54%, wovon 22% der Pflegebedürftigen zu Hause durch Pflegedienste und 32% der Pflegebedürftigen in Pflegeheimen betreut werden. Dementsprechend findet bei 46% der Pflegebedürftigen eine pflegerische und soziale Betreuung durch unmittelbare Familienangehörige, Verwandte, Freunde oder Nachbarn statt (Heinze 2011, S. 174).

Als eine weitere Ursache für den erhöhten Bedarf an sozialer Dienstleistungserbringung ist *zweitens* die steigende Frauenerwerbstätigkeit relevant. Dabei ist der Wertewandel traditioneller Geschlechterbilder seit den 1970er Jahren mit einer erhöhten Bildungsbeteiligung von Frauen, dem Bedeutungsverlust der Institution Ehe und einer geringeren Kinderzahl verbunden. Aufgrund der Technisierung der Hausarbeit und der Einführung von Teilzeitarbeitsbedingungen steigen für Frauen die Möglichkeiten zur Berufsausübung, weil sich Hausarbeit und Beruf besser vereinbaren lassen. Seitdem spielt Erwerbsarbeit als identitäts- und sinnstiftende Erfahrungsquelle und zur Gestaltung der individuellen Lebensführung für Frauen eine wichtige Rolle. Ein aufschlussreicher Aspekt muss darin gesehen werden, dass die Zunahme der Frauenerwerbstätigkeit und der Beschäftigtenanstieg in Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufen in einem Wechselverhältnis zueinander stehen (Bosch/Wagner 2003, S. 491, Lehndorff 2006, S. 257). Je mehr Frauen dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, desto größer ist sowohl der Bedarf an sozialen Dienstleistungen, als auch das Potential an Arbeitskräften, welche an einer Ausübung von Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufen interessiert sind. Frauen sind Nachfragende *und* Anbietende sozialer Dienstleistungsarbeit, wobei „zunehmende Frauenerwerbstätigkeit mit der Nachfrage nach sozialen Dienstleistungen zugleich auch die Frauenbeschäftigung erhöht“ (Senghaas-Knobloch 2008, S. 225). Die Ursachen sind *zum einen* in der geschlechtstypischen Berufswahl von Frauen und in der geschlechtlichen Segmentierung des institutionellen Berufsbildungssystems zu sehen (Krüger 2003b). Denn viele junge Frauen beschränken sich trotz höherer schulischer Qualifikationen und eines gewandelten Selbstverständnisses hinsichtlich ihrer Berufsmöglichkeiten weiterhin auf ein kleines Spektrum von Ausbildungsgängen mit über-

wiegend personenbezogenem Tätigkeitsschwerpunkt. Im vollzeitschulischen Berufsbildungssystem, in dem der Großteil der Ausbildungsgänge im sozialen Dienstleistungsbereich angesiedelt ist, befinden sich ca. 80% junge Frauen, die beim Übergang in den Arbeitsmarkt zu einem Großteil in pädagogische und pflegerische Berufe münden (Friese 2004, S. 34). Aufgrund eines Frauenanteils zwischen 75% und 95% zählen diese zu den weiblich dominierten Tätigkeiten und werden als typische *Frauenberufe* bezeichnet (Rabe-Kleberg 1987). *Zum anderen* geht die zunehmende Frauenerwerbstätigkeit mit einem Abbau an unbezahlt erbrachten Erziehungs- und Versorgungsleistungen in der Familie insbesondere bei der Kinderbetreuung (aber auch bei der Pflege älterer Familienangehöriger) einher. Denn das bis in die 1970er Jahre insbesondere in Westdeutschland vorherrschende Modell der geschlechtlichen Arbeitsteilung und die damit verbundene Separierung der beiden Lebensbereiche der Privatsphäre als hauptsächlicher Verantwortungsbereich der Frauen und der Öffentlichkeit als alleiniger Tätigkeits- und Wirkungsraum der Männer hat weitgehend an Gültigkeit verloren. Vielmehr sind im Zuge gewandelter Lebensweisen die Ansprüche von Frauen an eine selbstbestimmte Biographie und unabhängige Existenzsicherung gestiegen. Sowohl Familie als auch Berufstätigkeit werden als fester Bestandteil der eigenen Lebensführung angesehen und eine Vereinbarkeit beider Lebensbereiche wird angestrebt (Bäcker/Bispinck/Hofemann/Naegele 2000, S. 205). Außerfamiliäre Erziehungs- und Betreuungseinrichtungen für Kinder gewinnen an Bedeutung, da viele Mütter nach der Familiengründungsphase berufstätig bleiben oder zumindest nur für kurze Zeit unterbrechen⁷ und da trotz egalitärer Ansprüche und verstärkter partnerschaftlicher Aushandlungsprozesse bislang nur ansatzweise erkennbar ist, dass Männer gleichermaßen Verantwortung für die Haus- und Familienarbeit übernehmen.⁸ Außerdem kann oft nur partiell auf Hilfeleistungen von Großeltern zurückgegriffen werden, wenn diese nicht in unmittelbarer Nähe leben. Die bei der Kinderbetreuung zurückbleibende „hauswirtschaftliche Versorgungslücke“ (Kettschau 2008, S. 157) wird durch die Inanspruchnahme staatlicher Erziehungs- und Betreuungsleistungen (Kindertageseinrichtungen, Kinderläden, Tagesmütter) gefüllt. Während das öffentliche Kinderbetreuungsangebot in der BRD bis in die 1970er Jahre lediglich als Hilfe für Familien in sozialen Notlagen konzipiert ist, sind Kindergärtenplätze als staatlich organisierte Einrichtungen in der DDR flächendeckend vorhanden, wobei aufgrund der hohen Frauenerwerbsquote fast jedes Kind einen Kindergarten besucht. Inzwischen (2010) werden in Deutschland 23% der Kinder unter 3 Jahren (davon 17% in West- und 48% in Ostdeutschland), sowie 93% der Kinder unter 6 Jahren (davon 92% in West- und 95% in Ostdeutschland) in einer Kindertageseinrichtung oder in Tagespflege (halbtags oder ganztags) betreut (Statistisches Bundesamt 2011, S. 38). Seit den 1990er Jahren wurde die außerfamiliäre Kindertagesbetreuung vor allem in den westlichen Bundesländern sukzessive ausgebaut. Seitdem ist die Inanspruchnahme von Betreuungsangeboten kontinuierlich angestiegen und auch für die weitere Entwicklung wird ein steigender Bedarf prognostiziert (Rauschenbach/Schilling 2009).

⁷ So hat sich die Quote der Erwerbstätigkeit von Müttern (d.h. Frauen im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 64 Jahren mit Kindern unter 15 Jahren) seit den 1970er Jahren von 40% auf 60% erhöht, wobei die Erwerbsbeteiligung mit zunehmenden Alter des jüngsten Kindes ansteigt (Statistisches Bundesamt 2011, S. 36).

⁸ Mit einer durchschnittlichen Erwerbsquote von 83% im Jahr 2009 nehmen Väter (d.h. Männer im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 64 Jahren mit Kindern unter 15 Jahren) wesentlich häufiger am Erwerbsleben teil, wobei die Ausübung eines Berufs weitgehend unabhängig vom Alter des jüngsten Kindes stattfindet (Statistisches Bundesamt 2011, S. 36).

Weitere Entwicklungen, die einen steigenden Bedarf an sozialer Dienstleistungsarbeit nach sich ziehen, werden *drittens* als Folge von Individualisierung und Pluralisierung umschrieben. Die Modernisierung und wohlfahrtsstaatliche Entwicklung haben dabei zu einem Individualisierungs- und Freisetzungprozess geführt, der die Menschen aus traditionellen, gesicherten Lebens- und Versorgungszusammenhängen entlässt, die bislang die gesellschaftliche Integration sicher gestellt haben (Beck 1986). Zwar gelten Familie und Erwerbsarbeit weiterhin als biographische Orientierungs- und Wertemuster, jedoch werden identitätsstiftende Strukturen durch eine pluralistische Ausgestaltung der beiden Bereiche gebildet (Hartmann 2011, S. 81). Ursachen liegen in dem von Beck (1986) beschriebenen *Fahrstuhleffekt* im Sinne einer umfassenden Anhebung des Niveaus menschlicher Lebensbedingungen und -perspektiven, die sich durch ein „kollektives Mehr an Einkommen, Bildung, Mobilität, Recht, Wissenschaft und Massenkonsum“ (ebd., S. 122) auszeichnen. Damit kommen den Individuen einerseits zunehmende Entscheidungsfreiheiten, Handlungsmöglichkeiten und Lebenschancen zu, andererseits müssen sie für die Gestaltung einer individuellen, distinktiven Biographie stärker Verantwortung übernehmen und mit den daraus resultierenden Konsequenzen umgehen. Die Zunahme von Handlungsspielräumen und Entscheidungsmöglichkeiten stellt die Individuen vor neue Anforderungen, Probleme und Risiken, die mit sozialen Unsicherheiten und Abhängigkeiten von staatlichen Institutionen einhergehen. Im Sinne einer „neuen Art der sozialen Einbindung“ (ebd., S. 206) sind Individuen zunehmend „arbeitsmarktabhängig und *deshalb* bildungsabhängig, konsumabhängig, abhängig von sozialrechtlichen Regelungen und Versorgungen, von Verkehrsplanungen, Konsumangeboten, Möglichkeiten und Moden in der medizinischen, psychologischen und pädagogischen Beratung und Betreuung“ (ebd., S. 210). Den sozialen Hilfe- und Unterstützungsleistungen, welche früher in der Familie oder in nachbarschaftlichen Beziehungen erbracht wurden, kommen durch die Zunahme sozialer Unsicherheiten bedeutende Funktionen zu. „Sie sollen nicht nur das Individuum im ‚Schadensfall‘ auffangen und seine Reintegration unterstützen, sondern es auch zur eigenständigen Entscheidung über seine Lebensgestaltung befähigen, indem sie Kompetenzen vermitteln, Orientierungen bereitstellen und den Klienten mögliche Folgen ihrer Entscheidungen vor Augen führen“ (Hartmann 2011, S. 82). Die Bedarfsentwicklung sozialer Hilfeleistungen, z.B. durch Angebote der Jugendsozialarbeit, der Förderung und Hilfen zur Erziehung in der Familie, Beratungsangebote zur beruflichen Orientierung, Hilfen in psychosozialen Not- und Konfliktslagen, Integrationshilfen, etc. wird auf eine Abnahme von Problemlösungskapazitäten traditionaler und familiärer Sozialformen zurückgeführt, deren Unterstützungsleistungen aufgrund der steigenden Komplexität persönlicher Probleme und der zunehmenden Intransparenz gesellschaftlicher Teilsysteme (z.B. des Bildungssystems, des Arbeitsmarktes) nicht mehr ausreichen (Bäcker/Bispinck/Hofemann/Naegele 2000, S. 358).

Zusammengefasst ist es im Zuge der demografischen, sozialen, kulturellen und politischen Veränderungen zu einer Auslagerung von haushalts- und reproduktionsnahen Tätigkeiten aus der Privatsphäre der Familie in die öffentliche Sphäre des Arbeitsmarktes gekommen, in der Erziehungs-, Betreuungs-, Pflege- und Beratungsangebote als beruflich organisierte soziale Dienstleistungen angeboten werden (Bosch/Wagner 2003, S. 490f, Kupka 2000, S. 141). Diese Form der *Defamilialisierung* (Senghaas-Knobloch 2008, S. 225) und Verberuflichung häuslicher und meist von Frauen erbrachter Versorgungs- und Betreuungstätigkeiten gehen mit einer steigenden Bedarfsentwicklung einer, im Zuge dessen sich der soziale Dienstleistungssektor zu einem

beschäftigungsintensiven Wirtschaftsbereich mit hohem arbeitsmarktpolitischen und wirtschaftlichem Stellenwert entwickelt (Heinze 2011, S. 178f). In diesem Kontext werden in verstärktem Ausmaß wachsende Erwartungen und Qualitätsanforderungen an das in den Berufen beschäftigte Fachpersonal herangetragen. Diese Erwartungen betreffen die den sozialen Dienstleistungen zugrunde liegenden Aspekte der *Kommunikation* und des *Wissens* (Baethge 2011, S. 50). Eine adäquate Dienstleistungserbringung zur Lösung gesellschaftlicher Probleme setzt in der Interaktionsarbeit demnach eine kommunikative Bedürfnisbefriedigung sowie wissensintensive und qualitative Handlungskompetenzen der Beschäftigten voraus (Olk/Otto 1987, S. 14). Der Bedeutungswandel von Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufen hat zu einer gesteigerten Nachfrage nach Berufsfachlichkeit, Qualität und Kompetenz geführt und einen höheren Professionalisierungsbedarf hervorgerufen.

2.2 Professionalisierung, Akademisierung und Verdrängung

Ein interessanter Zugang für eine Untersuchung der Bildungssituation in Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufen stellt die Möglichkeit dar, professionalisierungstheoretische Erklärungsansätze für deren Bedeutungsanstieg und für die veränderten Wissens- und Kompetenzanforderungen an das pädagogische und pflegerische Personal zu finden. Der Fokus der Reflexion von theoretischen Modellen der Professionsforschung liegt im Sinne des Forschungsinteresses auf Professionalisierungsprozessen von Berufen und deren möglichen Auswirkungen für verschiedene Beschäftigtensegmente im Berufsfeld. Zunächst wird die theoretische Entwicklung des Berufs- und Professionsbegriffs nachgezeichnet. Dabei werden zum einen das Modell der *meritokratischen Triade* als Zusammenwirken von Bildung, Beruf und Einkommen und zum anderen Ansätze der Professionssoziologie auf einer Strukturebene reflektiert (Kreckel 1992, Solga 2005, Parsons 1964, Stichweh 1992, 1996, Kurtz 2002, 2005, 2010). (2.2.1) Anschließend erfolgt eine Analyse von professionssoziologischen Phasenmodellen, welche sich auf einer Prozessebene mit der Professionalisierung von Berufen auseinandersetzen (Hartmann 1972, Wilensky 1972, Daheim 1973). Es interessieren die Beschreibungen der Abläufe des *innerberuflichen* Professionalisierungsprozesses mit den damit verbundenen Auswirkungen auf die Beschäftigten. (2.2.2) Anschließend werden die mit der Strukturkategorie *Geschlecht* verbundenen Schwierigkeiten der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe bei der Durchsetzung von Professionalisierungsansprüchen untersucht. Es wird auf die historisch verankerte Vergeschlechtlichung haushaltsnaher Tätigkeiten und die strukturelle Einmündung pädagogischer und pflegerischer Berufe in das vollzeitschulische Ausbildungssystem Bezug genommen, welche als Professionalisierungsbarrieren identifiziert werden (Krüger 2003a, 2003b, Rabe-Kleberg 2006, Gildemeister 2007, Ehlert 2010, Bereswill/Stecklina 2010). (2.2.3) Schließlich werden die professionalisierungstheoretischen Ansätze um Studien der Arbeitsmarkt- und Berufsbildungsforschung ergänzt (Kupka 2006, Alesi/Teichler 2013, Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2014). Der Bedeutungsanstieg akademisierter Wissensbestände im Sinne einer Akademisierung breiter Bevölkerungsschichten und der Wandel arbeitsweltlicher Berufsstrukturen, Tätigkeitsinhalten und Qualifikationsanforderungen werden hervorgehoben. Zudem interessieren Arbeiten, welche die Folgen des Höherqualifizierungstrends im Kontext qualifikationsbezogener Selektions-, Schließungs- und Verdrängungsprozesse bzw. statusbezogener Qualifikationsstrukturverschiebungen thematisieren (Blossfeld 1983, Müller 1998, Schiener 2006, Solga 2011). (2.2.4)

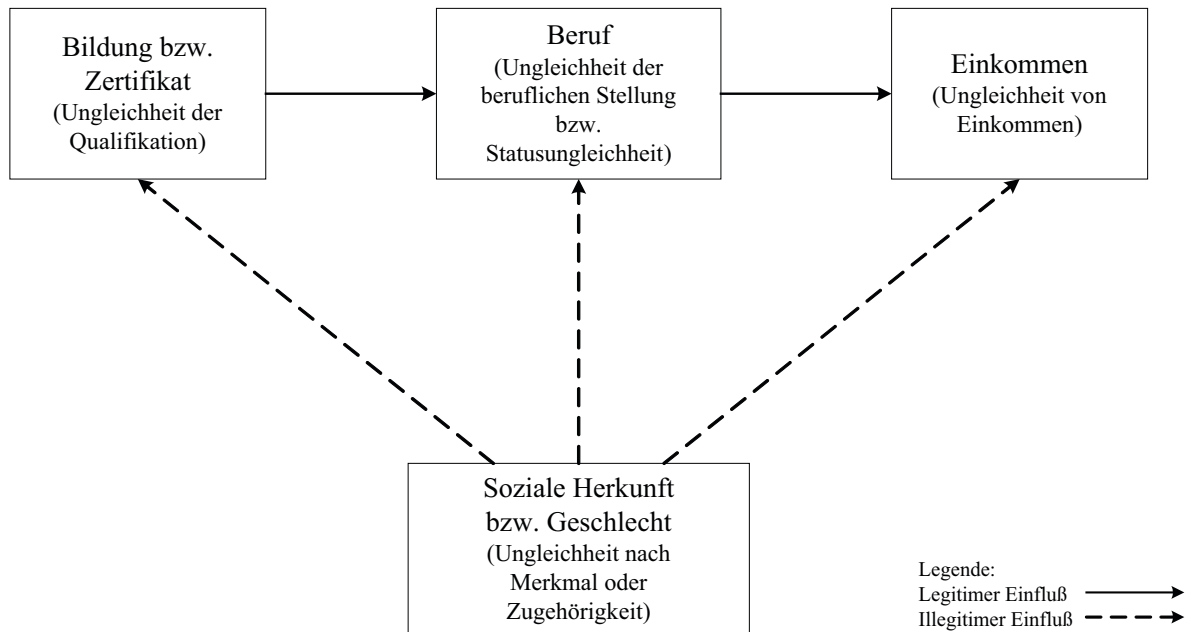
2.2.1 Berufe und (Semi-) Professionen

Berufe

Mit der Klärung des Berufsbegriffs werden die Voraussetzungen beruflicher Professionalisierungsprozesse und das Grundprinzip der meritokratischen Statuszuteilung erläutert. Aus berufssoziologischer Sicht werden Berufe als „Arbeit in ausdifferenzierter Rollenstruktur“ (Luckmann/Sprondel 1972, S. 13) oder als berufsförmige Organisation von Arbeitskraft (Beck/Brater/Daheim 1980) definiert. Der Beruf darf jedoch nicht als statischer und ahistorischer Begriff fehlgedeutet werden. Vielmehr haben sich Berufsvorstellungen im Laufe gesellschaftlicher und kultureller Entwicklungen gewandelt (Hesse 1968, S. 18f). Während in der *religiösen Berufsauffassung* die Vorstellung der göttlichen *Berufung (vocatio)* der Menschen zu geistiger und körperlicher Arbeit und in der *traditionell-ständischen Berufsauffassung* der Frühmoderne die Gebundenheit an die ständische Gesellschaftsordnung vorherrschend ist, wird der weltliche und frei wählbare Beruf der *idealistisch-ganzheitlichen Berufsauffassung* des Humanismus zu einem Zentrum individueller Persönlichkeitsentfaltung aufgewertet (Demszy/Voß 2010, S. 756, Beck/Brater/Daheim 1980, S. 42ff). Dieses veränderte Berufsverständnis hat mit der Auflösung der Ständegesellschaft weitreichende Folgen für den Strukturwandel und die Ausdifferenzierung der Berufe, da sich Tätigkeiten im Gewerbe (Handwerker) und Handel (Kaufleute) inhaltlich spezialisieren und sich deren Produktionsweise und Arbeitsorganisation mit beginnender Industrialisierung stärker ökonomisch ausrichtet (ebd.). Mit Entwicklung der Industriegesellschaft und Durchsetzung der Erwerbsarbeit hat sich eine *funktionelle Berufsauffassung* etabliert, für die eine ökonomische Funktionsorientierung der Berufsausübung kennzeichnend ist. Auf den Zusammenhang zwischen Beruf und Erwerbsarbeit weist Max Weber (1922) in seiner klassischen Berufsdefinition hin. Beruf wird als „jene Spezifizierung, Spezialisierung und Kombination von Leistungen einer Person“ beschrieben, „welche für sie Grundlage einer kontinuierlichen Versorgungs- und Erwerbschance ist“ (Weber 1922, S. 80, vgl. Kurtz 2002).

Das moderne Berufsverständnis der kapitalistischen Industriegesellschaft impliziert eine neue Abhängigkeit von Bildungsprozessen. Denn die Möglichkeit der freien Berufswahl hat im Kontext eines wachsenden ökonomischen Drucks und neuer technischer Produktionsmethoden zur Folge, dass die Berufstätigkeit von einem auf die Berufsausübung bezogenem Wissen und Können abhängt. Die Veränderung der Qualifikationsanforderungen beeinflusst zudem die Entstehung des deutschen Berufsbildungssystems. Die Lehrwerkstätten des Handwerks und die staatlichen Fortbildungsschulen werden um die industrielle Lehrlingsausbildung in den Betrieben bereichert (Greinert 2006, S. 502). Mit der Kopplung des Berufs an eine Berufsausbildung differenzieren sich die klassischen Berufe in den Bereichen Landwirtschaft, Handwerk, Handel, Kultur und Medizin weiter aus. Es entstehen neue Berufs- und Statusgruppen, die sich nach Fähigkeiten und Tätigkeiten unterscheiden und sich durch eine systematische Ausbildung abzugrenzen versuchen (Demszy/Voß 2010, S. 753). Die breite Arbeiterschaft differenziert sich nach beruflicher Qualifizierung in un-, angelernte und Facharbeiter aus. Mit dem Ausbau der Bürokratie und der Verwaltungsapparate entstehen die Gruppen der Angestellten und Beamten, die sich nach Qualifikationsniveau unterscheiden. Mit fortschreitender Industrialisierung nimmt auch die Bedeutung der industriellen Berufe (z.B. in der Metall- und Elektroindustrie) zu, welche aus den Erfordernissen der Betriebe hervorgegangen sind (ebd.).

Abbildung 1: Meritokratische Triade nach Kreckel (1992)



Quelle: Becker/Hadjar 2009, S. 43

Die wachsende Zahl der Berufe und die Vielfalt an sozialen Gruppierungen der innerbetrieblichen Stellung in der fortschreitenden Industriegesellschaft werden als Ausdruck des voranschreitenden Differenzierungsprozesses der gesellschaftlichen Arbeitsteilung interpretiert. Hierbei wird „die alte ständische Ordnung jetzt aufgelöst und in ein neues System der *Status- und Schichtdifferenzierung*“ (Beck/Brater/Daheim 1980, S. 61) überführt, welches – zumindest auf rechtlicher Ebene – nicht mehr durch die soziale Herkunft, sondern durch das meritokratische Leistungsprinzip legitimiert wird. Verteilungskämpfe von Akteuren innerhalb und zwischen Berufen werden durch die Akkumulation von Bildungszertifikaten geführt, wobei die eigene soziale Stellung an die Berufszugehörigkeit und diese wiederum – dies ist vor allem in Deutschland so – an die erworbene Berufsqualifikation gebunden ist.⁹ Dieser institutionell gefestigte Zusammenhang zwischen Qualifizierung, Statuszuweisung und Einkommen kann als *das* zentrale Bestimmungsmerkmal des Berufsprinzips bezeichnet werden, auch wenn einerseits die Berufstätigkeit in der postindustriellen Moderne durch die Individualisierung von Lebenslagen an sinnstiftender Bedeutung eingebüßt hat und andererseits Bildungsabschlüsse keinen Garant mehr für die Integration in das Erwerbssystem darstellen (Berger/Konietzka/Michailow 2001, S. 211). Da der Beruf dennoch als „sozialstrukturell relevantes Strukturierungsprinzip der Verteilung von Erwerbchancen“ (ebd., S. 218) und als Indikator für bildungsvermittelte Prozesse der Ressourcenakkumulation, Statuszuweisung und Karrierechancen bedeutsam ist, muss die Hierarchisierung der Berufspositionen neben Bildung und Einkommen als wesentliche Basis sozial ungleicher Lebenschancen angesehen werden. Die Institutionalisierung der *meritokratischen Triade* (Kreckel 1992), d.h. die strukturell-institutionelle Kopplung von Bildungsabschluss, Berufsstatus

⁹ Die Qualifizierungen für spezifische Tätigkeitsfelder, die in eigenständigen, institutionalisierten Berufsausbildungen erfolgen, unterscheiden sich in ihrem Verwertungszusammenhang je nach Objektivierungsgrad der Wissensbasis, auf der sie beruhen. Eine akademische Ausbildung, die vornehmlich abstraktes bzw. theoretisches Wissen vermittelt, ist gesellschaftlich am höchsten bewertet, führt zu höheren Qualifikationen und bringt in der Regel höhere Berufspositionen und somit höheres Einkommen und Prestige hervor als Berufsausbildungen, die vornehmlich praktisches Wissen vermitteln (Heidenreich 1999, S. 38).

und Einkommen führt trotz des Postulats der Chancengleichheit und angesichts der Leistungs-ideologie insofern zur Reproduktion der Struktur sozialer Ungleichheit, als dass zugeschriebene bzw. leistungsfremde Kriterien (soziale Herkunft, Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit) einen illegitimen Einfluss auf die erworbenen Merkmale von Bildung, Beruf und Einkommen ausüben (vgl. Abbildung 1). Das Bildungssystem und der Arbeitsmarkt müssen als die entscheidenden Verteilungsinstanzen für soziale Positionen, Status und ungleiche Lebenslagen von Akteuren angesehen werden. Strukturelle Risiken werden mit der Reduzierung auf individuelle Leistungs- und Begabungsunterschiede verdeckt und in den Verantwortungsbereich der Individuen übertragen (Solga 2005). Somit gehen der Erwerb von (höheren) Berufsqualifikationen und der Zugang zu (privilegierten) Berufspositionen aufgrund der selektiven Wirkung und gegenseitigen Stabilisierung des Bildungs- und Beschäftigungssystems stets mit sozialen (Aus-) Schließungsmechanismen einher (Heidenreich 1999, S. 41). Sind beim Qualifizierungsprozess objektiv noch Mobilitäts- und Flexibilitätspotentiale enthalten, gehen diese mit den daraus resultierenden Beschäftigungs- und Einkommensmöglichkeiten weitestgehend verloren.

„Indem nun die Gliederungen des Bildungssystems die Berufsgliederungen und -teilungen widerspiegeln, entscheiden Bildungsgänge damit auch indirekt über die mit den jeweiligen Berufsansprüchen verbundenen sozialen Ungleichheiten, über Status- und Einkommensrechte, über die Stellung in der Kooperation, über Abhängigkeit und Autonomie usw. Erst durch ihre Verkopplung mit dem Berufssystem und hier auf dem Hintergrund der Tatsache, dass es Berufsteilung nicht ohne gleichzeitige soziale Status- und Privilegienverteilung gibt, erhalten Bildungsgänge ihre – an sich ja bekannte – soziale Statuszuweisungsfunktion und damit die Aufgabe der Selektion der Bewerber für die höheren Ränge der sozialen Statushierarchie“ (Beck/Brater/Daheim 1980, S. 99).

Berufe werden insofern einerseits aus *funktionalistischer Sicht* betrachtet, bei der die Spezialisierung auf bestimmte Tätigkeiten im Kontext funktionaler Differenzierungsprozesse die soziale Funktion der Bearbeitung gesellschaftlicher Bezugsprobleme erfüllt. Andererseits bringt die Berufsrollenübernahme aus *machttheoretischer Sicht* je nach erworbener Qualifikation hierarchische Berufspositionen hervor, welche mit ungleichem sozialen Status, Einkommen und Prestige einhergehen (Hesse 1968, S. 28). Berufe sind insofern durch einen „*institutionell geregelten Handlungs- und Organisationsmodus*“ (Berger/Konietzka/Michailow 2001, S. 218) gekennzeichnet, der zwischen Bildungssystem und Arbeitsmarkt vermittelt sowie soziale Ungleichheit legitimiert und reproduziert. Zudem sind diese als Instrument und Ergebnis „sozialer Definitionskämpfe, politisch-administrativer Entscheidungen und der Durchsetzungskraft von unterschiedlichen Interessensverbänden“ (ebd., S. 222) zu interpretieren, im Zuge dessen Monopolstellungen im hierarchischen Gefüge der Berufe strategisch ausgehandelt werden (Hesse 1968, S. 25). Bei der Inanspruchnahme von Machtpositionen am Arbeitsmarkt, die über berufspolitische Strategien (Spezialisierung auf gesellschaftlich unersetzbare Tätigkeitsbereiche, Standardisierung der beruflichen Qualifikationsprofile, Kompetenz- und Fähigkeitsabgrenzung zu konkurrierenden Berufs- und Beschäftigtengruppen) erfolgt, sind verschiedene kollektive Akteure und Interessengruppen beteiligt (Berufsinhaber, Gewerkschaften, Verbände, Staat, Öffentlichkeit) (Beck/Brater/Daheim 1980, S. 81ff, Heidenreich 1999, S. 42). Der Institutionalisierungsprozess von Berufen führt zur Segmentierung des Arbeitsmarktes in Teilarbeitsmärkte, deren Grenzen durch gegenseitig abgeschottete Ausbildungsgänge des selektiven Bildungssystems gefestigt werden. Dieser soziale Konstruktions- und Prozesscharakter, der in der Perspektive der Verberuflichung hervorgehoben wird, ist jedoch nicht nur für den Berufs-, sondern auch für den Professionsbegriff kennzeichnend.

(Semi-) Professionen

Da die Professionsforschung, die in den 1930er Jahren als Teildisziplin aus der angloamerikanischen Berufssoziologie hervorgegangen ist, in langer wissenschaftlicher Auseinandersetzung unterschiedliche Professionskonzepte hervorgebracht hat, muss – ähnlich wie beim Phänomen Beruf – von vielfältigen Definitions- und Erklärungsversuchen ausgegangen werden. Da es keineswegs sinnvoll ist, die zahlreichen Professionstheorien zu erläutern, wird zumindest auf die begriffliche Unterscheidung von *Profession*, *Professionalisierung* und *Professionalität* verwiesen und darauf, dass die professionstheoretischen Ansätze aus einer Struktur-, Prozess- und Handlungsperspektive gedeutet werden können (vgl. Nittel 2011). Während in Professionstheorien mit einer Strukturperspektive (Makroebene) der Begriff *Profession* mit jenem Merkmalskatalog fokussiert wird, der die Differenz zwischen Profession und Beruf – zumindest theoretisch – markiert, rückt in Ansätzen mit einer Prozessperspektive (Mesoebene) die Kategorie *Professionalisierung* und der Konstruktionscharakter von Professionen in den Fokus. Schließlich wird in Ansätzen zur beruflichen *Professionalität*, die eine Handlungsperspektive (Mikroebene) einnehmen, nach den Voraussetzungen und Problemen des professionellen Handelns in beruflichen Lebenszusammenhängen gefragt. Um eine Analyse bildungsstruktureller Entwicklungen in Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufen im Kontext beruflicher Professionalisierungsprozesse vorzunehmen, werden zunächst jene Professionstheorien kritisch reflektiert, welche die gesellschaftliche Funktion von Professionen auf einer Strukturebene beschreiben. Anschließend rücken das Konstrukt der *Professionalisierung* und jene Phasenmodelle in den Fokus, bei denen die Prozesse, Mechanismen und Zusammenhänge der strukturellen Entwicklung, Institutionalisierung und Aufwertung von Berufen untersucht werden. Konzepte der Professionalität und des professionellen Handelns werden nicht weiter verfolgt.

Aus *strukturfunktionalistischer Sicht* werden Professionen als Berufe mit hohem Institutionalierungsgrad und herausragender gesellschaftlicher Bedeutung begriffen. Parsons (1964, zuerst 1939) erklärt die Notwendigkeit von Professionen aus den Erfordernissen der funktional ausdifferenzierten Gesellschaft heraus, in der diese die Verantwortung für zentrale gesellschaftliche Wert- und Problembereiche wie Erziehung, Gesundheit, Gerechtigkeit oder Wahrheit übernehmen (Goode 1972, S. 159). Das Berufshandeln der Professionsangehörigen beruht auf wissenschaftlich generiertem *und* auf handlungsbezogenem Wissen (Heidenreich 1999, S. 40). Für erbrachte Leistungen wird den Professionen eine besondere Stellung im gesellschaftlichen Berufsgefüge und deren Inhabern ein hohes Maß an Sozialprestige und gesellschaftlicher Anerkennung gewährt. Der zwischen Markt und Staat angesiedelte *professionelle Komplex*, zu dem sich die *klassischen* Professionen des allgemeinen Handlungssystems (Ärzte, Juristen, Pfarrer) mit den *neuen* Professionen des Sozialsystems (Bildung, Fürsorge, Verwaltung) zusammenschließen, wird von Parsons (1968) als markanter Strukturmerkmal moderner Gesellschaften interpretiert (Kurtz 2005, S. 39). Das strukturfunktionalistische Professionsmodell hat die angloamerikanische und deutschsprachige Professionssoziologie stark beeinflusst. Daran angelehnte Arbeiten stellen Versuche dar, den theoretischen Kern und allgemeingültige Definitionskriterien von Professionen herauszuarbeiten (Hesse 1968, S. 64). Als Resultat dieser indikatorentheoretischen Literatur ist folgender Katalog zentraler Bestimmungsmerkmale von Professionen hervorgegangen (ebd.):

1. **Zentralwertbezug:** Professionen erbringen unverzichtbare Leistungen für die Gesellschaft und sind dadurch an zentrale gesellschaftliche Werte gebunden
2. **Gemeinwohlorientierung:** aufgrund des Zentralwertbezugs sollen Professionen eine an der Allgemeinheit orientierte, altruistisch motivierte Handlungslogik aufweisen
3. **Funktionale Spezialisierung und Exklusivität:** die Professionsinhaber gelten als Experten für einen gesellschaftlichen Problembereich und verfügen innerhalb dessen über ein exklusives Handlungskompetenzmonopol
4. **Arbeit im Interaktionskontext:** Professionen erfüllen eine Dienstleistung für Personen (Klienten), was das Eingehen einer temporären Vertrauensbeziehung zwischen Professionsinhaber und Klient erfordert.
5. **Professionelle Wissensbasis:** Professionen wenden in der Berufspraxis wissenschaftlich fundiertes Expertenwissen mit einer speziellen Fachterminologie an und kombinieren diese theoretischen Wissensbestände mit einem in langjähriger Berufserfahrung gewonnenem Praxiswissen.
6. **Akademisierte Spezialausbildung:** das Expertenwissen wird in einer lang andauernden, wissenschaftlich fundierten und meist akademisierten Spezialausbildung angeeignet, wobei die Professionsinhaber zwar bereits in dieser Phase in die Profession hineinsozialisiert werden, jedoch erst durch den Qualifikationserwerb der akademisierten Ausbildung zur Berufsausübung berechtigt sind.
7. **Organisation im Berufsverband:** Professionen sind in einer selbstverwalteten berufsständischen Vertretung, z.B. in einem Berufsverband organisiert, der fachliche (Qualifikations- und Qualitäts-) Standards für die Berufsausbildung, für den Zugang zum Beruf und für die Berufspraxis festlegt und sozial kontrolliert.
8. **Berufsethos:** zur Sicherung der Gemeinwohlorientierung legt der Berufsverband berufsethische Normen und Werte fest, denen die Professionsinhaber verpflichtet sind
9. **Berufliche Autonomie:** Professionsinhaber genießen in ihrer Berufsausübung ein hohes Maß an Gestaltungs- und Entscheidungsfreiheit, die unabhängig von staatlicher Kontrolle und von Kritik durch ein Laienpublikum ist.
10. **Hohes Einkommen und Prestige:** Professionen erhalten aufgrund des Zentralwertbezugs und der Gemeinwohlorientierung hohe gesellschaftliche Wertschätzung in Form eines hohen Einkommens und hoher symbolischer Anerkennung durch die Gesellschaftsmitglieder.

Die genannten Professionsmerkmale wurden im Verlauf der Professionsforschung auf eine Vielzahl von Berufsgruppen angewendet und haben mit der Zeit einen hohen Universalisierungs- und Abstraktionsgrad erreicht, weswegen sie in ihrer Beschreibung einer starken Beliebigkeit unterworfen sind. Problematisch ist, dass das Verhältnis zwischen den Attributen nicht hinreichend geklärt ist und gesellschaftliche Zusammenhänge, z.B. soziale Macht- und Ausdifferenzierungsprozesse in historischer und (berufs-) kultureller Hinsicht unreflektiert bleiben (Rüschmeyer 1973). Der strukturfunktionalistische, vom (idealisierten) Ärzte- und Juristenstand abge-

leitete Professionsbegriff beachtet weder die Besonderheiten und Machtgefälle zwischen Berufen noch die sozialen Unterschiede und Hierarchien zwischen einzelnen Beschäftigtensegmenten *innerhalb* der Profession. Bucher und Strauss (1972) kritisieren die theoretische Unterstellung einer gemeinsamen Wertorientierung von Professionsmitgliedern und betonen die Konfliktkonstellationen, die sich aus heterogenen Tätigkeitsbereichen, Interessenlagen und Identitäten innerhalb einer Profession ergeben können (Bucher/Strauss 1972, S. 182f). Auch im *machttheoretischen Ansatz* (*power approach*) (Larson 1977, Freidson 1986, Daheim 1992) wird das aus strukturfunktionalistischer Sicht erzeugte harmonische Gesellschaftsbild kritisch hinterfragt, indem auf die herrschaftslegitimierende Funktion des *professionellen Komplexes* hingewiesen wird (Daheim 1992, S. 23f). Professionen werden als soziale Statusgruppen gedeutet, welche an der Stärkung von Einfluss- und Kontrollmöglichkeiten hinsichtlich der Gestaltung der strukturellen Rahmenbedingungen der Berufsausübung interessiert sind. Professionen tragen in doppelter Hinsicht zu ihrem Machterhalt bei: über die Erbringung professioneller Dienstleistungen, welche für die Gesellschaft unverzichtbar sind und über soziale Schließungsprozesse im Sinne einer Abschottung gegenüber konkurrierenden Statusgruppen, wofür bereits akkumulierte ökonomische, kulturelle und symbolische Machtressourcen (Geld, Bildungsqualifikation und Einfluss) eingesetzt werden (Olk 1986, S. 28f).

Aufgrund des idealtypischen Konstruktionscharakters des Professionsbegriffs muss auch das Konzept der *Semi-Professionen* kritisch gewertet werden. Dieses macht im Abgleich mit den oben aufgeführten Attributen nachdrücklich auf den *unvollkommenen* Professionskern der im *professionellen Komplex* angesiedelten neuen Professionen des Sozialsystems (Bildung, Fürsorge, Verwaltung) aufmerksam (Etzioni 1969, Toren 1969, S. 144). Insbesondere die Sozial-, Erziehungs- und Pflegberufe des Wohlfahrtsstaates werden als Semi-Professionen aufgefasst, da diese zwar einen hohen gesellschaftlichen Zentralwert und eine ausgeprägte Gemeinwohlorientierung, jedoch Defizite in der beruflichen Autonomie,¹⁰ der Organisation im Berufsverband¹¹ und in der professionellen Wissensbasis aufweisen (ebd.). Wilensky (1972) zufolge wird deren Wissensbasis als zu breit und vage charakterisiert, weswegen die Gefahr der Verallgemeinerung und des *Mitredens* von Laien bestehe, was eine Etablierung beruflicher Standards verhindere (Wilensky 1972, S. 209f). Zwar wird durch den Ansatz der Semi-Professionen eine Einordnung von Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufen in professionstheoretische Überlegungen überhaupt erst ermöglicht, jedoch kann ihnen über den Vergleich mit den klassischen, *vollwertigen* Professionen lediglich ein defizitärer Charakter attestiert werden (ebd., S. 16ff). Der Professionsbegriff und der Ansatz der Semi-Professionen sind daher für eine Analyse beruflicher Professionalisierungstrends in Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufen nicht geeignet.

¹⁰ Die auf die berufliche Autonomie bezogenen Einschränkungen von Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufen werden in der Professionssoziologie an der *Weisungsgebundenheit* der Professionsmitglieder von professionsexternen Entscheidungsträgern festgemacht (Wilensky 1972, S. 206). Zudem sind Semi-Professionen durch ein *doppeltes Mandat* gekennzeichnet, was einen Konflikt zwischen Klientenbezug und administrativem Auftrag bedeutet, der insbesondere in hochkomplexen bürokratischen Verwaltungsapparaten zum Tragen kommt (Daheim 1973, S. 243f; Toren 1969, S. 157).

¹¹ Toren (1969) zufolge sind Semi-Professionen nur unzureichend in berufsständischen Instanzen und Verbänden organisiert, weswegen fachliche Qualifikations- und Qualitätsstandards für die Berufsausbildung, für den Zugang zum Beruf und für die Berufspraxis weniger stark entwickelt und festgelegt sind. Ein geringer Organisationsgrad in Berufsverbänden und damit das Fehlen der Kontrolle von Sanktionsprozessen beim Verstoß gegen die Berufsmoral hat zur Folge, dass in der Berufspraxis keine klaren Abgrenzungen gegenüber Laien (z.B. Ehrenamt) stattfinden (Toren 1969).

An gesellschaftlich-historische Verhältnisse zurückgebunden wird der Professionsbegriff im *systemtheoretischen Ansatz* von Stichweh (1992, 1996) und in seiner Weiterführung von Kurtz (2002, 2005, 2010). Aus systemtheoretischer Sicht entwickeln sich moderne Professionen im Zuge des Übergangs in funktional differenzierte Gesellschaften, in denen nicht mehr Stände, sondern Funktionssysteme und Berufe resp. Professionen mit einer funktionalen Spezialisierung auf relevante gesellschaftliche Bezugsprobleme das primäre Strukturierungsprinzip darstellen. Gesellschaftliche Hierarchien und sozialer Status hängen nicht mehr von Stand und Eigentum ab, sondern von der zugeschriebenen gesellschaftlichen Relevanz der Berufsfunktionen und von ihren (professionellen) Wissensbeständen, welche auf einer gesellschaftlich anerkannten Wissensordnung basieren (Stichweh 1996, S. 54). Professionsinhaber stellen verberuflichte Leistungsrollen und Repräsentanten gesellschaftlicher Funktionssystemen dar, welche

„die Berufsidee reflexiv handhaben, also das Wissen und das Ethos eines Berufs bewusst kultivieren, kodifizieren, vertexten und damit in die Form einer akademischen Lehrbarkeit überführen. Die reflexive Handhabung der Berufsidee schließt das Wissen um den sozialen Anspruch ein, der sich mit dem jeweiligen Beruf verbindet, und sie bezieht sich insofern auf die jetzt erreichbar gewordenen gesellschaftlichen Positionen und Attribute“ (ebd., S. 51).

Professionen füllen die Funktion gesellschaftlicher Subsysteme auf der Handlungsebene aus, indem sie jene Wissensbestände verwalten, systematisieren und anwenden, welche im jeweiligen Funktionssystem für die Bearbeitung gesellschaftlich relevanter Themen konstitutiv ist (Stichweh 1992, S. 40). Dabei operieren sie mit einer engen Verbindung zu einer akademischen Bezugswissenschaft, welche die Professionen mit wissenschaftlichem Wissen, d.h. mit systematischem Theorie- und (technischem) Problemlösungswissen versorgt (Nittel 2011, S. 42). Damit wird die Bedeutung einer professionellen, akademischen Wissensbasis als Legitimationsanspruch der Professionen für ihren hohen gesellschaftlichen Status gedeutet. Jedoch werden Professionen lediglich als Übergangsphänomene von einer ständischen zu einer funktional differenzierten Gesellschaft angesehen (Stichweh 1992, S. 50). So zeichnen sich Tendenzen ab, dass Professionen in modernen Wissensgesellschaften, in denen Berufe mit hohen Qualifikationsanforderungen und akademischen Ausbildungen keine Besonderheit darstellen, an Bedeutung verlieren oder sich in ihrer Monopolstellung bedroht sehen. Dabei differenzieren sich professionelle Funktionssysteme mit der Expansion des Wissenschaftssystems, dem Anstieg akademisierter Berufe und der Erosion von Wissensbeständen immer stärker aus, was mit einer systeminternen Hierarchisierung von Berufsgruppen einhergeht. Führt der Institutionalisierungs- und Hierarchisierungsprozess innerhalb eines Funktionssystems zunächst zur Etablierung einer Leitprofession, welche die Handlungsvollzüge der anderen Berufsgruppen kontrolliert,¹² differenzieren sich mit fortschreitender Wissensausbreitung und gesellschaftlicher Komplexität auch die den Leitprofessionen untergeordneten Berufsgruppen weiter aus. Kurtz (2010) beschreibt diesen Prozess als Auflösung *monoprofessioneller Funktionszusammenhänge*, bei dem Leitpro-

¹² Das Problem des defizitären Professionskerns von Semi-Professionen sieht Stichweh (1992, 1996) in deren fehlenden Autonomie gegenüber der im Funktionssystem dominanten Leitprofession begründet, für die Semi-Professionen lediglich Komplementäraufgaben erfüllen. So stellt das Hierarchiegefälle zwischen Arzt und Krankenschwester eine derartige Beziehung im Gesundheitssystem dar. Die Funktion und Aufgaben von Krankenschwestern unterliegen festgelegten Grenzen und dürfen nicht den Zuständigkeitsbereich und die Leistungskompetenzen der Ärzte überschreiten (Olk 1986, S. 31f). Zudem weisen Semi-Professionen keine eigene Bezugswissenschaft auf, aus der systematisierte Wissensbestände für die Berufspraxis abgeleitet werden. Vielmehr rekurriert das Wissen der Semi-Professionen auf fachnahen Fächern wie der Bezugswissenschaft ihrer Leitprofession, was aber einer Etablierung als solcher im Wege steht.

professionen nicht mehr über die Exklusivitätsansprüche der Wissensverwaltung und -kontrolle sowie der Problemdefinition und -lösung ihres jeweiligen Funktionssystems verfügen, sondern die Verantwortung über die professionalisierte Wissensbasis untereinander aufgeteilt und an einzelne Beschäftigtengruppen delegiert wird (Kurtz 2010, S. 19f). Dadurch, dass die Wissensbestände eines Funktionssystems nicht mehr von einer einzigen (Leit-) Profession, sondern von vielen Berufs- und Beschäftigtengruppen mit professioneller Wissensbasis verwaltet werden, kann paradoxerweise zwar ein *Bedeutungsverlust der Profession*, jedoch ein *Bedeutungszuwachs des professionellen Handelns* festgestellt werden (ebd. 2002).

Insgesamt liefert der Professionsbegriff wegen seiner idealtypischen Bestimmung und seines konstatierten Bedeutungsverlustes für die Analyse von Professionalisierungsprozessen in Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufen keine Erkenntnisgewinne mehr. Da dieser als starres, nicht wandelbares Konstrukt erscheint, werden Institutionalisierungsprozesse von Berufen und das eigentliche *Wie* der Professionalisierung nicht mitgedacht. Deshalb werden nun jene professionssoziologischen Ansätze dargestellt, in denen Rahmenbedingungen, Entwicklungsschritte und Barrieren von Professionalisierungsprozessen im Zentrum der Aufmerksamkeit stehen.

2.2.2 Professionalisierung von Berufen

Ist die Kategorie *Profession* noch eng mit der ahistorischen Betrachtung gesellschaftlicher Funktionserfordernisse verbunden, rücken mit dem Begriff *Professionalisierung* nun die Prozesse, Mechanismen und Zusammenhänge der strukturellen Entwicklung, Institutionalisierung und Aufwertung von (Sozial-, Erziehungs- und Pflege-) Berufen genauer ins Blickfeld.

Professionalisierungsmodell von Hartmann (1972)

Ein erstes Professionalisierungsmodell liefert Hartmann (1972). Dieses ist zwar in Ansätzen vom Strukturfunktionalismus geprägt, aber die Beschreibung der prozessualen Entwicklung von Arbeit über Beruf zur Profession liefert einen wertvollen Beitrag für das Grundverständnis von Professionalisierung. Der Zusammenhang zwischen Prozessen der Verberuflichung und Professionalisierung wird verständlich herausgearbeitet, wobei die Dimensionen *Wissen* und *Sozialorientierung* wesentliche Aspekte darstellen. Professionalisierung bedeutet für Hartmann (1972) in Anlehnung an das Begriffsrepertoire Parsons „die Veränderung von einer einigermaßen ausgeprägten zu einer besonders starken Systematik des Wissens und die Ausweitung der sozialen Orientierung vom Mittelmaß zur ausgesprochenen Kollektivitätsorientierung“ (Hartmann 1972, S. 40f). Während bei der *Ausbildung der Wissensbasis* im Prozess der Verberuflichung praktisches Erfahrungswissen unter der Prämisse der Effizienz von Problemlösungen systematisiert wird, basiert die Wissenssystematisierung in Professionalisierungsprozessen auf der Verwissenschaftlichung des Berufswissens, d.h. der Ergänzung der praktischen mit theoretischen Wissensbeständen. Indikatoren der Verwissenschaftlichung – welche für die empirische Forschung verwendet werden sollten – werden angesichts des schnellen Verfalls veralteter und der laufenden Produktion neuer Wissensbestände nicht nur an den hierarchischen Ausbildungsabschlüssen, sondern auch am Grad der Wahrnehmung von Weiterbildungsmöglichkeiten im jeweiligen Berufsfeld fest (ebd., S. 44ff). Die Dimension der *Sozialorientierung* wird mit zunehmender Ausdehnung von Arbeit über Beruf zur Profession unter dem Begriff der Vergesellschaftung gefasst. Diese verläuft in Verberuflichungsprozessen hin zu einer Orientierung an wirtschaftlichen Zu-

sammenhängen. Berufe, die sich professionalisieren, richten sich hingegen stärker an der Gesamtgesellschaft aus (ebd., S. 39ff). Hierbei wird zwischen der Dienstgesinnung des Berufs *für* die Gesellschaft und der Anerkennung des Berufs *durch* die Gesellschaft unterschieden, denn beide Aspekte müssen sich nicht unbedingt gegenseitig bedingen, d.h. eine ausgeprägte Dienstgesinnung eines Berufes *für* die Gesellschaft muss nicht zwangsweise mit einer entsprechenden Anerkennung des Berufs *durch* die Gesellschaft einhergehen (ebd., S. 49). Das Professionalisierungsmodell von Hartmann (1972) stellt insofern eine Bereicherung dar, als dass sich den *Zwischenräumen* von Arbeit, Beruf und Profession zugewendet wird, die nur noch als begriffliche Orientierungspunkte dienen. Es findet keine Einordnung von Berufen in das hierarchische Differenzschema *Beruf oder Profession*, sondern vielmehr eine historisch-empirische Reflexion der Entstehung und Professionalisierung von Berufsfeldern statt. Dabei geht Hartmann (1972) außerordentlich flexibel vor. Weder müssen die Dimensionen des Wissens und der Sozialorientierung zu einem Messzeitpunkt den gleichen Ausprägungsgrad erreichen, so dass auch Berufe mit hoher Sozialorientierung bei gleichzeitig niedriger Wissenschaftlichkeit (oder umgekehrt) erfasst werden, noch müssen Wandlungsprozesse linear und einseitig verlaufen. Vielmehr werden auch gegenläufige Entwicklungen wie Deprofessionalisierungsprozesse berücksichtigt. Zum einen sind diese mit dem Wegfall von Wissenschaftlichkeit verbunden, z.B. durch die Widerlegung etablierter Wissensbestände. Zum anderen führt eine bloße Ausrichtung beruflicher Handlungsvollzüge nach wirtschaftlichen Zusammenhängen zu einer Einschränkung der gesamtgesellschaftlichen Sozialorientierung und altruistischen Dienstgesinnung (ebd.).

Leider geht die Analyse der Dimensionen des Wissens und der Sozialorientierung bei Hartmann (1972) nicht über eine grobe Beschreibung ihrer Strukturlogik hinaus, so dass die konkreten Prozessmechanismen von Professionalisierung, vor allem die Abläufe der Verwissenschaftlichung (Akademisierung) unreflektiert bleiben. Fraglich bleibt, welche Auslöser Professionalisierungsprozesse in Gang setzten und welche Akteure beteiligt sind. Problematisch ist, dass sich Hartmann (1972) lediglich auf die Dimensionen des Wissens und der Sozialorientierung beschränkt, aber andere Aspekte, z.B. jene *der Hierarchisierung und Segmentierung* vernachlässigt. Denn nicht nur die Wissensgrundlage der Berufsinhaber, sondern auch die Konkurrenzbeziehungen zwischen Berufs- und Beschäftigtensegmenten sind von großer Bedeutung für die Analyse beruflicher Professionalisierungsprozesse. Im Phasenmodell nach Wilensky (1972) wird dieser Aspekt als eigener Entwicklungsschritt berücksichtigt.

Phasenmodell beruflicher Professionalisierung nach Wilensky (1972)

Im Phasenmodell nach Wilensky (1972) wird von fünf Entwicklungsschritten der beruflichen Professionalisierung ausgegangen. Die *erste Phase* der *Verberuflichung*, in der Funktionen einfacher Arbeitsverrichtungen zu einer Berufsgruppe mit eindeutigem Berufsprofil zusammengefasst werden, stellt die Basis für darauf aufbauende Professionalisierungsschritte dar. In der *zweiten Phase* schließt sich die *Institutionalisierung und Akademisierung der Berufsausbildung* an. Auf Initiative von Berufsangehörigen werden Ausbildungsstätten eingerichtet. Die Ausbildung wird entweder gleich als Universitätsstudium etabliert oder eine akademische Anbindung der Berufsausbildung erfolgt zu einem späteren Zeitpunkt (Daheim 1967, S. 57). Vor allem die Weiterentwicklung von Ausbildungsprogrammen, die Schaffung akademischer Grade sowie die Intensivierung und der Ausbau wissenschaftlicher Forschung werden als Maßnahmen für die Erweiterung

der beruflichen Wissensbasis und professionelle Ausrichtung künftiger Berufsträger angesehen. Die strukturelle Anbindung des Ausbildungswesens an die Universitäten bewirkt zudem, dass Berufsinhaber mit geringen bis mittleren Ausbildungsniveaus berufsbegleitend akademische Berufsabschlüsse nachholen, um sich an die steigenden Berufsanforderungen anzupassen (ebd., S. 56). Die Akademisierung führt so zur Implementierung einer systematisierten Wissensbasis in die Berufspraxis, wobei Qualifikationsprofile standardisiert und das Qualifikationsniveau der Berufsinhaber angehoben werden. Bildungstitel und -zertifikate werden als Basis einer professionellen Berufsausübung und als Methode der Qualitätssicherung der Berufspraxis legitimiert, was damit einher geht, dass zur Erfüllung bestimmter (meist *verantwortungsvoller* Management- bzw. Führungs-) Aufgaben nur jene Berufsangehörigen berechtigt sind, welche entsprechende Qualifikationsnachweise erbringen. Zum einen werden so die privilegierten Berufspositionen und Aufstiegsmöglichkeiten im Berufsfeld zunehmend an den Erwerb höherer Bildungsabschlüsse gekoppelt, wobei die Kontrolle und Begrenzung des Berufsnachwuchses Schließungstendenzen hervorrufen oder verstärken. Zum anderen können die Berufsangehörigen, vor allem die hochqualifizierten Beschäftigten im Sinne der glaubhaften Zusicherung einer fachlichen Wissensbasis ein Aufgaben- und Kompetenzmonopol auf dem Arbeitsmarkt geltend machen, um die Chancen des Berufsstandes für eine gesellschaftliche Anerkennung in Form höheren Prestiges und Einkommens zu verbessern. Insgesamt wird die Phase der Akademisierung als wesentliche, jedoch nicht hinreichende Bedingung für erfolgreiche Professionalisierungsverläufe von Berufen angesehen (Heidenreich 1999, S. 47).

Denn auf Initiative der Berufsausbilder werden in der *dritten Phase* des Professionalisierungsprozesses, die meist parallel zur Phase der Verwissenschaftlichung und Akademisierung verläuft, jene Berufsinstanzen (vor allem *Berufsverbände*) eingerichtet, welche die Interessen der Berufsangehörigen (als deren Mitglieder) vertreten.¹³ Berufsverbände sind sowohl *nach innen* gerichtet tätig hinsichtlich des Mitgliederzusammenschlusses (Informations- und Erfahrungsaustausch) und der Mitgliederqualifizierung (Fort- und Weiterbildungen), als auch *nach außen* gerichtet tätig hinsichtlich der berufs- und machtpolitischen Interessenvertretung ihrer Mitglieder gegenüber Staat und Öffentlichkeit (Schulze-Krüdener 1999, S. 321). In Aushandlungsprozessen wird für eine Verbesserung der ökonomischen und symbolischen Ressourcen (Geld und Prestige) sowie den Ausbau autonomer Handlungsspielräume eingetreten (Hesse 1972, S. 71). Es wird versucht, den Einfluss auf die strukturellen und inhaltlichen Bereiche der – in Deutschland staatlich geregelten – Berufsausbildung zu erhöhen. Veränderungen der Berufsanforderungen und Rahmenbedingungen werden öffentlich transparent gemacht sowie schärfere Regelungen der Berufszulassung sowie Qualitätsstandards zur Berufsausübung eingefordert, was zur Anhebung des Ausbildungsniveaus und zur Schließung des Berufszugangs beiträgt (Schulze-Krüdener 1996, S. 49). Zudem wird eine professionelle Berufsethik formuliert, welche – unabhängig von dessen Zersplitterungsgrad – die Geschlossenheit des Berufsstandes repräsentiert. So wird die Wichtigkeit und Unverzichtbarkeit der eigenen Berufsaufgabe demonstriert.

¹³ Im Kontext heterogener Beschäftigtensegmente im Berufsfeld ist die Institutionalisierung mehrerer Berufsverbände für die jeweiligen Interessengruppen denkbar. Da dies eine einheitliche und geschlossene Kommunikation nach außen (d.h. gegenüber Öffentlichkeit und Staat) erschwert, vertritt häufig nur ein einziger Berufsverband die Interessen der mächtigsten Beschäftigtengruppe des Berufs (Schulze-Krüdener 1996, S. 47).

Als Folge der Akademisierung der Berufsausbildung und des Engagements des Berufsverbandes werden in der *vierten Phase* Prozesse der *Hierarchisierung und Segmentierung* eingeleitet, die sich in Form der Ausdifferenzierung von Berufspositionen im Berufsfeld sowie in Form von Abgrenzungsprozessen gegenüber konkurrierenden Berufsgruppen zeigen. Im Zuge der Anhebung des durchschnittlichen Qualifikationsniveaus der Berufsinhaber machen sich im Berufsfeld Ausdifferenzierungs- bzw. Hierarchisierungsprozesse bemerkbar, die mit einer Neudefinition und Festlegung beruflicher Tätigkeitsbereiche einhergehen. Es werden interne Konflikte und Konkurrenzbeziehungen zwischen den Beschäftigtengruppen der *alten Garde* (Berufsträger der älteren Generation mit einfachem Bildungshintergrund) und den jungen, wissenschaftlich ausgebildeten *Emporkömmlingen* ausgetragen, bei denen beispielsweise über die *richtige* Arbeitsweise diskutiert, sich aber vornehmlich mit Problemen der Festlegung beruflicher Rollenerwartungen auseinandergesetzt wird (Wilensky 1972, S. 203f, Bucher/Strauss 1972, S. 195). Der zentrale Aspekt der berufsinternen Professionalisierung in arbeitsteilig strukturierten Organisationen, in denen hierarchische Qualifikationsebenen aufeinandertreffen, wird als Prozess des Aushandelns „*professionalisierter Berufspositionen*“ (Daheim 1973, S. 234) verstanden, bei dem der Grad des systematisierten Wissens bzw. die Qualifikation des Berufspositionsanwärters als entscheidende Dimension für die Ausformung der Berufsrolle angesehen wird.

„Es ist klar, dass die beteiligten Parteien bei der Auseinandersetzung um die Definition einer bestimmten Berufsposition im Hinblick auf das verlangte Wissen die Erwartungen an den Inhaber dieser Position, wenn möglich, in Ausbildungskategorien festlegen, da sie damit ein relativ einfach zu handhabendes Kriterium bekommen, nach dem sie die Bewerber für die Position beurteilen können“ (ebd., S. 236).

Die Professionalisierung von Berufspositionen führt zu betriebsinternen *Verdrängungsprozessen*, in denen wissenschaftlich ausgebildete Experten jene Berufspositionen besetzen, auf welchen zuvor Fachkräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung tätig waren. Diesen werden vermehrt die weniger geschätzten Tätigkeiten auf den unteren Berufspositionen zugewiesen (Wilensky 1972, S. 203). Die qualifikationsspezifische Ausdifferenzierung geht so weit, dass sich ausführende Hilfs- und Assistenz Tätigkeiten zu einem beruflichen Sekundärbereich zusammenschließen.¹⁴ Der Verdrängungswettbewerb wird durch einen Umstrukturierungsprozess der Tätigkeits- und Aufgabenbereiche begleitet, die dem Qualifikationsniveau der Akademiker entsprechen und für ihre Bearbeitung auch künftig höhere Qualifikationen erfordern (Hartmann 1982, S. 201). Die hohen Qualifikationen der Akademiker werden von der Organisationsleitung betrieblich genutzt, um die Qualität der Berufspraxis zu steigern (ebd., S. 202). Da Wissen und Qualifikationen als wesentliche Kriterien für das Erreichen höherer Berufspositionen gelten, stellt die steigende Konkurrenz zwischen den Beschäftigten eine Voraussetzung für den Bedeutungswandel des berufsbezogenen Weiterlernens dar. Hiernach bilden sich Berufsinhaber der professionalisierten Berufspositionen, aber auch Fachkräfte der mittleren Berufspositionen im Kontext individueller Karriere- und Leistungsorientierungen verstärkt weiter, um den eigenen Berufsstatus zu halten oder zu verbessern (Daheim 1973, S. 245). Es ist davon auszugehen, dass die steigenden Konkurrenzstrukturen in Organisationskontexten als Auswirkung der Professionalisierung und zunehmenden Differenzierung im Berufsfeld den Anpassungsdruck der Akteure verstärkt und deren Bereitschaft für berufsbezogene Lernprozesse erhöht.

¹⁴ So werden die Sozialassistenten, die Kranken- und Altenpflegehelfer als Sekundärbereiche des Sozial-, Erziehungs- und Pflege-sektors institutionalisiert (vgl. Wilensky 1972, S. 203).

Während innerhalb des Berufsfeldes Arbeitssituationen und Berufsrollen auf Basis von Qualifikationsvoraussetzungen der Beschäftigten ausgehandelt werden, muss die berufsspezifische Handlungslogik auch in der Außendarstellung überzeugend präsentiert werden, um die gesellschaftliche Wahrnehmung, Akzeptanz und das Vertrauen der Öffentlichkeit zu gewinnen sowie einen Zuständigkeitsbereich gegenüber konkurrierenden Berufsgruppen und Laienkompetenz zu reklamieren (Abbott 1988, Nittel 2000, S. 63ff). Inwieweit eine Etablierung von Kompetenzmonopolen am Arbeitsmarkt erreicht wird, hängt vom Machtpotential der Akteure und deren Interessenvertreter ab sowie davon, in welchem Ausmaß die verfolgten Anliegen in der Öffentlichkeit durchgesetzt werden. Neben der Öffentlichkeit müssen in der letzten, *fünften Phase* auch staatliche Instanzen vom gesellschaftlichen Nutzen der Berufsaufgabe überzeugt werden. Die staatliche Anerkennung ist für Professionalisierungsprozesse insofern von Bedeutung, als dass nur eine Lizenzierung seitens staatlicher Entscheidungsträger, d.h. eine gesetzliche Regulierung der Berufsausbildung und ihrer Zertifizierung, eine klare Definition des Berufsbildes, der Qualifikationsanforderungen und der Aufgabenbereiche, sowie die Sicherung der Berufsbezeichnung und Berufsethik zur Schließung des Berufszugangs und zur legitimen Durchsetzung und dauerhaften Behauptung einer beruflichen Monopolstellung auf dem Arbeitsmarkt führt. Neben Berufsverbänden ist häufig der Staat selbst ausschlaggebender Impuls für professionalisierungsförderliche Rechtsvorschriften und Regelungen, da mit der Lizenzierung, Sicherung und Kontrolle der Rahmenbedingungen einer Berufsausbildung und -tätigkeit eigene, meist wirtschafts- oder sozialpolitische Ziele verfolgt werden (Hesse 1972, S. 119).¹⁵

Professionalisierungsbedürftigkeit und Professionalisiertheit nach Oevermann (2002)

Hat das an Wilensky (1972) angelehnte Phasenmodell gezeigt, dass ein Professionalisierungsprozess von vielfältigen Ursachen, Kontextfaktoren und Rahmenbedingungen beeinflusst ist, präzisiert Oevermann (2002) mit der Unterscheidung der *Professionalisierungsbedürftigkeit* und (faktischen) *Professionalisiertheit* eines Berufes den Professionalisierungsbegriff weiter aus. Demzufolge gibt es einerseits Berufe, deren Praxis zwar professionalisierungsbedürftig, faktisch jedoch nicht professionalisiert und andererseits Berufe, deren Strukturen zwar institutionell professionalisiert, die Berufstätigkeit jedoch nicht professionalisierungsbedürftig ist und keine Notwendigkeit zur Professionalisierung besteht (Oevermann 2002, S. 20f). Es gelten jene Berufe als professionalisierungsbedürftig, deren Strukturmerkmale eine *professionalisierte Handlungslogik* (ebd. 1996) zur Bewältigung der Berufsaufgabe erfordern. Insbesondere der „Aspekt der stellvertretenden Krisenbewältigung und das Argument der Nicht-Standardisierbarkeit der professionellen Dienstleistung“ (ebd. 2002, S. 20) werden als jene Strukturmerkmale ins Feld geführt. Die *stellvertretende Krisenbewältigung* meint das Mandat professionell Handelnder, für Klienten, Patienten oder Laien stellvertretend und expertenhaft Problemlösungen bereit zu halten, sobald diese ihre primäre Lebenspraxis nicht (mehr) selbstständig bewältigen können (ebd., S. 23). Aus der Personengebundenheit der professionalisierten Handlungslogik und der fallspe-

¹⁵ Mit Verweis auf die Anpassungsnotwendigkeit und Sicherung des Arbeitskräftebedarfs werden Gesetzesänderungen zur Berufsausbildung oder -ausübung durchgesetzt. So ist die staatliche Finanzierung von Organisationen häufig an bestimmte qualifikatorische Standards gebunden, z.B. wenn medizinische Behandlungen, die von den Krankenkassen bezahlt werden sollen, nur von Ärzten vorgenommen werden dürfen oder wenn Kindertageseinrichtungen eine Mindestanzahl ausgebildeter Erzieher/innen beschäftigen müssen (Heidenreich 1999, S. 44).

zifisch höchst unterschiedlich verlaufenden stellvertretenden Deutungsarbeit des Experten leitet Oevermann (2002) die *Nicht-Standardisierbarkeit* der professionellen Praxis in dem Sinne ab, als dass aufgrund des *uno-actu-Prinzips* von Dienstleistungsarbeit und der Notwendigkeit, sich in der stellvertretenden Krisenbewältigung am Einzelfall orientieren zu müssen, sich die hier erzeugten Problemlösungen nicht per se aus theoretischen Wissensbeständen oder aus standardisierbaren/rationalisierbaren Handlungsabläufen ableiten lassen (ebd.).

Aus dieser Perspektive scheinen Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe professionalisierungsbedürftig zu sein. Da sich in den Tätigkeiten um den Schutz von „Zukunftschancen, Gesundheit, sozialen Rechten und zentralen Lebensressourcen“ (Müller 2012, S. 958) von Individuen bemüht wird, bezieht sich die stellvertretende Krisenbewältigung auf den zentralwertbezogenen Gesellschaftsbereich der Sicherstellung von leiblicher und psychosozialer Integrität von Personen. Im Unterschied zu anderen personenbezogenen Dienstleistungsberufen (Friseur, Verkäuferin, etc.) und technischen Expertenberufen (Ingenieure, Informatiker, etc.), erklärt sich deren Professionalisierungsbedürftigkeit daraus, dass die Berufspraxis zentralwertbezogen und personengebunden sowie in seinem Kern nicht zu standardisieren ist (Oevermann 2002). Obwohl sich die Notwendigkeit einer Professionalisierung der Berufe aus deren gesellschaftlich-strukturellen (gesteigerte Nachfrage), sozialpolitischen (Zentralwertbezogenheit) und berufspraktischen (widersprüchliche Berufsanforderungen durch Personengebundenheit und Nicht-Standardisierbarkeit) Bestimmungsfaktoren herleitet, wurden bisher nur wenig gesicherte (Qualifikations- und Qualitäts-) Standards für die Berufspraxis und keine Privilegien für die Beschäftigten (Verbesserung von Entlohnung und sozialem Ansehen) umgesetzt (vgl. Kapitel 2.3 und 3.3). Die Frage, warum aus der Professionalisierungsbedürftigkeit von Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufen zwar Professionalisierungsansprüche, bisher jedoch keine faktische Professionalisiertheit hervorgegangen sind, kann mit Oevermann (2002, 2009) nicht geklärt werden. Dadurch, dass der Begriff der faktischen Professionalisiertheit weniger an berufsstrukturelle Aspekte wie Verwissenschaftlichung, Berufsverbände, Einkommen oder Prestige festgemacht wird, sondern an der Wahrnehmung der stellvertretenden Krisenbewältigung durch die Beschäftigten (ebd., S. 113), wird ein Perspektivwechsel von der Struktur- zur Handlungsebene vollzogen und die faktische Professionalisiertheit in den Verantwortungsbereich der Individuen delegiert. Professionalisierung wird nicht als institutioneller Veränderungsprozess von Berufsstrukturen verstanden, „der nach außen wie innen durch kontinuierlich neu zu gestaltende Machtbeziehungen gekennzeichnet ist“ (Helsper/Krüger/Rabe-Kleberg 2000, S. 10), sondern als biographischer Reflexions- und Lernprozess, der es den Beschäftigten ermöglicht, mit den besonderen Struktur- und Anforderungsbedingungen der professionalisierten Handlungslogik umzugehen.¹⁶

¹⁶ Beim Ansatz der *pädagogischen Professionalität* findet professionelles Handeln unter Ungewissheitsbedingungen statt, im Kontext derer Beschäftigte mit der Gleichzeitigkeit von nicht aufzulösenden Handlungsanforderungen konfrontiert sind. Die Paradoxien des professionellen Handelns müssen im interaktiven Handlungsvollzug beständig ausbalanciert werden (Oevermann 1996, Schütze 1992, 1996, 2000). Über die Herausbildung eines *professionellen Habitus* in Prozessen lernbiografischer Selbstreflexion setzen sich Beschäftigte mit den widersprüchlichen Aspekten der professionellen Handlungslogik auseinander, um potentiell negative Folgen (z.B. psychische Belastungen, Berufsausstieg) abzufedern (Dewe 2009, S. 90, Becker-Lenz/Müller 2009). Diese *individuell-reflexive Professionalisierung*, im Zuge derer Beschäftigte vermehrt auch die sozialen Rahmenbedingungen der eigenen Berufspraxis (z.B. schlechte Arbeitsbedingungen, geringe Entlohnung) kritisch hinterfragen, wird durch eine zunehmende wissenschaftliche Ausrichtung beruflicher Aus- und Weiterbildung verstärkt.

Auch in neueren Professionalisierungsdiskursen der Sozialen Arbeit (Heiner 2004, Dewe/Otto 2005, Becker-Lenz/Busse/Ehlert 2009), Pflege (Becker 1993, Plümpe 1997, Meyer 2002, Pundt 2006, Herzberg/Truschkat 2009) und Erziehertätigkeit (Diller/Rauschenbach 2006, Balluseck 2008, Thole 2008) werden Fragen zu den Besonderheiten des professionellen Berufshandelns, zur Qualität einer professionellen Berufspraxis und zum Wissens- und Kompetenzerwerb des professionellen Fachpersonals zum Erreichen der geforderten Qualitätsstandards kontrovers diskutiert. Dadurch, dass der Fokus der Professionalisierungsansätze verstärkt auf dem Wissen, Können und Handeln der pädagogischen und pflegerischen Fachkräfte liegt, wird ein gänzlich neues, vom Idealtypus klassischer Professionen abweichendes Professionalitätsverständnis entwickelt, welches zwar den Vorteil hat, den *Mantel der Semi-Professionalität* „mit dem Etikett von Laientätigkeit, Diffusität und fehlender Standardisierung“ (Friese 2010, S. 60) zumindest theoretisch abstreifen zu können. Dabei werden die Professionalisierungserfordernisse über die Hervorhebung individueller Reflexivität und Kompetenz – ähnlich wie bei Oevermann (2002) – in die Verantwortung der Beschäftigten gelegt. Jedoch werden die politisch und sozial zu verändernden Verhältnisse, in denen Professionalisierungsprozesse entstehen oder verhindert werden, theoretisch ausgeblendet oder nur randständig mitreflektiert. Zur Klärung, warum Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe institutionell nicht vollständig professionalisiert sind, müssen in diesem Kontext vor allem geschlechtliche Strukturmechanismen als Professionalisierungsbarrieren identifiziert werden. Professionstheoretisch wird demnach von unterschiedlichen Anerkennungsstrukturen sogenannter *Frauen-* und *Männerberufe* ausgegangen.

2.2.3 Professionalisierung und Geschlecht

Zur Identifikation von Hindernissen der institutionell-berufsstrukturellen Professionalisierung von Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufen müssen die zwischen Profession und Geschlecht verorteten Widersprüche des Ausbildungssystems und des Arbeitsmarktes ins kritische Blickfeld rücken (Wetterer 1993). Bereits in der theoretischen Beschreibung der berufshierarchischen Anordnung von Profession und Semi-Profession spiegelt sich die geschlechtliche Segregation des Arbeitsmarktes wider (Gildemeister/Robert 2009, S. 55). Das klassische Professionsverständnis ist insofern männlich geprägt, als dass der Zugang zu den sich früh professionalisierenden (Elite-) Berufen der Medizin und des Rechts vor dem Hintergrund des kollektiven Frauenausschlusses aus dem höheren Bildungswesen bis Ende des 19. Jahrhunderts ausschließlich Männern vorbehalten ist. Zugespitzt formuliert stellt der eingeschränkte Zugang von bürgerlichen Frauen zu Bildungs- und Berufsmöglichkeiten sowie deren gesellschaftliche Zuweisung in den Aufgabenbereich der Familie bis ins 20. Jahrhundert eine wesentliche ideologische und materielle Grundbedingung für die Entstehung der Professionsidee und der Etablierung einer männlich geprägten Professionskultur dar (Rabe-Kleberg 1993, S. 94).

Ein problematischer Aspekt, der zu Beginn des 20. Jahrhunderts zwar wichtige Impulse für die institutionelle Verberuflichung der Pflege, Sozialarbeit und Erziehertätigkeit setzt, jedoch deren Professionalisierung verhindert, wird im Berufsbild der bürgerlichen Frauenbewegung und in deren Argumentationsfigur der *geistigen Mütterlichkeit* gesehen (Sachße 1986, Rabe-Kleberg 2006, Bereswill/Stecklina 2010). Dieses Konzept, das zum weiblichen Emanzipationsideal avanciert, ebnet Frauen im konformen Rahmen der geltenden Geschlechternormen den Weg in

die Erwerbssphäre und Öffentlichkeit. Jedoch müssen die Implikationen dieser geschlechtlichen Konstruktion als Ursache für die Entwicklung der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe als weiblich dominierte, jedoch marginalisierte Tätigkeitsfelder angesehen werden. Das Mütterlichkeitsideal, das zeitlich mit der gesellschaftlichen Trennung von Öffentlichkeit und Privatsphäre und dem Entstehen der bürgerlichen Kleinfamilie korrespondiert, wird insofern als Verpflichtung an die bürgerlichen Frauen herangetragen, als dass der *Beruf der Mutter* als das komplementäre Pendant zum öffentlichen Wirken und zur Erwerbstätigkeit des Mannes im Sinne der geschlechtlichen Arbeitsteilung gedacht und praktiziert wird (Rabe-Kleberg 2006, S. 98f). Das Mütterlichkeitskonstrukt, das Frauen an Haus und Familie fesselt und deren quasi natürliche Eigenschaften der Fürsorge, Empathie, Zuwendung, Zurückhaltung, Geduld, etc. bündelt, dient den Vertreterinnen der bürgerlichen Frauenbewegung als taktischer Argumentationsrahmen für die Legitimation außerhäuslichen Engagements in sozialpflegerischen Tätigkeitsfeldern. Hierfür wird die geschlechternormative Auffassung vom *weiblichen, mütterlichen Handeln* mit außerhäuslichem, sozialem Engagement verknüpft sowie die Berufung, Kulturaufgabe und besondere Eignung der Frau für soziale, erzieherische und pflegerische Tätigkeiten betont. Ziel ist es, die Entfaltung des *spezifisch weiblichen Wesens* von Frauen in Kultur und Gesellschaft unabhängig von leiblicher Mutterschaft auch außerhalb des engen Familienkreises voranzubringen. Die Kranken-, Kinder- und Armenpflege, die sich angesichts wachsender sozialer Probleme gegen Ende des 19. Jahrhunderts zu einem ausdifferenzierten Sicherungs- und Fürsorgesystem weiterentwickelt, scheinen geradezu prädestinierte Betätigungsfelder für bürgerliche Frauen bereitzuhalten. Für diese werden schließlich immer deutlicher Qualifikationsansprüche formuliert (Sachße 1986, S. 113f).¹⁷ Dennoch bleibt der alltagsweltliche, immaterielle Problembezug, die diffuse Allzuständigkeit einer mitmenschlichen sozialen Gesinnung und die unmittelbare Personenorientierung sozialpflegerischer Arbeit eng mit dem Bild *geistiger Mütterlichkeit* und den quasi natürlichen weiblichen Eigenschaften verknüpft. Angesichts der historisch geprägten, ge-

¹⁷ Erste Versuche des institutionellen Ausbaus der Berufsausbildung werden in der Pflege, Erzieher Tätigkeit und Sozialarbeit ausgemacht. Im Zuge der Verberuflichung der *Pflege* zielt z.B. die *Berufsorganisation der Krankenpflegerinnen Deutschlands (B.O.K.D.)*, welche sich 1903 als Zusammenschluss von freiberuflichen Krankenschwestern gründet, auf eine einheitliche Ausbildungsregelung, eine angemessene Entlohnung und die Begrenzung von Arbeitsbelastungen ab. Diese Forderungen stoßen bei der Kirche auf großen Widerstand, da deren Angehörige eine religiöse Anbindung der Pflegenden mit hoher Aufopferungsbereitschaft fordern und die Überzeugung der Pfl egetätigkeit als *christlichen Liebesdienst* vertreten, was mit deren erwerbsförmigen Organisation und Bezahlung nicht vereinbar ist (Schmidbaur 2002). Eine frühe strukturelle Festigung der *Kleinkinderziehung* erfahren z.B. die von Anette Schrader-Breymann initiierten Kindergärtnerinnen-Seminare durch die Gründung des *Berliner Vereins für Volkserziehung* und des Pestalozzi-Fröbel-Hauses 1878 in Berlin. Neben vereinzelt en Ausbildungsstätten der Kirche kann hier in organisierter Form *Mütterlichkeit als Beruf* erlernt und ausgeübt werden. Breymann-Schrader verbindet in ihrem Ausbildungskonzept Auffassungen zur Familienerziehung mit der weiblichen Bildung und der Frauenfrage, womit sie großen Einfluss auf die Kindergartenentwicklung nimmt (Metzinger 2006, S. 349). Für die Sozialarbeit wird die 1893 in Berlin ins Leben gerufene *Mädchen- und Frauengruppe für soziale Hilfsarbeit* hervorgehoben, die das Anliegen verfolgt, soziale Frauenarbeit planvoll, systematisch und auf wissenschaftlicher Basis zu organisieren. Hierfür werden bürgerliche Frauen als ehrenamtliche Kräfte (später als beruflich Tätige) an Wohlfahrtseinrichtungen (z.B. Armenpflegevereine, Säuglings-, Jugend- und Arbeiterinnenfürsorge, Volksküche) vermittelt und in Bildungsveranstaltungen unterrichtet. 1899 übernimmt Alice Salomon den Vereinsvorsitz und entwickelt eine geschlossene Ausbildung (*Jahreskurse*) für die soziale Hilfsarbeit in der freien Wohlfahrtspflege (Hammerschmidt 2010, S. 31). 1908 wird die erste *Soziale Frauenschule* Berlins mit Salomon als deren Direktorin gegründet und ans Pestalozzi-Fröbel-Haus angegliedert (Amthor 2003, S. 258). In einer mehrjährigen Berufsausbildung mit staatlicher Anerkennung können sich Frauen neue soziale Berufsfelder in der Fürsorge und Wohlfahrtspflege erschließen. Salomon legt damit einen Grundstein nicht nur für die Emanzipation der bürgerlichen Frauen, sondern gleichermaßen für die Verberuflichung Sozialer Arbeit (Sachße 1986, S. 138ff).

sellschaftlich konstruierten Nähe zu weiblichen, reproduktionsnahen Fähigkeiten von Mütterlichkeit und Fürsorge können die Berufe trotz Ansätze der Verwissenschaftlichung die gesellschaftliche Wahrnehmung als ehrenamtliche Laintätigkeiten nicht abstreifen (Krüger 2003a, S. 128). Stattdessen entwickeln sich die gemeinschaftsbezogenen Ansprüche fürsorglicher Hilfe, die in der Weimarer Republik zunehmend vom Erwerbsmotiv überlagert werden, zum sozialen Idealismus. Die als Berufsethos ausformulierte Berufsideologie selbstloser Hingabe und Mitmenschlichkeit dient dazu, die trotz steigenden Arbeitsbelastungen gering bleibende Entlohnung von Wohlfahrtspflegerinnen, Kindergärtnerinnen und Krankenschwestern zu legitimieren und deren Motivation zur Berufsausübung zu steigern. Nur auf dieser ideologischen Basis werden überhaupt erst die materiellen Voraussetzungen zur Etablierung und quantitativen Ausbreitung sozialpflegerischer Berufe geschaffen (Münchmeier 1999, S. 358).

Das Konzept der *geistigen Mütterlichkeit* und der Erbringung gesellschaftlicher Hilfs-, Erziehungs- und Pflegeaufgaben als *Liebesdienst* und *Kulturaufgabe der Frau* werden für die institutionelle Professionalisierung der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe als überaus folgenreich angesehen. Im Pflegebereich werden mit der geschlechtstypischen Konnotation beruflicher Handlungs- und Arbeitsvollzüge und der Durchsetzung eines geschlechtlich strukturierten Hierarchisierungsverhältnisses zwischen der etablierten Profession (Medizin) und den untergeordneten, zuarbeitenden Semi-Professionen (Krankenschwestern und Hebammen) aufkommende Professionalisierungsbemühungen verhindert (Wetterer 1993, 2002). Die Verberuflichung sozialpflegerischer Tätigkeiten verläuft aufgrund struktureller Barrieren und innerer Überzeugungen nach einem Sonderweg, der die marginalisierte Positionierung traditioneller Frauenberufe am Arbeitsmarkt, deren geringe Entlohnung und gesellschaftliche Anerkennungsverweigerung nachhaltig prägt (Feldhoff 2006). Die historisch gewachsene, gesellschaftlich normierte Vorstellung, Frauen seien qua Geschlecht für soziale Dienstleistungsarbeit in privater, ehrenamtlicher oder beruflicher Form besonders prädestiniert, hat eine anhaltende Orientierung an fachlich oder professionstheoretisch definierten Qualifikationsanforderungen erschwert und der stereotypen Wesenszuschreibung eines *weiblichen Arbeitsvermögens* Vorschub geleistet (Gildemeister 2007, S. 617ff). Im Zuge von Verberuflichung und Professionalisierungsbemühungen kommt es trotz veränderter Arbeitsanforderungen immer wieder zur Analogiebildung zwischen Arbeitsinhalten und Geschlechterdifferenz, deren soziale Konstruktionsleistung als Legitimation für die Zuweisung von statusniedrigeren, prestigeärmeren und geringer entlohnten Tätigkeiten an Frauen zwischen und innerhalb von Berufen fungiert (Heite 2009, S. 50).

Die Formalisierung der sozialpflegerischen Ausbildungen geht zudem mit dem 1901 von Kerchensteiner entwickelten Modell eines *Sonder*-Berufsschulsystems für Mädchen konform, mit dem die Geschlechtertrennung und -einordnung in zwei unterschiedliche Berufsbildungssysteme und Wertsphären vollzogen wird. Während die durch Staat und Wirtschaft kontrollierte, meist vergütete und am Berufsprinzip orientierte (männliche) Facharbeiterausbildung im dualen Berufsbildungssystem bundeseinheitliche Qualifikationsstandards aufweist, sind die vollzeitschulischen Ausbildungsformen des (weiblichen) Schulberufssystems, das historisch gesehen eine zeitliche Überbrückungsfunktion bis zur Eheschließung erfüllt und inhaltlich auf die zukünftige Familienrolle vorbereiten soll, aufgrund der träger- und länderspezifischen Variabilität in den Ausbildungsinhalten durch ungeschützte Qualifikationsprofile und geringere Marktwerte der

Abschlüsse gekennzeichnet (Krüger 2003b, S. 501ff). Die Problematik besteht darin, dass die Ausgestaltung des Schulberufssystems maßgeblich von den Ausbildungsträgern beeinflusst wird. Diese können in ihrer Doppelrolle als Ausbildungs- und Arbeitgeberinstanz nach Eigeninteressen (z.B. ökonomischen Abwägungen) über Bedarf und Einsatz von Fachqualifizierten und so über das benötigte Qualifikationsprofil entscheiden. Da den Anstellungsträgern freie Hand über Personalzusammensetzung, Fachprofil und Entlohnung gewährt wird, können fachberuflich qualifizierte Beschäftigte jederzeit durch Laien (Un- oder Angelernte, Praktikanten, Auszubildende, Ehrenamtliche) ersetzt werden. Die Trägerhoheit im Schulberufssystem erhöht die Intransparenz der Praxisqualität und erschwert die Grenzziehung zwischen Laienarbeit und Fachberuf, welche durch die Zuschreibung als *weiblich* stereotypisierte Berufe ehemals besteht. Neben seiner sozial-integrativen Funktion verfügt das Ausbildungssystem über eine enorme Strukturierungskraft der geschlechtshierarchischen Anordnung und gesellschaftlichen Wertschätzung von (Fach-) Berufen sowie auf weibliche und männliche Erwerbsverläufe (ebd.).

2.2.4 Akademisierung der Gesellschaft und Verdrängungsprozesse

In Anlehnung an die erläuterten Theorien hängen berufliche Professionalisierungsprozesse von bildungs- und berufspolitischen Maßnahmen der Akademisierung und Verwissenschaftlichung ab. Durch die Implementierung wissenschaftsbezogener Bildungsinhalte in die berufliche Aus-, Fort- und Weiterbildung soll eine Erweiterung der beruflichen Wissensbasis und eine professionelle Ausrichtung von Berufsanfängern und Beschäftigten erreicht werden. Die Akademisierung von Bildung und Beruf stellt in modernen Dienstleistungs-, Informations- und Wissensgesellschaften jedoch keine Besonderheit der klassischen Professionen mehr dar, sondern wird als treibende Kraft für einen tiefgreifenden Wandel von arbeitsweltlichen Berufsstrukturen, Tätigkeitsinhalten und Qualifikationsanforderungen interpretiert.

Trend zur Höherqualifizierung breiter Bevölkerungsgruppen

In der Arbeitsmarkt- und Berufsbildungsforschung werden für diese Entwicklungen verschiedene Erklärungen herangezogen. *Erstens* wird auf Grundlage der Humankapitaltheorie¹⁸ ein hohes Bildungsniveau der Bevölkerung, so popularisiert z.B. jährlich die OECD in ihren statistischen Berichten, als entscheidender Bestimmungsfaktor für ein langfristiges Wirtschaftswachstum und einen allgemeinen gesellschaftlichen Wohlstand angesehen, weswegen in der Bildungspolitik seit Mitte der 1990er Jahre ein anhaltender Ausbau des Hochschulsektors mit dem Ziel der Erhöhung der Studienanfänger- und Hochschulabsolventenquote verfolgt wird (Alesi/Teichler 2013, S. 29f). Diese Bemühungen, welche mit den bundesrepublikanischen Hochschulreformen zwischen 1965 und 1973 ihren Anfang haben, werden insofern als erfolgreich eingeschätzt, als dass ein offensichtlicher Expansionstrend des deutschen Hochschulsystems stattgefunden hat. Während in den 1960er Jahren nicht einmal 10% eines Altersjahrgangs ein Hochschulstudium aufnehmen, sind es seit 2011 – auch unter Berücksichtigung des Sondereffekts der doppelten

¹⁸ In der Humankapitaltheorie, die durch die Ansätze von Mincer (1962) und Becker (1964) geprägt ist, wird davon ausgegangen, dass die Leistungsfähigkeit eines Arbeitnehmers durch dessen Wissen und Fertigkeiten bestimmt ist. Durch Investitionen in Humankapital, d.h. durch die Förderung des Wissens- und Kompetenzerwerbs der Arbeitnehmer kann deren Leistung und Wert gesteigert werden (Hinz/Abraham 2008, S. 33). Als Folge getätigter Bildungsinvestitionen geht – aus Arbeitnehmersicht – ein höherer Status und höheres Einkommen im Sinne von *Bildungsrenditen* einher. Somit wird im Sinne des meritokratischen Leistungsprinzips ein kausaler Zusammenhang zwischen Bildung, Beschäftigung und Einkommen unterstellt.

Abiturjahrgänge – bereits über 50%, wobei vor allem bei den Fachhochschulen ein wachsender Zulauf zu beobachten ist. Auch die Hochschulabsolventenzahl hat sich zwischen 2003 und 2013 beinahe verdoppelt. Die Quote liegt inzwischen bei 33% eines Altersjahrgangs und nähert sich dem OECD-Durchschnitt von 39% an (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2014, S. 125ff). Der Ansturm auf die Hochschulen erfährt *zweitens* mit dem Bologna-Prozess bzw. der europäischen Einführung der gestuften Hochschulausbildung (Bachelor-Master-Struktur) seit 1999 eine Beschleunigung und enorme Reichweite. Denn durch dessen Umsetzung werden die Hochschulstrukturen umgestaltet und nachhaltig verändert. Neben einer Standardisierung und Stratifizierung der Studienstrukturen, einer Ausdifferenzierung von Studienangeboten und strengeren Formen der Qualitätssicherung breitet sich im Hochschulsystem eine zunehmende Marktorientierung aus (Kessl 2006, S. 72ff). Durch eine Modularisierung der Studieninhalte, eine berufsqualifizierende Orientierung der Lehre und eine verkürzte Studiendauer soll die Beschäftigungsfähigkeit (*employability*) der Absolventen erhöht werden. Neben der internationalen Vergleichbarkeit und Anrechenbarkeit der Abschlüsse ist mit dem Bologna-Prozess die Hoffnung verbunden, den akademischen Qualifikationsbedarf im Beschäftigungssystem durch Berufsanfänger mit Bachelorabschluss zu decken. Allerdings wird nicht einmal die Hälfte aller Bachelorabsolventen eines Jahrgangs unmittelbar nach ihrem Abschluss berufstätig, da dieser als alleinige Qualifizierung häufig als unzureichend eingeschätzt wird und die Mehrheit zum Erreichen des nächst höheren Abschlusses (Master) im tertiären Bildungssektor verbleibt (Severing/Teichler 2013, S. 11). Der Trend zur höheren Bildung wird aus Sicht der Individuen als Option für soziale Aufstiegs- und Karrierewege genutzt. Im humankapitaltheoretischen Sinn wird die Annahme geteilt, dass sich hohe Bildungsinvestitionen irgendwann durch entsprechend hohe Lebenseinkommen bezahlt machen, weil Arbeitgeber die Nutzung von Qualifikationen honorieren. So hat der Glaube an das meritokratische Leistungsprinzip *drittens* zu einer gesteigerten Nachfrage nach Hochschulbildung, vor allem in mittleren Bevölkerungsschichten geführt.

Der (inter-) nationale Akademisierungstrend, welcher sich in der Hochschulexpansion manifestiert, hat für die berufliche und akademische Bildung weitreichende organisatorisch-strukturelle Veränderungen nach sich gezogen. Zunächst stehen beide Sektoren durch die Folgen des demographischen Wandels in einem größeren Spannungsverhältnis zueinander, in dem um das Bildungs(wahl)verhalten ausbildungssuchender Jugendlicher konkurriert wird. Angesichts des sektoralen und branchenspezifischen Strukturwandels bzw. dem Beschäftigungsanstieg im sozialen Dienstleistungssektor wird angenommen, dass innerhalb des Systems beruflicher Bildung die klassischen Facharbeiterausbildungen für die Handwerks- und Industrieberufe zukünftig weniger nachgefragt werden, weswegen vor dem Risiko einer Marginalisierung des dualen Systems gewarnt wird. Für das Schulberufssystem lässt sich hingegen trotz des demographischen Rückgangs von Auszubildenden eine stabile und für die sozialen, pflegerischen und erzieherischen Ausbildungen eine expansive Entwicklung vorhersagen (Schütte 2013, S. 49ff; Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2014, S. 99f). Demnach haben sich Bildungsaspirationen zugunsten berufsfachschulischer und akademischer (Aus-) Bildungsgänge gewandelt, wobei sich auch Berufsschulformen, an denen die Hochschulzugangsberechtigung erworben werden kann (z.B. Berufsfachschulen, berufliche Gymnasien, Fachoberschulen) großer Beliebtheit erfreuen. Aufgrund der Etablierung des Schulberufssystems und der Expansion des Hochschulstudiums droht das duale System wegen Nachwuchsmangels instabiler zu werden.

Hierfür steht der Befund, dass sich zwischen beruflicher und akademischer Bildung Funktionsüberschneidungen beobachten lassen. Zwar ist der sekundäre und tertiäre Bildungssektor traditionell durch unterschiedliche Lernkulturen und hierarchische Bildungsabschlüsse gekennzeichnet, jedoch wird das Fundament der institutionellen Separierung beider Ausbildungsbereiche immer brüchiger. Überschneidungen hinsichtlich der Gestaltung von Lehrinhalten und -plänen sind insofern gewachsen, als dass sich in Anbetracht steigender Anforderungen im Beschäftigungssystem viele Berufsausbildungen wissensintensiv ausrichten und einen höheren Theorieanteil vermitteln. Zudem wird versucht, für Absolventen von Berufsakademien und Aufstiegsfortbildungen (als Meister, Industriemeister, Fachwirt, etc.) im oberen Qualifikationsbereich der Berufsausbildung einen dem akademischen Bachelor gleichwertigen Abschluss (Bachelor professional) zu institutionalisieren, um die internationale Transparenz des Leistungsniveaus, die Wertschätzung einschlägiger Berufserfahrungen und die Attraktivität der Aus- bzw. Fortbildungen zu erhöhen. Umgekehrt sind seit Umsetzung des Bologna-Prozesses die Bachelorstudiengänge der Hochschulbildung stärker beruflich akzentuiert. Mit der curricularen Förderung von Schlüsselqualifikationen und Kompetenzen sowie der Integration längerer Praxisphasen in Betriebe oder Unternehmen soll die Beschäftigungsfähigkeit der Studierenden erhöht werden (Severing/Teichler 2013, S. 12). In dualen Studiengängen kann durch eine administrative Zusammenarbeit zwischen Hochschule und Unternehmen/Verband in einer kombinierten Ausbildung ein beruflicher Bildungsabschluss und ein Bachelor auf Fachhochschulniveau erworben werden (ebd.). Über den Auf- und Ausbau berufsbegleitender, häufig kostenpflichtiger Studiengänge (Bachelor und Master) als Teilbereich wissenschaftlicher Weiterbildung werden Berufstätigen neue Bildungs- und Aufstiegswege geboten. Die Zielgruppe beruflich tätiger Studierender ist an der theoretischen Fundierung und Erweiterung ihres berufspraktischen Erfahrungswissens interessiert und verspricht sich über die Zertifizierung die Sicherung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit und Anerkennungsgewinne in Form höheren Status und Einkommen (Meyer 2012, S. 7). Insgesamt hat die Ausdifferenzierung von Bildungs- und Studienangeboten und die größere Flexibilität der Bildungsinstitutionen die Durchlässigkeit zwischen Berufsbildung und Hochschulstudium erhöht, so dass der Übergang zwischen beiden Bereichen erleichtert wird und eine studienäquivalente Anerkennung von im Berufsbildungssystem erbrachten Lernleistungen erfolgen kann. Hatte bereits die Entstehung des zweiten Bildungsweges zum Nachholen des Abiturs und die Institutionalisierung der Fachhochschulen mit der Etablierung der Fachhochschulreife in den 1970er Jahren zu einer schmalen Öffnung des tertiären Sektors geführt, wird die Hochschulzugangsberechtigung durch länderrechtliche Neuregelungen, welche auf einem Beschluss der Kultusministerkonferenz basieren, seit 2009 auch an beruflich qualifizierte vergeben, die eine dreijährige Berufserfahrung oder einer Aufstiegsfortbildung nachweisen können. Durch die strukturelle Öffnung von Bildungswegen werden an den Rändern der klassischen Säulen des Bildungssystems Erosionstendenzen ausgemacht.

Selektions-, Schließungs- und Verdrängungsprozesse

Angesichts des gesellschaftlichen *Akademisierungswahns* (Nida-Rümelin 2014) wird in Frage gestellt, ob man wegen der Höherqualifizierung breiter Bevölkerungsgruppen überhaupt bessere berufliche Positionen und höhere Einkommen erreichen kann, wenn Bildungstitel und -zertifikate inflationär verteilt und dadurch entwertet werden. Aufgrund der Annahme, dass der Arbeitsmarkt

nicht genügend hochqualifizierte Positionen bereithält, wird davor gewarnt, dass „die Akademisierung der Bildung über den sichtbaren Bedarf des Beschäftigungssystems hinausgeht“ (Alesi/Teichler 2013, S. 26), was einem Ungleichgewicht des Passungsverhältnisses zwischen Qualifikationsangebot und -bedarf entspricht (Schiener 2006, S. 28). Dieses Phänomen der *Überakademisierung* und die Frage der Bildungsverwertbarkeit (Bildungsrenditen) wird im Kontext einer steigenden Arbeitslosigkeit von Hochschulabsolventen bereits Ende der 1970er Jahre unter der Floskel des *akademischen Proletariats* diskutiert und seitdem mit der *Verdrängungsthese* in Verbindung gebracht (Fürstenberg 1978, Lutz 1979, Blossfeld 1983, Müller 1998). In Anlehnung an die *Signaling-Theorie*¹⁹ und das *Arbeitsplatzwettbewerbsmodell*²⁰ besagt die Verdrängungsthese, dass im Zuge des Höherqualifizierungstrends die Qualifikationsanforderungen auf dem Arbeitsmarkt angehoben werden und bei der Rekrutierung die Bewerber mit den besten Qualifikationen eingestellt werden. „Wo früher ein Volkswirt gesucht wurde, ist es heute eben ein Volkswirt mit exzellenten Studienleistungen, Auslands- und Berufserfahrung“ (Grossarth 2013, S. 171). Mit dem qualifikatorischen Selektionsprozess verstärkt sich die Schließung vorteilhafter Berufspositionen, die Verengung von Aufstiegswegen im Berufsfeld und die Festigung einer hierarchischen Berufsstruktur (Kalleberg/Sørensen 1979, Sørensen 1983, Müller 1998). Der Nexus zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem wird vor allem in professionalisierten Dienstleistungstätigkeiten immer enger (Müller/Mayer 1976). Dabei wird ein Verdrängungswettbewerb in Gang gesetzt, bei dem akademisch qualifizierte Arbeitskräfte nicht nur der Formalqualifikation entsprechende Berufspositionen, sondern im Zuge des Überangebots auch darunter liegende Stusebenen besetzen (Solga 2011, S. 420). Indem Hochqualifizierte häufiger auf Berufspositionen mit geringerem Anforderungsniveau anzutreffen sind, werden Beschäftigte mit Berufsausbildung auf Arbeitsplätze mit einfachem Anforderungsniveau verdrängt, die zuvor von formal gering qualifizierten Beschäftigten ausgeübt wurden. Diese werden aus der Erwerbsarbeit heraus in die Arbeitslosigkeit gedrängt (Schiener 2006, S. 28).

Die Arbeitsmarktsituation für Geringqualifizierte hat sich seit den 1970er Jahren nicht nur infolge eines steigenden *Akademikerangebots*, sondern ebenfalls infolge einer steigenden *Akademikernachfrage* verschlechtert. Für die Entwicklung der Berufsstruktur nach Tätigkeitsniveau wird ein starker Rückgang einfacher (Hilfs-) Tätigkeiten bei gleichzeitiger Zunahme (hoch-) qualifizierter Tätigkeiten vorhergesagt (Kupka 2006, S. 634f, Solga 2011, S. 419). In einer Projektion des zukünftigen Arbeitskräftebedarfs bis 2025 wird für Personen mit Hochschulabschluss ein langsam wachsender Bedarf und für Arbeitskräfte mit beruflichem Ausbildungsabschluss relativ stabil bleibende bzw. leicht rückläufige Anteilswerte berichtet. Hingegen wird für Beschäftigte

¹⁹ Gemäß der *Signaling-Theorie* (Spence 1973) werden Bildungszertifikate als Selektionskriterium bei der Rekrutierung neuer Arbeitskräfte herangezogen, weil diese für Arbeitgeber eine wichtige Signal- und Informationsfunktion zur Einschätzung der Bildungs- und Leistungsfähigkeit der Bewerber erfüllen und die immanente Unsicherheit im Einstellungsverfahren reduzieren (Spence 1973, S. 356). Ähnlich wie in der Humankapitaltheorie sollten höhere Bildungstitel zu höheren Bildungsrenditen führen (Becker 2011, S. 28, Becker/Hecken 2011, S. 378f, Sesselmeier/Funk/Waas 2010).

²⁰ Im *Arbeitsplatzwettbewerbsmodell* (Labour-Queue-Modell) (Thurow 1975) nehmen Arbeitgeber im Rekrutierungsprozess für Positionen interner Arbeitsmärkte die Bewerberselektion nach potentiellen On-the-Job-Qualifizierungskosten vor. Die Rangfolge des Bewerbers in der *Arbeitskräfteschlange* (Thurow 1975, S. 127) wird neben anderen Kriterien (Alter, Geschlecht, etc.) durch dessen formale Qualifikation beeinflusst, die von Unternehmen als Indiz für Lernfähigkeit bewertet wird. Während die Trainingskosten von höher Qualifizierten als geringer eingeschätzt werden, laufen gering Qualifizierte „bei einem zunehmenden Wettbewerb um knappe Arbeitsplätze Gefahr, durch besser Qualifizierte verdrängt zu werden“ (Becker 2011, S. 29).

ohne Berufsabschluss ein überproportional steigendes Arbeitslosigkeitsrisiko prognostiziert (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010, S. 159ff). Im Zuge des Wandels zur Dienstleistungsgesellschaft wird der Abbau von Einfacharbeitsplätzen als Ursache *und* Folge steigender Qualifikationsanforderungen gedeutet. Im Kontext der Verdrängungsannahme wird zwar von einer Zunahme, jedoch nicht per se von einem *Überhang* akademisch qualifizierter Arbeitskräfte ausgegangen, zumal wegen des demographischen Rückgangs der Erwerbstätigenquote längerfristig ein Personalmangel im mittleren und höheren Qualifikationssegment vorhergesagt wird, der selbst unter Berücksichtigung einer hohen Zuwanderung und der steigenden Erwerbsbeteiligung von Frauen nicht kompensiert wird (Biersack/Kettner/Reinberg/Schreyer 2008, S. 6). Insgesamt haben Akademiker/innen vom steigenden Bedarf nach wissensintensiven Tätigkeitsprofilen am meisten profitiert. Entsprechend günstig entwickeln sich deren berufliche Perspektiven. So sind Akademiker/innen wesentlich seltener von Arbeitslosigkeit bedroht als Personen ohne tertiäre Bildung. Bei einem Wert von 2-3% kann von Vollbeschäftigung gesprochen werden (Möller 2013, S. 13ff). Demnach gibt es keine empirischen Anhaltspunkte für eine Verschlechterung der Arbeitsmarktsituation für Hochqualifizierte im Zuge des Akademisierungstrends.

In den unterschiedlichen Konzepten und Studien, in denen die Entwicklung der beruflichen Bildungsrenditen, d.h. „die Erträge verschiedener Bildungsabschlüsse in Bezug auf die Zugangschancen bzw. -risiken zu vorteilhaften und nachteiligen Berufspositionen“ (Schiener 2006, S. 25) nachgezeichnet wird, werden im Kontext der Verdrängungsannahme für Akademiker/innen keine sinkenden Statuserträge ermittelt.²¹ Vielmehr wird bestätigt, dass die Aufstiegschancen von Beschäftigten zunehmend von deren formalen Berufsqualifikationen abhängig sind. So zeichnet Blossfeld (1985) mit den Daten der Volkszählung 1970 und des Mikrozensus eine Verdrängung von Hauptschulabsolventen mit und ohne Lehre durch Realschulabsolventen nach und erklärt diese Entwicklung mit einem gesellschaftlichen Prozess der beruflichen Aufwertung und Professionalisierung (Blossfeld 1985, S. 86). Däumer (1993) konstatiert mit den Daten des SOEP eine stabile Niveauentwicklung beruflicher Bildungserträge, wenngleich sich Bildungsinvestitionen für Frauen im Hinblick auf ihre erreichte Klassenposition weniger auszuzahlen scheinen als für Männer (Däumer 1993). Für die 1980er bis 1990er Jahre zeigen Brauns und Kollegen (1997) gesunkene Verwertungschancen für einige berufliche Ausbildungsabschlüsse und das Abitur auf (Brauns/Müller/Steinmann 1997). Müller (2001) ermittelt leicht abnehmende Statuserträge für Bildungsabschlüsse unterhalb des Tertiärniveaus und verbesserte berufliche Bildungsrenditen für Akademiker/innen, vor allem für Fachhochschulabsolventen. Der Befund, dass die Besetzung höherer Statuspositionen im Zeitverlauf stärker an den Erwerb von Hochschulabschlüssen gekoppelt ist, wird als Hinweis auf eine Entwertung beruflicher Qualifikationen im Zuge der Schließung professionalisierter Berufspositionen interpretiert, was auf eine engere Verknüpfung von Bildung und Beschäftigung hinweist (Müller 2001, S. 58ff).

²¹ Auf die Befunde zur Veränderung des Zusammenhangs zwischen Bildung und Einkommen, d.h. zur Entwicklung von *monetären Bildungsrenditen* wird an dieser Stelle verzichtet (Steiner/Lauer 2000, Butz 2001, Göggel 2007, Anger/Lupo 2007, Anger/Plünnecke/Schmidt 2010, Reilich 2013, Buschle/Haider 2013) Im Sinne des meritokratischen Leistungsprinzips wird von einer Vermittlungsfunktion der Berufsposition und somit von keinem unmittelbaren Einfluss der Berufsqualifikation auf das Einkommen ausgegangen (vgl. Schiener 2006, S. 25f). Der Zusammenhang zwischen der Berufsposition und dem Einkommen wird zur Erklärung der Polarisierungsthese aufgegriffen und erläutert (vgl. Kapitel 3.1.3).

Für die qualifikationsbezogene Verteilung von Beschäftigten der Privatwirtschaft nach Berufsposition stellt Franz (2011) mit dem SOEP zwischen 1984 und 2008 einen Anstieg akademisch qualifizierter Führungskräfte fest, was mit einem Rückgang beruflicher Bildungsabschlüsse auf dieser Stausebene einhergeht (Franz 2011, S. 193f). Der Trend zur Höherqualifizierung, im Zuge dessen Akademiker verstärkt Leitungspositionen besetzen, führt zwar zu einer Verdrängung von beruflich qualifizierten Beschäftigten. Jedoch setzt sich die Führungsebene inzwischen nicht nur aus Arbeitskräften mit ausschließlich akademischen Bildungstiteln, sondern auch mit hybriden Bildungsprofilen zusammen, d.h. mit Personen, die einen beruflichen *und* akademischen Bildungsabschluss erworben haben (ebd., S. 197). Während der *rein berufliche Bildungstyp* aus betrieblicher Sicht für mittlere und höhere Berufspositionen immer weniger rekrutiert wird, scheint hierfür neben dem *rein akademischen Bildungstyp* der *beruflich-akademische Bildungstyp* an Bedeutung zu gewinnen. Angesichts der bildungspolitischen Veränderungen, d.h. der „Akademisierung beruflicher und Verberuflichung akademischer Bildung“ (Rauner 2012) wird angenommen, dass im Zuge des Selektions-, Schließungs- und Verdrängungseffekts im Berufsfeld auch gering und beruflich qualifizierte Arbeitnehmer vom Qualifikationswettbewerb erfasst werden und steigende (Weiter-) Bildungsaspirationen entwickeln, um eigene Erwerbs- und Karrierechancen zu verbessern. Der Trend zur Höherqualifizierung lässt sich nicht nur als Reaktion auf steigende Qualifikationsanforderungen, sondern auch auf die zunehmende Konkurrenz zwischen Beschäftigtengruppen interpretieren, welche ihre Position in der *Arbeitskräfteschlange* (Thurow 1975, S. 127), z.B. über die Teilnahme an zertifizierten beruflichen Fort- und Weiterbildungsangeboten oder über das Nachholen höherer Berufsabschlüsse verbessern wollen (Müller 1998, S. 92, Hillmert/Jacob 2004, Krone 2013, S. 5f).

Ein moderner Ansatz der empirischen Bildungs- und Arbeitsmarktforschung zur Untersuchung von Verdrängungsprozessen stellt das Konstrukt der *vertikalen Beschäftigungsinadäquanz*²² oder unterwertigen Beschäftigung dar, bei dem die formale Berufsqualifikation das berufliche Anforderungsniveau einer Tätigkeit übersteigt und nicht der eingenommenen Berufsposition mit den damit verbundenen Einkommens- und Anerkennungsprivilegien entspricht (Rukwid 2012, S. 5, Plicht/Schober/Schreyer 1994, S. 178). Bei einer unterwertigen Beschäftigung weicht das Anforderungsniveau einer Tätigkeit soweit vom formalen Bildungsgrad des Stelleninhabers ab, dass diese auch von einer Erwerbperson mit geringerem formalen Qualifikationsniveau ausgeübt werden könnte (Büchel 1998, S. 19). Da es für vertikale Beschäftigungsinadäquanz keine eindeutigen Maßstäbe gibt, d.h. die der formalen Bildung entsprechende Angemessenheit des Tätigkeitsniveaus nicht eindeutig zu bestimmen und historisch variabel ist, kann das Ausmaß der Überqualifikation auf dem Arbeitsmarkt nur annähernd geschätzt werden (Plicht/Schreyer 2002, S. 531). Hierfür stehen mehrere Operationalisierungsverfahren zur Verfügung. Zumeist wird auf den subjektiven Ansatz zurückgegriffen, bei dem die individuellen Aussagen von befragten Arbeitnehmern genutzt werden. Deren Angaben zur Einschätzung des beruflichen Anforderungsniveaus und der dafür erforderlichen Qualifikation werden mit dem tatsächlichen Qualifikationsniveau verglichen (ebd.). Obwohl die Befunde durch den Subjektivitätsaspekt verzerrt

²² Es wird zwischen horizontaler und vertikaler Beschäftigungsinadäquanz differenziert (Fehse/Kerst 2007, S. 73f). Bei *horizontaler Beschäftigungsinadäquanz* kommt es zu einer Nichtübereinstimmung zwischen (fachlicher) Qualifikation und inhaltlichen Aspekten der ausgeübten Tätigkeit (Fachinadäquanz) (Plicht/Schober/Schreyer 1994, S. 178).

sein können, wird der subjektive Ansatz aufgrund der Möglichkeit, Veränderungen in der Qualifikationsstruktur und des Anforderungsniveaus zu beobachten, gegenüber anderen Ansätzen bevorzugt (Büchel 1998, S. 68f). Die Befunde zur unterwertigen Beschäftigung variieren aufgrund Unterschiede der Definition, Operationalisierung, Fragestellung und herangezogenen Datenbasis. Allgemein wird festgestellt, dass sowohl Hochschulabsolventen, als auch beruflich qualifizierte Erwerbstätige von Beschäftigungsineffizienz betroffen sind, wobei das Sample in den meisten Studien auf Akademiker/innen eingegrenzt wird und dadurch das Phänomen unterwertiger Beschäftigung von Personen mit Berufsausbildung unberücksichtigt bleibt (Konsortium Bildungsberichterstattung 2006, S. 185f, Rukwid 2012, S. 5). Büchel und Weißhuhn (1997), deren Untersuchung auf Basis des SOEP als richtungsweisend für die deutschsprachige Fehlqualifikationsforschung gilt, ermitteln für westdeutsche Akademiker eine Unterwertigkeitsquote von 15% (Büchel/Weißhuhn 1997, Büchel 1998). Im Bildungsbericht 2006 wird mit den SOEP-Daten für Hochschulabsolventen eine Zunahme unterwertiger Beschäftigungsverhältnisse von 12% (1984) auf 20% (2004) ermittelt. Die entsprechende Quote bei beruflich qualifizierten Erwerbstätigen sinkt im Zeitverlauf von 18% (1984) auf 17% (2004) (Konsortium Bildungsberichterstattung 2006, S. 185f). Ebenfalls auf Basis des SOEP stellt Rukwid (2012) für das Erhebungsjahr 2010 eine Unterwertigkeit von 19% für Akademiker/innen und von 17% für beruflich qualifizierte fest. Als Risikogruppen unterwertiger Beschäftigung werden – auch in anderen Studien – Frauen, Ältere, Personen mit Migrationshintergrund und in atypischen Erwerbsformen genannt (Rukwid 2012, S. 30, Fehse/Kerst 2007, S. 76).

Insgesamt deuten die im Vergleich zu anderen Qualifikationsgruppen besseren Arbeitsmarkt- und Erwerbschancen, die stabile Entwicklung der Bildungsrenditen und der leichte Anstieg der vertikalen Beschäftigungsineffizienz von Akademiker/innen darauf hin, dass diese nicht nur Stellen im höheren, sondern auch im mittleren Beschäftigungssegment einnehmen, d.h. etwas unterhalb einer adäquaten Tätigkeit beschäftigt sind. Hingegen werden die Befunde für beruflich qualifizierte, in denen zwar sinkende Bildungsrenditen und Führungskräfteanteile, jedoch stabile Adäquanzquoten ermittelt werden, als eher widersprüchlich bewertet. Gemäß der Verdrängungsthese ist davon auszugehen, dass durch eine Rekrutierung von Hochschulabsolventen auf bildungsineffiziente Berufspositionen sowie durch die berufliche Weiterqualifizierung von Mitarbeiter/innen ein *Upgrading* im Sinne einer Aufwertung von Arbeitsplätzen erfolgt, was die Zunahme des Anforderungsniveaus und die Akademisierung des Beschäftigungssystems begünstigt (vgl. Alesi/Teichler 2013, S. 34). Vor allem für den berufsfachlichen Arbeitsmarkt der sozialen Dienstleistungsberufe ist davon auszugehen, dass die Qualifikationsanforderungen gestiegen sind und sich institutionelle und soziale Schließungsprozesse durch bildungsmeritokratische Rekrutierungsmuster verstärken. Dies führt dazu, dass der Nexus zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem tendenziell enger wird (Müller/Mayer 1976). Inwiefern diese Annahmen den Entwicklungen in Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufen entsprechen und welche Auswirkungen mit einer Zunahme von Schließungs- und Verdrängungsprozessen im Kontext von Professionalisierung für die im Berufsfeld anzutreffenden Beschäftigtensegmente verbunden sind, stellt im Sinne der empirischen Analyse der Bildungs- und Beschäftigungssituation für die vorliegende Arbeit eine interessante Forschungsfrage dar.

2.3 Die Bildungssituation in Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufen

Im Kontext der Analyse der aufgezeigten Fragestellung werden im weiteren Vorgehen für die Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe die historischen, institutionellen und strukturellen Rahmenbedingungen der Bildungssituation reflektiert sowie der Forschungsstand zur Qualifikationsstrukturentwicklung aufgearbeitet. Im Kontext einer dynamischen Beschäftigungsentwicklung sind diese ebenfalls von einem Prozess der Akademisierung und Verwissenschaftlichung erfasst worden. Demographische, soziale und kulturelle Veränderungen haben zu einer veränderten Nachfrage nach bedarfsgerechten sozialen Dienstleistungen, einem Anstieg beruflicher Qualifikationsanforderungen und einem Ausbau hochqualifizierter Arbeitsplätze geführt. Bleibt die Berufsausbildung lange Zeit von der Akademisierung unberührt, wird angesichts des gesellschaftlichen Bedarfs an hochqualifiziertem Personal – je nach Berufsfeld zu einem unterschiedlichen Zeitpunkt einsetzend – eine Sicht zunehmender Professionalisierung eingenommen und eine wissenschaftliche Grundlegung der jeweiligen Ausbildung angestrebt. Der Akademisierungsprozess der Sozialarbeit/Sozialpädagogik, Pflege und Erzieher*innen ist vor allem durch die Einrichtung von Studiengängen und Fortbildungsmöglichkeiten an Berufsakademien, Fachhochschulen, Pädagogischen Hochschulen und Universitäten gekennzeichnet (Viernickel 2008, S. 135). Im Folgenden wird unter Berücksichtigung der Besonderheiten der jeweiligen Berufsfelder der Akademisierungsprozess und die empirische Forschungslage zur Qualifikationsstrukturentwicklung getrennt für die Sozialarbeit/-pädagogik (2.3.1), Pflege (2.3.2) und Erzieher*innen (2.3.3) in dessen Grundzügen nachgezeichnet. Es wird geprüft, ob und inwiefern Auswirkungen der (Teil-) Akademisierung der Berufsfelder auf unterschiedliche Beschäftigtengruppen in den Diskursen thematisiert werden. Außerdem wird die Bedeutung beruflicher Weiterbildung für pädagogische und pflegerische Handlungsfelder im Kontext von Professionalisierungsprozessen und der Verdrängungsannahme analysiert. (2.3.4)

2.3.1 Akademisierung und Qualifikationsstrukturen der Sozialarbeit/Sozialpädagogik

Grundzüge der Akademisierungsgeschichte der Sozialarbeit/Sozialpädagogik nach 1945

Für die Rekonstruktion der Entwicklung der sozialberuflichen Qualifikationslandschaft kann man inzwischen auf eine mehr als 100-jährige Geschichte zurückblicken. Dabei haben soziale Bewegungen, gesellschaftliche Umbrüche und bildungspolitische Reformbestrebungen die Ausbildungsstrukturen der Sozialen Arbeit seit ihrer Institutionalisierung zu Beginn des 20. Jahrhunderts nachhaltig geprägt und beeinflusst. Zur Beschreibung der Ausbildungs- und Akademisierungsgeschichte muss zwischen den beiden historischen Traditionslinien *Sozialarbeit* und *Sozialpädagogik* unterschieden werden. Deren Ausbildungsstränge haben sich zwar zeitlich parallel, jedoch institutionell, inhaltlich und wissenschaftstheoretisch unabhängig voneinander entwickelt (Kruse 2004, S. 21ff). Während sich jener Ausbildungsstrang, der eher mit dem Hilfe- und Fürsorgebereich der Sozialarbeit assoziiert wird, aus den historischen Wurzeln der Ausbildung zum/zur *Wohlfahrtspfleger*in* heraus entwickelt, wird der bildungsstrukturelle Ursprung der Sozialpädagogik an der Ausbildung zum/zur *Jugendleiter*in* festgemacht (ebd.). Dabei wird eine Differenzierung zwischen einem *professionsinduzierten* und einem *disziplininduzierten* Akademisierungsprozess vorgenommen (Rauschenbach/Züchner 2004, S. 68). Die professionsinduzierte Akademisierung wird als jener Weg der Verwissenschaftlichung beschrieben, der sich aus

den Qualifikationsanforderungen der Berufspraxis, sozusagen *von unten* heraus ergibt und sich mit der Umwandlung der Fachschulen für Sozialarbeit und Sozialpädagogik in Fachhochschulen vollzieht, an denen weiterhin eine starke Berufsorientierung vorherrscht. Hingegen wird die disziplininduzierte Akademisierung als Verwissenschaftlichungsprozess *von oben* verstanden, welcher – wie im Fall der universitären Sozialpädagogik – durch die Disziplinentwicklung der Erziehungswissenschaft (infolge der Errichtung des Diplom-Studiengangs mit Schwerpunkt Sozialpädagogik) und einer stärkeren Wissenschaftsorientierung gekennzeichnet ist (ebd.).

Bezüglich der institutionellen Entwicklung der *Sozialarbeit* nach 1945 ändern sich die Rahmenbedingungen der bundesdeutschen Wohlfahrtspflege in den 1950er Jahren dahingehend, dass in einer Phase des wirtschaftlichen Aufschwungs (*Wirtschaftswunder*) und eines ansteigenden Bedarfs an qualifizierten Fachkräften die Notwendigkeit einer Neuordnung der sozialen Ausbildung und deren *Höhenlage* (Salomon) diskutiert wird (Hering/Münchmeier 2007, S. 213f). Auf Basis einer neuen Ausbildungs- und Prüfungsordnung führt dies zwischen 1959 und 1964 zur ersten Aufwertung der Wohlfahrtsschulen auf Fachschuleebene zu *Höheren Fachschulen für Sozialarbeit* (Kruse 2004, S. 65ff). Mit der Ausbildungsreform gehen neben einer Verlängerung der Ausbildungsdauer (4 Jahre) veränderte fachliche Zulassungsvoraussetzungen einher, was den Berufszugang für größere Bevölkerungskreise eröffnet. Zudem wird die seit der Weimarer Republik bestehende Zergliederung der Ausbildungsinhalte aufgehoben und in eine einheitliche Grundausbildung überführt. Obwohl die daraus entstehende Fächervielfalt hinsichtlich der Gefahr der Nivellierung hinterfragt wird, soll damit eine Qualifizierung für ein breites Spektrum an sozialen Tätigkeitsfeldern bereitgestellt, einer Zersplitterung der sozialen Berufe entgegengewirkt und der Berufsstatus erhöht werden (ebd.). Die Einheitlichkeit des Berufsbildes wird in der Berufsbezeichnung *Sozialarbeiter/in* zum Ausdruck gebracht, der verwandte Tätigkeiten aus dem sozialen Bereich subsumiert.

Die institutionelle Entwicklung der *Sozialpädagogik* verläuft in den 1950er Jahren in eine ähnliche Richtung, obwohl der Beschluss zur Statusanhebung der *Jugendleiterinnen-Ausbildung*²³ erst 1967 erfolgt. Zwar wird in der Nachkriegszeit durch eine Empfehlung der Kultusministerkonferenz (KMK) im Jahr 1951 sowie durch die 1956 verfassten *Richtlinien für die Ausbildung von Jugendleiterinnen* bereits eine Ausdehnung der Ausbildungsdauer von einem auf zwei Jahre umgesetzt. Jedoch ist angesichts gestiegener Berufsanforderungen, eines wachsenden Leitungskräftebedarfs und einer Ausdifferenzierung der Handlungsfelder die Dringlichkeit einer umfassenden Ausbildungsreform gegeben. Beeinflusst durch die parallel verlaufende Reform der Sozialarbeiterausbildung setzt Anfang der 1960er Jahre eine Diskussion über die Neukonzeption sozialpädagogischer Ausbildungsberufe ein, in der auch die Ausbildung zur Jugendleiterin thematisiert wird. Um deren Berufsbild und Attraktivität zu erhöhen, soll diese an die Ausbildung zum/zur Sozialarbeiter/in angepasst und als grundständiges Angebot auf einer höheren Bildungsstufe verankert werden. Folglich wird die Ausbildung auf Beschluss der KMK seit 1967

²³ Die seit Mitte des 19. Jahrhunderts bestehende und seit 1911 staatlich geregelte einjährige Ausbildung zur Jugendleiterin, die berufserfahrenen Kindergärtnerinnen eine Möglichkeit zur Weiterqualifizierung bietet (Leitungspositionen in größeren Kindergärten, Horten und Heimen sowie unterrichtende Tätigkeiten an sozialen Frauenschulen oder Schulen für Kinderpflegerinnen), hat mit der Anhebung der Aufnahmevoraussetzungen (längere, nun dreijährige Berufserfahrung) und der Forderung nach ihrer wissenschaftlichen Fundierung (in Form einer Berufsakademie) bereits in der Weimarer Republik (1931) eine erste Aufwertung erfahren (Amthor 2003, S. 339).

an *Höheren Fachschulen für Sozialpädagogik* durchgeführt und mit der Berufsbezeichnung *Sozialpädagogin* versehen (Rauschenbach/Züchner 2004, S. 71). Durch die Öffnung und Statusanhebung der nunmehr grundständigen, vierjährigen Ausbildung weitet sich der Anteil an sozialpädagogischen Auszubildenden, Absolventen und Beschäftigten in einem wachsenden Spektrum sozialpädagogischer Arbeitsfelder stetig aus (Amthor 2003, S. 491ff).

Zur Zusammenlegung der Ausbildungsstränge *Sozialarbeit* und *Sozialpädagogik* kommt es Anfang der 1970er Jahre im Zuge der Überführung der Höheren Fachschulen in *Fachhochschulen*. Die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen dieser für die (*professionsinduzierte*) *Akademisierung* der Sozialarbeit/Sozialpädagogik zentralen Strukturentwicklung liegen in der finanziellen Förderung und dem strukturellen Ausbau des Bildungswesens durch die Bildungspolitik begründet (Rauschenbach/Züchner 2004, S. 75). Als Reaktion auf die Akademisierungsbemühungen der Ingenieur- und Technikerberufe beschließt die KMK 1968, „die Ingenieurschulen und gleichrangige andere Bildungseinrichtungen von der Ebene der berufsbildenden Schulen auf die Hochschulebene und damit vom sekundären zum tertiären Bildungssektor anzuheben“ (Amthor 2003, S. 502). In Anpassung an internationale Qualifikationsstandards fordern die Interessenvertreter der Sozialen Arbeit (Pestalozzi-Fröbel-Verband, Arbeiterwohlfahrt, Caritas, Diakonie, etc.) eine wissenschaftliche Ausrichtung der sozialberuflichen Ausbildung ein. Infolge des Beschlusses der KMK und des daran anknüpfenden Abkommens der Bundesländer, welche die Errichtung von Fachhochschulen zwar nur für die Ausbildungen des Ingenieurwesens und der Wirtschaft vorsahen, jedoch keine Gründe für eine Vernachlässigung des sozialen Ausbildungssektors vorbringen können, werden auch die Höheren Fachschulen für Sozialarbeit und Sozialpädagogik zu Fachhochschulen aufgewertet (ebd.). Zulassungsvoraussetzung zum Studium sind die Fachhochschulreife und eine 6 bis 8 Monate dauernde Berufserfahrung. Angesichts einer rapide ansteigenden Studierendenquote und der Überfüllung der Hochschulen kommt es zwischen 1969 und 1971 im ganzen Bundesgebiet zu zahlreichen Neugründungen von Fachhochschulen und zu einer Ausweitung von Studiengängen. 1976 wird im Zuge der Änderung des Hochschulrahmengesetzes der Diplomabschluss auf Fachhochschulebene eingeführt, so dass die Abschlüsse *Diplom-Sozialarbeiter/in (FH)* bzw. *Diplom-Sozialpädagogin/in (FH)* vergeben werden. Die Akademisierung der sozialen Ausbildung ist von Seiten der Anstellungsträger (Wohlfahrtsverbände, Kirchen, Kommunen) anfänglich heftiger Kritik ausgesetzt. Es wird Theorielastigkeit und Praxisferne der Berufsanfänger angemahnt. Anzunehmen ist, dass auch Befürchtungen hinsichtlich der Konsequenzen der Statusanhebung auf das berufliche Laufbahn- und Einkommensgefüge eine Rolle gespielt haben (Kruse 2004, S. 112f).

Ähnliche Kritik erfährt die (*disziplininduzierte*) *Akademisierung* der Sozialpädagogik auf Universitätsebene. Finden erste Diskurse zur institutionellen Professionalisierung der Sozialpädagogik und entsprechende Akademisierungsbemühungen bereits in der Weimarer Republik und Nachkriegszeit statt, wird eine Ausweitung sozialpädagogischer Ausbildungsangebote an Universitäten zu Beginn der 1970er Jahre mit der Etablierung des Diplomstudiengangs Erziehungswissenschaft und der Schaffung des Berufs *Diplom-Pädagoge/Pädagogin* erreicht. Neben den pädagogischen Schwerpunkten im Kontext der Lehrerbildung an Pädagogischen Hochschulen gibt es bereits wenige erziehungswissenschaftliche Magister- und Promotionsstudiengänge an Universitäten (Amthor 2003, S. 521). Die anfänglichen Diskussionen zur Einführung des Diplomstu-

diengangs Erziehungswissenschaft treffen auf parallele Bestrebungen, an den Pädagogischen Hochschulen einen dem Diplom gleichwertigen Abschluss einzuführen, womit man sich einen Status- und Prestigegewinn (auch für die Lehrerbildung) erhofft. Zudem wandelt sich im Kontext der *realistischen Wende* das Selbstverständnis der Erziehungswissenschaft von einer „geisteswissenschaftlich orientierten Pädagogik zu einer (empirischen) Sozialwissenschaft“ (ebd., S. 525). Mit dem Diplomstudiengang werden Möglichkeiten des Ausbaus praxisbezogener Forschung verbunden, um einerseits die Disziplin im Hochschulbereich zu verankern und andererseits die (sozial-) pädagogische Praxis mit wissenschaftlichem Wissen zu versorgen. Mit der *Rahmenordnung für die Diplomprüfung in Erziehungswissenschaft*, welche die KMK 1969 verabschiedet, wird erstmals ein bundeseinheitlicher, grundständiger Hauptfachstudiengang an Universitäten für pädagogische Tätigkeitsfelder eingeleitet.

Der Berufsfeldbezug bleibt allerdings diffus. Die Kritik, die seitens der Anstellungsträger an den Diplomstudiengang gerichtet wird, bezieht sich neben dem Vorwurf der Praxisferne und Theorielastigkeit auf die unklare Arbeitsmarktsituation für Diplom-Pädagogen (ebd., S. 529f). Bezüglich der Annahme einer sich als schwierig zu gestaltenden Berufseinmündungsphase setzen kontroverse Debatten zum Bedarf von Diplom-Pädagogen ein, aufgrund derer der Studiengang im Laufe der 1980er Jahre unter einen „arbeitsmarktfixierten Legitimationsdruck“ (Rauschenbach 1999, S. 68) gerät. Tatsächlich verschärft sich zu dieser Zeit auf dem Arbeitsmarkt die Konkurrenz zwischen Hochschulabsolventen. Die Phase der wirtschaftlichen Rezession bewirkt, dass Personalentscheidungen stärker nach Kostengründen gefällt werden, wodurch Stellen eingespart oder auf ein geringeres Qualifikations- und Gehaltsniveau zurückgestuft werden. Kurzfristig führt dies zu einer erhöhten Arbeitslosigkeitsquote der Diplom-Pädagogen (Kruse 2004, S. 153f). Spätere Berufsfeldanalysen zeigen ein positiveres Bild für deren Arbeitsmarktsituation oder zumindest eine Angleichung ihrer Arbeitsmarktrisiken an die Absolventen der Fachhochschulen (Soziale Arbeit) und universitärer Nachbarfächer (Psychologie, Soziologie) (Rauschenbach 1999, S. 68f). Es wird sich von der Auffassung eines statischen, unflexiblen Arbeitsmarktgefüges abgegrenzt und stattdessen davon ausgegangen, dass Veränderungen im Bildungswesen auf das Beschäftigungssystem zurückwirken. Mit einem sich entwickelnden Angebot an qualifizierten Fachkräften verändere sich auch die Nachfrage in den Tätigkeitsbereichen, für die neue Stellen eingerichtet werden oder in denen durch die Substitution von Hochschulabsolventen zunehmend Verdrängungsprozesse stattfinden (Kruse 2004, S. 153f). Es wird konstatiert, dass sich Diplom-Pädagogen nach anfänglichen Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt behaupten und ihr breites Berufswissen flexibel und in heterogenen Beschäftigungsfeldern einsetzen. Insgesamt wird dem Diplomstudiengang eine große Bedeutung für die Professionalisierung und Entwicklung einer neuen Fachlichkeit in der (sozial-) pädagogischen Praxis zugeschrieben, wobei der fachlich *und* wissenschaftlich qualifizierte Stelleninhaber eine *professionelle Handlungskompetenz* mitbringen soll, welche in leitenden, planenden, beratenden, forschenden und lehrenden Funktionen benötigt wird (Amthor 2003, S. 530).

Im Zuge des *Bologna-Prozesses* zeichnen sich für die Professionalisierung der Sozialen Arbeit erneut Veränderungen ab. Für den Bereich der Sozialen Arbeit, des Sozialwesens und der Erziehungswissenschaft/Pädagogik werden seit der Jahrtausendwende an den Hochschulen die Diplomstudiengänge in das Bachelor-/Mastermodell überführt und zahlreiche neue Studiengänge

ge entwickelt (Buttner 2007, Schoneville/Kruse/Thole 2010). Mit der Implementierung der neuen Studienstrukturen setzen seitens der Hochschul- und Interessenvertreter der Sozialen Arbeit bildungspolitische Debatten über die positiven und negativen Auswirkungen des *Bologna-Prozesses* ein (Schweppe/Sting 2006). Auf der einen Seite werden wegen der verkürzten Studiendauer sowie der tendenziellen Nivellierung und Verschulung der Ausbildungsinhalte eine Abwertung der Studienabschlüsse und eine unzureichende Qualifizierung der Absolventen befürchtet (Hill 2012, S. 297ff). Auf der anderen Seite eröffnen sich vor allem für Fachhochschulen neue Möglichkeiten der wissenschaftlichen Fundierung. Zudem hat sich mit der Einführung des gestuften Systems die Durchlässigkeit zwischen den Qualifikationsebenen erhöht. Die Ausdifferenzierung des Studienangebots auf der Masterebene bietet berufserfahrenen Praktiker/innen die Möglichkeit zur beruflichen Weiterqualifizierung und inhaltlichen Spezialisierung, was zuvor nur durch außeruniversitäre berufsbezogene Fortbildungskurse gewährleistet ist (Kruse 2006, S. 94ff). Da ein vollakademischer Abschluss (z.B. Sozialmanagement, Sozialwirtschaft) erworben werden kann, bestehen Aussichten auf bessere Erwerbchancen in Form höherer Berufspositionen und/oder Einkommen. Angesichts einer inhaltlichen Diversifikation spezialisierter (Master-) Studiengänge (Sozialmanagement, Supervision, Mediation, Gesundheit und Pflege, Bildung und Erziehung, Beratung) sowie einer tendenziellen Auflösung der Grenzen zu benachbarten Berufsfeldern stellt sich jedoch erneut die Frage nach einem einheitlichen Disziplin- und Professionsverständnis der Sozialen Arbeit (Buttner 2007).

Tabelle 3: Kernberufe Sozialer Arbeit

Abschluss Vergleichs- felder	Kinder- pflegerIn/ Sozial- assistentIn	ErzieherIn	Bachelor of Arts (FH)	Master of Arts (FH)	Bachelor of Arts	Master of Arts
			Soziale Arbeit		Soziale Arbeit, Erziehungswissenschaft, Lehramt Sek. II mit berufl. Fachrichtung Sozialpädagogik	
Berufliche Staturebene	Ausbildungs- beruf/ Gesellen- Ebene	Techniker-/ Meister- Ebene	Ingenieur- Ebene Gehobener Dienst	In der Regel: Höherer Dienst	Ingenieur-Ebene Gehobener Dienst	Höherer Dienst
Ort und Dauer der Ausbildung	2 J. Berufs- fachschiule	1 J. Berufs- praktikum/ 2 Jahre Fachschiule oder Beruf- kolleg	3 bis 4 J. Fachhoch- schule/ Berufs- akademie	1 bis 2 J. Fachhoch- schule/ Beruf- sakademie	3 J. Universität	1 bis 2 J. Universität
Mindest- zugangsvoraus- setzung	Hauptschul- abschluss (9 J. allgemein bildende Schule)	abgeschlos- sene Ausbil- dung oder Vorprakti- kum Mittlerer Bildungs- abschluss **	Fachhoch- schulreife/ Fachober- schule oder Abschluss Klasse 12 Gymnasium oder 5 J. Be- rufskolleg teilw. Vor- praktikum	Bachelor of Arts	Abitur/3 J. Berufliches Gym- nasium mit berufsbildenden SP Sozialwesen/FH-Studi- um/6 J. Berufskolleg	Bachelor of Arts

Quelle: Küster/Schoneville 2012, S. 1049

Insgesamt umfasst das gegenwärtige Ausbildungsspektrum sozialer Berufe, d.h. aller im sozial-pflegerischen Bereich angesiedelten Arbeitsfelder unter Hochschulniveau (Fachhochschulen und Universitäten) die Ausbildungsgänge an Fachschulen (Erzieher*innen, Heilpädagogik) und Berufsfachschulen (Sozialassistent*innen, Kinderpflege) mit einer vielfältigen Bandbreite an tätigkeitsbezogenen Spezialisierungen (vgl. Tabelle 3). Neben der Segmentierung der Qualifikationsniveaus tragen die Pluralität der Träger und uneinheitliche Regelungen in den Bundesländern zur diffusen Komplexität der Ausbildungslandschaft und geringen Durchlässigkeit zwischen den Ausbildungsebenen bei (Küster/Schoneville 2012, S. 1047). Da die hierarchischen Qualifikationsstufen nicht mit einem spezifischen Tätigkeitsprofil versehen sind, wird von heterogenen Einstellungspraxen, Einsatzfeldern, Entlohnungsstrukturen und Beschäftigungsverhältnissen des sozial qualifizierten Fachpersonals ausgegangen (Thole 2012, S. 48).

Qualifikationsstrukturen in der Sozialarbeit/Sozialpädagogik

Im Vergleich zur auf qualitativen Untersuchungen basierenden Theorieentwicklung hinsichtlich professioneller Perspektiven wird die empirisch-quantitative Forschung zur Entwicklung von Qualifikationsstrukturen im Berufsfeld der Sozialarbeit/Sozialpädagogik als unzureichend eingeschätzt. Das liegt an der Problematik, dass zur empirischen Bestandsaufnahme bildungsstruktureller Trends keine das gesamte Berufsfeld umfassende Personalstatistik zur Verfügung steht, was wiederum daraus resultiert, dass sich der in den letzten Jahrzehnten expandierende Teilarbeitsmarkt für Sozialarbeiter*innen und Sozialpädagogen*innen überaus heterogen entwickelt hat (Züchner/Cloos 2012, S. 934f). Die Datenquelle, welche den umfassendsten Einblick in die Personalsituation der Sozialen Arbeit erlaubt und am häufigsten zu deren empirischen Beschreibung herangezogen wird, ist die *Kinder- und Jugendhilfestatistik (KJH-Statistik)*.²⁴ Zur Eingrenzung des Arbeitsfeldes werden in der Vollerhebung die Berufsqualifikationen von Beschäftigten in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe erfasst (ebd., S. 936). Der Nachteil besteht darin, dass sich die Daten auf den Bereich der Kinder- und Jugendhilfe beschränkt, der quantitativ gesehen zwar den Kernbereich, jedoch nicht das gesamte Berufsspektrum des sozialpädagogischen Personals umfasst. Zudem konzentrieren sich Analysen auf Basis der KJH-Statistik auf die Entwicklung der Erwerbstätigenzahlen, wobei der Personalanstieg in der Kinder- und Jugendhilfe häufig als *Wachstumsmotor des Arbeitsmarktes* bezeichnet wird (Fuchs-Rechlin/Rauschenbach 2012). Dennoch werden im Kontext professionalisierungstheoretischer Überlegungen ebenfalls Rückschlüsse auf die Qualifikationsstrukturentwicklung getroffen. Die statistische Auswertung der Daten durch die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) für das Jahr 2010 bestätigt, dass die Qualifikationsprofile des pädagogischen Personals in der Kinder- und Jugendhilfe (ohne Tageseinrichtungen für Kinder) äußerst vielfältig sind und sich seit 2002 unterschiedlich entwickelt haben (vgl. Tabelle 4).

²⁴ Die KJH-Statistik ist eine amtliche Fachstatistik, die in regelmäßigen Abständen die Leistungen, Entwicklungen und Aufgaben spezifischer Teilbereiche der deutschen Kinder- und Jugendhilfe (Kindertageseinrichtungen, Hilfen zur Erziehung, Kinder- und Jugendarbeit) zur Abstimmung mit den gesetzlichen Regelungen des SGB III erfasst. Die von den Statistischen Bundesämtern erhobenen und zur Verfügung gestellten Daten werden von der *Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik (AKJStat)* der Universität Dortmund fachwissenschaftlich analysiert. Die in zahlreichen Publikationen veröffentlichten Ergebnisse sollen laut Zielsetzung der Arbeitsstelle zur empirischen Fundierung der Fachdebatten zur Kinder- und Jugendhilfe sowie zur Weiterentwicklung der KJH-Statistik beitragen (Schilling/Pothmann 2013, www.akjstat.uni-dortmund.de).

Tabelle 4: Qualifikationsentwicklung des pädagogischen Personals (ohne Verwaltungspersonal) in der Kinder- und Jugendhilfe (ohne Tageseinrichtungen für Kinder) in den Jahren 2002 und 2010 (in Anzahl der Beschäftigten und Prozent)

	2002	2010
<i>Kernqualifikationen</i>		
Sozialpädagogen/innen, Sozialarbeiter/innen (FH)	46.502	61.397
(Sozial-) Pädagogen/innen (Uni)	9.469	13.063
Erzieher/innen	39.240	41.416
Kinderpfleger/innen	2.194	1.771
Sozialassistent/innen	241	589
Gesamt	97.646	118.236
Beschäftigtenanteil (in %)	76,8	78,4
<i>Fachnahe Qualifikationen</i>		
Heilpädagogen/innen (FH, Uni)	2.934	3.652
Heilerziehungspfleger/innen	1.975	3.620
Familienpfleger/innen	266	251
Kinder-/Krankenschwester/-pfleger	1.356	1.593
soziale/medizinische Heilberufe	714	893
sonstige soziale Kurzausbildungen	1.384	1.285
Gesamt	8.629	11.294
Beschäftigtenanteil (in %)	6,8	7,5
<i>Fachfremde Qualifikationen</i>		
Kinder-/Jugend-/Psychotherapeut/innen	1.402	1.247
Psycholog/innen (Uni)	3.972	4.393
Beschäftigungs-/Arbeitstherapeut/innen	544	938
Ärzte/innen	282	185
Krankengymnasten/innen, Masseur/innen	436	184
Logopäden/innen	197	149
Sonderschul-/Fachlehrer/innen, sonstige Lehrer/innen	4.768	3.863
sonstiger Hochschulabschluss	4.781	5.713
Abschlussprüfung mittlerer Dienst	4.419	4.578
Gesamt	20.801	21.250
Beschäftigtenanteil (in %)	16,4	14,1
Beschäftigte insgesamt	127.076	150.780

Quelle: BGW 2012, S. 57, eigene Darstellung und Berechnung

Im engeren Sinne werden die Berufsabschlüsse als Sozialarbeiter/in (FH), Sozialpädagoge/in (FH, Uni), Diplom-Pädagoge/in mit Schwerpunkt Sozialarbeit/Sozialpädagogik (Uni), Erzieher/in, Kinderpfleger/in und Sozialassistent/in als fachlich einschlägige *Kernqualifikationen* der Sozialen Arbeit angesehen (Züchner/Cloos 2012, S. 934). Beschäftigte mit diesen Qualifikationsprofilen stellen ca. 3/4 des Gesamtpersonals in der Kinder- und Jugendhilfe, welches 2010 ohne Verwaltungspersonal und den Mitarbeiter/innen in Kindertageseinrichtungen 150.780 Beschäftigte²⁵ umfasst. Der übrige Anteil verteilt sich zum einen auf Beschäftigte mit fachnahen Berufsabschlüssen (Heilpädagogik, Heilerziehungspflege, Kinder-/Krankenpflege, Familienpflege), welche im weitesten Sinne für die Soziale Arbeit qualifizieren und zum anderen auf fachfremde Qualifikationen (Lehrer/innen, Psycholog/innen, Ärzte/innen, etc.), welche ebenfalls in der Kinder- und Jugendhilfe anzutreffen sind. In Bezug auf die *Qualifikationsentwicklung* wird ein leichtes Beschäftigungswachstum des Personals mit Kernqualifikationen und fachnahen Berufsabschlüssen konstatiert. Der Anteil von Beschäftigten mit fachlich einschlägigen Berufsqualifikationen steigt zwischen 2002 und 2010 von 77% auf 78% und der Beschäftigten mit fachnahen Abschlüssen von 7% auf 7,5% (vgl. Tabelle 4). Eine Ausnahme stellen Kinderpfleger/innen dar, für deren Anteil – vermutlich aufgrund des Zulaufs zur Berufsausbildung zum/r Sozialassistent/innen (Schreiber 2012, S. 47) – ein rückläufiger Trend zu beobachten ist (vgl. Tabelle 4). Gleichsam verlieren die fachfremden Qualifikationen an Bedeutung. Besitzen 2002 noch 16% der Beschäftigten einen fachfremden Berufsabschluss, sind es 2010 nur noch 14% (vgl. ebd.). Aus professions- und bildungssoziologischer Sicht deuten diese Befunde darauf hin, dass mit dem Anstieg von Berufsanforderungen in der Kinder- und Jugendhilfe ein fachlicher Schließungsprozess einsetzt, der zu einer Erhöhung des Beschäftigtenanteils mit fachlich einschlägigen Berufsqualifikationen und einem erschwerten Berufszugang für Absolventen fachfremder Berufsabschlüsse führt (Wilensky 1972, Sørensen 1983, Müller 1998).

Darüber hinaus macht sich der Anstieg von Berufsanforderungen in einem höheren Anteil von akademisch ausgebildeten Beschäftigten bemerkbar. Wird die Zahl der in der Kinder- und Jugendhilfe (ohne Tageseinrichtungen für Kinder) beschäftigten Personen mit (Fach-) Hochschulabschluss 2002 noch auf 74.654 geschätzt, sind es 2010 bereits 94.451, womit der Akademikeranteil von 59% auf 63% ansteigt. Insbesondere für Absolventen einschlägiger Hochschulabschlüsse wird seit 2002 eine positive Entwicklungsdynamik beobachtet. Deren Anteil steigt von 44% (2002) auf 49% (2010), was bedeutet, dass inzwischen fast jeder zweite Beschäftigte eine fachlich einschlägige Hochschulqualifikation vorweist.²⁶ Der Qualifikationsanstieg spiegelt sich nicht zuletzt in einer rückläufigen Quote von beruflich qualifizierten Erwerbstätigen wider. Hier sinkt der Beschäftigtenanteil seit 2002 von 37% auf 34%, was auf einen prozentualen Rückgang der Erwerbstätigkeit von Fachkräften mit (Berufs-) Fachschulabschlüssen zurückzuführen ist.

²⁵ Ende 2010 sind in der Kinder- und Jugendhilfe (ohne Tageseinrichtungen für Kinder) insgesamt 219.993 Personen (davon 23% Verwaltungspersonal) beschäftigt, was einen Anteil von 31% an der Gesamtbeschäftigung der Kinder- und Jugendhilfe ausmacht. Der überwiegende Personalanteil (69%) ist demnach im Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen anzutreffen, welches hier nicht berücksichtigt, sondern im Kapitel 2.3.3 gesondert betrachtet wird (BGW 2012, S. 51).

²⁶ Würde das Segment des Verwaltungspersonals der kommunalen Jugendämter mit dazu gerechnet werden, fiel der Anteil höher aus, da hier mehr als 53% der Beschäftigten über einen einschlägigen Hochschulabschluss verfügen und dieser in vielen Bereichen, z.B. in den Allgemeinen Sozialen Diensten (ASD) als Qualifikationsvoraussetzung zur Berufsausübung gilt (Züchner/Cloos 2012, S. 943, Pothmann/Tabel 2012, S. 13).

Insgesamt bestätigen die qualifikationsbezogenen Trends der KJH-Statistik die Annahme, dass die Personalstruktur in der Sozialarbeit/-pädagogik durch ein heterogenes Neben- und Miteinander von Beschäftigten auf allen Ebenen der Qualifikationshierarchie gekennzeichnet ist (Züchner/Cloos 2012, S. 934). In Anbetracht der positiven Entwicklungsdynamik von Beschäftigten mit (fachlich einschlägigen) akademischen Bildungstiteln wird angenommen, dass im Zuge des Akademisierungsprozesses ein Ausbau der beruflichen Wissensbasis im Berufsfeld stattfindet, bei dem die *qualifikatorischen Voraussetzungen* für die berufspraktische Umsetzung von Qualitätsstandards gegeben sind. Rückschlüsse auf mögliche, mit der Qualifikationsstrukturverschiebung einhergehende Schließungs- und Verdrängungsprozesse im Berufsfeld der Sozialarbeit/Sozialpädagogik können aus den empirischen Analysen nicht herausgelesen werden.

2.3.2 Akademisierung und Qualifikationsstrukturen der Pflege

Grundzüge der Akademisierungsgeschichte der Pflege nach 1945

Auch die Ausbildungslandschaft der Pflege hat sich aus professionalisierungstheoretischer Sicht seit ihrer Institutionalisierung im ausgehenden 20. Jahrhundert verändert. Die Pflege hat dabei einen Wandlungsprozess vom *christlichen Liebedienst* und einem der Medizin untergeordneten *Heilhilfsberuf* zum modernen Gesundheitsberuf vollzogen (Görres/Friesacher 1998, S. 158) Mit der Etablierung pflegewissenschaftlicher Studiengänge an Hochschulen in den 1990er Jahren und deren Ausbau im Zuge der Bologna-Reform wird in Ansätzen ein Akademisierungs- und Verwissenschaftlichungsprozess in Gang gesetzt, bei dem sich in der Kranken- und Altenpflege ein professionelles Dienstleistungsverständnis entwickelt. Innerhalb der Pflegewissenschaft wird die eigene Bildungs- und Berufsgeschichte reflektiert und die historische Entwicklung der Pflege(-ausbildung) in gesellschaftlichen, sozialen und politischen Zusammenhängen analysiert (Steppe 1991, Schmidbaur 2002, Kreutzer 2005, Thielkötter 2006, Krampe 2009).

Trotz wiederholter Professionalisierungs- und Akademisierungsversuche kann sich die Krankenpflege in der Nachkriegszeit nicht von kirchlichen Einflüssen lösen. Die verinnerlichten Werte von Demut, Gehorsam und Selbstaufgabe bestehen fort und verhindern bei den Pflegerinnen die Entwicklung eines beruflichen Bewusstseins mit den damit verbundenen Bildungs- und Professionalisierungsansprüchen. In der Öffentlichkeit bleibt das Bild der *dienenden Schwester* erhalten.²⁷ Erst in den 1960er Jahren ändert sich das Berufsverständnis (in) der Krankenpflege, da aufgrund eines rasanten medizinisch-technischen Fortschritts die Berufs- und Qualifikationsanforderungen rapide ansteigen. In diesem Zusammenhang kommt es 1963 zur Etablierung der *Krankenpflegehilfe* und 1965 zur Novellierung des Krankenpflegegesetzes, das bereits seit 1957 die Ausbildungsrahmenbedingungen der Krankenpflege regelt. In Anpassung an internationale Standards und in Abgrenzung zu den Ausbildungsstrukturen der Krankenpflegehilfe wird beschlossen, die Ausbildungsdauer der Krankenpflege (von anderthalb) auf 3 Jahre anzuheben

²⁷ Umso bemerkenswerter erscheint der an der Universitätsklinik Heidelberg vorgenommene Versuch der Modernisierung und Akademisierung der Krankenpflegeausbildung durch die 1953 eröffnete *Heidelberger Schwesternschule*, die als erste bundesdeutsche Einrichtung pflegepädagogische Fortbildungen für Lehrkräfte an Krankenpflegeschulen anbietet. Neben einer grundständigen, dreijährigen Ausbildung zur Krankenpflegerin können sich diese durch theoretischen Unterricht zur Fachkrankenschwester und Oberin qualifizieren. Das Ausbildungskonzept soll Vorbildfunktion haben und die Professionalisierung der Krankenpflege vorantreiben. Die kirchlichen Mutterhausorganisationen stehen diesem Vorhaben jedoch weiterhin ablehnend gegenüber (Kreutzer 2005, S. 240ff).

und den Anteil an theoretischen Ausbildungsinhalten zu erhöhen. Zugangsvoraussetzung ist die mittlere Reife im Unterschied zum einjährigen Lehrgang in der Krankenpflegehilfe, für den lediglich der Hauptschulabschluss benötigt wird und der aus praktischen, hauswirtschaftlichen Anlerntätigkeiten besteht (Kreutzer 2005, S. 253ff). Zudem werden die Ausbildungsbedingungen für die Krankenpflegesschulen (*Schulen des Gesundheitswesens*) festgelegt, die durch ihre institutionelle Angliederung an die Krankenhäuser strukturell weder eindeutig zum Schul- noch zum Berufsbildungssystem gehören. Die Krankenpflegeausbildung institutionalisiert sich außerhalb des Bildungssystems, weswegen ihr bis heute eine rechtliche Sonderstellung zufällt, da die Ausbildungsstätten nicht dem Schulrecht unterworfen sind, sondern den Sozial- und Gesundheitsministerien unterstehen (Kälble 2005, S. 227).

Während sich die Krankenpflege in der Gestaltung der Ausbildungsinhalte und bei der Berufsausübung verstärkt am naturwissenschaftlich-technischen Paradigma der Medizin orientiert, institutionalisiert sich in den 1960er Jahren neben der Krankenpflegehilfe auch die *Altenpflege* als von der Krankenpflege unabhängiger, da eher *sozialpflegerischer* Beruf. Vor dem Hintergrund einer sich veränderten Altersstruktur in der Gesellschaft und einer Konzentration von Krankenpflegekräften auf den Krankenhausstationen steigt der Bedarf an (qualifiziertem) Altenpflegepersonal für die ambulante Hilfe. Werden bereits seit Ende der 1950er Jahre von freien Trägern und Wohlfahrtsverbänden (AWO, Deutscher Caritasverband, etc.) erste, auf die Altenpflege spezialisierte, mehrmonatige Schulungen und Kurse angeboten (Amthor 2003, S. 477f), sieht die 1968 vom *Deutschen Verein für öffentliche und private Fürsorge* verfasste *Ausbildungs- und Prüfungsordnung für Altenpflegerinnen* eine Ausbildungszeit von 2 Jahren vor, die den Hauptschulabschluss voraussetzt. Diese Verordnung dient den Bundesländern als Grundlage für die in den Folgejahren umgesetzten Ausbildungsrichtlinien. Dennoch gestalten sich die länderspezifischen Regelungen höchst unterschiedlich und die Ausbildungsdauer variiert zwischen 2 und 3 Jahren (Fenchel 1999, S. 82). Deswegen wird 1985 durch die Arbeits- und Sozialministerkonferenz eine neue Rahmenvereinbarung verfasst, in der die staatliche Anerkennung der länderspezifischen Altenpflegeabschlüsse sichergestellt wird (ebd., S. 83). Die Verberuflichung der Altenpflege geht sowohl mit einer Modernisierung stationärer und ambulanter Altenhilfeeinrichtungen einher, an denen der berufspraktische Unterricht der Altenpflegeausbildung durchgeführt wird, als auch mit einem expansiven Ausbau von Ausbildungsstätten zwischen 1970 und 1990 (Amthor 2003, S. 484f). Dennoch fehlen weiterhin verbindliche Mindeststandards und einheitliche Regelungen, so dass in der Altenpflege kein klar strukturiertes Berufsbild vorherrscht. 2003 tritt als wesentlicher Professionalisierungsschritt das Altenpflegegesetz (AltPflG) und eine bundeseinheitliche Ausbildungs- und Prüfungsverordnung in Kraft, in der eine dreijährige Ausbildungsdauer und der mittlere Schulabschluss (oder der Hauptschulabschluss in Verbindung mit einer mindestens zweijährigen fachlichen Berufsausbildung) als Zugangsvoraussetzung festgelegt wird. Der Berufsabschluss *Altenpfleger/in* soll „zur selbstständigen und eigenverantwortlichen Pflege einschließlich der Beratung, Begleitung und Betreuung alter Menschen“ (ebd., S. 483f) befähigen. In diesem Konzept wird das Berufsprofil der Altenpflege insofern festgeschrieben, als dass sich diese neben einer pflegerischen Orientierung verstärkt auf psychosoziale und pädagogische Aspekte ausrichtet, was seit Beginn die inhaltliche Abgrenzung zur Krankenpflege kennzeichnet.

Im Zuge des demographischen, gesellschaftlichen und technologischen Wandels steigt in den 1970er und 1980er Jahren der Bedarf an qualifiziertem Krankenpflegepersonal deutlich an. Daneben verändert sich die Pflegearbeit in qualitativer Hinsicht, wobei sich die Komplexität und Berufsanforderungen (in) der Pflege durch die Zunahme chronischer Krankheiten, steigenden Ansprüche der Patienten und den medizinisch-technologischen Fortschritt mit den damit verbundenen diagnostischen, therapeutischen und rehabilitierenden Möglichkeiten stetig erhöhen (Bock-Rosenthal 1995, S. 149f). Zwar wird in der bildungspolitischen Reformphase der 1970er Jahre auf den pflegerischen Qualifizierungsbedarf hingewiesen, z.B. als der Wissenschaftsrat in den *Empfehlungen zum Ausbau des Bildungswesens im Hochschulbereich* (1973) eine Öffnung der Hochschulen explizit für nichtärztliche Gesundheitsberufe in Betracht zieht. Jedoch scheitern die daraus entwickelten Akademisierungsversuche, welche in verschiedenen Modellversuchen (z.B. in der Erprobung eines Studiengangs für lehrende Pflegende an der Freien Universität Berlin) in der zweiten Hälfte der 1970er Jahre realisiert werden, am berufspolitischen Widerstand der Kirche, Ärzteschaft und Ministerien (Kälble 2005, S. 230). Stattdessen werden, z.B. vom *Deutschen Berufsverband für Krankenpflege* berufliche Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten für Pflegekräfte entwickelt und ausgebaut (Heisig 2004, S. 193f). Trotz des kirchlichen und politischen Gegenwindes intensivieren sich in den 1980er Jahren die Verwissenschaftlichungstendenzen (in) der Krankenpflege. Die neu gegründete Fachhochschule Osnabrück, an der 1981 ein weiterbildendes Zertifikatsstudium für leitendes Pflegepersonal entwickelt und 1987 die erste Professur für Pflegewissenschaft vergeben wird, richtet 1991 den ersten Diplomstudiengang *Pflegemanagement* ein und nimmt bei den sich in den Folgejahren beginnenden Akademisierungsprozessen eine institutionelle Vorreiterrolle ein (Lehmeyer/Schleinschok 2011, S. 39ff). Ausgelöst durch die Debatten um den *Pflegenotstand* (1988/89), in denen öffentlich und politisch sichtbar darauf hingewiesen wird, dass sich der Arbeitskräftemangel in der Pflege aus dem *Sackgassencharakter* des Berufs, d.h. aus fehlenden Möglichkeiten des beruflichen Aufstiegs erklären lassen, steigt in der Bildungspolitik und den Berufsorganisationen die Akzeptanz für die Schaffung eines attraktiven, durchlässigen und flexiblen Qualifizierungssystems in den Pflegeberufen (ebd.).

Ein weiterer Motor der Akademisierung wird darin gesehen, dass sich die Bildungspolitik nach der Wiedervereinigung von BRD und DDR mit Beginn der 1990er Jahre stärker mit der Möglichkeit pflegewissenschaftlicher Studiengänge an Hochschulen auseinandersetzt, da es in der DDR an der Humboldt-Universität Berlin bereits seit 1963 ein Universitätsstudium in der Medizinpädagogik und seit 1982 in der Krankenpflege gibt und die beiden deutschen pflegebezogenen Bildungssysteme nun aufeinander abgestimmt werden müssen (Thielkötter 2006, S. 157ff). So empfiehlt 1991 nicht nur der Wissenschafts- und Sachverständigenrat erneut die Akademisierung der Pflege, sondern auch in der 1992 von der Robert Bosch Stiftung veröffentlichten programmatischen Denkschrift *Pflege braucht Eliten* wird nachdrücklich und vor allem für Führungs-, Management- und Lehraufgaben die Einrichtung pflegebezogener Studiengänge an Hochschulen (ein)gefordert. Schließlich gelingt es der Pflege im Zuge des Ausbaus der Fachhochschulen bis zur Jahrtausendwende ca. 50 Diplomstudiengänge – vornehmlich in Pflegemanagement und -pädagogik (FH) – einzurichten, wodurch zumindest Teilbereiche des pflegerischen Tätigkeitsspektrums (Leitung und Lehre) akademisiert und den Berufsangehörigen berufliche Aufstiegsmöglichkeiten eröffnet werden (Bollinger/Gerlach/Grewe 2006, S. 81f). Eine Pro-

fessionalisierung jenseits der pflegerischen *Elitenbildung*, d.h. die Implementierung einer systematischen Wissensbasis auch im primären Pflegebereich (direkte Pflegepraxis) kann durch die Etablierung des akademischen Qualifizierungsweges jedoch nicht erreicht werden. Schließlich ist mit der Novellierung des Krankenpflegegesetzes (KrPflG) seit 2004 eine wichtige Qualitätsaufwertung der Pflegeausbildung verbunden, da die akademische Qualifikation für Leitungs- und Lehrkräfte in der Pflege vorausgesetzt wird. Außerdem werden mit der sogenannten *Modellklausel* Möglichkeiten zur Erprobung neuer Ausbildungskonzepte auf Hochschulniveau geschaffen (Kälble 2013, S. 1128). Seit der Bologna-Reform, infolge derer die Pflege einen erneuten Akademisierungsschub erfährt, wird die Modellklausel für eine Neustrukturierung von Pflegestudiengängen genutzt (Bollinger/Gerlach/Grewe 2006, S. 87). Für berufserfahrene Pflegekräfte wird das Masterstudienangebot im Bereich Management und Lehre ausgebaut und einige pflegeorientierten Bachelorstudiengänge werden etabliert. In Form eines dualen oder integrierten Studiums wird das Pflegestudium für Personen ohne Berufsausbildung zugänglich gemacht (Lehmeyer/Schleinschok 2011, Thielhorn 2012, S. 128, Kälble 2013, S. 1131).

Der Akademisierungsprozess der Pflege zeigt das Erfordernis einer Anpassung der unter der akademischen Ebene liegenden Pflegeausbildungen sowie des pflegerischen Fort- und Weiterbildungsbereichs (vgl. Kapitel 2.3.4) an die Hochschulentwicklungen. Ist die Pflegeausbildung in vielen europäischen Ländern vollständig in den Hochschulsektor integriert, herrschen aufgrund der Heterogenität der pflegerischen Ausbildungslandschaft in Deutschland uneinheitliche Regelungen und Trägerstrukturen vor (Thielhorn 2012, S. 125). So gibt es für die Qualifizierung der Pflegehelferberufe (Kranken- und Altenpflegehilfe), für den Hochschulbereich und für die pflegerische Fort- und Weiterbildung jeweils länderspezifische Regelungen, wohingegen die Gesetzgebung der Gesundheitsfachberufe (Kranken- und Altenpflege) in die Zuständigkeit des Bundes fällt. Durch die gesetzliche Zersplitterung wird nicht nur die Gestaltung eines bundeseinheitlichen Qualifizierungssystems für den Pflegebereich, sondern auch die Durchlässigkeit zwischen den verschiedenen Bildungsgängen erschwert, was sich für die Schaffung von erweiterten Beschäftigungsfeldern und Aufstiegsmöglichkeiten, die Sicherung des Berufsnachwuchses und die Verbesserung der Fachkräftesituation in der Pflege als hinderlich herauszustellen droht (Luckey 2007, S. 347f). Es wird eine grundlegende Reform der Pflegeausbildung auf *allen* Bildungsebenen gefordert, durch die eine Integration bisher getrennter und zersplitterter Ausbildungskonzepte erreicht werden soll. Mit der Zusammenführung der Ausbildungsberufe *Gesundheits- und Krankenpfleger/-in*, *Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/-in* sowie *Altenpfleger/-in*, deren jeweiliges Tätigkeitsspektrum durch viele Überschneidungsbereiche gekennzeichnet ist, wird ab 2018 im sogenannten *Pflegeberufsreformgesetz* eine einheitliche Pflegeausbildung zur/*m Pflegefachfrau/Pflegefachmann* festgeschrieben und umgesetzt. Für die Professionalisierung der Pflege spielt dieses Vorhaben insofern eine große Rolle, als dass sich durch eine einheitliche Pflegeausbildung und der Chance, berufspolitische Interessen gegenüber staatlichen Instanzen, der Medizin und der Öffentlichkeit einheitlich zu vertreten, das gesellschaftliche Ansehen des Berufs erhöhen könnte. Damit ist die Hoffnung auf einen *doppelten Emanzipationsprozess* (ebd.) verbunden, bei dem sich die Pflege „aus den historischen Verklammerungen und Verkrustungen, aus der Enge des Frauenberufes, der caritativen Selbstausbeutung und der Bevormundung durch die Medizin lösen wird, um sich zu einen modernen Gesundheitsberuf zu entwickeln“ (Bock-Rosenthal 1995, S. 148).

Qualifikationsstrukturen in der Pflege

Zur empirischen Analyse der Qualifikationsentwicklung in der Pflege kann seit Einführung der Pflegeversicherung auf die Daten der amtlichen Statistiken zurückgegriffen werden. Neben der *Gesundheitspersonalrechnung (GPR)* des Statistischen Bundesamtes, welche einrichtungsübergreifende Angaben über die Anzahl und Struktur von Beschäftigten im Gesundheitswesen und somit der Pflegeberufe umfasst, beinhalten die *Krankenhausstatistik*, die *Statistik der Vorsorge- und Rehabilitationseinrichtungen* und die *Pflegestatistik* (ambulante Dienste und Pflegeheime) als einrichtungsspezifische Teilstatistiken Informationen zu Umfang, Qualifikation und Beschäftigung des Pflegepersonals. Zwar wird die GPR als die umfassendste Statistik angesehen, mit der – zumindest zu Prognosen der Fachkräfteentwicklung – erste Forschungsarbeiten realisiert wurden (Afentakis/Maier 2010). Jedoch ergeben sich bezüglich der Datenvalidität und definitorischen Zuordnung der Berufsgruppen insofern Ungenauigkeiten, Verzerrungen und Abgrenzungsschwierigkeiten, als dass die GPR keine eigenständige Erhebung von Primärdaten, sondern eine Zusammenführung von ca. 30 unterschiedlich konzipierten Basisstatistiken darstellt. Durch Schätzverfahren ergeben sich datenspezifische Abweichungen zu den einrichtungsspezifischen Teilstatistiken (Simon 2012). Aufgrund der methodischen Einschränkungen der GPR sowie in Abgrenzung zu Studien, in denen lediglich Informationen aus der Pflegestatistik verwendet werden (Ernste/Pimpertz 2008, Hackmann/Moog 2010, Auth 2013) führt Simon (2012) in einem Forschungsprojekt für den Deutschen Pflegeerrat die Daten der Krankenhausstatistik, der Statistik der Vorsorge- und Rehabilitationseinrichtungen und der Pflegestatistik zu einer *Gesamtstatistik der Pflegeberufe* zusammen, die immerhin 95% des gesamten Pflegepersonals abdeckt (Simon 2012, S. 27). Die Einrichtungsstatistiken haben im Unterschied zur Statistik der GPR den Vorteil, dass deren Daten aus einer Vollerhebung mit gesetzlicher Auskunftspflicht generiert werden.

Für das Jahr 2009 errechnet Simon (2012) einen Gesamtumfang von ca. 1,07 Mio. Beschäftigten in Pflegeberufen in Einrichtungen des Gesundheitswesens. Unter Berücksichtigung der ca. 85.000 Pflegekräfte in Funktionsdiensten (OP, Funktionsdiagnostik, Ambulanzen) der Krankenhäuser sowie der Vorsorge- und Rehabilitationseinrichtungen beträgt der Gesamtumfang sogar 1,16 Mio. Beschäftigte. Die Mehrzahl des Pflegepersonals arbeitet in Krankenhäusern (42%) und Pflegeheimen (37%), wohingegen der Anteil in ambulanten Pflegeeinrichtungen (18%) sowie in Vorsorge- und Rehabilitationseinrichtungen (3%) geringer ausfällt.²⁸ Für die *Beschäftigungsentwicklung* wird seit 1999 ein positiver Trend beobachtet. Seit 1999 steigt die Beschäftigtenquote um 23% an, was einem absoluten Zuwachs von ca. 200.000 Pflegekräften entspricht. Dieser Trend wird gesondert nach Einrichtungsarten differenziert. Während zwischen 1999 und 2009 im Zuge des infrastrukturellen Ausbaus ambulanter und stationärer Pflegeeinrichtungen der Anteil des hier beschäftigten Pflegepersonals von 45,5% auf 55% ansteigt, konstatiert Simon (2012) im Pflegedienst der Krankenhäuser einen Beschäftigungsrückgang von 52% auf 42% und erklärt diesen mit dem Stellenabbau des Krankenpflegepersonals im Zuge gesundheitspolitischer Budgetkürzungen und Kosteneinsparungsmaßnahmen (ebd., S. 33).

²⁸ Simon (2012) geht davon aus, dass ca. 50.000 Beschäftigte einen Pflegeberuf außerhalb dieser Institutionen in sonstigen Einrichtungen des Gesundheitswesens (z.B. Praxen von Ärzten, Zahnärzten, Physiotherapeuten) ausüben, die mit der Zusammenführung der Einrichtungsstatistiken nicht erfasst werden (Simon 2012, S. 28).

Tabelle 5: Qualifikationsentwicklung des Pflegepersonals (ohne Funktionsdienst), 1999 bis 2009 (in Anzahl der Beschäftigten und Prozent)

	1999	2001	2003	2005	2007	2009
Beschäftigte in Pflegeberufen	870.949	907.266	944.936	973.495	1.012.841	1.070.842
<i>darunter</i>						
Beschäftigte mit abgeschlossenem pflegewissenschaftlichem Studium	1.228	1.631	1.954	2.291	5.204	3.706
Veränderung in %	0,1	0,2	0,2	0,2	0,5	0,3
Pflegekräfte mit dreijähriger Pflegeausbildung	606.019	629.638	655.211	676.533	705.872	729.655
Veränderung in %	69,6	69,4	69,3	69,5	69,7	68,1
<i>darunter</i>						
Gesundheits- und Krankenpfleger/innen	448.312	455.693	463.625	468.455	477.111	485.387
Veränderung in %	51,5	50,2	49,1	48,1	47,1	45,3
Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/innen	48.546	49.066	49.621	49.261	49.859	50.073
Veränderung in %	5,6	5,4	5,3	5,1	4,9	4,7
Altenpfleger/innen	109.161	124.879	141.965	158.817	178.902	194.195
Veränderung in %	12,5	13,8	15	16,3	17,7	18,1
Pflegekräfte mit mindestens einjähriger Pflegeausbildung	75.370	75.005	72.205	70.170	76.924	87.228
Veränderung in %	8,7	8,3	7,6	7,2	7,6	8,1
<i>darunter</i>						
Krankenpflegehelfer/innen	58.746	55.944	52.727	48.633	49.193	50.747
Veränderung in %	6,7	6,2	5,6	5	4,9	4,7
Altenpflegehelfer/innen	16.624	19.061	19.478	21.537	27.731	36.481
Veränderung in %	1,9	2,1	2,1	2,2	2,7	3,4
Pflegekräfte ohne Pflegeausbildung	188.332	200.992	215.566	224.501	224.841	250.253
Veränderung in %	21,6	22,2	22,8	23,1	22,2	23,4

Quelle: Simon 2012, S. 30f, eigene Darstellung. *Anmerkung:* Die Werte des Personals mit abgeschlossenem pflegewissenschaftlichen Studium beziehen sich ausschließlich auf Beschäftigte in ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen.

Bei der *Qualifikationsstrukturentwicklung* differenziert Simon (2012) zwischen Pflegekräften, die ein pflegewissenschaftliches Studium, eine dreijährige Pflegeausbildung (zum/r Gesundheits- und (Kinder-)Krankenpfleger/in oder Altenpfleger/in), eine mindestens einjährige Pflegehilfeausbildung (zum/r Kranken- oder Altenpflegehelfer/in) und keine Pflegeausbildung absolviert haben (ebd., S. 30f). Da nur die Pflegestatistik, die Beschäftigte in ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen erfasst, Angaben zu *akademisch ausgebildeten Pflegekräften* enthält, kann keine repräsentative Aussage zum Akademisierungsgrad (in) der Pflege getroffen werden. Die Ergebnisse der Pflegestatistik deuten dennoch darauf hin, dass sich seit Mitte der 1990er Jahre eine Qualifikationsniveauverschiebung zu höheren Bildungsabschlüssen vollzieht. Es wird festgestellt, dass sich die Zahl der Pflegekräfte mit abgeschlossenem pflegewissenschaftlichem Studium zwischen 1999 bis 2009 mehr als verdreifacht hat. Allerdings findet diese Entwicklung auf sehr niedrigem Niveau statt (vgl. Tabelle 5). Simon (2012) vermutet, dass die Akademikerquote in Krankenhäusern, in denen mehr leitende Berufspositionen und -funktionen zur Verfügung stehen, weitaus höher liegt (Simon 2012, S. 30f). Dennoch lässt sich schlussfolgern, dass von einer Professionalisierung unterhalb der Leitungsebene nicht gesprochen werden kann.

Die Mehrzahl des Pflegepersonals, d.h. 68% verfügen 2009 über einen *Abschluss einer dreijährigen Berufsausbildung* als Gesundheits- und (Kinder-) Krankenpfleger/in oder Altenpfleger/in (vgl. Tabelle 5). Zwar ist der Anteil im Trend leicht zurückgegangen, jedoch ergeben sich Differenzen nach den verschiedenen Berufsabschlüssen. Während die Zahl ausgebildeter Gesundheits- und (Kinder-) Krankenpfleger/innen nur unterproportional (um ca. 39.000) zunimmt und deren Quote von 57% auf 50% sinkt, wird bei den Altenpfleger/innen ein auffälliger Beschäftigtenanstieg und ein Anteilszuwachs von 12,5% auf 18% verzeichnet (vgl. ebd.). Die Differenzierung nach Einrichtungsarten lässt zudem darauf schließen, dass das Beschäftigungswachstum in der Altenpflege auf den infrastrukturellen Ausbau der ambulanten Dienste und Pflegeheime zurückzuführen ist. Die Quote von Altenpfleger/innen in ambulanten Pflegeeinrichtungen erhöht sich von 18,5% auf 25% und in Pflegeheimen von 28,5% auf 33% (Simon 2012, S. 35ff). Eine vergleichbare Entwicklung ist – bedingt durch den Stellenabbau – in den Krankenhäusern nicht zu beobachten. Im Zuge dessen ist die Zahl der Gesundheits- und (Kinder-) Krankenpfleger/innen in Krankenhäusern rückläufig, jedoch ansteigend in ambulanten Diensten und Pflegeheimen, zumindest zwischen 2001 und 2005, d.h. zur Hochphase des Stellenabbaus (ebd.). Diese Befunde führt Simon (2012) auf Wanderungsbewegungen der besagten Berufsgruppe aus den Krankenhäusern in die ambulante und stationäre Pflege zurück. 2009 werden anteilig wieder mehr Pflegefachkräfte in den Krankenhäusern angestellt, wobei der Beschäftigtenanstieg in den ambulanten Pflegeeinrichtungen weiter anhält (ebd.).

Bei der Qualifikationsgruppe der *mindestens einjährig ausgebildeten Kranken- und Altenpflegehelfer/innen*, deren Quote sich 2009 auf 8% beläuft, werden im Zeitverlauf relativ stabile Trends festgestellt (vgl. Tabelle 5). Differenziert nach den Berufsgruppen zeigt sich, dass die Quote der Krankenpflegehelfer/innen sukzessive sinkt (von 7% auf 5%) und die Altenpflegehelfer/innen leicht ansteigend ist (von 2% auf 3%) (vgl. ebd.). Bezüglich der Entwicklung nach Einrichtungsarten wird deutlich, dass der Beschäftigungsrückgang der Krankenpflegehelfer/innen lediglich in Krankenhäusern stattfindet, in denen der Anteil von 42% auf 35% abnimmt. Hingegen bleiben die Werte in ambulanten Diensten, Pflegeheimen sowie Vorsorge- und Rehabilitationseinrich-

tungen stabil (Simon 2012, S. 35ff). Das Beschäftigungswachstum von Altenpflegehelfer/innen geht hingegen auf die hohe gesellschaftliche Nachfrage nach ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen zurück, in denen diese in der direkten Pflege tätig sind. Die Zahlen haben sich zwischen 1999 und 2009 mehr als verdoppelt (ebd., S. 31). Ein ähnlicher Befund wird für *Pflegehilfskräfte ohne Pflegeausbildung* festgestellt, für die sich ein positiver Beschäftigungstrend abzeichnet. Trotz des Beschäftigungsrückgangs in Krankenhäusern steigt der Anteil des ungelerten Personals von 22% auf 23% an, was auf die expansive Entwicklung in ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen zurückgeführt wird (ebd.).

Insgesamt lässt sich schlussfolgern, dass Krankenhäuser – obwohl weiterhin wichtigster Arbeitgeber des Pflegepersonals – als deren Einsatzort an Bedeutung verloren haben. Hingegen verzeichnen ambulante und stationäre Pflegeeinrichtungen immer mehr Beschäftigte. Von dem infrastrukturellen Ausbau seit Einführung der Pflegeversicherung haben vor allem Altenpfleger/innen, Altenpflegehelfer/innen und ungelerte Pflegehilfskräfte – zumindest hinsichtlich ihrer Chancen zur *Arbeitsmarktteilhabe* – profitiert, wohingegen der bis 2006 anhaltende Stellenabbau im Pflegedienst der Krankenhäuser für qualifizierte Krankenpfleger/innen und Krankenpflegehelfer/innen mit einer Abwanderung in andere Einsatzgebiete, vermutlich aber mit einer Verschlechterung ihrer Erwerbschancen verbunden ist (ebd., S. 44).

2.3.3 Akademisierung und Qualifikationsstrukturen der Erzieher*innen

*Grundzüge der Akademisierungsgeschichte der Erzieher*innen*

Seit Beginn der 2000er Jahre – ausgelöst durch die Debatten um PISA und befördert durch die Bologna-Reform – werden für die Erzieher*innen ebenfalls Akademisierungsprozesse beobachtet. Die seit 2004 einsetzende Entwicklung von Studiengängen mit kindheitspädagogischem Profil, mit welchen den gestiegenen Bildungs- und Entwicklungsansprüchen der frühen Kindheit Rechnung getragen wird, hat nicht nur zu einer disziplinären Profilierung der Kindheitspädagogik beigetragen, sondern gleichermaßen eine Ausdifferenzierung und hierarchische Abstufung des beruflichen Qualifikationssystems hervorgerufen (Pasternack/Keil 2013, S. 33).

Die Diskussionen um die Qualität des Kindergartens und eine Anhebung des Ausbildungsniveaus hat es bereits in den 1960er Jahren gegeben. Als Reaktion auf die Kritik am bundesdeutschen Bildungssystem mit dem Schlagwort der *Bildungskatastrophe* (Picht 1964) wird die Relevanz frühkindlicher Bildungs- und Erziehungsprozesse erkannt und die Aufgabe des pädagogischen Personals als anspruchsvoll und bedeutsam herausgestellt (Reyer/Franke-Meyer 2010, S. 726f). Angesichts einer zersplitterten Ausbildungslandschaft für den Vorschulbereich legt die 1967 von der KMK verfasste *Rahmenvereinbarung über die sozialpädagogischen Ausbildungsstätten* eine einheitliche, dreijährige Ausbildungsdauer fest (Amthor 2003, S. 431ff). Die Berufsbezeichnung *staatlich anerkannte/r Erzieher*in* stellt eine Zusammenführung der beiden Berufsausbildungen *Kindergärtnerin und Hortnerin* sowie *Jugend- und Heimerzieherin* dar und qualifiziert nicht mehr ausschließlich für den Vorschulbereich, sondern umfasst eine wesentlich breitere Palette an sozialpädagogischen Arbeitsfeldern (Kindertagesstätten, Schulhorte, Kinder- und Jugendheime, Behinderteneinrichtungen, etc.) mit einer heterogenen Zielgruppe im Alter von 0 bis 27 Jahren (Pasternack 2013, S. 59). Für diese *Breitbandausbildung* an den *Fachschulen für Sozialpädagogik* werden der mittlere Schulabschluss und ein einjähriges Vorpraktikum als Zu-

gangskriterien festgeschrieben. Dennoch variiert deren Ausgestaltung in den einzelnen Bundesländern (Amthor 2003, S. 431ff). Durch den KMK-Beschluss wird eine Veränderung eingeleitet, die ein nachhaltiges Professionalisierungshindernis darstellt. Mit der Rahmenvereinbarung, im Zuge derer sich ebenfalls die Ausbildung zum/r *Sozialpädagogen/in* an den *Höheren Fachschulen für Sozialpädagogik* etabliert, geht berufserfahrenen Erzieherinnen die Möglichkeit verloren, sich über eine Aufstiegsweiterbildung zur Jugendleiterin und so für berufliche Leitungs- und Führungsfunktionen zu qualifizieren. Da infolge der Aufwertung der *Höheren Fachschulen für Sozialpädagogik* zu Fachhochschulen zudem der Zugangsweg zum/r staatlich anerkannten Sozialpädagogen/in wegbricht, entwickelt sich die Erzieherstätigkeit wegen geringer Aufstiegsmöglichkeiten zu einem Beruf mit Sackgassencharakter (Schmidt 2005, S. 714f).

Während mit der Rahmenvereinbarung von 1967 eine Beschneidung von Karrierechancen der Erzieherinnen einhergeht, setzt in den 1970er Jahren infolge der Bildungsreform eine erste akademische Konturierung der frühkindlichen Pädagogik ein (Reyer/Franke-Meyer 2010, S. 726). Der Deutsche Bildungsrat empfiehlt im *Strukturplan für das deutsche Bildungswesen* (1970) den Elementarbereich, der seit der Weimarer Republik rechtlich in das Fürsorge- und Wohlfahrtssystem eingeordnet ist, in das Bildungswesen zu integrieren und das Ausbildungsniveau der erzieherischen Fachkräfte auf Fachhochschulniveau anzuheben. Zwar wird der Ausbau von Kindergartenplätzen auf die politische Agenda gehoben, infolgedessen staatliche Fachschulen für Sozialpädagogik expandieren (Amthor 2003, S. 438ff). Eine Aufwertung der Erzieherinnenausbildung ist mit dem institutionellen Ausbau jedoch nicht verbunden, da von den Beschäftigten kein nachhaltiger Akademisierungsdruck ausgeht und die Anstellungsträger für die Besetzung von Leitungspositionen auf inzwischen akademisierte Sozialpädagogen/innen zurückgreifen (Reyer/Franke-Meyer 2010, S. 727). Gleichwohl bewirkt das bildungspolitische Reformklima eine berufspraktische Neuausrichtung (Metzinger 2006, S. 352). Angesichts sich wandelnder Perspektiven auf frühkindliche Bildungs- und Erziehungsprozesse werden erste, wissenschaftlich begleitete Modellprojekte in Kindergärten durchgeführt, aus denen weitere Forschungsansätze sowie eine überschaubare Anzahl an wissenschaftlichen Fachbüchern hervorgehen (Reyer/Franke-Meyer 2010, S. 727). Neben den wissenschaftlichen Impulsen, die in den Folgejahren durch die Gründung weniger frühpädagogischer Forschungsinstitute (z.B. Deutsches Jugendinstitut) ausgehen, beginnt mit der Einrichtung von Diplom-Studiengängen der Erziehungswissenschaft die Institutionalisierung der Frühpädagogik im universitären Raum. Dabei gilt diese – auch wegen der rechtlichen Zuordnung des Vorschulbereichs in die Kinder- und Jugendhilfe – als spezieller Bereich der Sozialpädagogik, die bis in jüngster Zeit eine akademische *Schutzherrschaft* über Forschungsfragen zur frühkindlichen Bildung und Erziehung innehat (ebd., S. 735f).

Die schwache wissenschaftliche Ausrichtung der Frühpädagogik ändert nichts an der erzieherischen Ausbildungssituation. Zwar wird wegen der gesetzlichen Uneinheitlichkeit in den Bundesländern 1982 eine neue KMK-Rahmenvereinbarung verfasst, die eine zweijährige Berufsausbildung im sozialpädagogischen oder -pflegerischen Bereich als Zulassungsvoraussetzung vorsieht. Dennoch wird am Fachschulniveau der Ausbildung festgehalten, was sich als problematisch gestaltet, da dieses den gestiegenen Berufsanforderungen immer weniger gerecht wird (Amthor 2003, S. 437, Thole 2008, S. 281). Obwohl seit der Wiedervereinigung Deutschlands und der dringenden Notwendigkeit, zwei unterschiedliche Berufsbildungssysteme aufeinander

abzustimmen²⁹, vermehrt Kritik an der erzieherischen Ausbildung laut wird, werden erst mit der KMK-Rahmenvereinbarung des Jahres 2000 neue Reformbemühungen umgesetzt. Diese heben die Bedeutung frühkindlicher Bildungsprozesse hervor und zielen auf die Integration erweiterter Ausbildungsinhalte (z.B. Sprachförderung, Inklusion, Kinder unter 3 Jahren, Förderung in MINT-Fächern, Beobachtung und Diagnostik, Elternarbeit) in Anpassung an veränderte Praxisanforderungen ab (Metzinger 2006, S. 353, Viernickel 2008, S. 125). Bereits das Kinder- und Jugendhilfegesetz von 1990/91 schreibt den Bildungsauftrag von Kindertageseinrichtungen fest. Jedoch avanciert die frühkindliche Bildung erst mit der ersten PISA-Studie (2001) in den Fokus bildungspolitischer Reformbemühungen (Wildgruber/Becker-Stoll 2011, S. 61). Im Zuge einer (*Wieder-*) *Entdeckung* der frühkindlichen Bildung (ebd., S. 64) werden zwischen 2002 und 2006 in allen Bundesländern einheitliche Bildungspläne entwickelt, welche die Anforderungen an eine frühkindliche Bildungsförderung beschreiben. Im Kontext von Diskussionen zur Umsetzbarkeit der Bildungspläne und Qualität von Kindertageseinrichtungen tritt die Notwendigkeit der Professionalisierung des pädagogischen Personals immer offensichtlicher zutage (König 2008, S. 762). In Anpassungsdruck an internationale Ausbildungsstandards und befördert durch die Bologna-Reform werden die von Interessenvertretern (z.B. Gewerkschaft für Erziehung und Wissenschaft) geäußerten Forderungen nach einer Anhebung der erzieherischen Ausbildung auf akademisches Niveau und Vorschläge von Fachhochschulen für die Einrichtung von Bachelorstudiengängen von der Bildungspolitik positiv bewertet und unterstützt (Schreiner 2008, S. 329).

Seit Einführung des ersten Bachelorstudiengangs *Erziehung und Bildung im Kindesalter* an der Alice-Salomon-Hochschule Berlin im WS 2004/05 werden neben dem Vertiefungsangebot im Rahmen der universitären Studiengänge der Erziehungswissenschaft inzwischen (2014) 114 Studienangebote mit frühpädagogischem Profil an 80 Hochschulen gezählt (Studiengangdatenbank der Weiterbildungsinitiative frühpädagogischer Fachkräfte WIFF, <http://www.weiterbildungsinitiative.de/studium>). Sind für die vollzeitstrukturierten Direktstudien die (Fach-) Hochschulreife sowie ein vorgängiges Praktikum erforderlich, setzen die berufsbegleitenden Angebote für berufserfahrene Praktiker/innen eine abgeschlossene Berufsausbildung und eine langjährige Berufstätigkeit voraus (Pasternack/Keil 2013, S. 40ff). Es kann (häufig) sowohl eine anteilige Anrechnung einer zuvor absolvierten fachlichen Berufsausbildung auf das Studium erfolgen als auch (seltener) ein doppelter Abschluss (staatliche Anerkennung und Bachelorabschluss) erworben werden (Viernickel 2008, S. 127ff). Auf Masterebene werden Studiengänge angeboten, die sich an Absolvent/innen frühpädagogischer Bachelorstudiengänge richten. Auch werden kostenpflichtige Zertifikatskurse angeboten, die meist von Personen mit Berufserfahrung wahrgenommen werden (Knauer 2007, S. 374). Im Jahr 2009 beschließt die *Bundesarbeitsgemeinschaft Bildung und Erziehung in der Kindheit e.V. (BAG-BEK e.V.)*, die als politisches Gremium das Ziel der Professionalisierung der Bildungs- und Erziehungsarbeit pädagogischer Fachkräfte verfolgt, für die Abschlüsse der seit 2004 eingerichteten Studiengänge die neue Berufsbezeich-

²⁹ Im Unterschied zur Breitbandausbildung der *Erzieherin* in der BRD gibt es in der DDR vier Berufsausbildungen auf Fachschulniveau, die auf spezifische sozialpädagogische Arbeitsfelder vorbereiten: *Krippenerzieherin*, *Kindergärtnerin*, *Horsterzieherin* und *Heimerzieherin*. Der Elementarbereich ist in das staatlich kontrollierte Bildungssystem integriert. Nach der Wende wird die Ausdifferenzierung der erzieherischen Berufe aufgegeben und die in Ostdeutschland neu gegründeten Fachschulen für Sozialpädagogik übernehmen das westdeutsche System. Dem in der DDR ausgebildeten Personal wird nach einer einjährigen Nachqualifizierung der Erzieherinnenabschluss voll anerkannt (König 2008, S. 761).

nung *staatlich anerkannte/r Kindheitspädagoge/in* zu verwenden. Infolgedessen spricht sich die Jugend- und Familienministerkonferenz (JFMK) in einer 2011 verfassten Empfehlung an die Hochschulen für die bundeseinheitliche Einführung ebendieser aus. Fast alle Bundesländer sind der Empfehlung gefolgt und haben die gesetzlichen Grundlagen für die Einführung eines auf die Kindheit spezialisierten akademischen Berufs geschaffen. Insgesamt zielt der Ausbau der akademischen Qualifizierungslandschaft auf eine Qualitätssteigerung der erzieherischen Berufspraxis ab, indem akademische Fachkräfte professionelle Handlungskompetenzen entwickeln und dazu befähigt werden, die gestiegenen Berufsanforderungen angemessen zu bewältigen (Schreiner 2008, S. 336f). Vor allem von Bachelorabsolventen sollen entscheidende Impulse für einen Qualitäts- und Professionalitätsanstieg ausgehen, wenn diese entweder direkt in der frühpädagogischen Gruppenarbeit eingesetzt werden oder als Einrichtungsleitung Führungs- und Managementaufgaben übernehmen (Pasternack/Keil 2013, S. 33f).

Gemäß professionalisierungstheoretischer Annahmen ist im Zuge der Akademisierung der frühkindlichen Bildung und Erziehung – ähnlich wie in der sozialen und pflegerischen Ausbildungslandschaft – ein Ausdifferenzierungsprozess von Qualifikationsprofilen und Berufsrollen erkennbar. Im pädagogischen Berufsfeld sind Beschäftigte mit folgenden Abschlüssen anzutreffen:

Tabelle 6: Ausbildungs- und Tätigkeitsstrukturen in der Erzieher Tätigkeit

<i>Ausbildungslevel</i>	<i>Ausbildungseinrichtung</i>	<i>Abschluss und beruflicher Einsatz</i>
Fortbildung	Volkshochschule oder freier Bildungsträger	Zertifikat Kindertagespflege
Sekundarstufe II (berufliche Erstausbildung)	Berufsfachschule	Kinderpfleger/in, Sozialassistent/in Zweitkraft in der Gruppenarbeit
Postsekundarbereich (berufliche Ausbildung)	Fachschule/Fachakademie für Sozialpädagogik	Staatlich anerkannte/r Erzieher/in Gruppen- und Einrichtungsleitung, sonstige Bereiche der KJH
Tertiärbereich (Kindheitspädagogik, etc.)	Fachhochschule Pädagogische Hochschule Universität	Zertifikat Erzieher/in
		Bachelor Erzieher/in, Einrichtungsleitung
		Master Einrichtungsleitung, Anleitungsfunktionen, Lehre und Forschung

Quelle: Pasternack 2013, S.68

*Qualifikationsstrukturen in der Erzieher*innen-Tätigkeit*

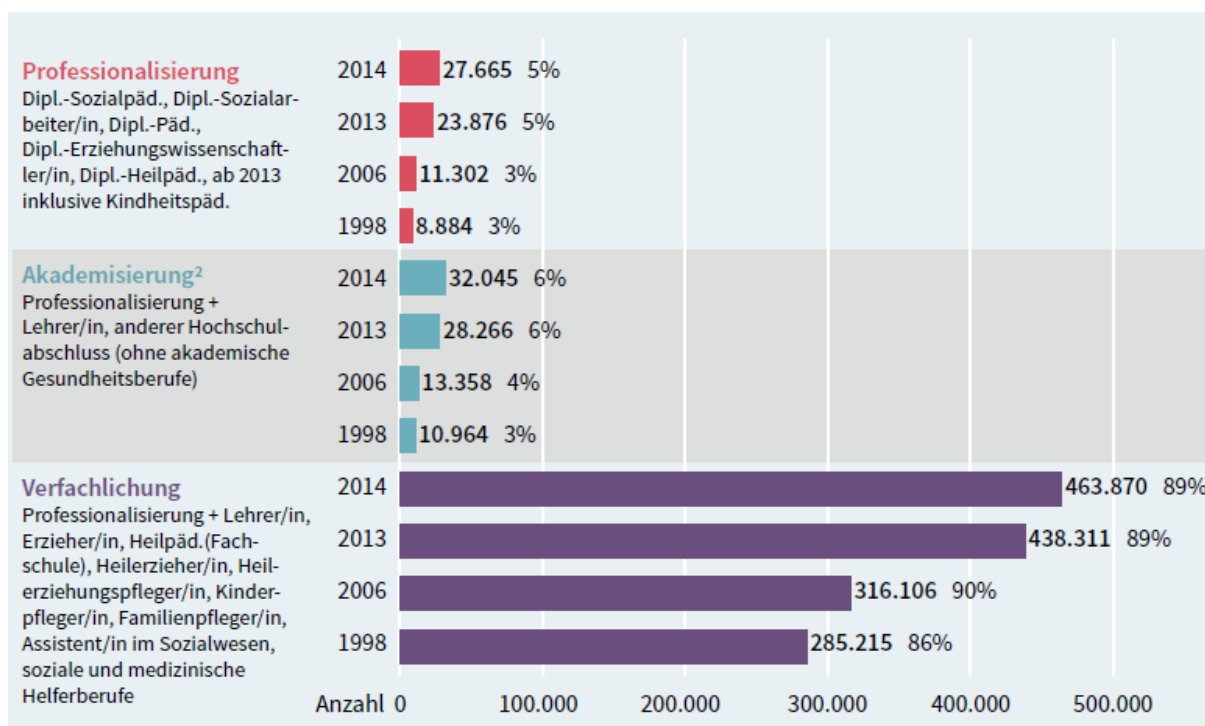
Im Zuge des gesellschaftlichen Bedeutungswachstums frühkindlicher Bildung und Erziehung im Sinne des Ausbaus der institutionellen Kindertagesbetreuung sowie der Etablierung der Kindheitspädagogik als Wissenschaftsdisziplin hat sich auch die quantitativ-empirische Forschung zur Erzieher*innen-Tätigkeit weiterentwickelt. Bisher ermöglicht die amtliche KJH-Statistik, für die in regelmäßigen Abständen Daten zur Inanspruchnahme, Struktur und zum Personal von Kindertageseinrichtungen erhoben werden, eine Bestandsaufnahme des Systems der frühkindlichen Bildung und Erziehung (Fuchs-Rechlin/Moya/Schilling 2011). Einige wichtige Untersuchungen, z.B. der *Zahlenspiegel* des Deutschen Jugendinstituts (DJI) in Kooperation mit der Dortmunder Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik (Deutsches Jugendinstitut 2008), das *Ländermonitoring Frühkindliche Bildungssysteme* der Bertelsmann Stiftung (Bock-Famulla/Lange 2011, 2013, www.laendermonitor.de), das Kapitel zum Personal in Kindertageseinrichtungen im nationalen Bildungsbericht (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010, 2012, 2014) und zuletzt das *Fachkräftebarometer Frühe Bildung* der Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WIFF) (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2014) basieren vornehmlich auf Analysen der KJH-Statistik. Das Datenmaterial wird nach Themenbereichen ausgewertet und im Kontext des jeweiligen Fachdiskurses interpretiert. Obwohl der Fokus häufig auf der Entwicklung des Personalumfangs und der Einschätzung des zukünftigen Personalbedarfs liegt (Rauschenbach/Schilling 2009), stellen die genannten Untersuchungen auf deskriptiver Ebene wertvolle, repräsentative Informationen zum Qualifikationsniveau des erzieherischen Personals bereit.

Ausgehend von den Ergebnissen zur *Personalentwicklung* auf Grundlage der KJH-Statistik wird für das System frühkindlicher Bildung und Erziehung eine enorme Personalexpansion konstatiert. Seit Beginn der 1990er Jahre bis zum Jahr 2014 steigt die Beschäftigtenanzahl in Kindertageseinrichtungen von ca. 360.000 auf ca. 610.000 Personen an (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2014, S. 18). Damit sind Kindertageseinrichtungen das personell größte Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe. Von den ca. 610.000 Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen werden 86%, d.h. 522.500 Personen als pädagogische Fach- und Leitungskräfte (d.h. ohne Verwaltung sowie technisches und hauswirtschaftliches Personal) identifiziert, die als Kernbelegschaft für die Umsetzung des Bildungs- und Förderauftrags zuständig sind (ebd.). Dabei findet ein überproportionaler Anstieg von älteren, d.h. über 45-jährigen Beschäftigten statt, der in allen auf der KJH-Statistik basierenden Berichten festgestellt wird. Neben dem demographischen Wandel wird dies auf eine wachsende Quote an Berufsrückkehrerinnen nach der Familiengründungsphase sowie auf eine ansteigende Verweildauer im erzieherischen Berufsfeld zurückgeführt (Deutsches Jugendinstitut 2008, S. 199f).

In Bezug auf die Beurteilung des formalen *Qualifikationsniveaus* in der frühen Bildung und Erziehung werden im aktuellen Fachkräftebarometer detaillierte Analysen vorgenommen (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2014, S. 30ff). Es wird zwischen Beschäftigten unterschieden, die einen Hochschulabschluss, Fachschulabschluss, Berufsfachschulabschluss sowie sonstige oder keine Abschlüsse aufweisen. Der Blick auf die Qualifikationsentwicklung von pädagogisch und leitend tätigen Beschäftigten (d.h. ohne Verwaltung und hauswirtschaftliches Personal) zeigt bezüglich des Grades der *Verfachlichung*, *Akademisierung* und *Professionalisierung* (vgl. Abbildung 2), dass das Qualifikationsniveau in der Erzieher*innen-Tätigkeit im Zuge der Personalex-

pansion stabil bleibt. Zwar hat sich die Zahl von Hochschulabsolventen im Zeitraum von 1998 bis 2014 von ca. 11.000 auf ca. 32.000 fast verdreifacht, jedoch ist der *Akademisierungsgrad* im erzieherischen Berufsfeld mit einem Anteil von nur 6% (2014) wesentlich niedriger als in anderen Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe (vgl. ebd.). Immerhin verfügen ca. 27.500 der Beschäftigten über einen *einschlägigen* Hochschulabschluss, d.h. über einen Abschluss als Sozialpädagoge/in, Sozialarbeiter/in oder Heilpädagoge/in auf Fachhochschulniveau oder über einen Abschluss als (Sozial-) Pädagoge/in oder Erziehungswissenschaftler/in auf Universitätsniveau oder seit 2013 – jedoch in geringem Umfang – über einen Abschluss als staatlich anerkannte/r Kindheitspädagoge/in auf Bachelor-/Masterniveau (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2014, S. 34). Obwohl nur ein kleiner Teil der Akademiker/innen aus fachfremden Disziplinen stammt, ist der *Professionalisierungsgrad* mit 5% sehr gering, wohingegen in der Sozialen Arbeit fast jeder zweite Beschäftigte einen einschlägigen Hochschulabschluss aufweist (ebd.).

Abbildung 2: Pädagogisch und leitend tätige Personen in Kindertageseinrichtungen nach Professionalisierungs-, Akademisierungs- und Verfachlichungsgrad 1998 bis 2014 (in Anzahl der Beschäftigten und Prozent)



Quelle: Autorengruppe Fachkräftebarometer 2014, S. 33

Für die Berufsausbildungsabschlüsse wird auf eine stabile Entwicklung von Fachschulabschlüssen (Erzieher/innen, Heilpädagogen/innen, Heilerzieher/innen, Heilerziehungspfleger/innen) und Berufsfachschulabschlüssen (Kinderpfleger/innen, Sozialassistent/innen, Familienpfleger/innen, soziale und medizinische Helferberufe) geschlossen. Der Anteil von Beschäftigten mit *Fachschulabschlüssen* beläuft sich 2014 auf 70%, wovon der Großteil der Beschäftigten (68%) als Erzieher/in beschäftigt ist (ebd., S. 30f). Die Qualifikationsstrukturen im Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen sind entscheidend vom Erzieherinnenberuf geprägt (ebd.). Auch die *Berufsfachschulqualifikationen* haben sich trotz eines absoluten Beschäftigtenanstiegs auf stabilem Niveau entwickelt. 2014 verfügen 13% des pädagogischen Personals über einen Berufsfach-

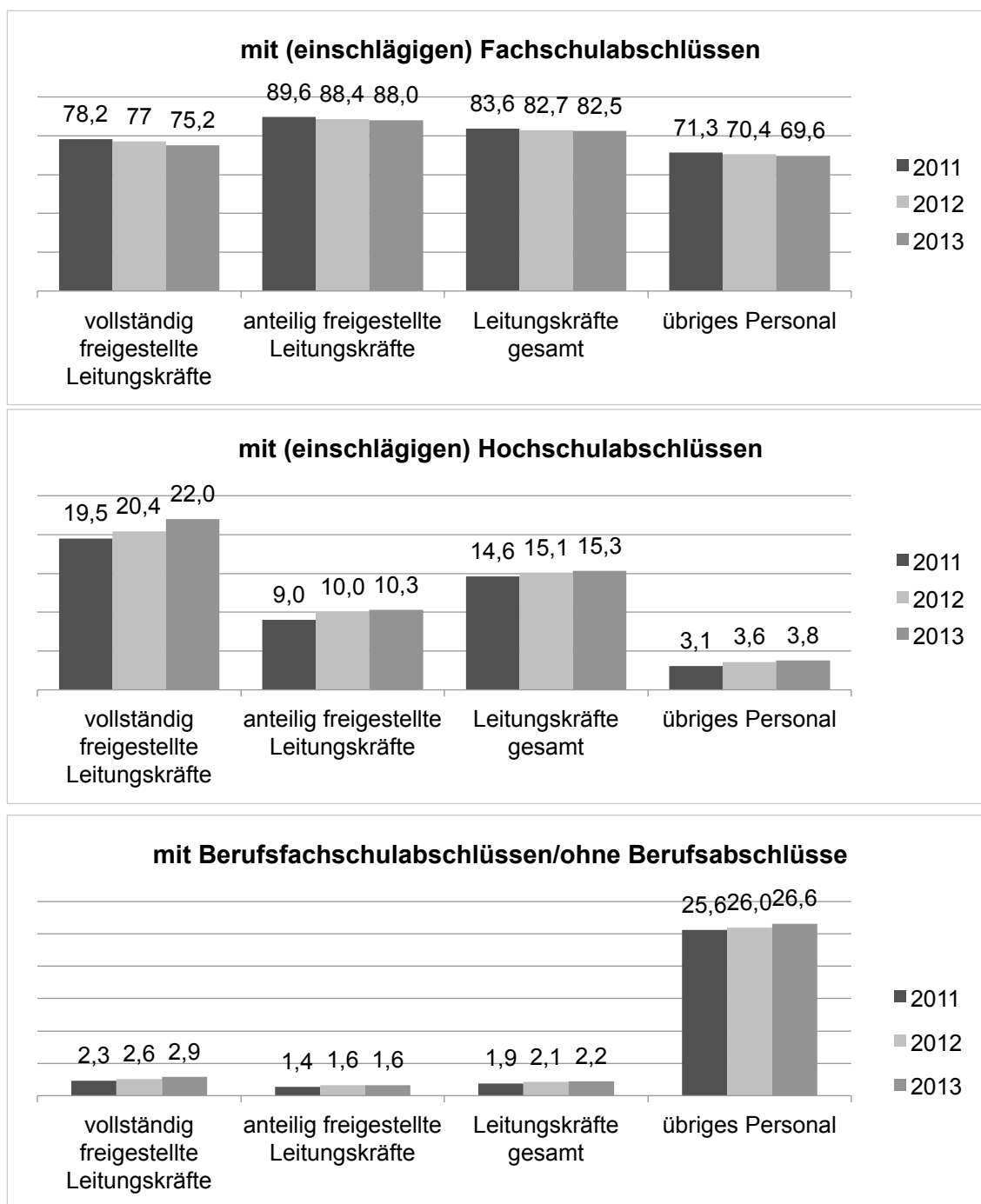
schulabschluss, zumeist als Kinderpfleger/in oder Sozialassistent/in (ebd., S. 31). In der Zusammenschau von Beschäftigten mit Berufsfachschul-, Fachschul- oder Hochschulabschlüssen wird für den *Verfachlichungsgrad* der Erzieher Tätigkeit im Jahr 2014 ein Anteil von 89% berechnet, der sich seit 1998 (86%) leicht erhöht hat (vgl. Abbildung 2). Es wird geschlussfolgert, dass das Qualifikationsniveau im erzieherischen Berufsfeld im Zuge des institutionellen und personellen Ausbaus der Kindertagesbetreuung in fachlicher Hinsicht eine Konsolidierung erfahren hat. Zwar wurde keine flächendeckende Akademisierung oder Professionalisierung des Berufsfeldes erreicht, jedoch gingen mit der Personalexpansion vor dem Hintergrund des Personalmangels und ökonomischer Restriktionen auch keine erheblichen Dequalifizierungsprozesse einher (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2014, S. 59). Dies zeigt sich zudem daran, dass in Kindertageseinrichtungen immer weniger Beschäftigte *ohne Berufsabschlüsse* anzutreffen sind. Deren Anteil verringert sich zwischen 1998 und 2014 von 3,3% auf 2,4% (ebd., S. 126).

Die Befunde zur Qualifikationsstrukturentwicklung machen deutlich, dass der von vielen Fachorganisationen gestellten Forderung, die Berufsqualifikationen des Personals auf Hochschulniveau anzuheben, nicht konsequent nachgekommen wird oder werden kann. Angesichts des Bildungsauftrages von Kindertageseinrichtungen sei eine Einstellung von Akademiker/innen, vor allem jener aus den neuen frühkindlichen Studiengängen jedoch dringend erforderlich. Aus bildungspolitischer und ökonomischer Sicht wird – ähnlich wie für die Pflege – ein Akademisierungsprozess nicht *flächendeckend*, sondern vorbehaltlich für die Leitungsebene von Kindertageseinrichtungen in Betracht gezogen (Fuchs-Rechlin/Moya/Schilling 2011, S. 230). Dass vor allem und *immer mehr* Leitungskräfte über einen Hochschulabschluss verfügen, wird in den vorliegenden Studien aufgezeigt. Auf deskriptiver Basis wird die Qualifikationsentwicklung des Personals nach Tätigkeitsbereichen nachgezeichnet (Beher/Walter 2012, S. 14, Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft 2007, S. 12f, Deutsches Jugendinstitut 2008, S. 182f, Autorengruppe Fachkräftebarometer 2014, S. 37). Auf Basis der KJH-Statistik zeigt sich, dass die Zahl der Leitungskräfte in Kindertageseinrichtungen seit 2011³⁰ stetig von ca. 37.500 auf 48.000 steigt. 2014 sind 9% aller pädagogischen Mitarbeiter/innen in einer Leitungsposition beschäftigt. Zum einen verdeutlicht diese geringe Quote, dass dem Tätigkeitsbereich *Leitung und Management* in Kindertageseinrichtungen bisher nur wenig Bedeutung beigemessen wird. Zum anderen zeigt der personelle Zuwachs an Leitungskräften, dass in den letzten Jahren ein Perspektivwechsel stattgefunden hat, bei dem Leitungskräfte allmählich ins Blickfeld der Fachöffentlichkeit rücken (Beher/Lange 2014) und diesen inzwischen „eine Schlüsselposition im Hinblick auf die Integration der pädagogischen und organisationsbezogenen Anforderungen nach innen, die Vertretung der Kindertageseinrichtung nach außen sowie ihre zukunftsorientierte Weiterentwicklung“ (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2014, S. 35) zugewiesen wird.³¹

³⁰ Da in der KJH-Statistik Informationen zur Leitungsfreistellung, d.h. ob es sich um Leitungskräfte mit anteiliger oder vollständiger Freistellung handelt, erst seit 2011 erfasst werden, sind Vergleiche mit den vor 2011 erhobenen Daten nicht möglich (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2014, S. 35).

³¹ Mit Blick auf die Personalentwicklung von Leitungskräften nach Leitungsfreistellung zeigt sich, dass dieser fast vollständig durch eine steigende Zahl *anteilig freigestellter Leitungskräfte* erklärt wird, d.h. jener Leitungskräfte, die vom Träger nur anteilig vom Gruppendienst freigestellt werden. Erklärt wird dies damit, dass Träger im Kontext des Personalmangels eine Subventionierungsbereitschaft des Leitungshandelns lediglich in jenen Kindertageseinrichtungen zeigen, in denen es bisher überhaupt keine Freistellungen gab (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2014, S. 36).

Abbildung 3: Leitend tätige Personen in Kindertageseinrichtungen nach Art der Freistellung und Ausbildungsniveau 2011 bis 2013 (in Prozent)



Quelle: Autorengruppe Fachkräftebarometer 2014, S. 129, eigene Darstellung

Bezüglich des Qualifikationsgefüges in den Tätigkeitsbereichen zeigt sich, dass das Ausbildungsniveau von Leitungskräften höher ist als das von allen anderen pädagogischen Mitarbeiter/innen. Zudem sind vollständig freigestellte Leitungskräfte etwas höher qualifiziert als ihre anteilig freigestellten Kolleg/innen. Mit steigender Verantwortung für Leitungs- und Managementaufgaben nimmt das Qualifikationsniveau des Personals zu, da Hochschulabschlüsse für wissensintensive Tätigkeiten einen hohen Stellenwert einnehmen. Während auf der Führungsebene der vollständig freigestellten Leitungskräfte 22% ein Hochschulstudium absolviert haben, sind es auf der Ebene der anteilig freigestellten Leitungskräfte nur noch 10%. Der Akademisie-

ungsgrad des übrigen pädagogischen Personals beläuft sich nur auf rund 4% (vgl. Abbildung 2). Im Trend der letzten Jahre zeigt sich zudem, dass die Quote von Führungskräften mit Hochschulabschlüssen zugenommen hat. Der prozentuale Anstieg von hochqualifizierten Führungskräften scheint sich zum Nachteil der Beschäftigten mit nicht-akademischer Qualifikation auszuwirken. So macht sich auf der Leitungsebene für das Personal mit Fachschulabschlüssen ein prozentualer Rückgang bemerkbar, gleichwohl die überwiegende Mehrheit der Führungskräfte dieses Qualifikationsniveau aufweist (vgl. ebd.). Es ist zu vermuten, dass auf Leitungsebene Beschäftigte mit Fachschulabschlüssen (Erzieher/innen) zunehmend durch Beschäftigte mit Hochschulabschlüssen ersetzt werden. Es ist jedoch unklar, ob der vermehrte Einsatz akademisch ausgebildeter Führungskräfte für die beruflich qualifizierten Erzieher/innen mit einem Verdrängungsprozess auf untere Berufspositionen verbunden ist. Zwar ist deren Anteil auf der Ebene des übrigen Personals ebenfalls zurückgegangen, jedoch fehlen Informationen zu einzelnen Staturebenen unterhalb der Leitungsebene. Eine über längere Zeiträume reichende Trendanalyse der Qualifikationsentwicklung nach Berufspositionen wäre demnach bedeutsam für die adäquate Erfassung möglicher Verdrängungsprozesse im erzieherischen Berufsfeld.

2.3.4 Berufliche Weiterbildung in pädagogischen und pflegerischen Berufen

Bedeutungsanstieg des Lebenslangen Lernens in Wissensgesellschaften

Angesichts der nur schwer absehbaren Folgen von Akademisierung in Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufen im Kontext beruflicher Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten der Beschäftigten rückt die *berufsbezogene Fort- und Weiterbildung* in den Fokus, die seit den 1980er Jahren eine Neubewertung erfahren hat (Dehnbostel 2008, S. 22ff) Im Zuge des Aufkommens der Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft ergibt sich aufgrund erhöhter Innovations- und Wissensdynamiken auf dem Arbeitsmarkt die Notwendigkeit der stetigen Aktualisierung von Wissensbeständen. Zudem wird das Beschäftigungssystem im Zuge grundlegender Umstrukturierungen von Arbeitsabläufen flexibilisiert, womit eine Unkalkulierbarkeit der individuellen Biografie- und Karriereplanung einhergeht (Baethge-Kinsky/Holm/Tullius 2004, S. 11ff). Durch die Beschleunigung technologischer, ökonomischer und kultureller Entwicklungen stehen Individuen und Organisationen zur Sicherung der wirtschaftlichen Beschäftigungs- und Leistungsfähigkeit vor einem Anpassungsdruck, dem nur über kontinuierliches, betriebs- und berufsbezogenes (Weiter-) Lernen entgegengewirkt werden kann. Entsprechend des Impetus des *Lebenslangen Lernens* ist berufliche Fort- und Weiterbildung nicht auf einzelne Lebensphasen beschränkt, sondern wird als unabgeschlossener Bildungs- und Lernprozess angesehen, weswegen in der Arbeitswelt eine strukturelle Reintegration des Lernens in den Arbeitsprozess stattfindet und eine dauerhafte, individuell initiierte Lernorientierung der Beschäftigten beobachtet wird (Salman 2010, S. 127f).

Im Zuge des gesellschaftlichen Strukturwandels hat sich die Funktionsbestimmung beruflicher/ betrieblicher Weiterbildung nachhaltig verändert. Bis in die 1980er Jahre wird berufliche Fort- und Weiterbildung fast ausschließlich als formales, institutionalisiertes Lernen, z.B. in berufsbezogenen Lehrgängen, Kursen und Seminaren aufgefasst, was sich in der 1970 vom Deutschen Bildungsrat formulierten und akzeptierten Definition von Weiterbildung als „Wiederaufnahme organisierten Lernens nach Abschluss einer ersten Bildungsphase“ (Deutscher Bildungsrat

1970, S. 5) widerspiegelt. Durch die Debatte zum *Lebenslangen Lernen* seit den 1990er Jahren wird die Aufmerksamkeit auch auf informelle Bildungsprozesse (Lesen von Fachzeitschriften und -büchern, Gespräche mit Kollegen, etc.) und auf nicht formalisierte Lerngelegenheiten (Projektarbeit, Qualitätszirkel, etc.) gerichtet (Baethge-Kinsky/Holm/Tullius 2004, S. 12). Jene Lernformen werden als integrativer Bestandteil der betrieblichen Weiterbildung und einer effizienten Personalentwicklung in die strategische Unternehmensplanung mit einbezogen. Es wird erwartet, dass durch arbeitsplatznahes und selbstgesteuertes Lernen die Transaktionskosten betrieblicher Qualifizierungsprozesse minimiert und die Entwicklung überfachlicher Fähigkeiten der Beschäftigten gefördert werden (Künzel 2010, S. 103). Insgesamt zeichnet sich ab, dass berufliche Lernprozesse zur Bewältigung unsicherer Lebenslagen und zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit von den Individuen zunehmend selbst initiiert, organisiert und finanziert werden (müssen) (Baethge/Holm/Tullius 2004, S. 13). Dabei gerät das *unternehmerische Selbst* der Individuen, welche die Ungewissheiten des Lebenslaufs (z.B. Arbeitsplatzverlust) mit einem erhöhten Grad an Reflexivität bewältigen und das eigene Arbeitskraftpotential strategisch einsetzen, ins Blickfeld. Die *individuell-berufsbezogene Weiterbildung* in nicht-betrieblichen Kontexten hat an Bedeutung gewonnen, wofür vorrangig Kosten und Eigenzeiten aufgewendet werden (müssen). Auf betrieblicher Ebene wird gemäß einer ökonomischen Handlungsrationalität über neue Konzepte der Management- und Personalführung versucht, das Humankapital und die Leistungsfähigkeit von Mitarbeiter/innen zu verbessern, die Innovationsfähigkeit des Unternehmens zu erhöhen und die betriebliche Arbeitsorganisation effizient zu gestalten (Salman 2010, S. 130). Das Unternehmen fungiert für die *betriebliche Weiterbildung* als Bildungsträger und übernimmt in dieser Rolle die Organisation, Durchführung und – jedoch immer seltener – die (alleinige) Finanzierung der Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen.

Schließlich rückt mit der Betonung der Eigenverantwortlichkeit für berufliche Lernprozesse das (alte) Problem der sozialen Selektivität erneut in den Vordergrund. Der Bedeutungsanstieg beruflicher Lernprozesse zeigt sich in empirischen Studien (z.B. Nationaler Bildungsbericht, Berichtssystem Weiterbildung bzw. Adult Education Survey, Mikrozensus, Sozioökonomisches Panel) zwar daran, dass sich die Teilnehmerzahl an formalen Angeboten berufsbezogener Fort- und Weiterbildung seit den 1980er Jahren fast verdreifacht hat und inzwischen jeder Zweite im erwerbsfähigen Alter an mindestens einer beruflichen Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen hat (Bilger/Gnahn/Hartmann/Kuper 2013, S. 29f). Jedoch zeigen soziale Disparitäten beim Weiterbildungszugang, dass sich das Konzept des Lebenslangen Lernens nur für bestimmte Bevölkerungsgruppen bewahrheitet. Der empirische Befund, dass vor allem für Höherqualifizierte und Personen mit hohem Berufsstatus die strukturelle Möglichkeit einer formalen Weiterbildungsteilnahme gegeben ist, hebt die Brisanz der Selektivitätsproblematik hervor (Bayer/Faulstich 2001, S. 235f). Auch die Annahme, dass sich der Weiterbildungszugang für bildungsferne, unterprivilegierte Gruppen durch informelle Lerngelegenheiten verbessert, wird statistisch nicht belegt (Kaufmann 2012, S. 207ff). Bildungsungleichheiten werden durch Weiterbildung nicht kompensiert, sondern verstärkt, da diese vornehmlich von jenen Beschäftigten in Anspruch genommen wird, die ohnehin ein hohes Bildungsniveau oder einen hohen Berufsstatus aufweisen. Die Abstände zwischen den sozialen Bildungs- bzw. Statusgruppen sind im Zuge des Höherqualifizierungstrends bis zuletzt konstant geblieben (Leven/Bilger/Strauß/Hartmann 2013, S. 60ff). Mit fortschreitender Entwicklung der Wissensgesellschaft, in der Lebens- und Karrierechancen

durch Bildungs- und Qualifikationsprozesse bestimmt werden, sowie angesichts einer veränderten Arbeitsmarktpolitik, die mit einer Deregulierung der Erwerbsarbeit sowie einem Anstieg atypischer Erwerbsmuster und biographischer Risiken verbunden ist, wird längerfristig von einer Zunahme der *doppelten Selektivität* bzw. einer sich vergrößernden *Weiterbildungsschere* zwischen Gering- und Hochqualifizierten ausgegangen (Brödel 2001, S. 20f). Während bei statushöheren Bevölkerungsgruppen, aber insbesondere bei der *gesellschaftlichen Mitte*, d.h. (ältere) Personen mit mittleren Qualifikationsniveaus und Berufspositionen – auch im Kontext möglicher Verdrängungsprozesse – ein Anstieg der Qualifizierungs- und Weiterbildungsbereitschaft für die Absicherung des beruflichen Status Quo angenommen wird, kann eine fortschreitende, strukturelle Exklusion bildungsferner Personenkreise vermutet werden, welche sich der Anforderungserhöhung der Wissensgesellschaft entziehen und kaum Möglichkeit für berufliche Lernprozesse erhalten (ebd.). In dieser Hinsicht wird das Konzept des lebenslangen Lernens, in dem Wissen die zentrale Ressource individueller Erwerbsarbeits- und Lebenschancen ist, in seinem ideologischen Gehalt kritisiert, da Lernprozesse lediglich unter dem Aspekt ökonomischer Verwertbarkeit interpretiert werden (Vater 2007, Lassnigg 2009). Der ökonomische Verwertbarkeitsaspekt spiegelt sich insofern im Weiterbildungsverhalten der Beschäftigten wider, als dass infolge des Höherqualifizierungstrends, der Zunahme an Unsicherheiten in der Berufsbiografie und Konkurrenzprozesse auf dem Arbeitsmarkt der *Zertifizierung* von beruflichen Weiterbildungsangeboten eine größere Bedeutung beigemessen wird (Grohall/Höfener 2002, S. 25).

„Ist die Zuweisung und Verteidigung von Berufspositionen allein durch die grundständige Ausbildung nicht möglich, so gewinnt die berufliche Weiterbildung an funktionaler Wirksamkeit, wenn – und das ist eine Bedingung – mit ihr anerkannte Qualifikationen, möglichst in Form von Zertifikaten oder anderen formalen Nachweisen, erworben werden können“ (ebd.).

Im Kontext der Wirkungskraft des meritokratischen Leistungsprinzips erfüllen Weiterbildungszertifikate die Funktion der Absicherung der beruflichen Position, von der weitgehend das Einkommen und die Lebenschancen der Individuen abhängen (ebd.).

Berufsbezogene Fort- und Weiterbildung in Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufen

Die Bereitschaft von Beschäftigten zum lebenslangen Lernen scheint infolge von Professionalisierung und Akademisierung vor allem im Sozial-, Erziehungs- und Pflegesektor eine besondere Dynamik zu erfahren. Berufliche Lern- und Qualifizierungsprozesse werden als bedeutsam für die Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit und Bewältigung des Berufsalltags angesehen. Hinsichtlich der Professionalisierung des älteren, beruflich qualifizierten Fachpersonals wird der beruflichen Fort- und Weiterbildung eine wesentliche Rolle zugesprochen. Diese erfüllt eine *kompensatorische Funktion*, um Defizite aus der Erstausbildung auszugleichen und das Wissen und Können an steigende Berufsanforderungen anzupassen (Kaiser 2005, S. 99ff). Neben dieser häufig betrieblich initiierten *Anpassungsfortbildung*, bei der Beschäftigte Zugang zu aktuellen, forschungsbezogenen Erkenntnissen erhalten, ist berufliches Lernen für die statusbezogene Weiterqualifizierung relevant.³² Die häufig individuell initiierte *Aufstiegs- bzw. Funktionswei-*

³² Aus humankapitaltheoretischer Sicht nehmen Beschäftigte wegen der Aussicht auf individuelle Karrierechancen an mehrjährigen Aufstiegsweiterbildungslehrgängen teil und investieren dafür Zeit und Geld. Betriebe fördern aus ökonomisch-strategischen Gründen die Bildungsinvestitionen der Beschäftigten und belohnen diese mit höheren Berufspositionen und/oder Einkommen. Individuelle Weiterbildungsinvestitionen und die betriebliche Anerkennung von Qualifizierungsleistungen greifen ineinander und bilden die Grundlage für den Berufsaufstieg von Beschäftigten (Becker 2002, S. 226, Behringer 1999).

terbildung dient dazu, das Fachpersonal für spezifische Aufgabenbereiche und Führungspositionen zu qualifizieren, wobei dieses Qualifizierungssegment zum traditionellen Kerngeschäft der beruflichen Weiterbildung gehört (ebd., S. 102ff). Meifort und Becker (2001) gehen davon aus, dass sich die *emanzipatorische, aufstiegsorientierte Funktion* der beruflichen Weiterbildung im personenbezogenen Dienstleistungssektor auflöst und individuelle Bildungsanstrengungen – sofern diese nicht auf akademische Bildungstitel abzielen – für Berufskarrieren zunehmend folgenlos bleiben (Meifort/Becker 2001, S. 158). Die These der beiden Autoren, die zwischen 1996 und 1999 in einem empirischen Forschungsprojekt des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) ca. 6000 Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen des personenbezogenen Dienstleistungssektors³³ analysieren und damit dem Forschungsdefizit zu diesem Thema Rechnung tragen (ebd. 2001, Becker 2000 und 2002, BIBB 1998), erhält im Kontext der Verdrängungsannahme ein neues Gewicht, weil sich traditionelle Aufstiegswege durch das Zurückgreifen auf akademische Bildungsprofile für attraktive Berufspositionen verschließen und sich die Konkurrenzbeziehungen zwischen Beschäftigtensegmenten verstärken. Die traditionelle Beruflichkeit pädagogischer und pflegerischer Fachkräfte droht langsam zu erodieren (Becker 2002, S. 230).

Den Auflösungsprozess der Aufstiegsweiterbildung versuchen Meifort und Becker (2001) mit der Analyse der Strukturmerkmale des empirisch erfassten Weiterbildungsangebots nachzuzeichnen. Sie stellen fest, dass das Fort- und Weiterbildungssystem im Berufsbereich von Erziehung und Pflege durch eine hohe Intransparenz und Diffusität gekennzeichnet ist, die – wie im schulischen Berufsbildungssystem – auf länderspezifische (Sonder-) Regelungen zurückgeführt werden und eine Ausdifferenzierung von Berufsprofilen nach sich zieht (Meifort/Becker 2001, S. 159f). Mit einem Systematisierungsversuch der erfassten Fort- und Weiterbildungen konstatieren die Autoren einen Bedeutungsanstieg der *Anpassungsfortbildung*, welche aus betrieblicher Sicht immer öfter zur Erfüllung gesetzlich initiiertter Strukturreformen (z.B. Bildungspläne) und zur Bewältigung des gesellschaftlichen Strukturwandels eingesetzt oder (verpflichtend) eingefordert wird (ebd., S. 168).³⁴ Allerdings gelten für Fortbildungen keine einheitlichen Qualitätsstandards, weswegen diese weder regional noch trägerspezifisch aufeinander abgestimmt sind. Aus der Diffusität der Angebote ergeben sich neben des unkalkulierbaren Qualitäts- und Kostenrisikos erhebliche Anerkennungsschwierigkeiten der Zertifikate auf dem Arbeitsmarkt (Becker 2002, S. 236). Zudem wird ein verstärkter Trend zu kürzeren Fortbildungszeiten festgestellt, der mit einer sinkenden Bereitschaft der Arbeitgeber zur Freistellung ihrer Mitarbeiter/innen sowie dem Bedeutungsanstieg von Lerngelegenheiten am Arbeitsplatz erklärt wird und auf eine Intensivierung individueller Lernanstrengungen hindeutet. Insgesamt hält Becker (2002) fest:

³³ Zu den von Meifort und Becker (2001) untersuchten Berufsbereichen des Gesundheits- und Sozialsektors zählen neben den Erziehungs- und Pflegeberufen u. a. die Bereiche der Primärvorsorgung (Arzthelfer/in, Rettungsassistent/in, etc.), Rehabilitation (Physiotherapeut/in, Logopäde/in, etc.), Medizintechnik (Medizinisch-technische Assistentin, etc.) und die Hauswirtschaft. Die Berufsfelder der Sozialarbeit/Sozialpädagogik werden leider nicht berücksichtigt (Meifort/Becker 2001, S. 161f).

³⁴ Derzeit gibt es (noch) keine gesetzliche Fortbildungspflicht in Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufen. Jedoch sind die Vorgaben zur Häufigkeit der Weiterbildungsteilnahme meist Bestandteil des Arbeitsvertrages. Arbeitgeber werden durch gesetzliche Rahmenbedingungen (z.B. im Kinder- und Jugendhilfegesetz, im Pflegeversicherungsgesetz) dazu aufgefordert, Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten zur Qualitätssicherung und Personalentwicklung bereitzustellen. In bestimmten Teilbereichen gibt es verpflichtende Sonderregelungen, z.B. beim Erste-Hilfe-Kurs der Pflegekräfte oder im Bereich der Sprachförderung bei Erzieher/innen (Arians 2012, S. 65f, von Hippel 2011, S. 252).

„Für die der Fortbildung im beruflichen Bildungssystem zugeordneten Anpassungsleistungen (ob als Reparaturinstanz beruflicher Ausbildung, strategische Investition in >>Humanressourcen<<, antizipierende Flexibilitätsoption für individuelle Berufsverläufe oder als Bestandteil einer gesellschaftlichen Strategie lebensbegleitenden Lernens) fehlen diesen Fortbildungen selbst die einfachsten Grundvoraussetzungen, die in der Lage wären, Fortbildung als taugliches Instrument beruflicher Entwicklungsplanung zu festigen“ (ebd.).

Für das Segment der *Aufstiegs- und Funktionsweiterbildung* ergibt sich ein ähnlicher Befund. Während diese im Erzieherbereich angesichts weniger Aufstiegsmöglichkeiten (Gruppen- oder Einrichtungsleitung) nur einen geringen Anteil ausmacht (18%), sind Fortbildung (56%) und Weiterbildung (44%) in der Altenpflege fast gleichmäßig verteilt (Meifort/Becker 2001, S. 167). Der Bedeutungsanstieg beruflicher Weiterbildung in der Altenpflege wird trotz weniger Aufstiegsmöglichkeiten (Heim-, Stations-, Pflegedienstleitung, Unterrichtskraft) zum einen erklärt mit der Zunahme von *Zustiegsweiterbildungen*, in denen Personen ohne Berufsabschluss oder (Langzeit-) Arbeitslose für eine pflegerische Tätigkeit auf Assistenz- und Helferniveau vorbereitet werden, zum anderen mit der Zunahme von *Umstiegsweiterbildungen* oder *abschlussbezogenen Weiterbildungsberufen* (ebd., S. 174). Angesichts einer defizitären Erstausbildung spiegeln diese meist von privaten Anbietern konzipierten Berufsabschlüsse zwar den Qualifikationsbedarf im Berufsfeld wider (z.B. beim Abschluss Sozialmanager/in oder Sozial-Betriebswirt/in). Jedoch ist die arbeitsmarktliche Verwertbarkeit häufig ungeklärt und nicht hinreichend gesichert (ebd., S. 177). Zurückgeführt wird der *Boom* der neuen Qualifikationen auf den sich privatisierenden Weiterbildungsmarkt im Pflege- und Sozialsektor, infolge dessen sich die Qualifikations- und Kostenstruktur der beruflichen Weiterbildung weitgehend ungeregelt entwickelt (Becker 2000, S. 12). Zudem treffen die Angebote der privaten Träger auf eine ausgeprägte *Veränderungsbereitschaft* der Beschäftigten, welche für Weiterbildungen hohe Kosten aufzuwenden bereit sind, wenn Arbeitgeber diese nicht finanzieren. Betriebliche Fort- und Weiterbildung scheint als Ressource der Personalentwicklung stärker auf Leitungsebene begrenzt zu sein (Meifort/Becker 2001, S. 181f). Insgesamt zeigen die Befunde des Forschungsprojekts, welches sich erstmalig der Situation der beruflichen Fort- und Weiterbildung im personenbezogenen Dienstleistungssektor annimmt, dass berufliche Entwicklungsmöglichkeiten für das erzieherische und pflegerische Personal über die Weiterbildungsbeteiligung nur eingeschränkt besteht. Dies ist neben der Verkürzung von Fortbildungszeiten und dem Rückzug der Arbeitgeber aus der Finanzierung den zweifelhaften Entwicklungen des (privaten) Weiterbildungsmarktes geschuldet, aufgrund derer eine adäquate Verwertbarkeit von Zertifikaten nicht gewährleistet ist.

Seit der Untersuchung des BIBB wurden bisher keine weiteren Forschungsprojekte zur berufsbezogenen Fort- und Weiterbildung im *gesamten* Sozial-, Erziehungs- und Pflegesektor durchgeführt. Für einzelne Berufsbereiche liegen wenige Aufsätze und Studien vor, in denen angesichts eines defizitären Forschungsstandes versucht wird, eine Bestandsaufnahme der aktuellen Situation der berufsbezogenen Fort- und Weiterbildung zu erbringen und/oder diese im Hinblick auf die Professionalisierung des Handlungsfeldes zu analysieren (Nölke/Müller/Helsper 1992, Pudzich 1999, Höfener 2005, Kaiser 2005, Schwarz 2009, Klein 2010, Arians 2012, Schulze-Krüdener 2012). Daraus werden berufsübergreifende Aussagen nur zu den ungeregelten Weiterbildungsstrukturen im pädagogischen und pflegerischen Bereich abgeleitet, die eine vollständige Erfassung und umfassende Analyse des Angebots erschwert (Schulze-Krüdener 2012, S. 1073). Zudem wird betont, dass sich der Weiterbildungsbedarf und die Weiterbildungsbereit-

schaft des pädagogischen und pflegerischen Personals im Zuge gestiegener Berufsanforderungen erhöht haben (Hocke 2013, S. 41). Aufgrund des meist gewählten subjektbezogenen Forschungsansatzes, bei dem der Zusammenhang zwischen beruflicher Weiterbildung und dem professionellen Handeln der Beschäftigten im Fokus steht oder spezifische Weiterbildungskonzepte vorgelegt werden, können keine allgemeinen Aussagen zu deren Weiterbildungsverhalten getroffen werden. Lediglich für die Erziehertätigkeit wird – insbesondere durch die Forschungsleistungen der *Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WIFF)*³⁵ – seit einiger Zeit eine systematische Aufarbeitung dieses Forschungsdesiderats betrieben.

In der WIFF-Studie von Beher und Walter (2012) werden (erstmalig) bundesweit pädagogische Mitarbeiter/innen und Einrichtungsleiter/innen in Kindertageseinrichtungen nach ihrem Weiterbildungsverhalten befragt. Dabei wird die Annahme bestätigt, dass es sich bei Fachkräften in Kindertageseinrichtungen um eine „außerordentlich weiterbildungsaffine Beschäftigtengruppe“ (Beher/Walter 2012, S. 33) handelt. Von den ca. 4500 befragten Fach- und Leitungskräften, von denen 8% einen Berufsfachschulabschluss (Kinderpfleger/in), 83% einen Fachschulabschluss (Erzieher/in) und 7% einen Hochschulabschluss (Sozialpädagoge/in oder Sozialarbeiter/in) haben (ebd., S. 15), nehmen im Jahr vor der Befragung (2009/10) ca. 96% mindestens an einer Fort- oder Weiterbildungsveranstaltung teil (ebd., S. 33ff). Sowohl die Einrichtungsleitungen im Vergleich zu pädagogischen Mitarbeiter/innen als auch Akademiker/innen im Vergleich zu beruflich qualifizierten Beschäftigten weisen eine höhere Teilnahmequote auf. Die hohe Weiterbildungsbeteiligung erklärt sich vorrangig aus dem Besuch kurzzeitiger Veranstaltungen (maximal 3 Tage), an denen 83% der befragten Beschäftigten teilnehmen. Hingegen werden längerfristige Veranstaltungen (3 bis 7 Tage) nur von 15% und langfristige Fortbildungsreihen (mehr als 1 Woche) nur von 16% der Befragten besucht (ebd.). Der Blick auf die Qualifikations- und Positionsmerkmale legt soziale Disparitäten in der Weiterbildungsteilnahme offen, wobei akademisch qualifiziertes Personal und Leitungskräfte länger- und langfristige Veranstaltungen häufiger nutzen. (Ebd.) Zudem werden *Motive* und *Barrieren* für eine Weiterbildungsteilnahme erfasst. Zu den Weiterbildungsgründen der pädagogischen Fach- und Leitungskräfte wird festgestellt, dass Veranstaltungen am häufigsten zur Kompetenzerweiterung besucht werden und dem Erwerb aktueller und verwertbarer Wissensbestände eine große Bedeutung beigemessen wird (ebd., S. 40f). Darüber hinaus spielen Möglichkeiten zum Erfahrungsaustausch mit Kollegen, zur Arbeitsmotivation und Selbstreflexion eine wichtige Rolle (ebd.). Arbeitsmarktrelevante Teilnahmemotive (Arbeitsplatzsicherheit) und die formale Anerkennung der Weiterbildungsteilnahme (Zertifizierung) spielen für gering qualifizierte und befristet Beschäftigte eine größere Rolle als für das übrige pädagogische Personal. Dies lässt einen Zusammenhang zwischen Weiterbildungsmotiven und der individuellen Beschäftigungssituation vermuten und wird im Kontext des größeren Beschäftigungsrisikos von erzieherischen Hilfs- und Assistenzkräften interpretiert (ebd., S. 42). Als häufigste Hinderungsgründe einer Weiterbildungsbeteiligung werden zeitliche und finanzielle Aspekte, aber auch hohe Arbeitsbelastungen und geringe Aussichten auf eine

³⁵ Die WIFF ist ein vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und von der Robert-Bosch-Stiftung gefördertes und in Zusammenarbeit mit dem Deutschen Jugendinstitut (DJI) entstandenes Projekt, welches seit 2009 die Ziele verfolgt, die Akteure des frühpädagogischen Feldes zu vernetzen, die Inhalts- und Strukturqualität des frühpädagogischen Weiterbildungsangebots zu sichern und die Durchlässigkeit zwischen den Ausbildungswegen zu erhöhen (Beher/Walter 2010 und 2012, Baumeister/Grieser 2011, von Hippel/Grimm 2010, www.weiterbildungsinitiative.de).

verbesserte Berufsposition oder ein höheres Einkommen genannt (ebd., S. 43f). Die Analysen der Weiterbildungsbarrieren relativieren sich mit Blick auf die erfassten strukturellen Rahmenbedingungen in den Kindertageseinrichtungen, die sich überaus weiterbildungsfördernd auswirken. Bei der Mehrheit der Befragten wird eine Weiterbildungsbeteiligung von den Vorgesetzten unterstützt oder sogar eingefordert. Hierfür wird fast immer eine Arbeitsfreistellung gewährt, die mehrheitlich dem Umfang des jährlichen Bildungsurlaubs (5 Tage) entspricht (ebd., S. 47ff). Insgesamt ermöglicht die Untersuchung von Behr und Walter (2012) einen umfassenden Einblick in das Weiterbildungsverhalten von Erzieher/innen, deren hohe Weiterbildungsquote neben dem Anstieg von Berufsanforderungen mit den institutionell geförderten Unterstützungsangeboten in den Einrichtungen erklärt wird. Trotz relativ gleichberechtigter Teilnahmevoraussetzungen werden Unterschiede zwischen den Qualifikations- und Statusgruppen deutlich. Da die Studie nur den erzieherischen Bereich abdeckt und angesichts des Querschnittformats keine Trendinformationen enthält, lassen sich – auch im Kontext der Verdrängungsannahme – keine Rückschlüsse auf die Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung im gesamten Sozial-, Erziehungs- und Pflegebereich ziehen.

Angesichts der Akademisierung der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe und der sich im Zuge der Bologna-Reform vollzogenen Öffnung des Hochschulsektors für berufstätige und -erfahrene Fachkräfte wird schließlich die Bedeutung der *akademischen wissenschaftlichen Weiterbildung* an Hochschulen hervorgehoben (Blatt 2002, Höfener 2005, Kaiser 2005, S. 108ff). Hat die Hochschule als Weiterbildungsträger bisher eine eher randständige Rolle eingenommen, richtet sich die Hochschulausbildung durch das Bachelor-/Master-Modell und den Anrechnungsverfahren außerhochschulisch erworbener Kompetenzen (im Sinne des *Dritten Bildungsweges*) inhaltlich und strukturell stärker am Prinzip des lebenslangen Lernens aus. Viele soziale, erzieherische und pflegerische Studiengänge sind berufsbegleitend angelegt oder setzen eine Berufstätigkeit voraus (Höfener 2005). In dieser Hinsicht unterliegt die hochschulische Bildung einem Prozess der *Verberuflichung*, der sich in der Berufs- und Kompetenzorientierung von Studiengängen widerspiegelt und die wissenschaftliche Weiterbildung beeinflusst (Meyer 2012). Diese richtet sich in Form von Einzelseminaren, Zertifikatskursen, Zusatzqualifikationen und berufsbegleitenden Studiengängen nicht mehr nur an Akademiker/innen, sondern auch an Personen ohne Hochschulzugangsberechtigung, denen dadurch größere Handlungsspielräume und Entwicklungschancen eröffnet werden. Die Professionalisierungsoption *demokratisiert* sich und hebt allmählich Begrenzungen auf, die für die traditionelle Beruflichkeit kennzeichnend waren (ebd.). Im Unterschied zu Angeboten der außerhochschulischen Weiterbildung wird mit der Vergabe vollwertiger, akademischer Bildungszertifikate/-titel ein hohes Maß an Transparenz und Qualität sichergestellt, was einer besseren arbeitsmarktlichen Verwertbarkeit entspricht. In diesem Kontext ist fraglich, welche Bedeutung der außerhochschulischen Weiterbildung noch zufällt, wenn Leitungspositionen gemäß des meritokratischen Leistungsprinzips bevorzugt an akademisch qualifizierte Beschäftigte vergeben werden. Anzunehmen ist, dass der Anteil jener Führungskräfte zunimmt, die – zusätzlich zur beruflichen Qualifikation – einen einschlägig *akademischen* Bildungstitel vorweisen. Während kurzzeitige Anpassungsfortbildungen gemäß des *Bereitschaftszwangs* zum lebenslangen Lernen immer wichtiger werden, scheinen mehrmonatige Aufstiegs- und Funktionsweiterbildungen einem Entwertungsprozess zu unterliegen.

2.4 Zwischenfazit I: Verdrängungsthese

Zur Beantwortung der Frage, wie sich Professionalisierung in der Bildungssituation von Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufen widerspiegelt und welche Folgen damit für die Beschäftigten einhergehen, haben die dargestellten Theorieansätze einige Erkenntnisgewinne hervorgebracht. Als Ausgangssituation wurde aufgezeigt, dass sich die Berufsanforderungen in sozialen, erzieherischen und pflegerischen Tätigkeiten im Zuge der Expansion des Dienstleistungssektors und bedingt durch den demografischen Wandel, der steigenden Frauenerwerbstätigkeit und der Individualisierung der Lebenswelt seit den 1980er Jahren erhöht haben (Bosch/Wagner 2003, Lehndorff 2006, Naegele 2011, Heinze 2011). Die gestiegenen Berufsanforderungen werden in Form höherer Qualifikations- und Professionsansprüche an die Beschäftigten herangetragen. Die Akademisierung der pädagogischen und pflegerischen Berufsausbildung wird angesichts des gesellschaftlichen Bedeutungswachstums von Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufen als notwendig erachtet und als Basis für die Verwissenschaftlichung des jeweiligen Handlungsfeldes angesehen (Dewe/Otto 2005, Pundt 2006, Balluseck 2008).

Aus professionalisierungstheoretischer und bildungssoziologischer Sicht wurde die Bedeutung akademisierter Wissensbestände für die institutionelle Aufwertung von Berufen verdeutlicht. Akademisches Wissen wird nicht mehr als exklusiver Bestandteil von Professionen, sondern infolge der Erosion von Wissensbeständen als Basis des professionellen Handelns in wissensintensiven Berufen angesehen (Stichweh 1996, Kurtz 2005). Im beruflichen Professionalisierungsprozess verläuft die Akademisierung der Berufsausbildung mit einer Standardisierung von Qualifikationsprofilen und einer Schließung des Berufszugangs (Wilensky 1972, Daheim 1973). Als Folge gehen betriebsinterne Segmentierungs- und Hierarchisierungsprozesse einher, bei denen sich die Berufsstrukturen in einzelne Beschäftigtensegmente ausdifferenzieren und sich die Konkurrenzsituation zwischen den Beschäftigten verstärkt (ebd.). Gemäß des meritokratischen Leistungsprinzips setzt ein statusbezogener Schließungs- und Verdrängungswettbewerb ein, bei dem Akademiker höhere, *professionalisierte Berufspositionen* auf Führungsebene besetzen und beruflich Qualifizierte auf untere Stausebenen verdrängen (Blossfeld 1983, Müller 1998, Schiener 2006, Solga 2011). Im Berufsfeld intensivieren sich berufsbegleitende Lernprozesse, da Bildungstitel und -zertifikate zunehmend an entsprechende Berufspositionen mit den damit verbundenen Privilegien (Einkommen und Prestige) gekoppelt und als Legitimationsbasis für Qualität und Professionalität (in) der Berufspraxis herangezogen werden (ebd.).

Die theoretische Analyse der Bildungssituation in Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufen hat einige Abweichungen zum idealtypischen Verlauf beruflicher Professionalisierung offen gelegt. Zunächst wurde gezeigt, dass die Ausbildungswege lange Zeit durch das Ethos des *christlichen Liebedienstes* und der *geistigen Mütterlichkeit* geprägt sind. Durch geschlechtliche Zuschreibungs- und Konstruktionsmuster wird die spezifische *Eignung* von Frauen für reproduktive, haushaltsnahe Dienstleistungstätigkeiten gesellschaftlich festgeschrieben und die berufliche Professionalisierung behindert (Krüger 2003a, 2003b, Rabe-Kleberg 2006). Obwohl Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe lange Zeit von Akademisierung unberührt bleiben, wird im Zuge steigender Berufsanforderungen graduell eine Verzahnung der Ausbildungsstrukturen mit dem Hochschulbereich erreicht (Kruse 2004, Amthor 2003). Während die Berufsausbildung der Sozialpädagogik/Sozialarbeit vollständig auf Tertiärniveau angehoben wird und sich das Berufsfeld

professionalisiert, bleiben die Ausbildungsstrukturen des erzieherischen und pflegerischen Fachschulsystems weitestgehend bestehen. Zusätzlich zur Fachschulausbildung werden für die Pflege und Erzieherität akademische Qualifizierungswege an Hochschulen etabliert, was mit Möglichkeiten der innerfachlichen Disziplinentwicklung und mit einer beruflichen Professionalisierung der Führungs- und Leitungsebene verbunden ist (ebd.). Als Folge der Ausdifferenzierung und Komplexität der Ausbildungslandschaft, die sich in einer Pluralität der Ausbildungsebenen (Berufsfachschule, Fachschule, Hochschule) und Vielfalt an Trägerstrukturen widerspiegelt, geht eine fachliche Diversifikation der Bildungsprofile und strukturelle Hierarchisierung der Ausbildungsabschlüsse einher (Thole 2012, S. 48ff).

Weil mit der hierarchischen Segmentierung von Bildungs- und Qualifikationsprofilen – anders als z.B. in der Medizin – keine spezifischen, staatlich garantierten *Vorbehaltsaufgaben* bzw. gesetzlich geschützten Kompetenzmonopole beansprucht werden können (Kälble 2006, S. 222f), werden diese im Berufsfeld in einem heterogenen Spektrum an Tätigkeits- und Aufgabenprofilen eingesetzt. Eine Substitution von Angelernten und Laienkräften ist grundsätzlich immer möglich und wird, z.B. wegen Kosten- und Personalmangels vermutlich häufig praktiziert. Es wird angenommen, dass mit einer (Teil-) Akademisierung des Sozial-, Erziehungs- und Pflegebereichs der strukturelle Ausbau eines *Hilfskraftsystems* verbunden ist (Bischoff-Wanner 2002, S. 9). Neben der Beschäftigung eines relativ kleinen Akademikeranteils auf Leitungsebene wird von einer Zunahme des berufsfachschulisch ausgebildeten Personals (Sozialassistent/innen, Pflegehelfer/innen, etc.) für ausführende Tätigkeiten bzw. davon ausgegangen, dass Facharbeit stärker durch Hilfsarbeit substituiert wird. In der Fachliteratur wird von einem *skill mix* im Sinne eines effektiven Zusammenspiels zwischen *abgestuften Bildungsprofilen* gesprochen (Thielhorn 2012, S. 125f). Die Nutzung von Qualifikationsabstufungen im Personalmanagement scheint eine kosteneffiziente Alternative zum flächendeckenden Einsatz von fachschulisch ausgebildeten Beschäftigten darzustellen. Deren Situation scheint sich zum einen mit fortschreitender Akademisierung zu verschlechtern, da diese von traditionellen Aufstiegs- und Karrierewegen abgeschnitten werden und sich bei organisationsinternen Rekrutierungsmechanismen bei der Vergabe von Leitungs- und Führungspositionen stärker am Qualifikationsprofil der Beschäftigten ausgerichtet wird. Zum anderen scheinen sich durch den Ausbau des Hilfskraftsystems nicht nur die Konkurrenzbeziehungen *nach oben*, sondern auch *nach unten* zu verstärken.

Schließlich lässt die Sichtung des Forschungsstands zur beruflichen Fort- und Weiterbildung in Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufen gemäß der Verdrängungsannahme auf eine zunehmende Lern- und Qualifizierungsbereitschaft des pädagogischen und pflegerischen Fachpersonals schließen. Angesichts steigender Berufsanforderungen, innerberuflicher Schließungsprozesse und veränderter Arbeitsmarktbedingungen ist anzunehmen, dass die regelmäßige Teilnahme an berufsbezogenen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, aber auch arbeitsplatznahe/informelle Lernformen zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit vor allem von beruflich qualifizierten Beschäftigten stärker in die Berufsbiografie integriert werden (Dehnbostel 2008). Während vermutet wird, dass sich das pädagogische und pflegerische Personal durch kurzzeitige Fortbildungsmaßnahmen beständig an die sich verändernden Wissensbestände im Beruf anpasst, erfüllen langandauernde, außerhochschulische Weiterbildungen und Zusatzqualifikationen – sofern diese nicht als studienqualifizierende Berechtigungen erworben werden – immer seltener ihre einst

zugedachte Funktion des beruflichen Aufstiegs (Meifort/Becker 2001, Beher/Walter 2012). Hin- gegen wird für die wissenschaftliche Weiterbildung an Hochschulen – insbesondere wenn diese sich in Form akademischer Zertifikate oder Bildungstitel manifestiert – ein Beteiligungsanstieg abgeleitet, was eine Zunahme *beruflich-akademischer Qualifikationsprofile* bewirkt, mit denen Arbeitnehmer/innen im Berufsfeld attraktive Statuspositionen und bessere Verdienstmöglichkeiten anstreben (Grohall/Höfener 2002, Höfener 2005, Franz 2011).

Werden die theoretischen Debatten zur Professionalisierung von Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufen in der Bildungsforschung mit Hinweisen auf höhere Berufsanforderungen verknüpft, denen mit gesteigerten Bildungsanstrengungen des Fachpersonals entsprochen werden soll, spielen neben der Bildungsbeteiligung auch institutionelle Rahmen- und Arbeitsbedingungen im Beschäftigungsfeld eine wichtige Rolle für die Personalentwicklung und Qualitätssicherung im sozialen Dienstleistungssektor. Deshalb müssen auch jene Problembereiche in den Blick geraten, welche der gesellschaftliche Strukturwandel von Arbeitsmarkt und Beschäftigungssystem hervorbringt und Organisationen wie Individuen vor neue Herausforderungen stellt. Im Hinblick auf die Beschäftigungssituation im Sozial-, Erziehungs- und Pflegebereich müssen die in der Berufspraxis entstehenden Konfliktlinien zwischen den theoretischen Ansprüchen an ein professionelles Anforderungsprofil von aus- und weitergebildeten Fachkräften einerseits und den (arbeitsmarkt-) politischen Interessen von Staat und Anstellungsträgern andererseits stärker fokussiert und kritisch reflektiert werden.

3

Beschäftigung und Prekarisierung

3. Beschäftigung und Prekarisierung in Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufen

In Bezug auf die Forschungsfrage, welche Auswirkungen mit der beruflichen Professionalisierung und (Teil-) Akademisierung des Sozial-, Erziehungs- und Pflegesektors für die Beschäftigten verbunden sind, rückt neben der Bildungs- auch die Beschäftigungssituation in den Fokus. Im Kontext des gesellschaftlichen Strukturwandels der Arbeit seit den 1980er Jahren wird für den sozialen Dienstleistungsbereich von einem Spannungsverhältnis zwischen beruflichen Professionalisierungsbemühungen einerseits und einem gestiegenen Risiko für Beschäftigungs- und Einkommensprekarität andererseits ausgegangen, das sich für die Beschäftigtengruppen unterschiedlich ausgestaltet. Im Folgenden werden *erstens* die gesellschaftlichen Ursachen, Trends und Folgen atypischer Erwerbsarbeit als Prekarisierungstendenzen dargelegt. Dabei wird die Ausweitung atypischer Beschäftigungsverhältnisse (z.B. Teilzeitarbeit, Befristung, geringfügige Beschäftigung) nachgezeichnet und als Folge arbeitsmarktpolitischer Deregulierungs- und Flexibilisierungsprozesse sowie der Expansion des Niedriglohnsektors reflektiert (Castel/Dörre 2009, Brehmer/Seifert 2008). Ebenfalls wird aus arbeitsmarkt- und geschlechtersoziologischer Perspektive der Zusammenhang zwischen Prekarisierung und Geschlecht beleuchtet, da dieser im Sozial-, Erziehungs- und Pflegebereich als frauendominierter Sektor wegen eines höheren Risikos von Frauen für Beschäftigungs- und Einkommensprekarität relevant ist (Dörre 2007, Nickel 2009, Gottschall 2010, Stolz-Willig 2012, Raehlmann 2013). Im Anschluss erfolgt eine Darlegung der *Polarisierungsthese*, bei der aus arbeitsmarktsoziologischer Sicht von einer Spreizung der Beschäftigungs- und Einkommensstrukturen im Berufsfeld im Zuge von Ökonomisierung und Prekarisierung ausgegangen wird, die mit divergierenden Qualifikations- und Tätigkeitsanforderungen, statusbezogenen Schließungs- und geschlechtlichen Segmentierungsprozessen sowie mit einer abnehmenden Tarifbindung erklärt wird (Doeringer/Priore 1979, Sengeberger 1987, S. 52, Sørensen 1983, Groß 2009, S. 504, Giesecke/Verwiebe 2009, Haupt 2012). Es wird vermutet, dass sich neben einem *professionalisierten Segment*, welches durch relativ sichere Beschäftigungsmerkmale und Einkommenszuwächse gekennzeichnet ist, auch ein *prekäres Segment* herausbildet, in dem Beschäftigte stärker dem Risiko der Beschäftigungs- und Einkommensprekarität ausgesetzt sind. (3.1) *Zweitens* werden die für den Sozial- und Gesundheitsbereich konstatierten Ökonomisierungstendenzen beschrieben, die eine Einführung marktförmiger Steuerungsmodelle und forcierte Privatisierungsprozesse sozialstaatlicher Einrichtungen hervorgerufen haben (Dahme/Trube/Wohlfahrt 2007, Buestrich/Wohlfahrt 2008). Es wird nach den Ursachen einer marktwirtschaftlichen Ausrichtung pädagogischer und pflegerischer Organisationen sowie nach den Auswirkungen einer an ökonomischen Prämissen orientierten Dienstleistungsarbeit für die Beschäftigten gefragt. (3.2) Schließlich wird *drittens* anhand empirischer Studien die Beschäftigungssituation in der Sozialarbeit-/pädagogik, Pflege und Erziehtätigkeit im Sinne des Forschungsinteresses reflektiert (Bröring/Buschmann 2012, Fuchs-Rechlin 2011, Behr/Fuchs-Rechlin 2013, Simon 2012, Bispinck/Dribbusch/Öz/Stoll 2013, Autorengruppe Fachkräftebarometer 2014, Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft 2007, 2010). Es wird untersucht, wie sich die Beschäftigungs- und Einkommensstrukturen in den Handlungsfeldern entwickelt haben und sich für einzelne Beschäftigtensegmente ausgestalten. (3.3) Das Kapitel endet *viertens* mit einem Zwischenfazit, in dem die Erkenntnisse aus der theoretischen Reflexion der Beschäftigungssituation zusammengefasst und für die empirische Untersuchung verdichtet werden. (3.4)

3.1 Prekarität und Prekarisierung – Wandel (in) der Arbeitsgesellschaft

Gesellschaftliche Hintergründe und Ursachen von Prekarisierung

Seit den 1980er Jahren sind mit der Politik des Neoliberalismus die Arbeitsverhältnisse von Beschäftigten in Bewegung geraten, womit die soziale Frage der gesellschaftlichen Teilhabe erneut in den Fokus arbeitsmarktwissenschaftlicher Debatten rückt (Vogel 2008, Reitzig 2010, Hepp 2012).³⁶ Als soziostrukturelle Hintergründe, die nach einer Phase des prosperierenden Wirtschaftswachstums zur Krise der fordistischen Arbeitsgesellschaft (Beck 1999) führen, werden neben den politischen Umwälzungen nach 1968 und dem Ölpreisschock von 1973/74 vor allem die stagnierenden Produktionszuwächse der Massenindustrie genannt (Senghaas-Knobloch 2011, S. 26). Die Absatzkrisen werden zum einen durch einen Sättigungseffekt des Marktes für standardisierte Konsumgüter (Autos, Radios, Fernseher, Küchengeräte, etc.) hervorgerufen, was sich nicht zuletzt im Ende der Vollbeschäftigung bzw. dem Anstieg der Arbeitslosigkeit seit Anfang der 1980er Jahre widerspiegelt, mit dem das gesellschaftliche Vertrauen in ein unbegrenztes Wirtschaftswachstum und einen sozialen Wohlstand für die breite Bevölkerung verloren geht (ebd., S. 27). Zum anderen steigen im Zuge der Globalisierung die Konkurrenzbeziehungen auf dem internationalen Warenmarkt an, was die deutsche Industrie dazu herausfordert, durch eine wirtschaftliche Modernisierung deren globale Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit zu verbessern. Mit dem Ziel der Kostenminimierung werden Produktions- und Dienstleistungsprozesse großer Unternehmen dezentralisiert, d.h. auf verschiedene globale Standorte verlagert (*outsourcing*), was die Nutzung billiger Arbeitskräfte aus Entwicklungs- und Schwellenländern ermöglicht und zur Ausweitung von Niedriglohnbereichen auf deutschen (Teil-) Arbeitsmärkten führt (Trinczek 2011, S. 606ff, vgl. Bosch/Weinkopf 2007). Zudem versprechen sich Unternehmen profitable Gewinne durch die Teilhabe an spekulativen Investitionsgeschäften auf dem seit Mitte der 1970er Jahre deregulierten Weltfinanzmarkt, was diese in eine Abhängigkeitsposition von den Schwankungen ihrer Wertpapierkurse bringt (Senghaas-Knobloch 2011, S. 27). Durch den internationalen Standortwettbewerb und die Liberalisierung des Finanzsektors wird in Bezug auf die Erwerbsarbeit ein tiefgreifender Transformationsprozess ausgelöst. Dies zeigt sich zum einen in strukturellen Reorganisations- und Rationalisierungsmaßnahmen von Unternehmen, die sich durch die Flexibilisierung von Beschäftigungsverhältnissen, Einführung neuer Arbeitsorganisationskonzepte und Umsetzung von Vermarktungsstrategien den veränderten Marktverhältnissen anpassen müssen (Reitzig 2010). Zum anderen verändert sich die sozialpolitische Regulierung von Erwerbsarbeit im Sinne eines neoliberalen Reformkonzeptes. In der neoliberalen Politik, deren Verfechter sich gegen die Ausweitung des Wohlfahrtsstaates und die Regulierung von Märkten richten, wird als Ziel die Senkung von Staatsausgaben formuliert, um längerfristig Steuersenkungen zu ermöglichen (Wiemeyer 2005, S. 31). In Bezug auf einzelne Wirtschaftsbereiche wird unter neoliberalen Prämissen die Privatisierung staatlichen Eigentums (Telekom, Post und Bahn) sowie die Entbürokratisierung und Deregulierung privater Unternehmensmonopole (im Flugverkehr, Energiesektor, Verkehr, etc.) vorangetrieben. In Bezug auf die Arbeitsmarktpolitik blickt man aus neoliberaler Sicht kritisch auf

³⁶ Bis Ende der 1970er Jahre dominieren in der soziologischen Arbeitsmarktforschung Untersuchungen zur Ausgestaltung von Arbeitsverhältnissen im *Industriekapitalismus*, in denen gesellschaftliche Fragen der politischen und sozialen Teilhabe der Arbeiterschaft fokussiert werden (Weltz/Schmidt/Sass 1974, Kern/Schumann 1977, Osterland 1978, Hoffmann 1980).

einen rein versorgenden Wohlfahrtsstaat, der um die Reintegration Arbeitsloser ins Erwerbsleben bemüht ist. Stattdessen wird ein neues Leitbild der individuellen Selbstverantwortung fokussiert, bei dem die Überprüfung der Arbeitsbereitschaft im Fokus steht, was – mit dem Aktivierungsbegriff umschrieben – die Zumutung statusinadäquater Beschäftigungsgelegenheiten impliziert (Dingeldey/Gottschall 2001, S. 31). Gemäß dem Motto des *Förderns und Forderns* werden Sozialleistungen nur noch in Abhängigkeit von der Kooperationsbereitschaft und Pflichterfüllung der Leistungsempfänger vergeben. Gleichzeitig erhöhen sich die Restriktions- und Sanktionsmaßnahmen im Falle des individuellen Fehlverhaltens. Durch diesen sozialpolitischen Wandel von *welfare* zu *workfare* (Trinczek 2011, S. 608) sind die Individuen stärker von Arbeitsmarktzwängen abhängig. Gleichermäßen erhöht sich das individuelle Prekaritätsrisiko angesichts einer Deregulierung, Flexibilisierung und Intensivierung von Erwerbsarbeit.

Denn im Zuge der beschriebenen Transformationen lässt sich seit den 1990er Jahren eine Tendenz der Prekarisierung von Arbeits- und Lebensverhältnissen beobachten, die neben der Globalisierung der Finanzmärkte von der staatlichen Politik befördert werden. Entsprechende Gesetzesänderungen, vor allem das *Teilzeit- und Befristungsgesetz* von 2001 und die *Gesetze für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt* (auch *Hartz-Gesetze*) von 2003 bis 2005 haben die rechtlichen Rahmenbedingungen für die Deregulierung von Erwerbsarbeit und die Ausweitung atypischer Beschäftigung geschaffen (Keller/Seifert 2011a, S. 138). Zwar soll aus Sicht der Befürworter der neoliberalen Politik mit der Flexibilisierung von Beschäftigungsverhältnissen und dem Wechsel zu *marktgerechten* bzw. niedrigen Löhnen die strukturelle Arbeitslosigkeit überwunden werden, indem durch die Ausweitung von Leiharbeit, geringfügiger Beschäftigung, befristeten Verträgen, etc. eine Verbesserung der arbeitsmarktpolitischen Integration von gering Qualifizierten und Langzeitarbeitslosen erreicht werden könne (Reitzig 2010, S. 290f). Jedoch wird als überaus problematisches Phänomen diskutiert, dass mit der Ausbreitung atypischer Beschäftigung und dem Anwachsen des Niedriglohnssektors immer mehr Bevölkerungskreise, d.h. auch Personen der Mittelschicht in Unsicherheits- und Armutslagen geraten, weil diese als *working poor* zu nicht existenzsichernden Niedriglöhnen arbeiten (müssen) oder zumindest von einem erhöhten subjektiven Verunsicherungspotential erfasst werden (Vogel 2008, S. 15).

Prekarität, Prekarisierung und prekäre Beschäftigung – Definitionen und Konzepte

Angesichts der strukturellen Veränderungen der Arbeitswelt wird in öffentlichen Debatten und wissenschaftlichen Diskussionen häufig der Begriff der *Prekarisierung* verwendet (Dörre 2008, Vogel 2008, Castel/Dörre 2009, Hardering 2009, Spilker 2010, Reitzig 2010, Hepp 2012, Kraemer 2012). Dieser ist lange Zeit nur in fachwissenschaftlichen Kreisen der soziologischen Ungleichheitsforschung bekannt.³⁷ Erst infolge des wirtschaftlichen Strukturwandels und der neoliberalen Arbeitsmarktpolitik der westeuropäischen Länder erfährt die Prekarisierungsforschung eine interdisziplinäre Ausweitung. In arbeitssoziologischen Studien der 1980er und 1990er Jahre, in denen man die Ausbreitung flexibilisierter Erwerbsformen als *Erosion des Normalarbeits-*

³⁷ Der Ausdruck *Prekarität* wird zu Beginn des Industriezeitalters um 1850 zur Beschreibung der Schutzlosigkeit der Arbeiterschaft verwendet. Im sozialen Kapitalismus und Fordismus gelten Armut und Prekarität eher als marginalisiert, da sich diese nur außerhalb gesetzlich und tariflich geschützter Lohnarbeit entfalten. Mit Aufbau des Wohlfahrtsstaats, der aufgrund der Institutionalisierung kollektiver Schutz- und Partizipationsrechte soziale Sicherheit und Stabilität gewährleistet, sind deshalb nur gesellschaftliche Randgruppen von prekären Arbeits- und/oder Lebensverhältnissen betroffen (Dörre 2009, S. 39f).

verhältnisses und *Ende der Arbeitsgesellschaft* beschreibt, wird noch eine relativ optimistische Sicht auf die Anpassungsoptionen der Individuen an die Deregulierungstendenzen und den Verlust der Integrationsfunktion der Erwerbsarbeit eingenommen (Offe 1984, Mückenberger 1985, Beck 1986). Seitdem wird mit der Thematisierung von Prekarisierung und Prekarität eine skeptische Auffassung vertreten. Pierre Bourdieu und Robert Castel, die Prekarität in kritischer Distanz zur neoliberalen Entwicklung in Frankreich erstmals als Dimension sozialer Ungleichheit und kollektiver Unsicherheit interpretieren, gehören zu den wichtigsten Vordenkern der Debatte (Hardering 2009, S. 134). Bourdieu (2004, Original 1997) spricht davon, dass Prekarität als neue, politisch gewollte *Herrschaftsform* betrachtet werden muss, „die auf der Errichtung einer zum allgemeinen Dauerzustand gewordenen Unsicherheit fußt“ (Bourdieu 2004, S. 111), auf Grundlage derer die Unterwerfung der Individuen unter die politische Gesellschaftsordnung sowie die Ausbeutung von Arbeitnehmern stattfindet. Der mit der Flexibilisierung von Beschäftigungsverhältnissen ausgelöste Prekarisierungsprozess führt erst an den gesellschaftlichen Rändern, dann auch in der gesellschaftlichen Mitte zur Verunsicherung, weswegen Prekarität als allgegenwärtig angesehen werden muss (ebd.). Auch Castel (2000) stellt Prekarität in Zusammenhang mit dem Problem sozialer Ungleichheit. Dessen historische Studie über den institutionellen Wandel der Erwerbsarbeit mit Blick auf die soziale Frage hat in der Fachöffentlichkeit große Aufmerksamkeit und Rezeption erfahren. Castel (2000) diagnostiziert für die Arbeitsgesellschaft seit den 1970er Jahren eine tiefgreifende Krise, die sich durch die Wiederkehr der sozialen Frage im Kontext einer „Destabilisierung des Stablen“ (Castel 2000, S. 357) bemerkbar macht. Dieser Prozess beschreibt eine Exklusion und *Verwundbarkeit* von einst integrierten sozialen Milieus durch die Zunahme prekärer Beschäftigungsverhältnisse, Arbeitslosigkeit und sozialen Abstiegen. Die Prekarisierung führt zur Aufspaltung der Erwerbsgesellschaft in drei verschiedene *Zonen*. Während die *Zone der Integration* alle Beschäftigten in Normalarbeitsverhältnissen und die *Zone der Entkopplung* all jene Menschen erfasst, die dauerhaft von regulärer Erwerbsarbeit ausgeschlossen sind, dehnt sich infolge der Flexibilisierung von Beschäftigungsverhältnissen die *Zone der Prekarität* immer weiter aus (ebd., S. 336ff, Reitzig 2010, S. 293f). Mit dem Zonenmodell macht Castel (2000) darauf aufmerksam, dass angesichts der individuellen Planungsunsicherheit durch prekäre Beschäftigung jederzeit die Gefahr bestehe, bis in die *Zone der Entkopplung* abzurutschen. Zudem kritisiert er den mit der Prekarisierung verbundenen Individualisierungsprozess, welcher als *negativer Individualismus* (ebd., S. 412) bewertet wird, da gesellschaftlich verursachte Verunsicherungstendenzen im Kontext des Abbaus sozialstaatlicher Strukturen dem (Fehl-) Verhalten der Individuen zugeschrieben werden und so zu dessen Vereinzelung beitragen (Hardering 2009, S. 137).

In Deutschland wird die Debatte durch die Jenaer Forschergruppe um Klaus Dörre weiterentwickelt (Castel/Dörre 2009, Brinkmann/Dörre/Röbenack/Kraemer/Speidel 2006, Vogel 2008). Neben einer theoretischen Ursachenanalyse von Prekarisierung wird versucht, das Phänomen empirisch zu fassen. Prekarisierung wird als „gesellschaftliche Tendenz zur Verallgemeinerung sozialer Unsicherheit“ (Brinkmann et al. 2006, S. 8) mit Ursprung im Wirtschafts- und Erwerbssystem verstanden und mit der Ausweitung *prekärer Beschäftigung* gleichgesetzt (ebd.). Prekäre Beschäftigung wird in negativer Abgrenzung zum *Normalarbeitsverhältnis*, d.h. einer gesetzlich und tariflich abgesicherten Vollzeitarbeitsstelle definiert, die durch einen unbefristeten Arbeitsvertrag berufliche Planungssicherheit gewährleistet (Hardering 2009, S. 138f).

„Als prekär kann ein Erwerbsverhältnis bezeichnet werden, wenn die Beschäftigten aufgrund ihrer Tätigkeit deutlich unter ein Einkommens-, Schutz- und soziales Integrationsniveau sinken, das in der Gesellschaft als Standard definiert und mehrheitlich anerkannt wird. Und prekär ist Erwerbsarbeit auch, sofern sie subjektiv mit Sinnverlusten, Anerkennungsdefiziten und Planungsunsicherheit in einem Ausmaß verbunden ist, das gesellschaftliche Standards deutlich zuungunsten der Beschäftigten korrigiert“ (Brinkmann et al., S. 17).

Prekäre Beschäftigung bezieht sich auf die Unterschreitung der gesellschaftlichen Norm einer vollen Arbeitsmarktintegration durch das Normalarbeitsverhältnis und liegt vor, wenn Beschäftigung und Einkommen längerfristig mit Ungewissheit und fehlenden oder mangelnden Arbeitnehmerrechten verknüpft ist (Kraemer 2009, S. 242). Bei der relationalen Begriffsbestimmung ist zu beachten, dass das Konstrukt des Normalarbeitsverhältnisses als Vergleichsmaßstab eher einem normativen *Idealtypus* entspricht und je nach Definition eine unterschiedliche Einschätzung von Prekarität hervorbringt (Hardering 2009, S. 138). Zudem ist es problematisch, Prekarität bei Normalarbeit per se auszuschließen, da z.B. auch bei einer unbefristeten Vollzeitstelle im Niedriglohnsektor kein existenzsicherndes Einkommen erreicht wird (Kraemer 2009, S. 243f). Mit einem Normalarbeitsverhältnis wird nicht automatisch Arbeitsplatz- und Planungssicherheit garantiert, gleichwohl es im Unterschied zur *atypischen Beschäftigung* eher vor Prekarität schützt. Umgekehrt ist umstritten, ob und unter welchen Bedingungen atypische Beschäftigung als prekär anzusehen ist, weswegen zwischen *atypisch* und *prekär* unterschieden wird (Keller/Seifert 2011b, S. 10f). Eine Differenzierung erscheint sinnvoll, da eine atypische Beschäftigung als Sprungbrett in ein Normalarbeitsverhältnis fungieren kann oder den Wiedereinstieg ins Beschäftigungssystem ermöglicht. Ein atypisches Arbeitsverhältnis muss außerdem nicht automatisch prekär (unsicher) sein oder von den Beschäftigten so empfunden werden, z.B. wenn freiwillig einer unbefristeten Teilzeitbeschäftigung nachgegangen und/oder auf andere Einkommensquellen zurückgegriffen wird (ebd.). Dennoch bergen atypische Beschäftigungsformen im Vergleich zum Normalarbeitsverhältnis ein höheres *prekäres Potential* (Kraemer 2009, S. 245), wobei das Ausmaß der Prekarität zwischen *und* innerhalb der Beschäftigungsformen variieren kann (ebd.). Neben dem Erwerbskontext sind zudem andere Faktoren für die Einschätzung des Prekaritätsrisikos von Beschäftigten relevant, z.B. die Haushaltskonstellation, die Integration in unterstützend wirkende soziale Netzwerke, persönliche Bildungsressourcen oder der physisch-psychische Gesundheitszustand (Hardering 2009, S. 140). Insgesamt erfährt die Castelsche *Zone der Prekarität* mit den von Dörre und Mitarbeiter/innen erbrachten Bestimmungsversuchen eine Konturierung, da neben der Erwerbsform weitere Kriterien zur empirischen Operationalisierung prekärer Beschäftigung herausgearbeitet werden (Brinkmann et al. 2006, S. 18). Während unter *Prekarisierung* ein sozialer Prozess der Ausbreitung unsicherer Arbeits- und Lebensverhältnisse verstanden wird, kann *prekäre Beschäftigung* durch 5 Dimensionen erfasst werden, welche je ein eigenes (Des-) Integrationspotential aufweisen (ebd.):

1. **Reproduktiv-materielle Dimension:** eine Beschäftigung ist dann prekär, wenn der damit erworbene Beschäftigungsstatus eine längerfristig ausgerichtete Lebensplanung verhindert und/oder das daraus erzielte Einkommen nicht existenzsichernd ist (Befristung, Teilzeitarbeit, Niedriglöhne, etc.)
2. **Sozial-kommunikative Dimension:** eine Beschäftigung ist dann prekär, wenn Beschäftigte auf Dauer aus sozialen Netzwerken ausgeschlossen sind (fehlende betriebliche Interessenverbindung, etc.)

3. **Rechtlich-institutionelle Dimension:** eine Beschäftigung ist dann prekär, wenn Beschäftigte teilweise oder gänzlich aus dem sozialen Sicherungssystem ausgeschlossen sind (fehlende Renten- und Krankenversicherung, Sonderzahlungen, Urlaubsansprüche, etc.)
4. **Status- und Anerkennungsdimension:** eine Beschäftigung ist dann prekär, wenn aus dieser keine anerkannte gesellschaftliche Positionierung und/oder Anerkennung hervorgeht (z.B. fehlende Aufstiegschancen, Weiterbildungsmöglichkeiten)
5. **Arbeitsinhaltliche Dimension:** eine Beschäftigung ist dann prekär, wenn diese mit dauerhaftem Sinnverlust verbunden ist (Mangel an Arbeitszufriedenheit und Gestaltungsmöglichkeiten, Arbeitsbelastungen, etc.)

Prekäre Erwerbsarbeit wird insofern neben dem materiell-sozialen Sicherungsniveau des *Beschäftigungsverhältnisses* auch an der Anerkennungs- und Qualitätsdimension der *Arbeits- und Berufstätigkeit* festmachen. Prekarität wird als individuelle Lebenslage bestimmt, welche durch einen materiellen Mangel, Unsicherheiten hinsichtlich einer längerfristigen Lebensplanung, Anerkennungsdefizite und ungünstige Arbeitsbedingungen gekennzeichnet ist.

3.1.1 Beschäftigungs- und Einkommensprekarität

Formen und Entwicklung atypischer Beschäftigung

Für eine empirische Analyse prekärer Erwerbsarbeit wird das Beschäftigungsverhältnis mit dessen Implikationen der materiell-sozialen Absicherung als wichtiger Indikator herangezogen und die Entwicklung der unterschiedlichen Formen atypischer Beschäftigung dargestellt. Der strukturelle Umbruch des Beschäftigungssystems wird an der *Erosion des Normalarbeitsverhältnisses* festgemacht, das seit den 1990er Jahren einen Bedeutungsverlust erfahren hat (Kraemer 2012, S. 187). Keller/Seifert (2011b) definieren das Normalarbeitsverhältnis als unbefristete Vollzeitätigkeit mit einem existenzsichernden Einkommen und einer vollständigen Integration in das soziale Sicherungssystem (Unfall-, Kranken- und Rentenversicherung) (Keller/Seifert 2011b, S. 8). Zudem werden – um Formen der Leiharbeit und Selbstständigkeit auszuschließen – die Merkmale *Identität von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis* und *Weisungsgebundenheit des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber* hinzugerechnet (ebd.). Atypische Beschäftigung wird demgegenüber als Erwerbsform bestimmt, welche definitorisch vom Normalarbeitsverhältnis abzugrenzen ist. Ein Beschäftigungsverhältnis wird als atypisch eingeschätzt, wenn dieses durch mindestens eines der Merkmale (1) Befristung, (2) Teilzeitarbeit unter 35 Wochenarbeitsstunden³⁸, (3) geringfügige Beschäftigung und/oder (4) Zeit-/Leiharbeit gekennzeichnet ist (ebd.). Als Sammelkategorie heterogener Beschäftigungsvarianten wird die einzige Gemeinsamkeit atypischer Beschäftigungsverhältnisse in einem höheren Flexibilisierungspotential gesehen (ebd.). Den Studien von Brehmer/Seifert (2008) und Keller/Seifert (2011a, 2011b) zufolge, in denen die Entwicklung und das Prekaritätsrisiko atypischer Erwerbsformen untersucht werden, sind diese im Zeitraum von 1993 bis 2009 von 19% auf 36% aller abhängig Beschäftigten zwischen 18 und 65 Jahren angestiegen (Brehmer/Seifert 2008, S. 509). Von der Erosion des Normalarbeitsverhältnisses wird einerseits ausgegangen, weil der Anstieg atypischer Beschäftigung mit der Um-

³⁸ In der Definition des Statistischen Bundesamtes wird eine atypische, sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung an einem Beschäftigungsumfang von unter 21 Wochenstunden festgemacht (Wingerter 2009).

wandlung von Vollzeitarbeitsplätzen erklärt wird. Andererseits würden neue, flexibilisierte Arbeitsplätze geschaffen, die zu einer höheren Erwerbsbeteiligung von Frauen, Ungelernten, gering Qualifizierten und Arbeitslosen führt (Institut der deutschen Wirtschaft Köln 2008, S. 8f). Für eine Analyse atypischer Arbeitsverhältnisse haben Keller/Seifert (2011b) die Entwicklung für die Erwerbsformen *Teilzeitarbeit*, *geringfügige Beschäftigung*, *Befristung* und *Leiharbeit* analysiert, um deren unterschiedliches Prekaritätsrisiko abschätzen zu können (Keller/Seifert 2011b).³⁹

Die *sozialversicherungspflichtige Teilzeitarbeit* ist gegenüber dem Normalarbeitsverhältnis durch eine Reduzierung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit und des entsprechenden Arbeitseinkommens gekennzeichnet. Teilzeitarbeit stellt die am weitesten verbreitete und am stärksten gewachsene Form atypischer Beschäftigung dar. Diese steigt – basierend auf einem Beschäftigungsumfang unter 35 Wochenstunden – von 15% (1993) auf 26,5% (2009) an und wird auf die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen zurückgeführt. Diese sind – meist aufgrund der Vereinbarkeitsproblematik von Familie und Beruf – wesentlich häufiger als Männer teilzeitbeschäftigt (ebd., S. 13). Obwohl eine sozialversicherungspflichtige, unbefristete Teilzeitarbeit als Erwerbsform mit dem geringsten Prekaritätsrisiko angesehen wird, darf das prekäre Potential der Teilzeitarbeit nicht unterschätzt werden. Indirekte und längerfristige Nachteile ergeben sich daraus, dass angesichts niedrigerer Beitragsabgaben im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten geringere Ansprüche auf staatliche Transferleistungen (z.B. Arbeitslosengeld I und Rente) bestehen (Kalina/Weinkopf 2008, S. 456). Zwar können die negativen Folgen der Teilzeitbeschäftigung unter Berücksichtigung des Haushaltskontextes eher oder leichter kompensiert werden. Jedoch setzt ein persönliches Einkommen unter Existenzminimum eine dauerhaft anhaltende Lebensgemeinschaft voraus, deren Auflösung (Trennung oder Tod des Lebenspartners) zu einer prekären Lebenssituation führen kann (Kraemer 2012, S. 189, vgl. Bösch-Supan 2013). Insgesamt ist zur Einschätzung des Prekaritätsrisikos von Teilzeitarbeit empirisch relevant, ob die Arbeitszeiten eher freiwillig oder unfreiwillig reduziert werden. Eine unfreiwillige Teilzeitarbeit ist aufgrund eines Mangels an Vollzeitstellen, aber auch wegen fehlenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten denkbar (Kalina/Weinkopf 2008, S. 456).

Eine Sondervariante der Teilzeitarbeit stellt die *geringfügige Beschäftigung* dar. Aufgrund gesetzlicher Vorgaben zu monatlichen Einkommensgrenzen wird bei dieser Erwerbsform – häufig in Ergänzung mit anderen Einkommensquellen (anderer Nebenjob oder Arbeitslosengeld II) – nur ein niedriges Arbeitseinkommen erzielt.⁴⁰ Mit Einführung der Hartz-Gesetze wird der Anteil an *Mini-Jobs* von 17% (2003) auf 21% (2004) ausgeweitet. 2009 nehmen 20% der Beschäftigten (vor allem Frauen) die Regelung zum Mini-Job wahr. Daher ist diese atypische Erwerbsform quantitativ bedeutsam und zunehmend in bestimmten Dienstleistungsbereichen (z.B. Gebäudereinigung, Einzelhandel) anzutreffen (Keller/Seifert 2011b, S. 14). Wenn man jene geringfügig Beschäftigten vernachlässigt, die neben dem Mini-Job einer sozialversicherungspflichtigen Be-

³⁹ In die Betrachtung nicht einbezogen sind Ein-Euro-Jobs, Praktikanten und Solo-Selbstständige, die ebenfalls zur Sammelkategorie der atypischen Beschäftigungsverhältnisse zählen. Die folgenden Angaben zur Entwicklung von Teilzeitarbeit, geringfügigen Beschäftigung, Befristung und Leiharbeit basieren auf dem Mikrozensus (Keller/Seifert 2011b, S. 14).

⁴⁰ Seit 2013 ist bei *Mini-Jobs* ein monatlicher Verdienst bis 450 EUR zulässig, während der Entgeltbereich bei *Midi-Jobs* zwischen 451 und 850 EUR pro Monat liegt. Letztere Erwerbsform wird 2003 im Zuge der Hartz-Gesetze als Gleitzone zwischen geringfügiger und sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung eingeführt (Brinkmann et al. 2006, S. 31f).

schäftigung nachgehen, werden für 2009 noch 14% ausschließlich geringfügig Beschäftigte beziffert (ebd.).⁴¹ Während Mini-Jobs als geringfügige Beschäftigungsform ein relativ hohes Ausmaß erreicht haben, spielen *Midi-Jobs* eine geringere Rolle. Nur 4% der Arbeitnehmer haben 2009 die Regelung zum Midi-Job in Anspruch genommen, davon mehrheitlich Frauen, Studierende und Rentner/innen. Neben der Benachteiligung durch die Einkommenshöchstgrenze ergeben sich bei geringfügiger Beschäftigung weitere negative Aspekte aus der Berufspraxis. Denn die Beschäftigten sind weder in das soziale Sicherungssystem integriert, noch können Arbeitnehmerrechte wie Urlaubsansprüche, Sonderzahlungen (Weihnachtsgeld, etc.) oder Entlohnung im Krankheitsfall oder bei Feiertagen eingefordert werden (Voss/Weinkopf 2012, S. 9). Zudem wird für die geringfügige Beschäftigung ein relativ niedriges Lohnniveau festgestellt, da trotz eines gesetzlich geregelten Benachteiligungsverbots häufig geringere Stundenlöhne gezahlt werden. Für die oft nur auf Abruf eingesetzten Beschäftigten wird somit keine ausreichende materiell-soziale Sicherung erreicht (ebd., S. 7ff).

Eine weitere Form atypischer Beschäftigung ist die *Befristung*. Ein befristetes Arbeitsverhältnis liegt vor, wenn der Arbeitsvertrag zu einem festgesetzten Zeitpunkt endet, ohne dass es einer gesonderten Kündigung durch den Arbeitgeber bedarf. Seit Einführung des Beschäftigungsförderungsgesetzes (1985) werden befristete Arbeitsverhältnisse arbeitsmarktpolitisch dereguliert. Der Anteil an befristeter Beschäftigung beträgt 1993 noch 7%, erreicht 2006 mit 11% seinen Höchststand und geht bis 2009 auf 9% aller Beschäftigten zurück (Keller/Seifert 2011a, S. 139). Inzwischen ist jeder zweite neu abgeschlossene Arbeitsvertrag befristet, so dass vor allem jüngere Arbeitnehmer/innen bei Arbeitsmarkteintritt mit den aus der Befristung hervorgehenden Benachteiligungen konfrontiert werden (Brinkmann et al. 2006, S. 26). Der größte Nachteil einer befristeten Stelle besteht darin, dass dem Arbeitnehmer leichter gekündigt werden kann und dieser ein höheres Arbeitslosigkeitsrisiko und größere Planungsunsicherheit aufweist. Bei den Beschäftigten wird zudem ein hoher Leistungsdruck erzeugt, der mit der Hoffnung auf eine unbefristete Stelle aufrechterhalten wird. Dies führt dazu, dass befristet Beschäftigte häufig niedrigere Löhne und/oder unbezahlte Überstunden in Kauf nehmen (ebd.). Entsprechend wird in empirischen Studien festgestellt, dass befristet Beschäftigte häufig im Niedriglohnbereich arbeiten (Kalina/Weinkopf 2008, S. 458f). Der Befristungsstatus geht weiterhin mit einem Ausschluss der Beschäftigten aus gesetzlichen oder tariflichen Leistungen (z.B. Abfindungen, Kündigungsschutz, Prämien) einher, da diese oft an eine Mindestbeschäftigungsdauer gekoppelt sind. Außerdem sind befristet Beschäftigte bei der betrieblichen Interessenvertretung (Brinkmann et al. 2006, S. 27) sowie bei Maßnahmen zur Personalentwicklung, z.B. beim Zugang zur betrieblichen Weiterbildung (Baltes/Hense 2007) benachteiligt.

Die Struktur der als atypisch eingestuften *Leiharbeit* zeichnet sich durch das Dreiecksverhältnis zwischen Arbeitnehmer/in, Leiharbeitsfirma und Entleihunternehmen aus (Keller/Seifert 2011b, S. 9). Das Besondere ist, dass Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis auseinanderfallen, weil die Leiharbeitsfirma der Arbeitgeber ist, der eigentliche Arbeitseinsatz aber im Entleihunternehmen erfolgt. So sind die Weisungsbefugnisse durch den Vorgesetzten des Entleihunternehmens einerseits und die Entlohnungs- und Sozialversicherungspflicht der Leiharbeitsfirma andererseits

⁴¹ Von den 14% der ausschließlich geringfügigen Beschäftigten sind 29% Studierende und Rentner/innen. Unter Ausschluss dieser Beschäftigtengruppen beläuft sich der Anteil auf ca. 10% (Keller/Seifert 2011b, S. 15).

strukturell abgekoppelt (Brinkmann et al. 2006, S. 22ff). Aus dieser Trennung der beim Normalarbeitsverhältnis durch einen Arbeitgeber erbrachten Rechte und Pflichten gehen für das Entleiherunternehmen erhöhte Flexibilitäts- und Kostenspielräume einher. So werden Leiharbeiter in Anpassung an die Flexibilisierungserfordernisse des Arbeitsmarktes bei unerwarteten Personalausfällen oder Kostenspitzen eingesetzt. Für den Leiharbeiter ist diese Arbeits- und Beschäftigungsform jedoch mit einem höheren Prekaritätsrisiko verbunden, da im Vergleich zu Stammbeschäftigten niedrigere Stundenlöhne, eine geringere Beschäftigungsstabilität, die fehlende sozial-betriebliche Einbindung, der Ausschluss aus Personalentwicklungsmaßnahmen und ein höheres Arbeitslosigkeitsrisiko in Kauf genommen werden müssen (ebd.). Seit Inkrafttreten der Hartz-Gesetze wird die Leiharbeit einer Deregulierung unterzogen. Keller/Seifert (2011b) weisen eine dynamische Entwicklung auf niedrigem Niveau nach. Während die Zahl der Leiharbeiter bis Mitte der 1990er Jahre stabil ist (0,4% aller Beschäftigten im Jahr 1993), hat sich diese seitdem mehr als verdoppelt. 2009 sind 2% aller Arbeitnehmer in einem Leiharbeitsverhältnis beschäftigt, was einer Beschäftigtenzahl von ca. 610.000 entspricht (Keller/Seifert 2011b, S. 14). Obwohl Leiharbeit ein schmales Beschäftigtensegment ist, wird es in Unternehmen nicht selten zur Substitution des Normalarbeitsverhältnisses eingesetzt (ebd., S. 16).

Abstiegsängste der gesellschaftlichen Mitte

Angesichts der Ausbreitung atypischer Beschäftigung ist davon auszugehen, dass sich der Trend zur Pluralisierung der Beschäftigungsstrukturen und -formen fortsetzt, wenn rechtliche, arbeitsmarktpolitische und betriebliche Rahmenbedingungen unverändert bleiben. Zwar wird in der De-Standardisierung des Normalarbeitsverhältnisses ein *emanzipatorisches Moment* erkannt, da sich die Teilnahmechancen am Arbeitsmarkt von bisher kaum ins Beschäftigungssystem integrierten Bevölkerungsgruppen (Frauen, Ungelernte, gering Qualifizierte, Arbeitslose) in quantitativer Hinsicht erhöht haben. Die Auswirkungen einer marktgetriebenen Flexibilisierung von Beschäftigungsverhältnissen besitzen jedoch ein nicht zu unterschätzendes Destruktionspotential (Kraemer 2012, S. 193). In Bezug auf die von Brinkmann et al. (2006) herausgearbeiteten Dimensionen manifestiert sich Prekarisierung vor allem auf der reproduktiv-materiellen Ebene. Hierfür ist neben dem Beschäftigungsverhältnis vor allem das *Einkommensniveau* relevant. Für die empirische Analyse von Prekarisierung ist es sinnvoll, zwischen *Beschäftigungs-* und *Einkommensprekarität* zu unterscheiden (Brehmer/Seifert 2008, S. 504). Zwischen beiden Kategorien wird ein systematischer Zusammenhang vermutet, da mit der Flexibilisierung von Erwerbsarbeit die Zahl von Niedriglohnbeschäftigten in Deutschland seit Mitte der 1990er Jahre ansteigend ist (Kalina/Weinkopf 2008). Neben dem Anpassungsdruck der Unternehmen durch den internationalen Standortwettbewerb, die abnehmende Tarifbindung und das Fehlen branchenübergreifender Mindestlöhne wird die Expansion des Niedriglohnbereichs durch die arbeitsmarktpolitischen Reformen, vor allem durch die Deregulierung der geringfügigen und befristeten Beschäftigung sowie der Leiharbeit vorangetrieben (ebd., S. 448). Sind bis 1995 *nur* ca. 15% aller Beschäftigten von Niedriglöhnen⁴² betroffen, weist Deutschland 2012 einen Niedriglohnanteil von 24% und damit über EU-Durchschnitt auf (ebd. 2014, S. 3). Es wird vermutet, dass die

⁴² Der Grenzwert für Niedriglöhne wird gemäß einer internationalen Definition (OECD) bei weniger als zwei Dritteln des mittleren Bruttostundenlohns (Median) in Deutschland verortet. Die bundeseinheitliche Niedriglohnschwelle hat sich von 1995 bis 2012 von 7,6 EUR auf 9,3 EUR erhöht (Kalina/Weinkopf 2014, S. 4).

Folgen der beschäftigungspolitischen Flankierung eines Niedriglohnsektors, nämlich steigende Einkommensungleichheit und -armut, Produktions- und Beschäftigungsverluste kompensieren sollen und als Preis für ein stabiles Wirtschaftssystem in Kauf genommen werden (ebd. 2008, S. 448). Verbunden mit der Ausweitung atypischer Beschäftigungsformen, bei denen aus betrieblicher Sicht Niedriglöhne leichter durchgesetzt werden können, sind vor allem Frauen, Ungelernte, gering Qualifizierte, jüngere Personen und Arbeitnehmer/innen im (personenbezogenen) Dienstleistungsbereich von Niedriglöhnen betroffen. Der Niedriglohnanteil von atypisch Beschäftigten ist seit 1995 von 49% auf 66% (2006) gestiegen, wobei in allen atypischen Erwerbsformen Zuwachsraten festgestellt werden (ebd., S. 459). Neben den o.g. klassischen *Risikogruppen* zählen immer häufiger auch die *Kerngruppen* des Arbeitsmarktes, d.h. Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung, mittleren Berufspositionen und im Normalarbeitsverhältnis zu den Geringverdienern, da Arbeits- und Einkommensstandards im Beschäftigungssystem durch die Deregulierung der Erwerbsarbeit und Expansion des Niedriglohnbereichs immer weiter abgesenkt werden (Kraemer 2012, S. 189). So wird auch die *gesellschaftliche Mitte*, d.h. bisher stabil beschäftigte Erwerbspersonen in mittleren Berufs- und Einkommenslagen von einem höheren Prekaritäts- und Armutrisiko erfasst (Burzan 2008, Burzan/Berger 2010).

Das wachsende Verunsicherungspotential der gesellschaftlichen Mitte muss nicht unbedingt objektiven Bedrohungen entsprechen. Prekarisierung kann sich in Form subjektiver Einschätzungen auch innerhalb formal geschützter Beschäftigungsverhältnisse vollziehen. Diese *gefühlte Prekarisierung* der Individuen spiegelt sich in sozialen Abstiegs- und Zukunftsängsten wider, die empirisch, z.B. über Angaben der Beschäftigten zu Sorgen um die eigene Arbeitsplatz- und Einkommenssicherheit analysiert werden (Kraemer 2009, S. 247).⁴³ In Anlehnung an Castel (2000) und Dörre (2009) wird von einem Kontroll- und Disziplinierungseffekt der Prekarisierung ausgegangen, der sich mit Vergrößerung der *Zone der Prekarität* insofern auf die integrierten Gesellschaftsschichten auswirkt, als dass diese ihre stabile Erwerbs- und Einkommenssituation zunehmend als Privileg begreifen. Angesichts sich vergrößernder Abstiegsängste sind Beschäftigte aus Mittelschichtmilieus häufiger bereit, (unbezahlte) Überstunden abzuleisten und/oder Abstriche beim Lohn, bei den Arbeitsbedingungen oder bei vertraglich vereinbarten Schutzrechten hinzunehmen (Reitzig 2010, S. 294). Mit der disziplinären Kraft der Prekarisierung, die auch in qualifizierten Tätigkeitsbereichen Einzug erhält, treten qualitative Arbeitsansprüche immer mehr in den Hintergrund. Da das Streben nach einer existenzsichernden Entlohnung andere Anspruchsdimensionen überlagert, werden die betriebliche Durchsetzung arbeitspolitischer Forderungen (Einkommen, Arbeitsbedingungen, Urlaubsansprüche, etc.) verhindert und allgemeine Widerstandspotentiale unterdrückt (ebd.). Insgesamt erhöht sich infolge von Prekarisierung in der *Zone der Integration* der berufliche Druck und das Konkurrenzdenken zwischen Beschäftigten, deren hohen Erwartungen an einen – auf individuelle Leistung und Bildungserfolge begründeten – beruflichen und sozialen Aufstieg enttäuscht werden und sich stattdessen vermehrt Arbeitsplatz- und Statusverlustängste ausbreiten (Dörre 2009).

⁴³ In einer empirischen Studie zur Einkommensungleichheit wird anhand des SOEP ermittelt, dass der Anteil an Personen, die sich *große Sorgen um die eigene wirtschaftliche Situation* machen, zwischen 1991 und 2005 von 12% auf 25% ansteigt. Seit 2000 vergrößern sich vor allem die Sorgen der *gesellschaftlichen Mitte*, d.h. von Personen mittlerer Einkommenspositionen (Grabka/Frick 2008, S. 107).

Die arbeitsmarktbezogenen Erklärungsansätze der Prekarisierungsforschung für das erhöhte Verunsicherungspotential der sozialen Mittelschichten erhalten insofern eine *bildungssoziologische Wendung* und müssen im Kontext der gesellschaftlichen Transformation von Bildung reflektiert werden. Da infolge der Bildungsexpansion, des Trends zur Höherqualifizierung und der Professionalisierung von wissensintensiven Berufen formale Bildungsabschlüsse eine notwendige, jedoch keine hinreichende Bedingung mehr für die Arbeitsmarkt- und Wohlstandschancen der Individuen darstellen, sind berufliche Aufstiegsprozesse durch Bildungsbeteiligung auch für privilegierte Bevölkerungsgruppen schwieriger, langwieriger und risikoreicher geworden (Kraemer/Bittlingmayer 2001, S. 316). Individuelle Bildungsanstrengungen, die infolge der Ausbreitung prekärer Beschäftigung häufiger auf dauerhaften Statuserhalt denn auf Berufsaufstieg ausgerichtet sind, müssen deshalb beständig fortgeführt werden. In sozialen Mittelschichtmilieus, in denen der meritokratische Leistungsgedanke stark ausgeprägt ist, weil die sozioökonomische Stellung eng mit der generationsübergreifenden Weitergabe kulturellen Kapitals und der Akkumulation von Bildungsressourcen verknüpft ist, gewinnen – trotz oder *gerade wegen* sinkender Bildungsrenditen – erweiterte Bildungsbemühungen und lebenslange Lernprozesse zur Vermeidung eines dauerhaften sozialen Abstiegs in die *Zone der Entkoppelung* an Bedeutung (Kraemer 2012, S. 195f). Berufsbezogene Bildungsinvestitionen zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit werden wichtiger, weil sich immer mehr mit höheren Bildungstiteln ausgestattete junge Menschen mit prekären Lebens- und Erwerbsverläufen arrangieren müssen. Die notwendiger werdende, permanente Akkumulation arbeitsplatzbezogener Wissensbestände und Bildungszertifikate zielt darauf ab, das eigene Humankapital konjunktur- und situationsabhängig, d.h. an die beruflichen Instabilitäten der Erwerbsbiografie anzupassen und im Sinne des Typus des *Arbeitskraftunternehmers* (Voß/Pongratz 1998) flexible, marktgängige und selbstbezogene Werthaltungen und Handlungsmuster herauszubilden (Schultheis 2012, S. 239ff).

Neben der Beschneidung von Arbeitnehmerrechten hat der Disziplinierungseffekt der Prekarisierung auch Auswirkungen auf die arbeitsinhaltliche Dimension der Beschäftigung. Infolge der Zunahme betrieblicher Rationalisierungsmaßnahmen lässt sich eine Subjektivierung, Entgrenzung und Intensivierung von Arbeitsabläufen beobachten, bei der sich die institutionellen Arbeitsbedingungen verschlechtern und individuelle Arbeitslast erhöht (Trinczek 2011, S. 610f). Da mit der Implementierung wirtschaftlicher Effizienzkriterien strukturelle Regulierungsmöglichkeiten in vielen Branchen und Betrieben verloren gehen, werden Qualitätsstandards nur noch unter erschwerten Bedingungen, vor allem unter Einsatz subjektiver Potentiale und Ressourcen der Beschäftigten aufrechterhalten (Voß 2012, S. 364). Der Interessenkonflikt zwischen professioneller und ökonomischer Handlungsrationaltät, der sich im Fehlen zeitlicher und finanzieller Ressourcen zur Umsetzung von Qualitätsanforderungen widerspiegelt, muss von den Beschäftigten bewältigt werden (ebd.). Zwar kann der Anstieg von Arbeitsintensität und -stress im Berufsleben durch Gegenmaßnahmen in der Privatsphäre (z.B. gesunde Ernährung, Sport, Entspannung) kompensiert werden, jedoch scheint das Grenzniveau der *neoliberalen Leistungsschraube* seit der öffentlichkeitswirksamen Aufregung um arbeitsbedingte psychische Erkrankungen (Burn Out, Depressionen, etc.) überschritten zu sein (Trinczek 2010, S. 610f). Vor allem Beschäftigte des Sozial-, Erziehungs- und Pflegebereichs scheinen im Zuge der Flexibilisierung von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen verstärkt hohen Arbeitsbelastungen und dem Risiko psychischer Erkrankungen ausgesetzt zu sein (vgl. Kapitel 3.2 und 3.3).

3.1.2 Prekarisierung und Geschlecht

Nimmt die soziologische Arbeitsmarktforschung das gesellschaftliche Phänomen der Prekarisierung erst seit jüngerer Zeit zur Kenntnis, wird das Normalarbeitsverhältnis in Arbeiten der Frauen- und Geschlechterforschung schon in den 1980er Jahren thematisiert. Damals kritisieren deren Vertreterinnen die systematische Ausblendung der Strukturkategorie Geschlecht in arbeits- und industriosozologischen Facharbeiterstudien sowie die implizite Orientierung der Forschung an männlichen Erwerbs- und Lebenslagen (Aulenbacher 2009, S. 65). Stattdessen wird unter Berücksichtigung des Geschlechterverhältnisses auf den Nexus zwischen Erwerbs- und Hausarbeit (Bock/Duden 1977, Mies 1983), später auf die *doppelte Vergesellschaftung* von Frauen im Produktions- und Reproduktionsbereich (Becker-Schmidt/Knapp 1989) sowie auf den Konstruktionscharakter von Geschlecht in der Berufsarbeit (Gildemeister/Wetterer 1992, Wetterer 1995) hingewiesen. Es wird darauf aufmerksam gemacht, dass die kapitalistisch organisierte Lohnarbeit erst unter der Bedingung der geschlechtlichen Arbeitsteilung durchgesetzt werden konnte. Das Normalarbeitsverhältnis eines männlichen Familienernährers (*male bread winner*) setzt voraus, dass (ehrenamtlich tätige oder dazuverdienende) Frauen für die in der häuslichen Sphäre zu erbringende Fürsorgepraxis (*female carer*) zur Verfügung stehen (Nickel 2009, S. 215). Das Normalarbeitsverhältnis basiert auf normativen Vorstellungen einer geschlechterhierarchischen Verantwortungszuschreibung und wird durch die im kapitalistischen Sozialstaat etablierten Gesetzesgrundlagen zum Arbeits-, Familien-, Sozial- und Steuerrecht sowie – zumindest in Westdeutschland – durch den geringen Ausbau außerfamiliärer Kinderbetreuungseinrichtungen legitimiert (Gottschall 2010, S. 680).

Erst Egalisierungstendenzen im Geschlechterverhältnis im Zuge der Bildungsexpansion und Dienstleistungsentwicklung haben eine Neuorganisation von Produktions- und Reproduktions-sphäre erforderlich gemacht. Da Männer und Frauen über die Verantwortung für Familien- und Berufspflichten inzwischen in partnerschaftlichen Aushandlungsprozessen entscheiden, hat die traditionelle Form der geschlechtlichen Arbeitsteilung, die das Trias aus Normalarbeitsverhältnis, Kleinfamilie und Wohlfahrtsstaat überhaupt erst ermöglichte, weitestgehend an Geltungskraft verloren. In den 1980er Jahren zeigen sich in der Bundesrepublik die Umbrüche im Geschlechterarrangement an einer höheren Erwerbsbeteiligung und an veränderten Lebensentwürfen von (jüngeren) Frauen. Mit Partizipation an institutionalisierten Bildungsprozessen werden auch Berufspositionen und Funktionen in qualifizierten Arbeitsmarktsegmenten angestrebt und erreicht (ebd., S. 684). Zwar sind für Frauen mit deren Erwerbsorientierung und Arbeitsmarktintegration Freiheits- und Emanzipationspotentiale verbunden, jedoch bleibt deren Benachteiligung aufgrund einer geschlechtlichen Arbeitsmarktsegregation im Erwerbssystem bestehen. Die Geschlechtersegregation, die in vertikaler (Platzierung auf den unteren Hierarchieebenen) und horizontaler Hinsicht (Frauen- und Männerberufe) zur Geltung kommt, geht darauf zurück, dass erwerbstätige Frauen und Mütter neben ihrer Berufstätigkeit hauptverantwortlich für die Erfüllung unbezahlter Haushalts- und Erziehungspflichten sind. Die geschlechtlichen Vergesellschaftungsmodi führen dazu, dass Frauen – allein wegen ihrer potentiellen Gebärfähigkeit – auf dem Arbeitsmarkt und von Arbeitgebern als unflexibel wahrgenommen werden, weswegen sie in der Betriebs- und Unternehmenshierarchie eine Schlechterstellung erfahren (Becker-Schmidt 2003, S. 114ff). Da Familien zunehmend auf Lohnbezüge beider Eltern ange-

wiesen sind und Frauen in die Position des Familienernährers aufrücken, ergibt sich für diese das Paradox, zwar in erweitertem Maße am Erwerbsleben teilhaben zu können bzw. müssen, im Zuge von Prekarisierung aber verstärkt von Arbeitsmarktrisiken erfasst zu werden (Dörre 2007). Nickel (2009) weist darauf hin, dass den Individuen vermehrt zugemutet wird, die unsicheren Arbeits- und Lebensverhältnisse „durch uneingeschränkte zeitliche Verfügbarkeit, private Unterstützungsnetzwerke, selbst organisierte Weiterbildung und die Ökonomisierung der privaten Lebensführung“ (Nickel 2009, S. 218) aufzufangen und zu bewältigen. Das aufgezwungene Ideal des *Arbeitskraftunternehmers* entspricht jedoch eher den beruflichen Handlungsorientierungen und Lebensentwürfen von männlichen Erwerbstätigen, welche noch den stabilen Kern des Normalarbeitsverhältnisses ausmachen. Der Aspekt der zeitlichen Verfügbarkeit als maßgeblicher betrieblicher Integrations- und Partizipationsmodus erweist sich unter veränderten Marktbedingungen als strukturelle Barriere für die beruflichen Karriereaspirationen von Frauen, die dem betrieblich geforderten Verfügbarkeitsanspruch angesichts zu erbringender Fürsorgearbeit in der häuslichen Sphäre nur bedingt gerecht werden können (ebd. 2007, S. 35ff). Die Überrepräsentanz von Frauen in atypischen Erwerbsformen (vor allem in Teilzeitarbeit und geringfügiger Beschäftigung) zeigt, dass sich die Erwerbsstrukturen und -biografien von Männern und Frauen nur zögerlich einander angleichen. Während fast jede zweite erwerbstätige Frau⁴⁴ in sozialversicherungspflichtiger oder geringfügiger Teilzeitbeschäftigung tätig ist, trifft dies auf nur 9% der Männer zu (Stolz-Willig 2012, S. 363). Da Teilzeitarbeit vor allem in der reproduktiv-materiellen Dimension (nicht existenzsicherndes Einkommen, weniger Rentenansprüche), aber auch in der status- und anerkennungsbezogenen Dimension (geringere Entwicklungsmöglichkeiten) sowie der arbeitsinhaltlichen Dimension (höheres Belastungsniveau) mit negativen Konsequenzen einhergeht, sind Frauen häufiger von Prekarität und (Alters-) Armut betroffen (ebd.).

Neben der Doppelbelastung durch Haus- und Erwerbsarbeit, aufgrund derer Frauen in der Betriebshierarchie benachteiligt werden und weibliche Arbeitsbiografien – insbesondere seit dem Strukturwandel im Beschäftigungssystem – tendenziell unsicher und diskontinuierlich verlaufen, werden geschlechtliche Zuschreibungsmuster auch auf der horizontalen Ebene der Berufs- und Arbeitstätigkeit identifiziert (Gildemeister/Wetterer 1992, Wetterer 1995). Die geschlechtliche Arbeitsmarktsegregation äußert sich in einer Konzentration des jeweiligen Geschlechts auf geschlechtskonnotierte Berufe, wobei *typische Frauenberufe* im Vergleich zu *typischen Männerberufen* auch bei formal gleichen oder ähnlichen Qualifikationsanforderungen durch geringere Einkommens- und Karrierechancen sowie durch eine schlechtere gesellschaftliche Anerkennung gekennzeichnet sind (Friese 2004, S. 33ff). Es erweist sich als problematisch, dass Arbeitsinhalte von Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufen (aber auch von Friseurinnen, Zahn-/Arzthelferinnen, Verkäuferinnen) als hausarbeitsnah, niedrigproduktiv und leicht zu bewältigen wahrgenommen und entsprechend geringschätzender entlohnt und bewertet werden (Raehlmann 2013, S. 154, Liebeskind 2004, S. 632). Tatsächlich liegt das Einkommen erwerbstätiger Frauen ca. 22% un-

⁴⁴ Den Angaben des Statistischen Bundesamts zufolge sind 2010 bei einer hohen weiblichen Beschäftigtenquote von fast 70% insgesamt 46% aller erwerbstätigen Frauen zwischen 20 und 64 Jahren in geringfügiger Beschäftigung oder Teilzeitarbeit tätig. Der Wert liegt deutlich über EU-Durchschnitt (31%). Während 51% der Frauen als Hauptgrund für die Teilzeittätigkeit die Betreuungspflichten gegenüber Kindern oder pflegebedürftigen Familienmitgliedern angeben, arbeiten immerhin 19% der Frauen im engeren Sinne *unfreiwillig* in Teilzeit, da sie keine Vollzeitstelle gefunden haben. (Statistisches Bundesamt 2012, https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2012/03/PD12_078_132pdf.pdf?__blob=publicationFile)

ter dem Einkommen erwerbstätiger Männer (Cornelißen 2005, S. 159ff, Hinz/Gartner 2005, Achatz/Gartner/Glück 2004, Diekmann/Engelhardt/Hartmann 1993). Der *Gender Pay Gap* wird im Wesentlichen auf die hohe Teilzeitquote zurückgeführt, wird jedoch neben subtilen Diskriminierungspraktiken auch damit erklärt, dass in frauendominierten und weiblich stereotypisierten Berufsfeldern oft Niedriglöhne gezahlt werden (ebd.). Deshalb sind Frauen (31%) fast doppelt so häufig von Niedriglöhnen betroffen wie Männer (18%) und selbst bei gleicher Qualifikation, Position und Tätigkeit sind noch 12% Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern (zuungunsten der Frauen) auszumachen (Kalina/Weinkopf 2014, S. 5).

Angesichts der Entgeltdiskriminierung von weiblichen Beschäftigten fallen deren Arbeitsmarkterträge trotz hoher Bildungsinvestitionen deutlich geringer aus als die von Männern, was in der Lebensverlaufsperspektive mit größeren Armutsrisiken einhergeht (Gottschall 2009, S. 7). Da der frauendominierte Sozial-, Erziehungs- und Pflegektor als *Zuverdienersegment* konstruiert ist, sind vollzeitbeschäftigte Frauen hier vermutlich ebenfalls von Niedriglöhnen betroffen (ebd.). In dieser Perspektive scheint sich die Bildungs- und Beschäftigungssituation in Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufen widersprüchlich auszugestalten. Besteht einerseits eine hohe Nachfrage nach fachlicher Qualifizierung, die mit Verweis auf *Professionalität* und Lebenslanges Lernen immer stärker eingefordert wird, müssen angesichts der geringen monetären Anerkennung sinkende Bildungsrenditen und eine Entwertung der in langen Bildungsphasen erworbenen Qualifikations- und Kompetenzprofile der Beschäftigten angenommen werden (Friese 2010, S. 50, Kuhlmann/Betzelt 2003, S. 11). Neben Geringqualifizierten und Beschäftigten auf niedrigen Berufspositionen werden vor allem Frauen als Verliererinnen des gesellschaftlichen Strukturwandels angesehen. Darüber hinaus ist mit der Verschiebung sozialer Dienstleistungen in den Niedriglohnsektor, in dem Arbeitnehmerinnen mit fachlicher Berufsausbildung mit gering qualifizierten Beschäftigten um schlecht entlohnte Arbeitsplätze konkurrieren, eine Segmentierung zwischen den Beschäftigtengruppen verbunden. Die zunehmende Spreizung von Arbeits- und Einkommenschancen zwischen einzelnen Beschäftigtensegmenten trägt zur Reproduktion alter Trennungslinien zwischen den Geschlechtern im Sinne einer Zuschreibung von geringer bewerteten Tätigkeiten an weibliche Beschäftigte bei. Demnach wird von einer sozialen Polarisierung *zwischen Frauen* ausgegangen, bei der soziale Differenzierungen vor allem in Abhängigkeit von Qualifikationsniveau, Berufsposition und Lebensform (Partnerschaft, Kinder, etc.) stärker in Erscheinung treten (Gottschall 2010, S. 686).

3.1.3 Polarisierung von Beschäftigungs- und Einkommensstrukturen

In diesem Sinne wird nicht nur gefragt, ob die Folgen von Prekarisierung einzelne Beschäftigtengruppen in Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufen *unterschiedlich stark* betreffen, sondern auch, ob sich die Beschäftigungs- und Einkommensstrukturen zwischen den Beschäftigtengruppen *zunehmend* auseinanderentwickeln.

Theoretische Erklärungsansätze zur Polarisierung von Beschäftigung und Einkommen

Die Annahme einer Arbeitsmarktpolarisierung, mit der eine Verstärkung der Beschäftigungs- und Einkommensungleichheit einhergeht, wird in der deutschsprachigen Arbeitsmarktforschung erstmals in der klassischen Untersuchung *Industriearbeit und Arbeiterbewusstsein* von Kern und Schumann (1970) aufgestellt, in der mit empirischen Fallstudien in unterschiedlichen (Industrie-)

Branchen die Auswirkungen des produktionstechnischen Wandels auf betriebliche Arbeitsorganisationsprozesse und auf die Arbeitserfahrungen der Beschäftigten untersucht werden (Kern/Schumann 1970). Die Autoren stellen eine Polarisierung der Arbeitsplatzstruktur, d.h. von Qualifikationen und Qualifikationsanforderungen fest, welche mit steigendem Mechanisierungs- und Automatisierungsgrad zunimmt und heterogene Arbeitssituationen und -erfahrungen der Beschäftigten hervorbringt (Moldaschl 2010, S. 270f). Wegen betrieblicher Rationalisierungsmaßnahmen und eines veränderten Arbeitseinsatzes würden – zulasten von Beschäftigten auf handwerklichem Facharbeitsniveau – vermehrt Beschäftigungsmöglichkeiten sowohl für Höherqualifizierte mit stärkerer Kontrollfunktion als auch für Niedrigqualifizierte mit stärkerer Ausführungsfunktion entstehen (Kern/Schumann 1970, S. 151 und 205).⁴⁵ In einer 14 Jahre später veröffentlichten Folgeuntersuchung konstatieren die Autoren für Beschäftigte der industriellen Kernsektoren (Automobilindustrie, Großchemie, Werkzeugmaschinenbau) eine sich vergrößernde Disparität von Status und Lebensverhältnissen, gleichwohl ein Wandel zur ganzheitlichen Nutzung des verfügbaren Humankapitals (Qualifikationen und Kompetenzen) festgestellt wird, was mit einer Aufwertung der Facharbeit einhergeht (Kern/Schumann 1984, S. 22f). Die Polarisierung der Beschäftigtenstruktur erscheint im modernisierten Gewand einer *Segmentierung* zwischen relativ gesicherten Facharbeitsplätzen und gefährdeter Jedermannsarbeit, zwischen deren Bereichen eine „ungleiche Verteilung von Rationalisierungslasten“ stattfindet. Die Beschäftigten spalten sich – abhängig von individuellen Merkmalen (z.B. Geschlecht) und Ressourcen (z.B. Qualifikation, Status) – in Kern- und Randbelegschaften bzw. in *Rationalisierungsgewinner* und *Rationalisierungsverlierer* auf (ebd., 319). Da vornehmlich fachspezifische Qualifikationen nachgefragt werden und sich die Betriebe nach außen zunehmend abschotten, verschlechtern sich die Arbeitsmarktchancen von Arbeitslosen und Geringqualifizierten (Lüde 1996, S. 60).⁴⁶

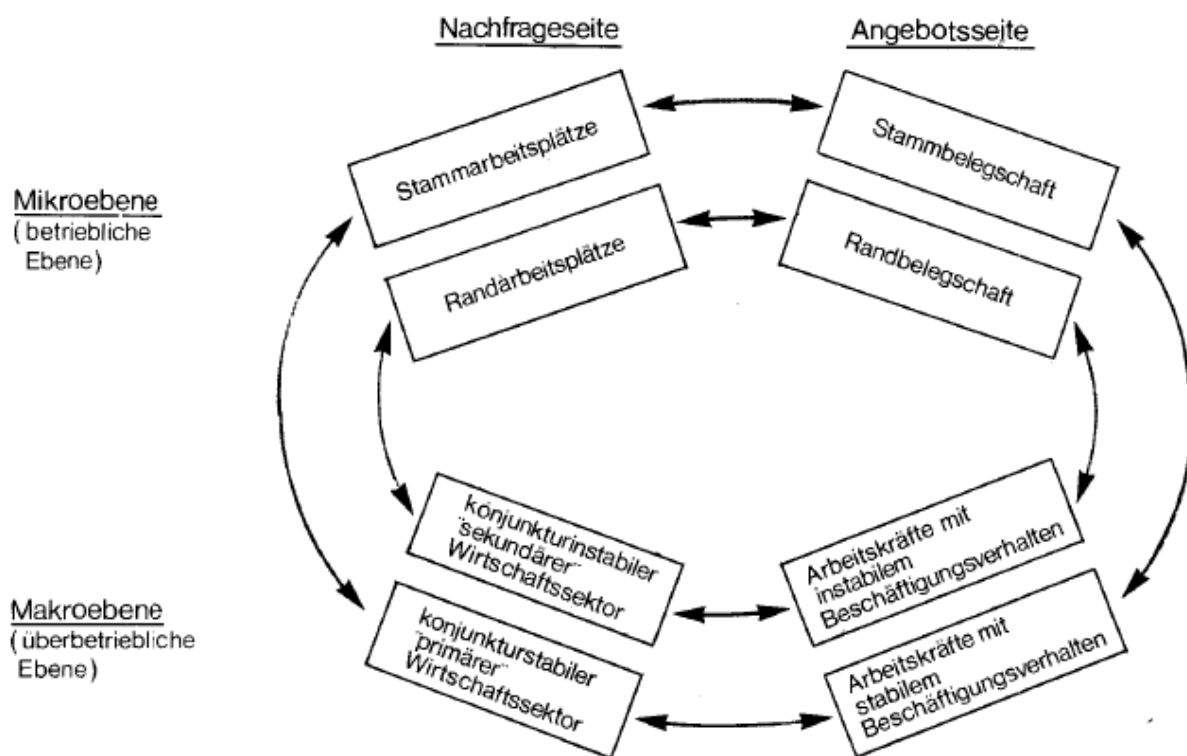
Die bei Kern und Schumann (1984) beschriebene Polarisierung der Belegschaftsstruktur sowie Abschottung betrieblicher Beschäftigungssysteme gegenüber dem Arbeitsmarkt entspricht zum einen dem Konzept des *dualen Arbeitsmarktes* (Doeringer/Priore 1971), und dem daran anknüpfenden Segmentationsansatz des *dreigeteilten Arbeitsmarktes* (Lutz/Sengenberger 1974, Sengenberger 1987). Zum anderen bestehen Parallelen zur Differenzierung *offener* und *geschlossener Positionen* (Sørensen 1983). Die sich ergänzenden Konzepte der *Arbeitsmarktsegmentation* und *innerbetrieblichen Schließung* stellen für das Phänomen der (zunehmenden) Beschäftigungs- und Einkommensungleichheit zentrale theoretische Erklärungsansätze dar. Der Grundgedanke der *Segmentationstheorien* besteht in einer Aufspaltung des Gesamtarbeits-

⁴⁵ Damit vereinbart die dem technologischem Paradigma verhaftete Polarisierungsthese jene divergierenden Befunde der damaligen Arbeits- und Industriosozologie, welche von einer De- oder Höherqualifizierung von Beschäftigten aufgrund des technischen Fortschritts ausgehen (Moldaschl 2010, S. 269f).

⁴⁶ Kern und Schumann (1984) knüpfen an die von Ökonomen für den US-amerikanischen Arbeitsmarkt der 1980er Jahre aufgestellte These des *skill-biased technological change* (SBTC) an, die – in Anlehnung an die Humankapitaltheorie – besagt, dass infolge des technologischen Wandels die Nachfrage nach höherqualifizierten Arbeitskräften steigt und die von niedrigqualifizierten Arbeitskräften sinkt. Der qualifikationsorientierte technologische Wandel führe zur Zunahme der *Einkommensungleichheit* (Katz/Murphy 1992, Acemoglu 2002). Autor, Levy und Murnane (2003) sprechen angesichts des Wandels der Tätigkeitsstruktur von einem *task-biased technological change* (Autor/Levy/Murnane 2003). Für die 1990er Jahre wird als Ursache einer *Einkommenspolarisierung* zwischen hoch- und niedrigqualifizierten Tätigkeitsbereichen von einem relativen Anstieg der Arbeitsnachfrage nach sowohl hohen als auch niedrigen Qualifikationsprofilen bei gleichzeitigem Nachfragerückgang mittlerer Qualifikationsprofile ausgegangen (Acemoglu/Autor 2011, Autor/Dorn 2013).

marktes in einzelne Sektoren, die aufgrund ihrer inneren Struktur- und Rekrutierungslogik voneinander abgeschirmt sind, was mit divergierenden Beschäftigungs- und Einkommenschancen einhergeht (Sengenberger 1987, S. 52). Doeringer und Priore (1971) gehen bei der Analyse eines wenig regulierten US-amerikanischen Arbeitsmarktes von dessen Spaltung in einen *externen* und *internen Arbeitsmarkt* aus, was einer Unterscheidung von Arbeitsmarkt und betrieblichem Beschäftigungssystem entspricht (Köhler/Krause 2010, S. 392). Zudem ist die Unterscheidung des *primären* und *sekundären Teilarbeitsmarktes* relevant, deren Strukturen durch institutionalisierte Zugangsregelungen und Allokationspraktiken gekennzeichnet sind und für die Arbeitskräfte mit divergierenden Beschäftigungs- und Einkommensrisiken einhergehen (ebd.). Während der betriebsinterne, primäre Sektor für die Stammebelegschaft *good jobs* mit einer hohen Beschäftigungsstabilität, guten Arbeitsbedingungen sowie Karriere- und Einkommenschancen bereithält, gestalten sich die Arbeits-, Beschäftigungs- und Einkommensverhältnisse in den *bad jobs* des externen, sekundären Sektors für die Randbelegschaft aufgrund einer begrenzten Beschäftigungsdauer, niedriger Entlohnung und geringen Aufstiegschancen unsicher und prekär (Sengenberger 1987, S. 57f, vgl. Abbildung 4).

Abbildung 4: Theoretisches Modell eines vollkommen polarisierten Arbeitsmarktes



Quelle: Sengenberger 1987, S. 66

Geht die US-amerikanische Arbeitsmarktforschung stärker von einer Dualisierung der Arbeitsmarktstruktur aus, zeigen Lutz und Sengenberger (1974) sowie Sengenberger (1987), dass der bundesdeutsche und stärker arbeitsrechtlich regulierte (Gewerkschaften, tarifvertragliche Abdeckung, Kündigungsschutz, etc.) Arbeitsmarkt neben einem unstrukturierten und betriebsinternen durch einen *berufsfachlichen Teilarbeitsmarkt* gekennzeichnet ist (Lutz/Sengenberger 1974, S. 51f). Dieser zeichnet sich durch meritokratische Rekrutierungspraktiken auf Basis standardisier-

ter, berufsspezifischer und überbetrieblicher Qualifikationen aus. Zertifizierten Qualifikationen wird gemäß des meritokratischen Leistungsprinzips eine wichtige Funktion für Berufsstatus und Entlohnung zugeschrieben, wohingegen soziale Aufstiegswege und Einkommenszuwächse in betriebsinternen Teilarbeitsmärkten eher durch das Senioritätsprinzip, d.h. durch eine langandauernde Organisationszugehörigkeit ermöglicht werden (Haupt 2012, S. 732f). Über Prozesse der sozialen Schließung sind Zugänge zu berufsfachlichen Märkten insofern begrenzt, als dass Arbeitskräfte qua berufsspezifischer Qualifikation rekrutiert werden. Eine dauerhafte Schließung berufsfachlicher Arbeitsmärkte erfolgt durch überbetriebliche Instanzen (gesetzliche Regelungen, Berufsverbände, Gewerkschaften), die – entsprechend eines Professionalisierungsprozesses – eine Regulierung und Standardisierung von Qualifikation, Allokation und Entlohnung vortreiben (Sengenberger 1987, S. 127).

Die Generierung und Stabilisierung von Einkommensungleichheit erfolgt dadurch, dass mit der Begrenzung des Zugangs zum berufsfachlichen Arbeitsmarkt (überbetriebliche Ebene) und zu *geschlossenen Berufspositionen*⁴⁷ (innerbetriebliche Ebene) eine (künstliche) Verknappung des Arbeitskräfteangebots geschaffen wird, auf Basis derer berufliche Akteure und Interessenvertreter Lohnverhandlungen durchsetzen (Sørensen 1983, Giesecke/Verwiebe 2009, Haupt 2012, Groß 2009, 2012). „Je weniger ein fachlicher Arbeitsmarkt durch fachfremde Arbeitskräfte unterwandert werden kann und je geringer die Binnenkonkurrenz auf diesem Markt ist, desto höher können die ausgehandelten Löhne sein“ (Haupt 2012, S. 734). Durch statusbezogene Macht- und Schließungsprozesse, d.h. durch den Ausschluss bestimmter Beschäftigengruppen aus privilegierten Berufspositionen erzielen Inhaber geschlossener Berufspositionen zuungunsten von Inhabern offener Berufspositionen Lohnvorteile im Sinne von *Renten*, die nicht an die tatsächlich erbrachten Leistungen geknüpft sein müssen (Groß 2009, S. 504). Das Ausmaß der Einkommensungleichheit variiert je nach vorhandenem Macht- und Schließungspotential einzelner Beschäftigten- oder Berufsgruppen (Giesecke/Verwiebe 2009, S. 535). Sørensen (1983) und Vertreter der soziologischen, strukturtheoretischen Forschungsliteratur gehen davon aus, dass die Zunahme der Einkommensungleichheit auf eine Polarisierung zwischen Berufsklassen /Berufspositionen zurückzuführen ist (Weeden/Kim/diCarlo/Grusky 2007, Kim/Sakamoto 2008, Kleiner/Krüger 2010). Beschäftigte höherer Berufspositionen können aufgrund eines höheren, über Bildungszertifikate geregelten Schließungspotentials höhere Lohnprämien erwirtschaften. Im Zuge der Deregulierung des bundesdeutschen Arbeitsmarktes, z.B. durch die Schwächung gewerkschaftlicher Verhandlungspositionen, Ausbreitung atypischer Beschäftigungsverhältnisse und Abnahme der Tarifbindung im öffentlichen Sektor verringert sich das Schließungspotential

⁴⁷ Die Differenz *geschlossener* und *offener Berufspositionen* nach Sørensen (1983) lässt die Polarisierung der Arbeitsplatzstruktur aus innerbetrieblicher Sicht nachvollziehen. Gemäß der *good jobs* des primären Sektors sind geschlossene Positionssysteme durch ein hohes Maß an Beschäftigungsstabilität und -sicherheit gekennzeichnet. Im Unterschied zu offenen Positionen, die je nach konjunkturellem Bedarf der Betriebe geschaffen und über Entlassungen leicht wieder entfernt werden können, ist eine Abschaffung geschlossener Positionen nicht ohne weiteres möglich (Sørensen 1983, S. 206). Während Arbeitskräfte auf offenen Positionen, z.B. durch befristete Arbeitsverträge leicht ersetzt werden können, sind geschlossene Positionen, z.B. aufgrund unbefristeter Beschäftigung nur dann verfügbar, wenn die Stelle durch den früheren Stelleninhaber geräumt wird (Groß 2001, S. 126f). Bei Rekrutierung von Beschäftigten geschlossener Berufspositionen spielt der Besitz von Bildungstiteln eine wichtige Rolle, da höher qualifizierten Arbeitskräften geringere Einarbeitungskosten und eine höhere Leistungsfähigkeit zugeschrieben werden (Thurow 1975, Spence 1973), was im Kontext der zeitlichen Stabilität des geschlossenen Positionssystems relevant ist (Groß 2001, S. 127).

von Beschäftigten niedrigerer Berufspositionen, die eine ökonomische Schlechterstellung erfahren (Giesecke/Verwiebe 2009, S. 535, Antonczyk/Fitzenberger/Sommerfeld 2011). Gleichwohl in der Prekarisierungsforschung auch für Mittelschichtkreise ein Abbau von Sicherheiten und Stabilitäten sowie eine Generalisierung von Beschäftigungssorgen und -risiken vermutet wird, wirken die strukturellen Veränderungen eher in Richtung eines Schutzes der Stammebelegschaft im Sinne von Beschäftigten geschlossener Positionen, während die unspezifisch qualifizierte und leichter ersetzbare Randbelegschaft im Sinne von Arbeitskräften offener Positionen angesichts eines steigenden Arbeitslosigkeitsrisikos auf atypische Beschäftigung und niedrige Entlohnung ausweichen (muss) (Groß 2001, S. 122, Institut zur Zukunft der Arbeit 2015, S. 15f). Damit sind für die Randbelegschaft unterer Stausebenen, die den Betrieben als *Beschäftigungspuffer* für die Flexibilisierungserfordernisse des Arbeitsmarktes dient, geringere Beschäftigungssicherheiten, schlechtere Arbeitsbedingungen und Rechtsansprüche gegenüber dem Arbeitgeber verbunden (Pfaller 2012, S. 8). Für die soziale Schließung spielen zudem Prozesse der *statistischen Diskriminierung*, z.B. nach Geschlechtszugehörigkeit oder Elternschaft eine Rolle (Solga 2005, S. 65f). Bestimmte Beschäftigtengruppen (z.B. Mütter), denen auf Basis von Gruppenmerkmalen eine geringere Leistungsfähigkeit attestiert wird (Arrow 1973), werden von privilegierten Berufspositionen ferngehalten und/oder trotz gleicher Qualifikation und Tätigkeit geringere Einkommen und Löhne ausgezahlt (Groß 2012, S. 462). Gleichwohl die Mechanismen geschlechtlicher Segregation und das geschlechterbezogene Einkommensgefälle in arbeitsmarktsoziologischen Studien nicht explizit im Kontext der Schließungstheorie untersucht werden, beschreiben „einige der in der Literatur genannten Ursachen für diese Schlechterstellung, Machtgefälle zwischen den Geschlechtern und daraus resultierende Karrierehindernisse für Frauen, kulturelle Praktiken, institutionalisierte Allokationsregeln, die typischen Elemente einer Schließungspraxis“ (ebd.).

Empirische Evidenz zur Polarisierung von Beschäftigung und Einkommen

Gemäß der theoretischen Annahmen wird in empirischen Studien festgestellt, dass die Einkommensverteilung in Deutschland seit den 1990er Jahren ungleicher geworden ist (Prasad 2004, Sopp 2005, Gernandt/Pfeiffer 2007, Grabka/Frick 2008, Berthold/Zenzen 2009, Faik/Becker 2009, Antonczyk/Leire/Fitzenberger 2010). Die mit dem SOEP durchgeführten Einkommensanalysen des DIW zeigen, dass sich die Bruttostundenlöhne von Erwerbstätigen seit den 2000er Jahren nur schwach entwickelt haben (Grabka/Frick 2008, S. 101, Bach 2014, S. 691). Bezüglich der Spreizung der Erwerbseinkommen nach Strukturmerkmalen der Beschäftigten wird keine stärkere Betroffenheit einzelner Arbeitnehmergruppen ausgemacht. Die schwache Realeinkommensentwicklung habe sich unabhängig von Geschlecht, Qualifikation und Tätigkeitsanforderung vollzogen (Brenke/Grabka 2011, Antonczyk/Fitzenberger/Sommerfeld 2011). Gleichwohl wird konstatiert, dass der auf Basis des durchschnittlichen Haushaltsnettoeinkommens berechnete Gini-Koeffizient als klassische Kennzahl der Ungleichverteilung seit Mitte der 1990er Jahre ansteigt und seit 2009 auf einem hohen Niveau (0,29) stagniert (Goebel/Krause 2007, Grabka/Goebel 2013, Krause 2015). Seit 2000 sind in Ostdeutschland zunehmende Einkommensdisparitäten zu beobachten, wenngleich in weitaus geringerer Ausprägung als im gesamten Bundesgebiet (ebd.). Im Vergleich zur Einkommensungleichheit in den USA, wo diese ein höheres Niveau erreicht und sich über die gesamte Lohnverteilung erstreckt, bleibt deren

Anstieg in Deutschland in den 1980er Jahren auf den oberen Bereich der Lohnverteilung begrenzt. Seit Mitte der 1990er Jahre steigt die Einkommensungleichheit im unteren Bereich der Lohnverteilung an, was mit dem Rückgang der Tarifbindung, dem Anwachsen des Niedriglohnssektors und einer stärkeren Lohnflexibilität erklärt wird (Gernandt/Pfeiffer 2006, Brenke 2007, S. 77f, Antonczyk/Fitzenberger/Sommerfeld 2011, S. 16). Der Trend von Einkommensungleichheit und -polarisierung basiert auf Verschiebungen in der *Einkommensschichtung*, was einerseits einem Bevölkerungsanstieg an den Rändern der Einkommensverteilung entspricht. Während der Anteil von Personen unterer und oberer Einkommensschichten steigt, sinkt die Quote der mittleren Einkommensbezieher nach einer stabilen Entwicklung in den 1990er Jahren von 62% auf 54% im Zeitraum 2000 bis 2006 (Grabka/Frick 2008, S. 103).⁴⁸ Die Quote armutsgefährdeter Personen steigt stärker als die obere Einkommensklasse von 18% (2000) auf 25% (2006) an (ebd.). Andererseits nehmen die Verdienstunterschiede zwischen Einkommensklassen zu, d.h. die Einkommensschere zwischen Beziehern niedriger und hoher Einkommen vergrößert sich. Demnach steigt der absolute Rückstand der unteren und der absolute Vorsprung der oberen Einkommensklasse zur Gruppe der mittleren Einkommensbezieher an (Goebel/Gornig/Häußermann 2010, S. 5). Im Zuge der Ausdifferenzierung der Einkommenshierarchie hat sich mit ihrer relativen Schrumpfung die Abwärtsbewegung der Mittelschicht verstärkt. Die Trendentwicklungen des DIW zeigen, dass nur wenige Personen die obere Einkommensposition erreichen, jedoch viele Personen in die untere Einkommensschicht abrutschen (Grabka/Frick 2008, Goebel et al. 2010, Grabka/Goebel 2013). Insgesamt haben von dem ehemals bescheidenen Wirtschaftswachstum in Deutschland eher die oberen Einkommensklassen profitiert, während die Einkommen der übrigen Bevölkerungskreise weitgehend stagnieren und leicht rückläufig sind.

In soziologischen Einzeluntersuchungen wird neben institutionell-betrieblichen Ursachen explizit der Schließungs- und Segmentierungstheorie als Erklärungsmuster für die Zunahme der Einkommensungleichheit nachgegangen (Groß 2009, 2012, Giesecke/Verwiebe 2009, Haupt 2012). Es wird gefragt, inwiefern institutionelle Veränderungen, Diskriminierungsprozesse und Konflikte zwischen Berufsklassen einen Effekt auf den Anstieg der Lohnungleichheit in Deutschland ausüben. Es wird angenommen, dass die Bedeutung qualifikationsbezogener Faktoren im Vergleich zu Einflüssen von Schließungs- und Segmentierungsprozessen im Kontext der Einkommensgenerierung in der ökonomischen Forschungsliteratur überschätzt wird (Giesecke/Verwiebe 2009, S. 552). Groß (2009) geht dieser These mit einem Trendvergleich von Regressionsergebnissen nach, die mit den Daten der Gehalts- und Lohnstrukturerhebung (GLS) ermittelt werden. Getrennt für Ost- und Westdeutschland und die Jahre 1995 und 2001 wird geprüft, inwiefern sich Einflüsse soziodemographischer, bildungs-, status- und beschäftigungsbezogener Variablen als Markt- oder Schließungseffekte auf den Bruttostundenlohn von Erwerbstätigen im Zeitverlauf verändern (Groß 2009, S. 526). Während in jenem Regressionsmodell (beider Regionen), in dem lediglich klassische Humankapitalindikatoren berücksichtigt werden, der qualifikationsbezogene Einfluss auf das Einkommen im Trend zunimmt, bleibt dieser nach Hinzuziehen von Schließungsindikatoren (z.B. Berufsposition, Tarifvertrag) über die Jahre stabil (ebd., S.

⁴⁸ Die Ränder der Einkommensverteilung beziehen sich auf Personen, die weniger als 70% oder mehr als 150% vom Median des Haushaltsnettoeinkommens erhalten. Als einkommensbezogene *Mittelschicht* werden Personen definiert, die 70% bis 150% des Haushaltsnettoeinkommens beziehen (Grabka/Frick 2008, S. 102, Goebel/Gornig/Häußermann 2010, S. 3).

514ff). Das macht deutlich, „dass die humankapitaltheoretisch begründeten Merkmale sich eben nicht direkt auf die Entlohnung auswirken, sondern vermittelt durch die Erreichung einer angemessenen beruflichen Position“ (ebd., S. 510). In Bestätigung der These wird ein wachsender Effekt der Berufsposition als wichtigster Indikator zunehmender sozialer Schließung und Einkommensungleichheit ermittelt.⁴⁹ Weitergehend zeigt das Merkmal der Tarifabdeckung – zumindest in Westdeutschland – einen zunehmenden Einfluss auf den Stundenlohn, was bedeutet, dass sich die Schutzfunktion von Tarifverträgen 2001 stärker entfaltet als noch 1995 (ebd., S. 515). In einer aktuellen Studie vergleicht Groß (2012) zur Erklärung des Anstiegs der Einkommensungleichheit durch Schließungsmerkmale auf gleicher Datenbasis die Regressionsergebnisse der Erhebungsjahre 1995 und 2006 miteinander (Groß 2012). Die Ergebnisse weichen insofern von der älteren Studie ab, als dass neben den Merkmalen der Berufsposition und der tarifvertraglichen Abdeckung die Befristungspraxis einen verstärkten Effekt auf die Bruttostundenlöhne ausübt (ebd. 2012, S. 473). Damit gewinnen befristete Arbeitsverhältnisse als Indikatoren offener Beschäftigungssysteme im Zuge der Ausweitung atypischer Erwerbsformen für die Erklärung der Zunahme der Einkommensungleichheit an Bedeutung.

Giesecke und Verwiebe (2012) machen in ihrer getrennt für Männer und Frauen durchgeführten Untersuchung ebenfalls auf Schließungsprozesse aufmerksam, die für den Anstieg ungleicher Einkommensverhältnisse relevant sind. Im Trendvergleich multivariater Analysen auf Basis der BIBB Erhebung und des SOEP für die Jahre 1998 und 2006 wird – unter Kontrolle aller unabhängigen Variablen – als wichtigste Komponente eine zunehmende Lohnspreizung zwischen Berufsklassen (Berufspositionen) ermittelt (Giesecke/Verwiebe 2012, S. 548ff).⁵⁰ Der Befund unterstreicht „die analytische Bedeutung von Berufsklassen bei der Beschreibung und Erklärung der Veränderungen im Gesamtgefüge der Lohnungleichheit“ (ebd.). Neben den Berufspositionen besitzen weitere Schließungsindikatoren, z.B. professionalisierte Berufsstrukturen (gemessen am Akademikeranteil in einem Beruf) eine ansteigende Erklärungskraft für die zunehmende Lohnungleichheit. Insofern wird über die Kontrolle individueller Charakteristika festgestellt, dass sich die Effekte auf das Einkommen bzw. der Einfluss auf das Ausmaß der Lohnungleichheit bei Berufen mit einem höheren Schließungsgrad im Zeitverlauf verstärken (ebd., S. 549f). Hingegen werden – ähnlich wie bei Groß (2009, 2012) – für Variablen, die sich auf die Humankapitalausstattung der Beschäftigten (Qualifikation und Fähigkeiten) beziehen im Trend keine Effekte auf die Lohnverteilungsstruktur des Arbeitsmarktes gefunden (Giesecke/Verwiebe 2012, S. 552). Daraus wird die Schlussfolgerung gezogen, dass (statusbezogene) Schließungsprozesse für die Erklärung der zunehmenden Lohnungleichheit eine größere Relevanz besitzen als der humankapitaltheoretische Ansatz eines qualifikationsinduzierten technologischen Wandels.

Das empirische Forschungsinteresse zur Zunahme von Einkommensungleichheit durch soziale Schließungsprozesse wird bei Haupt (2012) um segmentationstheoretische Grundlagen erwei-

⁴⁹ Während in Ostdeutschland eher ein *Schließungsprozess von oben* mit sich vergrößernden Einkommensabständen zwischen oberen und mittleren Stausebenen festgestellt wird, vollzieht sich in Westdeutschland eher ein *Schließungsprozess von unten* mit sich vergrößernden Einkommensabständen zwischen mittleren und unteren Stausebenen (Groß 2009, S. 519).

⁵⁰ Während bei Männern eine Verschlechterung der Einkommen auf der unteren Stausebene der Hilfsarbeitskräfte ermittelt wird, erklärt sich der Anstieg der Lohnungleichheit zwischen den Berufsklassen bei Frauen durch Lohnvorteile auf der Führungs- und Leitungsebene, für die ein höheres Schließungspotential angenommen wird (Giesecke/Verwiebe 2012, S. 548ff).

tert. Es wird der Frage nachgegangen, wie sich die Einflüsse auf das Einkommen in offenen und geschlossenen Teilarbeitsmärkten unterscheiden, wenn eine eigene Strukturlogik und Rekrutierungspraxis angenommen wird. Demnach wird in offenen Teilarbeitsmärkten von einer größeren Lohn*ungleichheit* und in geschlossenen Teilarbeitsmärkten von einer größeren Lohn*gleichheit* ausgegangen (Haupt 2012, S. 735ff). Die Analysen werden mit der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung von 2006 im Querschnitt durchgeführt. Es wird ermittelt, dass die Bruttostundenlöhne mit zunehmenden Schließungsgrad eines Teilarbeitsmarktes anwachsen (ebd., S. 743). Zudem wird für offene Teilarbeitsmärkte ein größerer Einfluss der Merkmale *Geschlecht*, *Betriebszugehörigkeitsdauer* und *Anzahl der Weiterbildungen* auf die Lohnungleichheit festgestellt. Demnach sinkt der Lohnunterschied zwischen männlichen und weiblichen Erwerbstätigen mit zunehmender Schließung eines Teilarbeitsmarktes, was bedeutet, dass Frauen deutlich stärker von sozialer Schließung profitieren als Männer (ebd., S. 747f). Zudem scheint die Betriebszugehörigkeitsdauer (und somit der Unterschied zwischen erfahrenen Beschäftigten und Einsteigern) nur in offenen Teilarbeitsmärkten für die Lohnsetzung relevant zu sein. Das Einkommen wird in geschlossenen Beschäftigungssystemen in geringerem Ausmaß von der Betriebserfahrung beeinflusst (ebd., S. 746f). Schließlich legen die Ergebnisse nahe, dass die Lohnrenditen absolvierter Weiterbildungen in offenen Teilarbeitsmärkten, in denen diese ein Signal für eine geringe Einarbeitungszeit und hohe Produktivität darstellen, ausgeprägter sind als in geschlossenen Teilarbeitsmärkten, in denen Weiterbildungen eher eine Anpassungsfunktion erfüllen (ebd., S. 745).

Für die Analyse der Beschäftigungssituation in Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufen wird aus den theoretischen und empirischen Arbeiten abgeleitet, dass mit dem Bedeutungsanstieg akademischer Qualifikationen im Zuge von Professionalisierung und (Teil-) Akademisierung eine Zunahme von Schließungsprozessen einhergeht, die zu einer Segmentierung zwischen *offenen* und *geschlossenen betrieblichen Beschäftigungssystemen* (Köhler/Krause 2010, S. 399) sowie einer Zunahme von Beschäftigungs- und Einkommensungleichheit führt, die mit statusbezogenen Schließungs- und geschlechtlichen Segmentierungsprozessen sowie einer abnehmenden Tarifbindung erklärt wird (Kühnlein 2007, Wolf 2011). Während für höhere Berufspositionen von stabilen Beschäftigungsverhältnissen und Einkommenszuwächsen auszugehen ist, wird für geringqualifizierte Arbeitskräfte auf unteren Berufspositionen, welche in einem offenem Rekrutierungsprozess für niedrigproduktive Assistenz Tätigkeiten angeworben werden, ein zunehmendes Risiko für Beschäftigungs- und Einkommensprekarität vermutet (Raehlmann 2013, S. 151). Zur Erklärung von Einkommensungleichheit spielen aufgrund der Ausweitung flexibilisierter Arbeitsverhältnisse und des Rückgangs der tarifvertraglichen Abdeckung im öffentlichen Sektor neben statusbezogenen Disparitäten vermutlich Ungleichheiten nach Geschlecht, Elternschaft und einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst eine zunehmende Rolle (Wolf 2011, Raehlmann 2013, Vogel 2011). Insgesamt ist zu untersuchen, inwiefern die Polarisierung der Beschäftigungs- und Einkommensbedingungen zur Segmentierung der Arbeitnehmer/innen in Stamm- und Randbelegschaften bzw. in ein *professionalisiertes* und ein *prekäres Segment* beiträgt und ob dies bei fortschreitender Professionalisierung und Prekarisierung zur Herausbildung eines sozialen *Klassen-Systems* in Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufen führt (Kraemer/Bittlingmayer 2001, Brödel 2001, Kraemer 2012).

3.2 Ökonomisierung und Privatisierung des Sozial-, Erziehungs- und Pflegesektors

Mit den bisherigen Ausführungen zum Strukturwandel (in) der Arbeitswelt wird dargelegt, dass sich der unter dem Begriff *Prekarisierung* gefasste Transformationsprozess einer gesellschaftlichen Verstärkung sozialer Unsicherheit in der Verschärfung struktureller Arbeitsmarkt- und Armutsrisiken für bestimmte Risikogruppen manifestiert. Für die Beschäftigungssituation in den Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufen, dessen Forschungsstand in den folgenden Kapiteln aufgearbeitet wird, ist diesbezüglich relevant, dass sich seit Mitte der 1990er Jahre im Zuge neoliberaler Entwicklungen ein Trend zum Abbau wohlfahrtsstaatlicher Sozialleistungen und zur stärkeren Ökonomisierung betrieblicher Arbeitsorganisationsabläufe durchsetzt (Albert 2006, Buestrich/Wohlfahrt 2008, Seithe 2012). Die veränderten Anforderungen im Zuge der Einführung effizienzorientierter Steuerungsmodelle im sozialen Dienstleistungssektor gehen auf eine neoliberale Kritik an der staatlichen Wohlfahrtspolitik der Bundesrepublik zurück (Wiemeyer 2005). Diese beruht seit jeher auf dem *Subsidiaritätsprinzip*, das mit dem Bundessozialhilfegesetz von 1961 gesetzlich verankert ist. Das *Subsidiaritätsprinzip* verpflichtet den Staat, der mit dem öffentlichen Dienst im Bereich von Bildung, Erziehung, Pflege und Gesundheit (Krankenhäuser, Altenheime, Sozialdienste, Kindergärten, etc.) eine soziale Grundsicherung gewährleistet, durch finanzielle Subventionierungen die Bestandserhaltung von Wohlfahrtsverbänden sicherzustellen, damit diese – zusätzlich zu den öffentlichen Diensten der Kommunen – Fürsorgeleistungen erbringen (Möhring-Hesse 2011, S. 125ff). Über Steuerabgaben der Bürger sorgt der Staat für die Finanzierung der Wohlfahrtsverbände und kostengünstige Bereitstellung sozialer Dienste, angesichts dessen sich soziale Einrichtungen nicht nach einer ökonomischen Wettbewerbslogik ausrichten müssen (Buestrich/Wohlfahrt 2008, S. 18). Hat diese auf einem Kostenerstattungsverfahren (*Selbstkostendeckungsprinzip*) basierende Kooperation zwischen Staat und freien Wohlfahrtsverbänden ab den 1960er Jahren einen Ausbau des Wohlfahrtsstaates sowie die Expansion sozialer Dienstleistungen ermöglicht, wird ab den 1980er Jahren eine marktwirtschaftliche Neuausrichtung des Wohlfahrtsbereichs gefordert. Aus neoliberaler Sicht wird der Sozialstaat für die Finanzierungsprobleme der öffentlichen Haushalte und für die wirtschaftliche Wachstumsschwäche des Landes verantwortlich gemacht. Vor allem die Unwirtschaftlichkeit der öffentlichen Verwaltung und des Wohlfahrtssektors werden kritisiert. Letzterer hat sich mit seiner Bürokratisierung und seinem tariflichen Besoldungssystem weitgehend staatlichen Strukturen angepasst, was als Barriere für Möglichkeiten der Kostensenkung, z.B. durch die Implementierung eines betriebswirtschaftlichen Managements angesehen wird (Wiemeyer 2005, S. 34ff). Die starren Organisations- und Regulierungsstrukturen des öffentlichen und wohlfahrtsstaatlichen Sektors sowie der fehlende Wettbewerb zwischen den sozialen Einrichtungen führen aus neoliberaler Sicht zu einem mangelnden Innovationspotential sozialer Dienste bei gleichzeitig wachsender Steuer- und Abgabelast der Bevölkerung. Um Wettbewerbsgleichheit herzustellen, sei es notwendig, den Sozial-, Erziehungs- und Pflegebereich für private Anbieter zu öffnen, die mit gemeinnützigen Trägern um die effektive und kostengünstige Erbringung sozialer Dienstleistungen konkurrieren (ebd.).

Dem Prozess der Ökonomisierung und Privatisierung des Sozial-, Erziehungs- und Pflegesektors geht eine Umstrukturierung des öffentlichen Dienstes voraus. Unter dem Credo der *Verwaltungsmodernisierung* wird 1990 das *New Public Management* in die Verwaltungsapparate des

öffentlichen Dienstes implementiert und verbindlich für alle Kommunen als Unterstützung eines Rationalisierungs- und Qualitätsverbesserungsprozesses eingeführt (Seithe 2012, S. 121ff). Mit diesem Ansatz der neoliberalen Verwaltungsreform wird das Ziel verfolgt, die Effizienz und Produktivität der im öffentlichen Dienst erbrachten Leistungen unter betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkten zu verbessern, wofür man sich an aus der Privatwirtschaft entlehnten Managementtechniken (Kontraktmanagement, Budgetierung, Benchmarking, Controlling, etc.) bedient. Anfänglich werden die Ideen des neuen Managementkonzepts in den Verwaltungsinstanzen und der Fachwelt begrüßt, weil man sich eine Optimierung der bürokratisch verkrusteten Organisationsstrukturen und der Qualität der Berufspraxis verspricht und nicht vorstellbar ist, dass fachliche und inhaltliche Themen durch ökonomische Prämissen überlagert werden (ebd.). Jedoch wird mit den Folgen des seit den 1990er Jahren betriebenen Stellenabbaus im öffentlichen Dienst⁵¹ klar, dass mit der *Vermarktlichung des Sozialstaates* (Wolf 2011, S. 75) keine Qualitätsverbesserung erreicht wird. Im Gegenteil wird dadurch, dass im öffentlichen Dienst das Kostensenkungsprinzip, das in Form zeitlicher Restriktionen und individueller Leistungsvorgaben an die Beschäftigten herangetragen wird, zum primären Qualitätskriterium avanciert, das Verhältnis von Ressourceneinsparung und Qualitätssicherung auf den Kopf gestellt (ebd., S. 84).

Aufgrund der Kritik an der *Kostenkrankheit* sozialer Dienstleistungen findet ab Mitte der 1990er Jahre im Wohlfahrtssektor, der bis dato von wenigen Spitzenverbänden (Arbeiterwohlfahrt, Caritas, Rotes Kreuz, Paritätischer Wohlfahrtsverband) angeführt wird, eine Veränderung der gesetzlichen Finanzierungsstrukturen statt. Das Kooperationsmodell zwischen Staat und Wohlfahrtsverbänden wird in eine Auftraggeber-Auftragnehmer-Beziehung transformiert, in der Leistungen vom Staat durch die Träger im Rahmen vertraglich vereinbarter Zielvorgaben, Auflagen und Preise beantragt werden (Möhring-Hesse 2011, S. 128f). Im Zuge der Umstellung auf leistungsbezogene Finanzierungsstrukturen mit dem Ziel der Kosteneinsparung zieht sich der Sozialstaat aus der Verantwortung für die infrastrukturelle Gewährleistung der sozialen Dienste zurück und überträgt das unternehmerische Risiko auf die Träger und Einrichtungen. Das hat zur Folge, dass in pädagogischen und pflegerischen Einrichtungen der freien Wohlfahrtspflege betriebswirtschaftliche Steuerungsmuster und Rationalisierungsstrategien an Bedeutung gewinnen, um mit den vom Staat begrenzt zur Verfügung stehenden Ressourcen effektiv umzugehen (Wohlfahrt 2014, S. 160). Die Einrichtungen sind einem zunehmenden Kostendruck ausgesetzt, was daran liegt, dass im Zuge der neoliberalen Wende der Staat als Auftraggeber über das Monopol der Ressourcenvergabe verfügt und gegenüber den Wohlfahrtsverbänden eine stärkere Kontrollfunktion ausübt (Möhring-Hesse 2011, S. 130). Außerdem werden mit dem Rückzug des Staates Privatisierungsprozesse forciert, bei denen sich private Einrichtungen neu gründen oder sich gemeinnützige Träger in private Dienstleistungsunternehmen umwandeln. Die rechtlichen Voraussetzungen dafür werden mit der Einführung der Pflegeversicherung im Jahr 1995 und mit der Novellierung des Bundessozialhilfegesetzes (BSHG) in den Jahren 1996 und 1999 sowie des Kinder- und Jugendhilfegesetzes (KJHG) im Jahr 1998 geschaffen (Wolf 2011, S. 86). Hier

⁵¹ Zwischen 1991 und 2010 werden auf kommunaler Ebene ca. 38% der Stellen im öffentlichen Dienst abgebaut, was mit der Privatisierung von Krankenhäusern sowie des Personalrückgangs bei der sozialen Sicherung und im Bildungssektor erklärt wird. Da nach dem altersbedingten Ausscheiden von Mitarbeiter/innen keine jüngeren Arbeitnehmer/innen mehr eingestellt oder Stellen einfach weggestrichen werden, lässt sich im öffentlichen Dienst seitdem eine *Überalterung* der Beschäftigtenstruktur beobachten (Vesper 2012).

wird die faktische Gleichstellung privater und gemeinnütziger Träger bei der Beantragung sozialstaatlicher Leistungen (z.B. in Ausschreibungsverfahren oder Preisverhandlungen) festgeschrieben und der im Subsidiaritätsprinzip verankerte Vorrang der Wohlfahrtsverbände zugunsten des Primats der Kosteneinsparung bei der Erbringung sozialer Dienstleistungen aufgegeben (Seithe 2012, S. 126). Die Ökonomisierung und Privatisierung im sozialen Dienstleistungssektor hat zur Folge, dass Einrichtungen in einen Wettbewerb gestellt und dazu veranlasst werden, die Kosten der angebotenen Leistungen durch einen effizienten Ressourceneinsatz zu reduzieren (Buestrich/Wohlfahrt 2008, S. 22). Da die Logik der Unternehmensfinanzierung an Bedeutung gewinnt und Einrichtungen zur Sicherung ihrer Markt- und Wettbewerbsfähigkeit darauf angewiesen sind, ihr betriebliches Organisationshandeln nach ökonomischen Prämissen und dem Prinzip der Effizienzsteigerung auszurichten, müssen innerbetriebliche Arbeitsabläufe, der Personaleinsatz und die Arbeitszeitgestaltung von Mitarbeitern überdacht und reorganisiert werden (Lehndorff/Voss-Dahm 2006, S. 133). Die Beschäftigten, die in den sozialen Diensten den entscheidenden *Kostenfaktor* darstellen, werden in das strategische Kalkül der Organisation einbezogen, damit die zu erbringenden Leistungen durch Optimierung des Personaleinsatzes und Minimierung der Personalkosten zu möglichst niedrigen Preisen angeboten werden können (Buestrich/Wohlfahrt 2008, S. 22). Die Effizienzsteigerung der Arbeitsorganisation im sozialpflegerischen Bereich wird *auf dem Rücken der Beschäftigten ausgetragen*, die den durch den Wandlungsprozess erzeugten Kostendruck der Einrichtungen zu spüren bekommen.

Die Prozesse betrieblicher Umstrukturierung im Sozial-, Erziehungs- und Pflegesektor lassen sich *erstens* an der Flexibilisierung und Deregulierung von Beschäftigungsverhältnissen ablesen (Dathe 2011, Dathe/Paul/Stuth 2012, Auth 2013). Für den Wohlfahrtssektor (*Dritter Sektor*) stellt Dathe (2011) auf Basis des IAB-Betriebspanels einen kontinuierlichen Abbau von sozialversicherungspflichtigen Vollzeitstellen bei steigender Quote von geringfügiger Beschäftigung und Teilzeitarbeit fest. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigung erhöht sich zwischen 1996 und 2008 von 29% auf 49%. Deren Anstieg fällt im öffentlichen Dienst (von 19% auf 29%) und in privatwirtschaftlichen Einrichtungen (von 29% auf 38%) relativ moderat aus (Dathe 2011, S. 50). Mit einer Quote von 13% (2008) sind auch geringfügig Beschäftigte häufig im Dritten Sektor anzutreffen. Deren Anteil ist zwar niedriger als in den sozialen Diensten der Privatwirtschaft (19%), jedoch wesentlich höher als im öffentlichen Dienst (5%). Neben dem Ausmaß der Teilzeitarbeit und geringfügigen Beschäftigung untersucht Dathe (2011) die Befristungspraktiken im Wohlfahrtssektor. Aufgrund der Abhängigkeit der Träger von einer zeitlich begrenzten Projektfinanzierung durch den Staat wird eine Zunahme befristeter Arbeitsverträge von 10% (1996) auf 15% (2008) festgestellt, was die Befristungsquote in den anderen beiden Bereichen deutlich übersteigt (ebd.). Im Kontext der Ausbreitung atypischer Beschäftigung im sozialen Dienstleistungsbereich vermutet Dathe (2011) eine „Weitergabe des Ökonomisierungsdrucks an die Beschäftigten“ (ebd., S. 51) und prognostiziert, dass sich der Dritte Sektor zu einem *arbeitsmarktpolitischen Experimentierfeld* mit Verschlechterungen in den Beschäftigungs-, Einkommens- und Arbeitsbedingungen weiterentwickelt (Dathe/Hohendanner/Priller 2009, S. 5).

So verändern sich im sozialen Dienstleistungsbereich seit dem ökonomischen Paradigmenwechsel des Staates *zweitens* die Einkommensstrukturen zuungunsten der Arbeitnehmer/innen (Dahme/Trube/Wohlfahrt 2007, Kühnlein/Stefaniak/Wohlfahrt 2011, Wolf 2011). Erfolgt in den

Einrichtungen der Wohlfahrtsverbände zuvor eine Anlehnung des Besoldungssystems an den Flächentarifvertrag des öffentlichen Sektors, findet mit der Ausweitung der neoliberalen Marktlogik auf den Gesundheits- und Sozialsektor eine Pluralisierung und Erosion der Tarifstrukturen statt. Die Einführung von Markt- und Konkurrenzprinzipien in die kirchlichen und freigemeinnützigen Verbände führt angesichts der Gleichstellung mit privaten Anbietern dazu, dass die Nähe zu den Tarifstrukturen des öffentlichen Dienstes als Wettbewerbsnachteil wahrgenommen werden, wohingegen eigene Entgeltregelungen eine größere Flexibilität der Arbeitgeber bei der Gestaltung arbeitsrechtlicher Rahmenbedingungen zulassen (Kühnlein/Stefaniak/Wohlfahrt 2011, S. 147). So findet angesichts der veränderten Finanzierungssituation in den Wohlfahrtsverbänden und seit Umstellung des Bundesangestelltentarifs (BAT) auf den Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TVöD) im Jahr 2005 eine zunehmende *Tariffucht*, d.h. Abkehr von den Tarifstrukturen des öffentlichen Sektors statt, was einem Pluralisierungsprozess der Tariflandschaft entspricht. Es werden nicht nur verbandseigene Tarifregelungen, sondern auch eine Vielzahl einrichtungs- und branchenspezifischer Entlohnungssysteme mit Ausnahme- und Sonderregelungen durchgesetzt (Wolf 2011, S. 92f). Während die Zersplitterung der Tariflandschaft für die Arbeitgeber einen Zugewinn an Flexibilität bedeutet, der als notwendig erachtet wird, um längerfristig in der Preis- und Kostenkonkurrenz bestehen zu können, werden Beschäftigte mit den negativen Auswirkungen der tariflichen Veränderungen konfrontiert. In den *Haustarifverträgen* der Wohlfahrtsverbände werden durch Sonderregelungen (z.B. Öffnungsklauseln, Nottarifverträge) Möglichkeiten geschaffen, bei wirtschaftlichen Schwierigkeiten Entgelte von Beschäftigten abzusenken, Arbeitszeiten ohne entsprechenden Lohnausgleich zu erhöhen oder Sonderzahlungen (z.B. Weihnachts- oder Urlaubsgeld) zu kürzen oder zu streichen (ebd.). Zudem werden durch die Intransparenz der arbeitsrechtlichen Strukturen Beschäftigte mit gleicher Qualifikation und Tätigkeit je nach Einrichtung, Branche oder Region unterschiedlich entlohnt. Arbeitgeber tendieren zudem dazu, für niedriger bewertete Stellen auf höhere Qualifikationsprofile zurückzugreifen ohne ein entsprechendes Gehalt auszuzahlen (Kühnlein/Stefaniak/Wohlfahrt 2011, S. 154f). Mit der Ausbreitung bildungsinadäquater Beschäftigung auf Basis unterschiedlicher Grundvergütungen entstehen bei gleichen Berufsbezeichnungen Einkommensdifferenzen, die nicht erklärt werden können.⁵² Inwiefern die Beschäftigten in unterschiedlich starkem Ausmaß von sinkenden Einkommensstandards betroffen sind, wurde bisher nicht offengelegt. Es wird davon ausgegangen, dass die Absenkung von Tariflöhnen und -gehältern angesichts der Ausbreitung atypischer Beschäftigungsformen und der *Disziplinierungsfunktion* der Prekarisierung bei Tätigkeitsbereichen mit niedrigen Qualifikationsanforderungen verstärkt betrieben wird und Beschäftigte der unteren und mittleren Stusebenen häufiger von Einkommensprekarität betroffen sind. Tatsächlich wird in den Wohlfahrtsverbänden über die Tarifausgestaltung sowie darüber debattiert, ob für Anlern- und Hilfsberufe eigene Vergütungssysteme etabliert werden sollen. Dies müsste längerfristig zu einer stärkeren Spreizung der Lohn- und Einkommensgruppen führen (Kühnlein 2007, S. 39).

⁵² Bei der Sichtung von Haustarifverträgen der Wohlfahrtsverbände für hochqualifizierte Tätigkeiten von Sozialarbeiter/innen stellen Kühnlein et al. (2011) eine Abweichung von bis zu 943 EUR im Monat fest. Die hohe Vergütungsspannbreite demonstriert, dass sich die marktwirtschaftlich gesteuerte Deregulierungspraxis in den Entlohnungsstrukturen der Beschäftigten widerspiegelt und Arbeitgeber bei der Besoldungseinordnung höchst flexibel vorgehen, ohne die Entscheidungskriterien offen zu legen (Kühnlein/Stefaniak/Wohlfahrt 2011, S. 157).

Drittens gehen die Ausweitung atypischer Beschäftigung und die Diversifikation der Tarifregelungen mit einer betrieblichen Arbeitszeitflexibilisierung einher, die zu einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten (arbeitsinhaltliche Dimension) führt (Kühnlein/ Stefaniak/Wohlfahrt 2011, S. 152f). Mit der Einführung von Arbeitszeitmodellen (Arbeitszeitkonten⁵³) werden aus betrieblicher Sicht Instrumente zu unbezahlter Mehrarbeit und zur Kostenminimierung von Überstundenzuschlägen oder von Sonderzahlungen für geleistete Nacht-, Schicht- und Wochenendarbeit geschaffen (ebd.). Während Arbeitszeitkonten den Arbeitgebern Flexibilitätsspielräume beim Personaleinsatz eröffnen, indem verfügbare Personalkapazitäten bei schwankenden Konjunktoren oder wechselnden Auslastungen flexibel und effizient eingesetzt werden, ohne unmittelbar für eine Ausgleichszahlung aufkommen zu müssen, haben Beschäftigte wegen fehlender rechtlicher Absicherungen, z.B. bei Arbeitsplatzwechsel oder Firmeninsolvenz keine Garantie, die aus der abgeleiteten Mehrarbeit erzielten Ansprüche zu einem späteren Zeitpunkt realisieren zu können (Seifert 2004, S. 11f). Da sich bei der Arbeitszeitgestaltung an den Vorgaben und Belangen des Dienstleistungsunternehmens orientiert werden muss, geraten Beschäftigte auf Grundlage von Arbeitszeitkonten in Abhängigkeit von den Zeitanforderungen der Einrichtung. Die Arbeitszeiten werden nach einem ökonomischen Kosten-Nutzen-Kalkül vorgegeben und in Extremfällen zu einer *Rund-um-die-Uhr-Bereitschaft* ausgedehnt (Buestrich/Wohlfahrt 2008, S. 23). Im Kontext des Kostenwettbewerbs erhöht sich mit den Strategien der Arbeitszeitflexibilisierung der Leistungsdruck in pädagogischen und pflegerischen Berufsfeldern. Der mit den Arbeitszeitmodellen betonte Aspekt der Selbstbestimmtheit der Beschäftigten zur Vereinbarkeit von Arbeit und Leben wird mit einer derartigen Flexibilisierungspraxis eher untergraben als gefördert (Hildebrandt 2004, S. 36ff).

Insgesamt scheinen sich die Beschäftigungs- und Einkommensstrukturen mit den Prozessen der Ökonomisierung und Prekarisierung gravierend verändert zu haben. Mit der wachsenden Markt- und Wettbewerbslogik, der Ausweitung atypischer Beschäftigung und der Deregulierung von Arbeitszeit wird soziale Dienstleistungsarbeit nicht nur flexibler gestaltet, sondern auch zunehmend geringer entlohnt. Es wird angenommen, dass sich die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten weiter verschlechtern. Da der Ökonomisierungsdruck von der Organisationsleitung auf die Beschäftigten verlagert wird und mit der Ressourcenknappheit, d.h. dem Mangel an Zeit, Personal, Arbeitsmitteln, etc. so umgegangen werden muss, dass sowohl die Ansprüche an die Kosteneffizienz als auch an die Qualität der erbrachten Dienstleistung erfüllt sind, befinden sich Beschäftigte in einer *ambivalenten Arbeitssituation*, in der sich die veränderten Berufsanforderungen als individuelle Überlastung manifestieren (Lehndorff/Voss-Dahm 2006, S. 144). Das pädagogische und pflegerische Personal wird mit wachsendem Arbeits- und Zeitdruck im Sinne einer zunehmenden Arbeitszeitverdichtung konfrontiert, die neben der Gefahr der Überforderung das Risiko birgt, dass qualitative Abstriche bei der Dienstleistungserbringung gemacht werden (Hielscher/Nock/Kirchen-Peters/Blass 2013).

⁵³ Arbeitszeitkonten sind Instrumente zur Erfassung der Arbeitszeit, die den Stand abgeleiteter Arbeitsstunden wiedergeben. In Abhängigkeit von der vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit können Arbeitszeitkonten ausgeglichen sein oder Minus- bzw. Plusstunden aufweisen. Bei einer Vollzeitstelle liegt die Wochenarbeitszeit zwischen 24 und 48 Stunden. Mehrarbeit wird auf dem Arbeitszeitkonto gebucht und innerhalb von zwölf Monaten durch Freizeit, Weiterbildung, etc. ausgeglichen. Zur Arbeitszeitflexibilisierung haben inzwischen rund 2/3 aller bundesdeutschen Unternehmen entsprechende Arbeitszeitmodelle mit unterschiedlichen Gestaltungsmöglichkeiten eingeführt (Seifert 2004, S. 8).

3.3 Die Beschäftigungssituation in Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufen

3.3.1 Beschäftigung in der Sozialarbeit/Sozialpädagogik

Obwohl die empirische Forschungslage zur quantitativen Beschreibung der Beschäftigungssituation in der Sozialarbeit/-pädagogik als dürftig einzuschätzen ist, wird seit einigen Jahren der Versuch unternommen, eine Verbesserung der datengestützten Analyse des Sozialsektors zu erreichen. Dies demonstrieren *erstens* Forschungsprojekte zum Dritten Sektor (Anheier/Priller/Seibel/Zimmer 1998, Betzelt/Bauer 2000, Dathe/Kistler 2002, Züchner 2007, Dahme/Kühnlein/Wohlfahrt/Burmester 2005), *zweitens* Absolvent/innenbefragungen zum Zusammenhang von Studium und Beruf (Grunert/Züchner/Krüger/Rauschenbach 2005, Kerst/Schramm 2008), *drittens* die auf Organisationsstrukturen fokussierten Trägerbefragungen des Deutschen Jugendinstituts (Marmier/Pluto/Santen/Seckinger/Zink 2002a, 2002b, Seckinger/Pluto/Peucker/Gadow 2009) sowie *viertens* Sekundäranalysen zu Bereichen der Kinder- und Jugendhilfe (Fendrich 2008, Fuchs-Rechlin 2011, Fuchs-Rechlin/Rauschenbach 2012, Bröring/Buschmann 2012, BGW 2012). Die Ergebnisse, die für die empirische Bestandsaufnahme der Beschäftigungssituation in sozialen Berufen von Bedeutung sind, werden jedoch als Einzelbefunde interpretiert, da sie angesichts differierender Gegenstandsbereiche, Definitionen und Stichproben der Studien nur schwer vergleichbar und verallgemeinerbar sind sowie aufgrund einer zeitlichen und/oder regionalen Begrenztheit keine Aussagen zu längerfristigen Trendentwicklungen erlauben.

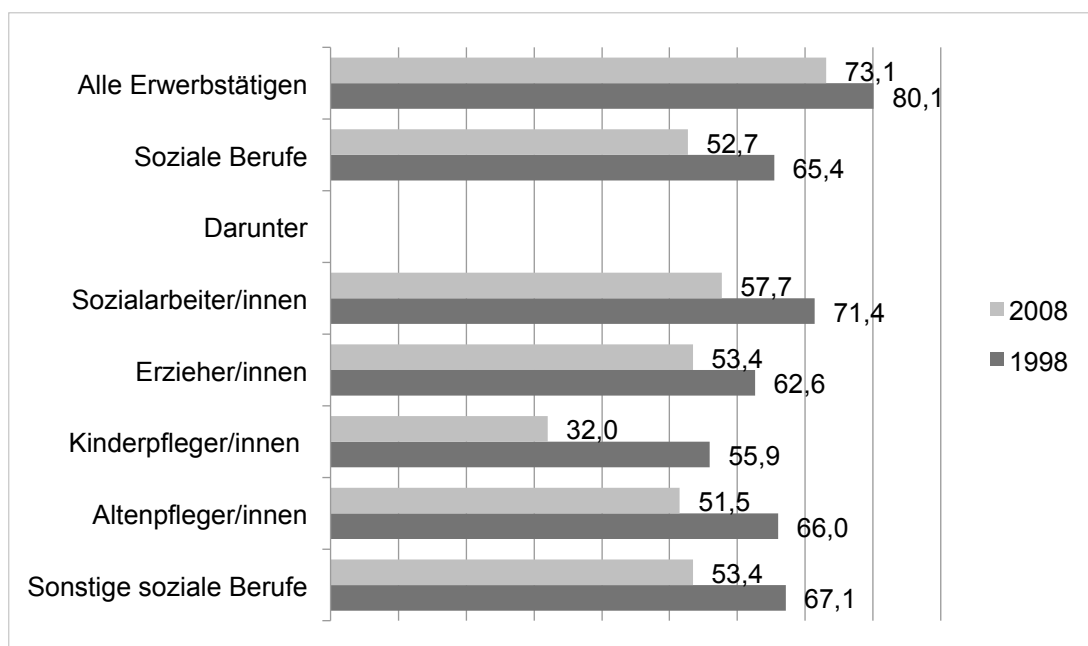
Die bruchstückhafte Forschungslage zu den Beschäftigungstrends (in) der Sozialarbeit/ Sozialpädagogik geht auf das Problem einer unzureichenden empirischen Datenbasis zurück, so dass die in den Studien verwendeten Daten spezifische Nachteile hinsichtlich ihrer Aussagekraft besitzen. In der Absolventenstudie des Hochschulinformationssystems (HIS) werden die Berufseinstiegsprozesse von Absolventen/innen verschiedener Studienfächer, u.a. des Sozialwesens (FH) und der (Sozial-)Pädagogik (Uni) untersucht (Kerst/Schramm 2008). Die bundesweite Studie gibt zwar Aufschluss über den Berufsverbleib von in der Sozialarbeit/-pädagogik qualifizierten Hochschulabsolventen und enthält Informationen zu deren Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen. Jedoch umfasst die Erhebung nur eine kleine Stichprobe und lässt aufgrund der Beschränkung auf Akademiker/innen keine Folgerungen für weitere Beschäftigtensegmente zu. Außerdem ist die Untersuchung zeitlich auf zwei Erhebungszeiträume begrenzt, so dass keine langfristigen Entwicklungen untersucht werden können (Bröring/Buschmann 2012, S. 29). Das Datenmaterial, welches aus den Trägerbefragungen des Deutschen Jugendinstituts (DJI) hervorgegangen ist sowie die Einrichtungsstatistiken der Wohlfahrtsverbände (Diakonie und Caritas) und Jugendämter scheinen, da sie nur eine kleine Stichprobe und zwei Erhebungswellen umfassen, für eine weitere Betrachtung ebenfalls nicht relevant zu sein. Die KJH-Statistik wird zwar regelmäßig als Vollerhebung durchgeführt. Jedoch wird darin eher die Personal- und Qualifikationsstrukturentwicklung in den Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe fokussiert. Aussagen zu den Beschäftigungsverhältnissen bleiben auf die Analyse der Teilzeitarbeitsquote beschränkt, da nur lückenhafte Informationen zu anderen atypischen Erwerbsformen (Befristung, geringfügige Beschäftigung, Leiharbeit, etc.) und keine Einkommensangaben erhoben werden (ebd., S. 44). Dennoch stellt die KJH-Statistik für Einblicke in die Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe eine wichtige Datengrundlage dar. Bezüglich der Vollzeitbeschäftigung des Personals deuten die auf der KJH-Statistik basierenden Studien auf eine Bestätigung der theoretischen

schen Annahmen und der empirischen Befunde der *Dritte-Sektor-Forschung* (Dathe/Kistler 2002) hin. Züchner und Cloos (2012) weisen für die gesamte Kinder- und Jugendhilfe, d.h. einschließlich des Personals der Kindertageseinrichtungen nach, dass die Vollzeitquote des Personals der alten Bundesländer zwischen 1974 und 1998 von 76% auf 54% sowie bis 2002 in beiden Bundesländern auf 48% abnimmt (Züchner/Cloos 2012, S. 944). Diese Zahlen lassen vermuten, dass die Personalexpansion und der Abbau des Normalarbeitsverhältnisses mit einer Flexibilisierung der Beschäftigung in der Kinder- und Jugendhilfe einhergehen. Angesichts einer unterschiedlich starken Entwicklung muss zwischen einzelnen Arbeitsfeldern (Kindertagesstätten, Hilfen zur Erziehung, Kinder- und Jugendarbeit) differenziert werden.

Bröring und Buschmann (2012) zeichnen in ihrer Studie zu atypischen Beschäftigungsverhältnissen in den Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe anhand der KJH-Statistik die Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung für die *Hilfen zur Erziehung* und die *Kinder- und Jugendarbeit* nach (Bröring/Buschmann 2012). Es wird festgestellt, dass vor allem das Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendarbeit durch Teilzeitbeschäftigung gekennzeichnet ist. Zwar steigt auch die Teilzeitquote (unter 35 Wochenstunden) im Arbeitsfeld der Hilfen zur Erziehung von 37% (1998) auf 47% (2010) an. Jedoch findet eine ähnliche Entwicklung in der Kinder- und Jugendarbeit auf höherem Niveau statt und der Anteil steigt von 56% (1998) auf 66% (2010). Demnach geht ca. 2/3 des Personals in der Kinder- und Jugendarbeit einer Teilzeitarbeit nach (ebd., S. 45 und 57). Dies spiegelt sich im Anteil der Beschäftigten wider, die nur einen Beschäftigungsumfang von unter 21 Wochenstunden aufweisen. Im Vergleich zum Arbeitsfeld der Hilfen zur Erziehung, in dem viele Arbeitnehmer/innen *vollzeitnahe Teilzeitstellen* besetzen und *nur* ca. 17% des Personals unter 21 Stunden arbeitet, trifft dieses Merkmal in der Kinder- und Jugendarbeit mit 38% auf mehr als jeden dritten Beschäftigten zu (ebd.). Insbesondere in der Phase zwischen 2002 und 2006 findet mit dem Ökonomisierungsprozess in beiden Arbeitsfeldern, vor allem in der Kinder- und Jugendarbeit ein Ausbau der Teilzeitbeschäftigung statt (Seithe 2012). Fasst man die Angaben für beide Arbeitsfelder zusammen, arbeiten 2010 ca. 56% der Beschäftigten unter 35 Stunden und ca. 27% der Beschäftigten unter 21 Stunden pro Woche. Insgesamt fällt die Teilzeitquote in der Kinder- und Jugendhilfe im Vergleich zum gesamtgesellschaftlichen Wert (26,5% im Jahr 2009) doppelt so hoch aus, was auf den hohen Frauenanteil zurückgeführt wird. Jedoch wird angesichts der Flexibilisierung von Erwerbsarbeit davon ausgegangen, dass eine Reduzierung des Beschäftigungsumfangs nicht immer freiwillig erfolgt. Bröring und Buschmann (2012) weisen darauf hin, dass viele Arbeitsplätze in der Kinder- und Jugendhilfe aus struktureller Perspektive nicht auf Vollzeitstellen angelegt sind und Einrichtungen häufig nur Teilzeitbeschäftigung anbieten. So zeigt sich in den Hilfen zur Erziehung ein Trend zu kürzeren Hilfen und zu einer Flexibilisierung von Angeboten. Besonders die Beschäftigung in der Kinder- und Jugendarbeit ist aufgrund der Häufigkeit zeitlich begrenzter Projektförderungsmodelle nicht (mehr) auf ein Normalarbeitsverhältnis ausgerichtet, was sich neben der Teilzeitarbeit in der Befristung von Arbeitsverträgen niederschlagen müsste. Da die Befristung in der KJH-Statistik seit 2006 nicht mehr erfasst wird, liegen dazu keine aktuellen Befunde vor. Die Zahlen von 2002, in denen sich die Befristungsquote in den Hilfen zur Erziehung auf 11% und in der Kinder- und Jugendarbeit auf 27% beläuft, deuten auf eine verbreitete Befristungspraxis und fehlende Beschäftigungssicherheit in der Sozialarbeit/Sozialpädagogik, vor allem in der Kinder- und Jugendarbeit hin (Bröring/Buschmann 2012, S. 44 und 55).

Für eine Beschreibung der Beschäftigungssituation in der Sozialarbeit/-pädagogik werden mit Sekundäranalysen des *Mikrozensus*⁵⁴ weiterführende Befunde erzielt. In den Untersuchungen von Fuchs-Rechlin (2011) sowie Beher/Fuchs-Rechlin (2013) werden auf Basis des Mikrozensus Entwicklungsverläufe der atypischer Erwerbsformen ausgewählter Berufe der Berufsgruppe 86 (soziale Berufe)⁵⁵ nachgezeichnet und die Ergebnisse im Vergleich mit gesamtgesellschaftlichen Trends aller Erwerbstätigen interpretiert. Zudem werden die Beschäftigungsverhältnisse der Sozialarbeiter/innen in Relation zu anderen sozialen Berufen gedeutet (Fuchs-Rechlin 2011). Die Trendanalyse der Vollzeitquote ergibt für alle sozialen Berufe sinkende Werte von 65% (1998) auf 53% (2008). Im Vergleich zur Vollzeitquote aller im Mikrozensus befragten Erwerbstätigen wird deutlich, dass Beschäftigte in sozialen Berufen seltener im vollen Stundenumfang arbeiten und hier mehr Vollzeitstellen abgebaut wurden. In Relation zu anderen sozialen Berufen ist der Anteil vollzeitbeschäftigter Sozialarbeiter/innen, der im Untersuchungszeitraum von 71% auf 56% sinkt, noch relativ hoch. Besonders Kinderpfleger/innen sind viel seltener, d.h. nur zu 32% in Vollzeit tätig, was eine hohe Quote atypischer Erwerbsformen und prekärer Lebenslagen vermuten lässt (vgl. Abbildung 5).

Abbildung 5: Entwicklung der Vollzeitquote in sozialen Berufen 1998 und 2008 (in Prozent)



Quelle: Fuchs-Rechlin 2011, S. 52, eigene Darstellung.

⁵⁴ Der Mikrozensus ist eine vom Statistischen Bundesamt und durch die Statistischen Landesämter seit 1957 jährlich erhobene repräsentative Haushaltsbefragung in Deutschland, an der als Zufallsstichprobe jährlich 1% der Privathaushalte beteiligt ist, was 390.000 Haushalten mit 830.000 Personen entspricht. Als Mehrthemenbefragung beinhaltet der Mikrozensus wichtige Strukturdaten der Bevölkerung, z.B. zur Schul- und Berufsausbildung, Berufs- und Erwerbstätigkeit, Gesundheit, Familien- und Haushaltskonstellation (www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Bevoelkerung/Mikrozensus.html). Beschäftigte der Sozialarbeit/Sozialpädagogik werden im Mikrozensus (und anderen Surveys) durch eine amtliche Berufsklassifikation (*Klassifizierung der Berufe des Statistischen Bundesamtes von 1992*) operationalisiert, die das angegebene Tätigkeitsprofil in eine Berufsgruppe mit verschiedenen Unterausprägungen (Berufsordnungen) einsortiert (Statistisches Bundesamt 1992).

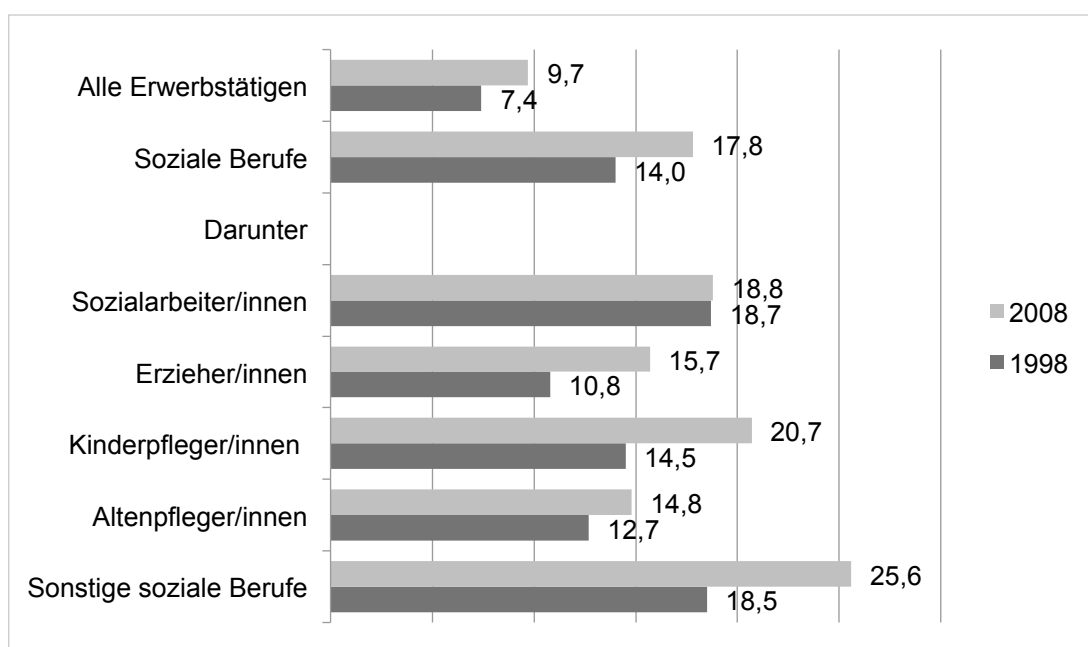
⁵⁵ Die Berufsgruppe 86 *soziale Berufe* umfasst die Berufsordnungen 861 *Sozialarbeiter/innen*, *Sozialpädagog/innen*, 862 *Heilpädagog/innen*, 863 *Erzieher/innen*, 864 *Altenpfleger/innen*, 865 *Familienpfleger/innen*, *Dorfhelfer/innen*, 866 *Heilerziehungspfleger/innen*, 867 *Kinderpfleger/innen*, 868 *Arbeits- und Berufsberater/innen* sowie 869 *sonstige soziale Berufe* (Statistisches Bundesamt 1992).

Mit Blick auf den Stundenumfang von Beschäftigten in sozialen Berufen werden zusätzliche Informationen gewonnen (Beher/Fuchs-Rechlin 2013). Es wird der Anteil von Teilzeitbeschäftigten mit einem Arbeitsvolumen von unter 21 Wochenstunden bestimmt. Diese atypische Beschäftigtengruppe weist wegen des reduzierten Erwerbseinkommens – zumindest aus individueller Sicht – ein erhöhtes Prekaritätsrisiko auf. Die Befunde ergeben – vor allem zwischen den sozialen Berufen – ähnliche Differenzen wie bei der Analyse der Vollzeitquoten. Während ca. 20% der Beschäftigten aus sozialen Berufen weniger als 21 Stunden wöchentlich arbeiten, trifft dies auf nur 16% aller Erwerbstätigen zu. Während Beschäftigte der Sozialarbeit/-pädagogik den gleichen Wert wie alle Erwerbstätigen aufweisen, werden bei den anderen sozialen Berufen höhere Werte veranschlagt. Die Kinderpflege, deren Beschäftigte zu 38% unter 21 Wochenstunden tätig sind, sticht negativ hervor (ebd., S. 124). Der *Sonderstatus* der Kinderpflege spiegelt sich auch in den Angaben zur geringfügigen Beschäftigung wider. Es wird festgestellt, dass der Anteil geringfügig Beschäftigter in sozialen Berufen (9%) nicht wesentlich vom Wert aller Erwerbstätigen (8%) abweicht. Während Sozialarbeiter/innen (4%), gefolgt von Erzieher/innen (5%) unterdurchschnittliche Werte anzeigen, sind Kinderpfleger/innen zu 27,5% geringfügig beschäftigt und daher nur unzureichend in das soziale Sicherungssystem integriert (ebd.).

Die Untersuchung von Einflussfaktoren auf die Reduzierung des Arbeitszeitumfangs von Beschäftigten in sozialen Berufen zeigt, dass Frauen häufiger in Teilzeit arbeiten als Männer, da sie mehrheitlich die Hauptverantwortung für familiäre Verpflichtungen übernehmen und die berufliche Karriere gegenüber der ihrer Partner zumindest für den Abschnitt der Familiengründung zurückstellen. Mit Regressionsanalysen auf Basis des Mikrozensus 2008 weist Fuchs-Rechlin (2011) nach, dass die entscheidenden Faktoren für ein reduziertes Arbeitsvolumen der Frauen im Familienstand sowie in der Anzahl und dem Alter der Kinder liegen, während diese Merkmale bei Männern keinen Einfluss ausüben. Insbesondere verheiratete Frauen und Frauen mit (jüngeren) Kindern gehen einer Teilzeitarbeit nach, um Aufgaben des Berufs- und Familienlebens zu vereinbaren (Fuchs-Rechlin 2011, S. 57). Die Ergebnisse korrespondieren mit dem (deskriptiven) Befund, dass die Teilzeitquote von Männern mit dem Alter abnimmt, während diese im Lebensverlauf der Frauen eher kurvenförmig verläuft, d.h. bis zu den mittleren Lebensjahren (45 Jahre) in der Zeit der Familienpflege ansteigt und erst danach wieder leicht abnimmt. Ein weiterer Befund ist, dass die Mehrheit, d.h. 70% der Beschäftigten in sozialen Berufen *freiwillig* mit einem reduzierten Stundenumfang arbeitet, weswegen die hohe Teilzeitquote (der Frauen) als Resultat individueller Erwerbsentscheidungen angesehen wird (Beher/Fuchs-Rechlin 2013, S. 127). Dennoch geben 1/4 der teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer/innen in sozialen Berufen an, einer Teilzeitbeschäftigung nachzugehen, weil keine Stelle in Vollzeit angeboten oder gefunden wurde, wobei Männer häufiger als Frauen und ostdeutsche Beschäftigte häufiger als westdeutsche Beschäftigte den Wunsch nach einer Vollzeittätigkeit äußern. Während die Angaben zur (un-) freiwilligen Teilzeitbeschäftigung keine Unterschiede zwischen den sozialen Berufen ergeben, werden Abweichungen zur gesamten Stichprobe aller Erwerbstätigen festgestellt (Fuchs-Rechlin 2011). Trotz einer hohen Quote freiwilliger Teilzeitarbeit in sozialen Berufen ist diese aus arbeitsmarktstrukturellen Gründen häufiger *erzwungen* als bei allen Erwerbstätigen, die nicht im sozialen Dienstleistungssektor arbeiten (ebd.).

Neben der Teilzeitbeschäftigung wird von Fuchs-Rechlin (2011) die Befristungspraxis in sozialen Berufen analysiert (ebd., S. 54). Aus der Trendperspektive wird ein Anstieg von Beschäftigten in sozialen Berufen mit befristeten Arbeitsverträgen festgestellt. Während 1998 bereits 14% der Beschäftigten befristet eingestellt sind, steigt deren Anteil bis 2008 auf 18% an. Die Befristungsquote von Beschäftigten der Sozialarbeit/Sozialpädagogik bleibt in den Jahren 1998 mit 19% unverändert und liegt wenig über dem Niveau der sozialen Berufe gesamt. Während der Befristungsanteil 2008 von Erzieher/innen (16%) und Altenpfleger/innen (15%) geringer ausfällt als von Sozialarbeiter/innen, sind Kinderpfleger/innen (21%) und die unter den sonstigen sozialen Berufen subsumierten Beschäftigten (26%) häufiger befristet tätig und in Bezug auf die individuelle Lebensplanung stärker mit den negativen Konsequenzen der Befristungspraxis konfrontiert (ebd.). Im Vergleich zur Befristungsquote aller Erwerbstätigen, die moderat von 7% (1998) auf 10% (2008) ansteigt, fällt der Anteil befristeter Beschäftigung in sozialen Berufen doppelt so hoch aus und entwickelt sich im Beobachtungszeitraum auf hohem Niveau (vgl. Abbildung 6).⁵⁶

Abbildung 6: Entwicklung der Befristungsquote in sozialen Berufen 1998 und 2008 (in Prozent)



Quelle: Fuchs-Rechlin 2011, S. 54, eigene Darstellung.

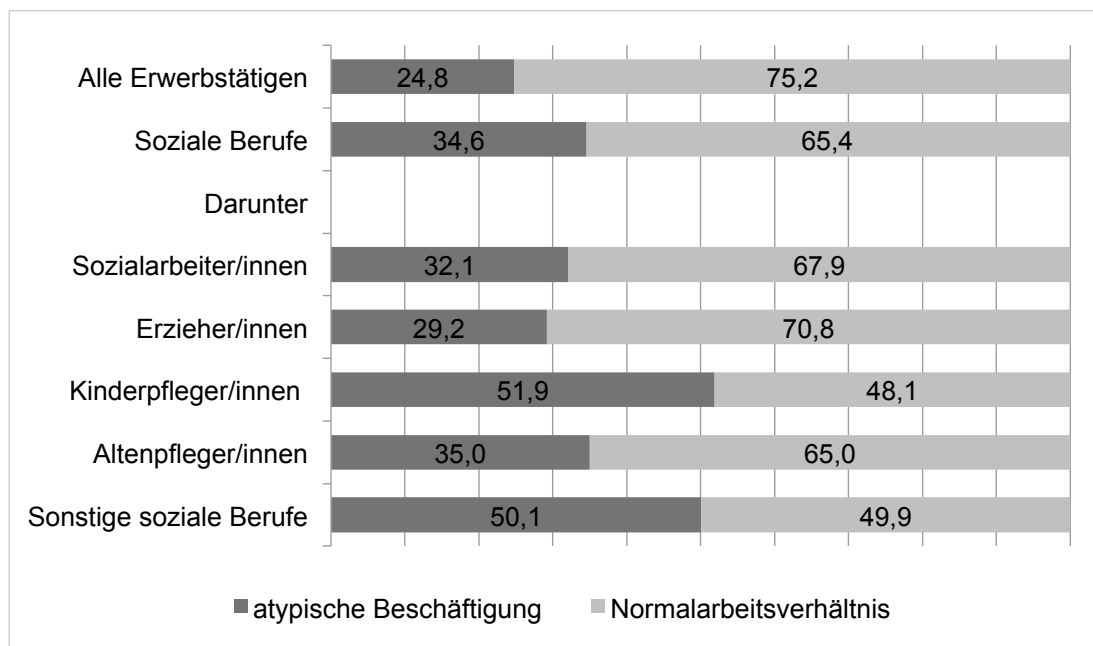
In der Zusammenschau der analysierten Beschäftigungsformen⁵⁷ wird für die sozialen Berufe im Allgemeinen und die Sozialarbeit/Sozialpädagogik im Besonderen eine Einschätzung des Prekaritätsrisikos vorgenommen. Mit dem Mikrozensus 2009 wird der Anteil atypischer Beschäftigung bestimmt, indem eine Einteilung der Arbeitnehmer/innen anhand ihrer Beschäftigungs-

⁵⁶ Hinsichtlich der altersspezifischen Verteilung der Befristungsquoten werden die gesamtgesellschaftlichen Trends mit einem höheren Niveau der sozialen Berufe bestätigt. Vor allem Berufseinsteiger/innen sind von befristeten Arbeitsverträgen betroffen. In der Sozialarbeit/Sozialpädagogik arbeitet 2008 jeder zweite Beschäftigte unter 30 Jahren in einem befristeten Arbeitsverhältnis. Die Befristungsquote sinkt im Laufe des Erwerbslebens kontinuierlich, zunächst auf 34% in der Altersgruppe der 30- bis unter 35-Jährigen, dann auf 10% in der Altersgruppe der über 50-Jährigen (Fuchs-Rechlin 2011, S. 54).

⁵⁷ Neben der Teilzeitarbeit, geringfügigen Beschäftigung und Befristung wird die Leih-/Zeitarbeit als atypische Beschäftigungsform untersucht. Diese ist in sozialen Berufen mit einem Anteil von 0,3% im Vergleich zum Anteil aller Erwerbstätigen (1,8%) marginal ausgeprägt (Beher/Fuchs-Rechlin 2013, S. 123).

merkmale gemäß der Definition des Statistischen Bundesamtes⁵⁸ vorgenommen wird (Behr/Fuchs-Rechlin 2013, S. 119). Es wird ermittelt, dass Beschäftigte aus sozialen Berufen zu 35% und alle Erwerbstätigen zu 25% in atypischen Erwerbsformen tätig sind (vgl. Abbildung 7). Soziale Berufe weisen aufgrund hoher Teilzeit- und Befristungsquoten einen überproportionalen Anteil an atypischer Beschäftigung auf. Dabei zeigen sich Heterogenitäten zwischen den sozialen Berufen. Während Erzieher/innen (29%), Sozialarbeiter/innen (32%) und Altenpfleger/innen (35%) eine relativ niedrige Quote aufweisen, ist jede/r zweite Beschäftigte der Kinderpflege (52%) und der sonstigen sozialen Berufen (50%) atypisch erwerbstätig (vgl. ebd.). Deren Beschäftigungssituation wird in Bezug auf das prekäre Potential als ungünstig eingeschätzt.

Abbildung 7: Beschäftigungsverhältnisse in sozialen Berufen im Jahr 2009 (in Prozent)



Quelle: Behr/Fuchs-Rechlin 2013, S. 124, eigene Darstellung.

Insgesamt verdeutlichen die auf der KJH-Statistik und dem Mikrozensus basierenden Analysen den Bedeutungsverlust des *Normalarbeitsverhältnisses*, welches in frauendominierten Berufen im Vergleich zu gesamtgesellschaftlichen Trends seit jeher eine geringere Rolle gespielt hat. Gleichzeitig gewinnen atypische Erwerbsformen und flexible Arbeitsverhältnisse stärker an Gewicht. Der Anstieg der Teilzeittätigkeit, Befristung und geringfügigen Beschäftigung scheint den Sozialsektor in struktureller und qualitativer Hinsicht zu verändern. Trotz des steigenden Qualifikations- und Fachlichkeitsniveau sind Beschäftigte aus sozialen Berufen aufgrund einer größeren Armutsgefährdung und Planungsunsicherheit einem im Vergleich zu anderen Berufen höherem Prekaritätsrisiko ausgesetzt. Die Differenzen zwischen den sozialen Berufen zeigen, dass die Beschäftigungssituation von Kinderpfleger/innen prekärer einzustufen ist als die der Erzieher/innen und Sozialarbeiter/innen. Eine Tätigkeit in der Sozialarbeit/-pädagogik bietet trotz einer ausgeprägten Befristungspraxis relativ günstige Rahmenbedingungen für eine soziale Be-

⁵⁸ Ein Beschäftigungsverhältnis wird als atypisch definiert, wenn einer sozialversicherungspflichtigen Teilzeitarbeit unter 21 Stunden, einer geringfügigen Beschäftigung, einer befristeten Beschäftigung und/oder einer Beschäftigung in einem Leih-/Zeitarbeitsverhältnis nachgegangen wird (Wingarter 2009, S. 1082).

rufstätigkeit, wobei zwischen einzelnen sozialpädagogischen Arbeitsfeldern zu differenzieren ist (Bröring/Buschmann 2012). Die Prekarisierung der Beschäftigungsstrukturen, fehlende finanzielle Subventionierung von Non-Profit-Organisationen und zunehmende Entwicklung zum Niedriglohnsektor stehen nichts desto trotz im Widerspruch zu den gewachsenen Professionalisierungserfordernissen der sozialen Berufspraxis. Es wird vermutet, dass sich die Arbeitsverhältnisse im Sozialsektor trotz des Anstiegs von Qualifikations- und Berufsanforderungen bei fortschreitender Prekarisierung zulasten einzelner Beschäftigtengruppen, vor allem geringqualifizierter Statusgruppen und Frauen verschlechtern werden.

3.3.2 Beschäftigung in der Pflege

Auch die in Krankenhäusern, Vorsorge- und Rehabilitationseinrichtungen, ambulanten Diensten und Pflegeheimen erbrachte Pflegearbeit, die angesichts des demographischen Wandels, des Anstiegs der Frauenerwerbstätigkeit und des damit verbundenen Rückgangs des häuslichen Pflegepotentials an Bedeutung gewinnt, ist seit Mitte der 1990er Jahre von Ökonomisierungs- und Prekarisierungsprozessen gekennzeichnet. Die strukturellen Rahmenbedingungen der formellen Pflegearbeit verändern die Pflegelandschaft seit Einführung der Pflegeversicherung⁵⁹ nachhaltig. Die rechtliche Gleichstellung und der politisch erzeugte Anbieterwettbewerb zwischen gemeinnützigen Wohlfahrtsverbänden und privaten Trägern führt im Zuge einer steigenden Nachfrage nach professionellen Pflegediensten zu einem Wandel der Trägerstrukturen sowie dazu, dass sich die Prinzipien der Marktlogik und Effizienz im Gesundheitswesen durchsetzen können. Strukturell kommt es zu einem massiven Ausbau ambulanter Dienste und stationärer Pflegeeinrichtungen außerhalb des Krankenhauses (Pflegeheime), deren Zunahme vornehmlich auf die Initiative und Gründungsbereitschaft privater Träger zurückzuführen ist. Der Ausbau der ambulanten Dienste, deren Zahl zwischen 1999 und 2011 von 10.820 auf 12.349 (+14%) angestiegen ist, lässt sich alleinig über die Expansion privater Pflegeeinrichtungen (+24%) erklären. Hingegen ist bei freigemeinnützigen Trägern (-24%) und bei öffentlichen Trägern (-30%), die in der Pflege eine eher marginale Rolle spielen, eine rückläufige Entwicklung zu beobachten (Auth 2013, S. 415). Beim Ausbau der Pflegeheime, deren Zahl im besagten Zeitraum von 8.859 auf 12.354 Einrichtungen (+40%) angewachsen ist, profitieren ebenfalls private Anbieter (+16%), während der Anteil gemeinnütziger Träger (-4%) leicht und der Anteil öffentlicher Träger (-39%) enorm sinkt. Insofern werden die privaten Anbieter seit Einführung der Pflegeversicherung als Gewinner des Ausbaus der Pflegeinfrastruktur angesehen. Inzwischen sind diese für mehr als 60% der Pflegeeinrichtungen in der ambulanten Pflege und für mehr als 40% der Pflegeheime in der stationären Pflege verantwortlich (ebd.).

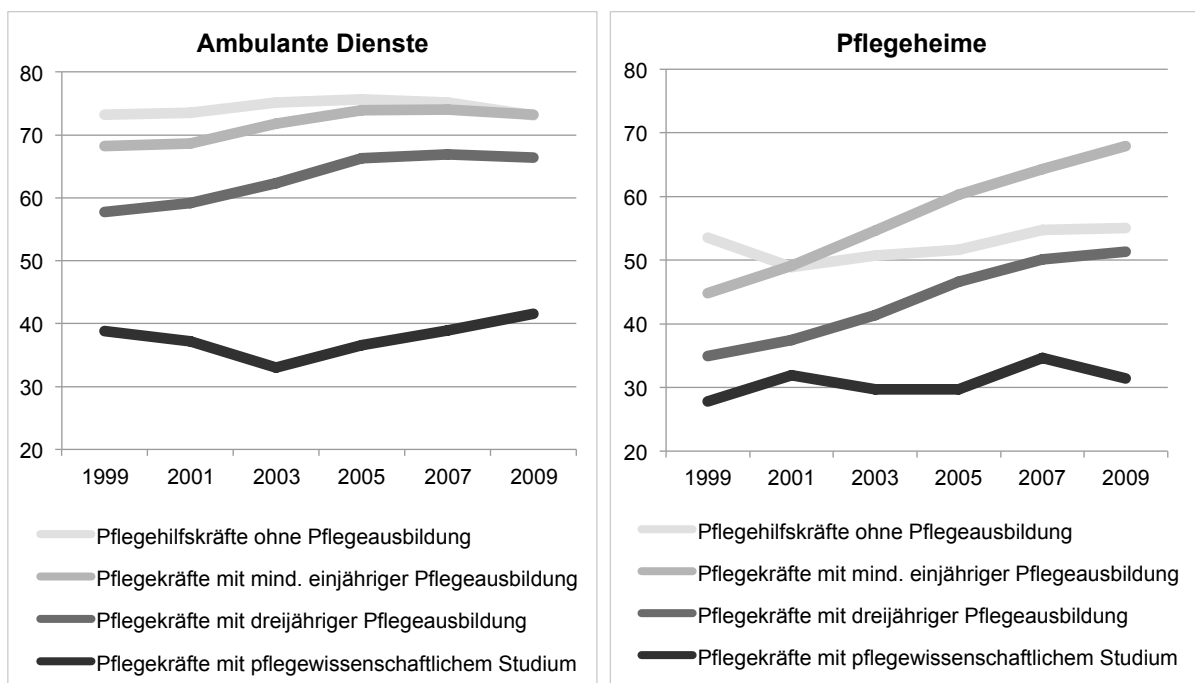
⁵⁹ Die Pflegeversicherung tritt 1995 nach einer mehr als 20jährigen Diskussion als sogenannte *fünfte Säule* des deutschen Sozialversicherungssystems (neben der Kranken-, Unfall-, Renten- und Arbeitslosenversicherung) in Kraft. Hierdurch wird eine beitragspflichtige Versicherung für Pflegeleistungen (in Form eines Pflegegeldes, ambulanten Sachleistungen oder stationärer Pflege) rechtlich und institutionell verankert. Pflegeleistungen werden durch die Pflegeversicherung, die als eine Art Teilkaskoversicherung konzipiert ist, jedoch nur anteilig abgedeckt. Im Fall einer eintretenden Pflegebedürftigkeit müssen finanzielle Zuzahlungen zur ambulanten oder stationären Pflege geleistet werden. Mit der Einführung der Pflegeversicherung soll die Abhängigkeit Pflegebedürftiger von der Sozialhilfe vermindert und die Sozialhilfeträger von den hohen Ausgaben für Pflegeleistungen entlastet werden. Zudem soll durch die festgeschriebene Gleichstellung gemeinnütziger und privater Träger von Pflegediensten der Ausbau einer bedarfsgerechten Pflegeinfrastruktur und die Verbesserung der Pflegequalität gefördert werden (Hofmann/Naegele 2000, S. 217ff).

Dieser seit Mitte der 1990er Jahre vollzogene Expansionsprozess führt neben der bedarfsrechten Versorgung mit Pflegediensten zu einem Ökonomisierungstrend in Pflegeeinrichtungen. Diese müssen sich stärker an Elementen der Wirtschaftlichkeit, Kostensenkung und Effizienzsteigerung orientieren. In den privaten, gemeinnützigen und öffentlichen Pflegeeinrichtungen werden Rationalisierungs- und Kosteneinsparungsmaßnahmen durchgesetzt, die mit den gesellschaftlichen Ansprüchen an die pflegerische Professionalität der Berufspraxis nur schwer zu vereinbaren sind (Senghaas-Knobloch 2008, S. 229). Trotz einer Professionalisierung des pflegerischen Leitungshandelns und neuer pflegebezogener Organisationskonzepte hat der steigende ökonomische Druck zur Folge, dass sich die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen der Pflegekräfte verschlechtern (Theobald 2003). Infolge forciertester Kostensenkungsmaßnahmen ist in den Pflegeeinrichtungen ein Anstieg der Teilzeitarbeit, eine sinkende Beschäftigungsstabilität durch eine häufige Befristungspraxis sowie eine Absenkung des Lohnniveaus aufgrund fehlender Tarifbindungen in den Einrichtungen zu beobachten (Bräutigam/Dahlbeck/Ernste/Evans/Hilbert 2010, Bispinck/Dribbusch/Öz/Stoll 2013, Auth 2013). Im pflegerischen Arbeitsvollzug drückt sich Prekarisierung in der Verschlechterung der Arbeitsbedingungen aus. Im Zuge des forcierten Ökonomisierungsdrucks findet trotz steigender Patientenzahlen und Anforderungen an standardisierte Pflegeleistungen und an eine aufwendige Pflegedokumentation ein struktureller Personalabbau (insbesondere in den Krankenhäusern) statt, der bei Beschäftigten zu einem erhöhten Zeitdruck und Arbeitsvolumen führt (Isfort/Weidner 2007, Simon 2008). Neben Hinweisen auf problematische Pflegepraktiken (Versorgungsmängel, fehlende emotionale Zuwendung, etc.) spiegelt sich dies in der sinkenden Arbeitszufriedenheit der Pflegekräfte wider, die angesichts hoher körperlicher und psychischer Belastungen, einem hohen Arbeitsaufkommen bei geringer Bezahlung und Anerkennung sowie der schwierigen Vereinbarkeit des Pflegeberufs mit familiären Verpflichtungen (aufgrund häufiger Schicht- und Wochenendarbeit) in der Forschungsliteratur als Ausdruck der sich verschlechternden Rahmenbedingungen in der Pflege beschrieben werden (Zimmer/Albrecht/Weyerer 1999, Zellhuber 2003).

Da neben den Forschungsbefunden qualitativer und quantitativer Einzeluntersuchungen keine weiteren, auf repräsentativen Daten basierenden Trendanalysen zur strukturellen Entwicklung von Beschäftigungs-, Einkommens- und Arbeitsverhältnissen in der Pflege existieren, wird erneut die Studie von Simon (2012) herangezogen. Auf Basis amtlicher Einrichtungsstatistiken werden für die Kranken- und Altenpflege die Trends der Beschäftigungsstrukturen – zumindest des Beschäftigungsumfangs – nachgezeichnet (Simon 2012). Für den Zeitraum 1999 bis 2009 wird im Kontext eines allgemeinen Beschäftigtenzuwachses ein struktureller Anstieg der Teilzeitbeschäftigung festgestellt. So sind 2009 in Krankenhäusern, Vorsorge- und Rehabilitationseinrichtungen, ambulanten Diensten und Pflegeheimen insgesamt zwar 200.000 mehr Pflegekräfte beschäftigt als noch 1999 (+23%), jedoch nimmt die Teilzeitquote im gleichen Zeitraum von 40% auf 52% zu (ebd., S. 58, vgl. Auth 2013, S. 417). Weiterhin wird zwischen den Einrichtungsarten und Qualifikationsniveaus der Pflegekräfte differenziert. Bezüglich der *einrichtungsspezifischen Unterschiede* wird ermittelt, dass Teilzeitbeschäftigung in ambulanten Diensten (68,5%) und Pflegeheimen (54,5%) – aufgrund des hohen Privatisierungsgrads – wesentlich häufiger anzutreffen ist als in Krankenhäusern (47%) sowie Vorsorge- und Rehabilitationseinrichtungen (45%), gleichwohl im Kontext von Personalkosteneinsparungsmaßnahmen und Stellenabbau auch hier ein Anstieg der Teilzeitquote verzeichnet wird (Simon 2012, S. 51ff).

Bezüglich *qualifikationsspezifischer Differenzen* ermittelt Simon (2012) einen überproportionalen Anstieg der Teilzeitquote bei Beschäftigten mit einjähriger Pflegeausbildung von 46% (1999) auf 66% (2009). Auf niedrigerem Niveau steigt im Untersuchungszeitraum der Anteil teilzeitbeschäftigter Personen mit dreijähriger Pflegeausbildung von 37% auf 52%. Hingegen entwickelt sich die Teilzeitquote bei ungelerten Pflegekräften moderat von 46% auf 49%. Deutlicher treten die qualifikationsspezifischen Disparitäten in der Pflegestatistik der ambulanten Dienste und Pflegeheime hervor, in der akademisch qualifizierte Beschäftigte mit erfasst werden (Simon 2012, S 56f). Es wird deutlich, dass Beschäftigte mit pflegewissenschaftlichem Studium seltener teilzeitbeschäftigt sind als andere Qualifikationsgruppen. Zudem entwickelt sich deren Teilzeitquote im Trend relativ moderat, von 39% auf 42% in den ambulanten Diensten und von 28% auf 31% in stationären Pflegeheimen (vgl. Abbildung 8). Unterhalb der akademischen Ebene gleichen sich – zumindest in den ambulanten Diensten – die qualifikationsspezifischen Teilzeitquoten im Zeitverlauf an. Dabei nimmt der Anteil teilzeitbeschäftigter Pflegefachkräfte mit dreijähriger Berufsausbildung stärker zu (von 58% auf 66%) als bei Beschäftigten mit einjähriger oder keiner Pflegeausbildung. Deren Quoten nehmen zwischen 1999 und 2009 nur leicht zu oder bleiben stabil (vgl. ebd.) Auch in den Pflegeheimen steigt die Teilzeitbeschäftigung unter beruflich ausgebildeten Beschäftigten stark und zwar von 35% auf 51% an. Während die Quote bei den ungelerten Pflegekräften relativ stabil bleibt, wächst der Anteil teilzeitbeschäftigter Pflegehilfskräfte mit mindestens einjähriger Berufsausbildung ebenfalls überproportional von 45% auf 68% (vgl. ebd.).

Abbildung 8: Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung in ambulanten Diensten (linke Graphik) und Pflegeheimen (rechte Graphik) nach Qualifikation, 1999 bis 2009 (Angaben in Prozent)



Quelle: Simon 2012, S. 56f, eigene Darstellung.

Insgesamt deuten die Ergebnisse darauf hin, dass das allgemeine Beschäftigungswachstum in den Pflegeberufen seit den 2000er Jahren auf Basis einer strukturellen Ausweitung der Teilzeitarbeit vor allem von beruflich ausgebildeten Pflegefach- und Hilfskräften stattfindet. Die hohe Teilzeitquote ist dabei nicht gänzlich auf private Gründe der Beschäftigten zurückzuführen (z.B.

Vereinbarkeit mit familiären Verpflichtungen).⁶⁰ Vielmehr werden neben arbeitsbedingten Gründen, bei der durch die Reduzierung der Arbeitszeit den gesundheitlichen Auswirkungen dauerhafter Arbeitsbelastungen entgegengesteuert wird, die institutionellen Personalmanagementstrategien der Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen zur Flexibilisierung des Arbeitskräfteeinsatzes mit dem Ziel der Kosteneinsparung als Ursachen herangezogen (Simon 2012, S. 62). Pflegekräfte werden in Teilzeit angestellt, weil diese im Unterschied zu Vollzeitkräften bei geringerem Lohn nur stundenweise eingesetzt werden können, wodurch sich zwar der Flexibilitätsraum der Pflegeeinrichtungen, aber auch die Intensität des Arbeitskräfteeinsatzes erhöht, da durch den Personalwechsel Ruhe- und Regenerationsphasen während der Arbeitszeit wegfallen. Durch die Intensivierung und Verdichtung der Arbeitstätigkeit steigt das individuelle Risiko der Arbeitsüberforderung und -belastung, was Pflegekräfte dazu veranlasst, ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit zu reduzieren (ebd.). Die Ausweitung der Teilzeitbeschäftigung stellt für die Bewältigung des Personalmangels in Pflegeberufen eine kontraproduktive Maßnahme dar. Dadurch, dass Pflegekräfte häufig nicht freiwillig, sondern aus arbeitsbedingten Gründen ihren Stundenumfang reduzieren, wird deren Arbeitspotential nicht gänzlich ausgeschöpft (ebd.). Ein größeres Angebot an Vollzeitstellen und die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der pflegerischen Berufspraxis könnte den Personalmangel zwar nicht beheben, jedoch würde sich die Zahl des fehlenden Pflegepersonals maßgeblich verringern (Afentakis/Maier 2010, S. 1001). Schließlich hat die Reduzierung des Arbeitseinkommens durch Teilzeitbeschäftigung zur Folge, dass Pflegekräfte zur Sicherung des Lebensunterhaltes neben ihrer Hauptbeschäftigung einer pflegerischen Nebenerwerbstätigkeit nachgehen (Simon 2012, S. 62f). Dennoch bleibt das Risiko der Altersarmut durch geringere Rentenbeiträge während einer durch atypische Beschäftigung geprägten Erwerbsbiographie insbesondere für weibliche Pflegekräfte virulent.

Leider fehlen in den von Simon (2012) herangezogenen Einrichtungsstatistiken Angaben zur Befristung, anderen atypischen Erwerbsformen und zu den Verdienstmöglichkeiten in Pflegeberufen, so dass diesbezüglich keine Auswertung vorgenommen werden kann. Informationen zu den Einkommens- und Arbeitsbedingungen in der Pflege hält der *WSI-Lohnspiegel* auf Basis einer Onlinebefragung (2006 bis 2012) bereit (Bispinck/Dribbusch/Öz/Stoll 2013). Bezüglich der Einkommensverhältnisse wird in der Untersuchung, an der ca. 3.500 (abhängig) Beschäftigte in Pflegeberufen teilnehmen, ein durchschnittlicher, auf Basis einer 38-Stunden-Woche berechneter Bruttomonatslohn von 2.412 Euro ermittelt, der je nach pflegerischer Berufsgruppe variiert (ebd., S. 7). Während Operationsschwestern/-pfleger, Anästhesieschwestern/-pfleger und Stationsleiter/innen in der (Kinder-) Krankenpflege einen relativ hohen Verdienst erhalten, beziehen Altenpfleger/innen und Beschäftigte in Pflegehelferberufen nur einen unterdurchschnittlichen Monatslohn. Es wird vermutet, dass der Beschäftigtenanstieg von Altenpfleger/innen und Pflegehelfer/innen, der Anstieg atypischer Beschäftigung und die Expansion ambulanter und stationärer Pflege mit einem sinkenden Einkommensniveau in Pflegeberufen einhergehen. Darauf weist der *WSI-Lohnspiegel erstens* insofern hin, als dass der durchschnittliche Monatsverdienst in Arztpraxen und Krankenhäusern (bis zu 1000 Euro) höher liegt als in Pflegeheimen und am-

⁶⁰ Dies schlussfolgert Simon (2012) auf Grundlage einer berufsgruppenspezifischen Vergleichsanalyse zwischen Pflege und anderen Gesundheitsberufen, bei der den Pflegeberufen eine überdurchschnittliche Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung attestiert wird (Simon 2012, S. 61).

bulanten Diensten (ebd., S. 9). Da Beschäftigte aus privaten Pflegeeinrichtungen oft nicht nach Tarifvertrag bezahlt werden, liegt das Lohnniveau – zumindest unterhalb der Management-/ Leitungsebene – deutlich unter dem der öffentlichen und freien Träger. Aber auch Wohlfahrtsverbände zeigen Tendenzen der Tariffucht und eine Hinwendung zu individualvertraglichen Vereinbarungen. Immer häufiger werden Personalkosten mit Öffnungsklauseln in Verträgen oder mit dem vermehrten Einsatz von Leiharbeit umgangen (Auth 2013, S. 415). Im WSI-Lohnspiegel wird *zweitens* ermittelt, dass Pflegekräfte aus tarifgebundenen Einrichtungen (ca. 60%) im Schnitt knapp 500 Euro mehr Bruttoverdienst aufweisen als Kollegen/innen in Einrichtungen ohne Tarifvertrag (ca. 40%) (Bispinck et al. 2013, S. 17). Die *Enttariflichung* der Pflegebranche bewirkt ferner, dass Pflegekräfte in atypischer Beschäftigung geringer entlohnt werden als Pflegekräfte in Normalarbeitsverhältnissen. Der WSI-Lohnspiegel stellt diesbezüglich *drittens* für befristet beschäftigte Pflegekräfte (ca. 19%) , dass diese deutlich weniger Verdienstmöglichkeiten haben als ihre unbefristet eingestellten Kollegen/innen (ca. 79%), die einen ca. 500 Euro höheren Monatslohn aufweisen. Da Pflegehelfer/innen (ca. 32%) und Altenpfleger/innen (ca. 23%) häufiger ein befristetes Arbeitsverhältnis aufweisen als andere Pflegeberufe, stellt die Befristung – neben der Berufserfahrung – einen wichtigen Einflussfaktor für deren geringeres Einkommen dar (ebd., S. 19f). Neben der Befristung werden die Einkommensstrukturen nach Bildungsabschluss differenziert. Es zeigt sich *viertens*, dass die Entlohnung mit der Qualifikationshöhe ansteigt. Während akademische Pflegekräfte einen durchschnittlichen Monatslohn von 2638 Euro aufweisen, verdienen ungelernete Pflegekräfte lediglich 2098 Euro (ebd., S. 13).

Schließlich werden im WSI-Lohnspiegel erste Erkenntnisse zu den Arbeitsbedingungen in der Pflege gewonnen. Die befragten Pflegekräfte werden nach der Ableistung und Vergütung von Überstunden sowie nach ihrer Arbeits- und Einkommenszufriedenheit befragt. Zunächst ergibt die Studie, dass die Pflegenden durchschnittlich 3,4 Stunden pro Woche mehr arbeiten als vertraglich vereinbart. So beträgt die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit im Schnitt 34,2 Stunden, während tatsächlich 37,6 Wochenstunden abgeleistet werden (ebd., S. 22). Weiterhin geben 53% der befragten Pflegekräfte an, in der Regel mehr als vertraglich vereinbart zu arbeiten. Von den Beschäftigten mit Überstunden erhalten nur 15% ein angepasstes Arbeitsentgelt, 51% ausschließlich einen Freizeitausgleich und 21% teils Vergütung, teils Freizeitausgleich. Rund 14% der Befragten beziehen keine derartigen Leistungen für zusätzlich erbrachte Arbeitszeit (ebd., S. 22f). Obwohl keine Trends abgebildet werden, lässt sich schlussfolgern, dass sich der Wettbewerbs- und Kostendruck der Träger negativ auf die Arbeitsbedingungen der Pflegekräfte auswirkt. Im Zuge von Stellenabbau, Flexibilisierungs- und Kosteneinsparungsmaßnahmen erhöhen sich bei sinkendem Lohnniveau nicht nur Arbeitsvolumen und Arbeitsbelastungen, sondern auch das Ausmaß unbezahlter Arbeitszeit. Vor allem unterhalb der Leitungsebene scheint sich die Arbeitssituation von Pflegekräften zu verschlechtern. Dies spiegelt sich in der Arbeits- und Einkommenszufriedenheit der Beschäftigten wider. So sind Pflegekräfte mit ihrer Arbeit und ihrer Bezahlung im Schnitt weniger zufrieden als die in der Studie befragten Beschäftigten aus anderen Berufen (ebd., S. 24f). Zudem wird auch die Arbeitsbelastung in der Pflege als überdurchschnittlich hoch eingeschätzt. Alle diesbezüglichen Angaben (Stress, körperliche und psychische Erschöpfung) weichen – in negativer Richtung – teilweise erheblich von denen aller Beschäftigten ab (ebd., S. 26).

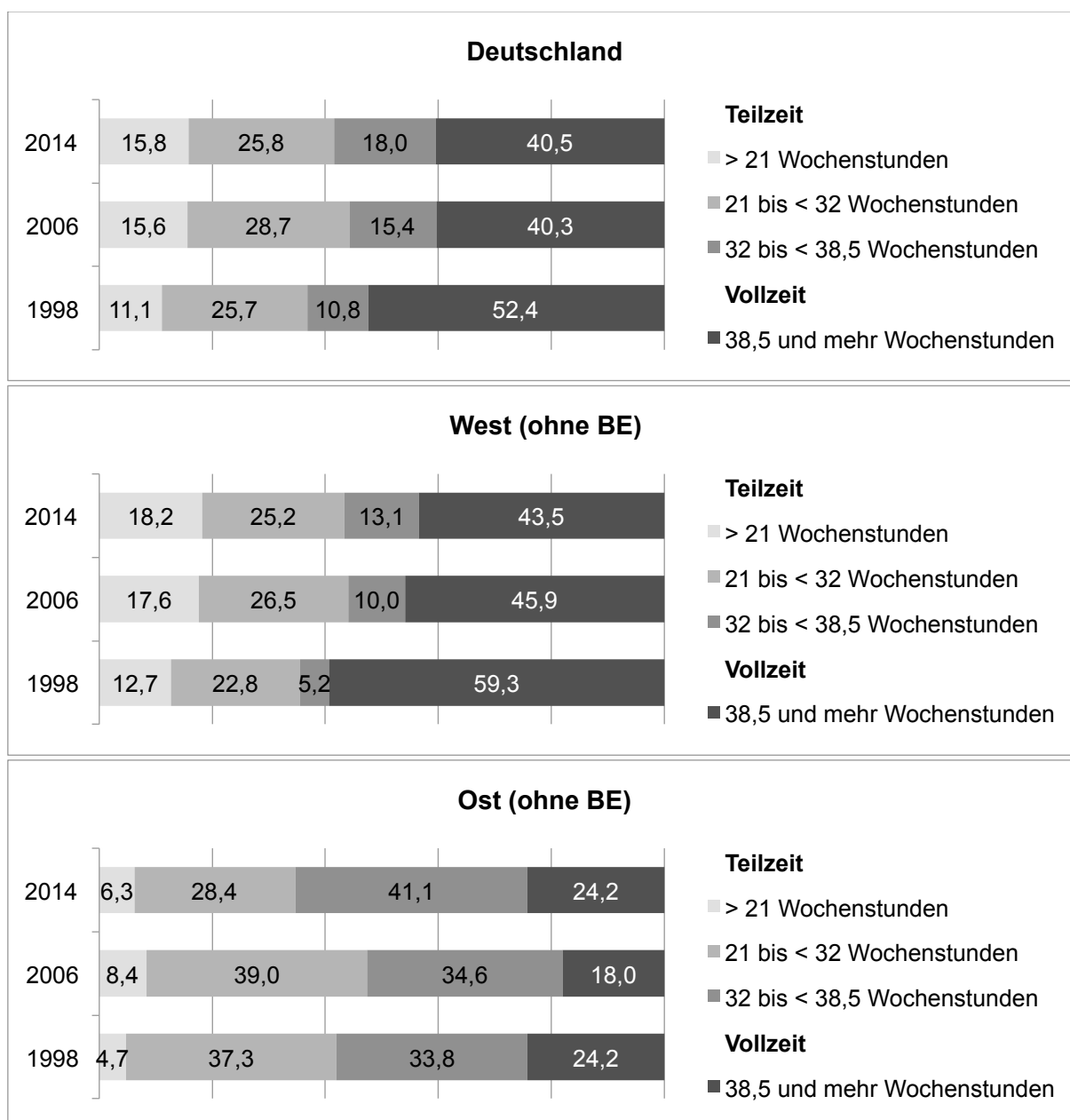
3.3.3 Beschäftigung in der Erziehertätigkeit

Ähnlich wie in der Sozialarbeit/-pädagogik und Pflege liegen zur Beschäftigungs- und Einkommenssituation in der Erziehertätigkeit nur wenige Forschungsbefunde vor. Werden in den auf der KJH-Statistik basierenden Berichten (Deutsches Jugendinstitut 2008, Bock-Famulla/Lange 2011, 2013, Autorengruppe Fachkräftebarometer 2014) lediglich Trends zur Voll- und Teilzeitbeschäftigung in Kindertageseinrichtungen dargestellt, sind von der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) Studien zu den Arbeits- und Einkommensverhältnissen von Erzieher/innen und Kinderpfleger/innen initiiert worden (GEW 2007, 2010). Während die ältere Studie eine Primärerhebung mit einer Befragung von ca. 2000 Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen ist, wird in der daran anknüpfenden Untersuchung mit Sekundäranalysen des Mikrozensus gearbeitet. In beiden Studien kommen neben einer deskriptiven Beschreibung auch multivariate Analyseverfahren zur Anwendung, mit denen Einflussfaktoren für die Beschäftigungs- und Einkommensverhältnisse im Erzieherberuf identifiziert werden (ebd.). Schließlich wird die Arbeits- und Einkommenssituation von Erzieher/innen auf Basis des WSI-Lohnspiegels untersucht. An der Onlinebefragung haben sich ca. 700 Erzieher/innen beteiligt. Mittels deskriptiver Analysen wird dargelegt, wie sich das Einkommen von Erzieher/innen nach personen-, tätigkeits- und beschäftigungsbezogenen Merkmalen unterscheidet (Stoll/Bispinck/Dribbusch/Öz 2014). Für die folgende Darstellung des Forschungsstandes wird auf die Berichte der KJH-Statistik, die GEW-Studien und die Ergebnisse des WSI-Lohnspiegels zurückgegriffen.

Die auf Basis der KJH-Statistik bereitliegenden Informationen zur Entwicklung der Voll- und Teilzeitquote zeigen ähnliche Tendenzen wie in der Sozialarbeit/-pädagogik und Pflege. Es wird für den Zeitraum 1998 bis 2014 von einer sinkenden Vollzeitquote von 52% auf 40% und von einer steigenden Teilzeitquote (unter 38,5 Wochenstunden) von 48% auf 60% des Personals in Kindertageseinrichtungen berichtet (vgl. Abbildung 9). Teilzeitarbeit nimmt in der Erziehertätigkeit quantitativ einen hohen Stellenwert ein, was auf den hohen Frauenanteil und die berufsstrukturellen Rahmenbedingungen zurückgeführt wird (Deutsches Jugendinstitut 2008, S. 195). Mit Blick auf den Beschäftigungsumfang wird deutlich, dass das teilzeitbeschäftigte Personal zunehmend in *vollzeitnahen Teilzeitstellen* (zwischen 32 und 38,5 Wochenstunden) arbeitet, was an einem Anstieg von 11% (1998) auf 18% (2014) deutlich wird. Aber auch der Beschäftigtenanteil mit einer Wochenarbeitszeit von unter 21 Stunden wächst von 11% auf 16% (vgl. Abbildung 9). Obwohl sich der Bedeutungswachstum der Teilzeitarbeit in der frühen Bildung und Erziehung sowohl in West- als auch in Ostdeutschland bemerkbar macht, ist die Entwicklung in beiden Regionen unterschiedlich verlaufen. In Westdeutschland sind aktuell 44% Beschäftigte vollzeitbeschäftigt. Während die Vollzeitquote stetig sinkt und der Anteil aller Teilzeitarbeitsformen ansteigt, gibt es in Ostdeutschland – abgesehen vom Segment vollzeitnaher Teilzeitstellen – keinen derartigen Trend. Im Unterschied zu Westdeutschland arbeiten nur 24% in Vollzeitform, wengleich dieser Anteil seit 1998 stabil bleibt (vgl. ebd.). Der Befund, dass ostdeutsche Erzieher/innen seltener in Vollzeit arbeiten, hängt mit dem in Ostdeutschland der 1990er Jahre vollzogenen Stellenabbau in Kindertageseinrichtungen infolge eines starken Geburtenrückgangs nach der Wiedervereinigung und eines Einbruchs des Arbeitsmarktes für Erzieher/innen zusammen. Da Erzieher/innen selten eine Vollzeitstelle angeboten wird, kommt es im Zuge arbeitsmarktpolitischer Interventionen zu einem Ausbau vollzeitnaher Teilzeitstellen (Deutsches

Jugendinstitut 2008, S. 195). Aktuell arbeiten 41% des ostdeutschen Kitapersonals in vollzeit-nahen Teilzeitstellen, wohingegen dies nur auf 13% der westdeutschen Kolleg/innen zutrifft. Dennoch hat sich die Quote in beiden Landesteilen erhöht, in Ostdeutschland von 34% (1998) auf 41% (2014) und in Westdeutschland auf niedrigerem Niveau von 5% (1998) auf 13% (2014). Weitere regionale Unterschiede werden bei der Teilzeitbeschäftigung unter 21 Wochenstunden ermittelt, in der westdeutsche Arbeitnehmer/innen zu 18%, ostdeutsche Arbeitnehmer/innen nur zu 6% tätig sind (vgl. Abbildung 9). Der hohe Anteil westdeutscher Erzieherinnen mit einem stark reduzierten Arbeitsumfang wird damit erklärt, dass die geschlechtliche Arbeitsteilung in Westdeutschland stärker verankert ist als in Ostdeutschland, wo die volle Erwerbsbeteiligung von Frauen als selbstverständlich angesehen wird und Teilzeitarbeit häufiger aufgrund fehlender Beschäftigungsmöglichkeiten ausgeübt wird (Deutsches Jugendinstitut 2008, S. 195).

Abbildung 9: Tätige Personen in Kindertageseinrichtungen nach Beschäftigungsumfang für Deutschland und im West-Ost-Vergleich 1998, 2006 und 2014 (in %)



Quelle: Autorengruppe Fachkräftebarometer 2014, S. 125, eigene Darstellung.

In der auf dem Mikrozensus 2008 basierenden GEW-Studie zur familiären, beruflichen und ökonomischen Situation von Kinderpflegerinnen und Erzieherinnen wird weitergehend festgestellt, dass von allen Teilzeitbeschäftigten rund die Hälfte aufgrund familiärer Verpflichtungen und ca. 20% aus anderen Gründen (Fort- und Weiterbildungen, Krankheit, etc.) einen reduzierten Arbeitszeitumfang aufweisen. Jedoch geben 30% an, wegen berufsstruktureller Barrieren einer Teilzeitarbeit nachzugehen, d.h. weil der Arbeitsmarkt bei Arbeitsplatzsuche keine Vollzeitstelle bereitstellt. Dies entspricht dem Befund, dass knapp 1/3 aller Teilzeitbeschäftigten und somit 14% aller Befragten ihre Arbeitszeit gerne erhöhen würden (GEW 2010, S. 16). In der älteren Kita-Studie der GEW ergibt die regionale Differenzierung, dass ostdeutsche Erzieher/innen und Kinderpfleger/innen häufiger unfreiwillig in Teilzeit tätig sind. Ihre westdeutschen Kolleg/innen geben hingegen häufiger an, dass aufgrund familiärer Verpflichtungen in einem reduzierten Stundenumfang gearbeitet wird (ebd. 2007, S. 27).

Im Kontext des Forschungsinteresses ist weitergehend die Differenzierung nach Berufsposition interessant. Die auf Grundlage der KJH-Statistik 2006 vorgenommene Auswertung des Deutschen Jugendinstituts (2008) bestätigt die Annahme, dass Leitungskräfte aus Kindertageseinrichtungen häufiger vollzeitbeschäftigt sind als Beschäftigte anderer Tätigkeitsbereiche (Deutsches Jugendinstitut 2008, S. 197f). Im Jahr 2006 gehen 66% der Leitungskräfte gegenüber 48% der Gruppenleitungen und gegenüber 35% der Ergänzungskräfte einer Vollzeittätigkeit nach (ebd.). Diese Werte differieren stark nach Ost- und Westdeutschland, weisen in ihrer Tendenz des Anstiegs der Vollzeitquote mit höherer Berufsposition jedoch Übereinstimmungen auf. (ebd.). In der Studie der GEW (2010) werden auf Basis des Mikrozensus 2008 mittels bi- und multivariater Analysen weitere Einflussfaktoren der Teilzeitbeschäftigung identifiziert (GEW 2010, S. 12ff). Deskriptiv wird gezeigt, dass eine signifikant höhere Teilzeitquote vor allem

- Frauen im Vergleich zu Männern,
- Kinderpfleger/innen im Vergleich zu Erzieher/innen,
- Beschäftigte im mittleren Alter im Vergleich zu jüngeren Beschäftigten,
- Verheirate im Vergleich zu Unverheirateten,
- Beschäftigte mit Kindern im Vergleich zu Beschäftigten ohne Kinder,
- Beschäftigte mit zwei oder mehr Kindern im Vergleich zu Beschäftigten mit einem Kind
- sowie befristet Beschäftigte im Vergleich zu unbefristet Beschäftigten

aufweisen (ebd., S. 14ff). Mittels logistischer Regressionsanalysen werden unter Kontrolle signifikanter Merkmale die Determinanten für das Risiko einer Teilzeitbeschäftigung, d.h. einer Beschäftigung unter 35 und unter 21 Wochenstunden identifiziert (ebd., S. 16f). Für beide Formen stellen sich die Merkmale Kinder, Geschlecht, Beruf und Befristung als wichtigste Einflussfaktoren heraus. In der Erziehertätigkeit ist *erstens* die Tatsache, Kinder zu haben angesichts der Herausforderung für die Beschäftigten, Familien- und Berufsaufgaben zu vereinbaren, mit einem höheren Risiko einer Teilzeitbeschäftigung verbunden. Unabhängig von ihrer familiären Situation (Familienstand und Kinder) tendieren *zweitens* Frauen eher als Männer dazu, in Teilzeit zu arbeiten. Dies wird auf unterschiedliche Lebensentwürfe und Karriereorientierungen der Geschlechter zurückgeführt (ebd., S. 16). *Drittens* wird die Berufsgruppe als Einflussfaktor für beide Teilzeitarbeitsformen identifiziert. Der Befund, dass Kinderpfleger/innen unter Kontrolle von

personen-, familien- und berufsbezogenen Merkmalen ein signifikant höheres Risiko als Erzieher/innen für einen reduzierten Stundenumfang aufweisen, könnte mit deren geringerem Qualifikations- und Statusniveau erklärt werden bzw. damit, dass diese aufgrund niedriger Qualifikationsprofile häufiger als Ergänzungs-, Zweit- oder Assistenzkräfte eingesetzt werden, wohingegen Erzieher/innen häufiger als Gruppen- oder Einrichtungsleitungen arbeiten (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2014, S. 55). Eine Kontrolle der Berufsposition wäre aufschlussreich gewesen.⁶¹ Schließlich stellt sich in der logistischen Regression *viertens* die Befristung als relevanter Einflussfaktor der Teilzeitbeschäftigung heraus, was auf den Zusammenhang zwischen atypischen Erwerbsformen hinweist. Denn im Zuge der Ausweitung atypischer Beschäftigung geht Teilzeitarbeit häufig mit Befristung einher. Umgekehrt werden befristete Stellen häufig mit einem reduzierten Arbeitszeitumfang angeboten (ebd.).

Neben der Teilzeitbeschäftigung können Aussagen getroffen werden, ob und in welchem Ausmaß in der Erziehertätigkeit auch andere atypische Erwerbsformen vorkommen. Im Fachkräftebarometer Frühe Bildung wird auf Basis des Mikrozensus herausgearbeitet, dass die geringfügige Beschäftigung in der Erziehertätigkeit kaum eine Rolle spielt (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2014, S. 56f). Dennoch sind Kinderpfleger/innen (9%) im Vergleich zu Erzieher/innen (4%) häufiger geringfügig beschäftigt (ebd.). Die Befristung von Anstellungsverhältnissen nimmt in der Frühen Bildung inzwischen einen größeren Stellenwert ein. Zwischen 1998 und 2011 wächst der Anteil befristet beschäftigter Erzieher/innen von 13% auf 16% und befristet beschäftigter Kinderpfleger/innen von 14% auf 18% (ebd.). Die Befristungspraxis ist insofern ein ausgeprägtes Strukturmerkmal der Erziehertätigkeit, als dass sich diese im allgemeingesellschaftlichen Vergleich auf hohem Niveau befindet und entwickelt hat. Die Quote ist ca. doppelt so hoch wie von allen Erwerbstätigen und – trotz der Tatsache, dass es sich um ein frauendominiertes Beschäftigungsfeld handelt – ca. ein Drittel höher als bei allen erwerbstätigen Frauen (ebd.). Von Befristung besonders betroffen sind in der Erziehertätigkeit – wie in anderen Berufen – jüngere und statusniedrige Beschäftigte, darüber hinaus Kinderpfleger/innen. Dies wird mittels einer multivariaten Analyse in der Kita-Studie der GEW (2007) herausgefunden. Deskriptiv zeigt sich für die Berufsposition, dass Leitungskräfte zu 93%, Gruppenleitungen zu 86% und Zweit-/Ergänzungskräfte zu 74% in einem unbefristeten Anstellungsverhältnis tätig sind (GEW 2007, S. 23). Unter Kontrolle weiterer Merkmale (Alter, Region, Geschlecht, Qualifikation, Arbeitszeit) bleibt der Effekt bestehen (ebd., S. 25). Aufgrund der Befunde wird vermutet, dass das Risiko einer atypischen Beschäftigung mit sinkendem Berufsstatus der Arbeitnehmer/innen zunimmt.

Für die Entwicklung der Beschäftigungsstrukturen in der Frühen Bildung und Erziehung ist im Mikrozensus des Zeitraumes 1998 bis 2011 ein sukzessiver Anstieg atypischer Beschäftigung auszumachen. 2011 sind fast ein Drittel der Befragten atypisch, d.h. in Teilzeit unter 21 Wochenstunden, befristet und/oder geringfügig beschäftigt. Kinderpfleger/innen weisen mit einer Entwicklung von 30% (1998) auf 36% (2011) einen höheren Anteil atypisch Beschäftigter und ein höheres Prekaritätsrisiko auf als Erzieher/innen, die sich mit einer Entwicklung von 24%

⁶¹ In der älteren Kita-Studie der GEW (2007) stellt sich mit Hinzuziehen des Tätigkeitsbereichs (Leitungskraft, Gruppenleitung, Zweit-/Ergänzungskraft) als unabhängige Variable in einer linearen Regression zum Beschäftigungsumfang von pädagogisch Tätigen heraus, dass die Berufsposition nach der Elternschaft als wichtigste Determinante eines reduzierten Arbeitszeitumfangs angesehen werden muss (GEW 2007, S. 32).

(1998) auf 27% (2011) unterhalb des Anteils aller sozialen Berufe (von 31% auf 37%) und auf gleichem Niveau mit atypisch beschäftigten Krankenschwestern/-pflegern (von 26% auf 28%) befinden (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2014, S. 58). Insgesamt wird angesichts des Trends zur Ausweitung atypischer Beschäftigung im Zuge einer Flexibilisierung des Personaleinsatzes unter veränderten Rahmenbedingungen in Kindertageseinrichtungen (verlängerte Öffnungszeiten, bedarfsgerechte Nutzung von Betreuungsplätzen, etc.) angezweifelt, ob eine Zunahme befristeter Arbeitsplätze mit reduziertem Stundenumfang einer (berufspolitisch angestrebten) Attraktivitätssteigerung des Berufsfeldes gerecht wird, zumal damit eine erschwerte Organisation von Arbeitsabläufen, eine höhere Berufsfluktuation und Qualitätsverluste einhergehen. Gleichzeitig stehen dadurch für das zahlreich benötigte, gut qualifizierte Fachpersonal längerfristig nur eingeschränkte Optionen auf eine zukunfts- und existenzsichernde Erwerbsarbeit zur Verfügung (Deutsches Jugendinstitut 2008, S. 198).

Neben einer Analyse der Beschäftigungssituation ist von Interesse, inwieweit sich der Trend zur Prekarisierung in den *Einkommensstrukturen* im Berufsfeld der frühkindlichen Bildung und Erziehung widerspiegelt. Leider sind Aussagen zur Einkommenssituation mit den Daten der KJH-Statistik gar nicht und mit den Daten des Mikrozensus nur eingeschränkt möglich. Während eine Einkommensabfrage des Personals in Kindertageseinrichtungen für die KJH-Statistik nicht vorgenommen wird, erhebt der Mikrozensus nicht das Erwerbseinkommen, sondern das persönliche Nettomonatsvermögen als Summe unterschiedlicher Einkommensarten (Einkommen aus eigener Erwerbstätigkeit, Sozialtransfers, Renten und Pensionen, Vermietung und Verpachtung, etc.), die von den Befragten in vorgegebene Einkommensgruppen zugeordnet werden. Insofern kann die Höhe des Erwerbseinkommens von Erzieher/innen und Kinderpfleger/innen nicht exakt bestimmt werden. In der GEW-Studie (2010) werden Informationen, wie die Formen der Sicherung des Lebensunterhaltes oder die Abhängigkeit von staatlichen Transferleistungen ausgewertet (GEW 2010, S. 26ff). Zur Bestimmung der Höhe des monatlichen Nettoerwerbseinkommens werden nur Beschäftigte betrachtet, die ihren Lebensunterhalt hauptsächlich aus der eigenen Erwerbsarbeit bestreiten und sonst keine öffentlichen Zahlungen erhalten. Außerdem werden nur Personen mit einem Beschäftigungsumfang über 21 Wochenstunden berücksichtigt. Für jene ausgewählte Stichprobe wird für 2008 ein durchschnittliches Nettomonatseinkommen von ca. 1350 Euro ermittelt. Damit liegen Erzieher/innen und Kinderpfleger/innen ungefähr auf gleichem Niveau wie Beschäftigte aller sozialen Berufe, jedoch ca. 250 Euro unter dem durchschnittlichen Verdienst aller Erwerbstätigen (ebd., S. 41). In differenzierten Einkommensanalysen demonstriert ein Vergleich der durchschnittlichen Einkommenshöhe nach Geschlecht das niedrige Einkommensgefüge von Frauen. Frauen in Erziehungsberufen verdienen ca. 200 Euro weniger als Männer im gleichen Berufsfeld, aber auch weniger als Frauen anderer Berufsgruppen. Auch (die nur wenigen) Männer im Erzieherberuf verdienen ca. 200 Euro weniger als alle männlichen Erwerbstätigen (ebd.). In Bezug auf die Einkommensstrukturen in Erziehungsberufen werden „zwei sich kumulierende Effekte“ (ebd., S. 40) offengelegt: das niedrige Einkommensniveau von Frauen und die geringen Verdienstmöglichkeiten in sozialen Berufen. (ebd.).

Auch in der älteren Kita-Studie der GEW (2007) werden Verdienstabfragen vorgenommen (GEW 2007, S. 32ff). Von den ca. 2000 Befragten verweigern allerdings 27% genaue Angaben zum monatlichen Bruttoeinkommen. Auf Basis gültiger Antworten wird ein durchschnittlicher

Bruttomonatslohn von ca. 2100 Euro und – über das Hinzuziehen des Arbeitszeitumfangs – ein durchschnittlicher Bruttostundenlohn von 15,7 Euro ermittelt (ebd.) Deskriptiv wird ein signifikant geringeres/r Einkommen/Lohn vor allem für

- jüngere im Vergleich zu älteren Beschäftigten,
- ostdeutsche im Vergleich zu westdeutschen Mitarbeiter/innen,
- Frauen im Vergleich zu Männern,
- Arbeitnehmer/innen mit Berufsfachschulabschlüssen im Vergleich zu jenen mit Fachschul- und Hochschulabschlüssen,
- Teilzeit- im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten,
- befristet im Vergleich zu unbefristet Beschäftigten sowie
- das übrige Personal im Vergleich zu Führungskräften

festgestellt (ebd., S. 33ff).⁶² Zunächst ist ersichtlich, dass der Lohn mit dem Alter der Beschäftigten ansteigt, da ältere Arbeitnehmer/innen eine längere Berufserfahrung sowie eine längere Verweildauer im Betrieb vorweisen. Weitergehend fällt der Bruttostundenlohn in den ostdeutschen Bundesländern niedriger aus als in den westdeutschen Bundesländern (ebd.) Das geringere Lohnniveau von Beschäftigten mit Berufsfachschulabschlüssen wird damit erklärt, dass diese in niedrigen Berufspositionen tätig sind und daher ein höheres Risiko für eine atypische Beschäftigung im Niedriglohnbereich tragen. Zudem erhalten befristet Beschäftigte einen geringeren Bruttostundenlohn als unbefristet Beschäftigte (ebd.). Für das Merkmal des Berufsstatus zeigt sich, dass Einrichtungsleitungen einen signifikant höheren Bruttostundenlohn erhalten als das übrige Personal, so dass sich eine Einkommenssegmentierung nach Berufshierarchie abbilden lässt. Während freigestellte Führungskräfte durchschnittlich ca. 20 Euro und anteilig freigestellte Führungskräfte 18 Euro verdienen, wird beim übrigen Personal nur noch ein Bruttostundenlohn von 15 Euro und bei Zweit-/Ergänzungskräften von 13,5 EUR ermittelt (ebd.). In einer multivariaten, linearen Regressionsanalyse zum Bruttomonatseinkommen werden die deskriptiven Befunde geprüft und bestätigt (ebd., S. 35f). Neben der Arbeitszeit, die erwartungsgemäß den größten Effekt auf die Höhe des Bruttomonatseinkommens ausübt, werden die Merkmale Alter und Tätigkeitsbereich, aber auch die Region, Befristung und das Qualifikationsniveau als Determinanten des Einkommens herausgestellt. Das Geschlecht spielt zur Bestimmung des Einkommens in multivariater Betrachtung hingegen keine Rolle mehr (ebd.). Insgesamt ermöglichen die bi- und multivariaten Analysen zwar einen Einblick in die Einkommensverhältnisse in der Frühen Bildung und Erziehung. Jedoch sind mit den Befunden leider keine Rückschlüsse auf einkommensbezogene Trendentwicklungen möglich, da die GEW-Studien als Querschnittsauswertungen angelegt sind. Aussagen zur Forschungsfrage, ob sich im Zuge von Prekarisierung eine Auseinanderentwicklung der Löhne und Einkommen bemerkbar macht, können nicht getroffen werden.

⁶² Ähnliche Zusammenhänge zeigen die Analysen des WSI-Lohnspiegels, an dem 716 Erzieher/innen teilnehmen. Neben den Merkmalen *Geschlecht*, *Region*, *Befristung* und *Berufsposition* werden Einkommensdifferenzen für die Merkmale *Berufserfahrung*, *Betriebsgröße* und *Tarifbindung* gefunden. Dementsprechend steigt das Einkommen mit andauernder Berufserfahrung und mit der Einrichtungsgröße an. Außerdem verdienen Erzieher/innen aus tarifgebundenen Einrichtungen durchschnittlich mehr als ihre Kollegen/innen in Einrichtungen ohne Tarifbindung (Stoll/Bispinck/Dribbusch/Öz 2014).

Hinweise darauf, wie sich die *Arbeitsbedingungen* und -belastungen in der Erzieher*innen-Tätigkeit ausgestalten, geben die Kita-Studie der GEW und die Auswertungen des WSI-Lohnspiegels (GEW 2007, Stoll/Bispinck/Dribbusch/Öz 2014). Bezüglich der Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten wird konstatiert, dass diese trotz ungünstiger Beschäftigungs- und Einkommensstrukturen mit ihrer Tätigkeit zufrieden sind (GEW 2007, S. 42). In Bezug auf die Vielseitigkeit der Tätigkeit, die zur Verfügung stehenden Handlungsspielräume, die sozialen Unterstützungsressourcen sowie den Grad an Information und Mitsprache wird ein relativ positives Bild gezeichnet. Die hohe Arbeitszufriedenheit wird auch im WSI-Lohnspiegel festgestellt, in der Erzieher*innen ein ähnliches Zufriedenheitsniveau erreichen wie Befragte anderer Berufsbereiche (Stoll/Bispinck/Dribbusch/Öz 2014, S. 18). Die Verdienst- und Aufstiegsmöglichkeiten, das berufliche Ansehen sowie die Arbeitsbelastungen in den Kindertageseinrichtungen werden hingegen – ähnlich wie in den Pflegeberufen – weniger positiv beurteilt. Die Kita-Studie und der WSI-Lohnspiegel weisen nach, dass Erzieher*innen überwiegend unzufrieden mit den formalen Rahmenbedingungen ihrer Erwerbsarbeit sind. So wird die Höhe des Einkommens, die Aufstiegsmöglichkeiten und das gesellschaftliche Ansehen des Berufes negativ bewertet (GEW 2007, S. 37). Die Auswertung der Arbeitsbedingungen zeigt, dass der ständige Personalmangel, der daraus entstehende Zeitdruck sowie der hohe Geräuschpegel der Kinder von den Beschäftigten als belastend empfunden werden (ebd., S. 41). Im WSI-Lohnspiegel erreichen – ähnlich wie in der Pflege – alle zur Arbeitsbelastung abgefragten Items (Stressempfinden, psychische und körperliche Erschöpfung) höhere Werte als die aller Beschäftigten (Stoll/Bispinck/Dribbusch/Öz 2014, S. 20). Die Ergebnisse demonstrieren die Notwendigkeit, die Arbeitsbedingungen in den Kindertageseinrichtungen zu verändern, da es angesichts des demographischen Wandels, des Personalmanagements und des Themas *Älterwerden im erzieherischen Berufsfeld* zukünftig darum gehen wird, dass älter werdende Fachkräfte die Anforderungen der erzieherischen Berufspraxis bewältigen.

3.4 Zwischenfazit II: Polarisierungsthese

Die vorangegangenen Ausführungen haben für die Analyse der Forschungsfrage, wie sich Prekarisierung in der Beschäftigungssituation von Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufen widerspiegelt und welche Auswirkungen damit für die Beschäftigten verbunden sind, wertvolle Erkenntnisgewinne hervorgebracht. Zunächst wurde gezeigt, dass für den unter den Begriff der *Prekarisierung* gefassten Strukturwandel der Arbeitswelt in der Arbeitsmarktforschung unterschiedliche gesellschaftliche Ursachen herangezogen werden. Für die Ausbreitung prekärer Arbeits- und Lebensverhältnisse wird neben einer verstärkten Globalisierung von Finanzmärkten die neoliberal ausgerichtete Arbeitsmarktpolitik des Staates verantwortlich gemacht (Wiemeyer 2005, Senghaas-Knobloch 2011, Trinczek 2011). Die daraus hervorgehenden Arbeitsmarktgesetze (Teilzeit- und Befristungsgesetz, Hartz-Gesetze) haben in Deutschland ab den 2000er Jahren eine Deregulierung und Flexibilisierung der Erwerbsarbeit, einen Anstieg atypischer Beschäftigungsformen (Teilzeitarbeit, Befristung, geringfügige Beschäftigung, Leiharbeit) sowie eine Ausweitung des Niedriglohnsektors befördert (Brehmer/Seifert 2008, Keller/Seifert 2011a, 2011b, Bosch/Weinkopf 2007). In der Prekarisierungsforschung wird darauf aufmerksam gemacht, dass mit dem gesellschaftlichen Transformationsprozess größere Bevölkerungskreise der *gesellschaftlichen Mitte*, d.h. bisher stabil beschäftigte Erwerbspersonen in mittleren Berufs- und Einkommenslagen von Prekarität, d.h. von Unsicherheits- und Armutslagen bedroht sind

(Kraemer 2012, Vogel 2008, Burzan/Berger 2010). Als prekär wird eine Erwerbsarbeit definiert, wenn diese neben einem materiellen Mangel aufgrund eines nicht existenzsichernden Einkommens sowie eines erhöhten Unsicherheitspotentials hinsichtlich einer längerfristigen Lebensplanung auch Anerkennungsdefizite und ungünstige Arbeitsbedingungen aufweist (Brinkmann et al. 2006). In Relation zum Normalarbeitsverhältnis (unbefristete Vollzeitarbeit), welches im Kontext der arbeitsmarktpolitischen Veränderungen einen Bedeutungsverlust erfährt, weist atypische Beschäftigung ein höheres Prekaritätsrisiko auf. Diesbezüglich wird ein Zusammenhang zwischen der Ausweitung atypischer Erwerbsarbeit und der Zunahme der Niedriglohnbeschäftigung vermutet (Kalina/Weinkopf 2008, Wingerter 2009). Dabei scheinen weibliche Beschäftigte auf der *reproduktiv-materiellen Dimension* (geringes Einkommen und Rentenansprüche aufgrund Teilzeitarbeit und Beschäftigung im Niedriglohnsektor), der *status- und anerkennungsbezogenen Dimension* (geringe Entwicklungsmöglichkeiten) sowie auf der *arbeitsinhaltlichen Dimension* (hohe Arbeitsbelastungen) ein höheres Risiko für Beschäftigungs- und Einkommensprekarität zu tragen als männliche Beschäftigte (Dörre 2007, Nickel 2009, Stolz-Willig 2012, Raehmann 2013). Aber auch Geringqualifizierte und Beschäftigte mit niedrigem Berufsstatus sind häufiger von atypischer Beschäftigung und Niedriglöhnen betroffen.

Ferner wird vermutet, dass sich die Beschäftigungs- und Einkommensverhältnisse zwischen den Beschäftigtensegmenten mit dem Strukturwandel des Arbeitsmarktes auseinanderentwickeln. Gehen bereits Vertreter der Prekarisierungsforschung von einer Teilung des Arbeitsmarktes in verschiedene *Risikozonen* (*Zone der Integration*, *Zone der Prekarität*, *Zone der Entkoppelung*) aus (Castel 2009), wurde die Polarisierungsannahme mit Anknüpfung an Ansätze der Arbeits- und Industriosozologie konkretisiert (Kern/Schumann 1970, Doeringer/Priore 1971, Lutz/Sengenberger 1974). Hiernach erfährt der Arbeitsmarkt eine Aufspaltung oder Segmentierung in Teilarbeitsmärkte mit differierenden Beschäftigungs- und Einkommenschancen für die Arbeitskräfte (Sengenberger 1987). Die Arbeitsmarktsegmente sind aufgrund einer unterschiedlichen Struktur- und Rekrutierungslogik voneinander abgeschirmt, wobei die Bedeutung von Schließungsprozessen – angesichts des Trends zur Höherqualifizierung, der Akademisierung wissenschaftsintensiver Berufe und der Flexibilisierung von Arbeitsmarktstrukturen – auf berufsfachlichen Arbeitsmärkten (überbetrieblich) und auf geschlossenen Berufspositionen (betrieblich) zunimmt. Statusbezogene Macht- und Schließungsprozesse sind für die Analyse steigender Beschäftigungs- und Einkommensungleichheit relevant, da höhere Statusgruppen über ein größeres Schließungspotential bessere Arbeitsbedingungen und höhere Lohnansprüche durchsetzen können als Beschäftigte mit geringerem Berufsstatus (Sørensen 1983, Giesecke/Verwiebe 2009, Haupt 2012, Groß 2009, 2012). Während für Leitungs- und Führungskräfte relativ stabile Beschäftigungsmerkmale und Einkommenszuwächse kennzeichnend sind, stagnieren oder sinken die Einkommen/Löhne auf niedrigeren Stausebenen bei sich verschlechternden Arbeitsbedingungen. Dies entspricht einer Auseinanderentwicklung von Beschäftigungs- und Einkommensstrukturen zwischen den Statusgruppen. Vor allem Mittelschichtmilieus scheinen von einem sozialen Abstieg in die *Zone der Prekarität* bedroht zu sein, weswegen berufliche Aus- und Weiterbildungsprozesse weniger auf berufliche Karrieren, denn auf beruflichen Stuserhalt abzielen. Im Kontext einer Schließung höherer Berufspositionen sowie einer Verdrängung von beruflich qualifizierten Beschäftigten in untere Stausebenen ist davon auszugehen, dass sich deren Risiko für Beschäftigungs- und Einkommensprekarität erhöht (Kraemer 2012).

Mit Blick auf den empirischen Forschungsstand zur Beschäftigungssituation in Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufen können erste Hinweise zur Bestätigung der theoretischen Annahmen zunehmender Beschäftigungs- und Einkommensprekarität gefunden werden. Zunächst wurde festgehalten, dass sich die Rahmenbedingungen im Sozial-, Erziehungs- und Pflegesektor seit den 1980er Jahren insofern gewandelt haben, als dass der Personalabbau und die Umstrukturierung des öffentlichen Dienstes, die faktische Gleichstellung privater und gemeinnütziger Träger sowie die marktwirtschaftliche Neuausrichtung des Wohlfahrtssektors zu einem erhöhten Wettbewerbs- und Kostendruck in den Einrichtungen geführt hat (Dahme/Trube/Wohlfahrt 2007, Buestrich/Wohlfahrt 2008). Vor dem Hintergrund von Prekarisierung, Ökonomisierung und Privatisierung lassen (meist deskriptive) Auswertungen quantitativer Studien zur Beschäftigungssituation in der Sozialarbeit/-pädagogik, Pflege und Erzieher*innen *erstens* darauf schließen, dass Erwerbstätige aus den untersuchten Berufen von der Flexibilisierung der Beschäftigungsstrukturen und Ausweitung atypischer Erwerbsformen, vor allem der (unfreiwilligen) Teilzeitarbeit, Befristung und geringfügigen Beschäftigung stärker betroffen sind als alle Erwerbstätigen (Fuchs-Rechlin 2011, Beher/Fuchs-Rechlin 2013, Simon 2012, Autorengruppe Fachkräftebarometer 2014). Darüber hinaus wurde aufgezeigt, dass Kinderpfleger*innen, Frauen, Beschäftigte mit Kindern, Geringqualifizierte sowie Beschäftigte in nicht-öffentlichen Einrichtungen besonders häufig in atypischer Beschäftigung und prekären Lebenslagen anzutreffen sind (GEW 2007, 2010). *Zweitens* lassen sich in den Studien - leider nur wenig - Hinweise zur Einkommenssituation in Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufen finden (Bispinck/Dribbusch/Öz/Stoll 2013, GEW 2007, 2010). Lediglich wurde aufgezeigt, dass im gesamtgesellschaftlichen Vergleich das Einkommensniveau in sozialen, erzieherischen und pflegerischen Berufen niedriger ausfällt und stark zwischen den Beschäftigtengruppen variiert (ebd.). Unklar bleibt, wie sich die Einkommensverhältnisse angesichts der Deregulierung der Erwerbsarbeit, der Erosion der Tarifstrukturen und der Ausweitung des Niedriglohnsektors im Zeitverlauf entwickelt haben und ob diesbezüglich von einer Polarisierung bzw. Spreizung der Einkommensstrukturen zwischen den Beschäftigtensegmenten ausgegangen werden kann. Schließlich lassen *drittens* einige der Befunde Rückschlüsse auf die Arbeitsbedingungen in Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufen zu (Bispinck/Dribbusch/Öz/Stoll 2013, Stoll/Bispinck/Dribbusch/Öz 2014, GEW 2007). Zum einen erfolgte anhand von – leider nur im Querschnitt vorliegenden – Informationen zu abgeleiteten Überstunden und deren Art der Abgeltung eine erste Einschätzung des Ausmaßes unbezahlter Arbeitszeit (ebd.). Zum anderen wurde gezeigt, dass Beschäftigte in sozialen, erzieherischen und pflegerischen Einrichtungen mit den formalen Rahmenbedingungen ihrer Erwerbsarbeit unzufriedener sind als alle Beschäftigten. Während die Ergebnisse - vor allem für die Erzieher*innen - auf eine relativ hohe Arbeitszufriedenheit hindeuten, werden die Verdienst- und Aufstiegsmöglichkeiten sowie das Ausmaß beruflicher Arbeitsbelastungen deutlich negativer bewertet (ebd.). Insgesamt wird der Forschungsstand zur Beschäftigungssituation, d.h. zum Ausmaß und zur Entwicklung von Beschäftigungs- und Einkommensprekarität als unzureichend eingeschätzt, da für den gesamten Dienstleistungssektor keine Ergebnisse (multivariater) Trendanalysen vorliegen, aus denen Schlussfolgerungen zur Polarisierungsthese abgeleitet werden können.

4

Bildung und Beschäftigung – empirische Ergebnisse

4. Bildung und Beschäftigung in Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufen – empirische Ergebnisse im Sozio-oekonomischen Panel (SOEP)

Konnten die Verdrängungs- und Polarisierungsthese in der vorliegenden Arbeit als die zentralen theoretischen Annahmen zur Bildungs- und Beschäftigungssituation von Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufen herausgearbeitet und anhand der Aufarbeitung des empirischen Forschungsstandes untersucht werden, sollen diese im empirischen Teil auf Grundlage der Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) geprüft werden. Hierfür werden für den Zeitraum 1993 bis 2011 Trendentwicklungen der Qualifikations-, Beschäftigungs- und Einkommensstrukturen in Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufen als Strukturveränderungsprozesse in seiner Gesamtentwicklung und gesondert für einzelne Beschäftigtensegmente mit Hilfe bi- und multivariater Verfahren analysiert und im Kontext der Verdrängungs- und Polarisierungsthese interpretiert. Ziel der Analysen ist es, die bildungs- und berufsstrukturellen Veränderungen in pädagogischen und pflegerischen Berufsfeldern im Kontext von Professionalisierung und Prekarisierung seit Anfang der 1990er Jahre empirisch zu erfassen und Prognosen zu den Auswirkungen und Folgen dieses Strukturwandels zu entwickeln, wobei der Fokus auf der Verdrängungs- und Polarisierungsthese liegt. Demnach sollen folgende Fragen beantwortet werden:

1. *Wie haben sich die Qualifikations-, Beschäftigungs- und Einkommensstrukturen in Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufen im Kontext von Professionalisierung und Prekarisierung seit den 1990er Jahren entwickelt?*
2. *Wie gestalten sich die Strukturveränderungsprozesse für einzelne Beschäftigtensegmente (z.B. Qualifikations-, Berufs- und Statusgruppen) genauer aus?*
3. *Wie können die bildungs- und berufsstrukturellen Entwicklungen im Kontext der Verdrängungs- und Polarisierungsthese interpretiert werden?*

Im empirischen Teil wird zunächst das methodische Forschungsdesign beschrieben, die Methoden- und Variablenauswahl begründet sowie die Entwicklung und Beschreibung der Stichproben dargestellt. (4.1) Für die Untersuchung der Strukturveränderungsprozesse in der *Bildungssituation* von Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufen werden anschließend die Qualifikationsstrukturen und die Weiterbildungsbeteiligung im Trendverlauf analysiert. Es wird geprüft, ob und inwiefern sich im Zuge von Akademisierung, Verwissenschaftlichung und höheren Berufsanforderungen seit den 1990er Jahren eine Qualifikationsstrukturverschiebung vollzieht, die sich in einem Anstieg des Qualifikationsniveaus und der Weiterbildungquote widerspiegeln müsste. (4.2.1 und 4.2.3) Neben einer Beschreibung der Ausgestaltung der Qualifikationsstrukturverschiebung und der Weiterbildungsteilnahme für verschiedene Beschäftigtensegmente werden zur vertiefenden Analyse auch multivariate Verfahren angewendet. In einer logistischen Regressionsanalyse werden zum einen Einflussfaktoren für die Besetzung einer Führungsposition identifiziert. Die Erkenntnisse verweisen darauf, welche Bedeutung der *Berufsqualifikation* als Determinante der *Berufsposition* im Kontext des meritokratischen Leistungsprinzips zufällt bzw. als *wie stark* der Zusammenhang zwischen Bildung und Beschäftigung im Sample eingeschätzt werden muss. (4.2.2) Zum anderen wird mittels einer logistischen Regressionsanalyse untersucht, inwieweit die Berufsqualifikation und -position der Beschäftigten deren Weiterbildungsbeteiligung determinieren. Es wird beurteilt, in welchem Ausmaß die Chancen zur Weiterbildungsteilnahme

von qualifikations- und statusbedingten Selektivitäten beeinflusst sind und sich im Kontext einer gestiegenen Bereitschaft zum lebenslangen Lernen ausgestalten. (4.2.4) Die Prüfung der Verdrängungsthese erfolgt im Anschluss. Es wird analysiert, ob im Untersuchungszeitraum ein Verdrängungswettbewerb zwischen akademisch und beruflich qualifizierten Beschäftigten stattgefunden hat. Hierfür wird zum einen die Qualifikationsstrukturentwicklung nach Hierarchieebene der Berufspositionen im Trendverlauf nachgezeichnet. Es wird vermutet, dass seit den 1990er Jahren ein Anstieg akademisch qualifizierter Führungskräfte und eine Verdrängung beruflich qualifizierter Beschäftigter auf niedrige Berufspositionen eingesetzt hat. Zum anderen wird über den Vergleich der Qualifikationsanforderungen mit der tatsächlichen Berufsqualifikation der Anteil an bildungsinadäquaten bzw. unterwertigen Beschäftigungsverhältnissen ermittelt, wobei gemäß der Verdrängungsthese deren sukzessive Zunahme vor allem bei beruflich qualifizierten Beschäftigten auf niedrigen Stausebenen erwartet wird. (4.2.5)

Die Analysen, welche die Veränderungen der *Beschäftigungssituation* in Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufen als Folge von Professionalisierungs- und Prekarisierungsprozessen fokussieren, zielen auf eine Bestandsaufnahme der Entwicklungen von Beschäftigungs- und Einkommensverhältnissen im Sinne einer Einschätzung von *Beschäftigungs- und Einkommensprekariät* (Brehmer/Seifert 2008, S. 504) ab. Hierfür werden in deskriptiven Trendanalysen zunächst die Entwicklungen relevanter erwerbs-, beschäftigungs- und einkommensbezogener Variablen untersucht. Es wird vermutet, dass sich trotz erhöhter gesellschaftlicher Professions-, Qualifikations- und Qualitätsansprüche sowie einer höheren Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten keine Verbesserung der Beschäftigungssituation abzeichnet. Eher gegenteilig wird angenommen, dass sich der gesellschaftliche Prekarisierungsprozess, der Stellenabbau im öffentlichen Dienst sowie die Privatisierungs- und Ökonomisierungstendenzen im Sozial-, Erziehungs- und Pflegesektor in den Daten in einer strukturellen Ausweitung atypischer Beschäftigungsverhältnisse und des Niedriglohnssektors widerspiegeln. (4.3.1 und 4.3.3) Da zudem vermutet wird, dass die Beschäftigtengruppen *unterschiedlich stark* von den Auswirkungen des Strukturwandels betroffen sind, werden die Risiken für Beschäftigungs- und Einkommensprekariät mit multivariaten Analyseverfahren untersucht. In logistischen Regressionsanalysen wird geprüft, welche Gruppen ein erhöhtes Risiko für eine atypische Beschäftigung sowie für eine Niedriglohnbeschäftigung aufweisen. Es wird angenommen, dass vor allem niedrige Statusgruppen, Mütter und Beschäftigte des nicht-öffentlichen Sektors betroffen sind. (4.3.2 und 4.3.4) Schließlich werden zur Überprüfung der Polarisierungsthese die Trendentwicklungen der Beschäftigungs- und Einkommensstrukturen nach den o.g. Risikogruppen differenziert dargestellt. Es wird geprüft, inwieweit sich die Beschäftigungs- und Einkommensverhältnisse zwischen den Arbeitnehmer/innen auseinanderentwickeln und ob eine Zunahme der Beschäftigungs- und Einkommensungleichheit festgestellt wird. Vor allem zwischen (akademisch qualifizierten) Führungskräften und (beruflich qualifizierten) Fach- und Hilfskräften wird von einem Anstieg sozialer und ökonomischer Disparitäten ausgegangen. Die deskriptiven Ergebnisse werden zum einen mit dem *Gini-Koeffizienten* (Schwarze/Elsas 2013, S. 115), welcher Informationen zur Ungleichverteilung bereithält, zum anderen mit Hilfe multivariater Analyseverfahren abgesichert. Für das Einkommen werden die Ergebnisse mehrerer, im Trend berechneter, linearer Regressionsmodelle unter Kontrolle soziodemographischer, bildungs-, tätigkeits- und beschäftigungsbezogener Merkmale verglichen und im Kontext der Polarisierungsannahme interpretiert. (4.3.5)

4.1 Forschungsdesign und -methoden

Im methodischen Teil der vorliegenden Arbeit werden *erstens* die Datenbasis sowie das Vorgehen bei der Eingrenzung des Samples im Sinne des Forschungsinteresses beschrieben. (4.1.1) *Zweitens* erfolgt eine Darstellung der Operationalisierung der in den empirischen Analysen verwendeten Variablen, die als messbare Indikatoren für die Beschreibung von Professionalisierungs- und Prekarisierungsprozessen in Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufen sowie für die empirische Prüfung der Verdrängungs- und Polarisierungsthese als sinnvoll erachtet werden. (4.1.2) Anschließend werden *drittens* die methodischen Verfahren beschrieben, die zur Durchführung der empirischen Analysen angewandt werden. Neben der Vorstellung des Vorgehens bei deskriptiven Trend- und bivariaten Korrelationsanalysen wird die Berechnung multipler logistischer und linearer Regressionsmodelle erläutert. (4.2.3) Bevor die Ergebnisse der empirischen Analysen berichtet und diskutiert werden, wird sich *viertens* der untersuchten Stichprobe über deren deskriptive Beschreibung nach verschiedenen Merkmalen angenähert. (4.1.4)

4.1.1 Datengrundlage und Sample

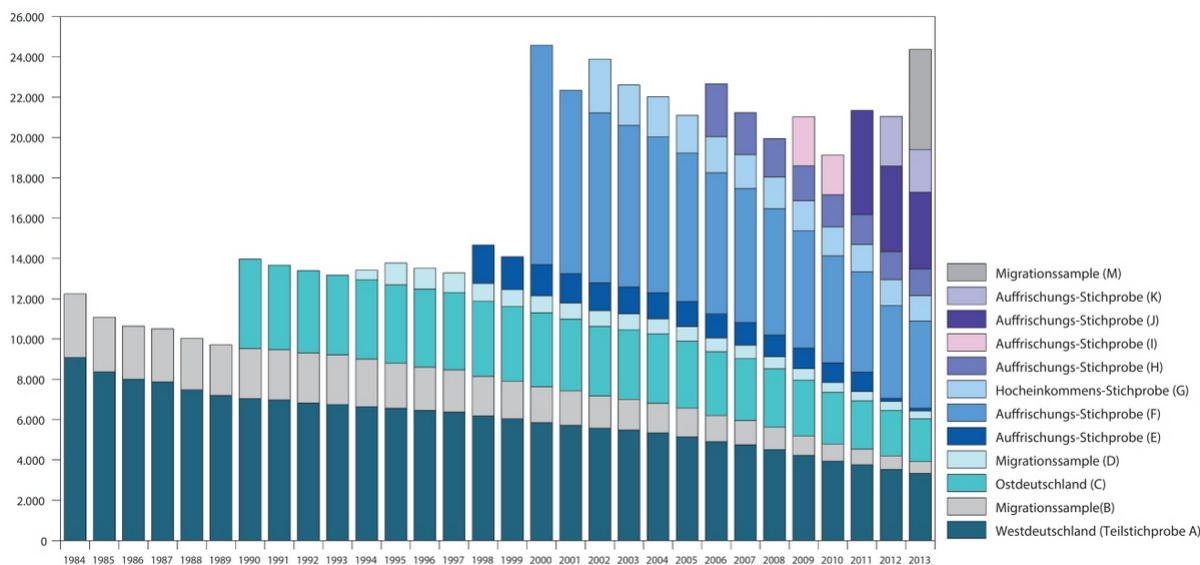
Datengrundlage

Die empirische Untersuchung basiert auf den Daten des Sozio-oekonomischen Panels, welches in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften meist als SOEP abgekürzt wird. Das SOEP ist eine seit 1984 vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) und von Infratest Sozialforschung jährlich durchgeführte, repräsentative Längsschnitterhebung von privaten Haushalten und Personen in Deutschland (Wagner/Göbel/Krause/Pischner/Sieber 2008). Im SOEP werden der selbst bestimmte *Haushaltsvorstand* und alle im Haushalt lebenden Personen befragt. Kinder werden zwar als Panelmitglied geführt, erhalten jedoch erst mit 17 Jahren einen eigenen Fragebogen. Wenn Personen (z.B. erwachsene Kinder, Partner nach Trennung) aus dem befragten Haushalt ausziehen und neue Haushalte gründen oder in bereits bestehende Haushalte eintreten, gehören ab diesem Zeitpunkt alle neuen, mit dem Panelmitglied zusammenlebenden Personen zur Stichprobe (ebd., S. 308). Dadurch hält das SOEP eine große und breit angelegte Datenbasis bereit, mit der kontextabhängige Zusammenhänge analysiert werden können. Um Lebensverläufe nicht nur aus einer ökonomischen Perspektive zu betrachten, wurden für das SOEP sozioökonomische Mikrodaten mit Indikatoren der soziologischen, politikwissenschaftlichen und psychologischen Forschung zusammengeführt (Hanefeld/Schupp 2008, S. 30ff). Neben dem regelmäßigen Frageprogramm, mit dem Angaben zu objektiven Lebensbedingungen (Bildungs- und Arbeitsmarktbeteiligung, Vermögen und Einkommen, soziale Sicherheit, Wohnsituation, Familienkonstellation, etc.), zum Gesundheitsverhalten oder zu subjektiven Werteinstellungen (Sorgen und Zufriedenheit, Grundorientierungen) der Befragten erhoben werden, führt Infratest Sozialforschung sich alle drei bis sechs Jahre wiederholende Schwerpunktbefragungen durch, bei denen spezifische Themen (soziale Herkunft, Zeitverwendung, berufliche Weiterbildung, Arbeitsbedingungen, Zukunftserwartungen, etc.) mit Hilfe eines erweiterten Fragekatalogs detailliert abgebildet werden (Wagner et al. 2008, S. 305). Die Frageformulierungen werden beständig an Veränderungen der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen angepasst (Hartz-Gesetze, Währungsumstellung, etc.), um trotz der Kontinuität der Befragungsinhalte die Erforschung aktueller Entwicklungen zu gewährleisten (Göbel/Grabka/Krause/Kroh/Pischner/Sieber/

Spieß 2008, S. 80). Insgesamt stellt die Datenbasis des SOEP umfassende Informationen für die Bildungs-, Arbeitsmarkt-, Wirtschafts-, Verhaltens- oder Gesundheitsforschung bereit. Die aus Sekundäranalysen hervorgegangenen Ergebnisse fließen häufig in Sozialberichterstattungen ein und werden in der Politikberatung verwendet (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2013, Bundeszentrale für Politische Bildung 2013, Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010, 2012, 2014, Bosch/Weinkopf 2014).

Abbildung 10: Stichprobenentwicklung im SOEP (1984 bis 2013)

Befragte Personen



Quelle: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW): Übersicht über das SOEP. Was ist das Sozioökonomische Panel? <http://www.diw.de/deutsch/soep/26628.html>

Startete das SOEP⁶³ mit einer Ausgangsstichprobe von mehr als 12.000 Personen, hat sich die Zahl der realisierten Interviews mit rund 24.000 Befragungspersonen bis zur aktuellen Welle des Jahres 2013 verdoppelt. Die jährlichen Panelausfälle der Stichprobe, die sich durch erhebungsbedingte Ursachen (Verweigerung oder Nichterreichbarkeit) und natürliche Abgänge (Tod oder Wegzug ins Ausland) erklären lassen, wurden dabei nicht nur durch das *Weiterverfolgungskonzept*, sondern auch durch regelmäßige Ergänzungs- und Auffrischungstichproben kompensiert. Diese dienen dazu, sowohl den Stichprobenumfang quantitativ aufzustocken als auch methodische Neuerungen oder innovative Fragebogeninhalte zu erproben (Sopp 2005, S. 59f). So wird die Ausgangsstichprobe von 1984, die Haushalte aus Westdeutschland und West-Berlin sowie ein Migrationssample mit Personen aus den ehemaligen Anwerbeländern von *Gastarbeitern* (vornehmlich Haushaltsvorstände türkischer, jugoslawischer, spanischer, griechischer und italienischer Herkunft) umfasst, erstmals 1990 um die Stichprobe der ostdeutschen Bevölkerung erweitert. Neben dem Hinzuziehen zwei weiterer Zuwandererstichproben (1994 und 2013) sowie einiger Auffrischungstichproben (1998, 2000, 2005, 2009, 2011 und 2012) findet im Jahr

⁶³ Zu den Anfängen und zur Entstehungsgeschichte des SOEP in den 1970er und 1980er Jahren siehe Krupp (2008). Für Informationen zum Projektverlauf des Panels in den ersten Jahren (1983-1989) siehe Hanefeld/Schupp (2008) und in den 1990er Jahren siehe Wagner (2008). Zur verhaltenswissenschaftlichen Weiterentwicklung des SOEP seit der Jahrtausendwende siehe Schupp/Spieß/Wagner (2008). Alle hier erwähnten Aufsätze wurden 2008 in einem interessanten Sonderband der vom DIW herausgegebenen Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung anlässlich des 25-jährigen Bestehens des SOEP veröffentlicht. (Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung 2008).

2002 eine Stichprobe mit Hocheinkommensbeziehern Eingang in das SOEP, um Analysen zu Einkommen und Vermögen im oberen Verteilungsbereich zu ermöglichen (ebd.). Inzwischen besteht das SOEP aus 11 Teilstichproben sowie aus 30 auswertbaren Erhebungswellen (1984-2013) (Göbel et al. 2008, S. 85ff, vgl. auch die Methodenberichte für die jeweiligen Erhebungswellen auf den Internetseiten des DIW, http://www.diw.de/de/diw_01.c.399363.de/series_b_survey_reports_methodenberichte.html).

Die Befragungen des SOEP erfolgen sowohl mittels PAPI-Erhebung (Paper Assisted Personal Interview) als auch – seit 1998 – mit Hilfe des CAPI-Verfahrens (Computer Assisted Personal Interview). Zudem besteht die Möglichkeit, die Fragebögen selbst auszufüllen, wobei die Befragungspersonen durch einen geschulten Interviewer persönlich oder telefonisch betreut werden können (Wagner et al. 2008, S. 310). Die mit dem Internet aufkommende Technik der Onlinebefragung wird im SOEP aufgrund der damit auferlegten Grenzen hinsichtlich der Einhaltung methodischer und sozialwissenschaftlicher Standards (z.B. sind nicht alle Bevölkerungsgruppen über das Internet erreichbar; zudem schlechtere Antwortqualität) nicht angewendet (TNS Infratest Sozialforschung 2011, S. 32).

Schließlich rücken vor dem Hintergrund des haushaltsbezogenen Erhebungsdesigns und des Weiterverfolgungskonzepts im SOEP das Problem der *Panelselektivität* und die Frage der *Repräsentativität* ins Blickfeld (Rendtel 1993, 1995). Zwar wurden die Ausgangsstichprobe und die Teilstichproben mittels einer mehrstufigen, geschichteten Zufallsauswahl der Haushalte gezogen, wobei darauf geachtet wurde, dass die Gruppenverhältnisse der Grundgesamtheit (= bundesdeutsche Wohnbevölkerung) zutreffend abgebildet werden. Jedoch können – im Unterschied zu Trenddesigns – durch Selektivitäten der Panelmortalität (Schwundquote) und des Weiterverfolgungskonzepts systematische Stichprobenfehler entstehen, bei denen spezifische Bevölkerungsgruppen unter- bzw. überrepräsentiert sind (ebd. 1993, S. 1). Um eine Über- bzw. Unterrepräsentation von Teilgruppen der Grundgesamtheit auszugleichen, werden im SOEP Gewichtungsfaktoren bereitgestellt, die eine Gewichtung der Daten ermöglicht, durch welche die Verzerrung der Schätzungen verhindert wird (Göbel et al. 2008, S. 88ff). Damit können, um Rückschlüsse auf die Grundgesamtheit zu ziehen, z.B. mögliche Selektivitäten in der Teilnahmebereitschaft ausgeglichen werden.⁶⁴ Zudem kommen im SOEP bei fehlenden Angaben von sensiblen Merkmalen (z.B. Einkommen) Techniken der *Imputation* zum Einsatz, bei dem fehlende Werte geschätzt werden, indem z.B. aus den vorhandenen Angaben ein (Klassen-) Mittelwert gebildet und verwendet wird, um die Daten zu vervollständigen (ebd., S. 95f). Insgesamt weisen die Mikrodaten des SOEP eine sehr hohe Qualität, Zuverlässigkeit und Vollständigkeit auf und die Untersuchungsgruppe stellt eine repräsentative Stichprobe von Beschäftigten aus Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufen in Deutschland dar.

⁶⁴ Rendtel (1995) überprüft in detaillierten Ausfall-Analysen die Gültigkeit des Phänomens des *Mittelstands- und Bildungsbias* (Hartmann/Schimpl-Neimanns 1992, Haunberger 2011, S. 88f). Dieses besagt, dass die Teilnahmebereitschaft an Umfragestudien vornehmlich von soziodemografischen Faktoren bestimmt wird, wobei vor allem Personen mit niedrigerem Bildungsniveau und sozioökonomischem Status unterrepräsentiert seien. Personen in hoher sozialer Stellung wird hingegen eine geringere Teilnahmebereitschaft aufgrund von Zeitmangel unterstellt. Beide Annahmen wurden in den SOEP-Daten nicht nachgewiesen. Hingegen haben erhebungsbedingte Faktoren, z.B. der Wechsel des Interviewers oder Umzug eines Haushaltes einen größeren Einfluss auf die Ausfallwahrscheinlichkeit (Rendtel 1995, S. 17).

Sample

Die methodische Aufbereitung der SOEP-Daten erfolgt mit dem Ziel, Erkenntnisse über die Entwicklung von Qualifikations-, Beschäftigungs- und Einkommensstrukturen im sozialen Dienstleistungssektor zu gewinnen. Dabei wurde sich zunächst auf die SOEP-Daten (*scientific-use-files*) der Jahre 1993, 2000, 2004 und 2008 begrenzt, da nur hier vergleichbare Informationen zur Weiterbildungsbeteiligung vorliegen. Obwohl sich im Laufe des Forschungsprozesses herausstellt, dass das Schwerpunktthema zur beruflichen Weiterbildung im SOEP in bisheriger Form nicht fortgeführt werden soll, wird sich aus Aktualitätsgründen und der Relevanz anderer Variablen für das Hinzuziehen der Daten des Jahres 2011 entschieden, welches zum Zeitpunkt der Analysen (2013) als aktuellster Datensatz vom DIW bereitgestellt wird. Darüber hinaus liegen mit dem im Jahr 2011 abgefragten Schwerpunktthema interessante Angaben zu den Arbeitsbelastungen von Erwerbstätigen vor, die in den Analysen zu den Beschäftigungsstrukturen berücksichtigt werden. Die empirische Auswertung der Daten erfolgt jeweils im Querschnitt für den Erhebungszeitraum 1993 bis 2011, in dem valide Beobachtungen zu bildungs- und berufsstrukturellen Veränderungen in Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufen vorgenommen und im Kontext von Professionalisierung und Prekarisierung gedeutet werden können. Eine Diskussion der methodischen Grenzen dieses Vorgehens erfolgt im Schlussteil der Arbeit (vgl. Kapitel 5). Für die Erstellung der Querschnittsdensätze werden die vom DIW bereitgestellten Arbeitsdateien, die unterschiedliche Teilinformationen enthalten, in einem Matchingverfahren zusammengefügt.

Die Eingrenzung der Stichproben, die in den jeweiligen Querschnittsdensätzen separat vorgenommen wird, umfasst im Sinne des Forschungsinteresses alle erwerbstätigen Personen aus Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufen. Als erwerbstätig gelten alle zum Zeitpunkt der Befragung abhängig Beschäftigten zwischen 17 und 64 Jahren. Demnach werden neben Personen, die nicht erwerbstätig sind (Arbeitssuchende, Erwerbs- und Arbeitslose) Freiberufler, Selbstständige, Zivil-/Wehrdienstleistende, mithelfende Familienangehörige sowie Personen aus den Werkstätten für Behinderte ausgeschlossen. Wegen ihrer besonderen (Erwerbs-) Situation weiterhin ausgeschlossen sind Rentner, Praktikanten und Personen, die sich zum Zeitpunkt der Befragung in einer (hoch-) schulischen oder beruflichen Ausbildung befinden. Auch Personen über 65 Jahren werden nicht berücksichtigt, da diese häufig den Status als Rentner besitzen und sich die Schwerpunktbefragung zur beruflichen Weiterbildung an jüngere Beschäftigte richtet. Außerdem werden alle Personen ausgeschlossen, die fehlende Angaben in allen für die Analysen relevanten Variablen aufweisen. Die (enorme) Eingrenzung der Stichprobe auf Beschäftigte in Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufen erfolgt mittels des nationalen Klassifikationssystems des Statistischen Bundesamtes von 1992, mit der im SOEP die Angaben der Befragten zur eigenen beruflichen Tätigkeit codiert werden (Hartmann/Schütz 2002). Obwohl in den SOEP-Daten mit der ISCO-Codierung (*International Standard Classification of Occupations*) eine international vergleichbare Standardklassifikation der Berufe vorliegt, wird das Sample mit der Berufsklassifikation des Statistischen Bundesamtes (1992) erstellt, weil mit dieser die strukturellen Besonderheiten des bundesdeutschen Berufssystems und die Komplexität des sozialen Dienstleistungssektors besser abgebildet werden. Zum einen wird sich nur auf im sozialen Dienstleistungssektor *hauptberuflich* Beschäftigte fokussiert. Zum anderen wird die Stichprobe auf alle Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe ausgedehnt. Damit soll der tätigkeitsbezogenen

Verflochtenheit sozialer und pflegerischer Berufe Rechnung getragen werden, die der gemeinsamen Berufsgeschichte geschuldet ist und mitunter eine klar definierte berufsspezifische Abgrenzung erschwert (Amthor 2003). Neben der Sozialarbeit/-pädagogik, Erzieher*innen sowie Kranken- und Altenpflege werden in die empirischen Analysen Berufe der Heilerziehung und Sonderpädagogik, der Haus- und Familienpflege sowie der Beratung miteinbezogen.

Neben dem Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe wird zum Vergleich der Befunde ein Sample mit allen Beschäftigten des SOEP herangezogen, das – mit Ausnahme der Berufsklassifikation – nach den gleichen Ausschlusskriterien gebildet wird. Der Ergebnisvergleich zwischen beiden Samples soll Strukturunterschiede in der Bildungs- und Beschäftigungssituation zwischen dem sozialen Dienstleistungssektor und allgemeinen gesellschaftlichen Trendentwicklungen hervorheben. Da das Vergleichssample als ergänzende Informationsquelle herangezogen wird, werden dessen Befunde dann berichtet, wenn dies im Kontext der empirischen Auswertung des im Fokus stehenden Samples der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe erforderlich ist. Auch bei der Stichprobenbeschreibung wird nur auf die wesentlichsten Aspekte des Vergleichssamples eingegangen.

4.1.2 Auswahl und Operationalisierung der Variablen

Aufgrund des umfassenden Informationsgehalts der SOEP-Daten und der zeitlichen Kontinuität der Befragungsinhalte werden für die Trendanalysen der Qualifikations-, Beschäftigungs- und Einkommensstrukturen zahlreiche Merkmale herangezogen. Zwar werden einige Variablen in ihren ursprünglichen Ausprägungen genutzt, jedoch findet aus methodischen Gründen mehrheitlich eine Variablenmodifikation statt. Zur besseren Nachvollziehbarkeit sind in Tabelle 7 überblickhaft alle herangezogenen Variablen und – sofern es sich um nominal- oder ordinalskalierte Variablen handelt – deren verwendeten Ausprägungen dargestellt. Im Anschluss werden die Variablenauswahl und -modifikation begründet und genauer erläutert (vgl. Tabelle 7).

Tabelle 7: *Verwendete Variablen mit Ausprägungen (SOEP 1993, 2000, 2004, 2008, 2011)*

VARIABLE	AUSPRÄGUNG
Soziodemographische Merkmale	
Geschlecht	Männer/Frauen
Altersgruppe	17 bis 34 Jahre/35 bis 49 Jahre/50 Jahre und älter
Wohnregion	West-/Ostdeutschland
Arbeitsplatzregion	West-/Ostdeutschland
Staatsangehörigkeit	deutsche/andere Staatsangehörigkeit
Kinder unter 16 Jahren im Haushalt	ja/nein
Familienstand und Kinder	mit (Ehe-) Partner ohne Kinder/mit (Ehe-) Partner und einem Kind/mit (Ehe-) Partner und mehreren Kindern/ ledig ohne Kinder/alleinerziehend

Bildungsbezogene Merkmale	
Schulabschluss	Ohne Abschluss/Hauptschulabschluss/Realschulabschluss /Fachhochschulreife bzw. Abitur/anderer Abschluss
Berufsabschluss	ohne Berufsabschluss/Berufsfachschulabschluss/ Berufsausbildungsabschluss/(Fach-) Hochschulabschluss
Dauer der Ausbildung in Jahren	
Tätigkeit im erlernten Beruf	ja/nein inkl. keinen Beruf erlernt
Bildungstyp	beruflicher/beruflich-akademischer/akademischer BT
Job-Anforderungsniveau	keine Ausbildung/Einweisung, Einarbeitung, Kurse/ Berufsausbildung/(Fach-) Hochschulstudium
Beschäftigungsadäquanz	bildungsadäquat/unterwertig beschäftigt
Teilnahme an berufsbezogenen Kursen und Lehrgängen (non-formales Lernen)	ja/nein
Lesen von Fachzeitschriften und -büchern (informelles Lernen)	ja/nein
Weiterbildungsmotive (Mehrfachnennung möglich)	Nachholen eines beruflichen Abschlusses/Umschulung/ Auffrischung/Anpassung/Aufstiegsqualifikation/ Kennenlernen neuer Gebiete/kein Interesse an Weiterbildung
Zertifizierung des non-formalen Lernens	ja/nein
Tätigkeits- und beschäftigungsbezogene Merkmale	
Berufsgruppe	Sozialarbeit, Sozialpädagogik/Erziehtätigkeit/Altenpflege/ Krankenpflege/Sonstige
Berufliche Stellung	Arbeiter/Angestellte/Beamte
Berufsposition	Kräfte mit einfachen Tätigkeiten/Fachkräfte/ Sachbearbeiter bzw. untere Führungsebene/Führungskräfte
Unternehmensgröße	weniger als 20/20 bis 199/200 bis 1999/2000 oder mehr Mitarbeiter
Dauer der Betriebszugehörigkeit	
Tätigkeit im öffentlichen Dienst	ja/nein
Vereinbarte Arbeitszeit pro Woche	
Beschäftigungsumfang	35 und mehr/21 bis unter 35/unter 21 Stunden

Arbeitszeiterhöhung/-reduzierung gewünscht	Wunsch nach Arbeitszeitreduzierung/weder noch/Wunsch nach Arbeitszeiterhöhung
Befristung	unbefristet/befristet/ohne Arbeitsvertrag
Mini-/Midi-Job	ja/nein
Zeit-/Leiharbeit	ja/nein
Beschäftigungsverhältnis	Normalarbeitsverhältnis/atypische Beschäftigung
Überstunden im letzten Monat	ja/nein
Anzahl Überstunden letzter Monat	
Überstunden in Arbeitszeitkonto (ab 2000)	ja/nein
Abgeltung von Überstunden	abgefeiert/bezahlt/teils teils/gar nicht abgegolten
Einkommensbezogene Merkmale	
Bruttoeinkommen im Monat	
Bruttostundenlohn	
Einkommensniveau auf Basis des Bruttostundenlohns	unter/über Niedriglohnschwelle
Einkommensniveau auf Basis des Bruttomonatslohns	unter/über Niedriglohnschwelle
Sondervergütungen	ja/nein
Sorgen über eigene wirtschaftliche Situation	große Sorgen/einige Sorgen/keine Sorgen
Schwerpunktthema 2011: Arbeitsbelastungen	
großer Zeitdruck	ja/nein
Anstieg des Arbeitsumfangs	ja/nein
schlechte Aufstiegschancen	ja/nein
Verschlechterung Arbeitssituation	ja/nein
Arbeitsplatz gefährdet	ja/nein
Anerkennung für Leistung angemessen	ja/nein
Anerkennung: beruflicher Aufstieg angemessen	ja/nein
Anerkennung: Lohn angemessen	ja/nein

Die *soziodemographischen Merkmale* werden in der empirischen Auswertung zum einen zur Beschreibung der Stichprobe genutzt. Es interessiert allgemein, wie sich z.B. die Geschlechter- und Altersverteilung im Sample entwickelt hat. Zum anderen werden die Merkmale in den Trendanalysen zu den Qualifikations-, Beschäftigungs- und Einkommensstrukturen verwendet. Einige Variablen fungieren sowohl als Indikatoren der Beschäftigtensegmente, nach denen die bildungs- und berufsstrukturellen Veränderungen ausgewertet werden, als auch als Kontrollvariablen in den Regressionsanalysen. Die Variablen *Geschlecht*, *Wohnregion*, *Staatsangehörigkeit* und *Kinder unter 16 Jahren im Haushalt* werden unverändert aus dem SOEP-Fragebogen übernommen. An den anderen soziodemographischen Merkmalen werden zur vereinfachten Handhabung Modifikationen vorgenommen. Die ursprünglich metrisch skalierten Geburtsjahresangaben der Befragten werden aggregiert auf die Variable *Altersgruppe*, die wegen des relativ kleinen Samples nicht mehr als drei Ausprägungen (17 bis unter 35 Jahre/35 bis unter 50 Jahre/über 50 Jahre) umfasst. Zudem wird bei der Variablenaggregation darauf geachtet, dass der Altersabstand in den Gruppen ungefähr gleich verteilt ist. Die Variable *Arbeitsplatzregion* ist im Kontext der bi- und multivariaten Einkommensanalysen relevant, da der Bezug zur Wohnregion, d.h. zum in Ost- oder Westdeutschland befindlichen Wohnort der Befragten nicht ausreicht, um valide Einkommensanalysen durchzuführen (Brehmer/Seifert 2008, S. 507). Aufgrund der unterschiedlichen Lohnstrukturen in den alten und neuen Bundesländern wird die im SOEP abgefragte Arbeitsplatzregion genutzt (ebd.). Zur besseren Handhabung und wegen ihres Einsatzes als dichotome Kontrollvariable in der logistischen Regression zum Niedriglohn werden die vier Antwortmöglichkeiten (westliche/östliche Bundesländer/östlicher/westlicher Teil Berlins) auf zwei Ausprägungen (Westdeutschland/Ostdeutschland) reduziert. Teilweise werden fehlende Werte über die Frage, ob sich der Arbeitsplatz am Wohnort der Befragten befindet, ergänzt. Die Variable *Familienstand und Kinder* ist Resultat eines syntaxbasierten Vorgehens, bei dem die Information aus der Ursprungsvariable *derzeit feste Partnerschaft* (verheiratet/feste Partnerschaft/ledig ohne Partner) und den metrisch skalierten Angaben zur *Anzahl der Kinder* zusammengefasst werden. Die neue Variable *Familienstand und Kinder* umfasst die Ausprägungen *mit (Ehe-) Partner ohne Kinder*, *mit (Ehe-) Partner und einem Kind*, *mit (Ehe-) Partner und mehreren Kindern*, *ledig ohne Kinder* sowie *alleinerziehend*. Die Variable wird außer zur Beschreibung der Stichprobe in den weiterführenden Analysen nicht mehr verwendet.

Die *bildungsbezogenen Merkmale* umfassen Informationen, die für die Trendanalyse der Qualifikationsstrukturen sowie für die Überprüfung der Verdrängungsthese relevant sind. An erster Stelle werden die schulischen und beruflichen Bildungsabschlüsse sowie das Weiterbildungsverhalten der befragten Personen herangezogen. Darüber hinaus erlauben die Analyse des Job-Anforderungsniveaus und der Variable *Tätigkeit im erlernten Beruf* Rückschlüsse auf Veränderungen von beruflichen Anforderungsprofilen und Zugangsvoraussetzungen. Zur Überprüfung der Verdrängungsthese spielen vor allem die Variablen *Bildungstyp* und die aus dem Job-Anforderungsniveau generierte Variable der *Beschäftigungsadäquanz* eine Rolle. Während die metrisch skalierte Ursprungsvariable *Ausbildungsdauer in Jahren* als generierter Indikator allgemeinbildender und beruflicher Bildungsjahre beibehalten und die Variablen *Schulabschluss* sowie *Tätigkeit im erlernten Beruf* nur leicht modifiziert werden, gestaltet sich die Operationalisierung des *höchsten beruflichen Bildungsabschlusses* schwieriger. Mit Ausschluss von Personen in Studium und Lehre werden im SOEP-Fragebogen folgende, in drei Ursprungsvariablen

abgelegte und nach Qualifikationsniveau geordnete Berufsabschlüsse differenziert: ohne Berufsabschluss/sonstiger Abschluss/Abschluss im Ausland/Berufsfachschule/Schule für Gesundheitswesen/Lehre/Beamtenausbildung/Fachschule, Meister/Fachschule (Ost)/Hochschule im Ausland/Fachhochschule/Universität. Die Absicht, eine handhabbare Bildungsvariable zu konstruieren, die zur Verwendung in bi- und multivariaten Analysen überschaubare und sinnvoll, d.h. hierarchisch abgrenzbare Ebenen aufweist, ist insofern herausfordernd, als dass vor allem die beruflichen Bildungsabschlüsse auf nicht-akademischem Niveau eine starke Heterogenität aufweisen. Zunächst werden die Ausprägungen *sonstiger Abschluss/Abschluss im Ausland/Beamtenausbildung* als vergleichbar zur *Lehre* des dualen Systems angesehen. Die schulischen Ausbildungsabschlüsse *Berufsfachschule/Schule für Gesundheitswesen/Fachschule, Meister/Fachschule (Ost)*, welche vor allem für Beschäftigte in Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufen relevant sind, werden insofern differenziert, als dass eine Abgrenzung der Berufsfachschulabschlüsse von den anderen schulischen Ausbildungsabschlüssen erfolgt. Obwohl an Berufsfachschulen sowohl teil- als auch vollqualifizierende Bildungsgänge zwischen ein- und dreijähriger Dauer sowie Möglichkeiten der schulischen Nachqualifizierung angeboten werden (Pahl 2014, S. 16) und somit trotz einer Zersplitterung der landesrechtlichen Regelungen geschuldeten „Vielzahl an kaum überschaubaren Varianten und einer nicht einheitlich verwendeten Begrifflichkeit“ (ebd.) wird davon ausgegangen, dass die Ausbildungsdauer an Berufsfachschulen im Schnitt geringer ist als die aller anderen nicht-akademischen Bildungsgänge. Insbesondere Beschäftigte mit an Fachschulen erworbenen Berufsabschlüssen (z.B. Erzieher/innen) weisen, da eine berufliche Erstausbildung vorausgesetzt wird, eine höhere, meist fünf- bis siebenjährige Ausbildungsdauer auf (Pasternack 2013, S. 68).⁶⁵ Deshalb werden die Berufsfachschulabschlüsse gesondert aggregiert. Um die Beschäftigtenentwicklung in Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufen nach unterschiedlichen Bildungsniveaus nachzuzeichnen, werden in einem syntaxbasierten Vorgehen mit dem Risiko des Informationsverlustes *vier hierarchische Berufsabschlusssebenen* unterschieden. Die *erste Ausprägung* umfasst alle Beschäftigten ohne Berufsabschlüsse, die *zweite Ausprägung* – aus den oben genannten Gründen – alle Beschäftigten mit Berufsfachschulabschlüssen. In der *dritten Ausprägung* sind alle Beschäftigten zusammengefasst, die eine mindestens dreijährige Berufsausbildung abgeschlossen haben, d.h. in Form einer Lehre, Beamtenausbildung, Schule des Gesundheitswesens oder Fachschule. Schließlich werden in einer *vierten Ausprägung* auf der akademischen Bildungsebene die Fachhochschul- und Universitätsabschlüsse zusammengefasst.⁶⁶

Aus den Informationen zu den beruflichen Bildungsabschlüssen wird in Anlehnung an Franz (2011) und Franz/Voss-Dahm (2011) zusätzlich die Variable *Bildungstyp* konstruiert. Dieses Merkmal berücksichtigt im Kontext lebenslanger Lernprozesse die Bildungshintergründe der Beschäftigten insofern, als dass mit dem Vorliegen „irgendeiner Art von beruflicher Ausbildung

⁶⁵ Die SOEP-Daten weisen darauf hin, dass Beschäftigte mit Berufsfachschulabschlüssen ein insgesamt geringeres Ausbildungsniveau aufweisen als Beschäftigte mit Berufsausbildungs- und Fachschulabschlüssen. So ergeben samplespezifische Analysen, in der die gebildete Variable des Berufsabschlusses nach der Internationalen Standardklassifikation im Bildungswesen (ISCED) aufgeschlüsselt wird, für Berufsfachschulabsolventen ein durchschnittlich geringeres ISCED-Level als für Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung.

⁶⁶ Ein ähnliches Vorgehen kann bei Behringer (1999) nachgelesen werden. Unterschiede bestehen darin, dass nicht die Berufsfachschulabschlüsse, sondern die Fachschulabschlüsse gesondert aggregiert werden (Behringer 1999, S. 129).

in Verbindung mit einem Hochschulabschluss“ (Franz 2011, S. 192) die Verbreitung *hybrider Bildungsprofile* analysiert wird. Im Zusammenhang mit der Verdrängungsthese interessiert zum einen, ob Akademisierungstendenzen über das Nachholen akademischer Bildungstitel zu einer Zunahme des *beruflich-akademischen Bildungstyps* führen. Zum anderen lässt sich mit der Betrachtung auf Stausebene nachzeichnen, welche Rolle neben rein akademischen auch beruflich-akademische Qualifikationsprofile für die Besetzung von Leitungs- und Führungspositionen zufällt und ob hiermit eine Verdrängung des *rein beruflichen Bildungstyps* verbunden ist (ebd.). Für die Festlegung, ob Beschäftigte des Samples zum rein beruflichen, beruflich-akademischen oder rein akademischen Bildungstyp zählen, werden die drei Ursprungsvariablen zum Bildungsabschluss verwendet. Es erfolgt eine Zuordnung zum *beruflich-akademischen Bildungstyp* immer dann, wenn neben einem Fachhochschul- oder Universitätsabschluss ein beruflicher Abschluss vorliegt. Alle Personen, deren höchster erreichter Bildungsabschluss nicht über einen Fachschulabschluss hinausgeht, zählen zum *rein beruflichen Bildungstyp*. Damit Beschäftigte ohne Berufsabschluss in die Analysen miteinbezogen werden können, erfolgt auch deren Zuordnung zum rein beruflichen Bildungstyp. Beschäftigte, die nur einen Hochschul- oder Universitätsabschluss erworben haben, werden zum *rein-akademischen Bildungstyp* gezählt (ebd.).

Zur Überprüfung der Verdrängungsthese werden zudem das Ausmaß, die Struktur und Entwicklung bildungsinadäquater bzw. unterwertiger Beschäftigungsverhältnisse analysiert. Es wird angenommen, dass sich infolge eines Akademisierungs- und Höherqualifizierungstrends qualifikationsbezogene Schließungs- und Selektionsprozesse im Berufsfeld verstärken, infolge dessen ein Anstieg von jenen Beschäftigten verzeichnet wird, die unterhalb der Tätigkeitsanforderungen ihres Qualifikationsniveaus, d.h. vertikal unterwertig beschäftigt sind (Fehse/Kerst 2007, S. 74, Rukwid 2012, S. 2, vgl. Büchel/Weißhuhn 1997, Büchel 1998, Schomaker 2007, Deutscher Gewerkschaftsbund 2014). Unterwertige Erwerbstätigkeit wird in Anlehnung an Büchel/Weißhuhn (1997) und Büchel (1998) mit den SOEP-Daten über einen Abgleich der Berufsqualifikation der Beschäftigten mit dem Job-Anforderungsniveau operationalisiert.⁶⁷ Das Erhebungskonzept zum Job-Anforderungsniveau, bei welchem die Befragten eine subjektive Einschätzung der Anforderungen des eigenen Arbeitsplatzes abgeben, wird in der deutschen Fehlqualifikationsforschung als im Vergleich zu anderen Messkonzepten relativ robust und valide eingeschätzt, weswegen es sich zur Analyse unterwertiger Beschäftigungsverhältnisse eignet (Pollmann-Schult/Büchel 2002a, S. 80). Für die empirische Auswertung wird deshalb über ein syntaxbasiertes Vorgehen eine Variable erstellt, die Informationen des Abgleichs des beruflichen Anforderungsniveaus mit der tatsächlichen Berufsqualifikation der Beschäftigten enthält. Das Zuordnungsschema der Tabelle 8 dient als Orientierungsrahmen (vgl. Tabelle 8).

⁶⁷ Das Job-Anforderungsniveau wird im SOEP über die Frage *Welche Ausbildung ist für die von Ihnen ausgeübte Tätigkeit in der Regel erforderlich?* erhoben und als generierte Variable bereit gestellt. Die Variable wird neben der Operationalisierung der Bildungsadäquanz zur deskriptiven Trendanalyse der Qualifikationsstrukturen genutzt und zur einfacheren Handhabung insofern modifiziert, als dass die ursprünglichen neun Items auf vier ordinal interpretierbare Ausprägungen (keine Ausbildung/ Einweisung, Einarbeitung, Kurse/Berufsausbildung/(Fach-) Hochschulstudium) reduziert werden. Es erfolgt eine inhaltlich logische Zusammenfassung der ursprünglich einzeln abgefragten drei Items *Einweisung*, *Einarbeitung*, *Kurse*, der beiden Items *Berufsausbildung*, *Fachschule* sowie der beiden Items *Fachhochschulstudium*, *Hochschulstudium* zu jeweils einer Ausprägung. Leider wird die Berufsfachschule hier nicht separat abgefragt.

Tabelle 8: Zuordnungsschema zur Operationalisierung unterwertiger Beschäftigung im SOEP

Formale Berufsqualifikation	Job-Anforderungsniveau	Adäquanzeinstufung
ohne Berufsabschluss	keine Ausbildung	adäquat
ohne Berufsabschluss	Einweisung/Einarbeitung/Kurse	adäquat
ohne Berufsabschluss	Berufsausbildung	adäquat
ohne Berufsabschluss	(Fach-) Hochschulstudium	adäquat
mit Berufsausbildungsabschluss	keine Ausbildung	unterwertig
mit Berufsausbildungsabschluss	Einweisung/Einarbeitung/Kurse	unterwertig
mit Berufsausbildungsabschluss	Berufsausbildung	adäquat
mit Berufsausbildungsabschluss	(Fach-) Hochschulstudium	adäquat
mit (Fach-) Hochschulabschluss	keine Ausbildung	unterwertig
mit (Fach-) Hochschulabschluss	Einweisung/Einarbeitung/Kurse	unterwertig
mit (Fach-) Hochschulabschluss	Berufsausbildung	unterwertig
mit (Fach-) Hochschulabschluss	(Fach-) Hochschulstudium	adäquat

Quelle: eigene Darstellung nach Büchel/Weißhuhn 1997, Büchel 1998.

Aus Tabelle 8 ist ersichtlich, dass alle Beschäftigten, die keinen formalen Berufsabschluss aufweisen, als bildungsadäquat eingestuft werden, da die Beschäftigungssituation, bei der die formale Berufsqualifikation *unter* dem Anforderungsprofil der ausgeübten Tätigkeit liegt, d.h. das Phänomen der *Unterqualifikation* wegen einer geringen Fallzahl der Beschäftigten ohne Berufsabschluss nicht erfasst wird. Als überqualifiziert eingestuft werden hingegen sowohl jene Beschäftigten mit abgeschlossener Berufsausbildung, die angaben, dass für die von ihnen ausgeübte Tätigkeit keine Ausbildung oder nur eine Kurzqualifizierung in Form der Einarbeitung, Einweisung oder des Besuchs von Kursen notwendig sei als auch jene Personen mit (Fach-) Hochschulabschlüssen, welche einer Tätigkeit nachgehen, deren Arbeitsanforderungen unterhalb des akademischen Niveaus eingeschätzt werden (Büchel 1998, S. 24). Mit der gebildeten Variable *Beschäftigungsadäquanz* wird das Ausmaß und die Entwicklung unterwertiger Beschäftigungsverhältnisse beschrieben. Zudem wird geprüft, welche Beschäftigtensegmente, vor allem Qualifikations- und Statusgruppen hiervon besonders betroffen sind. Damit wird geklärt, ob durch eine Akademisierung der Leitungsebene beruflich qualifizierte Beschäftigte aus höheren und/oder mittleren Berufspositionen verdrängt werden. Zudem fließt die Variable als Kontrollmerkmal in die Regressionsanalysen zur Beschäftigungs- und Einkommensprekarität ein.

Die Entwicklung *berufsbezogener Fort- und Weiterbildung* wird mit dem als Schwerpunktthema erhobenen Frageprogramm zur beruflichen Weiterbildung für die Jahre 1993, 2000, 2004 und 2008 nachgezeichnet. Es gelten jene Personen als Weiterbildungsteilnehmer, die in den letzten drei Jahren vor der Befragung mindestens einmal einen berufsbezogenen Kurs oder Lehrgang besucht haben. Im gleichen Frageprogramm sind Informationen zum *informellen berufsbezogenen Lernen* enthalten. Dieses wird ausschließlich über die Angaben zum regelmäßigen Lesen von Fachzeitschriften und -büchern erhoben, wobei sich die Befragten ebenfalls auf den rückbli-

ckenden Referenzzeitraum von drei Jahren beziehen. Mit der Entwicklung des berufsbezogenen non-formalen und informellen Lernens wird geprüft, welche Bedeutung der Weiterqualifizierung im Kontext von Akademisierungs- und Verdrängungsprozessen zufällt. Inwieweit damit ein Funktionswandel der berufsbezogenen Fort- und Weiterbildung verbunden ist, darüber geben die Weiterbildungsmotive der Beschäftigten sowie die Angaben zur Zertifizierung Aufschluss. Die 1993, 2000 und 2004 erhobenen *Weiterbildungsmotive* werden im SOEP als Gründe für eine mögliche Beteiligung an beruflicher Weiterbildung operationalisiert. Die Befragten haben die Möglichkeit der Mehrfachnennung und können zwischen dem *Nachholen eines beruflichen Abschlusses*, der *Umschulung auf einen anderen Beruf*, der *Auffrischung beruflicher Kenntnisse*, der *Anpassung an neue Entwicklungen im Beruf*, der *Aufstiegsqualifikation* und dem *Kenntnernen neuer Gebiete* wählen. Auch die Angabe *kein Interesse an Weiterbildung* ist möglich. Mit den Weiterbildungsmotiven wird ersichtlich, welche Gründe für eine Weiterbildungsbeteiligung an Bedeutung gewonnen oder verloren haben. Für das Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe wird vermutet, dass die Anpassungsfortbildung einen Bedeutungsanstieg erfahren hat, da diese zur Sicherung des Arbeitsplatzes und der eigenen Beschäftigungsfähigkeit vermehrt wahrgenommen wird (Meifort/Becker 2001, S. 168). Auch die *Zertifizierung* des berufsbezogenen, non-formalen Lernens müsste im Zuge des allgemeinen Höherqualifizierungstrends, der Zunahme berufsbiografischer Unsicherheiten und arbeitsmarktbezogener Konkurrenzprozesse eine größere Rolle spielen, weswegen die im SOEP enthaltenen Informationen zum Erhalt einer Teilnahmebescheinigung⁶⁸ für die deskriptiven Trendanalysen berücksichtigt werden. Alle auf die Weiterbildungsaktivitäten der Beschäftigten bezogenen Variablen werden in ursprünglicher Form aus dem SOEP-Fragebogen übernommen.

Während die *tätigkeitsbezogenen Merkmale* der Variablen *Berufsgruppe*, *berufliche Stellung*, *Berufsposition*, *Unternehmensgröße*, *Dauer der Betriebszugehörigkeit* und *Tätigkeit im öffentlichen Dienst* eher allgemeine Informationen zur ausgeübten Tätigkeit der Befragten enthalten, können mit den *beschäftigungsbezogenen Merkmalen* bzw. den Informationen zur Arbeitszeit, Befristung, Ableistung von Überstunden, etc. Aussagen zur Beschäftigungssituation getroffen werden. Die tätigkeits- und beschäftigungsbezogenen Variablen werden für die deskriptiven Trend-, mitunter aber auch für die multivariaten Regressionsanalysen verwendet.

Die Informationen zur *Berufsgruppe*⁶⁹, zu der die ausgeübte Tätigkeit der Befragten gezählt wird, basieren auf dem Klassifikationssystem des Statistischen Bundesamtes von 1992. Das Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe wird zunächst auf die Krankenpflege eingegrenzt, die sich in der Berufsklassifikation des Statistischen Bundesamtes (1992) hinter den beiden Berufsordnungen 853 (Krankenschwester/-pfleger) und 854 (Krankenpflegehelfer/innen) der übergeordneten Berufsgruppe 85 (übrige Gesundheitsberufe) verbirgt. Des Weiteren werden alle Berufsordnungen der übergeordneten Berufsgruppe 86 (soziale Berufe) berücksichtigt.

⁶⁸ Das Frageprogramm enthält Informationen der Weiterbildungsteilnehmer/innen zu den drei zuletzt besuchten Kursen oder Lehrgängen. Die Analyse der Zertifizierung bezieht sich jedoch nur auf den zuletzt besuchten Kurs, weil damit Personen miteinbezogen werden, die sich im Referenzzeitraum nur einmal beruflich fort- oder weitergebildet haben und weil sich die Befragten an den zuletzt besuchten Kurs vermutlich besser erinnern (Offerhaus/Leschke/Schömann 2010, S. 356).

⁶⁹ Im folgenden Abschnitt ist zwischen den Begrifflichkeiten der *Berufsgruppe* zu unterscheiden, die in der Berufsklassifikation des Statistischen Bundesamtes (1992) und als Variablenname in der vorliegenden Studie verwendet werden.

Mit den Berufsordnungen 861 (Sozialarbeiter/innen, Sozialpädagogen/innen), 862 (Heilpädagogen/innen), 863 (Erzieher/innen), 864 (Altenpfleger/innen), 865 (Familienpfleger/innen, Dorfhelfer/innen), 866 (Heilerziehungspfleger/innen), 867 (Kinderpfleger/innen), 868 (Arbeits- und Berufsberater/innen) und 869 (sonstige soziale Berufe) werden eine Vielzahl sozialer, erzieherischer und pflegerischer Tätigkeiten erfasst. Zur besseren Handhabung der berufsspezifischen Informationen in den bi- und multivariaten Analysen werden die 11 genannten Berufsordnungen zu fünf Berufsgruppen zusammengefasst, wofür neben inhaltlichen vor allem fallzahlbedingte Gründe ausschlaggebend sind. Während die Berufsordnungen 853 (Krankenschwester/pfleger), 861 (Sozialarbeiter/innen, Sozialpädagogen/innen), 863 (Erzieher/innen) und 864 (Altenpfleger/innen) als jeweils eigene Ausprägung der neu gebildeten Variable *Berufsgruppe* bestehen bleiben, werden die übrigen Berufsordnungen wegen geringer Fallzahlen zu einer, nun sehr heterogenen Ausprägung zusammengefasst. Trotz des modifikationsbedingten Informationsverlusts werden mit der Variable *Berufsgruppe* und ihren Ausprägungen *Sozialarbeit, Sozialpädagogik/Erziehertätigkeit/Krankenpflege/Altenpflege/sonstige Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe* durch deren Verwendung in den deskriptiven Trend- und multivariaten Regressionsanalysen wertvolle Erkenntnisse zu den berufsgruppenspezifischen Besonderheiten gewonnen.

Neben der Berufsgruppe hält auch die Variable der *Berufsposition* wertvolle tätigkeitsbezogene Informationen bereit. Diese ordinal zu interpretierende Variable basiert auf den Angaben zur *beruflichen Stellung* der Beschäftigten in der zum Zeitpunkt der Befragung ausgeübten, hauptberuflichen Tätigkeit. Da mit der Eingrenzung des Samples ein Ausschluss von Selbstständigen, mithelfenden Familienangehörigen, Auszubildenden und Praktikanten stattfindet, beschränkt sich die Grobgliederung der beruflichen Stellung auf Arbeiter, Angestellte und Beamte. Jedoch ist jede Grobkategorie in bis zu sechs Untergruppierungen ausdifferenziert, bei denen die beruflichen Qualifikationsanforderungen der Tätigkeit und die Position in der Betriebshierarchie berücksichtigt werden. Angestellte sind z.B. danach klassifiziert, ob diese eine einfache Tätigkeit (mit oder ohne Ausbildungsabschluss), eine qualifizierte Tätigkeit, eine hochqualifizierte Tätigkeit bzw. Leitungsfunktion oder eine Tätigkeit mit umfassenden Führungsaufgaben ausüben. Für die deskriptiven Trend- und multivariaten Regressionsanalysen werden die in drei Ursprungsvariablen abgelegten, detaillierten Angaben zur beruflichen Stellung genutzt, um daraus mit einem syntaxbasiertem Vorgehen die Variable *Berufsposition* zu erstellen. Hierbei wird sich exakt an das Vorgehen von Behringer (1999) gehalten, welche die Untergruppierungen der beruflichen Stellung zu vier Ausprägungen wie folgt zusammenfasst (Behringer 1999, S. 138f):

- *Einfache Tätigkeiten*: Un- und angelernte Arbeiter, Angestellte mit einfachen Tätigkeiten ohne Ausbildungsabschluss;
- *Fachkräfte*: Facharbeiter und gelernte Arbeiter, Angestellte mit einfachen Tätigkeiten mit Ausbildungsabschluss, Beamte im einfachen Dienst;
- *Sachbearbeiter/untere Führungsebene*: Angestellte mit qualifizierter Tätigkeit, Beamte im mittleren Dienst, Meister, Poliere, Vorarbeiter, Kolonnenführer, Industrie- und Werkmeister im Angestelltenverhältnis;
- *Führungskräfte*: Angestellte mit hochqualifizierten Tätigkeiten oder mit Führungsaufgaben, Beamte im gehobenen und höheren Dienst

Neben der Verwendung der Berufsposition als abhängige und unabhängige Variable in den logistischen Regressionsanalysen zur Beschreibung von Qualifikations-, Beschäftigungs- und Einkommensstrukturen übernimmt diese für die Prüfung der Verdrängungs- und Polarisierungstheorie eine wichtige Rolle. In Bezug auf die Verdrängungsannahme wird mit der Variable zum einen die Entwicklung des Anteils von Führungskräften nachgezeichnet, was Rückschlüsse auf einen tätigkeitsbezogenen Strukturwandel erlaubt. Zum anderen liefert die Trendanalyse der Qualifikationsstrukturentwicklung gesondert nach Stausebenen erste Hinweise auf Verdrängungsprozesse im Berufsfeld. Im Kontext der Polarisierungsannahme wird die Beschäftigungs- und Einkommensentwicklung vor allem nach Berufsposition analysiert. Es wird in bi- und multivariater Hinsicht gefragt, ob und inwieweit sich die Beschäftigungs- und Einkommensverhältnisse zwischen den Statusgruppen auseinanderentwickeln. Weitere tätigkeitsbezogene Merkmale, die zur Analyse der Bildungs- und Beschäftigungssituation im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe herangezogen werden, sind die Variablen *Unternehmensgröße*, *Dauer der Betriebszugehörigkeit* sowie *Tätigkeit im öffentlichen Dienst*. Alle drei Variablen werden für die deskriptiven Analysen in ihrer ursprünglichen Form übernommen und für die Regressionsanalysen, bei denen diese als Kontrollvariablen eingesetzt werden, leicht modifiziert.

Zu den *beschäftigungsbezogenen Merkmalen*, die für eine empirische Bestandsaufnahme der Beschäftigungssituation im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe relevant sind, gehören neben der Arbeitszeit, Befristung und weiteren Indikatoren, die Aufschluss über die Entwicklung atypischer Beschäftigung geben (z.B. Leiharbeit, Mini-/Midi-Job) auch Angaben zu den geleisteten Überstunden und deren Form der betrieblichen Abgeltung. Während an den Variablen *vereinbarte Arbeitszeit pro Woche*, *Befristung*, *Mini-/Midi-Job*, *Zeit-/Leiharbeit* und allen Variablen mit Angaben zu den geleisteten Überstunden keine Modifikationen vorgenommen werden, sind die Informationen zum Beschäftigungsumfang, zur Reduzierung bzw. Erhöhung der Arbeitszeit und zum Beschäftigungsverhältnis in neu gebildeten Variablen enthalten.

Obwohl die Befragten im SOEP eine Selbsteinschätzung zu ihrem Erwerbsstatus vornehmen und angeben, ob diese vollzeit-, teilzeit- oder nur geringfügig beschäftigt sind, wird zur Einschätzung von Beschäftigungsprekarität die genaue Stundenzahl der Erwerbstätigkeit verwendet. Über die Angaben zur vertraglich vereinbarten Arbeitszeit wird die Variable des *Beschäftigungsumfangs* gebildet, die sich gemäß der Definition des Statistischen Bundesamtes (Wingerter 2009, S. 1082, Beher/Fuchs-Rechlin 2013, S. 119) in drei Ausprägungen aufgliedert: *35 und mehr/21 bis unter 35/unter 21 Stunden*. Der Beschäftigungsumfang spiegelt den Erwerbsstatus exakter wider, da ersterer nicht auf einer subjektiven Einschätzung der Befragten, sondern auf einem objektiv messbaren Indikator (Stundenanzahl) basiert. Aus einem empirischen Abgleich der beiden Variablen wird ersichtlich, dass ein Beschäftigungsumfang von 35 und mehr Stunden einer Vollzeittätigkeit und von 21 bis unter 35 Stunden einer sozialversicherungspflichtigen Teilzeittätigkeit entspricht. Der Beschäftigtenanteil mit einem Arbeitsvolumen von unter 21 Stunden setzt sich entweder aus sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigten oder geringfügig Beschäftigten zusammen. Die Variable wird zur deskriptiven Beschreibung der Beschäftigungsstrukturen sowie als Kontrollvariable in jenen logistischen Regressionsmodellen verwendet, in denen eine Schätzung der Wahrscheinlichkeit für die Besetzung einer Führungsposition sowie für eine Weiterbildungsteilnahme vorgenommen wird.

Für eine Trendanalyse der arbeitsmarktbedingten, *unfreiwilligen Teilzeitarbeit*, die im Kontext von Beschäftigungsprekarität relevant ist, wird – da im SOEP die Gründe für eine Teilzeitbeschäftigung nicht erhoben werden – auf die Angaben zur gewünschten Arbeitszeit zurückgegriffen werden. Über den Abgleich der vertraglich vereinbarten mit der von den Befragten erwünschten wöchentlichen Arbeitszeit (in Stunden) wird eine Variable gebildet, die über den Wunsch der Befragten nach Erhöhung bzw. Reduzierung der Arbeitszeit Auskunft gibt. Die Informationen werden zur deskriptiven Beschreibung der Beschäftigungsstrukturen genutzt.

Schließlich wird im Kontext von Prekarisierung die Variable *Beschäftigungsverhältnis* mit den Ausprägungen *Normalarbeitsverhältnis* und *atypische Beschäftigung* gebildet. Es wird davon ausgegangen, dass das Risiko der Beschäftigungsprekarität für Personen in atypischen Erwerbsformen höher ist als für Beschäftigte in Standarderwerbsformen (in *Normalarbeitsverhältnissen*), obwohl die Grenze zwischen einem prekär und nicht-prekär eingestuftem Status fließend bleibt (Brehmer/Seifert 2008, S. 504). In Anlehnung an die Definition des Statistischen Bundesamtes liegt atypische Beschäftigung vor, wenn einer sozialversicherungspflichtigen Teilzeitarbeit unter 21 Stunden⁷⁰, einer geringfügigen Beschäftigung, einer befristeten Beschäftigung und/oder einer Beschäftigung in einem Leih-/Zeitarbeitsverhältnis nachgegangen wird (Wingerter 2009, S. 1082). Demnach werden die Angaben zum Beschäftigungsumfang, zur Befristung, zur geringfügigen Beschäftigung (Mini-/Midi-Job) und zur Zeit- bzw. Leiharbeit berücksichtigt. Da die Merkmale in kombinierter Form auftreten, (z.B. befristete Teilzeitarbeit), können die Anteile der atypischen Erwerbsformen nicht einfach addiert werden. Deshalb wird die Variable in einem syntaxbasierten Vorgehen gebildet, bei dem eine Zuordnung zur Ausprägung *Normalarbeitsverhältnis* nur dann erfolgt, wenn ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis über 21 Wochenarbeitsstunden vorliegt. Alle anderen Kombinationen werden als atypisch eingestuft. Die Variable wird für die Beschreibung der Entwicklung, des Ausmaßes und der Struktur atypischer Beschäftigung herangezogen und sowohl in den bivariaten Trend- als auch in den multivariaten Regressionsanalysen verwendet.

Für die Trendanalysen zur Einkommensentwicklung und zur Überprüfung der Polarisierungstheorie werden *einkommensbezogene Merkmale* herangezogen.⁷¹ Das zentrale Einkommensmerkmal stellt das aktuelle *monatliche Bruttoerwerbseinkommen* der Befragten dar, d.h. „das in einem Beschäftigungsverhältnis effektiv gezahlte Brutto-Entgelt“ (Rhein/Stamm 2006, S. 5), auf dessen Basis der Bruttostundenlohn berechnet wird. Ziel der Analysen ist es, die Entwicklung des Einkommens und des Niedriglohnanteils der letzten 20 Jahre in Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufen darzustellen, eine Schätzung der Einkommensprekarität für unterschiedliche Beschäftigtensegmente vorzunehmen sowie im Kontext der Polarisierungsannahme die Entwicklung der Einkommensungleichheit zwischen diesen zu prüfen. Diese erwerbs- und beschäftigungsbezogene Perspektive auf das Einkommen erklärt, warum sich in den Analysen – unabhängig von anderen Einkommensquellen und haushaltsbezogenen Kontextfaktoren – auf die

⁷⁰ Um Teilzeitbeschäftigung, vor allem *vollzeitnahe Teilzeitstellen* nicht per se als prekär einzustufen, wird Teilzeitarbeit über 21 Wochenstunden inzwischen als Standarderwerbsform definiert (Wingerter 2009, S. 1082, vgl. Behr/Fuchs-Rechlin 2013).

⁷¹ Nicht eingegangen wird auf die Variable der *Sondervergütungen* (Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, etc.) und die subjektive Abfrage nach den *Sorgen zur eigenen wirtschaftlichen Situation*, auf die in den deskriptiven Trendanalysen der Einkommensstrukturen Bezug genommen wird. Die Variablen werden in ihrer ursprünglichen Form für die Auswertung übernommen.

individuellen Erwerbseinkommen der Befragten fokussiert wird, die Aufschluss über die strukturellen Rahmenbedingungen des sozialen Dienstleistungssektors geben. Es werden nur das monatliche Bruttoerwerbseinkommen und der hieraus berechnete Bruttostundenlohn auf Personenebene verwendet, wohingegen Einkommenskomponenten auf Haushaltsebene (Haushaltseinkommensangaben) unberücksichtigt bleiben (Brenke/Grabka 2011). Da haushaltsbezogene Einkommensinformationen nicht in die Analysen einfließen, bleibt die Einschätzung der Einkommensprekarität auf den Erwerbskontext der Beschäftigten beschränkt.

Aus den Angaben zum monatlichen Bruttoeinkommen, die im SOEP direkt abgefragt werden und aufgrund der vom DIW durchgeführten Imputation fehlender Werte vollständig vorliegen (Frick/Grabka 2005), wird mit Hilfe der Information zur vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit der nominale *Bruttostundenlohn* berechnet. Hierfür wird zuerst die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit pro Monat berechnet, die sich aus dem Produkt der wöchentlich vereinbarten Arbeitszeit mit dem Faktor 4,34 ergibt (Berthold/Zenzen 2009, S. 6). Um das Risiko extremer Werte aufgrund von Messfehlern zu senken, werden im Vorfeld Personen gelöscht, deren Bruttomonatseinkommen und/oder wöchentliche Arbeitszeit gleich null ist. Das Bruttomonatseinkommen wird dann durch die monatliche Arbeitszeit dividiert, was den nominalen Bruttostundenlohn der Beschäftigten ergibt (ebd.). Bruttomonatseinkommen und Bruttostundenlohn werden – auch für ältere Erhebungsjahre – in Euro angegeben, wobei ab Zeitpunkt der Währungsumstellung eine retrospektive Umrechnung der Einkommensangaben durch das SOEP-Team erfolgte. Eine Berechnung mit inflationsbereinigten Einkommensangaben wird nicht vorgenommen.

Stattdessen wird für die Analysen zur Niedriglohnbeschäftigung jeweils für das Bruttomonatseinkommen und den Bruttostundenlohn eine *Niedriglohngrenze* festgelegt, die in Anlehnung an das Statistische Bundesamt, internationale Standards (OECD) und einschlägige Studien als zwei Drittel des Medianeinkommens bzw. -lohns definiert ist (Rhein/Stamm 2006, S. 5f, vgl. Kalina/Weinkopf 2008). Der Bezugspunkt zur Berechnung der Niedriglohnschwelle ist der Medianwert, d.h. das mittlere Entgelt, bei dem die Verdienste in genau zwei Hälften zerlegt werden, wobei die eine Hälfte mehr und die andere Hälfte weniger als der Medianwert verdient. Beschäftigte, die weniger als zwei Drittel des Medianeinkommens bzw. -lohns erhalten, werden als Niedriglohnverdiener gezählt. Zwar bestehen Parallelen zur in der Armutsforschung verwendeten *Armutsgrenze*, die bei 60% des Medianwertes des Nettoäquivalenzeinkommens festgelegt ist. Jedoch werden Niedriglöhne nicht mit Armutslöhnen gleichgesetzt, da zur Berechnung der Armutsgrenze weitere Einkommensquellen und der Haushaltskontext einbezogen werden. Dennoch wird nicht ausgeschlossen, dass für Niedriglohnbezieher ein erhöhtes Armutsrisiko besteht (Göbel/Krause/Schupp 2005). Für die vorliegende Untersuchung wird der Medianwert des nominalen Bruttomonatseinkommens und Bruttostundenlohns aus den Einkommensangaben aller Beschäftigten des Vergleichssamples genutzt, um daraus die Niedriglohnschwellenwerte zu berechnen. Somit ist gewährleistet, dass eine valide Niedriglohngrenze vorliegt, mit der Niedriglohnanteile zwischen den Samples verglichen werden können. Darüber hinaus werden wegen des Lohngefälles zwischen Ost- und Westdeutschland für beide Arbeitsplatzregionen getrennte Niedriglohngrenzen berechnet, die für die deskriptiven Trendanalysen berücksichtigt werden. In der logistischen Regressionsanalyse wird als abhängige Variable die bundeseinheitliche Niedriglohngrenze verwendet, wobei die Arbeitsplatzregion als Kontrollmerkmal berücksichtigt wird.

Folgende bundeseinheitlich und getrennt nach Landesteilen dargestellten Niedriglohnschwellen ergeben sich aus den jeweiligen Medianwerten der Einkommensangaben des Vergleichssamples der fünf Erhebungswellen des SOEP (vgl. Tabelle 9):

Tabelle 9: Niedriglohnschwellen im Vergleichssample des SOEP 1993, 2000, 2004, 2008, 2011⁷²

	1993	2000	2004	2008	2011
Deutschland					
Niedriglohnschwelle (brutto pro Monat)	1091 EUR	1329 EUR	1493 EUR	1533 EUR	1547 EUR
Niedriglohnschwelle (brutto pro Stunde)	6,30 EUR	7,87 EUR	9,03 EUR	9,09 EUR	9,24 EUR
Westdeutschland					
Niedriglohnschwelle (brutto pro Monat)	1142 EUR	1397 EUR	1593 EUR	1600 EUR	1667 EUR
Niedriglohnschwelle (brutto pro Stunde)	6,75 EUR	8,27 EUR	9,55 EUR	9,62 EUR	9,85 EUR
Ostdeutschland					
Niedriglohnschwelle (brutto pro Monat)	852 EUR	1091 EUR	1243 EUR	1267 EUR	1267 EUR
Niedriglohnschwelle (brutto pro Stunde)	4,72 EUR	6,10 EUR	7,19 EUR	7,19 EUR	7,31 EUR

Quelle: SOEP 1993-2011, eigene Berechnungen.

Schließlich wird als ergänzende Sicht auf die Beschäftigungs- und Einkommensstrukturen das Schwerpunktthema des Jahres 2011 ausgewertet, in dem Angaben zu den *Arbeitsbedingungen und -belastungen* der Befragten erhoben wurden. Über die deskriptive Analyse interessanter Items (z.B. empfundener Zeitdruck und Arbeitsumfang, Einschätzung von Aufstiegschancen und Verdienstmöglichkeiten) – insbesondere im Verhältnis zu den Angaben aller Beschäftigten im SOEP – werden Rückschlüsse darauf gezogen, wie sich die arbeitsinhaltliche Dimension der Beschäftigung im Sozial-, Erziehungs- und Pflegesektor ausgestaltet. Keine der herangezogenen Variablen muss modifiziert werden.

⁷² Die bundeseinheitliche Niedriglohnschwelle liegt 1993 bei einem Bruttomonatsentgelt von 1091 EUR und erhöht sich bis 2011 um 456 EUR brutto monatlich, was einem Anstieg zu laufenden Preisen um 29,5% entspricht. Der Anstieg der Niedriglohngrenze muss vor der Entwicklung der Lebenshaltungskosten interpretiert werden. Die Verbraucherpreise steigen zwischen 1993 und 2011 um 25%, womit diese unter dem Anstieg des mittleren Bruttomonatsentgelts liegen. Ein Abgleich der im SOEP ermittelten Niedriglohngrenzen mit einschlägigen Studien ergibt nur geringe Abweichungen, die auf Unterschiede in der Untersuchungsgruppe zurückzuführen sind (Brehmer/Seifert 2008, S. 511, Kalina/Weinkopf 2008, S. 451).

4.1.3 Methoden

In der vorliegenden Studie werden zur Untersuchung der Bildungs- und Beschäftigungssituation im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe und zur Prüfung der Verdrängungs- und Polarisierungsannahme unterschiedliche bi- und multivariate Methoden angewendet. Das Methodenrepertoire reicht von einfachen deskriptiven (uni- und bivariaten) Auswertungsverfahren bis zu logistischen und linearen Regressionsanalysen, in denen die bivariaten Befunde unter Einbezug weiterer Kontrollvariablen vertiefend untersucht und abgesichert werden.

Deskriptive Trendanalysen

Die Ergebnisse der deskriptiven univariaten Analysen zur Entwicklung der Qualifikationsstrukturen und Weiterbildungsbeteiligung sowie der Beschäftigungs- und Einkommensstrukturen basieren auf einer Trendbeobachtung von *relativen Häufigkeiten* und *Mittelwerten* der Merkmalsausprägungen der für die Analyse herangezogenen Variablen. In der Ergebnisdarstellung werden für jedes Erhebungsjahr die berechneten Häufigkeitsanteile oder Mittelwerte miteinander verglichen. Wegen möglicher Abweichungen von der Grundgesamtheit werden für die Beobachtungswerte als Signifikanzprüfung der Trendentwicklung *Konfidenzintervalle* angegeben. Mit der Berechnung eines Konfidenzintervalls wird ein Vertrauensbereich ermittelt, innerhalb dessen sich der Parameter der Grundgesamtheit *wahrscheinlich* bewegt (Bortz 2005, S. 102). Gemäß des üblichen Vorgehens wird sich auf ein 95-Prozent-Konfidenzniveau festgelegt, so dass „sich im Bereich plus minus 1.96 Standardabweichungen um den Mittelwert 95 Prozent aller Werte befinden“ (Bühner/Ziegler 2009, S. 163). Ein signifikanter Unterschied zwischen den Beobachtungswerten zweier Gruppen oder Erhebungsjahre ergibt sich, wenn sich die verglichenen Konfidenzintervalle nicht überlappen. So werden die Aussagen zu den univariaten Trendentwicklungen im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe statistisch abgesichert.⁷³

In den deskriptiven Trendanalysen werden zur Prüfung der Frage, ob sich bildungs- und beschäftigungsbezogene Strukturveränderungsprozesse für einzelne Beschäftigtensegmente unterschiedlich ausgestalten, Verfahren der Kontingenz- bzw. Kreuztabellierung, Mittelwertvergleiche und Zusammenhangsmessung angewendet. Während mit *Kontingenztabellen* für kategoriale Variablen auf nominalem Skalenniveau die Unterschiede im Auftreten bestimmter Merkmale geprüft werden, wird für die Analyse der statistischen Signifikanz dieser Häufigkeitsunterschiede der *Chi-Quadrat-Unabhängigkeitstest* durchgeführt. Dieser nichtparametrische Test trifft Aussagen über die Unabhängigkeit von zwei (in Kontingenztabellen gegenübergestellten) Variablen auf Nominalskalenniveau (Bühner/Ziegler 2009, S. 295ff). Da nur Häufigkeiten miteinander verglichen werden, spielt keine Rolle, welches Merkmal als abhängige Variable (AV) und welches als unabhängige Variable (UV) angesehen wird. Mit dem Chi-Quadrat-Wert X^2 und der Signifikanz p werden Aussagen darüber getroffen, ob sich die beobachteten Häufigkeiten der Variablen signifikant von den zu erwarteten Häufigkeiten unterscheiden (Rasch/Friese/Hofmann/Naumann 2006, S. 83). Die gemäß der Freiheitsgrade zu bestimmende Signifikanz p gibt Auskunft über die Auftrittswahrscheinlichkeit der Differenz unter der Nullhypothese H_0 , die in der

⁷³ Neben den Konfidenzintervallen wird bei der Interpretation von Mittelwerten zusätzlich die *Standardabweichung* berichtet. Einzelne Rechenschritte zu beiden Verfahren erklären Bortz (2005), Rasch et al. (2006) und Cleff (2011) (Bortz 2005, S. 101ff, Rasch/Friese/Hofmann/Naumann 2006, S. 21ff und 86ff, Cleff 2011, S. 59ff).

Regel besagt, dass kein Unterschied zwischen den untersuchten Variablen existiert. Mittels der Festlegung einer Entscheidungsgrenze, dem Signifikanzniveau α , wird bestimmt, welche Wahrscheinlichkeit einer Fehlentscheidung bei Ablehnung der Nullhypothese tolerierbar ist (ebd., S. 56f). Gemäß des üblichen Vorgehens wird ein Signifikanzniveau von 0,05 bestimmt, wobei ein p-Wert unter 0,05 als *signifikant* und ein p-Wert unter 0,01 als *sehr signifikant* bezeichnet wird. Per Konvention wird auch auf die Sternchen-Darstellung zurückgegriffen, nach der p-Werte unter 0,05 mit einem Sternchen (*), p-Werte unter 0,01 mit zwei Sternchen (**) und p-Werte von unter 0,001 mit drei Sternchen (***) gekennzeichnet sind (ebd., S. 57f).

Da der Chi-Quadrat-Wert nicht nur mit zunehmender Abhängigkeit zwischen zwei Merkmalen, sondern auch mit zunehmender Stichprobengröße ansteigt, werden zur Prüfung von Zusammenhängen *Korrelationsanalysen* durchgeführt, für die von der Stichprobengröße unabhängige Zusammenhangsmaße vorliegen. Die Entscheidung, welche Korrelationsanalyse durchgeführt wird, hängt vom Skalenniveau der interessierenden Variablen ab, wobei zwischen *Kontingenzmaßen* für nominalskalierte Merkmale, *Rangkorrelationsmaßen* für ordinalskalierte Daten und *Korrelationskoeffizienten* für metrische Skalen unterschieden wird (ebd., S. 145). Mit der Korrelationsrechnung werden je nach Skalenniveau unterschiedliche Aussagen zur Stärke und Richtung des Zusammenhangs zwischen zwei Variablen getroffen. Informationen zur *Stärke* eines Zusammenhangs beruhen auf der Frage, ob die Veränderung des einen Merkmals eine deutliche Veränderung des anderen Merkmals bewirkt oder nicht (ebd., S. 121). Zur Einschätzung, ob zwischen zwei Variablen ein (eher) starker oder (eher) schwacher Zusammenhang besteht, wird der Wertebereich der Parameter interpretiert, der zwischen 0 und 1 bzw. zwischen -1 und 1 liegen kann. Nimmt der gewählte Koeffizient den Wert null an, liegt kein Zusammenhang, liegt dieser den Wert -1 oder 1 an, liegt ein perfekter Zusammenhang vor. Während Aussagen zur Stärke eines Zusammenhangs von Parametern aller Skalenniveaus getroffen werden können, müssen zur Einschätzung der *Richtung* eines Zusammenhangs mindestens ordinalskalierte Variablen verwendet werden. Es kann – je nach Vorzeichen des Wertes – ein Zusammenhang entweder positiv oder negativ gerichtet sein. Bei einem positiven Zusammenhang gehen hohe Werte der einen Variable mit hohen Werten der anderen Variable einher, wohingegen bei einem negativen Zusammenhang hohe Werte der einen Variable niedrigen Werten der anderen Variable entsprechen (oder umgekehrt) (ebd.). In den Korrelationsanalysen der vorliegenden Studie werden – je nach Kombination und Skalenniveaus der untersuchten Merkmale verschiedene Korrelationsparameter (Phi, Cramers V, Eta, Spearman, Pearson) herangezogen und interpretiert. Die genaue Berechnung und Interpretation ihrer Wertebereiche, auf die aus Platzgründen hier nicht eingegangen wird, kann in verschiedenen Statistiklehrbüchern nachgelesen werden (Bortz 2005, Cleff 2011, Benninghaus 2007, Rasch et al. 2006, Bühner/Ziegler 2009).

Für die Korrelationskoeffizienten erfolgt die Signifikanzprüfung auf unterschiedliche Wege. Da Phi und Cramers V normierte Maßzahlen des Chi-Quadrat-Wertes darstellen, wird zur Signifikanzprüfung beider Verfahren der p-Wert von X^2 verwendet (Bortz 2005, S. 228). Während die Korrelationskoeffizienten Spearman und Pearson eigene Signifikanzwerte aufweisen, werden für Korrelationsanalysen zum Zusammenhang zwischen einer metrischen Variable und einem Merkmal auf Nominal- oder Ordinalskalenniveau spezielle Signifikanztests vorgenommen. Die Ergebnisse der Korrelationskoeffizienten Eta und Spearman werden je nach Verteilungsform der

metrischen Variable mit einem parametrischen oder nicht-parametrischen Test zur Überprüfung von Unterschiedshypothesen abgesichert. Da es sich bei den deskriptiven Analysen zu Unterschieden zwischen den Beschäftigtensegmenten um unabhängige Stichproben handelt, werden folgende vier Testverfahren herangezogen: bei normalverteilten metrischen Variablen wird entweder (1) der *T-Test* oder (2) die *Einfaktorielle Varianzanalyse (ANOVA)*, bei nicht normalverteilten metrischen Variablen entweder (3) der *Mann-Whitney-U-Test* oder (4) der *Kruskal-Wallis-Test* durchgeführt.⁷⁴ Während (1) und (3) für UV mit maximal zwei Merkmalsausprägungen geeignet ist, werden (2) und (4) dann angewendet, wenn die UV mehr als 2 Merkmalsausprägungen besitzt. Die Signifikanzprüfung der Unabhängigkeitstests folgen einem ähnlichen Vorgehen wie beim Chi-Quadrat-Test. Zum Nachvollzug der konkreten Herleitung geben u.a. Bühner et al. (2009) Aufschluss (Bühner/Ziegler 2009, S. 254ff, 281ff, 347ff, 382ff).

Zur Prüfung der Polarisierungsthese, bei welcher der Auseinanderentwicklung von Beschäftigungs- und Einkommensstrukturen zwischen Beschäftigtengruppen nachgegangen wird, findet weitergehend eine Berechnung des *Gini-Koeffizienten* statt. Der Gini-Koeffizient ist ein Standardmaß zur Messung der relativen Konzentrationsverteilung und wird in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften häufig zur Analyse von Einkommensungleichheit herangezogen. Dessen Berechnung geht aus der *Lorenz-Kurve* hervor, einem grafischen Instrument zur Darstellung der relativen Konzentration einer Häufigkeitsverteilung (Schwarze/Elsas 2013, S. 106ff). Hierfür werden die Merkmale, die zur Darstellung als Lorenzkurve herangezogen werden, der Größe nach aufsteigend sortiert. Danach werden der *Anteil Merkmalsträger u* und die *kumulierte relative Merkmalssumme v* berechnet und graphisch dargestellt (Toutenburg/Heumann 2008, S. 86). Die Abweichung der Lorenz-Kurve vom Idealfall der *Geraden der perfekten Verteilung*, einer im 45 Grad-Winkel ansteigenden Diagonalen, ergibt die *Konzentrationsfläche*, die mit zunehmender Größe auf eine ungerechtere Verteilung im untersuchten Merkmal hinweist.⁷⁵ Der Gini-Koeffizient gibt die grafische Information der Lorenz-Kurve in einer Kennzahl wieder, wobei dieser proportional mit der Größe der Konzentrationsfläche, d.h. quasi mit dem *Bauch* der Gleichverteilungsgeraden ansteigt. Der Gini-Koeffizient, dessen Berechnung bei Toutenburg et al. (2008) nachvollzogen werden kann (Toutenburg/Heumann 2008, S. 87ff), nimmt Werte zwischen 0 und 1 an, wobei 0 für völlige Gleichverteilung und 1 für völlige Ungleichverteilung stehen. Je höher der Gini-Koeffizient ausfällt, desto größer ist die Ungleichverteilung zwischen den Ausprägungen des untersuchten Merkmals (Schwarze/Elsas 2013, S. 115ff). Mit Hilfe einer Analyse der Entwicklung des Gini-Koeffizienten für die Beschäftigungs- und Einkommensstrukturen nach Segmenten (z.B. Statusgruppen, Geschlecht) über den Vergleich der Werte der verschiedenen Erhebungsjahre wird geprüft, ob und in welchem Ausmaß ein Anstieg der Beschäftigungs- und Einkommensungleichheit zwischen den Beschäftigten des Samples der sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe zu beobachten ist.

⁷⁴ Die Prüfung der Normalverteilung erfolgt mittels des *Lilliefors-Tests*, einer in SPSS vorgenommenen Modifikation des *Kolmogorov-Smirnov-Tests* (Bühl/Zöfel 2002, S. 222, vgl. Eckstein 2014, S. 253).

⁷⁵ Im Beispiel der Analyse der Einkommensverteilung in der Bevölkerung eines Landes würde bei völliger Gleichverteilung jede Person genau gleich viel verdienen und exakt den gleichen Einkommensanteil aufweisen. Das andere Extrem der völligen Ungleichverteilung der Einkommen wäre hingegen gegeben, wenn eine Person das gesamte Einkommen des Landes verdienen würde (Schwarze/Elsas 2013, S. 106).

Regressionsverfahren

Zur Konkretisierung der deskriptiven Ergebnisse zu den Qualifikations-, Beschäftigungs- und Einkommensstrukturen des Samples der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe werden zu relevanten Fragestellungen auch Regressionsanalysen durchgeführt. Es werden logistische und lineare Regressionsverfahren angewendet. Mit der Schätzung *logistischer Regressionsmodelle* sollen folgende Fragestellungen beantwortet werden:

- (1) *Welche Einflussfaktoren sind für die Besetzung einer Führungsposition relevant?*
- (2) *Welche Einflussfaktoren sind für die Weiterbildungsbeteiligung, d.h. für eine Teilnahme an berufsbezogenen Kursen und Lehrgängen relevant?*
- (3) *Welche Beschäftigtengruppen weisen ein erhöhtes Risiko für eine atypische Beschäftigung auf?*
- (4) *Welche Beschäftigtengruppen weisen ein erhöhtes Risiko für eine Beschäftigung im Niedriglohnssektor (gemessen am Bruttomonatseinkommen und Bruttostundenlohn) auf?*

Die *linearen Regressionsanalysen* werden zur Prüfung der Polarisierungsannahme verwendet. Es wird für je ein Erhebungsjahr unter Kontrolle der Berufsposition sowie weiterer Einflussfaktoren je ein lineares Regressionsmodell zum Bruttomonatseinkommen und Bruttostundenlohn geschätzt. Es wird gefragt, ob und inwieweit das Arbeitseinkommen der Beschäftigten von der Berufsposition beeinflusst wird. Über den Trendvergleich der Ergebnisse wird untersucht, ob zwischen den Statusgruppen im Zeitverlauf eine Auseinanderentwicklung von Einkommensverhältnissen zu beobachten ist und ob dieses Phänomen bestehen bleibt, wenn weitere Einflussfaktoren konstant gehalten werden. Im Folgenden werden die Grundzüge der logistischen und linearen Regressionsanalyse als Basis für deren Ergebnisinterpretation dargelegt. Für einen detaillierten Methodenüberblick zum logistischen und/oder linearen Regressionsverfahren können die Erläuterungen von Rasch et al. (2006), Field (2009), Wolf et al. (2010), Cleff (2011), Urban et al. (2011), Eckstein (2014) und Wentura et al. (2015) herangezogen werden (Rasch et al. 2006, S. 146ff, Field 2009, S. 197ff, 264ff, Wolf/Best 2010, S. 607ff, S. 827ff, Cleff 2011, S. 147ff, Urban/Mayerl 2011, Eckstein 2014, S. 315ff, Wentura/Pospeschill 2015, S. 23ff).

Die Regressionsanalyse ist ein multivariates Verfahren zur Schätzung des Einflusses mehrerer UV auf eine AV. Ihr Vorteil besteht darin, dass der Einfluss einer UV auf eine zu erklärende Variable geschätzt wird, während andere Faktoren konstant gehalten werden. Die Einteilung der untersuchten Merkmale in AV und UV hängt von der zugrunde gelegten Fragestellung ab. Demnach wird bei der Regression nicht nur ein Zusammenhang unterstellt, sondern eine aus theoretischen Vorüberlegungen abgeleitete kausale Richtung des Zusammenhangs angenommen (Wolf/Best 2010, S. 607). Das Grundprinzip der *linearen Regression* besteht darin, dass nur lineare Einflussbeziehungen geschätzt werden, weswegen AV auf metrischem Skalenniveau vorausgesetzt werden. Es wird angenommen, dass zwischen den UV (auch Prädiktoren genannt) und der AV (auch Kriterium genannt) ein linearer Zusammenhang besteht, der durch die Berechnung einer Regressionsgleichung bzw. einer linearen Funktion dargestellt wird (Rasch et al. 2006, S. 146f). Die Regressionsgleichung der multiplen linearen Regressionsanalyse wird folgendermaßen formuliert (Wentura/Pospeschill 2015, S. 33):

$$y = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \dots + \beta_i x_i + e$$

mit:

y = abhängige Variable

x_1, \dots, x_i = unabhängige Variablen

β_0 = Regressionskonstante

β_1, \dots, β_i = Regressionskoeffizienten der jeweiligen unabhängigen Variablen

e = Residuum (Fehlerterm)

Die Regressionsgleichung besteht aus mehreren Komponenten. Neben der Zielgröße der *abhängigen Variable* y und den *unabhängigen Variablen* x_i bezeichnet die *Regressionskonstante* β_0 den Wert, bei dem die Regressionsgerade die y -Achse schneidet. Die verschiedenen *Regressionskoeffizienten* β_i der in das Regressionsmodell einfließenden UV geben Auskunft über die Steigung der Geraden und darüber, aus welcher Größenveränderung der UV eine Veränderung der AV resultiert. Mit anderen Worten geben die Steigungskoeffizienten den Betrag an, um welchen sich die AV ändert, wenn sich die UV um eine Einheit ändern. Dabei drückt eine Gerade mit einer eher flach verlaufenden Steigung (oder Gefälle) einen geringeren Einfluss und eine Gerade mit einer eher starken Steigung (oder Gefälle) einen größeren Einfluss der jeweiligen UV auf die AV aus (Cleff 2011, S. 150). Schließlich wird die Regressionsfunktion um einen *Fehlerterm* e ergänzt, der die Abweichung der Vorhersage der Regressionsgeraden vom tatsächlichen Beobachtungswert ausdrückt (Rasch et al. 2006, S. 148). Um die Fehlerterme (Residuen) so gering wie möglich zu halten und die optimale Gerade, die den Punktschwarm aus Beobachtungswerten am besten wiedergibt, zu bestimmen, wird das *Kriterium der kleinsten Quadrate* angewendet. Hierbei ist die Gerade so zu legen, dass die Summe der quadrierten Abweichungen der empirischen y -Werte von den vorhergesagten y -Werten möglichst minimiert wird (ebd.). Der Vorteil der *Kleinste-Quadrate-Methode* (OLS-Methode = ordinary least squares method) besteht im Quadrieren der Residuen, so dass sich positive und negative Residuenwerte nicht gegenseitig aufheben, wie es beim Summieren der Abweichungen der Fall wäre. Durch das OLS-Verfahren werden eine eindeutige Regressionsgerade gebildet und die Schätzer der unbekannten Parameter der Regressionsgleichung, d.h. des Regressionskoeffizienten, der Konstante und des Fehlerterms bestimmt (Wolf/Best 2010, S. 613ff).

In der Ergebnisdarstellung der linearen Regressionsanalysen erfolgt eine Interpretation der unstandardisierten Regressionskoeffizienten.⁷⁶ An den Regressionskoeffizienten lässt sich – unter Kontrolle aller anderen UV – der Beitrag des jeweiligen Prädiktors für die Erklärung der AV ablesen. Über den Vergleich der Regressionskoeffizienten im Zeitverlauf wird zudem geprüft, ob und inwieweit sich die Effekte der UV auf die AV verändern. Handelt es sich bei der UV um eine stetige Einflussgröße, beschreibt der Regressionskoeffizient die Veränderung der Zielvariablen pro Maßeinheit der Einflussvariablen (ebd., S. 623f). Damit erfolgt eine direkte Interpretation des Regressionskoeffizienten: wenn sich der Faktor um eine Einheit ändert, dann ändert sich die AV um b Einheiten. Dass in den Regressionsanalysen der vorliegenden Arbeit vornehmlich kategoriale dichotome Merkmale als UV einfließen, muss bei der Interpretation der Regressionskoeffi-

⁷⁶ Eine detaillierte Aufklärung über die Interpretationsschwierigkeiten von standardisierten Regressionskoeffizienten bieten Urban et al. (2011) (Urban/Mayerl 2011, S. 103ff).

zienten berücksichtigt werden. Unter Beachtung der Kodierungslogik der dichotomen UV geben deren Regressionskoeffizienten die mittleren Abweichungen der Zielvariablen bei einer kodierten Merkmalsausprägung von einer Vergleichsgröße an, die bei der Modellspezifikation als Referenzkategorie definiert wird und in deren Verhältnis alle anderen Merkmalsausprägungen betrachtet werden (Urban/Mayerl 2011, S. 284).

Um Aussagen über die Anpassungsgüte des Regressionsmodells, d.h. die Qualität der Anpassung der Regressionsgeraden an die Beobachtungswerte zu treffen, wird das Bestimmtheitsmaß R^2 herangezogen. R^2 gibt an, wie gut die Prädiktoren geeignet sind, die AV vorherzusagen bzw. deren Varianz zu erklären (ebd., S. 103ff). R^2 nutzt das Konzept der Varianzzerlegung, bei der sich die Varianz der AV in erklärte Varianz und nicht erklärte Varianz (Residualvarianz) zerlegen lässt. Der R^2 -Wert lässt sich als Quotient aus der durch die Regression erklärten Varianz (*SSR – sum of squares due to regression*) und der Gesamtvarianz der Variablen (*SST – sum of squares total*) berechnen, wobei dieser Werte zwischen 0 und 1 annimmt (Wolf/Best 2010, S. 618). Während bei einem R^2 nahe 0 eine schlechte Modellanpassung vorliegt, bei der die ausgewählten UV die zu erklärende AV nur schlecht vorhersagen, bedeutet ein R^2 von 1, dass die AV durch die ausgewählten UV vollständig erklärt werden und die Anpassungsgüte des Modells perfekt ist. Für jedes Regressionsmodell werden so der prozentuale Varianzanteil der AV angegeben (Rasch et al. 2006, S. 161). Ein R^2 -Wert von 0,5 bedeutet demnach, dass mit den im Regressionsmodell verwendeten UV 50% der Varianz der AV erklärt werden.⁷⁷

Weitergehend wird die Signifikanz des Gesamtmodells (F-Statistik) und der einzelnen Regressionskoeffizienten (t-Statistik) geprüft (Urban/Mayerl 2011, S. 161ff). Bei der F-Statistik wird die Gesamtsignifikanz des Modells überprüft, d.h. ob das Bestimmtheitsmaß R^2 nur zufällig oder durch den Zusammenhang der Daten entstanden ist. Es wird demnach die Hypothese getestet, dass alle Steigungsparameter eines Modells bzw. das Bestimmtheitsmaß gleich null sind. Hierbei wird der F-Wert mit dem theoretischen Wert aus der Wahrscheinlichkeitsverteilung verglichen, wobei der F-Wert höher sein sollte, als der theoretisch Angenommene (ebd., S.163ff). Dieser Vergleich lässt sich aus dem in SPSS angegebenen Signifikanzwert p des F-Wertes ablesen, der mit einem festgelegten Signifikanzniveau von 0,05 darunter liegen sollte, um davon auszugehen, dass das gewählte Regressionsmodell mit den dazugehörigen UV einen signifikanten Einfluss auf die zu erklärende AV hat (ebd.). Mit der t-Statistik, d.h. mit dem t-Wert und dem dazugehörigen Signifikanzwert p lässt sich hingegen für jeden Regressionskoeffizienten einzeln die Signifikanz und damit der Beitrag der jeweiligen UV zur Erklärung der AV bestimmen. Es wird demnach für jeden einzelnen Regressionskoeffizienten getestet, ob dieser gleich null ist. Auch hier wird der berechnete Wert mit dem theoretischen Wert einer Wahrscheinlichkeitsfunktion verglichen. Ein Signifikanzwert p unter dem festgelegten Signifikanzniveau 0,05 besagt demzufolge, dass die jeweilige UV einen signifikanten Einfluss auf die AV ausübt (ebd., S. 162f).

⁷⁷ Neben dem R^2 -Wert wird bei der Modellanpassung auch auf das korrigierte R^2 geachtet, welcher im Unterschied zum R^2 -Wert das Hinzuziehen von für die Erklärung der AV nicht relevanten UV mit einer Verkleinerung des Anteilswertes *bestraft* (Wolf/Best 2010, S. 618). Deshalb nimmt das korrigierte R^2 einen geringeren Wert an als das einfache R^2 und kann in manchen Fällen sogar negativ werden. Leider ist das korrigierte R^2 nicht als Prozentsatz an erklärter Varianz der AV zu verwenden, weswegen dieses in der Ergebnisdarstellung nicht berichtet wird.

Schließlich wird bei der Spezifikation der linearen Regressionsmodelle berücksichtigt, dass die Methode der kleinsten Quadrate an verschiedene Voraussetzungen geknüpft ist, die bei ihrer Verletzung zu verzerrten Schätzwerten für Regressionskoeffizienten und Standardfehler führen, was wiederum mit fehlerhaften Signifikanztests und Konfidenzintervallen einhergeht (Wolf/Best 2010, S. 615ff, Ohr 2010, Urban/Mayerl 2011, S. 177ff). Hierzu zählt die Bedingung, dass die AV metrisches Skalenniveau aufweist. Die UV dürfen zwar kategoriale Merkmale enthalten, jedoch müssen diese als Dummy-Variablen, d.h. als binäre Indikatorvariablen mit zwei Ausprägungen (0/1) kodiert werden (Wolf/Best 2010, S. 615). Eine weitere Voraussetzung besteht darin, dass das Modell vollständig sein, d.h. möglichst alle Prädiktoren für die präzise Vorhersage der AV enthalten sollte. Dem entspricht, dass dem Regressionsmodell keine für die Erklärung der AV irrelevanten Merkmale hinzugefügt werden. Beides wird über eine theoretische Fundierung des Modells und eine angemessene Operationalisierung der theoretischen Begriffe erreicht (ebd., S. 616f). Zudem sollten *Multikollinearität*, d.h. die Abhängigkeit der Prädiktoren sowie die *Autokorrelation*, d.h. die Korrelation der Residuen vermieden werden (Ohr 2010, S. 646ff). Die Kollinearitätsdiagnose zur Bestimmung von Multikollinearität erfolgt mit Hilfe einer Betrachtung der Korrelationsmatrix der UV sowie über die Berechnung der Toleranzwerte und des Varianzinflationsfaktors (VIF), die als Maßzahlen für die Eigenständigkeit jeder UV interpretiert werden (Urban/Mayerl 2011, S. 230ff). Die Prüfung der Autokorrelation erfolgt über den *Durbin-Watson-Test* (ebd., S. 264ff). Neben der Unabhängigkeit der Residuen sollten diese auch normalverteilt sein (ebd., S. 193ff). Die Prüfung der Normalverteilung der Residuen erfolgt graphisch über die Erstellung eines Histogramms und eines Normalverteilungsdiagramms der standardisierten Residuen und anschließend über den *Lilliefors-Test* auf Normalverteilung (ebd.). Schließlich sollte die Varianz der Residuen für jeden Wert der UV identisch sein, was einer *Homoskedastizität* der Störgrößen entspricht und bedeutet, dass die Streuung der Residuen mit steigenden Werten der AV nicht zu- oder abnimmt, da diese sonst nicht die kleinstmögliche Varianz aufweisen (Ohr 2010, S. 648ff). Zur optischen Überprüfung der Varianzhomogenität wird ein Streudiagramm mit den standardisierten geschätzten Werten der AV und den studentisierten Residuen erstellt, an dem das Vorliegen von Homo- bzw. Heteroskedastizität erkannt wird. Die optische Überprüfung, ob höhere Werte der geschätzten AV mit höheren Werten der Residuen einhergehen, wird durch den *Glejser-Test* abgesichert (ebd., S. 657f). Zur Beseitigung des Effekts der Streuungsungleichheit der Residuenvarianz, mit dem Verzerrungen in der Varianz der Regressionskoeffizienten und fehlerhafte Signifikanztests verbunden sind, werden *heteroskedastie-robuste Standardfehler* berechnet, die zwar nicht direkt in SPSS zur Verfügung stehen, jedoch mittels eines Makros über ein Dialogfeld eingesetzt werden (Hayes/Cai 2007).

Während mit einer linearen Regressionsanalyse die Vorhersage- bzw. Erwartungswerte für die AV direkt geschätzt werden, wird mit Hilfe der *logistischen Regressionsanalyse* die *Wahrscheinlichkeit des Eintretens* eines spezifischen Ereignisses in Abhängigkeit von verschiedenen Einflussgrößen bestimmt (Best/Wolf 2010, S. 827). Hierbei weist die AV kein metrisches, sondern ein nominales Skalenniveau auf. Handelt es sich um eine dichotome AV, d.h. eine Variable mit zwei Merkmalsausprägungen, wird diese mit einer *binär logistischen Regression* untersucht (ebd.). Hierbei sind die zwei Merkmalsausprägungen der dichotomen Variable als sich gegenseitig ausschließende Items 0 und 1 kodiert, wobei 1 das Eintreten eines Ereignisses oder eines Zustandes und 0 dessen Gegenteil, d.h. das Nichteintreten eines Ereignisses oder eines Zu-

standes repräsentiert. Die logistische Regression wird deshalb angewendet, weil mit einer kategorialen AV grundlegende Voraussetzungen für die Anwendung einer linearen Regression nicht gegeben sind, z.B. die Normalverteilung und Streuungsgleichheit der Residuen (Urban/Mayerl 2011, S. 324). Die Schätzwerte der kategorialen AV können nicht durch eine lineare Funktion bestimmt werden. Da Wahrscheinlichkeiten nur innerhalb eines Bereichs zwischen 0 und 1 liegen, wird eine funktionale Form gefunden, die besser an die Modellierung von Wahrscheinlichkeitsverläufen angepasst ist, d.h. den Zusammenhang zwischen der Veränderung der Einflussgrößen (UV) und der Wahrscheinlichkeit der Zugehörigkeit zu einer Kategorie der AV adäquat abbildet (Best/Wolf 2010, S. 829). Es wird eine *Link-Funktion* zwischen die lineare Funktion und die Schätzwerte geschaltet, mittels derer die Regressionsgerade in einen nicht-linearen Verlauf transformiert wird (Diaz-Bone/Künemund 2003, S. 5f). Zunächst wird die dichotome AV als *unbeobachtete bedingte Auftrittswahrscheinlichkeit* p ($y = 1$) modelliert. Dadurch ergibt sich eine im Intervall $[0;1]$ stetige AV. Da die AV wie in der linearen Regressionsschätzung aber Werte von $-\infty$ bis $+\infty$ annehmen können soll, werden zwei weitere Transformationen vorgenommen. Erstens wird als AV nicht länger die Wahrscheinlichkeit des Eintretens eines Ereignisses, sondern das *Chancenverhältnis* (*odds ratio*, *likelihood ratio*) betrachtet. Das Chancenverhältnis, bei dem das Verhältnis der beiden Wahrscheinlichkeiten p und $1-p$ zueinander im Fokus steht, drückt sich als Wahrscheinlichkeit des Eintretens dividiert durch die Wahrscheinlichkeit des Nicht-Eintretens des Ereignisses aus⁷⁸ (Rese 2000, S. 109):

$$\text{Odds} = p(y = 1) / (1 - p(y = 1))$$

Mit der Verwendung der Odds ratio nimmt die AV nun Werte im Intervall $[0; +\infty]$ an. Um auch die Beschränkung nach unten aufzuheben, wird das Chancenverhältnis zweitens logarithmiert. Die logarithmierten Odds werden als *Logit* bezeichnet, das schließlich die AV in der logistischen Regression darstellt (ebd.):

$$\ln [p(y = 1) / (1 - p(y = 1))] = \text{Logit} = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \dots + \beta_i x_i$$

Um zu sehen, wie in der logistischen Regression die Wahrscheinlichkeiten modelliert werden, muss die Gleichung des Logit-Modells, mit der die AV nun alle Werte zwischen $[-\infty; +\infty]$ annimmt, schließlich noch nach p aufgelöst, d.h. umgestellt und entlogarithmiert werden. Damit erhält man die logistische Regressionsgleichung, mit der ausgedrückt wird, dass die Regressionskurve nicht linear, sondern langgestreckt S-förmig verläuft und sich asymptotisch an die Extremwerte 0 und 1 annähert (ebd., Best/Wolf 2010, S. 830, Urban/Mayerl 2011, S. 334):

$$p(y = 1) = 1 / (1 + e^{-z})$$

mit

p = Wahrscheinlichkeit des Eintretens von 1

e = 2,71828183 (Eulersche Zahl)

$z = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \dots + \beta_i x_i$

⁷⁸ Als Beispiel kann ein Münzwurf dienen, bei dem im Idealfall die gleiche Wahrscheinlichkeit vorliegt, dass die Münze oben oder unten landet. Die Chancen sind 50/50, was Odds von 1 entspricht. Ein anderes Beispiel wird mit einem Würfelwurf angeführt. Das Chancenverhältnis, eine 6 zu würfeln, liegt mit den Odds 1 (die 6) zu 5 (eine der anderen fünf Zahlen) bei 0,2 (Diaz-Bone/Künemund 2003, S. 5).

Während die Schätzung der linearen Regressionsgleichung über die Methode der kleinsten Quadrate (OLS-Methode) erfolgt, werden die Parameter der logistischen Regressionskurve mit der *Maximum-Likelihood-Methode (ML-Methode)* geschätzt (Gautschi 2010). Bei der ML-Methode werden die Parameter der Schätzfunktion (β_0 - und β_j -Koeffizienten) danach ausgewählt, dass mit diesen mit *maximaler Wahrscheinlichkeit (Maximum-Likelihood)* die genauen Beobachtungswerte der Stichprobe vorhergesagt werden (ebd., S. 208). Es geht darum, die optimalen Schätzwerte für die Parameter der Regressionskurve zu bestimmen. Diese werden bei der ML-Methode in einem iterativen Verfahren ermittelt, bei dem im Zuge einer schrittweisen Annäherung die wiederholt ausprobierten, jedoch bei jedem Schritt leicht veränderten Schätzwerte solange optimiert werden, bis sich die Wahrscheinlichkeit für eine möglichst exakte Vorhersage der Beobachtungswerte nicht mehr steigern lässt (Urban/Mayerl 2011, S. 325f).

Bei der Ergebnisdarstellung ist zu beachten, dass die mit der ML-Methode errechneten β -Koeffizienten anders interpretiert werden wie die durch die OLS-Methode errechneten linearen Regressionskoeffizienten. Zwar werden mit der Regressionskonstanten und den Regressionskoeffizienten bestimmt, wie flach oder steil die Regressionsgerade verläuft und welche Richtung der Zusammenhang aufzeigt. Jedoch sind die β -Koeffizienten der logistischen Regression wegen der Nichtlinearität des Zusammenhangs zwischen den Prädiktoren und den Eintrittswahrscheinlichkeiten äußerst schwierig zu interpretieren, weswegen sich diese nur bedingt als Maß zur Bestimmung der Effektstärke eignen (Fromm 2012, S. 112f). Um eine Einschätzung der Höhe des Einflusses der Prädiktoren auf eine AV vorzunehmen, werden in der Ergebnisdarstellung deshalb die entlogarithmierten β -Koeffizienten, die auch als *Effektkoeffizienten exp (b)* oder als *odds ratio* bezeichnet werden, berichtet. Ein Effektkoeffizient gibt die faktorielle, d.h. multiplikative Veränderung der Chance für das Ereignis $y = 1$ an, wenn sich im logistischen Regressionsmodell ein Prädiktor um eine Einheit erhöht (Diaz-Bone/Künemund 2003, S. 8). Damit stellen Effektkoeffizienten nicht Multiplikationsfaktoren von einfachen Wahrscheinlichkeiten, sondern von *Wahrscheinlichkeitsverhältnissen* dar (Best/Wolf 2010, S. 832). Die Effektkoeffizienten werden nicht als direkter Einfluss einer Merkmalsausprägung auf die zu untersuchende AV interpretiert, sondern immer nur im Verhältnis bzw. im Vergleich zu einer anderen Merkmalsausprägung der herangezogenen UV, die bei der Modellspezifikation als Referenzkategorie einfließt. Der Wertebereich der Effektkoeffizienten erstreckt sich von 0 bis ∞ , wobei der Wert 1 als Nullpunkt definiert ist, was bedeutet, dass das Wahrscheinlichkeitsverhältnis für $y = 0$ und für $y = 1$ gleichverteilt ist und kein Zusammenhang zwischen AV und UV besteht (Urban/Mayerl 2011, S. 344f). Ein Zusammenhang ist indiziert, sobald die Effektkoeffizienten Werte größer oder kleiner 1 annehmen. Der Wertebereich oberhalb des Nullpunkts ist unbegrenzt, wobei mit ansteigenden Werten die Eintrittswahrscheinlichkeit für $y = 1$ im Vergleich zur Referenzkategorie zunimmt. Der Wertebereich unterhalb des Nullpunkts ist auf Werte zwischen 0 und 1 begrenzt, wobei die Wahrscheinlichkeitsverhältnisse in Richtung $y = 0$ tendieren. Während Werte oberhalb des Nullpunkts (> 1) relativ einfach, nämlich als eine um den jeweiligen Faktor erhöhte Chance im Vergleich zur Referenzgruppe zu interpretieren sind, werden mit Werten unterhalb des Nullpunkts (< 1) nicht die Effektgröße, sondern lediglich die Tendenz berichtet, dass sich das Wahrscheinlichkeitsverhältnis zuungunsten der untersuchten Merkmalsausprägung im Vergleich zur Referenzkategorie verändert (ebd.). Um die Effektkoeffizienten beider Wertebereiche miteinander zu vergleichen, muss auch die Begrenzung des unteren Bereichs aufgehoben werden, was durch

die Kehrwertbildung der Effektkoeffizienten durch $1/\exp(b)$ erfolgt (ebd.). Um eine Aussage zum prozentualen Chancenverhältnis treffen zu können, gilt:

$$\% = (\exp(b) - 1) * 100, \text{ wenn } \exp(b) > 1$$

$$\% = [(1/\exp(b)) - 1] * 100, \text{ wenn } \exp(b) < 1$$

Zur Überprüfung der Anpassung des logistischen Regressionsmodells an die Daten wird das Pseudo-Bestimmtheitsmaß von *Nagelkerke* verwendet (Best/Wolf 2010, S. 843f). Im Unterschied zur Anpassungsgüte der linearen Regression (R^2) beziehen sich die ebenso im Wertebereich zwischen 0 und 1 bewegenden Maßzahlen von R^2_{NK} nicht direkt auf die erklärte Varianz, sondern über den Vergleich der Schätzwerte des Prädiktoren-Modells (Modell mit Prädiktoreffekten) gegenüber dem Nullmodell (Modell ohne Prädiktoreffekte, d.h. Modell, bei dem die Schätzwerte der UV auf 0 gesetzt werden) auf den – prozentual zu beschreibenden – Verbesserungsgrad des Schätzerfolgs durch die Modellspezifikation (Urban/Mayerl 2011, S. 347). R^2_{NK} stellt ein Indizienwert für die Anpassungsgüte der logistischen Regressionsschätzung an die Beobachtungswerte der Stichprobe dar und muss entsprechend vorsichtig interpretiert werden (ebd.). Genau wie bei R^2 entspricht ein Werteanstieg von R^2_{NK} einer besseren Modellanpassung an die Daten, wobei Werte ab $> 0,2$ als akzeptabel, Werte ab $> 0,4$ als gut und Werte ab $> 0,5$ als sehr gut einzustufen sind (Gautschi 2010, S. 228). Zur Überprüfung der Signifikanz des logistischen Gesamtmodells werden die Ergebnisse des *Likelihood-Ratio-Tests* (LR-Test) berichtet (Rese 2000, S. 114ff). Mit dem LR-Test wird über den Vergleich der Schätzergebnisse des Prädiktoren-Modells mit denen des Nullmodells überprüft, ob durch die Verwendung der UV eine Verbesserung der Modellanpassung an die beobachteten Stichprobendaten erreicht wird. Mit Hilfe des Chi-Quadrat-Tests wird innerhalb des LR-Tests die statistische Signifikanz der Verbesserung der Modellgüte nachgewiesen, wofür die Nullhypothese, welche die Bedeutungslosigkeit aller im Modell spezifizierten Prädiktoreffekte unterstellt, abgelehnt werden muss (Urban/Mayerl 2011, S. 345f). Neben der Signifikanzprüfung des Gesamtmodells wird geprüft, ob auch die einzelnen Prädiktoren einen signifikanten Beitrag zur Erklärung der AV in der Grundgesamtheit leisten. Hierfür wird die Chi²-verteilte *Wald-Statistik* berechnet, die der t-Statistik äquivalent ist (Gautschi 2010, S. 225f). Die Nullhypothese besagt hier, dass eine UV unter Kontrolle aller anderen UV keinen Einfluss auf die AV hat. Wenn mit dem Wald-Test eine Ablehnung der Nullhypothese erfolgt, wird angenommen, dass die jeweilige UV einen signifikanten Beitrag zur Erklärung der AV leistet und demnach im Modell berücksichtigt werden sollte (Urban/Mayerl 2011, S. 354). Auch für die logistischen Regressionsmodelle erfolgt eine adäquate Problemdiagnostik. Hierfür wird sich stark am Vorgehen zur linearen Regression orientiert, wobei für die Überprüfung von Multikollinearität und Autokorrelation mit den logistischen Regressionsmodellen zusätzlich eine OLS-Schätzung vorgenommen wird, da nur hierüber die diesbezüglichen Maßzahlen (Toleranzwerte, Variationsinflationfaktor, Durbin-Watson-Test) ermittelt werden können (ebd., S. 349ff). Zur Prüfung der Normalverteilung und Testung der Varianzhomogenität der Residuen wird das bei der linearen Regressionsanalyse beschriebene Vorgehen gewählt.

Für die logistischen und linearen Regressionsanalysen wird ein schrittweises Verfahren verwendet. Es werden Blöcke von UV nacheinander in die Regressionsgleichung aufgenommen und das Regressionsmodell wird nach und nach ergänzt (Bühl/Zöfel 2002, S. 342). Die Reihen-

folge erfolgt nach inhaltlich-theoretischen Überlegungen, wobei sowohl mehrere als auch einzelne UV als Blöcke aufgenommen werden. Werden mehrere UV als Block aufgenommen, erfolgt dies mit der Einschlussmethode (ebd.). In SPSS werden im schrittweisen Verfahren die Regressionsparameter (und andere Werte) für den zuerst hinzugefügten Block ausgegeben. Mit Hinzufügen weiterer Blöcke wird jeweils eine neue Berechnung für alle bis dahin integrierten UV durchgeführt. Mit dem schrittweisen Verfahren wird überprüft, wie sich der Einfluss einer (oder mehrerer) UV auf die AV ändert, wenn nach und nach Variablen zum Modell hinzugefügt werden. Zur Überprüfung der Signifikanz der mit dem Hinzuziehen jeden Blocks vorgenommenen Modellspezifikation wird der Zuwachs am Bestimmtheitsmaß R^2 berichtet.

4.1.4 Beschreibung der Stichproben

Die für die uni-, bi- und multivariaten Analysen herangezogenen SOEP-Datensätze der Jahre 1993, 2000, 2004, 2008 und 2011 werden nach dem Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe und dem Vergleichssample unterschieden. Aufgrund der Fallselektion ergeben sich für die verschiedenen Querschnittserhebungen folgende Stichprobengrößen (vgl. Tabelle 10):

Tabelle 10: Fallzahlen der einzelnen Querschnittserhebungen, jeweils dargestellt für das Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe und das Vergleichssample

Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe				
SOEP 1993	SOEP 2000	SOEP 2004	SOEP 2008	SOEP 2011
287	724	742	663	732
Vergleichssample				
SOEP 1993	SOEP 2000	SOEP 2004	SOEP 2008	SOEP 2011
6247	10933	9370	8113	8563

Quellen: SOEP 1993-2011.

Zur Entwicklung der Fallzahlen wird festgestellt, dass der Anteil des Samples der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe – gemessen an den Fallzahlen des Vergleichssamples – über den Beobachtungszeitraum kontinuierlich von 4,6% (1993) auf 8,6% (2011) ansteigt. Damit ist im Erhebungsjahr 2011 ca. jeder 12. Befragte des Samples aller Beschäftigten im SOEP in einem Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberuf tätig. Dies entspricht dem Wert und der Entwicklung in der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit, nach der im Jahr 2011 ca. 8,4% aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten einer Tätigkeit im Sozial-, Erziehungs- und Pflegesektor nachgehen (vgl. Kapitel 2.1, IAB: Berufe im Spiegel der Statistik, <http://bisds.infosys.iab.de/bisds/faces/Start.jsp>).

Weitergehend stellt Tabelle 11 für das Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe eine Trendentwicklung der Häufigkeitsverteilungen jener soziodemographischer und tätigkeitsbezogener Merkmale für die Substichproben der SOEP-Querschnittserhebungen dar, welche in den Analysen der Bildungs- und Beschäftigungsstrukturen nicht weiter verfolgt werden.

Tabelle 11: Entwicklung soziodemographischer und tätigkeitsbezogener Merkmale des Samples der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe, SOEP 1993 bis 2011 (Angaben in Prozent)

	1993 N = 287	2000 N = 724	2004 N = 742	2008 N = 663	2011 N = 732
Geschlecht					
Männer	14,3	15,2	15,2	14,3	15,0
Frauen	85,7	84,8	84,8	85,7	85,0
Altersgruppe					
17 bis unter 35 Jahre	44,9	29,4	25,3	20,2	17,6
35 bis unter 50 Jahre	39,4	52,3	51,3	50,5	44,7
50 Jahre und älter	15,7	18,2	23,3	29,3	37,7
Familienstand und Kinder					
mit (Ehe-) Partner ohne Kinder	30,0	37,2	34,6	35,6	39,5
mit (Ehe-) Partner und einem Kind	26,8	22,8	21,7	21,7	19,7
mit (Ehe-) Partner und mehreren Kindern	29,3	25,6	29,0	27,6	23,8
ledig ohne Kinder	8,4	10,2	9,0	8,9	10,9
alleinerziehend	5,6	4,3	5,7	6,2	6,1
Berufsgruppe					
Sozialarbeit, Sozialpädagogik	6,3	9,7	11,3	12,1	13,7
Erziehtätigkeit	27,9	24,2	22,0	23,7	22,3
Altenpflege	11,5	12,6	15,0	16,1	19,7
Krankenpflege	33,1	37,4	34,5	30,5	27,6
Sonstige	21,3	16,2	17,3	17,6	16,8
Berufliche Stellung					
Arbeiter	8,4	6,1	6,6	6,2	6,3
Angestellte	90,6	92,7	92,6	93,4	92,9
Beamte	1,0	1,2	0,8	0,5	0,8
Unternehmensgröße					
weniger als 20 Mitarbeiter	20,9	22,7	22,5	21,1	20,5
20 bis 199 Mitarbeiter	27,5	33,7	35,7	37,4	36,2
200 bis 1999 Mitarbeiter	30,3	29,3	29	26,4	29,2
2000 oder mehr Mitarbeiter	21,3	14,4	12,8	15,1	14,1

Quellen: SOEP 1993-2011, eigene Berechnungen.

Mit Blick auf die *Geschlechterverteilung und -entwicklung* lässt sich bestätigen, dass es sich bei sozialen, erzieherischen und pflegerischen Tätigkeiten um frauendominierte Berufe handelt, in denen der Anteil weiblicher Beschäftigter sehr hoch, d.h. über 80% ist (Rabe-Kleberg 1987). So liegt der Frauenanteil 2011 bei 85% und bleibt im Beobachtungszeitraum relativ konstant (vgl.

Tabelle 11). Entgegen einer berufspolitisch erhofften Erhöhung des Männeranteils findet keine Geschlechterverschiebung statt.⁷⁹ Jedoch gestaltet sich die Geschlechterverteilung zwischen den einzelnen Berufsfeldern unterschiedlich. So weist 2011 die Erziehtätigkeit mit ca. 93% den mit Abstand höchsten Frauenanteil auf, wohingegen Beschäftigte der Sozialen Arbeit *nur* zu ca. 77% weiblich sind. Die Berufsgruppen der Alten- und Krankenpflege nehmen mit 89% bzw. 85% eine mittlere Position ein (vgl. Abbildung 1 im Anhang). Auf die Gründe für den überproportional hohen Anteil weiblicher Beschäftigter im sozialen Dienstleistungssektor wurde bereits im Theorieteil hingewiesen. Zusammengefasst wird der konstant hohe Frauenanteil mit der historisch gewachsenen Zuschreibungspraxis von Erziehungs-, Hilfs-, Betreuungs- und Pflegeaufgaben als *Liebesdienst* und *Kulturaufgabe der Frau* sowie mit der geschlechtlichen Segmentierung des institutionellen Berufsbildungssystems und der geschlechtlich kanalisiertem Berufswahl von Frauen erklärt. Die Daten veranschaulichen, als wie stabil sich die Reproduktionsstrukturen für *Frauen- resp. Männerberufe* erweisen (vgl. Krüger 2003b).

Für die *Altersverteilung und -entwicklung* wird ein eindeutiger Trend beschrieben. Während zwischen 1993 und 2011 der Beschäftigtenanteil in der jüngsten Altersgruppe der 17- bis 34- Jährigen kontinuierlich von 45% auf 18% sinkt, wird für die Altersgruppe der über 50-Jährigen ein stetiger Zuwachs verzeichnet. Sind 1993 erst 16% der Beschäftigten 50 Jahre oder älter, sind es 2011 bereits 40%. Auch der Anteil der mittleren Altersgruppe von 35 bis 49 Jahren nimmt seit dem Erhebungsjahr 2000 von 52% auf 47% ab (vgl. Tabelle 11). Demnach verschiebt sich die Altersverteilung deutlich und das Durchschnittsalter der Beschäftigten erhöht sich sukzessive von 37 auf 45 Jahre. Da eine ähnliche Entwicklung im Vergleichssample stattfindet, lassen sich die Gründe nicht nur berufsspezifisch, sondern auch allgemeingesellschaftlich erklären. Zunächst wird das spezifische Paneldesign der Stichprobe als Ursache herangezogen. Denn aufgrund des Längsschnittcharakters des SOEP ist der beobachtete Alterungstrend in beiden Samples vom kalendarischen Alterungsprozess der Befragten beeinflusst. So nehmen 47% aller Beschäftigten des SOEP nicht nur 2011, sondern bereits 1993 an der Befragung teil, was einer relativ hohen Stichprobenstabilität entspricht (vgl. Tabelle 1 im Anhang). Da der Alterungstrend in der Erwerbsgesellschaft aber auch Ergebnis anderer Studien ist (Buestrich/Finke-Oltmann/Wohlfahrt 2008, Garloff/Pohl/Schanne 2012, Tivig/Henseke/Neuhaus 2013, Trischler 2014, Autorengruppe Fachkräftebarometer 2014), muss es neben dem Längsschnittdesign der Daten andere Erklärungsmuster geben. Es wird vermutet, dass der Rückgang des Beschäftigtenanteils der 17- bis 34- Jährigen auf einen anhaltenden Trend zur Höherqualifizierung und auf die längeren Ausbildungszeiten zurückzuführen ist, weswegen die jüngere Bevölkerung erst später ins Erwerbsleben eintritt (Trischler 2014, S. 39). Zudem ist wahrscheinlich, dass die Verschiebungen in der Altersstruktur mit den Folgen des demographischen Wandels, d.h. mit der Alterung der geburtenstarken Jahrgänge der frühen 1960er Jahre (Baby-Boom-Generation) und dem sich anschließenden *Pillenknick* zusammenhängen (Tivig/Henseke/Neuhaus 2013, S. 9). Schließlich könnte der stetige Anstieg des Anteils von älteren Beschäftigten durch eine höhere Erwerbsbeteiligung im Alter bedingt sein. Hierfür werden verschiedene Gründe herangeführt. Neben einer

⁷⁹ Besonders die Differenz zum Vergleichssample verdeutlicht die frauendominierte Berufsstruktur sozialer, erzieherischer und pflegender Tätigkeiten. Denn im Sample aller Beschäftigten beläuft sich der Frauenanteil 2011 nur auf knapp 51%. Die seit 1993 steigende Quote weiblicher Beschäftigter wird zudem im Kontext des Anstiegs der Frauenerwerbstätigkeit gedeutet.

steigenden Bereitschaft zum längeren Verbleib im Erwerbssystem, einer höheren Erwerbsbeteiligung von Frauen nach der Familiengründung und einem besseren Gesundheitszustand Älterer ist davon auszugehen, dass die arbeitsmarkt- und berufspolitischen Veränderungen der letzten zwei Jahrzehnte, vor allem die Einführung der Frühverrentungsabschläge sowie die Ausweitung flexibilisierter Arbeitszeiten zu einem Anstieg der Erwerbsbeteiligung Älterer führt (Garloff/Pohl/Schanne 2012, S. 2f). Für den sozialen Dienstleistungssektor wird konstatiert, dass deren Beschäftigte inzwischen länger im Beruf verbleiben, was mit dem Anstieg des Austrittsalters der Beschäftigten unter Kontrolle demographisch bedingter Ursachen belegt wird (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2014, Tivig/Henseke/Neuhaus 2013, S. 48ff). Schließlich könnte sich neben den genannten Ursachen der Stellenabbau im öffentlichen Dienst auf die altersspezifische Beschäftigtenstruktur der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe auswirken (Vesper 2012).

Neben den Trends zur Geschlechter- und Altersverteilung ist für das Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe zu erwähnen, dass im Erhebungsjahr 2011 ca. 73% der Beschäftigten in den westlichen und ca. 27% in den östlichen Bundesländern wohnen und/oder arbeiten. Damit fällt der Anteil von ostdeutschen Beschäftigten etwas höher aus als im Vergleichssample, in dem dieser nur ca. 23% beträgt. Zudem besitzen – über alle Erhebungsjahre hinweg und ähnlich wie im Vergleichssample – fast alle Beschäftigten (2011 ca. 96%) die deutsche Staatsangehörigkeit. Der Anteil von Beschäftigten mit Migrationshintergrund (bzw. ohne deutsche Staatsangehörigkeit) fällt entsprechend gering aus und spielt für die Beschäftigtenstruktur in beiden Samples – zumindest bis dato – nur eine untergeordnete Rolle.

Weitergehend lässt sich aus Tabelle 11 ablesen, inwiefern sich die Familienstrukturen der Befragten verändert haben. Es wird konstatiert, dass Lebens- und Familienformen ohne Kinder tendenziell zu- und jene mit Kindern tendenziell abnehmen. So erhöht sich der Anteil von Befragten mit einem (Ehe-) Partner ohne Kinder zwischen 1993 und 2011 von 30% auf 39,5%, wohingegen der Anteil Befragter mit (Ehe-) Partner und einem Kind von ca. 27% auf 20% sinkt. Auch Großfamilien (d.h. Befragte mit Partner und mehreren Kindern) sind 2011 nur noch zu 24% vertreten, während es 1993 noch 29% sind. Die Lebensformen von Alleinstehenden mit oder ohne Kinder(n) sind 2011 mit 11% (ledig ohne Kinder) und 6% (alleinerziehend) vertreten, wobei die Quoten im Zeitverlauf relativ stabil bleiben (vgl. Tabelle 11). Betrachtet man allein das Merkmal, ob Kinder unter 16 Jahren im Haushalt leben, wird ein drastischer Anteilsverlust im Zeitverlauf für beide Samples festgestellt. Einerseits wird dies größtenteils mit dem Paneldesign der Daten bzw. damit erklärt, dass die Kinder von älter werdenden Befragungsteilnehmer/innen im Zeitverlauf das 16. Lebensjahr überschreiten. Andererseits wird vermutet, dass sich die Kinderlosigkeit unter den Befragten erhöht. Als Erklärungsmodelle werden in einer Studie des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung der demografische Wandel und gestiegene Opportunitätskosten für Kinder (d.h. zum einen monetäre Kosten, zum anderen berufliche Risiken, auf Karrierechancen, berufliche Selbstverwirklichung und höhere Einkommen verzichten zu müssen) sowie ungünstige gesellschaftspolitische Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Knappheit an Kinderbetreuungsmöglichkeiten, arbeitsmarktbezogene Nachteile bei Arbeitszeitunterbrechungen und -reduzierungen, geringe Akzeptanz arbeitender Mütter, etc.) herangezogen (Bujard/Lück 2015, S. 40).

Die prozentuale Entwicklung der Beschäftigtenzahlen nach pädagogischen und pflegerischen *Berufsgruppen* gibt Hinweise auf die quantitativen Differenzen und Trends zwischen den Berufsfeldern. Während die Sozialarbeit/-pädagogik und Altenpflege Beschäftigtenzuwächse verzeichnet, sinken die Beschäftigtenquoten in den anderen Berufsgruppen. Zwar ist die Krankenpflege noch am stärksten im Sample vertreten. Jedoch reduziert sich deren Anteil von 33% auf 28%. Die zweitgrößte Berufsgruppe sind 2011 die Erzieher/innen mit 22%, wobei seit 1993 ein Beschäftigtenverlust zu verzeichnen ist. Die Quote der Altenpfleger/innen steigt seit 1993 stetig von 11,5% auf 20% an, womit diese gesellschaftlich an Bedeutung gewinnende Berufsgruppe inzwischen an dritter Stelle rangiert. Erst nach den sonstigen Berufsgruppen folgen die Beschäftigten aus der Sozialarbeit/-pädagogik, deren Anteil seit 1993 zwar zunimmt, jedoch 2011 mit 14% nur relativ schwach vertreten ist (vgl. Tabelle 11).

Weitergehend ist mit Blick auf das tätigkeitsbezogene Merkmal der *beruflichen Stellung* ersichtlich, dass es sich bei den Beschäftigten des Samples vorrangig um eine *Angestelltenkultur* (Kracauer 1930, vgl. Berger/Offe 1981, Karrer 1988, Littek/Heisig/Gondek 1992) handelt. Während 2011 fast 93% der Beschäftigten des Samples der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe den Angestelltenstatus besitzen, trifft dies auf nur 63,5% aller Beschäftigten im SOEP zu. Der Unterschied beider Samples spiegelt sich auch im Arbeiteranteil wider. So beläuft sich dieser – mit sinkender Tendenz – im Vergleichssample auf noch knapp 28%, wohingegen im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe lediglich 6% der Befragten angaben, als Arbeiter tätig zu sein (vgl. Tabelle 11). Der Befund wird als Hinweis auf die höhere Wissensintensität pädagogischer und pflegerischer Berufe interpretiert, mit der höhere Qualifikationsanforderungen an die Beschäftigten gestellt werden als in vornehmlich von Arbeitern ausgeführten Tätigkeitsfeldern. Dass mit dem Angestelltenstatus auch qualifikations-, positions- und einkommensbezogene Segmentierungen verbunden sind, wird mit der Variable *Berufsposition* nachgezeichnet. Auf die statusbezogene Entwicklung und Verteilung wird im Kapitel zur Bildungssituation eingegangen.

Schließlich werden mit den Variablen *Unternehmensgröße* und *Dauer der Betriebszugehörigkeit* weitere tätigkeitsbezogene Merkmale des Samples identifiziert. Im Jahr 2011 sind mehr als die Hälfte (57%) aller Befragten des Samples der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe in einer kleineren oder mittleren Einrichtung tätig. Dabei hat die Tätigkeit bei Arbeitgebern mit einer Beschäftigtenanzahl zwischen 20 und 199 Mitarbeiter/innen im Zeitverlauf zugenommen, wohingegen der Beschäftigtenanteil in großen Einrichtungen mit mehr als 2000 Mitarbeitern rückläufig ist (vgl. ebd.). Zum Vergleichssample sind nur geringfügige Abweichungen auszumachen. Die Betriebszugehörigkeitsdauer der Beschäftigten des Samples pädagogischer und pflegerischer Berufe beträgt 2011 im Durchschnitt 11,8 Jahre und nimmt – bedingt durch die sukzessive Alterung der Belegschaft – seit 1993 um knapp 3 Jahre zu. Eine ähnliche Entwicklung auf leicht höherem Niveau wird im Vergleichssample ausgemacht.

4.2 Bildungssituation

Im Folgenden werden anhand der SOEP-Daten 1993 bis 2011 die Strukturveränderungsprozesse in der Bildungssituation des Samples der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe untersucht. Zum einen ist von Interesse, ob und inwiefern sich vor dem Hintergrund von Akademisierungs-, Verwissenschaftlichungs- und Professionalisierungsprozessen im Berufsfeld eine *Qualifikationsstrukturverschiebung* vollzieht. Es wird vermutet, dass diese sich einerseits in höheren schulischen und beruflichen Bildungsabschlüssen sowie in einer höheren Weiterbildungsteilnahme der Beschäftigten ausdrückt (Meifort/Becker 2001, S. 168). Andererseits wird angenommen, dass im Zuge eines Personalmangels und ökonomischer Ressourceneinsparungen wieder mehr Assistenzpersonal mit niedrigeren Bildungsabschlüssen eingestellt wird (Bischoff-Wanner 2002, S. 9). Zum anderen wird die *Verdrängungsthese* überprüft. Diese besagt, dass als Folge des Höherqualifizierungstrends qualifikationsbezogene Selektionsprozesse im Berufsfeld zunehmen. Im Zuge dessen werde bei der Besetzung von Leitungspositionen vermehrt auf akademisch qualifizierte Beschäftigte zurückgegriffen. Dies setze einen Verdrängungswettbewerb zwischen den Beschäftigten in Gang, bei dem beruflich Qualifizierte von traditionellen Aufstiegs- und Karrierewegen abgekoppelt und auf niedrigere Berufspositionen zurückgedrängt werden (Wilensky 1972, S. 203, Daheim 1973, S. 236, Müller 2001, S. 58ff, Schiener 2006, S. 25). Da gleichermaßen von einer Zunahme niedrig qualifizierten Personals auf unteren Berufspositionen ausgegangen wird, muss die Verdrängungsthese an die Situation in Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufen angepasst werden. Es wird vermutet, dass sich im Kontext von Schließungsprozessen durch die Akademisierung der Führungsebene bei gleichzeitiger Substituierung der Facharbeit durch Hilfsarbeit vor allem für Fachkräfte mit mindestens dreijähriger Berufsausbildung die Konkurrenzbeziehungen *nach oben* und *nach unten* verstärken. Insgesamt wird davon ausgegangen, dass in Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufen in den letzten Jahren *pluralisierte* und *hierarchisch strukturierte Bildungs- und Berufsprofile* entstanden sind.

Zur Überprüfung von Prozessen der Qualifikationsstrukturverschiebung im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe werden zunächst die *Qualifikationsstrukturen* der Beschäftigten analysiert. Hierfür werden neben der Qualifikationsstrukturentwicklung schulischer und beruflicher Ausbildungsabschlüsse die prozentualen Veränderungen von Qualifikationsanforderungen und beruflichen Zugangsvoraussetzungen berichtet. Die Qualifikationsstrukturen der Beschäftigten werden nach einzelnen Beschäftigtensegmenten differenziert. Insbesondere die Qualifikationsentwicklung nach Alters- und Berufsgruppen wird angesichts von Akademisierungstendenzen berücksichtigt und einer genauen Betrachtung unterzogen. (4.2.1) Daran anknüpfend wird für das aktuellste Erhebungsjahr 2011 mittels einer multivariaten logistischen Regressionsanalyse die Berufsqualifikation als Determinante der Berufsposition untersucht. Es wird geprüft, welche Einflussfaktoren für die Besetzung einer Führungsposition im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe identifiziert werden können. Neben der Berufsqualifikation werden tätigkeits- und beschäftigungsbezogene Merkmale kontrolliert. Im Kontext des meritokratischen Leistungsprinzips (Kreckel 1992, Solga 2005, Becker/Hadjar 2009) und der Verdrängungsannahme gibt die Regressionsanalyse einen ersten Aufschluss darüber, als *wie stark* der Zusammenhang zwischen Bildung und Beschäftigung in Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufen eingeschätzt werden muss. (4.2.2)

Anschließend werden die deskriptiven Trends zur *Weiterbildungsbeteiligung* der Beschäftigten berichtet, wobei im Zuge höherer Qualifikations- und Berufsanforderungen von einem Anstieg der Weiterbildungsquote und einer veränderten Funktion des non-formalen und informellen Lernens ausgegangen wird. Denn um sich infolge von Professionalisierung an die schnell veränderten Wissensbestände anzupassen, wird berufliche Fort- und Weiterbildung von den Beschäftigten stärker in die Berufsbiografie integriert, um die Beschäftigungsfähigkeit zu sichern und den Arbeitsplatz zu erhalten (Dehnbostel 2008, S. 22ff). Hierzu geben Angaben zu den Weiterbildungsmotiven der Beschäftigten und zur Zertifizierung der Weiterbildungskurse Auskunft. Die Weiterbildungsquote wird zudem deskriptiv nach Beschäftigtensegmenten analysiert. Im Kontext von Verdrängungs- und Schließungsprozessen rücken neben berufsfeldbezogenen auch alters- und qualifikationsspezifische Differenzen ins Blickfeld. Es wird angenommen, dass zur Aktualisierung und Erweiterung des eigenen berufspraktischen Wissens und zur Absicherung des beruflichen Status Quo vor allem ältere, beruflich qualifizierte Fachkräfte steigende Weiterbildungsaspirationen zeigen. (4.2.3) Anhand einer multivariaten logistischen Regressionsanalyse des Erhebungsjahres 2008 werden zudem die Determinanten der Weiterbildungsbeteiligung identifiziert. Neben der Berufsqualifikation werden soziodemographische, tätigkeits- und beschäftigungsbezogene Merkmale berücksichtigt (Offerhaus/Leschke/Schömann 2010, Behringer 1999). Es wird angenommen, dass infolge von Professionalisierung weniger die Berufsqualifikation, sondern wegen eines selektiv geregelten Zugangs zur betrieblichen Fort- und Weiterbildung eher statusbedingte Disparitäten der Weiterbildungsbeteiligung relevant sind. (4.2.4)

Zuletzt wird analysiert, ob und in welchem Ausmaß im Erhebungszeitraum ein Verdrängungswettbewerb zwischen akademisch und beruflich ausgebildeten Fachkräften stattfindet. Hierfür wird die Qualifikationsstrukturentwicklung differenziert nach Berufsposition dargestellt. Es werden qualifikationsbezogene Verschiebungen zwischen den Statusgruppen im Zeitverlauf nachgezeichnet und im Kontext der Verdrängungsannahme interpretiert. Einerseits wird angenommen, dass der Akademikeranteil auf der Professionalisierung gekennzeichneten Führungsebene ansteigt und im Zuge des Nachholens akademischer Bildungstitel nicht nur rein akademische, sondern auch beruflich-akademische Bildungsprofile anzutreffen sind (Vgl. Franz 2011). Andererseits wird im Kontext der Verdrängungsthese und der Entstehung eines Hilfskraftsystems von einer Zunahme gering und beruflich qualifizierter Beschäftigter auf den unteren Berufspositionen ausgegangen (Bischoff-Wanner 2002, S. 9). Schließlich wird geprüft, ob die statusbezogenen Qualifikationsstrukturverschiebungen im Kontext der Verdrängungsannahme mit einem Anstieg unterwertiger Beschäftigungsverhältnisse einhergehen. Hierfür erfolgt ein systematischer, deskriptiver Vergleich der Qualifikationsanforderungen mit der tatsächlichen Berufsqualifikation, womit das Ausmaß, die Struktur und Entwicklung unterwertiger Beschäftigung für das Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe und das Vergleichssample bestimmt wird (Büchel/Weißhuhn 1997, Büchel 1998). Es wird vermutet, dass der Anteil unterwertiger Beschäftigung im Zeitverlauf ansteigt, wobei angesichts der Verdrängung von Fachkräften mit mindestens dreijähriger Berufsausbildung auf untere Berufspositionen vor allem in diesem Beschäftigtensegment eine Zunahme erwartet wird. (4.2.5)

4.2.1 Qualifikationsstrukturentwicklung

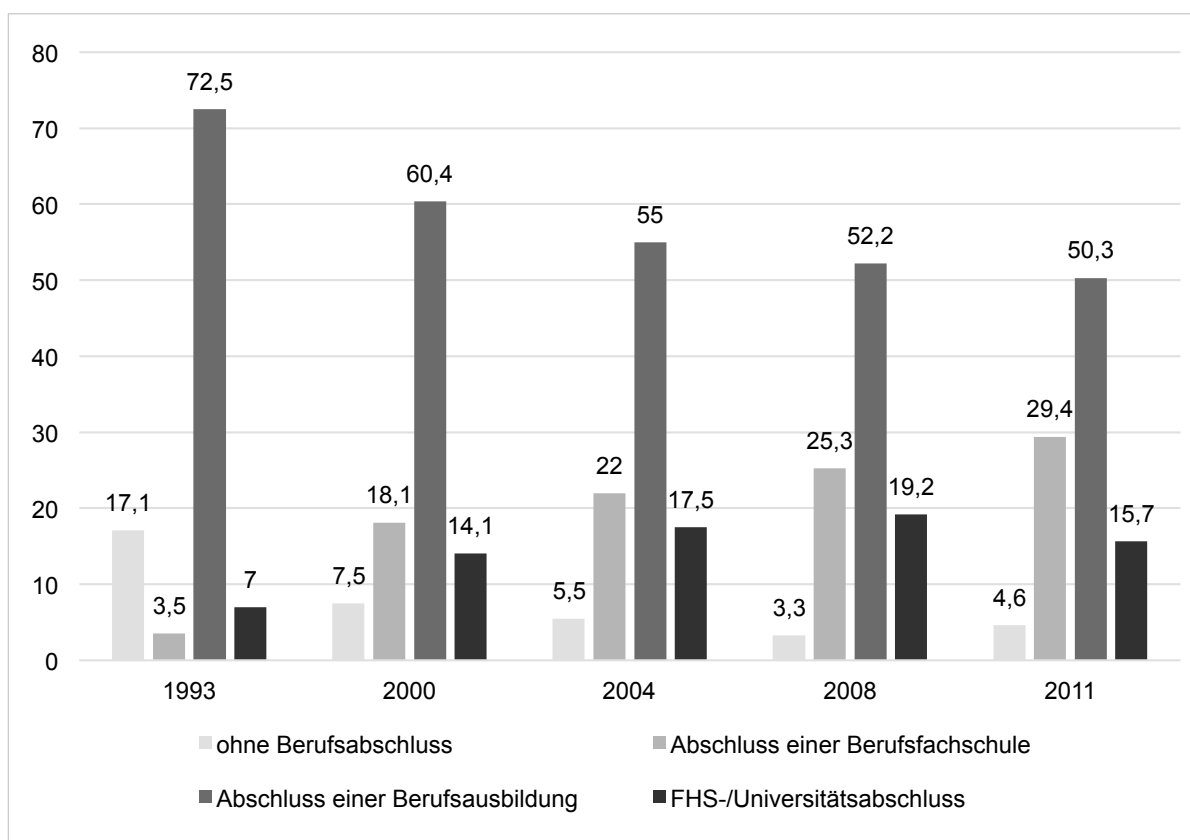
Entwicklung von Schul- und Berufsqualifikationen

Zur Analyse der Qualifikationsstrukturen der im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe befragten Personen wird zunächst die prozentuale Entwicklung der höchsten schulischen und beruflichen Ausbildungsabschlüsse nachgezeichnet. Die deskriptiven Trends der *allgemeinbildenden Schulabschlüsse* deuten auf einen prozentualen Anstieg von Beschäftigten mit höheren Schulabschlüssen hin. Während 1993 erst 15% der Beschäftigten angaben, die Fachhochschulreife oder das Abitur erworben zu haben, sind es 2011 bereits 29%. Entsprechend hat sich der Anteil von Personen mit einer Hochschulzugangsberechtigung im Erhebungszeitraum fast verdoppelt, wobei dieser Trend mit Blick auf die Konfidenzintervalle der Beobachtungswerte statistisch abgesichert wird und sich auf ähnlichem Niveau auch im Vergleichssample widerspiegelt (vgl. Tabelle 2 im Anhang). Der Anstieg des schulischen Qualifikationsniveaus drückt sich weiterhin darin aus, dass im Sample immer weniger Beschäftigte mit Hauptschulabschlüssen oder ohne Schulabschlüsse anzutreffen sind. So nimmt zwischen 1993 und 2008 die Quote von Personen mit Volks-/Hauptschulabschlüssen stetig von 23% auf 14% ab, um 2011 wieder leicht auf 15% anzusteigen. Zwar wird eine ähnliche Entwicklung auch im Vergleichssample beobachtet, jedoch besitzen hier – vermutlich aufgrund des höheren Arbeiteranteils – 2011 noch 23% der Befragten einen Volks-/Hauptschulabschluss. Personen ohne Schulabschluss sind in beiden Samples kaum noch vertreten. Nur knapp 1% der Befragten gehören zu dieser Beschäftigtengruppe. Die Mehrheit in beiden Samples sind Befragte mit Realschulabschluss, im Vergleichssample ca. 38%, im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe sogar jeder zweite Beschäftigte (vgl. ebd.). Erklärt wird der Anstieg des schulischen Qualifikationsniveaus mit dem im Zuge der Bildungsreform der 1970er Jahre beginnenden Ausbau des Schulwesens, aufgrund dessen die Realschule und das Gymnasium im Unterschied zur Volks-/Hauptschule quantitativ immer mehr an Bedeutung gewinnt. Zudem verstärkt sich die Nachfrage nach höheren Schulabschlüssen infolge steigender Qualifikationsanforderungen des Ausbildungssystems und des Arbeitsmarktes, weshalb der Realschulabschluss inzwischen als Mindestqualifikation vorausgesetzt wird und Eltern für ihre Kinder immer selbstverständlicher die Hochschulreife anstreben (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2014, S. 95).

Der Befund, dass mittlere Schulabschlüsse im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe prozentual häufiger anzutreffen sind als im Vergleichssample, spiegelt sich darin wider, dass – mit Blick auf die *beruflichen Bildungsabschlüsse* – die pädagogischen und pflegerischen Fachkräfte vornehmlich ein mittleres berufliches Qualifikationsniveau, d.h. zu großem Anteil nicht-akademische Bildungshintergründe aufweisen. So wird festgestellt, dass 2011 jeder zweite Beschäftigte eine mindestens dreijährige Berufsausbildung absolviert hat und fast 1/3 der Beschäftigten einen ein- bis dreijährigen Berufsfachschulabschluss erworben haben. Demnach beläuft sich der Anteil nicht-akademischer Berufsabschlüsse auf ca. 80%, wobei dies nur auf 67% aller Beschäftigten im Vergleichssample zutrifft (vgl. Tabelle 2 im Anhang). Bezüglich der *Entwicklung* der beruflichen Qualifikationsstrukturen zeigt sich im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe – zumindest zwischen 1993 und 2008 – ein stetiger Anstieg akademisch qualifizierter Personen. Während 1993 erst 7% der Befragten einen Fachhochschul- oder Universitätsabschluss aufweisen, sind es 2008 bereits 19% (vgl. Abbildung 11). Damit hat sich

der Akademikeranteil in 15 Jahren fast verdreifacht. Auch im Vergleichssample ist der Anteil akademisch Beschäftigter im gleichen Zeitraum gewachsen und zwar auf höherem Niveau von 10% auf 24% (vgl. Tabelle 2 im Anhang). In den Befunden beider Samples spiegeln sich vermutlich die Folgen der bildungspolitischen Hochschulreformen der 1970er Jahre sowie der seit den 1990er Jahren anhaltende Ausbau des Hochschulwesens wider, der als Reaktion auf sich wandelnde Berufsstrukturen, Arbeitsinhalte und Qualifikationsanforderungen bildungspolitisch subventioniert wird und infolge dessen die Studienanfänger- und Hochschulabsolventenquote kontinuierlich ansteigt (Alesi/Teichler 2013, S. 29f). Außerdem haben sich seit der *Bologna-Reform* und der Ausweitung von Studiengängen und -abschlüssen die Zugangsbedingungen zur akademischen Ausbildung gewandelt, da ein erleichterter Übergang vom Berufsbildungssystem ins Hochschulstudium stattfindet und sich der tertiäre Sektor für beruflich Qualifizierte ohne Hochschulzugangsberechtigung öffnet (Merkator/Teichler 2010, S. 35ff). Insofern wird der systemtheoretischen Sichtweise von Stichweh (1992) und Kurtz (2010) entsprochen, nach der ein besserer Zugang zu akademischen Wissensbeständen im Zuge der Expansion des Wissenschaftssystems mit einer fortschreitenden (Teil-) Akademisierung und Verwissenschaftlichung vieler Berufe verbunden ist. Der enorme Anstieg wissenschaftsbasierter Beruflichkeit, der von einer Auflösung monoprofessioneller Funktionszusammenhänge begleitet wird, führt dabei zu einer systeminternen Ausdifferenzierung und Hierarchisierung zwischen beruflichen Akteursgruppen sowie zu einem Bedeutungszuwachs professionellen Handelns in durch akademische Wissensbestände geprägten Berufssegmenten (Kurtz 2010, S. 19f).

Abbildung 11: Qualifikationsstrukturentwicklung im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe, SOEP 1993 bis 2011 (Angaben in Prozent)



Quellen: SOEP 1993-2011, eigene Berechnungen.

Dass gemäß der theoretischen Annahmen mit der beruflichen Professionalisierung eine Segmentierung von Beschäftigtengruppen einhergeht, lassen die in den SOEP-Daten berechneten Trends der Qualifikationsstrukturen vermuten. Demnach wird für das Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe zwischen 1993 und 2008 zwar ein stetiger Akademikertrend festgestellt, jedoch relativiert sich dieser 2011 wieder, da die Quote von 19% auf 16% abfällt (vgl. Abbildung 11). Mit Blick auf die anderen Qualifikationsprofile wird dieser Befund im Kontext des enormen prozentualen Anstiegs von Personen mit einem ein- bis dreijährigen Berufsfachschulabschluss interpretiert, welche 1993 erst zu 3,5%, 2004 schon zu 22% und 2011 bereits mit 29% vertreten sind.⁸⁰ Dieser mit Konfidenzintervallen statistisch abgesicherte Befund kann *nicht* durch das prozentuale Wachstum einer Berufsgruppe erklärt werden, da sich die Berufsfachschulabschlüsse relativ gleichmäßig auf die verschiedenen Berufsgruppen verteilen (vgl. Tabelle 4 im Anhang). Für den enormen Anstieg von Personen, die ihre berufspraktische Qualifikation an Berufsfachschulen erworben haben, müssen demnach andere Ursachen gefunden werden. Dabei könnte ein Zusammenhang zur Annahme bestehen, dass in sozialen, erzieherischen und pflegerischen Einrichtungen aus ökonomischen Gründen inzwischen häufiger auf teilqualifizierte Fach- und Hilfskräfte zurückgegriffen wird, was eine kosteneffiziente Alternative zum flächendeckenden Einsatz von Beschäftigten mit Berufsausbildungs- und Fachschulabschlüssen darstellt, da erstgenannte Qualifikationsgruppe geringer entlohnt werden muss (Bischoff-Wanner 2002, S. 9). Hierzu lassen sich in den Befunden zur Qualifikationsstrukturentwicklung weitere Hinweise finden. Denn während für akademisch und berufsfachschulisch qualifizierte Personen im Zeitverlauf ein prozentuales Wachstum zu verzeichnen ist, geht der Anteil von Personen mit Berufsausbildung immer stärker zurück. Besitzen 1993 fast 3/4 aller Beschäftigten eine drei- bis fünfjährige Berufsausbildung, ist es – wie bereits erläutert – 2011 noch jeder zweite Beschäftigte.⁸¹ Ob mit dem vermehrten Einsatz von Personen mit Berufsfachschulabschlüssen auch Tendenzen der Deprofessionalisierung eingeleitet werden, bleibt offen, da angesichts der Diffusität der Berufsfachschulabschlüsse keine gesicherten Aussagen bezüglich eines sinkenden Qualifikationsniveaus abgeleitet werden können. Zumindest weisen die Befunde darauf hin, dass in der Berufspraxis inzwischen vermehrt auf abgestufte Qualifikationsprofile (skill mix) zurückgegriffen wird (Thielhorn 2012, S. 125f). Demnach ist das Sample durch einen relativen kleinen Akademikeranteil (16%) und einen Großteil an Beschäftigten mit (oder ohne) Ausbildungsabschlüssen (84%) gekennzeichnet. Personen mit Ausbildungsabschlüssen (80%) weisen sehr heterogene Bildungs- und Qualifikationsprofile auf, die sich inzwischen zu 30% aus Berufsfachschul-, nur noch zu 15% aus Fachschul- und zu 35% aus anderen Berufsausbildungsabschlüssen zusammensetzen.⁸²

⁸⁰ Auch der Anteil von Personen ohne Berufsabschluss hat sich – nach einem stetigen Rückgang zwischen 1993 und 2008 von 17% auf nur noch 3% – im aktuellsten Erhebungsjahr 2011 wieder etwas vergrößert und beläuft sich auf knapp 5%.

⁸¹ Auch in separierter Betrachtung von Fachschulabsolventen wird ein stetiger Rückgang von 31% auf 15% ermittelt. Nicht ganz so drastisch sinkt der Anteil der restlichen Berufsausbildungen (Lehre, Beamtenausbildung, gesundheitsschulische Ausbildung) von 41% auf 35%.

⁸² Mit Blick auf die Qualifikationsstrukturentwicklung im Vergleichssample wird deutlich, dass die Berufsfachschule als (Kurz-)Ausbildungsinstanz für den sozialen Dienstleistungssektor eine große Rolle spielt. Denn Personen mit Berufsfachschulabschlüssen sind mit 30% im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe wesentlich häufiger vertreten als im Vergleichssample mit 10%. Der Wert im Vergleichssample bleibt über die Jahre zudem relativ konstant (vgl. Tabelle 2 im Anhang).

Zwar kann angesichts der ungleichen Relation zwischen akademisch und beruflich ausgebildeten Personen sowie des kontinuierlichen Zuwachs von (teilqualifizierten) Berufsfachschulabsolventen nicht davon ausgegangen werden, dass im Sozial-, Erziehungs- und Pflegesektor in den letzten Jahren ein umfassender Professionalisierungsprozess stattgefunden hat. Dennoch wird vermutet, dass sich im Anstieg höherer Schul- und Berufsabschlüsse nicht nur die Folgen der Bildungsexpansion, sondern auch der (Teil-) Akademisierung der sozialen, erzieherischen und pflegerischen Berufsausbildung widerspiegeln. Denn wie im theoretischen Teil erläutert, haben der demographische, soziale und kulturelle Wandel zu einer veränderten Nachfrage nach sozialen Dienstleistungen und zu höheren Qualifikationsanforderungen im Beruf geführt. Angesichts der *Professionalisierungsbedürftigkeit* (Oevermann 2002) der Berufe und des anhaltenden Bedarfs nach qualifizierten Fachkräften wird mit der Einrichtung von akademischen Aus- und Fortbildungsmöglichkeiten eine stärkere Wissenschaftsorientierung für den Berufsnachwuchs und eine Erhöhung des Qualifikationsniveaus für die Berufspraxis angestrebt.

Der im Kontext von Bildungsexpansion und (Teil-) Akademisierung zu interpretierende Anstieg des durchschnittlichen Qualifikationsniveaus lässt sich im Sample mit den Informationen zur *durchschnittlichen Ausbildungsdauer*, d.h. zur Summe der schulischen und beruflichen Bildungsjahre der Beschäftigten belegen. Zwischen 1993 und 2008 wird ein stetiger Anstieg der durchschnittlichen Ausbildungsdauer von 12,0 (SD = 2,1) auf 12,7 Jahre (SD = 1,9) beobachtet. Erst 2011 sinkt der Wert auf 12,6 Jahre (SD = 2,0), was mit dem sinkenden Anteil akademischer Berufsabschlüsse und dem prozentualen Zuwachs von Berufsfachschulabschlüssen zu erklären ist. Das zwischen 2008 und 2011 sinkende Qualifikationsniveau ist im Vergleichssample nicht nachzuweisen. Vielmehr nimmt die durchschnittliche Ausbildungsdauer im Erhebungszeitraum stetig von 11,5 (SD = 2,5) auf 12,75 Jahre (SD = 2,7) zu. Damit weisen die Befragten des Vergleichssamples 1993 noch ein niedrigeres, 2011 dann ein höheres Qualifikationsniveau auf als die Befragten des Samples der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe. Die inzwischen höhere Ausbildungsdauer des Vergleichssamples wird neben dem prozentualen Rückgang von Beschäftigten ohne Berufsabschluss und dem wachsenden Akademikeranteil auf die relativ kleine und konstant bleibende Quote von Berufsfachschulabsolventen zurückgeführt.

Qualifikationsstrukturentwicklung nach einzelnen Beschäftigtensegmenten

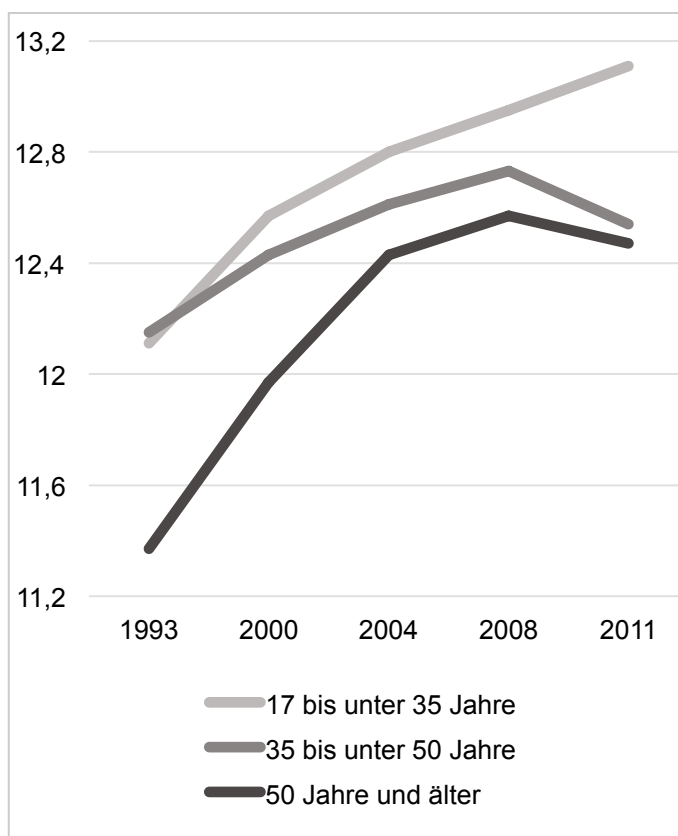
Mit differenziertem Blick auf die Entwicklung der *durchschnittlichen Ausbildungsdauer nach Altersgruppen* wird weitergehend gezeigt, wie sich das Qualifikationsniveau altersspezifisch entwickelt hat (vgl. Abbildung 12). Zunächst lässt sich bis 2008 eine Angleichung des Qualifikationsniveaus von älteren Beschäftigten an das der mittleren und jüngeren Altersgruppen nachzeichnen. Die durchschnittliche Ausbildungsdauer der über 50-Jährigen nimmt zwischen 1993 und 2008 von 11,4 (SD = 2,3) auf 12,6 Jahre (SD = 2,1) zu, um 2011 wieder leicht auf 12,5 Jahre (SD = 2,0) abzusinken. Der enorme Anstieg wird auf die abnehmende Quote älterer Personen mit Volks-/Hauptschulabschlüssen (von 53% auf 18%) und älterer Personen ohne Berufsabschluss (von 20% auf 6%) zurückgeführt (vgl. Tabelle 3 im Anhang). Außerdem sind 2008 wesentlich mehr ältere Beschäftigte mit höheren Schul- und Berufsabschlüssen vertreten als noch 1993, wobei der Personenanteil mit Hochschulreife von 9% auf 24% und der mit akademischen Berufsabschlüssen von 7% auf 23% zunimmt (vgl. ebd.). Dennoch werden bei den über

50-jährigen sowie bei den 35- bis 49-jährigen Beschäftigten zwischen 2008 bis 2011 Tendenzen eines sinkenden Qualifikationsniveaus beobachtet. Die durchschnittliche Ausbildungsdauer der mittleren Altersgruppe ist ab 2008 von 12,7 (SD = 1,8) auf 12,5 (SD = 1,9) Jahre rückläufig, nachdem diese zwischen 1993 und 2008 stetig ansteigend ist (vgl. Abbildung 12). Gründe für die rückläufige Entwicklung werden erstens darin gesehen, dass in beiden Altersgruppen der Anteil akademisch qualifizierter Beschäftigter nach einem stetigen Anstieg ab 2008 wieder kleiner wird. Insbesondere bei älteren Beschäftigten scheint sich der prozentuale Rückgang der relativ hohen Akademikerquote von 23% auf 16% auf die durchschnittliche Ausbildungsdauer auszuwirken (vgl. Tabelle 3 im Anhang). In der mittleren Altersgruppe scheint zweitens der enorme Zuwachs von Personen mit Berufsfachschulabschlüssen ausschlaggebend zu sein. Zwar nimmt die Quote der Berufsfachschulabsolventen auch unter älteren Beschäftigten zu (von 2% auf 25%), jedoch nicht in dem Ausmaß wie bei den 35- bis 49-Jährigen, . unter denen ein Zuwachs von 3% auf 30% ermittelt wird (vgl. ebd.). Drittens wirkt sich der Anstieg von Berufsfachschulabsolventen in allen Altersgruppen auf den Rückgang der Quote fachschulisch oder vergleichbar qualifizierter Beschäftigter aus. Deren Anteil nimmt zwischen 1993 und 2011 bei den über 50-Jährigen von 71% auf 57%, bei den 35- bis 49-Jährigen von 69% auf 49,5% und bei den 17- bis 34-Jährigen von 76% auf 38% ab (vgl. ebd.). Obwohl die Quote von jüngeren Personen mit Fachschul- und Berufsausbildungsabschlüssen überproportional sinkt und von jüngeren Berufsfachschulabsolventen überproportional steigt (von 5% auf 39,5%) sowie zwischen 2008 und 2011 ein sinkender Akademikeranteil (von 20% auf 16%) ermittelt wird (vgl. ebd.), lässt sich in der jüngsten Altersgruppe ein anhaltend steigendes Qualifikationsniveau beobachten (vgl. Abbildung 12). Hierfür scheint weniger die Entwicklung der beruflichen, sondern die der schulischen Ausbildungsabschlüsse relevant zu sein. Vor allem die Quote von jüngeren Beschäftigten mit Fachhochschulreife bzw. Abitur nähert sich derjenigen von jüngeren Beschäftigten mit Realschulabschlüssen an. Haben 1993 erst 15% der 17- bis 34-Jährigen eine Hochschulreife vorzuweisen, sind es 2011 bereits 43%. Damit entspricht der Anteil von jüngeren Beschäftigten mit Hochschulzugangsberechtigung fast dem der Realschulabsolventen, deren Quote stetig (von 69% auf 45%) abfällt. Der überproportionale Zuwachs von jüngeren Personen mit Hochschulreife erklärt, warum die durchschnittliche Ausbildungsdauer von jüngeren Beschäftigten auch nach 2008 weiter ansteigt und höhere Werte annimmt.

Insgesamt wird aufgezeigt, dass im Zuge von Bildungsexpansion und (Teil-) Akademisierung – zumindest bis 2008 – das Qualifikationsniveau älterer Beschäftigter stetig anwächst und sich dem der beiden jüngeren Altersgruppen annähert.⁸³ Ab 2008 ist für die 35- bis 49-Jährigen und die über 50-Jährigen ein sinkendes Qualifikationsniveau festzustellen, was sich im Kontext der Nutzung abgestufter Bildungsprofile in einer abnehmenden Akademikerquote, einem enormen Rückgang von Beschäftigten mit mindestens dreijähriger Berufsausbildung und einem auffallenden Anstieg (teilqualifizierter) Berufsfachschulabsolventen widerspiegelt. Aufgrund des Trends zu höheren Schulabschlüssen weisen jüngere Beschäftigte ein im Zeitverlauf anhaltend steigendes Qualifikationsniveau auf.

⁸³ Hierauf deuten die Ergebnisse des Kruskal-Wallis-Tests und des Zusammenhangsmaßes Spearman hin, bei denen für das Erhebungsjahr 2008 kein statistisch signifikanter Zusammenhang zwischen den Variablen gefunden wird. Aber auch in allen anderen Erhebungsjahren werden nur schwache Zusammenhänge mit Korrelationskoeffizienten von bis zu 0,15 festgestellt.

Abbildung 12: Entwicklung der durchschnittlichen Ausbildungsdauer nach Altersgruppen im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe, SOEP 1993 bis 2011 (Mittelwerte)



Quellen: SOEP 1993-2011, eigene Berechnungen.

Neben der Differenzierung nach Altersgruppen ist eine berufsgruppenspezifische Betrachtung des Qualifikationsniveaus interessant. Mit Blick auf die *durchschnittliche Ausbildungsdauer nach Berufsgruppen* lassen sich – basierend auf den erreichten höchsten Schul- und Berufsabschlüssen – qualifikationsbezogene Differenzen zwischen den Berufsgruppen ausmachen.⁸⁴ Hierbei ist weniger die Entwicklungsperspektive, sondern der Befund interessant, dass Sozialarbeiter/innen bzw. Sozialpädagogen/-pädagoginnen ein signifikant höheres Qualifikationsniveau aufweisen als Beschäftigte aus den übrigen Berufsgruppen. Während im Erhebungszeitraum Beschäftigte der Sozialarbeit/-pädagogik durchschnittlich zwischen 14,2 (SD = 2,2) und 15,2 (SD = 2,0) Bildungsjahre aufweisen, liegt die Ausbildungsdauer der Erzieher/innen nur zwischen 12,5 (SD = 1,5) und 12,9 (SD = 1,6) Jahren. Ein niedrigeres Qualifikationsniveau wird für die Krankenpfleger/innen festgestellt, welche eine durchschnittliche Ausbildungsdauer zwischen 12,2 (SD = 1,5) und 12,4 (SD = 1,4) Jahren aufweisen. Den weitaus größten Abstand nehmen Sozialarbeiter/innen zu den Altenpfleger/innen ein. Diese haben sich im Schnitt nur zwischen 10,5 (SD = 1,7) und 11,7 (SD = 1,5) Jahren schulisch und beruflich qualifiziert. Die berufsgruppenspezifischen Differenzen im Qualifikationsniveau werden vermutlich auf den unterschiedlichen Akademisierungsgrad der pädagogischen und pflegerischen Berufsausbildungen zurückgeführt. Die Ausbil-

⁸⁴ Ein höchst signifikanter Zusammenhang zwischen den Variablen *Berufsgruppe* und *durchschnittliche Ausbildungsdauer* wird anhand des Kruskal-Wallis-Tests und des Zusammenhangsmaßes Eta mit Werten um 0,4 bis 0,5 in allen herangezogenen Erhebungsjahren ermittelt. Ähnliche Befunde zeigen Zusammenhangsanalysen zwischen den Variablen *Berufsgruppe* und *Schulabschluss* resp. *Berufsabschluss*.

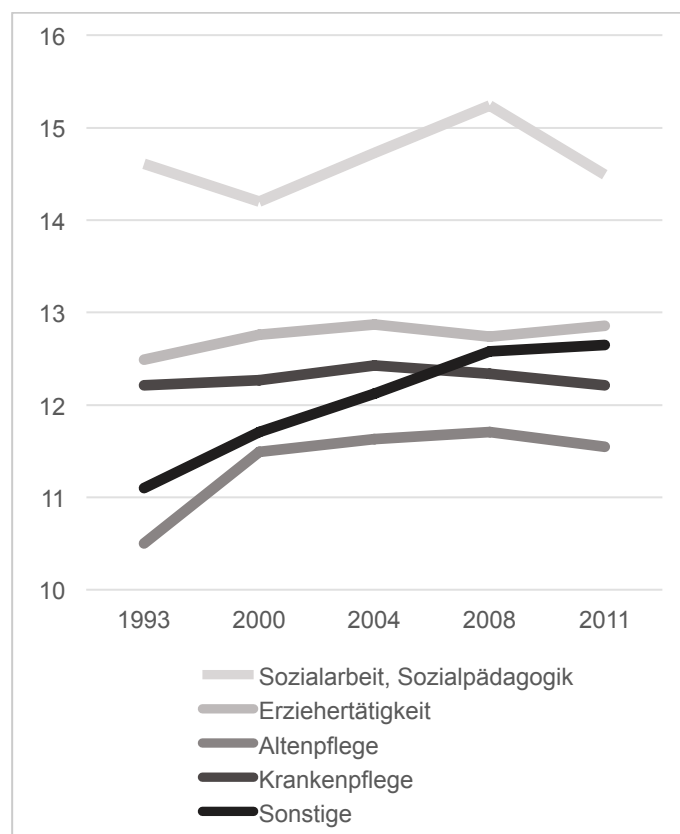
dungen für die Sozialarbeit/Sozialpädagogik werden bereits in den 1960er und 1970er Jahren angehoben und mit der Etablierung an Hochschulen formal aufgewertet (Kruse 2004), wohingegen die pflegerischen und erzieherischen Ausbildungsstrukturen vom Akademisierungsprozess lange Zeit unberührt bleiben. Erst seit den 1990er Jahren (Pflege) und im Zuge des Bologna-Prozesses (Erzieherstätigkeit) werden erste Studien-, Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten an Hochschulen geschaffen, welche die Berufsabschlüsse auf Berufsfachschul- oder Fachschulniveau ergänzen (Bollinger/Gerlach/Grewe 2006, Kälble 2013). Im Sample zeigt sich diesbezüglich, dass die befragten Sozialarbeiter/innen entsprechend ihres höheren Qualifikationsniveaus höhere Schul- und Berufsabschlüsse erworben haben. Im Unterschied zu allen anderen Berufsgruppen wird hier mit großem Abstand die höchste Akademikerquote ausgemacht, die im Erhebungszeitraum zwischen 44% und 76% stark schwankend ist. Die übrigen Berufsgruppen weisen einen wesentlich höheren Anteil von beruflich ausgebildeten Beschäftigten auf. Für die Erzieherstätigkeit wird eine zwischen 5% und 20%, für die Altenpflege eine zwischen 3% und 10% und für die Krankenpflege eine zwischen 0,5% und 4% schwankende Akademikerquote ermittelt (vgl. Tabelle 4 im Anhang). In der Kategorie der sonstigen Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe, in der die Beschäftigten durchschnittlich zwischen 11,1 (SD = 2,6) und 12,6 (SD = 2,25) Bildungsjahre angehäuft haben, wird eine Akademikerquote zwischen 7% und 20% festgestellt. Die hohe Standardabweichung der Beobachtungswerte zeigt die Heterogenität der Qualifikationsstrukturen innerhalb dieser Kategorie, wobei Hochschulabschlüsse überproportional bei Heilpädagogen/-pädagoginnen sowie bei Arbeits- und Berufsberater/innen vorkommen, bei den pflegerisch ausgerichteten Assistenz- und Helfertätigkeiten (Familien-, Heilerziehungs-, Kinderpfleger/innen, Krankenpflegehelfer/innen) hingegen nur eine untergeordnete Rolle spielen.

Mit Blick auf die Entwicklung der berufsgruppenspezifischen Qualifikationsniveaus werden unterschiedliche Trends ausgemacht. Zwar ist die durchschnittliche Ausbildungszeit der Beschäftigten der Sozialarbeit/-pädagogik im Zeitraum 2000 bis 2008 um ein ganzes Jahr angestiegen, jedoch fällt der Wert 2011 wieder enorm ab und unterschreitet den Ausgangswert von 1993 (vgl. Abbildung 13). Der Rückgang des Qualifikationsniveaus spiegelt sich in einer auffallenden Abnahme der Akademikerquote (von 76% auf 58%) und einem Anstieg von Berufsfachschulabsolventen (von 2,5% auf 14%) wider (vgl. Tabelle 4 im Anhang). Die Entwicklung der durchschnittlichen Ausbildungsdauer der Erzieher/innen ist im Erhebungszeitraum – mit Ausnahme eines leichten Rückgangs 2008 – ansteigend (vgl. Abbildung 13). Dieser Trend wird auf einen wachsenden Anteil höherer Schul- und Berufsabschlüsse zurückgeführt. Demnach steigt die Quote von Erzieher/innen mit Hochschulreife bzw. Abitur kontinuierlich (von 11% auf 31%) an. Die Akademikerquote ist hingegen nur bis 2004 (20%) ansteigend, nimmt in den Folgejahren jedoch wieder (auf 15%) ab. Die Quote der Berufsfachschulabsolventen steigt im Erhebungszeitraum hingegen kontinuierlich (von 1% auf 31%) (vgl. Tabelle 4 im Anhang). Ein zunehmendes Qualifikationsniveau wird für die Altenpfleger/innen und die Beschäftigten aus sonstigen Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufen ermittelt (vgl. Abbildung 13). Mit Blick auf deren Schul- und Berufsabschlüsse wird dies auf den Rückgang von Beschäftigten mit Hauptschulabschlüssen sowie auf einen Zuwachs von Beschäftigten mit Realschulabschlüssen, (Fach-) Hochschulreife und Akademiker/innen zurückgeführt. Die Akademikerquote ist bis 2008 ansteigend (von 3% auf 10% in der Altenpflege, von 7% auf 20% in den sonstigen Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufen), um bis 2011 wieder (auf 6% bzw. 18%) abzufallen (vgl. Tabelle 4 im Anhang). Schließlich

wird für die Krankenpfleger/innen ein relativ stabiles Qualifikationsniveau (vgl. Abbildung 13) mit einem konstant niedrigem Akademikeranteil beobachtet (vgl. Tabelle 4 im Anhang). Dies deutet darauf hin, dass sich die (Teil-) Akademisierung der Pflegeausbildung seit den 1990er Jahren kaum im Qualifikationsprofil der im Berufsfeld eingesetzten Krankenpflegekräfte widerspiegelt. Der Anteil beruflich qualifizierter Krankenpfleger/innen beläuft sich hingegen auf bis zu 96%. Diese werden mehrheitlich in Berufsfachschulen (2011 zu 36%) und in Schulen des Gesundheitswesens oder ähnlichen Fachschulen (2011 zu 60%) ausgebildet.

Es lässt sich festhalten, dass die Qualifikationsstrukturen der Berufsgruppen – mit Ausnahme der Sozialarbeit/Sozialpädagogik – vornehmlich durch berufliche Bildungsabschlüsse gekennzeichnet sind, weshalb nicht von einer flächendeckenden Akademisierung der Berufspraxis ausgegangen wird. Aufgrund einer hohen Akademikerquote wird nur die Sozialarbeit/-pädagogik als weitestgehend akademisierter und damit *professionalisierter Beruf* identifiziert. Obwohl die Entwicklungen in den Berufsgruppen sehr unterschiedlich verlaufen, weisen die Ergebnisse des aktuellen Erhebungsjahres 2011 darauf hin, dass nach der Phase eines sukzessiv steigenden Qualifikationsniveaus in allen Berufsfeldern häufiger auf beruflich qualifizierte Bildungsprofile und vor allem auf teilqualifizierte Beschäftigte zurückgegriffen wird. Daran anknüpfend liegt die Vermutung nahe, dass in Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufen eine Ausdifferenzierung und Segmentierung von Qualifikationsprofilen stattfindet, infolge derer die Beschäftigten im Berufsfeld für ein heterogenes Spektrum an Aufgabenbereichen mit unterschiedlichen Tätigkeitsanforderungen eingesetzt werden (Lukas 1993, S. 57).

Abbildung 13: Entwicklung der durchschnittlichen Ausbildungsdauer nach Berufsgruppen im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe, SOEP 1993 bis 2011 (Mittelwerte)



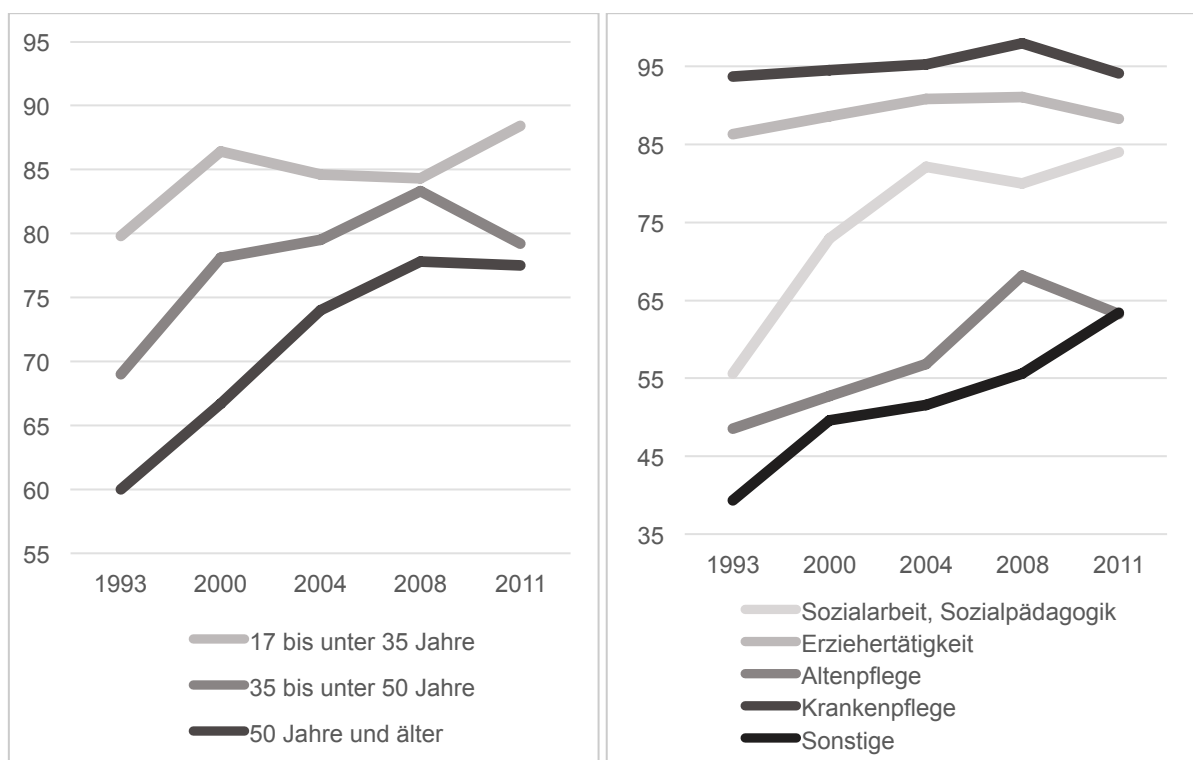
Quellen: SOEP 1993-2011, eigene Berechnungen.

Fraglich bleibt, ob mit dem bis 2008 steigenden Qualifikationsniveau und der Hierarchisierung von Bildungsprofilen in Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufen berufliche Schließungs-, Konkurrenz- und Verdrängungsprozesse verbunden sind. Mit Blick auf weitere, im SOEP zur Verfügung stehende Variablen werden ergänzende Informationen zur Qualifikationsstrukturentwicklung gewonnen. Zum einen sind die Aussagen der Befragten zum *Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeit* interessant. Es erfolgt eine subjektive Einschätzung darüber, welche Qualifikation für die derzeit ausgeübte Tätigkeit in der Regel erforderlich ist. In den deskriptiven Trendanalysen zum Anforderungsniveau wird eine Zunahme der Qualifikationsanforderungen berichtet. Immer weniger Befragte glauben, dass für die eigene Tätigkeit keine Ausbildung oder nur eine Kurzqualifizierung notwendig ist. Zudem erhöht sich der Anteil derjenigen Personen, welche einen akademischen Titel als Mindestqualifikation für die eigene Tätigkeit ansehen. Sind 1993 erst knapp 5% der Beschäftigten dieser Ansicht, sind es 2011 bereits 19%. Der Trend ist jedoch nicht stetig, da der Wert 2004 mit 23% deutlich höher ausfällt und seitdem wieder sinkt. Im Vergleichssample wird ein Rückgang der auf das (Fach-)Hochschulstudium bezogenen Quote nicht beobachtet. Hier steigt der Anteil von Personen, welche eine akademische Ausbildung als für den Beruf notwendig erachten, steigt von 9% auf fast 25% an. Das bedeutet, dass inzwischen 1/4 aller Beschäftigten im SOEP ein (Fach-) Hochschulstudium als für das eigene Beschäftigungsfeld erforderlich erachten. Demnach wird vermutet, dass die Tendenz höherer beruflicher Qualifikationsanforderungen nicht ausschließlich den Sozial-, Erziehungs- und Pflegesektor kennzeichnet, sondern einem allgemeingesellschaftlichen Professionalisierungs- und Akademisierungsprozess der Arbeitswelt entspricht (Stichweh 1992, Kurtz 2010, S. 19f).

Zum anderen liefern die Angaben der Befragten, *ob die derzeit ausgeübte Tätigkeit dem erlernten Beruf entspricht*, aus professionalisierungstheoretischer Sicht Hinweise auf mögliche Schließungstendenzen *nach außen*, d.h. auf begrenzte Möglichkeiten des Berufszugangs für nicht fachlich qualifizierte Personen. Demnach müsste durch die Anhebung von Qualifikationsniveau und -anforderungen infolge einer (Teil-) Akademisierung der Berufsausbildung eine stärkere Kontrolle und qualifikatorische Begrenzung des Berufszugangs erfolgen, bei der fachfremde Bildungsprofile exkludiert werden (Wilensky 1972). Hierfür werden im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe insofern Indizien gefunden, als dass der Anteil fachlich qualifizierter Beschäftigter von 72,5% (1993) auf 80% (2011) zunimmt. Obwohl die Quote zwischen 2008 und 2011 (von 82% auf 80%) leicht sinkend ist, wird in der Vergleichsperspektive zum Sample aller Beschäftigten im SOEP der hohe Grad der Verfachlichung der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe deutlich. Denn im Vergleichssample geben 2011 nur 62% der Befragten an, für ihre derzeit ausgeübte Tätigkeit entsprechend fachlich qualifiziert zu sein, wobei hier der Trend seit 1993 (46%) stetig ansteigend ist. Eine differenzierte Sichtweise auf mögliche Schließungsprozesse nach außen erfolgt durch eine *alters- und berufsgruppenspezifische Betrachtung* der Variable. Bis 2008 lässt sich eine Annäherung der Anteilswerte für die verschiedenen *Altersgruppen* feststellen. Insbesondere die Quote von älteren Beschäftigten (über 50 Jahren) mit einer Tätigkeit im erlernten Beruf steigt zwischen 1993 und 2008 enorm (von 60% auf 78%) an, aber auch in der mittleren Altersgruppe der 35- bis 49-Jährigen (von 69% bis 83%) sowie in der jüngsten Altersgruppe der 17- bis 34-Jährigen (von 80% bis 84%) ist bis 2008 ein entsprechender, jedoch nicht so starker Zuwachs zu beobachten (vgl. Abbildung 14). Der Verlauf einer zwischen 2008 und 2011 leicht sinkenden Quote von Beschäftigten, welche für ihre derzeitige Tä-

tigkeit fachlich qualifiziert sind, gestaltet sich für die drei Altersgruppen höchst unterschiedlich. Während bei den jüngeren Befragten ein anhaltend steigender Trend und bei den über 50-jährigen Beschäftigten relativ stabile Werte zur fachlichen Qualifizierung im Beruf festgestellt werden, geht die Quote bei der mittleren Altersgruppe auffallend (von 83 auf 79%) zurück (vgl. ebd.). Da im Vergleichssample die Anteilswerte relativ stabil verlaufen, wird neben dem alters- auch ein berufsspezifischer Effekt vermutet. Die differenzierte Analyse nach *Berufsgruppen* ergibt vor allem für die Pflegeberufe und Erziehtätigkeit ab 2008 einen prozentualen Rückgang von für die ausgeübte Tätigkeit fachlich qualifizierten Personen. Während der Anteil von Beschäftigten mit einer Tätigkeit im erlernten Beruf in der Sozialarbeit/Sozialpädagogik sowie in der Kategorie der sonstigen Berufe nach 2008 (weiter) zunimmt, sinkt die Quote trotz der hohen Verfachlichung bei den Krankenpfleger/innen (von 98% auf 94%) und Erzieher/innen (von 91% auf 88%). Besonders wird in der Altenpflege eine Zunahme fachfremder Qualifikationsprofile konstatiert, wobei die relativ niedrige Quote fachlich qualifizierter Beschäftigter zwischen 2008 und 2011 (von 68% auf 63%) weiter zurückgeht (vgl. ebd.).

Abbildung 14: Entwicklung der Tätigkeit im erlernten Beruf nach Alters- und Berufsgruppen im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe, SOEP 1993 bis 2011 (Angaben in Prozent)



Quellen: SOEP 1993-2011, eigene Berechnungen.

Die deskriptiven Analysen zur alters- und berufsgruppenspezifischen Entwicklung fachfremder Qualifikationsprofile lassen darauf schließen, dass sich trotz eines beruflichen Schließungsprozesses *nach außen* die Rahmenbedingungen für einen beruflichen Quereinstieg im pflegerischen und erzieherischen Berufsfeld verändern. Im Zuge eines drohenden personellen Engpasses (*Fachkräftemangel*) scheinen die Möglichkeiten des Berufszugangs von Personen, die zuvor in einem fachfremden Bereich tätig waren, wieder zu steigen. Zumindest deuten darauf die betrieblichen und politischen Kampagnen und Initiativen hin, die neben der gezielten Ansprache

von jungen Menschen und Migrant/innen in den letzten Jahren zur Gewinnung und Qualifizierung von Berufswechsler/innen für die Pflege und Erzieher Tätigkeit unternommen wurden (vgl. Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung, <http://www.soziale-berufe.com/special-quereinsteiger>). Insofern wird der prozentuale Anstieg von Pflegekräften und Erzieher/innen sowie von Beschäftigten im mittleren Lebensalter, deren ausgeübte Tätigkeit nicht dem erlernten Beruf entspricht, im Kontext einer strukturellen Öffnung gegenüber beruflichen Quereinsteigern im Sinne einer Personalentwicklungsstrategie interpretiert. Aufgrund des steigenden Personalbedarfs zeigen Sozialunternehmen die Bereitschaft, über niederschwellige Qualifizierungsangebote beruflich Interessierte, z.B. Wiedereinsteigerinnen nach der Familienphase oder (Langzeit-) Arbeitslose für eine Tätigkeit in der Pflege oder Erzieher Tätigkeit zu gewinnen (Zieher 2013, S. 93ff, Schäfer/Loerbroks 2013). Vor allem in der Altenpflege ist man bemüht, mit öffentlich geförderten, kürzer andauernden Umschulungsmaßnahmen Quereinsteiger/innen als Pflegehilfskräfte zu qualifizieren. Insgesamt ist zu fragen, ob mit der Ausweitung von Qualifizierungsangeboten auf relativ niedrigem Anforderungsniveau eine Abwertung beruflich ausgebildeter Fachkräfte einhergeht, die neben einer Verdrängung *von oben*, d.h. durch die Besetzung von Führungspositionen mit Akademikern auch zu einer Verdrängung *von unten*, d.h. zu einer zunehmenden Substituierung der Fach- durch Hilfsarbeit führt.

4.2.2 Einflussfaktoren der Berufsposition

Für die Beantwortung der Frage, ob und mit welchen Mechanismen im sozialen, erzieherischen und pflegerischen Berufsfeld qualifikatorische Verdrängungsprozesse ablaufen, rückt im weiteren Vorgehen der Zusammenhang zwischen Bildung und Beschäftigung in den Fokus. Inwiefern sich der Trend zur Höherqualifizierung infolge von Professionalisierung und Akademisierung auf eine Verdrängung beruflich Qualifizierter aus Führungspositionen auswirkt, hängt maßgeblich vom Wirkungsgefüge des meritokratischen Leistungsprinzips bzw. davon ab, als wie stabil die Zuweisungsfunktion von Bildungszertifikaten zum Berufsstatus eingeschätzt wird (Müller/Mayer 1976, Blossfeld 1985, Weymann 1987, Müller 1998). Deshalb wird nun im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe der Zusammenhang zwischen der Berufsqualifikation und der Berufsposition mittels einer logistischen Regressionsanalyse des aktuellen Erhebungsjahres 2011 geschätzt. Es wird geprüft, inwieweit die Besetzung von Führungspositionen an den Erwerb akademischer Bildungstitel gekoppelt ist und welche Einflussfaktoren neben der Berufsqualifikation von Bedeutung sind. Es wird angenommen, dass Akademiker/innen eine signifikant höhere Chance für die Beschäftigung in Leitungspositionen aufweisen, da sich gemäß der Signal- und Filtertheorie (Spence 1973, Arrow 1973) sowie des Arbeitsplatzwettbewerbsmodells (Thurow 1975) durch die Investition in höhere Qualifikationen von den Berufspositionsinhabern geringere Einarbeitungskosten und eine höhere Leistungsfähigkeit erwartet wird. Zudem wird Beschäftigten mit Hochschulabschlüssen zugeschrieben, eine fachlich fundierte Wissensbasis und überfachliche Kompetenzen zur Bewältigung gestiegener Berufsansforderungen mitzubringen, was als Argument und Legitimationsbasis für Qualität und Professionalität (in) der Berufspraxis herangezogen wird (Daheim 1967, Wilensky 1972). Im Kontext der engen Verknüpfung zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem wird für die logistische Regressionsanalyse vermutet, dass dem Berufsabschluss als Determinante der Berufsposition (immer noch) eine zentrale Bedeutung zufällt, dessen Einfluss unter Kontrolle weiterer Merkmale bestehen bleibt.

In Tabelle 12 sind die Ergebnisse der logistischen Regression mit der Berufsposition als AV im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe für das Jahr 2011 dargestellt (Modell 1 bis 4) (vgl. Tabelle 12). Die vierfach ausgeprägte Variable der Berufsposition wird zur Verwendung in der logistischen Regression als Dummy-Variable codiert, wobei der Wert 0 Beschäftigte ohne und der Wert 1 Beschäftigte mit Führungsposition repräsentiert. Die UV, welche in den deskriptiven Analysen als wichtigste Einflussfaktoren der Berufsposition identifiziert werden (Berufsabschluss, Beschäftigungsumfang, Berufsgruppe, Betriebszugehörigkeitsdauer), werden – teilweise leicht modifiziert – im schrittweisen Verfahren zum Regressionsmodell hinzugefügt. Ausgewiesen sind die jeweils ermittelten Effektkoeffizienten *Exp (B)* sowie die zugehörigen Irrtumswahrscheinlichkeiten (Sternchen-Darstellung) für die Ausprägungen der jeweiligen UV. Die ermittelten Effektkoeffizienten bzw. odd ratios, die sich auf die jeweils festgelegte Referenzkategorie (RK) der UV beziehen, stellen Faktoren der Eintrittswahrscheinlichkeit des Ereignisses $y = 1$, hier der Beschäftigung in einer Führungsposition dar. Zur Überprüfung der Modellgüte werden sowohl die Pseudo-R²-Statistik *Nagelkerke R²* (als der durch das Modell erklärte Varianzanteil) als auch die Ergebnisse des *Likelihood-Ratio-Tests* (als Maß für die einzelnen Modellschritte sowie für das Gesamtmodell gegenüber dem Nullmodell) ausgewiesen.

Tabelle 12: Determinanten einer Beschäftigung in Führungspositionen im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe, SOEP 2011 (schrittweise logistische Regression)

AV = Berufsposition	Modell 1 Exp (B)	Modell 2 Exp (B)	Modell 3 Exp (B)	Modell 4 Exp (B)
<i>Berufsabschluss - RK: ohne Abschluss/mit BFS-Abschluss</i>				
• Abschluss einer Berufsausbildung	1,03	1,02	1,04	1,05
• FHS-/Universitätsabschluss	6,73***	6,75***	4,65***	4,61***
<i>Beschäftigungsumfang - RK: unter 21 Stunden</i>				
• 35 und mehr Stunden		3,86**	3,81***	3,49**
• 21 bis unter 35 Stunden		1,39	1,33	1,23
<i>Berufsgruppe - RK: Sozialarbeit/Sozialpädagogik</i>				
• Erziehertätigkeit			0,42*	0,39**
• Altenpflege			0,32**	0,30**
• Krankenpflege			0,40*	0,33**
• Sonstige Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe			0,23***	0,19***
<i>Dauer der Betriebszugehörigkeit - RK: 10 Jahre oder weniger</i>				
• über 10 Jahre				1,90*
Konstante	0,09***	0,04***	0,10***	0,08***
Nagelkerke R²	0,14	0,20	0,23	0,25
Chi-Quadrat (LR-Test) Schritt/Block	58,12***	23,70***	15,60***	6,68***
Chi-Quadrat (LR-Test) Modell	58,12***	81,82***	97,42***	104,10***
FALLZAHL	732			

Irrtumswahrscheinlichkeit p: *p < 0,05, **p < 0,01 ***p < 0,001. Quelle: SOEP 2011, eigene Berechnungen.

Bezüglich des Nexus zwischen dem *Berufsabschluss* und der Berufsposition ergibt sich bereits mit Blick auf den Rangkorrelationskoeffizienten Spearman ein höchst signifikanter, mittlerer Zusammenhang ($\rho \approx 0.2^{***}$). Die bivariaten Befunde zeigen, dass der Akademikeranteil mit Anstieg der Berufsposition zunimmt. 2011 weist fast jede zweite Führungskraft (45%) einen (Fach-) Hochschulabschluss auf. Auf niedrigen Stusebenen fällt der Akademikeranteil wesentlich geringer aus. Nur 14% der Beschäftigten auf Sachbearbeiter-/unteren Führungsebene, 6% der Fachkräfte und 5% der Kräfte mit einfachen Tätigkeiten haben einen akademischen Bildungstitel erworben. Die enge Verbindung zwischen Berufsqualifikation und -position wird in anderen Studien sowohl im gesamtgesellschaftlichen Kontext (Müller/Mayer 1976, Blossfeld 1985, Handl 1986, Teichler 1987, Weymann 1987, Müller 1998, 2001, Schiener 2006, Lott 2010, S. 36) als vereinzelt auch für spezifische Berufsfelder des sozialen Dienstleistungssektors (Fuchs-Rechlin/Moya/Schilling 2011, S. 230f, GEW 2007, Autorengruppe Fachkräftebarometer 2014, S. 37) bestätigt.⁸⁵ Ebenfalls zeigen die in Tabelle 12 dargestellten Befunde, dass bei Betrachtung des Berufsabschlusses (Modell 1) die Chance akademisch qualifizierter Beschäftigter auf eine Führungsposition signifikant (um das 6,7-fache) erhöht ist. Der Wert bleibt nach Hinzuziehen des Beschäftigungsumfangs (Modell 2) stabil. Erst unter Kontrolle der Berufsgruppe (Modell 3) und der Betriebszugehörigkeitsdauer (Modell 4) verringert sich der Wert, wobei Beschäftigte mit (Fach-) Hochschulabschlüssen dann immer noch eine 4,6-fach höhere Chance auf eine Führungsposition haben als Beschäftigte ohne Berufsabschluss bzw. mit Berufsfachschulabschluss (Referenzkategorie). Zudem stellt die Berufsqualifikation - das zeigt der Likelihood-Ratio-Test - den bedeutendsten Erklärungsfaktor für die Berufsposition dar (vgl. Tabelle 12). Somit lassen sich keine Indizien für eine Entkopplung zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem finden. Vielmehr legen die Ergebnisse – trotz oder *gerade wegen* eines Trends nach höheren Qualifikationen – eine stabile Strukturierung der gesellschaftlichen Positionshierarchie nahe, bei der Bildung das sicherste Mittel für das Erreichen privilegierter Berufspositionen und eines höheren Berufsstatus darstellt (Müller/Mayer 1976, Blossfeld 1985, Weymann 1987, Müller 1998).

Neben dem Berufsabschluss wird ab Modell 2 das Merkmal des *Beschäftigungsumfangs* als weitere Determinante der Berufsposition identifiziert (Holst/Busch-Heizmann/Wieber 2015, S. 30ff). Das zeigen die bivariaten Korrelationsanalysen insofern, als dass der Rangkorrelationskoeffizient Spearman einen höchst signifikanten, mittleren Zusammenhang zwischen beiden Variablen ($\rho \approx 0.3^{***}$) indiziert. Konkrete Aussagen werden mit Blick auf die deskriptiven Befunde getroffen. 2011 zeigen Führungskräfte zu 71% einen Beschäftigungsumfang von über 35 Wochenstunden, während dies für nur jeden zweiten Beschäftigten der Sachbearbeiter-/unteren Führungsebene, 38% der Fachkräfte und 20% der Kräfte mit einfachen Tätigkeiten zutrifft. Insofern wird konstatiert, dass die Vollzeitquote mit ansteigender Berufshierarchie zunimmt und vor allem Beschäftigte auf Leitungsebene einer Vollzeittätigkeit nachgehen. Ursachen liegen vermutlich darin, dass von Führungskräften längere Arbeitszeiten und eine ständige Erreichbarkeit erwartet werden, wobei ein voller zeitlicher Einsatz als Indiz für Engagement, Loyalität und Erfolg bewertet wird (ebd.). Ein hohes zeitliches Engagement wird vom Leitungspersonal häufig

⁸⁵ Fuchs-Rechlin et al. (2011) zeichnen mit den Daten der KJH-Statistik (2007) in einer logistischen Regression für das Arbeitsfeld der Kindertagesbetreuung in Nordrhein-Westfalen die Einflussfaktoren für den Einsatz hochschulausgebildeter Erzieher/innen nach und stellen fest, dass Einrichtungsleitungen die höchsten Effektkoeffizienten und eine höhere Chance für einen Hochschulabschluss aufweisen als Zweit- oder Gruppenleitungskräfte (Fuchs-Rechlin/Moya/Schilling 2011, S. 232).

als Leistungsmaßstab verinnerlicht und wirkt als Vorbildfunktion auf Mitarbeiter/innen. Umgekehrt befürchten Führungskräfte, eine Teilzeittätigkeit würde als Zeichen ihrer betrieblichen Entbehrlichkeit bzw. Ersetzbarkeit interpretiert, so dass ein verminderter Stundenumfang aus Angst vor Statusverlust seltener in Betracht gezogen wird (Straumann/Hirt/Müller 1996). Insgesamt scheint Teilzeitarbeit bei Führungskräften in der betrieblichen Unternehmenskultur noch nicht akzeptiert zu sein, was erklärt, warum weniger als 1/3 des Leitungspersonals einer Teilzeitarbeit (unter 35 Wochenstunden) nachgeht.⁸⁶ Die Ergebnisse der logistischen Regressionschätzung zeigen ebenfalls, dass in Relation zu Beschäftigten mit verkürzten Arbeitszeiten (unter 21 Wochenstunden) die Chancen von Vollzeitbeschäftigten für eine Tätigkeit in einer Führungsposition unter Kontrolle des beruflichen Bildungsabschlusses um das Vierfache und unter Kontrolle weiterer Kriterien (Berufsgruppe und Dauer der Betriebszugehörigkeit) noch um das 3,5-fache erhöht sind. Hingegen unterscheiden sich Teilzeitbeschäftigte nicht signifikant voneinander in deren Chancen auf eine höhere Berufsposition⁸⁷ (vgl. Tabelle 12).

Weitergehend legt die logistische Regression Differenzen zwischen den *Berufsgruppen* offen. Im Vergleich zu den Beschäftigten der Sozialarbeit-/pädagogik haben die Beschäftigten aus den anderen Berufsgruppen signifikant geringere Chancen auf eine Führungsposition. Unter Kontrolle des Berufsabschlusses, Beschäftigungsumfangs und der Dauer der Betriebszugehörigkeit (Modell 4) zeigen die Beschäftigten der Sozialarbeit/Sozialpädagogik gegenüber den Erzieher/innen eine 2,56-fach, gegenüber den Krankenpfleger/innen eine 3,03-fach, gegenüber den Altenpfleger/innen eine 3,33-fach und gegenüber den Beschäftigten aus sonstigen Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe sogar eine 5,26-fach erhöhte Chance auf eine Führungsposition⁸⁸ (vgl. ebd.). Der Befund spiegelt sich ebenfalls im Korrelationskoeffizienten Cramers V wider, der für die Variablen einen höchst signifikanten, mittleren Zusammenhang ($V \approx 0,3^{***}$) andeutet. Auch in den deskriptiven Analysen wird ein höherer Führungskräfteanteil für die Sozialarbeit/ Sozialpädagogik festgestellt. Während deren Beschäftigte zu 38% eine Tätigkeit auf Leitungsebene ausüben, trifft dies nur auf 12% der Erzieher/innen, 9% der Krankenpfleger/innen und 8% der Altenpfleger/innen sowie der sonstigen Beschäftigten zu. Die Beschäftigtenstruktur in der Sozialarbeit/Sozialpädagogik ist demgemäß stärker durch hochqualifizierte Tätigkeiten sowie Beam-

⁸⁶ In den deskriptiven Befunden werden prozentuale Abweichungen zum Vergleichssample festgestellt, in dem Führungskräfte noch häufiger (zu 83%) als im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe in Vollzeit tätig sind. Dies wird vermutlich auf die berufsstrukturellen Rahmenbedingungen des sozialen Dienstleistungssektors zurückgeführt, der durch eine hohe Teilzeit- und Frauenquote gekennzeichnet ist. Mit Blick auf den Beschäftigungsumfang von Führungskräften ergeben sich erhebliche Geschlechterdifferenzen, die im Kontext erschwerter Bedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Führungspositionen gedeutet werden. (Kleinert 2006) Zwar weisen 84% der männlichen Führungskräfte des Samples der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe einen vollen Beschäftigungsumfang auf, jedoch nur 68% der weiblichen Führungskräfte. Aufgrund der geringeren Bedeutung der Teilzeitquote wird auf Leitungsebene im Vergleichssample eine noch größere Differenz im Beschäftigungsumfang von vollzeittätigen Männern (94%) und Frauen (65%) beobachtet (vgl. Abbildung 2 im Anhang).

⁸⁷ Die Identifikation des Beschäftigungsumfangs als signifikanter Prädiktor der Berufsposition kann ebenfalls in umgekehrter Richtung erfolgen. Die Berufsposition lässt sich auch als Einflussfaktor des Beschäftigungsumfangs deuten. Es ist nicht eindeutig geklärt, ob Teilzeitbeschäftigten aufgrund der Signalwirkung eines geringeren Engagements seltener eine Führungsposition angeboten wird oder ob Führungskräfte seltener einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen. Da beide Erklärungsansätze häufig herangezogen werden (Holst/Busch-Heizmann/Wieber 2015, S. 30, Noll/Volkert/Zuber 2007, S. 161, Kleinert 2006) wird auf das Verhältnis erneut in den multivariaten Befunden zur atypischen Beschäftigung eingegangen (vgl. Kapitel 4.3.2).

⁸⁸ Die erhöhten Chancen der Referenzgruppe werden mit der Formel $1/OR$ als Kehrwertbildung von Effektkoeffizienten unter 1 berechnet (Urban/Mayerl 2011, S. 344f).

tenaufgaben im gehobenen und höheren Dienst gekennzeichnet, was mit dem überproportional hohen Qualifikationsniveau der Berufsgruppe in Bezug zu setzen ist. Trotz Kontrolle des Effekts des Berufsabschlusses wird vermutet, dass aufgrund des relativ hohen Akademisierungsgrads vergleichsweise mehr hochqualifizierte Beschäftigungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen. In der Sozialarbeit/Sozialpädagogik werden oft Tätigkeitsprofile aus den Bereichen von Organisation, Management und Verwaltung angeboten und Führungsaufgaben des Personal-, Organisations-, Projekt- oder Qualitätsmanagements wahrgenommen (Pich 2004). Als Beispiele werden Verwaltungs-, Leitungs- und Managementtätigkeiten im Bereich der öffentlichen sozialen Dienste (kommunales Jugend-, Sozial- und Gesundheitsamt, Allgemeiner Sozialer Dienst, etc.) und in Geschäftsstellen von Vereinen, Verbänden, Heimen oder von Aus- und Fortbildungsinstituten genannt (Thole 2012, S. 28). Sozialarbeiter/innen bzw. Sozialpädagogen/innen sind trotz Vielfalt möglicher Einsatz- und Beschäftigungsfelder deshalb häufiger in gehobenen Berufspositionen anzutreffen als Beschäftigte der übrigen Berufsgruppen. Für die sind im Kontext eines niedrigeren Qualifikationsniveaus und eingeschränkter Einsatzbereiche (Leitung einer Kindertagesstätte, eines Pflegeheims, etc.) weniger Leitungspositionen verfügbar. Dies trifft vor allem auf die unter *Sonstige* subsummierten Beschäftigten der Helfer- und Assistenzberufe (Krankenpflegehelfer/innen, Kinderpflegerinnen, etc.) zu, deren Chancen auf eine Führungsposition aufgrund des relativ niedrigen Berufsstatus sehr gering ausfallen.

Schließlich stellt sich unter Kontrolle der bereits erläuterten Einflussfaktoren die *Betriebszugehörigkeitsdauer* als signifikante Determinante der Berufsposition heraus. Jene Befragten, die seit mindestens 10 Jahren in derselben Organisation beschäftigt sind, weisen eine 1,9-fach oder um 90% höhere Chance auf, in einer Führungsposition tätig zu sein als Beschäftigte mit einer Betriebszugehörigkeitsdauer von unter 10 Jahren (vgl. Tabelle 12). Der Einfluss der betrieblichen Zugehörigkeitsdauer auf die Besetzung einer Führungsposition wird dadurch theoretisch nachvollzogen, dass Leitungskräfte häufig aus dem eigenen organisationsinternen Bestand rekrutiert werden. Beschäftigte verweilen im Sinne des *Senioritätsprinzips* üblicherweise auf hierarchisch angeordneten Karrierestufen, um nach möglichst wahrgenommenen Phasen weiterführender, qualifizierender Fort- und Weiterbildung für eine Führungsposition in Frage zu kommen (vgl. Haupt 2012, S. 732f). Hartmann (2006) findet heraus, dass *Hauskarrieren*, d.h. der firmeninterne Aufstieg in eine Leitungsposition für die Gewinnung von Führungskräften im Finanzsektor und Handel, aber auch im Dienstleistungssektor noch die häufigste Rekrutierungsform darstellt, obwohl der externe Wettbewerb an Bedeutung gewinnt (Hartmann 2006, S. 440ff). Vorteile der *Hauskarriere* werden darin gesehen, dass mit einem Zurückgreifen auf langjährig angestellte Beschäftigte deren Bindung an und Loyalität für die Organisation erhöht ist. Zudem tragen einrichtungsspezifische Kenntnisse und Erfahrungen zur Stabilität und zum Fortbestehen der Organisation bei. Zudem verringert sich durch die Option auf interne Aufstiegswege die Wahrscheinlichkeit, dass sich Mitarbeiter/innen am externen Markt orientieren (Noll/Volkert/Zuber 2007, S. 120). Angesichts der multivariaten Befunde ist davon auszugehen, dass die theoretischen Erklärungsmuster auch für den sozialen Dienstleistungssektor relevant sind. Ebenfalls zeigen bivariate Analysen (Mittelwertvergleich, einfaktorielle Varianzanalyse) im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe, dass die Dauer der Betriebszugehörigkeit mit zunehmender Positionshierarchie ansteigt. 2011 sind Führungskräfte durchschnittlich 14,2 Jahre (SD = 11,2), Sachbearbeiter durchschnittlich 12,2 Jahre (SD = 10,1), Fachkräfte durchschnittlich 11

Jahre (SD = 10,8) und Kräfte mit einfachen Tätigkeiten durchschnittlich nur 7,3 Jahre (SD = 8,3) im selben Betrieb, Verein oder Unternehmen tätig. Dieser Befund ist auf dem 0,01-Niveau signifikant und beide Variablen weisen gemäß des Rangkorrelationskoeffizienten Spearman einen mittleren Zusammenhang auf ($\rho \approx 0,2^{***}$).⁸⁹

Im logistischen Regressionsmodell werden verschiedene Variablen nicht berücksichtigt. Hierzu zählt zum einen das Alter der Beschäftigten, das in deskriptiver Hinsicht keinen signifikanten Einfluss auf die Berufsposition zeigt und bei Hinzuziehen zum logistischen Regressionsmodell angesichts einer starken Korrelation mit der Betriebszugehörigkeitsdauer zu einer Multikollinearität beider Prädiktoren führt. Hierauf deuten die in Testanalysen ermittelten Werte der Korrelationsmatrix sowie die Maßzahlen der Toleranzwerte und des Variationsinflationfaktors (VIF) hin. Zum anderen wird die Geschlechtszugehörigkeit der Beschäftigten als UV vom Regressionsmodell ausgeschlossen. In Übereinstimmung mit Befunden anderer Studien (Kleinert/Kohaut/ Brader/Lewerenz 2007, Kohaut/Möller 2013, Holst/Busch-Heizmann/Wieber 2015, Hartmann 2002, S. 202ff, Geißler 2010, S. 310) zeigt sich zwar in deskriptiver Hinsicht, dass im Erhebungsjahr 2011 männliche Beschäftigte (17%) des Samples häufiger eine Führungsposition besetzen als weibliche Beschäftigte (12,5%). Jedoch erweisen sich die Geschlechterdifferenzen bei Prüfung des Chi-Quadrat-Unabhängigkeitstest und in Testanalysen zur logistischen Regression nicht signifikant.⁹⁰

Zusammenfassend wird konstatiert, dass der beruflichen Qualifikation gemäß des meritokratischen Leistungsprinzips und der engen Kopplung zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem eine wesentliche Rolle für die Besetzung einer Führungsposition zufällt. Im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe werden in der logistischen Regression mit dem alleinigen Prädiktor des Berufsabschlusses (Modell 1) immerhin 14% der Varianz durch das Modell erklärt. Gleichwohl zeigt sich, dass Bildung nicht das einzige Kriterium darstellt, das über den beruflichen Aufstieg in die Leitungsebene entscheidet. Der mit dem Regressionsmodell erklärte Varianzanteil wird nach dem schrittweisen Hinzuziehen des Beschäftigungsumfangs, der Berufsgruppe und der Betriebszugehörigkeitsdauer auf 25% erhöht (vgl. Tabelle 12). Dies entspricht insgesamt zwar einer akzeptablen Anpassung des Modells an die Daten. Jedoch wird verdeutlicht, dass weitere, nicht im Modell berücksichtigte und teilweise schwierig zu operationalisierende Aspekte wie die soziale Herkunft, Persönlichkeitsmerkmale oder gute Kontakte neben den hier diskutierten Einflüssen für die Besetzung von Führungspositionen ebenfalls relevant zu sein scheinen (Noll/Volkert/Zuber 2007, S. 121).

⁸⁹ Hinsichtlich der hierarchisch reglementierten Betriebsbindung der Statusgruppen ist zu fragen, welche Bedeutung der gesellschaftlich-strukturellen Ausweitung atypischer und im engeren Sinne befristeter Beschäftigung für die geringere Betriebszugehörigkeitsdauer niedrigerer Statusgruppen zufällt. Im Kontext von Prekarisierung wird im Kapitel zur Beschäftigungssituation im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe geprüft, ob Beschäftigte mit geringem Berufsstatus häufiger in atypischen Erwerbsformen anzutreffen sind (vgl. Kapitel 4.3.2).

⁹⁰ Mit Prüfung der früheren Erhebungsjahre 1993, 2000, 2004 und 2008 werden noch signifikante Geschlechterunterschiede bei der Besetzung von Führungspositionen mit schwachen Korrelationen (Cramers V liegt zwischen 0,1* und 0,2*) gefunden. Während der Anteil weiblicher Führungskräfte seit den 1990er Jahren relativ stabil bleibt, verringert sich der Anteil männlicher Führungskräfte zwischen 2008 und 2011 von 26% auf 17%, was erklärt, warum sich die geschlechtliche Statusdifferenz verringert und keine signifikanten Ergebnisse mehr ermittelt werden.

4.2.3 Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung

Entwicklung der Weiterbildungsteilnahme und -motive

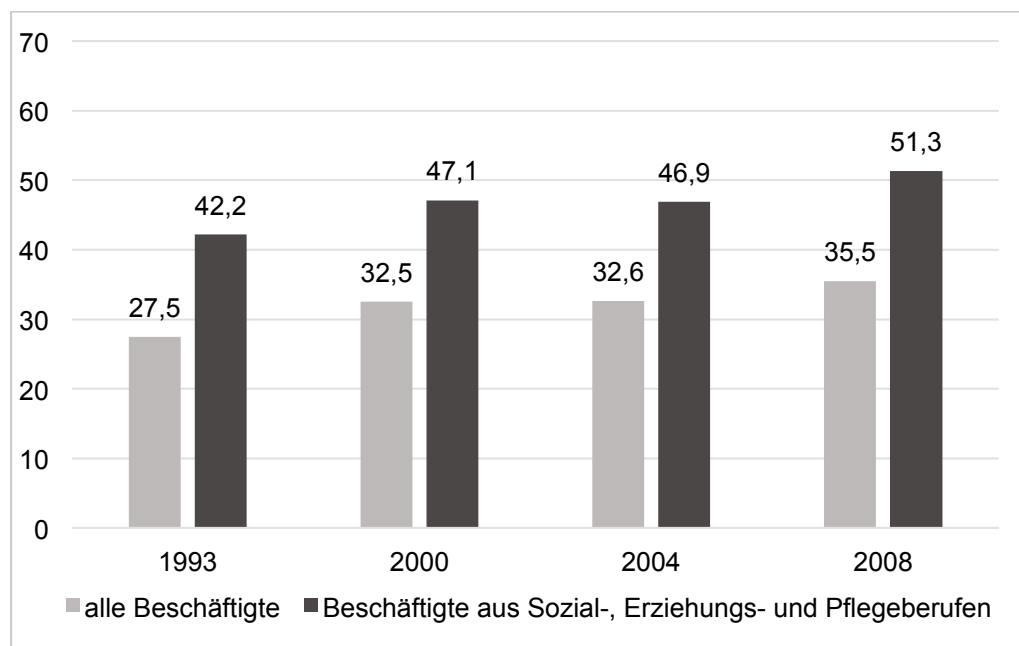
Neben den deskriptiven Trends schulischer und beruflicher Bildungsabschlüsse werden Aussagen zu Qualifikationsstrukturverschiebungen im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe anhand der *Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung* getroffen. Im Kontext von Professionalisierung und Akademisierung wird der Grad der Wahrnehmung non-formalen und informellen Lernens als Indikator der Verwissenschaftlichung (gemäß einer institutionell-berufsstrukturellen Professionalisierung) und als Indikator für lernbiographische (Selbst-)Reflexionsprozesse der Beschäftigten (gemäß einer individuell-reflexiven Professionalisierung) analysiert und gedeutet. Weitergehend weisen steigende Weiterbildungsaspirationen von älteren, beruflich qualifizierten Beschäftigten auf berufliche Verdrängungs- und Schließungsprozesse hin, da berufliche Fort- und Weiterbildung mit wachsenden Qualifikations- und Berufsanforderungen, der Ausweitung unsicherer Beschäftigungsverhältnisse und der Notwendigkeit einer andauernden Aktualisierung von Wissensbeständen als Anpassungsleistung und zum Erhalt der eigenen Beschäftigungsfähigkeit realisiert wird (Baethge-Kinsky/Holm/Tullius 2004, S. 11ff). Angesichts dieser veränderten Funktion beruflicher Weiterbildung wird Wissen als *die* zentrale Ressource für individuelle Erwerbsarbeits- und Lebenschancen angesehen. Im Kontext der anhaltenden Wirkungskraft des meritokratischen Leistungsprinzips gewinnen Weiterbildungszertifikate unter ökonomischen Verwertbarkeitsaspekten an Relevanz und werden häufiger als Absicherung des eigenen Arbeitsplatzes und Berufsstatus eingesetzt (Grohall/Höfener 2002, S. 25).

Im Kontext dieser theoretischen Annahmen werden mit den SOEP-Daten der Erhebungsjahre 1993 bis 2008 zentrale Informationen zur Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten des Samples der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe gefunden. Die deskriptiven Trendanalysen zum non-formalen Lernen, welches im SOEP als *Teilnahme an berufsbezogenen Lehrgängen und Kursen* in den zurückliegenden drei Jahren operationalisiert ist, zeigen insofern eine Bedeutungszunahme der beruflichen Fort- und Weiterbildung, als dass die Quote (beinahe) stetig von 42% (1993) auf 51% (2008) zunimmt (vgl. Abbildung 15).⁹¹ Inzwischen gibt jeder zweite Befragte an, sich in den letzten drei Jahren über berufsbezogene Lehrgänge oder Kurse fort- oder weitergebildet zu haben. In der Vergleichsperspektive mit der Weiterbildungsquote aller Beschäftigten im SOEP wird deutlich, dass sich die Weiterbildungsbeteiligung im Trend zwar generell erhöht (von 27,5% auf 35,5%), sich jedoch auf wesentlich niedrigerem Niveau befindet als im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe (ebd.). Das Ergebnis bestätigt die in theoretischen Aufsätzen geäußerte, jedoch empirisch weitgehend unerforschte Vermutung eines hohen Weiterbildungsbedarfs und einer hohen Weiterbildungsbereitschaft des pädagogischen und pflegerischen Personals (BIBB 1998, Kuhlmeier/Winter 2000, S. 485, Meifort/Becker 2001, Becker 2002, Höfener 2005, von Hippel 2011, Arians 2012, Behr/Walter 2012, Hocke 2013, S. 41). Fort- und Weiterbildung fungiert im Kontext beruflicher Professionalisierung vor allem zur Aufrechterhaltung und Erweiterung spezifischer, berufsrelevanter Fachkenntnisse, wobei eine regelmäßige Teilnahme zur Einhaltung qualitativer Standards gemäß gesetzlicher Rahmenbedingungen (z.B. Kinder- und Jugendhilfegesetz, Pflegeversicherungsgesetz) inzwischen häufig

⁹¹ Die Befunde des Trendvergleichs werden mit Blick auf die Konfidenzintervalle statistisch abgesichert, da sich die Grenzwerte zwischen den Erhebungsjahren 1993 und 2008 nicht überschneiden.

Bestandteil von Arbeitsverträgen ist (Arians 2012, S. 65f, von Hippel 2011, S. 252). Damit wird der Anspruch an ein professionelles Berufshandeln der Beschäftigten formuliert, das den aktuellsten wissenschaftlichen Erkenntnissen aus der Bezugsdisziplin (Soziale Arbeit, Pflegewissenschaft, Kindheitspädagogik) folgt. Auch der infolge der Akademisierung einsetzende Ausbau disziplinärer Forschungslandschaften trägt dazu bei, dass Beschäftigte dazu angehalten werden, ihre Wissensdefizite aus der beruflichen Erstausbildung durch eine regelmäßige Fort- und Weiterbildungsbeteiligung auszugleichen (Kaiser 2005, S. 99ff).

Abbildung 15: Entwicklung der Teilnahmequote an berufsbezogenen Lehrgängen und Kursen im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe und im Vergleichssample, SOEP 1993 bis 2008 (Angaben in Prozent)

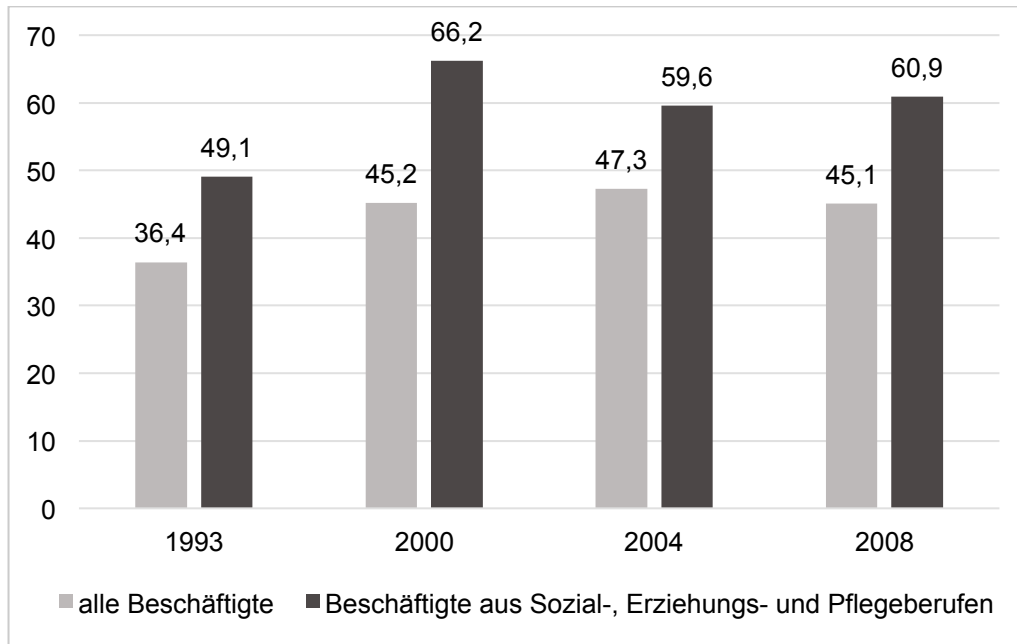


Quellen: SOEP 1993-2008, eigene Berechnungen.

Auch informelle, selbstgesteuerte Bildungs- und Lernprozesse werden mit der Notwendigkeit eines beständigen Informations- und Wissenserwerbs von Arbeitgebern und -nehmern als zunehmend wichtig erachtet, da berufliches Lernen am Arbeitsplatz stärker als beim Lernen in non-formalen Settings an die individuellen Arbeitsanforderungen und die konkrete Arbeitssituation der Beschäftigten angepasst ist (Künzel 2010, S. 103, Heyder 2015, S. 13). Im sozialen, erzieherischen und pflegerischen Berufsfeld scheint informelles Lernen immer selbstverständlicher in den Arbeitsprozess integriert zu werden, um den wachsenden Qualifikations- und Berufsanforderungen gerecht zu werden. Obwohl das umfassende Repertoire an informellen Lernaktivitäten (vgl. Kaufmann 2012) im SOEP nicht erfasst wird, verweisen hierauf die deskriptiven Befunde zum *Lesen von Fachzeitschriften und -büchern*. Für das Erhebungsjahr 2008 wird festgestellt, dass 61% der Befragten des Samples der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe in den zurückliegenden drei Jahren mindestens einmal dieser informellen Lernaktivität nachgegangen sind, wohingegen dies nur für 45% der Beschäftigten des Vergleichssamples zutrifft (vgl. Abbildung 16). Auch im Trend bleibt ersichtlich, dass die Quote zum Lesen von Fachzeitschriften und -büchern im Vergleichssample zwar ebenfalls ansteigend (von 36% auf 45%), jedoch wesentlich niedriger ausfällt als im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe, in dem der Anteil

von 49% auf 61% zunimmt.⁹² Dabei verläuft die Entwicklung in beiden Samples nicht kontinuierlich. Im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe ist die Quote informellen Lernens im Erhebungsjahr 2000 am höchsten, um 2004 wieder zu sinken und 2008 wieder leicht anzusteigen. Im Vergleichssample steigt die Quote bis 2004 und fällt erst 2008 wieder ab (vgl. ebd.).

Abbildung 16: Entwicklung der informellen Lernaktivität des Lesens von Fachzeitschriften und -büchern im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe und im Vergleichssample, SOEP 1993 bis 2008 (Angaben in Prozent)



Quellen: SOEP 1993-2008, eigene Berechnungen.

Ist mit den deskriptiven Trends des non-formalen und informellen Lernens angedeutet, dass sich der Bedarf und die Bereitschaft zum lebenslangen Lernen seit den 1990er Jahren vor allem im Sozial-, Erziehungs- und Pflegesektor erhöht hat, werden mit der Analyse von *Weiterbildungsmotiven* Aussagen zur Funktion beruflicher Lernprozesse getroffen. Mit den Angaben der Befragten werden die empirischen Befunde von Meifort und Becker (2001) bestätigt, die beruflichen *Anpassungsfortbildungen* zur Bewältigung des Berufsalltags, zur Erfüllung gesetzlich initiiert Strukturvorgaben und zum Erhalt der eigenen Beschäftigungsfähigkeit eine kompensatorische Funktion zuweisen (Meifort/Becker 2001, S. 168). So werden die Motive *Anpassung an neue Entwicklungen im Beruf* sowie *Auffrischen beruflicher Kenntnisse* von den Beschäftigten in allen Erhebungsjahren als die zwei häufigsten Gründe für eine mögliche Weiterbildungsbeteiligung genannt. 2004 geben mehr als 2/3 der Befragten an, dass diese mit einer beruflichen Weiterbildung das persönliche Ziel der Anpassung an sich ständig verändernde Entwicklungen im Beruf verbinden. Mit dem Ziel des Auffrischens veralteter beruflicher Kenntnisse würden 2004 immerhin 58% der Befragten eine Fort- oder Weiterbildung besuchen (vgl. Tabelle 13). Die Anteile beider Items fallen wesentlich höher aus als im Vergleichssample. Im Zeitverlauf gewinnen beide Motive an Bedeutung, da diesen zwischen 1993 und 2004 zunehmend zugestimmt wird (vgl. ebd.). Auch andere Motive spielen für eine potentielle Fort- und Weiterbildungsteilnahme

⁹² Dieser Trend wird lediglich für das Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe durch Konfidenzintervalle abgesichert.

eine – wenngleich nicht so bedeutende – Rolle. Am Dritt- und Vierthäufigsten werden die Motive *Aufstiegsqualifikation* und *Kennenlernen neuer Gebiete* genannt. 2004 würden 42% der Befragten mit einer beruflichen Weiterqualifizierung den gezielten beruflichen Aufstieg verfolgen. 34% der Befragten würden sich beruflich fortbilden, um mit dem Kennenlernen neuer Wissensgebiete und der Aneignung neuer Fähigkeiten beruflich flexibel zu bleiben (vgl. ebd.). Die Quoten beider Motive sind mit denen aller Beschäftigten im SOEP vergleichbar und im Zeitverlauf leicht angestiegen. Ein eher geringes Gewicht haben die beiden Motive *Umschulung auf einen anderen Beruf* und *Nachholen eines beruflichen Abschlusses*. Lediglich 13% der Befragten würden sich mit einer Weiterbildung auf einen anderen Beruf umschulen lassen, wenngleich im Zeitverlauf – ähnlich wie im Vergleichssample – ein leichter Anstieg der Quote beobachtet wird. Lediglich 4% der Befragten würden mit einer Weiterbildung eine berufliche Abschlussprüfung nachholen, wobei dieses Motiv im Zeitverlauf leicht an Bedeutung verliert (vgl. ebd.). Eine ähnliche Entwicklung lässt sich im Vergleichssample feststellen. Ergänzend geben die Befragten an, ob diese prinzipiell *kein Interesse an einer Weiterbildungsteilnahme* haben. Dieses Item kreuzen 2004 jedoch nur 14% der Befragten des Samples der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe an, wohingegen dies im Vergleichssample 23% der Befragten tun. In beiden Samples nimmt die Quote zwischen 1993 und 2004 erheblich ab, was den gewachsenen Stellenwert beruflicher Lernprozesse eindrücklich veranschaulicht.

Tabelle 13: Motive von Beschäftigten im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe für eine berufliche Weiterbildungsbeteiligung, SOEP 1993 bis 2004⁹³ (Mehrfachnennungen möglich, Angaben in Prozent, Konfidenzintervalle in Klammern)

	1993	2000	2004
Anpassung an neue Entwicklungen im Beruf	59,2 [53,7;65,1]	65,2 [61,6;68,8]	69,1 [65,6;72,5]
Auffrischen beruflicher Kenntnisse	51,6 [45,3;57,5]	52,9 [49,0;56,9]	57,7 [54,2;61,6]
Aufstiegsqualifikation	35,2 [29,6;40,8]	41,3 [37,4;45,2]	41,8 [38,0;45,3]
Kennenlernen neuer Gebiete	24,0 [19,5;28,9]	31,2 [28,0;34,5]	34,1 [30,5;37,6]
Umschulung auf einen anderen Beruf	10,5 [7,3;14,3]	12,4 [10,1;14,9]	12,8 [10,4;15,0]
Nachholen eines beruflichen Abschlusses	7,0 [4,2;10,1]	4,8 [3,3;6,5]	4,3 [3,5;8,0]
Kein Interesse an beruflicher Weiterbildung	18,1 [13,9;23,0]	16,0 [13,3;18,8]	13,9 [11,5;16,3]

Quellen: SOEP 1993-2004, eigene Berechnungen.

⁹³ Leider werden die Weiterbildungsmotive im SOEP im Erhebungsjahr 2008 nicht mehr abgefragt.

Inwiefern im Zuge des Bedeutungswachstums akademischer Berufsabschlüsse und der größeren Durchlässigkeit zwischen dem Berufsbildungs- und Hochschulsystem eine Funktionsverschiebung zwischen Anpassungsfortbildung und Aufstiegsqualifikation postuliert werden kann, lässt sich mit den Angaben zu den Weiterbildungsmotiven der Beschäftigten nur unzureichend abbilden, da diese unabhängig von einer tatsächlichen Teilnahme erhoben werden. Aufschlussreicher sind die Informationen der Weiterbildungsteilnehmer/innen, die über das Ziel des zuletzt besuchten Kurses oder Lehrgangs Auskunft geben. Für die *Anpassungsfortbildung* wird festgestellt, dass 2008 fast 76% aller Weiterbildungsteilnehmer/innen (N = 340) einen berufsbezogenen Kurs oder Lehrgang aus Gründen der Anpassung an neue Entwicklungen im Beruf absolviert haben, wenngleich sich – im Unterschied zu den Befunden der Weiterbildungsmotive – die Quote seit 1993 nicht erhöht hat. Während für die Anpassungsfortbildung eine anhaltend hohe Beteiligungsrate ermittelt wird, nimmt der Anteil der *Aufstiegsqualifikation* im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe von 26% (1993) auf 19% (2008) und im Vergleichssample von 29% (1993) auf 23% (2008) ab. Im Vergleich zur Anpassungsfortbildung kommt dieser in beiden Samples nicht nur eine untergeordnete, sondern auch eine schwindende Rolle zu. Möglicherweise liegt die Ursache darin, dass der akademischen, wissenschaftlichen Weiterbildung im Sinne eines berufsbegleitenden (sozialpädagogischen, erziehungswissenschaftlichen, pflegewissenschaftlichen) Studiums an Hochschulen, in denen beruflich qualifizierte Beschäftigte vollwertige akademische Bildungstitel erwerben können, für den beruflichen Aufstieg inzwischen mehr Relevanz beigemessen wird als der klassischen Aufstiegs- und Funktionsweiterbildung außerhochschulischer Anbieter. Somit lassen sich die Befunde zur den Weiterbildungsmotiven und -zielen mit der bei Meifort und Becker (2001) in Frage gestellten Verwertbarkeit außerhochschulischer Weiterbildungsberufe auf dem Arbeitsmarkt (Meifort/Becker 2001) und dem von Höfener (2005) diskutierten Aspekt der besseren Qualität und Transparenz der akademischen Weiterqualifizierung an Hochschulen (Höfener 2005) vereinbaren. Es wird darauf geschlossen, dass das klassische Qualifizierungssegment der Aufstiegsweiterbildung einem tendenziellen Entwertungsprozess unterliegt und kurzzeitige Anpassungsfortbildungen infolge der Notwendigkeit, fachspezifisches Wissen und Können an die wachsenden Berufsanforderungen anzupassen, immer wichtiger werden (Beher/Walter 2012, S. 35).⁹⁴

Neben den Befunden zu Weiterbildungsmotiven und -zielen der Beschäftigten, die Indikatoren für eine veränderte Funktion beruflicher Weiterbildung darstellen, werden mit den Aussagen zur Zertifizierung besuchter Kurse Vermutungen über eine Zunahme des ökonomischen Verwertbarkeitsaspekts beruflicher Lern- und Qualifizierungsprozesse angestellt. Die Weiterbildungsteilnehmer/innen geben im SOEP-Fragebogen darüber Auskunft, ob für den zuletzt besuchten Kurs oder Lehrgang eine Teilnahmebestätigung erhalten wurde, welche den Unterlagen späterer Bewerbungen beigelegt werden könnte. Im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe gibt es zu dieser Frage einen enormen prozentualen Anstieg von jenen Beschäftigten, die

⁹⁴ Ein Blick auf die Anzahl besuchter Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen unterstützt die Annahme, dass Beschäftigte eher an kurzzeitigen Anpassungsfortbildungen als an langandauernden Aufstiegsqualifizierungen teilnehmen. Im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe steigt die durchschnittliche Anzahl besuchter Kurse und Lehrgänge von 3,01 (SD = 3,00) im Erhebungsjahr 1993 auf 4,30 (SD = 4,10) im Erhebungsjahr 2008 (beinahe) kontinuierlich an. Damit liegt die durchschnittliche Kursanzahl in jedem Erhebungsjahr etwas höher als die im Vergleichssample, in dem sich deren stetiger Anstieg im Zeitverlauf zwischen 2,85 (SD = 2,79) und 4,12 (SD = 4,54) bewegt.

ihre besuchte Fort- oder Weiterbildung haben zertifizieren lassen. Während sich 1993 bereits 61% der Befragten eine Teilnahmebestätigung haben ausstellen lassen, sind es 2008 bereits 91%. Ein derartiger Anstieg ist im Vergleichssample nicht zu verzeichnen. Zwar ist die Quote mit 69% im Ausgangsjahr 1993 höher, jedoch steigt diese bis 2008 nur auf 77% an. Damit wird deutlich, dass eine Zertifizierung berufsbezogener Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen im Zeitverlauf für alle Beschäftigten im SOEP immer wichtiger wird, jedoch vor allem im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe mittlerweile kaum eine Maßnahme ohne Zertifikat abgeschlossen wird. Es ist anzunehmen, dass dieser Aspekt des Weiterbildungsverhaltens auf den allgemeingesellschaftlichen Trend zur Höherqualifizierung und die Zunahme qualifikationsbezogener Konkurrenzprozesse auf dem Arbeitsmarkt und im Berufsfeld zurückgeführt wird und Weiterbildungszertifikate vermutlich häufiger zur Absicherung der eigenen Berufsposition, Arbeitsplatzsicherheit und Beschäftigungsfähigkeit eingesetzt werden (Grohall/Höfener 2002, S. 25, Beher/Walter 2012, S. 42).

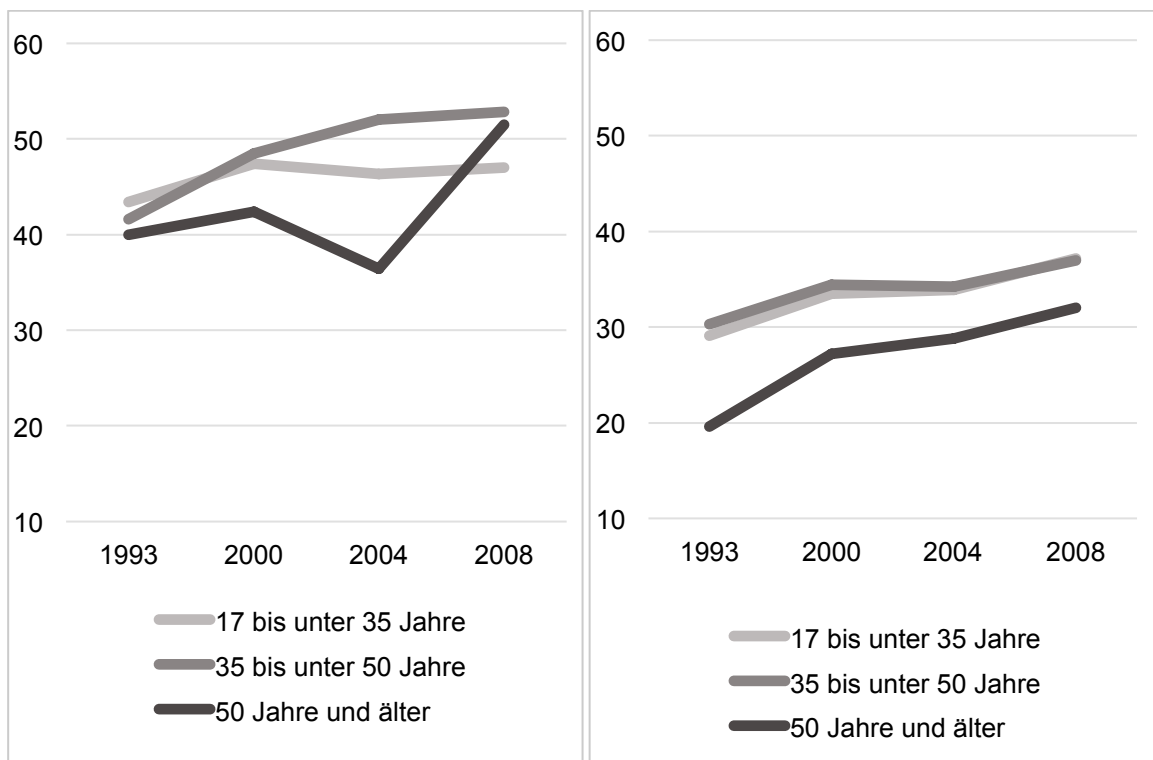
Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung nach einzelnen Beschäftigtensegmenten

Wie sich die Teilnahme an berufsbezogenen Kursen und Lehrgängen im Sample gesondert für einzelne Beschäftigtensegmente entwickelt hat, lässt sich mit deskriptiven Trendanalysen nachzeichnen. Unter der Annahme von höheren Professions- und Qualitätsansprüchen sowie Verdrängungs- und Schließungsprozessen interessieren vor allem alters- und qualifikationsspezifische Trendverläufe der Weiterbildungsquote. Es wird vermutet, dass ältere, beruflich qualifizierte Beschäftigte zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit und des beruflichen Status Quo inzwischen verstärkt an Fort- und Weiterbildungsangeboten teilnehmen. Zudem werden mit dem Trendvergleich zwischen der Sozialarbeit/Sozialpädagogik, Pflege und Erziehtätigkeit berufsgruppenspezifische Besonderheiten im Weiterbildungsverhalten aufgedeckt.

Die deskriptiven Befunde zur *Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung nach Altersgruppen* zeigen, dass zwischen 1993 und 2008 ein Anstieg der Teilnahmequote in allen Altersgruppen stattfindet. Es ist jedoch auffällig, dass der prozentuale Anteil der 35- bis 49-Jährigen sowie der Beschäftigten über 50 Jahre, welche berufsbezogene Kurse oder Lehrgänge besucht haben, 2008 höher ausfällt als die Weiterbildungsquote der Beschäftigten zwischen 17 und 34 Jahren (vgl. Abbildung 17). Die Teilnahmequote der beiden erstgenannten Altersgruppen entwickelt sich im Erhebungszeitraum positiv und ansteigend, von 42% auf 53% bei den 35- bis 49-Jährigen und von 40% auf 52% bei den über 50-Jährigen, wohingegen die der unter 35-Jährigen *nur* von 43% auf 47% anwächst (vgl. ebd.). Der Blick auf die prozentuale Zuwachsrate der altersspezifischen Teilnahmequote bestätigt, dass die 35- bis 49-Jährigen (+27%) und die über 50-Jährigen (+29%) ein größeres anteiliges Wachstum der Weiterbildungsbeteiligung aufzeigen als die 17- bis 34-Jährigen (+8%). Die hohe Teilnahmequote von älteren Befragten wird auch in der Vergleichsperspektive zu allen Beschäftigten im SOEP deutlich. Im Vergleichssample nehmen nicht nur insgesamt weniger Beschäftigte an berufsbezogenen Kursen und Lehrgängen teil, auch die altersspezifischen Differenzen treten stärker hervor. Der in empirischen Studien bestätigte Befund *eines konkaven Verlaufs* der altersspezifischen Weiterbildungsbeteiligung, wonach diese mit zunehmenden Alter ansteigt, in den mittleren Lebensjahren ihren Höhepunkt erreicht und im höheren Alter wieder sinkend ist (Leber/Möller 2007, S. 7, Wilkens/ Le-

ber 2003, S. 332, Büchel/ Pannenberg 2004, S. 90, Behringer 1999, S. 120, Offerhaus/Leschke/Schömann 2010, S. 367), lässt sich auch im Vergleichssample nachweisen. Zumindest zeigen Beschäftigte über 50 Jahren in allen Erhebungsjahren eine wesentlich geringere Weiterbildungsbeteiligung als jüngere Beschäftigte. Im Zeitverlauf entwickelt sich die Teilnahmequote der 17- bis 34-Jährigen und der 35- bis 49-Jährigen fast identisch von ca. 30% auf 37%, wohingegen ältere Beschäftigte infolge eines Anstiegs von 20% auf 32% zwar den Abstand zu den anderen beiden Altersgruppen bis 2008 etwas verringern, jedoch nicht gänzlich aufholen können (vgl. Abbildung 17).

Abbildung 17: Entwicklung der Teilnahmequote an berufsbezogenen Lehrgängen und Kursen im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe (linke Graphik) und im Vergleichssample (rechte Graphik) nach Altersgruppen, SOEP 1993 bis 2008 (Angaben in Prozent)



Quellen: SOEP 1993-2008, eigene Berechnungen.

Als Erklärungsansatz für die hohe Weiterbildungsquote von älteren Beschäftigten im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe wird nicht nur ein kohortenspezifischer⁹⁵, sondern auch ein samplespezifischer Effekt vermutet. Es wird angenommen, dass professionalisierungsbedürftige Tätigkeiten in wissensintensiven Berufsfeldern zwar bei allen Beschäftigten einen hohen Weiterbildungsbedarf hervorruft, Fort- und Weiterbildungsangebote zur Aktualisierung von Wissen und Einhaltung qualitativer Standards vor allem aber für ältere und langjährig berufstätige

⁹⁵ Aufgrund des Paneldesigns des SOEP ist für beide Samples von einem kohortenspezifischen Effekt auszugehen, nach dem die Nachkriegsgeneration, d.h. die von 1943 bis 1958 geborenen Befragten (2008 zwischen 50 und 65 Jahre alt) und die Kohorte der von 1959 bis 1973 geborenen Personen (2008 zwischen 35 und 49 Jahre alt) wegen höherer Bildungsansprüche als Folge der Bildungsexpansion, des Ausbaus des Weiterbildungssektors, einer stärkeren Arbeitsplatzkonkurrenz sowie eines erhöhten Bedarfs nach flexiblen Qualifikationsprofilen häufiger an beruflicher Weiterbildung teilnehmen als gleichaltrige Personen früherer Geburtsjahrgänge (Widany 2014, S. 49). Das entspricht den empirischen Befunden, nach denen das Alter der Beschäftigten für eine Weiterbildungsbeteiligung im Zeitverlauf immer weniger relevant zu sein scheint (Kuper 2012, S. 107f).

Fachkräfte an Bedeutung gewinnt. Es wird konstatiert, dass im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe im Unterschied zum Vergleichssample inzwischen weniger altersspezifische Teilnahmeselektivitäten zu finden sind. Hierauf deuten nicht zuletzt die für beide Samples berechneten Werte des Chi-Quadrat-Tests hin. Während im Vergleichssample in allen Erhebungsjahren schwache signifikante Gruppenunterschiede ermittelt werden, lassen sich diese im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe nicht feststellen.⁹⁶

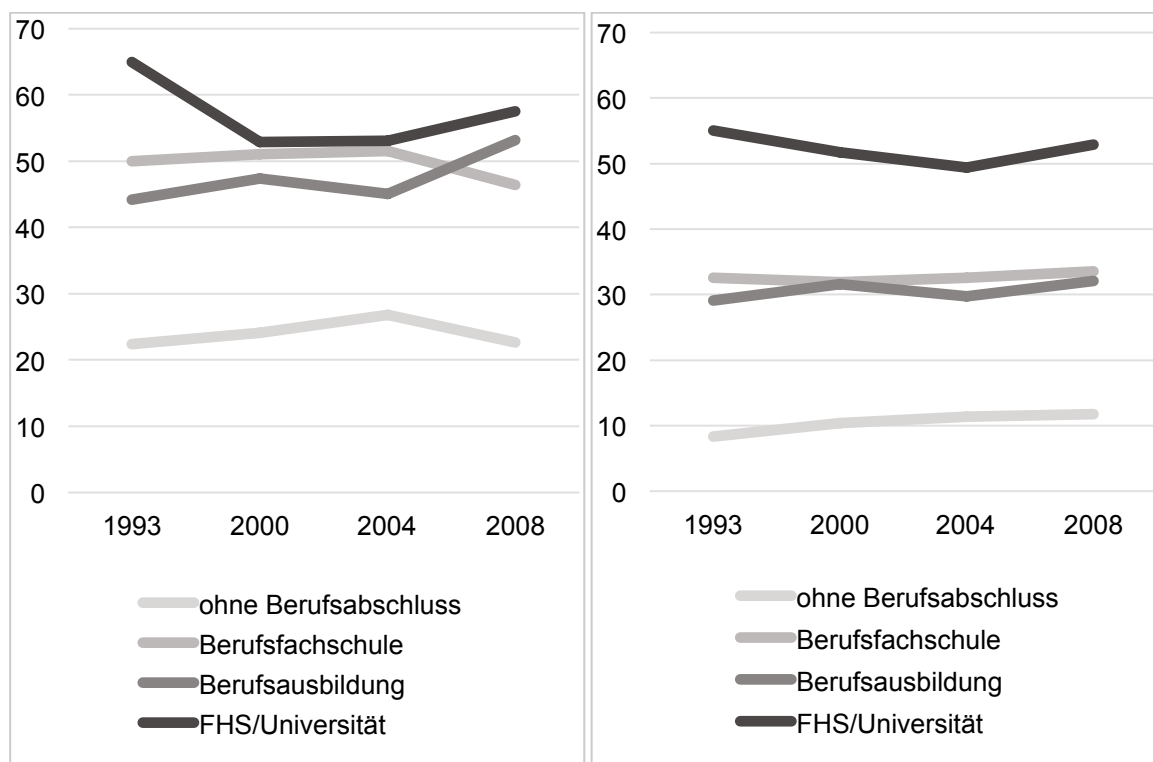
Während für die altersspezifische Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung ein relativ homogenes Teilnahmeverhalten beobachtet wird, lassen sich für die *Weiterbildungstrends nach beruflichem Qualifikationsniveau* gemäß der Bildungsakkumulationsannahme klassische Teilnahmeselektivitäten herauslesen. Hiernach weisen diejenigen Bevölkerungsgruppen die höchste Weiterbildungsbeteiligung auf, die ohnehin über das höchste Bildungsniveau verfügen (Behringer 1999, Kuper 2012, Wilkens/Leber 2003, S. 333, Büchel/Pannenbergh 2004, S. 91, Offerhaus et al. 2010, S. 350f). Für das Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe zeigt sich diesbezüglich, dass zwischen Personen ohne Berufsabschluss und allen anderen Qualifikationsgruppen gravierende Differenzen im Zugang zur berufsbezogenen Fort- und Weiterbildung bestehen. Zwar steigt die Beteiligungsquote des ungelerten Personals von 22% (1993) auf 27% (2004) leicht an, sinkt zuletzt jedoch wieder auf 23% (2008) ab (vgl. Abbildung 18). Akademiker/innen des Samples zeigen zwar die höchste Teilnahmequote, jedoch verringert sich diese im Zeitverlauf von 65% (1993) auf 58% (2008). Hingegen steigt die Teilnahmequote von Beschäftigten mit Fachschul- oder vergleichbaren Berufsausbildungen beinahe stetig von 44% (1993) auf 53% (2008) an, womit diese den prozentualen Abstand zu den Hochschulabsolventen verringern. Die Teilnahmeghäufigkeiten der Berufsfachschulabsolventen verbessern sich nicht maßgeblich. Deren Weiterbildungsquote sinkt nach einem konstanten Verlauf ab 2004 von 52% auf 46% (vgl. ebd.). Auffällig ist jedoch, dass qualifikationsbezogene Teilnahmeselektivitäten zwischen akademisch und beruflich qualifizierten Beschäftigten im Vergleichssample stärker hervortreten. Während die Teilnahmequote der auf Berufsfach- und Fachschulniveau qualifizierten Beschäftigten im Zeitverlauf (zwischen 29% und 34%) relativ konstant bleibt, steigt die der Akademiker/innen zuletzt auf 53% an, was eine sich vergrößernde Distanz der qualifikations-spezifischen Zugangschancen demonstriert (vgl. ebd.). Während sich der Anteil akademisch qualifizierter Weiterbildungsteilnehmer/innen beider Samples etwa auf gleichem Niveau befindet, fällt die Teilnahmequote der beruflich qualifizierten Beschäftigten und der Personen ohne Berufsabschluss im Vergleichssample wesentlich geringer aus als im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe (vgl. ebd.). Auch die Ergebnisse der Korrelationsanalysen zeigen größere qualifikationsbezogene Gruppenunterschiede im Vergleichssample.

Aus den Befunden lässt sich schlussfolgern, dass die Schere zwischen Hoch- und Geringqualifizierten im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe lediglich zwischen Beschäftigten mit und ohne Berufsabschluss geöffnet ist, während sich die qualifikationsspezifischen Zu-

⁹⁶ Eine Ausnahme stellt das Erhebungsjahr 2004 dar mit leichten signifikanten Unterschieden zwischen den Altersgruppen. Hierfür verantwortlich gemacht wird das drastische Absinken des prozentualen Anteils älterer Weiterbildungsteilnehmer/innen zwischen 2000 und 2004. Beträgt deren Teilnahmequote 2000 noch 42%, sinkt diese 2004 enorm auf 36%, um 2008 wieder auf 52% anzusteigen (vgl. Abbildung 17). Da ein ähnlicher prozentualer *Einbruch* der Teilnahmequote im Vergleichssample nicht festgestellt wird, müssen samplespezifische Ursachen herangezogen werden. Aufgrund des defizitären Forschungsstandes zu den Weiterbildungstrends im Sozial-, Erziehungs- und Pflegebereich wurden jedoch keine Erklärungen gefunden.

gangsmöglichkeiten zur Fort- und Weiterbildung zwischen Berufsausbildungs- und Hochschulabsolventen im Zeitverlauf annähern. Angesichts der hohen Weiterbildungsbeteiligung von beruflich Qualifizierten wird von einem hohen Weiterbildungsbedarf infolge wachsender Tätigkeitsanforderungen ausgegangen. Zudem ist denkbar, dass Beschäftigte mit Berufsausbildung über die Teilnahme an zertifizierten Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen versuchen, den sich mit Verdrängungs- und Schließungsprozessen vergrößernden Konkurrenzbeziehungen im Berufsfeld zu begegnen, wobei berufliche Weiterbildung nicht nur zur Aktualisierung von Wissen, sondern gleichermaßen zur Absicherung des beruflichen Status eingesetzt wird.

Abbildung 18: Entwicklung der Teilnahmequote an berufsbezogenen Lehrgängen und Kursen im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe (linke Graphik) und im Vergleichssample (rechte Graphik) nach Berufsabschluss, SOEP 1993 bis 2008 (Angaben in Prozent)

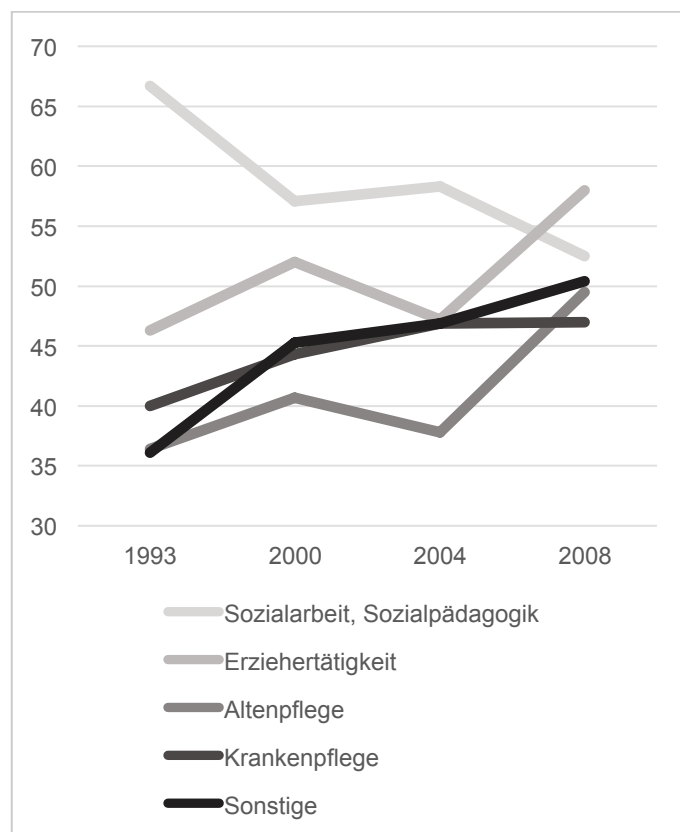


Quellen: SOEP 1993-2008, eigene Berechnungen.

Schließlich zeigt Abbildung 19 die *Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung nach Berufsgruppen*. Während 1993 zwischen den Berufen noch größere Differenzen in der Teilnahme an Fort- und Weiterbildung ausgemacht werden, lässt sich im Zeitverlauf eine Annäherung der Beteiligungsquote feststellen. Zeigt 1993 die Sozialarbeit/Sozialpädagogik die höchste Rate an Weiterbildungsteilnehmer/innen, sinkt deren Anteil im Trend deutlich von 67% auf 53%. Hingegen steigt die Teilnahmequote aller anderen Berufsgruppen - trotz einer geringeren Akademikerquote - im Zeitverlauf an, die der Altenpfleger/innen und sonstigen Berufe von 36% auf fast 50%, die der Erzieher/innen von 46% auf 58% und die der Krankenpfleger/innen von 40% auf 47% (vgl. Abbildung 19). Während die Altenpflege und die sonstigen Berufe die höchste Entwicklung verzeichnen, haben Erzieher/innen Beschäftigte der Sozialarbeit/-pädagogik in ihrer Teilnahmequote überholt und stellen inzwischen die weiterbildungsintensivste Berufsgruppe dar. Erklärungsansätze für die stark sinkende Weiterbildungsbeteiligung von Sozialarbeiter/innen

und Sozialpädagogen/innen lassen sich in der Forschungsliteratur nicht ausmachen. Vermutet wird, dass sich die verschlechternden Rahmenbedingungen im Beruf, welche mit einer Ökonomisierung des sozialen Sektors, einem Abbau der Beschäftigung im öffentlichen Dienst und einer Ausweitung atypischer Beschäftigung beschrieben werden, negativ auf das Weiterbildungsverhalten der Beschäftigten auswirken (Buestrich/Wohlfahrt 2008, Baltés/Hense 2007, Reinowski/Sauermann 2008). Zwar haben unsichere Beschäftigungsverhältnisse auch in den anderen Berufsfeldern zugenommen, jedoch wird hier der Anstieg der beruflichen Weiterbildungsbeteiligung auf andere Ursachen zurückgeführt. Die inzwischen höchste Teilnahmequote von Erzieher/innen wird im Kontext des aktuellen Professionalisierungsdiskurses der Erzieher-tätigkeit interpretiert. Dabei führt die Orientierung an länderspezifischen Bildungsprogrammen zu einem finanziellen, strukturellen und inhaltlichen Ausbau des (früh-) pädagogischen Weiterbildungssektors, um den steigenden Anforderungen an die Qualität der Berufspraxis zu entsprechen (von Hippel 2011, S. 252, Leu 2014, S. 20). Auch in der Kranken- und Altenpflege erfüllt das berufsbezogene Lernen den Zweck der Kompetenzentwicklung der Pflegekräfte, um eine Anpassung der Pflegeleistung an wachsende Qualitätsansprüche und Arbeitsanforderungen zu gewährleisten. Mit dem Ausbau der Pflegewissenschaften, eines sich schnell veränderten Pflegewissens und der mit dem Pflegeversicherungsgesetz verankerten Verpflichtung, die Pflegedienstleistung nach neuesten wissenschaftlichen Erkenntnissen durchzuführen, ist eine regelmäßige Fort- und Weiterbildung für Pflegekräfte unabdingbar geworden (Arians 2014, S. 18f).

Abbildung 19: Entwicklung der Teilnahmequote an berufsbezogenen Lehrgängen und Kursen im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe nach Berufsgruppe, SOEP 1993 bis 2008 (Angaben in Prozent)



Quellen: SOEP 1993-2008, eigene Berechnungen.

Insgesamt wird für das Weiterbildungsverhalten des pädagogischen und pflegerischen Personals im SOEP geschlussfolgert, dass sich deren Beteiligungsquote am non-formalen und informellen Lernen zwischen 1993 und 2008 im Zuge steigender Qualitäts- und Professionsansprüche erhöht, wobei zur Kompensation von Wissensdefiziten vor allem bei älteren und beruflich qualifizierten Beschäftigten ein erhöhter Weiterbildungsbedarf identifiziert wird. Inwiefern dieser Anstieg auf berufsfeldbezogene Verdrängungs- und Schließungsprozesse hindeutet, wird mit den empirischen Befunden nicht eindeutig geklärt. Bevor die eingehende Untersuchung der Verdrängungsannahme erfolgt, wird geprüft, ob und inwieweit qualifikationsbezogene Selektivitäten der Weiterbildungsbeteiligung im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe in multivariater Hinsicht festzustellen sind.

4.2.4 Einflussfaktoren der Weiterbildungsbeteiligung

Die Überprüfung qualifikationsbezogener Disparitäten beim Weiterbildungszugang erfolgt im Kontext der theoretischen Annahme der doppelten Selektivität der Weiterbildungsbeteiligung, durch die ausgedrückt wird, dass Höherqualifizierte häufiger an berufsbezogener Weiterbildung partizipieren als gering Qualifizierte. Weiterbildung könne die in der allgemeinen und beruflichen Bildung beobachtete Selektivitätsproblematik nicht beheben. Vielmehr bleibe der Abstand zwischen den Qualifikationsgruppen auch beim Zugang zur beruflichen Weiterbildung bestehen (Bayer/Faulstich 2001, S. 235f). Ob Bildungsungleichheiten beim Weiterbildungszugang im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe reproduziert werden, wird mit Hilfe einer logistischen Regressionsanalyse für das Erhebungsjahr 2008 geschätzt, da im SOEP zu diesem Zeitpunkt zuletzt Informationen zur beruflichen Weiterbildungsbeteiligung vorliegen. Es wird geprüft, ob und inwieweit im Kontext der Notwendigkeit zur kontinuierlichen Wissensaktualisierung die Berufsqualifikation für die Teilnahme an berufsbezogenen Kursen und Lehrgängen noch eine wesentliche Rolle spielt. Dabei deuten die deskriptiven Trends zur Weiterbildungsbeteiligung nach Berufsqualifikation bereits an, dass sich qualifikationsbezogene Disparitäten der Weiterbildungsteilnahme zwischen beruflich und akademisch qualifizierten Beschäftigten verringert haben. Mit Analyse dieses Zusammenhangs in einem multivariaten Regressionsmodell lassen sich die deskriptiven Ergebnisse statistisch absichern. Zudem wird gezeigt, welche anderen Einflussfaktoren zu Unterschieden zwischen den Beschäftigtensegmenten in deren Weiterbildungsteilnahme beitragen.

Tabelle 14 zeigt die Ergebnisse der logistischen Regressionsanalyse mit der Teilnahme an berufsbezogenen Lehrgängen und Kursen als AV im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe für das Erhebungsjahr 2008 (Modell 1 bis 4). Die AV wurde als Dummy-Variable in die logistische Regression aufgenommen, wobei der Wert 1 Beschäftigte mit einer Weiterbildungsteilnahme und der Wert 0 Beschäftigte ohne Weiterbildungsteilnahme repräsentiert. Neben der interessierenden UV der Berufsqualifikation werden im schrittweisen Verfahren weitere signifikante Einflussfaktoren der Weiterbildungsbeteiligung (Wohnregion, Berufsposition, Überstunden und informelles Lernen) zum Regressionsmodell hinzugefügt. Ausgewiesen sind die ermittelten Effektkoeffizienten $Exp(B)$ und die Irrtumswahrscheinlichkeiten (Sternchen-Darstellung) für die Ausprägungen der jeweiligen UV. Die Effektkoeffizienten bzw. odd ratios, die sich auf die jeweils festgelegte Referenzkategorie (RK) der UV beziehen, stellen Faktoren der Eintrittswahrschein-

lichkeit des Ereignisses $y = 1$, hier der Weiterbildungsbeteiligung dar. Zur Überprüfung der Modellgüte werden sowohl die Pseudo- R^2 -Statistik *Nagelkerke* R^2 (als der durch das Modell erklärte Varianzanteil) als auch die Ergebnisse des *Likelihood-Ratio-Tests* (als Modellgütemaß für die einzelnen Modellschritte sowie für das Gesamtmodell gegenüber dem Nullmodell) ausgewiesen.

Tabelle 14: Determinanten der Weiterbildungsbeteiligung im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe, SOEP 2008 (schrittweise logistische Regression)

AV = Teilnahme an berufsbezogenen Kursen und Lehrgängen	Modell 1 (Exp) B	Modell 2 (Exp) B	Modell 3 (Exp) B	Modell 4 (Exp) B
<i>Berufsabschluss - RK: ohne Abschluss/mit BFS-Abschluss</i>				
• Abschluss einer Berufsausbildung	1,41	1,37	1,34	1,36
• FHS-/Universitätsabschluss	1,67*	1,25	1,28	1,31
<i>Wohnregion - RK: Westdeutschland</i>				
• Ostdeutschland	2,00***	2,04***	1,93***	1,88**
<i>Berufsposition - RK: Kräfte mit einfachen Tätigkeiten</i>				
• Fachkräfte		2,56**	2,47*	2,20*
• Sachbearbeiter/untere Führungsebene		3,26***	3,12**	2,52**
• Führungskräfte		5,21***	4,42***	3,23**
<i>Überstunden - RK: NEIN</i>				
• JA			2,57***	2,42***
<i>WB informell - RK: NEIN</i>				
• JA				1,86***
Konstante	0,66**	0,23***	0,12***	0,10***
Nagelkerkes R^2	0,04	0,09	0,12	0,15
Chi-Quadrat (LR-Test) Schritt/Block	22,26***	21,65***	20,35***	12,58***
Chi-Quadrat (LR-Test) Modell	22,26***	43,91***	64,26***	76,84***
FALLZAHL				663

Irrtumswahrscheinlichkeit p: *p < 0,05, **p < 0,01 ***p < 0,001. Quelle: SOEP 2008, eigene Berechnungen.

Bezüglich des Zusammenhangs zwischen der *Berufsqualifikation* und der Teilnahme an berufsbezogenen Kursen und Lehrgängen werden die deskriptiven Befunde angeglicherer Weiterbildungsquoten zwischen beruflich und akademisch qualifizierten Beschäftigten bestätigt. Mit Ausnahme der Befunde in Modell 1 zeigen die Effektkoeffizienten keinen signifikanten Einfluss des Berufsabschlusses auf die Weiterbildungsbeteiligung. Während im Modell 1, d.h. unter Kontrolle der Wohnregion, Akademiker/innen im Vergleich zu Referenzkategorie eine um 1,7-fach erhöhte Chance zur Weiterbildungsteilnahme haben, hebt sich der signifikante Einfluss der Berufsqualifikation nach Hinzuziehen der Berufsposition (Modell 2) auf. Akademisch und beruflich qualifizierte Beschäftigte des Samples zeigen demnach keine signifikanten Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung, während weitere Merkmale konstant gehalten werden (vgl. Tabelle 14). Insofern werden die Annahmen bestätigt, dass in wissensintensiven Berufen vor allem beruflich qualifizierte Beschäftigte dazu tendieren, ihr in der beruflichen Erstausbildung erworbenes Wis-

sen durch non-formale Lernanlässe zu aktualisieren und der beruflichen Situation steigender Qualitätsansprüche anzupassen.⁹⁷

Weitergehend zeigt die Regressionsanalyse einen modellübergreifenden Einfluss der *Wohnregion* auf die Weiterbildungsbeteiligung. So weisen Beschäftigte aus Ostdeutschland 2008 eine um ca. 2-fach höhere Teilnahmechance auf als westdeutsche Beschäftigte, auch unter Kontrolle anderer Prädiktoren (vgl. ebd.). Obwohl in empirischen Studien zu Ost-West-Unterschieden der Weiterbildungsbeteiligung teilweise sehr uneinheitliche Befunde ermittelt werden, wird gesamtgesellschaftlich die Tendenz einer Annäherung der Teilnahmequote von ost- und westdeutschen Beschäftigten ausgemacht (Offerhaus et al. 2010, S. 351, Hubert/Wolf 2007, S. 479). Auch der Blick auf das Vergleichssample bestätigt diesen Trend. Hingegen vergrößert sich die Weiterbildungsschere zwischen Ost- und Westdeutschland im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe, wobei die Quote der ostdeutschen Befragten stetig ansteigt. So geben 2008 fast 64% der ostdeutschen, jedoch nur 46% der westdeutschen Beschäftigten an, in den zurückliegenden drei Jahren an berufsbezogenen Kursen und Lehrgängen teilgenommen zu haben. Insofern werden die Ost-West-Unterschiede in der logistischen Regression auf samplespezifische Besonderheiten zurückgeführt, die vermutlich mit regionalen Differenzen in der landesrechtlichen oder arbeitsvertraglichen Verpflichtung zur regelmäßigen Fort- und Weiterbildung für im Sozial-, Erziehungs- und Pflegesektor tätige Beschäftigte erklärt werden kann.

Neben der Wohnregion stellt sich in der logistischen Regressionsanalyse die *Berufsposition* als einflussreicher Prädiktor der Weiterbildungsbeteiligung heraus. Die Ergebnisse der Modelle 2 bis 4 zeigen erhöhte Teilnahmechancen aller Statusgruppen im Vergleich zu Beschäftigten der niedrigsten Berufsposition. Die Effektkoeffizienten der Statusgruppen legen ein positionshierarchisches Muster des Zugangs zu beruflicher Fort- und Weiterbildung offen, wobei die Chancen, an berufsbezogenen Kursen und Lehrgängen teilzunehmen mit steigendem Berufsstatus zunehmen. Unter Kontrolle aller hinzugezogenen Prädiktoren (Modell 4) zeigen Fachkräfte eine 2,2-fach, Sachbearbeiter eine 2,5-fach und Führungskräfte eine 3,2-fach erhöhte Chance auf Weiterbildungsbeteiligung (vgl. Tabelle 14). Bereits in der deskriptiven Auswertung treten diese statusbezogenen Teilnahmeselektivitäten deutlich hervor. Die Teilnahmequote wächst mit steigendem Berufsstatus an. Während im Erhebungsjahr 2008 Kräfte mit einfachen Tätigkeiten nur zu 26% und Fachkräfte zu 50% an Fort- und Weiterbildung partizipieren, trifft dies auf 53% der Sachbearbeiter und auf 65% der Führungskräfte zu. Ein ähnliches Muster auf niedrigerem Niveau wird im Vergleichssample und in anderen empirischen Studien gefunden (Behringer 1999, S. 138ff und S. 157, Wilkens/Leber 2003, S. 333ff). Gründe für die höhere Teilnahmequote und -chance von Beschäftigten in höheren Berufspositionen stehen eventuell im Zusammenhang mit den hier anzutreffenden höheren Berufsanforderungen, was für Beschäftigte mit (umfassenden) Leitungsaufgaben einen größeren Qualifizierungsbedarf hervorruft. So werden im Dienstleistungssektor Weiterbildungsinhalte angeboten, die sich speziell an Führungskräfte richten und vornehmlich mit Fragen zur Führung und Leitung von pädagogischen und pflegerischen Einrich-

⁹⁷ Die in den deskriptiven Trendanalysen ermittelten Teilnahmeselektivitäten zwischen Beschäftigten ohne Berufsabschluss und allen anderen Qualifikationsgruppen lassen sich mit dem logistischen Regressionsmodell leider nicht abbilden. Da Beschäftigte ohne Berufsabschluss im Sample nur eine geringe Fallzahl aufweisen, wird diese Qualifikationsgruppe mit Berufsfachschulabsolventen zu einer Referenzkategorie zusammengefasst. Trotz eines Informationsverlustes stehen die Differenzen der Weiterbildungsteilnahme zwischen akademisch und beruflich qualifizierten Beschäftigten im Fokus des Interesses.

tungen, zur Personal- und Teamentwicklung oder zur Qualitätssicherung auseinandersetzen (BIBB 1998, Baumeister/Grieser 2011, S. 46ff). Neben dem Erklärungsmuster des höheren Bedarfs von Führungskräften wird vermutet, dass für die statusbezogenen Disparitäten der Weiterbildungsbeteiligung auch strukturelle Selektionsmechanismen wirksam sind. Zum einen finden Beschäftigte mit höherem Berufsstatus (z.B. Führungskräfte, Angestellte mit qualifizierten Tätigkeiten, höhere Beamte) im betrieblichen Umfeld günstigere Gelegenheitsstrukturen für eine Fort- und Weiterbildung (z.B. Tätigkeit im öffentlichen Dienst) vor als Beschäftigte in niedriger beruflicher Stellung (z.B. Arbeiter) (Widany 2014, S. 32f). Zum anderen wird angenommen, dass für letztgenannte Statusgruppe größere strukturelle Barrieren der Weiterbildungsbeteiligung (fehlende zeitliche und finanzielle Ressourcen, geringere erwartete Erfolgswahrscheinlichkeit und Investitionsbereitschaft aus Arbeitgebersicht, etc.) bestehen, welche die Möglichkeiten des beruflichen Weiterlernens einschränken und eine Teilnahme an betrieblich oder individuell finanzierter bzw. organisierter Weiterbildung de facto verhindern (Behringer 1999, S. 53 und 57f, Baethge-Kinsky/Holm/Tullius 2004, S. 14f).

Im Zusammenhang mit der Weiterbildungsteilnahme steht neben der Wohnregion und der Berufsposition der im Modell 3 hinzugefügte Prädiktor der Wahrnehmung von *Überstunden*. Demnach haben Befragte, welche angaben, regelmäßig Überstunden zu leisten, gegenüber von jenen Beschäftigten ohne Überstunden eine 2,4-fach höhere Chance auf Weiterbildungsteilnahme (Modell 4), auch wenn andere Einflüsse kontrolliert werden (vgl. Tabelle 14). In den deskriptiven Befunden drücken sich diese Unterschiede des Teilnahmeverhaltens darin aus, dass Beschäftigte mit Überstunden zu 56%, Beschäftigte ohne Überstunden jedoch nur zu 30% in den zurückliegenden drei Jahren an berufsbezogenen Kursen und Lehrgängen teilgenommen haben. Die Korrelationsanalyse (Phi) deutet einen höchst signifikanten, mittleren Zusammenhang ($\varphi \approx 0,2^{***}$) zwischen beiden Variablen an. Gemäß der Erklärung von Pannenberg (2001), der mit den SOEP-Daten den Zusammenhang zwischen Überstunden und Weiterbildungsbeteiligung von in der Privatwirtschaft arbeitenden Erwerbstätigen untersucht und bestätigt, kann die Weiterbildungsteilnahme von Beschäftigten zeitlich sowohl vor als auch nach dem Ableisten von Überstunden verortet werden. Im Kontext des Bedeutungsanstiegs flexibler Arbeitszeitmodelle, die eine Kompensation von geleisteten Überstunden durch Freizeitausgleich vorsehen, ziehen Beschäftigte häufig in Betracht, Guthaben auf Arbeitszeitkonten investiv für eine Weiterbildungsteilnahme zu nutzen. Dabei werden entweder mit vorrausschauender Ausgleichsabsicht zuerst Überstunden abgeleistet, um anschließend an einer betrieblich oder individuell organisierten Weiterbildung teilnehmen zu können oder der absolvierten Weiterbildungsteilnahme folgen Überstundenaktivitäten, um das angehäuften Arbeitszeitdefizit wieder auszugleichen (Pannenberg 2001, S. 484f).⁹⁸

Schließlich werden für Beschäftigte, die sich in den letzten drei Jahren durch informelles Lernen, d.h. über das Lesen von Fachzeitschriften und -büchern fortgebildet haben, höhere Teilnahmechancen an berufsbezogenen Kursen und Lehrgängen beobachtet. Diese haben gegenüber

⁹⁸ Weitergehend wird Pannenberg (2001) zufolge, der vor allem bei hochqualifizierten Beschäftigten eine hohe Überstunden- und Weiterbildungsquote feststellt, in der logistischen Regression ein Interaktionseffekt zwischen Berufsposition und Überstunden vermutet, da Führungskräfte wesentlich häufiger/mehr Überstunden ableisten als andere Statusgruppen. Nach empirischer Prüfung hat sich für die Interaktion beider Variablen jedoch kein signifikanter Effekt ergeben.

Beschäftigten ohne informelle Lernaktivität eine 1,9-fach höhere Chance zur beruflichen Weiterbildung (vgl. Tabelle 14). Der Zusammenhang zwischen dem informellen und non-formalen Lernen deutet auf eine kumulative Wahrnehmung beider Weiterbildungsarten hin. Hierbei wird jedoch nicht festgestellt, ob informelles Lernen der Vertiefung formaler Weiterbildungsinhalte dient oder ob umgekehrt das Lesen von Fachzeitschriften und -büchern quasi als Vorbereitung auf eine berufliche Fort- und Weiterbildung erfolgt (Kaufmann 2012).⁹⁹

Insgesamt wird konstatiert, dass im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe der Berufsqualifikation als traditionelles Selektionsmerkmal der beruflichen Weiterbildung vermutlich aufgrund sich wandelnder Wissensanforderungen im Berufsfeld zumindest zwischen akademisch und beruflich qualifizierten Beschäftigten keine große Bedeutung zufällt. Als relevant für eine Weiterbildungsbeteiligung stellt sich die Berufsposition der Beschäftigten heraus, die gemäß der Annahme des meritokratischen Leistungsprinzips jedoch stark von der Berufsqualifikation abhängig ist (vgl. Kapitel 4.2.2). Insbesondere Führungskräfte zeigen erhöhte Teilnahmechancen, da diese zur Bewältigung des Strukturwandels im Sozial-, Erziehungs- und Pflegesektor professionalisierte Aufgabenbereiche des Organisations-, Qualitäts- und Personalmanagements übernehmen und somit einen erhöhten Weiterbildungsbedarf aufweisen. Neben Führungskräften zeigen ostdeutsche Beschäftigte, Beschäftigte mit Überstunden und Beschäftigte mit informellen Lernaktivitäten höhere Weiterbildungschancen.

Zusammenfassend zeigt sich, dass mit den zum logistischen Regressionsmodell hinzugezogenen Prädiktoren im Modell 4 nur 15% der Varianz der AV erklärt werden (vgl. Tabelle 14). Dies deutet auf weitere unbeobachtete Prädiktoren hin, die im Regressionsmodell nicht berücksichtigt sind. Jedoch erweisen sich klassische Selektionsmerkmale (z.B. Alter, Geschlecht¹⁰⁰, Familienstand und Kinder, Betriebsgröße), welche in anderen empirischen Studien und im Vergleichsample als Einflussfaktoren der Weiterbildungsbeteiligung identifiziert werden (Behringer 1999, Wilkens/Leber 2003, Büchel/Pannenbergh 2004, Leber/Möller 2007, Offerhaus et al. 2010), aber auch samplespezifische Merkmale (z.B. Berufsgruppe) in den deskriptiven und multivariaten Analysen des Samples der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe als nicht signifikant. Deshalb wird davon ausgegangen, dass weitere, nicht beachtete Einflussfaktoren der Mikroebene (z.B. Einstellungen und Erwartungen, Kompetenzen), der Mesoebene (z.B. Sozialkapital) und der Makroebene (z.B. politische und konjunkturelle Entwicklungen) für die Teilnahmechancen an beruflicher Weiterbildung wirksam sind (Widany 2014).

⁹⁹ Eine für das Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe durchgeführte, jedoch aus Platzgründen nicht berichtete logistische Regressionsanalyse zum informellen Lernen für das Erhebungsjahr 2008 zeigt, dass neben Erzieherinnen, Vollzeitbeschäftigten und Beschäftigten höherer Berufspositionen vor allem Weiterbildungsteilnehmer/innen erhöhte Chancen aufweisen, ihre Wissensbestände über das Lesen von Fachzeitschriften und -büchern zu aktualisieren oder zu erweitern (vgl. Tabelle 5 im Anhang). Dies bestätigt den gegenseitigen Einfluss beider Weiterbildungsvariablen.

¹⁰⁰ Geschlechtliche Selektivitäten der Teilnahme an berufsbezogenen Kursen und Lehrgängen zugunsten von männlichen Beschäftigten mit schwachen signifikanten Zusammenhängen werden lediglich für die Erhebungsjahre 1993, 2000 und 2004 beobachtet. Im Jahr 2008 nähern sich die Weiterbildungsquoten der männlichen und weiblichen Beschäftigten wieder an.

4.2.5 Überprüfung der Verdrängungsthese

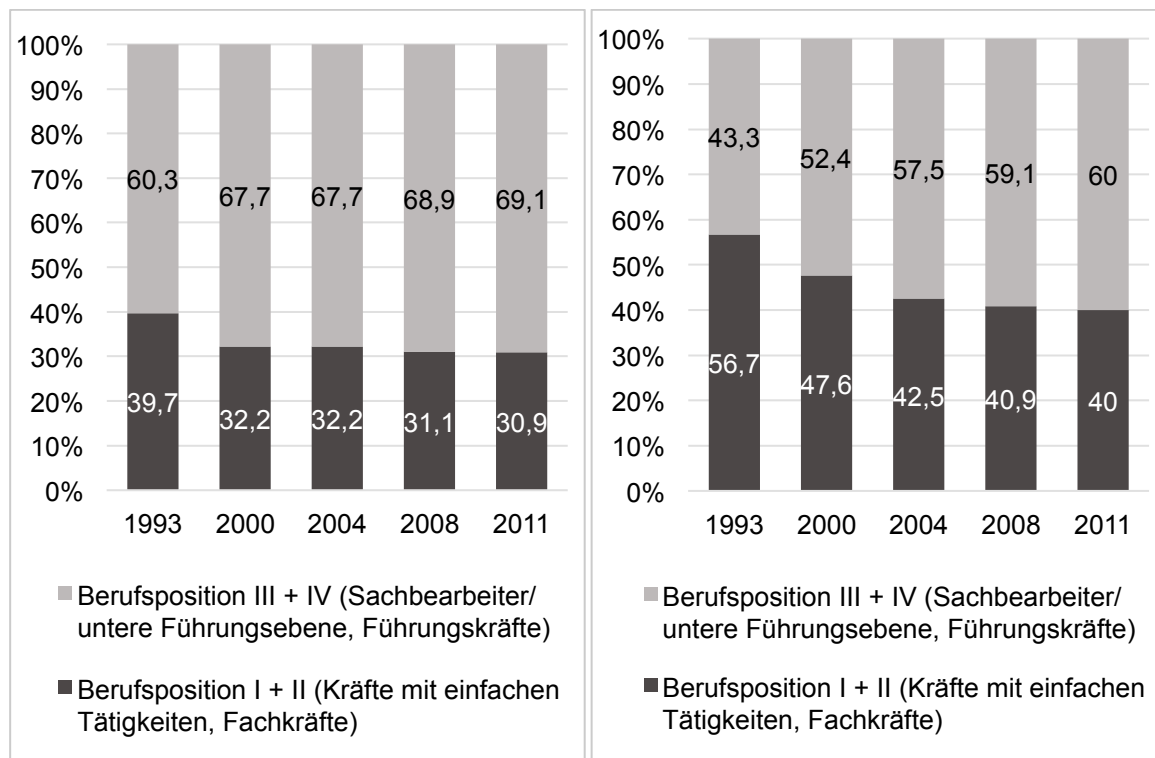
Während die bisher ermittelten Befunde der Qualifikationsstrukturen und Weiterbildungsbeteiligung erste Indikatoren für Strukturveränderungsprozesse in Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufen darstellen, erfolgt nun die Überprüfung der Verdrängungsannahme. Diese besagt, dass im Zuge veränderter Berufsanforderungen infolge von Professionalisierung und Akademisierung qualifikationsbezogene Schließungs- und Verdrängungsprozesse im Berufsfeld zunehmen, infolge derer beruflich qualifizierte Beschäftigte von traditionellen Aufstiegs- und Karrierewegen abgekoppelt und auf niedrigere Berufspositionen zurückgedrängt werden (Wilensky 1972, S. 203, Daheim 1973, S. 236, Schiener 2006, S. 28, Solga 2011, S. 420, vgl. Müller/Mayer 1976, Blossfeld 1983, Müller 1998). Für den Sozial-, Erziehungs- und Pflegesektor wird postuliert, dass sich angesichts des Zurückgreifens auf abgestufte Bildungsprofile die Konkurrenzsituation für Beschäftigte mit Berufsausbildungsabschlüssen vergrößert, da diese inzwischen mit Hochschul- und Berufsfachschulabsolventen um höhere Berufspositionen konkurrieren (Bischoff-Wanner 2002, S. 9). Zur Prüfung der These wird mit den SOEP-Daten für den Erhebungszeitraum 1993 bis 2011 eine deskriptive Trendanalyse durchgeführt, bei der die Qualifikationsstrukturen der Statusgruppen nachgezeichnet werden. Es wird geprüft, wie sich die Qualifikationsprofile auf den Berufspositionen entwickelt haben. (4.2.5.1) Zum einen wird angenommen, dass sich der Akademikeranteil im Zuge eines Professionalisierungsprozesses vor allem auf der Führungsebene vergrößert, auf der vermehrt Leitungs- und Managementaufgaben wahrgenommen werden. Führungskräfte sind jedoch nicht nur rein akademisch, sondern inzwischen häufiger beruflich-akademisch qualifiziert, wobei diese über einen beruflichen Abschluss aus der Erstqualifizierung *und* über einen im Prozess des beruflichen Weiterlernens erworbenen akademischen Bildungstitel verfügen, der verstärkt zur Ausübung der Leitungsrolle berechtigt (Franz 2011). Zum anderen wird vermutet, dass auf den unteren Berufspositionen der Anteil von gering und beruflich qualifizierten Beschäftigten im Trend zunimmt. Um diese Annahme zu prüfen, wird neben der Qualifikationsstrukturentwicklung auf den Berufspositionen das Ausmaß, die Struktur und Entwicklung unterwertiger Beschäftigung analysiert. (4.2.5.2) Dies erfolgt über den Vergleich der Qualifikationsanforderungen mit den tatsächlichen Berufsqualifikationen der Beschäftigten (Büchel/Weißhuhn 1997, Büchel 1998). Im Kontext der Verdrängungsthese wird von einer Zunahme unterwertiger Beschäftigungsverhältnisse ausgegangen, von der beruflich qualifizierte Beschäftigte auf den unteren Berufspositionen stärker betroffen sind.

4.2.5.1 Qualifikationsstrukturentwicklung nach Berufsposition

Bevor die Qualifikationsprofile der Stusebenen nachgezeichnet werden, ist es sinnvoll, deren anteilige Entwicklung zu beschreiben. Für beide Samples wird gemäß empirischer Arbeitsmarktstudien (Kupka 2006, S. 634f, Solga 2011, S. 419) ein Rückgang gering qualifizierter und ein Anstieg hochqualifizierter Tätigkeiten ermittelt. Während der Beschäftigtenanteil auf den unteren Berufspositionen (Kräfte mit einfachen Tätigkeiten, Fachkräfte) im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe zwischen 1993 und 2011 von 40% auf 31% und im Vergleichsample von 57% auf 40% sinkt, steigt die Beschäftigtenquote auf den höheren Berufspositionen (Sachbearbeiter/untere Führungsebene, Führungskräfte) in beiden Samples kontinuierlich, d.h. von 60% auf 69% (Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe) und von 43% auf 60%

(Vergleichssample) an (vgl. Abbildung 20). Für beide Samples wird ein Bedeutungswachstum professionalisierter Tätigkeitsbereiche und Berufspositionen festgestellt. Dabei fällt auf, dass sich der Beschäftigtenanteil im hochqualifizierten Segment im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe auf einem höheren Ausgangsniveau befindet als im Vergleichssample, jedoch im Zeitverlauf geringere Zuwachsraten zu verzeichnen hat. Während der im Vergleichssample ermittelte prozentuale Anstieg von Beamten und Angestellten mit (hoch-) qualifizierten Tätigkeiten den gesellschaftlichen Tertiarisierungstrend der Wirtschaftszweige und das steigende Angebot an hochqualifizierten Tätigkeiten widerspiegelt, der durch die Höherqualifizierungsbestrebungen der Bevölkerung gedeckt wird, verläuft die Beschäftigungsentwicklung auf den höheren Berufspositionen im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe trotz Akademisierungs- und Professionalisierungsbemühungen vergleichsweise moderat ab. Gründe hierfür werden zum einen im gesteigerten Personalbedarf gesehen, welcher im Kontext des prognostizierten, demographiebedingten Mangels an qualifizierten Beschäftigten nicht adäquat gedeckt werden kann (Helmrich et al. 2012, Afentakis/Maier 2010). Zum anderen ist zu vermuten, dass aufgrund des staatlich forcierten Ökonomisierungsdrucks, im Zuge dessen Beschäftigungsverhältnisse flexibilisiert und Einsparungen von Personalkosten vorgenommen werden müssen, eher auf teilqualifiziertes Personal zurückgegriffen wird, das tendenziell auf niedrigeren Stausebenen eingesetzt wird. Trotz einer Zunahme des Beschäftigtenanteils auf höheren Berufspositionen könnten dies Erklärungsansätze sein, warum der Zuwachs im Unterschied zum Vergleichssample verhältnismäßig gering ausfällt.

Abbildung 20: Entwicklung des Beschäftigtenanteils in den Berufspositionen des Samples der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe (linke Graphik) und des Vergleichssamples (rechte Graphik), SOEP 1993 bis 2011 (Angaben in Prozent)



Quellen: SOEP 1993-2011, eigene Berechnungen.

Mit Blick auf die Strukturentwicklung der Berufspositionshierarchie zeigt sich für das Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe, dass der Beschäftigtenanstieg höherer Staturebenen sowohl auf Personalzuwächse der Sachbearbeiter-/unteren Führungsebene als auch – zumindest bis 2008 – von Führungs- und Führungskräften zurückzuführen ist. Hierbei entwickelt sich die *Sachbearbeiter-/untere Führungsebene*, die sich aus Angestellten mit qualifizierten Tätigkeiten sowie Beamten im mittleren Dienst zusammensetzt, im Zeitverlauf von 49% (1993) auf 56% (2011). Mehr als jeder zweite Beschäftigte gehört inzwischen dieser Statusgruppe an, womit diese personell stärker besetzt ist als im Vergleichssample. Hier ist nach einem Zuwachs nur ca. 1/3 der Beschäftigten auf der Sachbearbeiter-/unteren Führungsebene tätig (vgl. Tabelle 15). Weitergehend wird im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe auf *Leitungsebene*, in der Angestellte mit hochqualifizierten Tätigkeiten und Führungsaufgaben sowie Beamte im gehobenen und höheren Dienst tätig sind, zwischen 1993 und 2008 zwar ein leichter Personalanstieg von 11% auf 15% verzeichnet, jedoch fällt die Quote bis 2011 wieder auf 13% zurück. Zudem fällt der Führungskräfteanteil geringer aus als im Vergleichssample, in dem die Quote nach einem Zuwachs fast doppelt so hoch ist (vgl. ebd.). Abgesehen von den bereits angeführten Erklärungen ist der relativ geringe Führungskräfteanteil im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe vermutlich darauf zurückzuführen, dass viele Organisationen im sozialen Dienstleistungssektor eher klein und nur durch flache Hierarchien geprägt sind, weswegen es hier nur wenige Aufstiegsmöglichkeiten in höchste Führungspositionen gibt.¹⁰¹ Im Unterschied dazu bieten andere Wirtschaftszweige häufiger Gelegenheit zum beruflichen Aufstieg und halten mehr Spitzen-/Führungspositionen bereit, insbesondere da hier der Anteil von in Unternehmen, Betrieben oder Institutionen der Privatwirtschaft beschäftigten Personen wesentlich höher ausfällt.

Auch auf den unteren Berufspositionen verteilen sich die Beschäftigtenanteile zwischen beiden Samples unterschiedlich. Auffällig ist der höhere Anteil von *Kräften mit einfachen Tätigkeiten* im Vergleichssample, was auf den höheren Arbeiteranteil in anderen Berufs- und Wirtschaftsbereichen zurückzuführen ist. Im Trend zeigt sich, dass deren Anteil in beiden Samples stark abnimmt, im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe von 19% auf 8%, im Vergleichssample von 29% auf 18% (vgl. ebd.). Gründe hierfür liegen im Strukturwandel der Arbeitswelt, der zu einer Wissensintensivierung von Tätigkeiten und einem Bedeutungsverlust von Einfacharbeitsplätzen führt. Niedrigqualifizierte (Arbeiter, ungelernete Kräfte) werden zukünftig mehr Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt haben, da hier die Nachfrage beständig sinkt (Helmrich et al. 2012). Im Statusbereich der *Fachkräfte* zeigt sich – zumindest im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe – eine stabile Entwicklung mit leichten Zuwächsen von 21% bis 23%. Zukünftige Entwicklungen werden zeigen, wie hier dem steigenden Personalbedarf Rechnung getragen werden kann. Im Vergleichssample lassen sich Anzeichen eines Fachkräftemangels ablesen, da hier die Quote dieser Statusgruppe sinkt und sich nun auf ähnlichem Niveau wie die des Samples der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe befindet (vgl. Tabelle 15).

¹⁰¹ Eine Führungskraft in der Pflege kann die Leitung einer ambulanten oder stationären Pflegeeinrichtung übernehmen oder als Pflegedienst-/Stationsleitung in einem Krankenhaus tätig sein. Die Aufstiegswege für Erzieher/innen beschränken sich – sofern nicht auf ein fachnahes Berufsfeld (Heil-, Sonderpädagogik, etc.) gewechselt wird – auf die Leitung einer Kindertageseinrichtung. In der Sozialarbeit/Sozialpädagogik sind Führungskräfte vor allem als Einrichtungsleitungen von Behörden oder freien Trägern der Jugendarbeit, Jugendhilfe oder Weiterbildung anzutreffen, aber z.B. auch als Abteilungsleiter/-in im Fachdienst Soziales von Verwaltungen oder als Teamleiter/in in Arbeitsagenturen bzw. Jobcentern.

Tabelle 15: Entwicklung des Beschäftigtenanteils in den Berufspositionen des Samples der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe und des Vergleichssamples, SOEP 1993 bis 2011 (Angaben in Prozent, Konfidenzintervalle im Klammern)

	1993	2000	2004	2008	2011
Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe					
Kräfte mit einfachen Tätigkeiten	18,8 [14,3;23,3]	12,0 [9,7;14,4]	11,3 [9,2;13,7]	8,7 [6,8;10,9]	8,3 [6,3;10,2]
Fachkräfte	20,9 [16,0;25,4]	20,3 [17,4;23,1]	21,0 [18,1;23,9]	22,3 [19,2;25,5]	22,5 [19,7;25,5]
Sachbearbeiter/untere Führungsebene	49,1 [43,6;55,1]	55,5 [52,2;59,1]	53,1 [49,5;56,8]	53,8 [50,1;57,9]	55,9 [52,3;59,4]
Führungskräfte	11,1 [7,7;15,0]	12,2 [9,8;14,5]	14,6 [12,0;17,9]	15,1 [12,4;17,9]	13,3 [10,9;15,7]
Vergleichssample					
Kräfte mit einfachen Tätigkeiten	29,1 [27,9;30,2]	22,8 [22,0;23,5]	19,4 [18,6;20,2]	17,8 [16,8;18,7]	18,2 [17,4;19,0]
Fachkräfte	27,7 [26,6;28,8]	24,8 [24,0;25,6]	23,0 [22,2;23,9]	23,1 [22,2;24,0]	21,8 [21,0;22,7]
Sachbearbeiter/untere Führungsebene	28,3 [27,1;29,4]	32,4 [31,5;33,3]	32,2 [31,2;33,2]	33,2 [32,2;34,3]	34,5 [33,5;35,5]
Führungskräfte	15,0 [14,2;15,9]	20,0 [19,3;20,8]	25,3 [24,4;26,2]	25,9 [24,9;26,9]	25,5 [24,6;26,5]

Quellen: SOEP 1993-2011, eigene Berechnungen.

Wird nun die Qualifikationsstrukturentwicklung auf der Berufspositionshierarchie betrachtet, zeigen sich für das Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe interessante Befunde. Zunächst wird ermittelt, dass der Akademikeranteil mit steigendem Berufsstatus zunimmt. Auf der *Führungsebene* sind die meisten Hochschulabsolventen anzutreffen. Bis 2004 entwickelt sich der Akademisierungsgrad auf der Führungsebene von 28% auf 54%, ab 2004 ist dieser jedoch wieder rückgängig und sinkt bis 2011 auf 45% ab (vgl. Abbildung 21). Im Vergleich zur gesamten Akademikerquote im Sample (16%) zeigt sich dennoch, dass vor allem Führungskräfte über Hochschulabschlüsse verfügen. Weitergehend wird zwischen verschiedenen Bildungstypen differenziert. Im Jahr 2011 besitzt mehr als 1/3 der akademisch qualifizierten Führungskräfte neben ihrem Hochschulabschluss eine im Berufsbildungssystem erworbene Qualifikation, wohingegen fast 2/3 dem rein akademischen Bildungstyp zuzurechnen sind. Die Quote des beruflich-akademischen Bildungstyps nimmt im gesamten Sample (von 1% auf 7%), aber vor allem auf der Führungsebene (von 3% auf 17%) zu. Dessen Bedeutungsanstieg zeigt, dass hybride Bildungsprofile (nicht nur) unter Führungskräften weit verbreitet sind. Bildungsphasen des Berufsbildungs- und Hochschulsystems werden von Beschäftigten häufiger kombiniert, wobei entweder ein Studium im direkten Anschluss an eine Berufsausbildung absolviert oder der akade-

mische Bildungstitel nach einigen Jahren der Berufstätigkeit nachgeholt wird (Franz/Voss-Dahm 2011, S. 5f). Haben bereits die Ergebnisse der logistischen Regressionsanalyse verdeutlicht, dass die Chancen auf eine Leitungsposition für Beschäftigte erhöht ist, wenn sie einen Hochschulabschluss vorweisen, lässt sich mit den deskriptiven Befunden der Trendentwicklungen belegen, dass der berufliche Bildungstyp auf der Führungsebene des Samples an Bedeutung verloren hat. Zumindest bis 2004 sinkt der Anteil von Führungskräften mit rein beruflicher Qualifikation kontinuierlich von 72% auf 46%, um dann bis 2011 – vor dem Hintergrund einer sinkenden Akademikerquote – wieder auf 56% anzusteigen. Trotz Akademisierung des Leitungs- und Managementbereichs wird demnach konstatiert, dass noch mehr als die Hälfte der Führungskräfte im Sample ausschließlich über einen Abschluss aus dem Berufsbildungssystem verfügen, gleichwohl angesichts sinkender Quoten bis 2004 eine Verdrängung des beruflichen Bildungstyps aus der Führungsebene vermutet wird. Mit Blick auf die verschiedenen Abschlüsse des rein beruflichen Bildungstyps zeigt sich, dass von der durch die steigende Akademikerquote verursachten Qualifikationsstrukturverschiebung auf der Führungsebene vor allem Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung betroffen sind. So halbiert sich deren Führungskräfteanteil im Zeitverlauf von 66% auf 33%.¹⁰² Hingegen werden auf der Führungsebene Beschäftigungszuwächse von Berufsfachschulabsolventen beobachtet. Ist diese Qualifikationsgruppe 1993 noch gar nicht auf Leitungspositionen vertreten, macht deren Anteil 2011 schon 21% aus (vgl. Abbildung 21). Dabei wird die Zunahme von berufsfachschulisch qualifizierten Führungskräften im Kontext des allgemeinen Beschäftigtenanstiegs von Berufsfachschulabsolventen im Sample gesehen, deren Quote auch in allen anderen Stausebenen ansteigt. Es ist anzunehmen, dass die auf der Führungsebene beschäftigten Berufsfachschulabsolventen über vollqualifizierte Berufsabschlüsse mit mindestens dreijähriger Ausbildungsdauer verfügen und somit den anderen beruflichen Bildungsabschlüssen entsprechen.¹⁰³

Die Qualifikationsstrukturentwicklung auf den Berufspositionen II und III, d.h. auf der *Fachkräfteebene* und der *Sachbearbeiter-/unteren Führungsebene* werden folgendermaßen zusammengefasst: während die Anteile von Beschäftigten mit Berufsausbildung in beiden Statusgruppen im Zeitverlauf zurückgehen, wachsen die der Hochschul- und Berufsfachschulabsolventen beständig an. Der Anteil von Beschäftigten mit Berufsausbildung geht in den mittleren Statuspositionen merklich zurück, auf der Sachbearbeiter-/unteren Führungsebene von 81% auf 52% und auf der Fachkräfteebene von 85% auf 53% (vgl. ebd.).¹⁰⁴ Zwar wird diese Entwicklung in Relation zum

¹⁰² Der sinkende Anteil des Leitungspersonals mit Berufsausbildungsabschlüssen trifft sowohl für Beschäftigte mit Fachschulabschlüssen als auch für Beschäftigte mit anderen Berufsabschlüssen (Lehre, Beamtenausbildung, Schulen des Gesundheitswesens) zu. Die Quote der Fachschulabsolventen sinkt im Zeitverlauf 1993 bis 2011 von 41% auf 17%, die der Beschäftigten mit anderen Berufsabschlüssen von 25% auf 15% (vgl. Abbildung 21).

¹⁰³ Zumindest weisen hierauf Mittelwertvergleiche der Ausbildungsdauer von Führungskräften mit Berufsfachschulabschlüssen und Führungskräften mit Berufsausbildungsabschlüssen hin. Für beide Qualifikationsgruppen lässt sich ein ähnlich hohes Bildungsniveau feststellen, wobei die Aussagekraft der Variable eingeschränkt ist, da Bildungsjahre aus Schul- und Berufsausbildung aggregiert sind.

¹⁰⁴ Die Entwicklung betrifft alle Abschlusstypen dieser aggregierten Kategorie gleichermaßen. Die Anteile von Fachschulabsolventen reduzieren sich auf beiden mittleren Statuspositionen beträchtlich: auf der Sachbearbeiter-/unteren Führungsebene von 41% auf 18% und auf der Fachkräfteebene von 30% auf 11%. Die Quoten der Beschäftigten mit abgeschlossener Beamtenausbildung, Lehre oder Ausbildung an einer Schule des Gesundheitswesens nehmen nicht ganz so gravierend ab: auf der Sachbearbeiter-/unteren Führungsebene sinkt deren Anteil von 40% auf 34% und auf der Fachkräfteebene von 55% auf 42%.

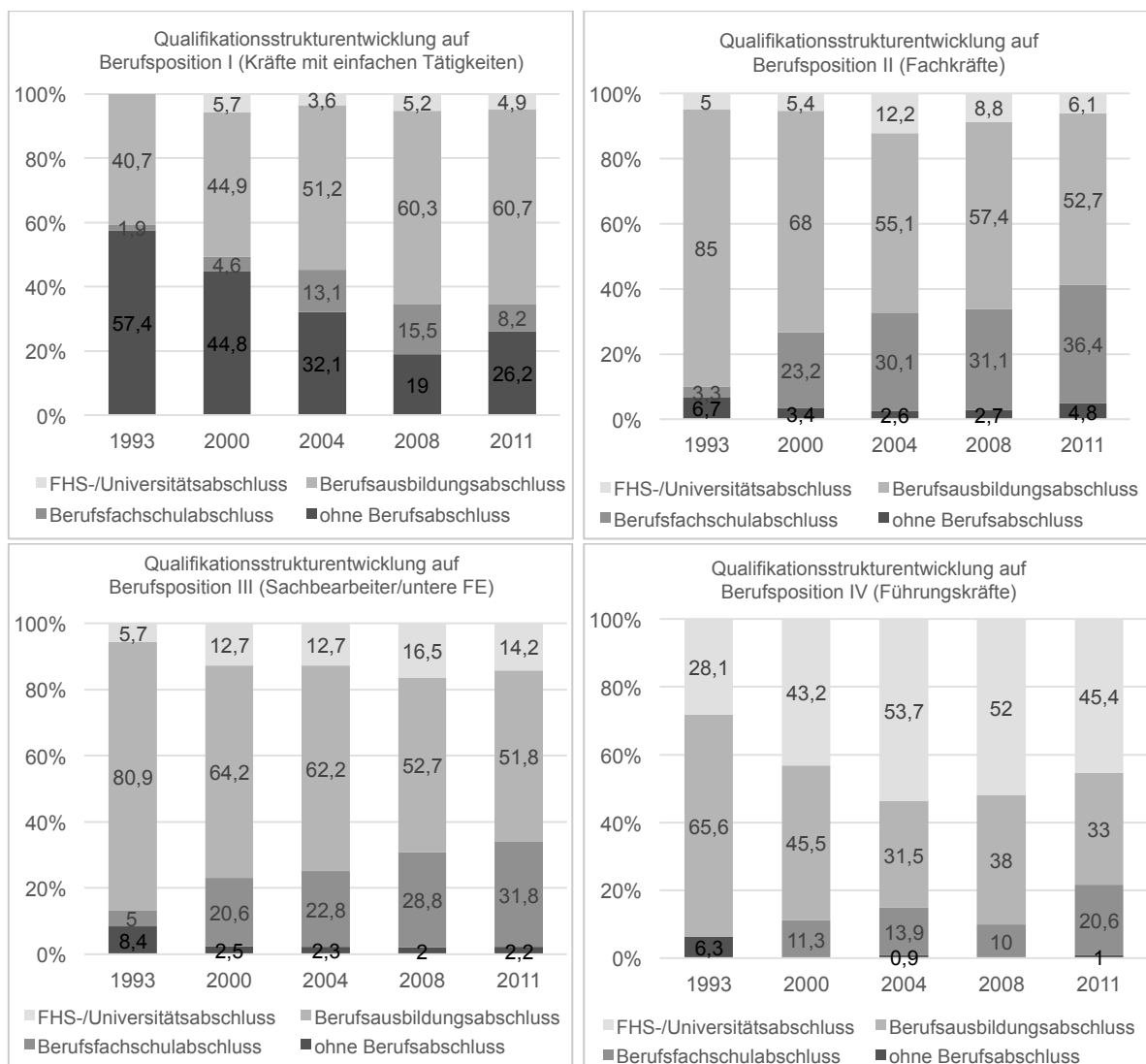
im Sample insgesamt sinkenden Anteil von beruflich ausgebildeten Beschäftigten gesehen. Dennoch erstaunt, dass ein erheblicher prozentualer Rückgang vor allem auf den mittleren Berufspositionen stattfindet. Mit Blick auf die Entwicklungen der anderen Qualifikationsgruppen wird deutlich, dass sich die Strukturverschiebung zugunsten von Berufsfachschul- und Hochschulabsolventen vollzieht. Deren Quoten nehmen im mittleren Statussegment erheblich zu. Der Akademikeranteil wächst auf der Sachbearbeiter-/unteren Führungsebene bis 2008 von 6% auf 17% an, sinkt bis 2011 wieder auf 14%. Auch auf Fachkräfteebene werden – in geringerem Ausmaß als auf höheren Berufspositionen – Hochschulabsolventen eingesetzt. Hier beträgt deren Anteil zwischen 5% und 12% mit sinkender Tendenz zwischen 2004 und 2011 (vgl. ebd.). Der Rückgang von Beschäftigten mit Berufsausbildung geht abgesehen von einer steigenden Akademikerquote mit einer prozentualen Zunahme von Berufsfachschulabsolventen einher. Deren Anteil steigt in der Statusgruppe der Sachbearbeiter von 5% auf 32% und in der Statusgruppe der Fachkräfte von 3% auf 36% an (vgl. ebd.). Es wird vermutet, dass infolge einer stärkeren Pluralisierung von Ausbildungsformen und des Zurückgreifens auf abgestufte Bildungsprofile Arbeitsplätze im mittleren Statussegment häufiger mit Berufsfachschulabsolventen und Akademiker/innen besetzt werden. Während Hochschulabsolventen auf mittleren Positionen vermutlich deshalb häufig tätig sind, weil ihnen zugeschrieben wird, in der akademischen Ausbildung zentrale Schlüsselkompetenzen erworben zu haben, die in der anspruchsvoller werdenden Berufspraxis benötigt werden, steigen die Beschäftigungschancen von Berufsfachschulabsolventen möglicherweise deshalb, da mit ihnen aufgrund ihres niedrigeren Ausbildungsniveaus geringere Personalkosten verbunden sind. Möglicherweise können die höheren Personalkosten, die mit der Integration von akademisch ausgebildeten Beschäftigten in die Berufspraxis entstehen, durch den vermehrten Einsatz von Fachkräften auf Berufsfachschulniveau ausgeglichen werden, was jedoch zulasten der Teilhabechancen von Beschäftigten mit mindestens dreijähriger Berufsausbildung geht. Die Befunde werden somit als Anzeichen dafür gedeutet, dass für Beschäftigte mit abgeschlossener Fachschul-/Berufsausbildung Wettbewerbsnachteile gegenüber anderen Bildungsprofilen entstehen, was mit einer Verschlechterung von Beschäftigungs- und Aufstiegschancen verbunden ist (Bischoff-Wanner 2002, S. 4, Hielscher/Nock/Kirchen-Peters/Blass 2013).

Diese Vermutung erhärtet sich mit Blick auf die Qualifikationsstrukturverschiebung der niedrigsten Statusgruppe. Während Beschäftigte ohne Berufsabschluss, welche hier 1993 noch zu 57% vertreten sind, im Zeitverlauf immer weniger anzutreffen sind und Hochschulabsolventen in diesem Beschäftigtensegment kaum eine Rolle spielen, besetzen Beschäftigte mit Berufsausbildung entgegengesetzt zum allgemeinen Trend im Sample immer häufiger diese Berufsposition. Deren Anteil wächst zwischen 1993 und 2011 von 41% auf 61% (vgl. Abbildung 21). Dabei sind es weniger Fachschulabsolventen, sondern vor allem Beschäftigte mit abgeschlossener Lehre, Beamtenausbildung oder gesundheitsschulischer Ausbildung, welche vermehrt auf den ausführenden und unteren Hierarchieebenen tätig sind.¹⁰⁵ Der verschwindende Anteil von Beschäftigten ohne Berufsabschluss sowie die wachsende Quote von beruflich Qualifizierten auf der nied-

¹⁰⁵ Während die Quote der Fachschulabsolventen auf der untersten Berufsposition relativ stabil bleibt und nur ein geringes Ausmaß annimmt, steigt der Anteil der Beschäftigten mit abgeschlossener Lehre, Beamtenausbildung oder Ausbildung an den Schulen des Gesundheitswesens stetig von 39% auf 57% an. 2011 gehören fast 2/3 dieser Qualifikationsgruppe zum Segment der *Kräfte mit einfachen Tätigkeiten*.

rigsten Berufsposition unterstützt die Annahme von Schließungs- und Verdrängungsprozessen im Berufsfeld. Demnach wird einerseits gezeigt, dass sich die Beschäftigungsmöglichkeiten für Personen ohne Berufsabschluss durch gestiegene Qualifikations- und Wissensansprüche in den Berufen massiv verschlechtert haben, wobei der Bedarf an ungelerntem Personal im Zeitverlauf beträchtlich sinkt und vermutlich weiterhin rapide abnehmen wird (Helmrich et al. 2012, Afentakis/Maier 2010). Andererseits scheinen klassische Qualifikationsprofile des Berufsausbildungssystems einem Entwertungs- und Erosionsprozess zu unterliegen, bei dem Beschäftigte mit Berufsausbildung häufiger niedriger bewertete Tätigkeiten, z.B. Assistenz- und Hilfsaufgaben erbringen. Diese Dequalifizierung könnte längerfristig dazu führen, dass die Attraktivität pädagogischer und pflegerischer Ausbildungsberufe verloren geht. Insbesondere für Personen mit mittleren Schulabschlüssen, welche die Rekrutierungsbasis der sozialpflegerischen Berufsausbildung darstellt, sinkt der Anreiz, wenn mit den erworbenen Qualifikationen keine attraktiven und anspruchsvollen Berufspositionen, sondern lediglich berufliche Sackgassen erreicht werden (Bischoff-Wanner 2002, Giese 2011, S. 132ff).

Abbildung 21: Qualifikationsstrukturentwicklung nach Berufsposition im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe, SOEP 1993 bis 2011 (Angaben in Prozent)



Quellen: SOEP 1993-2011, eigene Berechnungen.

Insgesamt lassen sich die empirischen Befunde als Indikatoren für Qualifikationsstrukturverschiebungen zwischen den Statusgruppen ablesen. Im Kontext eines erhöhten Personalbedarfs und einer komplexer werdenden Berufspraxis, die bei sich gleichzeitig veränderten ökonomischen Rahmenbedingungen zu steigenden Qualifikationsansprüchen führt, verstärkt sich der Druck auf die Erbringung professioneller, sozialer Dienstleistungen massiv. Um diese Herausforderungen zu bewältigen, wird von berufspolitischen Instanzen empfohlen, auf abgestufte Bildungsprofile zurückzugreifen, d.h. nicht mehr nur Beschäftigte mit einer traditionellen Fach- oder Berufsausbildung sondern auch Akademiker/innen und Beschäftigte mit einer ein- oder zweijährigen Assistenz- und Helferausbildung einzusetzen (Deutscher Berufsverband für Pflegeberufe 2011, Thielhorn 2012, S. 125ff). Dabei werden die in den Managementbereich delegierten Fragen der Qualität und Personalkosten im Entscheidungsprozess zur Personalzusammensetzung systematisch bedacht und analysiert. Es muss berücksichtigt werden, dass die Dienstleistungen trotz bestehender Ressourcenknappheit auf einem hohen fachlichen Niveau erbracht werden. Als Strategie eines kostenbewussten Personaleinsatzes wird dazu tendiert, neben voll- auch teilqualifizierte Beschäftigte einzustellen, welche Tätigkeiten entsprechend ihres Kompetenzprofils übernehmen (Hielscher/Nock/Kirchen-Peters/Blass 2013, S. 80). Es ist zu fragen, inwieweit mit der Integration hierarchischer Qualifikationsprofile in die Berufspraxis eine Zergliederung von Anforderungen, Tätigkeitsbereichen und Funktionsrollen verknüpft ist. In den Arbeiten der *Dritte-Sektor-Forschung* wird angenommen, dass die akademisch qualifizierten Führungskräfte vor allem Verwaltungs-, Leitungs- und Managementaufgaben und die beruflich qualifizierten Beschäftigten vorrangig ausführende Tätigkeiten übernehmen (Kühnlein 2007, S. 38f, Wolf 2011, S. 97, Schwarz 2009, S. 99). Während sich die Führungsebene in sozialen, erzieherischen und pflegerischen Einrichtungen zu professionalisieren beginnt, scheinen Fachkräfte mit mittleren Berufsqualifikationen und ausführenden Tätigkeiten aufgrund einer erschwerten vertikalen Durchlässigkeit vom beruflichen Abstieg bedroht zu sein. Zur Prüfung dieser Annahme wird nun im Kontext der Verdrängungsthese das Ausmaß, die Struktur und die Entwicklung unterwertiger Beschäftigung analysiert. Im Abgleich zwischen Qualifikationsanforderungen und Berufsabschlüssen wird geprüft, welche Bildungs- und Statusgruppen hiervon besonders betroffen sind.

4.2.5.2 Ausmaß, Struktur und Entwicklung unterwertiger Beschäftigung

Beim Vorliegen unterwertiger Beschäftigung wird davon ausgegangen, dass die in Bildungsprozessen erworbenen Qualifikationen im Erwerbsleben teilweise ungenutzt bleiben. Dabei können nicht nur Akademiker/innen, sondern auch Personen mit berufsbildenden Abschlüssen von unterwertiger Beschäftigung betroffen sein (Büchel 1998, S. 85ff). Für die Überprüfung der Verdrängungsthese und in Anknüpfung an den Befund, dass beruflich qualifizierte Beschäftigte des Samples im Trendverlauf häufiger Berufspositionen der unteren Hierarchieebenen einnehmen, womit eine Entwertung von Bildungsinvestitionen einherzugehen scheint, wird sich im Folgenden auf die Analyse *vertikaler Beschäftigungsinadäquanz* fokussiert. Diese liegt im Vergleich zur horizontalen Beschäftigungsinadäquanz (als Nichtübereinstimmung zwischen Fachqualifikation und Tätigkeitsinhalten) vor, wenn die formale Berufsqualifikation das berufliche Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeit (maßgeblich) überschreitet (Fehse/Kerst 2007, S. 74, Rukwid 2012, S. 2). Es wird geprüft, ob sich mit der Verstärkung qualifikationsbezogener Selektionsprozesse im Berufsfeld der Anteil jener Beschäftigten vergrößert, die unterhalb der Tätigkeitsanfor-

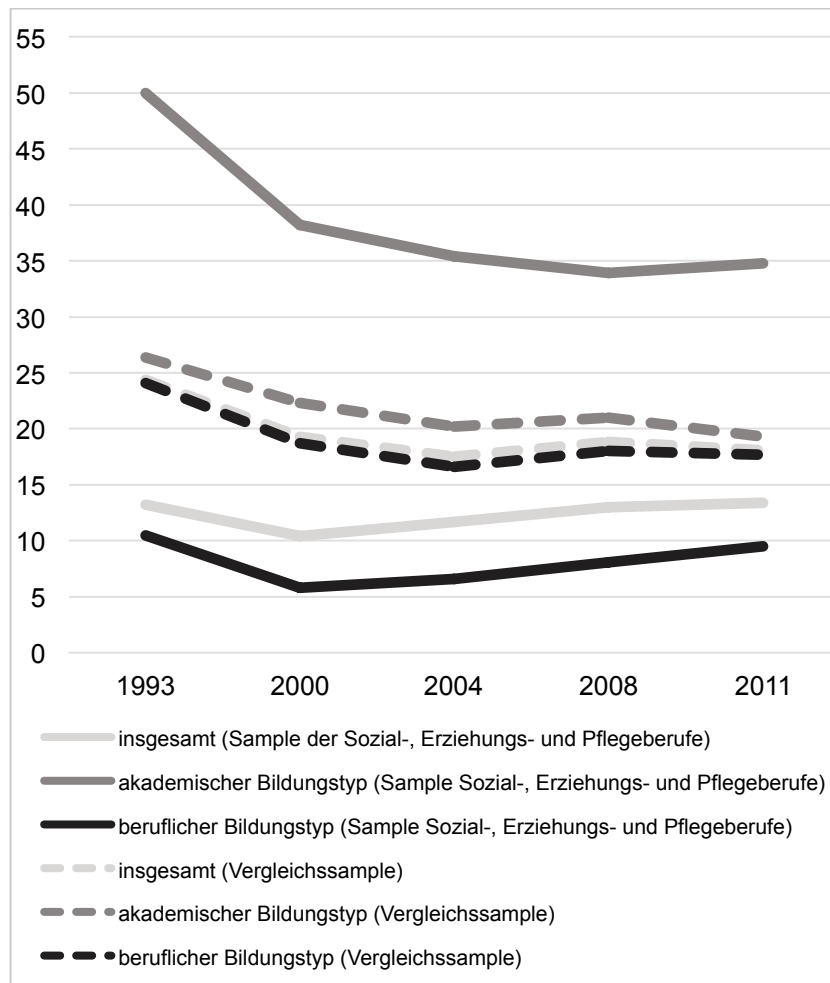
derungen ihres formalen Qualifikationsniveaus beschäftigt sind. Hierbei geraten Akademiker/innen und Personen mit Berufsausbildungsabschlüssen gleichermaßen in den Blick. Anhand des Vergleichs zwischen den qualifikatorischen Berufsanforderungen der Tätigkeiten und den formalen Qualifikationsniveaus der Beschäftigten wird das Ausmaß und die Entwicklung der Überqualifikation geschätzt und für einzelne Beschäftigtensegmente differenziert untersucht. Dem subjektiven Erhebungsansatz bildungsinadäquater Beschäftigung folgend werden die Berufsanforderungen über die im SOEP erhobenen subjektiven Einschätzungen der Befragten zum beruflichen Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeit genutzt und gemäß des im methodischen Teil erläuterten Zuordnungsschemas mit der formalen Berufsqualifikation der Beschäftigten abgeglichen (Fehse/Kerst 2007, S. 74, Rukwid 2012, S. 2, vgl. Kapitel 4.1.2).

Mit diesem Vorgehen lässt sich die allgemeine Quote der vertikalen Beschäftigungsinequanz bestimmen. Für das Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe wird festgestellt, dass im Jahr 2011 ca. 13% der Befragten unterhalb ihres Qualifikationsniveaus beschäftigt sind. Damit arbeitet zwar fast jeder siebte Beschäftigte unterwertig. Jedoch wird dieser Befund mit Blick auf die Quote im Vergleichssample relativiert, in dem 18% der Befragten angeben, Tätigkeiten mit Anforderungen unterhalb ihres Qualifikationsniveaus auszuüben. Demnach fällt der Anteil bildungsinadäquater Beschäftigung im Vergleichssample höher aus (vgl. Abbildung 22). Hinsichtlich der Entwicklung der Beschäftigungsinequanz wird entgegen der Verdrängungsthese für beide Samples *keine* Zunahme des Anteils beobachtet. Im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe sinkt die Quote unterwertiger Beschäftigung in den 1990er Jahren zunächst von 13% (1993) auf 10% (2000), um danach wieder auf das ursprüngliche Niveau anzusteigen. Im Vergleichssample sinkt der (wesentlich höhere) Anteil unterwertig beschäftigter Personen im Trend fast kontinuierlich von 24% (1993) auf 18% (2011) (vgl. ebd.). Damit lassen sich für beide Samples zunächst keine Indizien für qualifikationsbezogene Verdrängungsprozesse finden, infolge dessen Beschäftigte Tätigkeiten unterhalb ihres Qualifikationsniveaus ausüben.

Genauere Analysen zur bildungsinadäquaten Beschäftigung nach einzelnen Beschäftigtensegmenten, vor allem nach Qualifikations- und Statusgruppen ergeben differenziertere Befunde. Betrachtet man das Ausmaß unterwertiger Beschäftigungsverhältnisse nach *Qualifikationsgruppen* werden im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe für akademisch und beruflich qualifizierte Beschäftigte wesentliche Unterschiede ausgemacht. Während Beschäftigte mit Hochschulabschlüssen (rein akademischer Bildungstyp) im Jahr 2011 zu 35% bildungsinadäquat beschäftigt sind, trifft dies auf nur 10% der beruflich qualifizierten Beschäftigten (rein beruflicher Bildungstyp) zu. Demnach übt 2011 beinahe jede/r dritte Akademiker/in des Samples eine Tätigkeit aus, deren Anforderungsniveau in Relation zur eigenen akademischen Qualifikation als zu niedrig eingestuft wird. Eine derartig hohe Quote der Beschäftigungsinequanz unter Akademiker/innen lässt sich im Vergleichssample nicht beobachten. 2011 sind von allen Hochschulabsolventen 19% und von allen beruflich qualifizierten Beschäftigten 18% bildungsinadäquat erwerbstätig. Damit werden im Vergleichssample – mit ähnlichen Werten wie in anderen Überqualifikationsstudien (Büchel 1998, Schomaker 2007, Deutscher Gewerkschaftsbund 2014, S. 4f) – keine größeren Abweichungen zwischen den Qualifikationsgruppen festgestellt, wohingegen diese im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe gravierend sind (vgl. Abbildung 22). Die Ursache für das mit dem subjektiven Ansatz ermittelte hohe Ausmaß bildungs-

inadäquater Beschäftigung von Akademiker/innen im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe liegt vermutlich darin, dass soziale, pflegerische und erzieherische Tätigkeiten zwar als fachliche, jedoch nur selten als akademisierte oder professionalisierte Berufe gelten, weswegen Akademiker/innen des Samples in der Selbsteinschätzung möglicherweise eher als Akademiker/innen des Vergleichssamples dazu tendieren, Tätigkeitsanforderungen auf Berufsausbildungsniveau einzustufen bzw. das Anforderungsniveau ihrer Tätigkeit zu unterschätzen.¹⁰⁶

Abbildung 22: Entwicklung unterwertiger Beschäftigungsverhältnisse im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe und im Vergleichssample, insgesamt und differenziert nach Bildungstyp, SOEP 1993 bis 2011 (Angaben in Prozent)



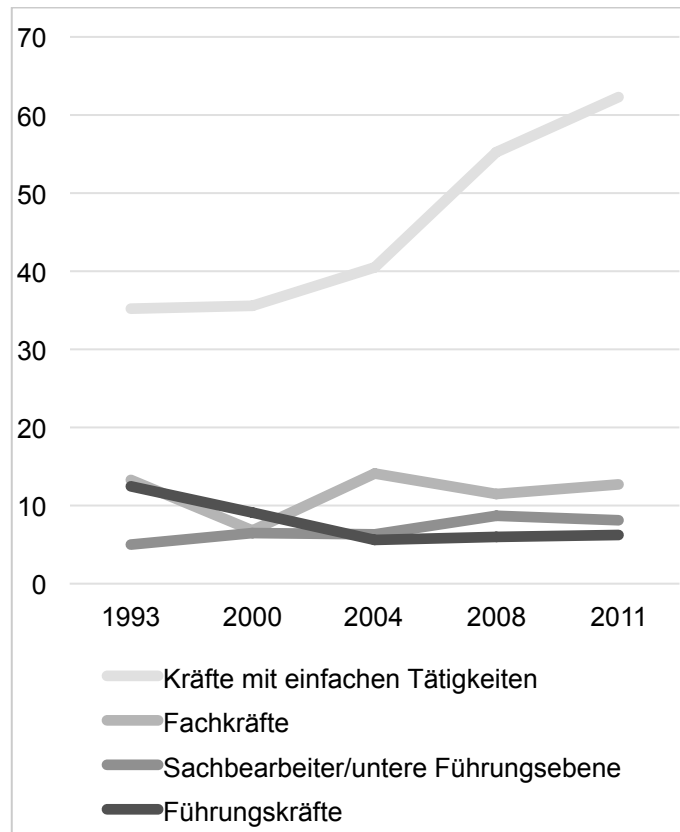
Quellen: SOEP 1993-2011, eigene Berechnungen.

Weitere Differenzen zwischen den Qualifikationsgruppen des Samples der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe zeigen sich – wie auf Abbildung 22 zu sehen – im Trendverlauf. Zwar weisen Akademiker/innen einen sehr hohen Anteil der Bildungsinadäquanz auf, jedoch verringert sich die Quote im Zeitverlauf zwischen 1993 und 2011 beträchtlich von 50% auf 35%. Der Anteil unterwertiger Beschäftigungsverhältnisse des beruflichen Bildungstyps steigt – zumindest zwi-

¹⁰⁶ Diese Vermutung erhärtet sich mit Blick auf das Ausmaß der Bildungsinadäquanz von Akademiker/innen differenziert nach deren Berufsposition. So schätzen im Jahr 2011 ca. 14% der akademisch qualifizierten Führungskräfte des Samples der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe das Anforderungsniveau ihrer Tätigkeit als zu niedrig ein, während dies nur 5% der Führungskräfte aus dem Vergleichssample tun. Die Quoten beider Samples zur unterwertigen Beschäftigung von Akademiker/innen in den anderen Berufspositionen weichen hingegen nur geringfügig voneinander ab.

schen 2000 und 2011 – hingegen von 6% auf 10% an, wobei dieser mit einem Wert von fast 13% jedoch bereits im Erhebungsjahr 1993 am höchsten ist (vgl. Abbildung 22). Auch im Vergleichssample beginnt der Trend unterwertiger Beschäftigung bei beiden Qualifikationsgruppen mit einem hohen Ausgangswert 1993, um in den Folgejahren mit leichten Schwankungen zu sinken. Bis 2011 nähern sich die Anteile unterwertiger Beschäftigung des akademischen und beruflichen Bildungstyps weiter an (vgl. ebd.).

Abbildung 23: Entwicklung unterwertiger Beschäftigungsverhältnisse im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe nach Berufsposition, SOEP 1993 bis 2011 (Angaben in Prozent)



Quellen: SOEP 1993-2011, eigene Berechnungen.

Wird die Quote der Bildungsinadäquanz nach den verschiedenen Ausbildungsabschlüssen des beruflichen Bildungstyps differenziert, zeigt sich im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe, dass vor allem Personen mit Berufsausbildungsabschlüssen, d.h. mit abgeschlossener Lehre, Beamtenausbildung oder Abschlüssen der Schulen des Gesundheitswesens von unterwertiger Beschäftigung betroffen sind, wohingegen Personen mit Berufsfachschul- und Fachschulabschlüssen zumeist bildungsadäquat beschäftigt sind. So steigt der Anteil von unterwertig erwerbstätigen Personen mit Berufsausbildung zwischen 2000 und 2011 von 10% auf 17% an, wohingegen sich die Quoten der unterwertig beschäftigten Berufsfachschul- und Fachschulabsolventen (jedoch bei nur geringen Fallzahlen) in diesem Zeitraum stabil zwischen 2% und 5% bewegen. Bereits 1993 war allerdings schon jeder fünfte Beschäftigte mit abgeschlossener Lehre, Beamtenausbildung oder gesundheitsschulischer Ausbildung (20%) in einem unterwertigen Beschäftigungsverhältnis anzutreffen, weswegen der Trend nicht als kontinuierlicher Anstieg, sondern eher als schwankend interpretiert werden muss.

Tabelle 16: Entwicklung unterwertiger Beschäftigung auf der unteren Berufsposition, gesondert dargestellt für den beruflichen Bildungstyp, SOEP 1993 bis 2011 (Angaben in Prozent)¹⁰⁷

	1993	2000	2004	2008	2011
beruflicher Bildungstyp	35,2	31,7	38,0	52,7	60,3
davon					
Beschäftigte mit Berufsausbildung (abgeschlossene Lehre, Beamtenausbildung, Schulen des Gesundheitswesens)	81	61,1	61,5	67,7	85,7

Quellen: SOEP 1993-2011, eigene Berechnungen.

Genauere Informationen, welche die Annahme einer Verdrängung von beruflich ausgebildeten Beschäftigten auf untere Hierarchiestufen untermauert, erhält man, indem der Anteil unterwertiger Beschäftigung im Trend für die einzelnen *Berufspositionen* und weitergehend für einzelne *Qualifikationsstufen je nach Berufsposition* nachgezeichnet wird. Differenziert nach Berufspositionen ergeben sich interessante Entwicklungen. Während die Anteile unterwertig beschäftigter Fachkräfte, Sachbearbeiter und Führungskräfte nur geringe Ausmaße erreichen und im Zeitverlauf relativ stabil bleiben, ist die Quote von unterwertig beschäftigten Personen der niedrigsten Statusgruppe nicht nur verhältnismäßig hoch, sondern kontinuierlich und stark anwachsend von 35% (1993) auf 62% (2011). Demnach haben 1993 ca. 1/3, hingegen 2011 schon fast 2/3 der Kräfte mit einfachen Tätigkeiten eine Entwertung ihrer Bildungsqualifikation erfahren (vgl. Abbildung 23). Dabei geht – mit Blick auf die unterste Berufsposition – der beträchtliche Anstieg unterwertiger Beschäftigung gleichermaßen mit einem Anstieg von Beschäftigten mit Berufsausbildungsabschlüssen einher. Der Anteil von Personen mit abgeschlossener Lehre, Beamtenausbildung oder gesundheitsschulischer Ausbildung steigt auf der untersten Hierarchieebene im Erhebungszeitraum von 39% auf 57% an, obwohl sich die Quote im statusübergreifenden Trend stetig verringert. Es wird vermutet, dass beide Entwicklungen auf der untersten Berufsposition, d.h. der Anstieg von Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung sowie die steigende Quote unterwertiger Beschäftigung in einem Wechselverhältnis zueinander stehen. Beide Phänomene könnten insofern zusammenhängen, als dass beruflich qualifizierte Beschäftigte infolge von Verdrängungsprozessen im Zeitverlauf häufiger auf den unteren Berufspositionen anzutreffen sind und hier entsprechend häufiger von einem geringeren Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeit berichten. Um diese Annahme zu prüfen, wird der Anteil unterwertiger Beschäftigung von Personen mit Berufsausbildung gesondert für die unterste Berufsposition bestimmt. Hierbei ergeben sich für den beruflichen Bildungstyp auf der niedrigsten Stusebene wachsende Quoten unterwertiger Beschäftigung im Trend. Auf der niedrigsten Berufsposition wächst der Anteil beruflich qualifizierter Personen mit sinkenden Bildungsrenditen von 35% auf 60%. Innerhalb dieser Qualifikationsgruppe sind vor allem Beschäftigte mit abgeschlossener Lehre, Beamtenausbildung und gesundheitsschulischer Ausbildung von unterwertiger Beschäftigung betrof-

¹⁰⁷ Die Fallzahlen des akademischen Bildungstyps sowie der Beschäftigten mit Berufsfach- und Fachschulabschlüssen auf der unteren Berufsposition sind in allen Erhebungsjahren zu gering, um sie in prozentualen Werten auszudrücken.

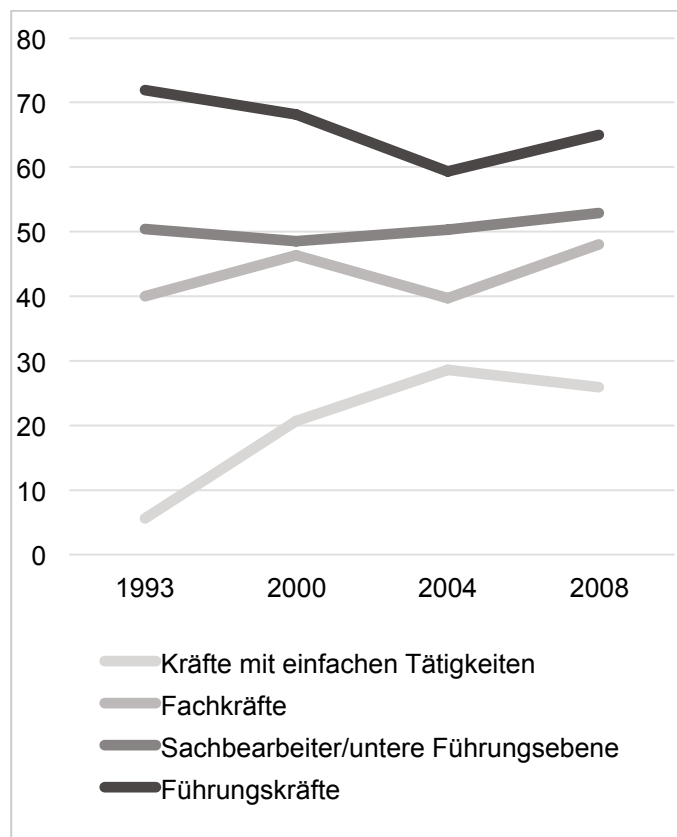
fen. Deren Quote steigt – zumindest zwischen 2000 und 2011 – von 61% auf 86% an, befindet sich jedoch bereits 1993 auf einen hohen Ausgangswert von 81% (vgl. Tabelle 16).

Neben den Merkmalen der Qualifikations- und Statusdistribution zeigen Korrelationsanalysen, dass im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe auch andere Einflussfaktoren für eine unterwertige Beschäftigung relevant sind. So zeigen *berufsgruppenspezifische Unterschiede* für das Erhebungsjahr 2011, dass Altenpfleger/innen und Personen aus der Rubrik der sonstigen Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe signifikant häufiger unterwertig beschäftigt sind als Sozialarbeiter/innen bzw. Sozialpädagogen/innen, Erzieher/innen und Krankenpfleger/innen (vgl. Tabelle 6 im Anhang). Auch *tätigkeitsbezogene Variablen* (Betriebszugehörigkeitsdauer, Unternehmensgröße, Beschäftigung im öffentlichen Dienst) zeigen signifikante Effekte. Dabei wird konstatiert, dass unterwertig beschäftigte Personen eine signifikant kürzere Betriebszugehörigkeitsdauer aufweisen sowie signifikant häufiger in kleineren Einrichtungen und in der Privatwirtschaft tätig sind (vgl. ebd.). 2011 werden höchst signifikante mittlere Zusammenhänge zudem für sämtliche *beschäftigungs- und einkommensbezogenen Merkmale* (Teilzeit, Befristung, atypisches Beschäftigungsverhältnis, Bruttomonatseinkommen, Bruttostundenlohn, Niedriglohnssektor) ausgemacht, wobei hierfür eine umgekehrte Wirkungsrichtung angenommen wird. Demnach scheinen mit unterwertiger Beschäftigung und den damit einhergehenden Qualifikationsverlusten negative Auswirkungen in Bezug auf die Gestaltung von Beschäftigungs- und Einkommensverhältnissen verbunden zu sein (vgl. ebd.). Schließlich lassen sich entgegen der Befunde aus anderen Überqualifikationsstudien (Szydlik 1996, Pollmann-Schult/Büchel 2002b, Schomaker 2007, Deutscher Gewerkschaftsbund 2014) für alle soziodemografischen Merkmale (Alter, Geschlecht, Familienstand und Kinder, Region) keine signifikanten Unterschiede in der Häufigkeit zur Beschäftigungsinequivalenz beobachten.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die ermittelten Befunde für alle Befragten des Samples zwar nicht auf eine Zunahme unterwertiger Beschäftigung und damit auf Verdrängungsprozesse hindeuten. Jedoch lässt die differenzierte Sichtweise nach Qualifikations- und Statusgruppen vermuten, dass der Anstieg beruflich qualifizierter Beschäftigter auf der niedrigsten Hierarchieebene für diese mit einer steigenden Beschäftigungsinequivalenz verbunden ist. Obwohl festgestellt wird, dass Akademiker/innen des Samples das Anforderungsprofil ihrer Tätigkeit relativ zu ihrer Formalqualifikation überproportional häufig zu niedrig einschätzen, scheinen die erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse von Personen mit Berufsausbildung, vor allem mit abgeschlossener Lehre, Beamtenausbildung und gesundheitsschulischer Ausbildung immer häufiger ungenutzt zu bleiben. Denn wird das Erhebungsjahr 1993 aus der Trendanalyse ausgeklammert, weisen die Trendverläufe auf eine Entwertung beruflicher Bildung hin, wohingegen die Quote der Beschäftigungsinequivalenz für Akademiker/innen sinkend ist. Die schlechtere Verwertung von Qualifikationspotentialen bzw. die sinkenden Bildungsrenditen der Beschäftigten mit Berufsausbildungsabschlüssen werden als Folge qualifikationsbezogener Schließungs- und Selektionsprozesse und damit vertikaler Verdrängungsprozesse interpretiert, da diese zunehmend Berufspositionen besetzen (müssen), auf denen zuvor Beschäftigte ohne Berufsabschluss tätig waren. In Verbindung mit den Befunden zur subjektiven Einschätzung von Berufsanforderungen scheinen die Statusverschiebungen vom betroffenen Beschäftigtensegment als sozialer Abstieg empfunden zu werden, da diese im verstärktem Ausmaß berichten, dass deren

erworbene Berufsqualifikation nicht mehr mit dem Anforderungsprofil der im sozialen, erzieherischen und pflegerischen Beruf ausgeübten Tätigkeit übereinstimmt. Gleichzeitig werden höhere Berufs-/Führungspositionen im Zuge gestiegener Qualifikationsanforderungen häufiger mit Akademiker/innen und mittlere Ränge im Zuge der stärkeren Nutzung heterogener Bildungsprofile und eingeschränkter ökonomischer Ressourcen häufiger mit Berufsfachschulabsolventen besetzt. Insofern ist die Annahme plausibel, dass eine Verdrängung beruflich ausgebildeter Beschäftigter auf untere Statuspositionen nicht nur *von oben*, d.h. durch eine steigende Quote akademisch qualifizierter Führungskräfte, sondern auch *von unten* im Sinne eines Anstiegs von Berufsfachschulabsolventen auf mittleren Berufspositionen von statten zu gehen scheint.

Abbildung 24: Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe nach Berufsposition, SOEP 1993 bis 2008 (Angaben in Prozent)



Quellen: SOEP 1993-2008, eigene Berechnungen.

Eine Folge der subjektiven Wahrnehmung sich einschränkender Beschäftigungs- und Aufstiegsmöglichkeiten von beruflich ausgebildeten Personen auf unteren Berufspositionen scheint eine größere Bereitschaft für berufsbezogenes Weiterlernen zu sein. Ein erneuter Blick auf die Weiterbildungsbeteiligung zeigt, dass Beschäftigte der unteren Berufsposition zwar eine wesentlich geringere Teilnahmequote an berufsbezogenen Kursen und Lehrgängen aufweisen als andere Statusgruppen. Jedoch steigt deren Weiterbildungsbeteiligung im Trend überproportional von 6% (1993) auf 26% (2008) an, wohingegen die der anderen Statusgruppen (auf höherem Niveau) stagnieren oder rückläufig ist (vgl. Abbildung 24). Bei Betrachtung der Weiterbildungsbeteiligung von Kräften mit einfachen Tätigkeiten – ausdifferenziert nach deren Qualifikationsniveau – wird bestätigt, dass vor allem der berufliche Bildungstyp und davon Beschäftigte mit ab-

geschlossener Lehre, Beamtenausbildung oder gesundheitsschulischem Abschluss zu den Weiterbildungsteilnehmer/innen zählen. Die Befunde lassen die Schlussfolgerung zu, dass die auf niedrige Hierarchiestufen verdrängten Beschäftigten mit Berufsausbildungsabschlüssen über die häufigere Teilnahme an berufsbezogener Fort- und Weiterbildung versuchen, ihre status- und einkommensbezogenen Beschäftigungschancen zu verbessern.

Die bisher ermittelten Befunde zur Bildungssituation von Beschäftigten des Samples der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe werden wie folgt zusammengefasst. Einerseits deutet der Anstieg der Schul- und Berufsqualifikationen sowie die Verlängerung der Ausbildungszeiten auf eine Verschiebung des durchschnittlichen Qualifikationsniveaus hin. Obwohl die Berufsausbildung nach wie vor die häufigste Qualifikationsform darstellt, verfügen vor allem ältere Beschäftigte 2011 häufiger über eine Fachhochschulreife/ein Abitur oder einen (Fach-) Hochschulabschluss als 1993. Dies wird im Kontext der Bildungsexpansion und steigender Qualifikationsanforderungen interpretiert, wobei der Anstieg von Beschäftigten mit hochqualifizierten Tätigkeiten (Führungs- und Leitungskräfte) diese Annahme unterstützt. Ferner wird die Zunahme von (älteren) Beschäftigten mit einer Tätigkeit im erlernten Beruf als Ausdruck beruflicher Schließungsprozesse bzw. als erschwerter Berufszugang für fachfremde Qualifikationsprofile gedeutet. Andererseits hat sich die Zusammensetzung der beruflich qualifizierten Beschäftigten insofern verändert, als dass ein enormer Anstieg von Beschäftigten mit Berufsfachschulabschlüssen ermittelt wird, deren Qualifikationsniveau geringer ist als das der übrig beruflich Qualifizierten. Insofern wird im Sample kein umfassender Akademisierungsprozess festgestellt. Vielmehr haben sich die Qualifikationsstrukturen zu heterogenen Bildungsprofilen ausdifferenziert. Weitergehend wird für das non-formale und informelle Lernen im Trendverlauf (1993 bis 2008) ermittelt, dass sich die Weiterbildungsquoten im Vergleich zu allen Beschäftigten des SOEP auf hohem Niveau befinden und entwickelt haben. Vor allem die Weiterbildungsbeteiligung der älteren und beruflich qualifizierten Fachkräfte steigt im Zuge beruflicher Anpassungsprozesse überproportional an, wofür auch das Bedeutungswachstum des Weiterbildungsmotivs *Anpassung an neue Entwicklungen* spricht. Zudem spiegelt die Differenzierung der Qualifikationsstrukturen nach Berufsgruppen wider, dass vor allem die Sozialarbeit/Sozialpädagogik, deren Beschäftigte die höchste Ausbildungsdauer, die höchste Akademikerquote und eine hohe Weiterbildungsquote aufweisen, einen langwierigen Akademisierungs- und Verwissenschaftlichungsprozess durchlaufen hat. In Bezug auf die Weiterbildungsbeteiligung wird jedoch auch für die Erziehertätigkeit eine starke Zunahme ermittelt, deren Beschäftigte sich 2008 (trotz eines wesentlich geringeren Anteils an Hochschulabsolventen) häufiger als Beschäftigte der Sozialarbeit/Sozialpädagogik beruflich fort- und weiterbilden. Schließlich hat die Überprüfung der Verdrängungsthese einerseits einen Anstieg hochqualifizierter Führungskräfte ergeben, die sowohl durch rein akademische, im zunehmenden Maße aber auch durch beruflich-akademische Bildungsprofile gekennzeichnet sind, was dafür spricht, dass das Nachholen akademischer Bildungstitel für den beruflichen Aufstieg in eine Führungsposition an Bedeutung gewinnt. Andererseits wird – trotz einer insgesamt sinkenden Quote – ein steigender Anteil beruflich qualifizierter Beschäftigter auf der untersten Stausebene festgestellt. Da lediglich dieses Beschäftigtensegment ihre Tätigkeit als zunehmend bildungsinadäquat bewertet, wird die Verdrängungsthese und die Vermutung, dass der Zugang zu attraktiven Berufspositionen der Leitungs- und Managementebene für Beschäftigte mit Berufsausbildung erschwert wird, tendenziell bestätigt.

4.3 Beschäftigungssituation

Im Folgenden wird untersucht, inwiefern die bisher nachgezeichneten Strukturveränderungsprozesse der Bildungssituation mit Strukturveränderungsprozessen in der Beschäftigungssituation einhergehen. Es wird geprüft, wie sich die Beschäftigungs- und Einkommensstrukturen im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe entwickeln und für einzelne Beschäftigtensegmente ausgestalten. Zum einen wird angenommen, dass sich die erhöhten Qualifikations- und Professionsansprüche an die Beschäftigten sowie deren gesteigerten Bildungsanstrengungen nicht in adäquater Weise in den Beschäftigungs- und Einkommensverhältnissen widerspiegeln. Neben einer negativen Gesamtbilanz der Beschäftigungssituation für das Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe im gesamtgesellschaftlichen Vergleich wird zum anderen vermutet, dass berufsfeldinterne Schließungs- und Verdrängungsprozesse im Kontext von Professionalisierung und Prekarisierung für einzelne Beschäftigtensegmente mit besonders gravierenden Auswirkungen auf deren Beschäftigungs- und Einkommenssituation verbunden sind. Gemäß der *Polarisierungsthese* wird von einer Zunahme sozialer und ökonomischer Disparitäten im Berufsfeld ausgegangen, im Zuge derer sich die Beschäftigungs- und Einkommensverhältnisse zwischen Beschäftigtengruppen auseinanderentwickeln. Die Spreizung der Beschäftigungs- und Einkommensstrukturen wird mit divergierenden Qualifikations- und Tätigkeitsanforderungen, statusbezogenen Schließungs- und geschlechtlichen Segmentierungsprozessen sowie mit einer abnehmenden Tarifbindung erklärt (Doeringer/Priore 1979, Sengenberger 1987, S. 52, Sørensen 1983, Groß 2009, S. 504, Giesecke/Verwiebe 2009, Haupt 2012, Brödel 2001, Kühnlein 2007, Kraemer 2012). Es wird vermutet, dass sich neben einem *professionalisierten Segment* der Verwaltungs-, Leitungs- und Managementebene, in dem vornehmlich hochqualifizierte Beschäftigte tätig sind und welches noch relativ oft durch sichere Arbeitsverhältnisse und Einkommenszuwächse gekennzeichnet ist, ein *prekäres Segment* herausbildet, welches für die vom Abstieg bedrohten Fachkräfte mittlerer Qualifikationsniveaus und für das un-/angelernte Hilfs-/ Assistenzpersonal angesichts einer hohen Quote atypischer Beschäftigung und Niedriglohnarbeit ein hohes Prekaritätsrisiko birgt (Kraemer/Bittlingmayer 2001, Wolf 2011, S. 97).

Zur Überprüfung von Veränderungen der *Beschäftigungsmerkmale* mit dem Ziel einer Einschätzung der *Beschäftigungsprekarität* (Brehmer/Seifert 2008, S. 504) im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe werden relevante erwerbs- und beschäftigungsbezogene Variablen deskriptiv im Trend ausgewertet. Es werden die prozentualen Entwicklungen der Teilzeitarbeit, der Befristung und anderer atypischer Erwerbsformen (geringfügige Beschäftigung, Leiharbeit) als einzelnes und als zusammenfassendes Merkmal (atypische Beschäftigung) berichtet, wobei vor allem die Vergleichsperspektive zu allen Beschäftigten im SOEP interessant ist. Zudem wird die Entwicklung des Anteils unfreiwilliger Teilzeitarbeit ermittelt, was für die Berufsstrukturanalyse von Bedeutung ist. Daneben wird berichtet, wie sich die Beschäftigung im öffentlichen Dienst entwickelt hat, was Rückschlüsse auf Tendenzen der Ökonomisierung und Privatisierung im sozialen Dienstleistungssektor erlaubt (Dahme/Trube/Wohlfahrt 2007). Des Weiteren erfolgt als Indikator für steigende Arbeitsbelastungen eine Trendanalyse der von den Beschäftigten erbrachten Überstunden. Es wird im Zeitverlauf nicht nur der Anteil jener Beschäftigten mit Überstunden sowie die durchschnittliche Überstundenanzahl im letzten Monat ermittelt, sondern auch untersucht, in welcher Form abgeleistete Überstunden von den Beschäftigten abgegolten

werden. Im Zuge wachsender Tendenzen betrieblicher Arbeitszeitflexibilisierung wird diesbezüglich auf eine zunehmende Nutzung von Arbeitszeitmodellen eingegangen (Seifert 2004). Schließlich erfolgt für das Erhebungsjahr 2011 eine Querschnittsauswertung der Sonderbefragung zu den Arbeitsbelastungen der Beschäftigten. Hierbei liegt der Fokus auf einem Vergleich der abgefragten Items (Zeitdruck, Arbeitsumfang, Aufstiegschancen, etc.) von den Beschäftigten des Samples der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe mit denen des Vergleichssamples, womit die Besonderheiten der Arbeitsbedingungen der sozialen, erzieherischen und pflegerischen Berufe aufgezeigt werden. (4.3.1) Anschließend werden die Beschäftigungsstrukturen im multivariaten Verfahren untersucht. Es wird aufgezeigt, welche Beschäftigtensegmente besonders stark von Beschäftigungsprekarität betroffen sind. Mittels einer multivariaten logistischen Regression für das Erhebungsjahr 2011 wird das Risiko einer atypischen Beschäftigung geschätzt. Neben soziodemographischen Merkmalen (Geschlecht, Kinder, Region) werden bildungs- und tätigkeitsbezogene Merkmale (erlernter Beruf, Beschäftigungsadäquanz, Berufsposition, Betriebszugehörigkeitsdauer, Unternehmensgröße) als Einflussfaktoren kontrolliert. (4.3.2)

Die deskriptiven (Trend-) Analysen der *Einkommensstrukturen* erfolgen im Anschluss und zielen auf eine Abschätzung der *Einkommensprekarität* (Brehmer/Seifert 2008, S. 504) im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe ab. Hierfür wird zunächst die Einkommensentwicklung im Sample dargestellt. Es wird das monatliche Bruttoeinkommen *und* der Bruttostundenlohn berücksichtigt, um im Bezug zum Vergleichssample konsistente Aussagen zur Höhe des Einkommensniveaus der sozialen Dienstleistungsberufe – unabhängig von deren Berufsstruktur (hohe Teilzeitquote) – treffen zu können. Mit dem Hinzuziehen der bundeseinheitlichen und regional differenzierten Niedriglohnschwelle werden die Befunde zur Einkommensentwicklung gestützt (Kalina/Weinkopf 2014). Es wird nachgezeichnet, wie sich die Niedriglohnquoten in beiden Samples entwickelt haben. Zudem erfolgen deskriptive Trendauswertungen der subjektiven Einschätzung zu Sorgen über die eigene wirtschaftliche Situation sowie der Angaben zu Sondervergütungen, wodurch Rückschlüsse auf sich wandelnde Einkommensverhältnisse gezogen werden. (4.3.3) Anschließend wird eine Schätzung der Einkommensprekarität durch multivariate Verfahren vorgenommen. Mittels zweier logistischer Regressionen (auf Basis des Bruttomonatseinkommens und Bruttostundenlohns) wird gefragt, welche Beschäftigtensegmente besonders von Niedriglöhnen betroffen sind. Für die Analyse des Risikos einer Beschäftigung im Niedriglohnbereich sind neben soziodemographischen und bildungsbezogenen Merkmalen (Geschlecht, Kinder, Region, erlernter Beruf, etc.) auch tätigkeits- und beschäftigungsbezogene Merkmale (Berufsgruppe, Berufsposition, Beschäftigungsverhältnis, etc.) relevant (4.3.4)

Zuletzt erfolgt die Überprüfung der *Polarisierungsthese* mit bi- und multivariaten Verfahren. Zum einen werden die Trends der Beschäftigungs- und Einkommensstrukturen für verschiedene Beschäftigtensegmente deskriptiv nachgezeichnet. Neben Differenzen nach Geschlecht, Elternschaft, erlerntem Beruf, Tätigkeit im öffentlichen Dienst und Beschäftigungsverhältnis wird der Fokus auf soziale und ökonomische Disparitäten zwischen den Statusgruppen gelegt. Zur Absicherung der Befunde wird der *Gini-Koeffizient* herangezogen, mit dem das Ausmaß und die Entwicklung der segmentspezifischen Ungleichheiten in den Beschäftigungs- und Einkommensverhältnissen berechnet werden. Zum anderen wird in multivariaten linearen Regressionen die Berufsposition als Einflussfaktor des Einkommens im Trend untersucht. Über den Vergleich des

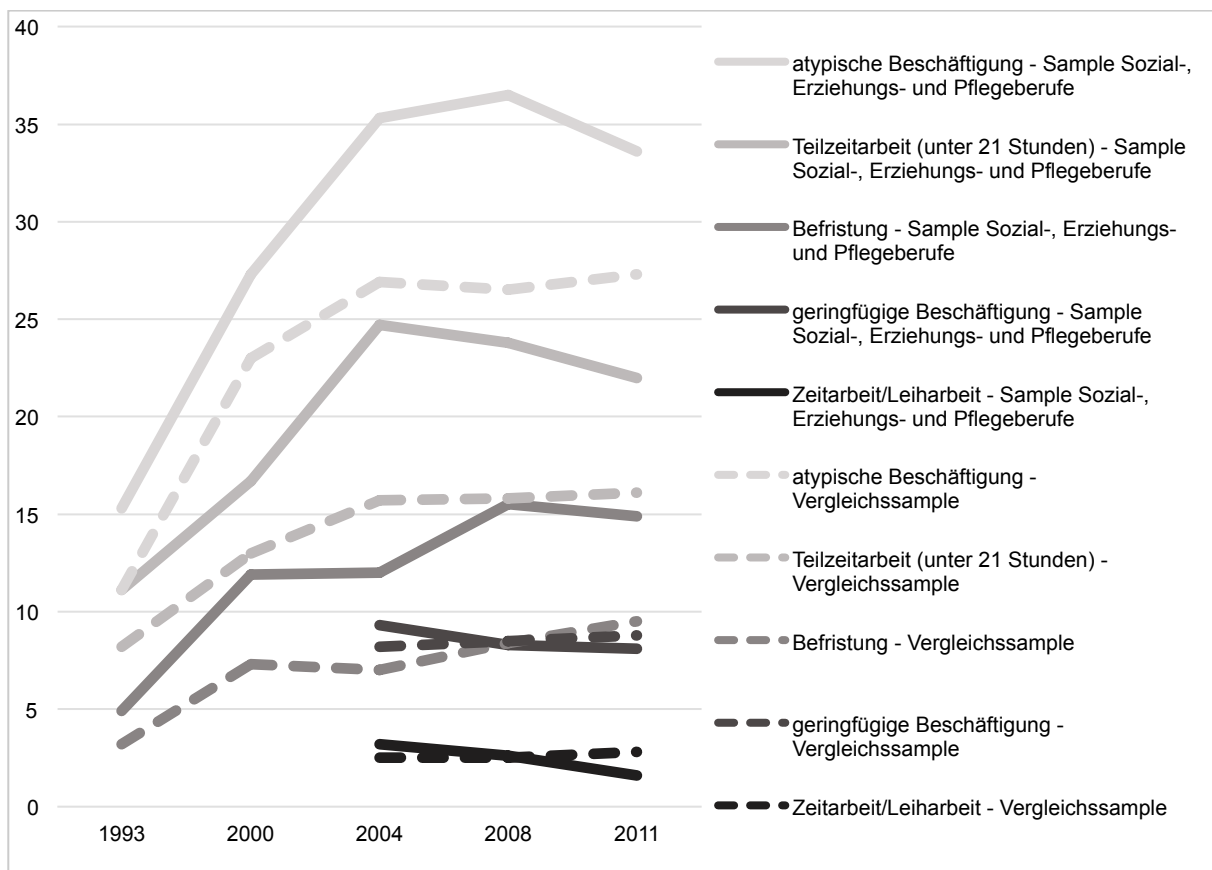
Bestimmtheitsmaßes R^2 zwischen den Erhebungswellen werden Aussagen über die Anpassungsgüte des jeweiligen Modells und damit über den Effekt der Berufsposition auf das Einkommen im Zeitverlauf abgeleitet. Der wellenübergreifende Vergleich der Regressionskoeffizienten gibt Aufschluss über die Entwicklung der einkommensspezifischen Abweichungen zwischen den Statusgruppen, auch unter Kontrolle weiterer soziodemographischer sowie bildungs-, tätigkeits- und beschäftigungsbezogener Variablen. Auch für die Ausprägungen der Kontrollvariablen wird in den multivariaten Trendanalysen die Einkommensungleichheit nachvollzogen und im Kontext der Polarisierungsannahme interpretiert. (4.3.5)

4.3.1 Entwicklung der Beschäftigungsmerkmale

Entwicklung atypischer Beschäftigungsformen

Zur Einschätzung der Beschäftigungsprekarität ist es erforderlich, die von den Beschäftigten ausgeübten atypischen Erwerbsformen im Zeitverlauf zu betrachten. In Abbildung 25 sind für beide Samples die Entwicklung atypischer Beschäftigungsformen für den Zeitraum 1993 bis 2011 dargestellt (vgl. Abbildung 25). Die Befunde zeigen, dass *erstens* die Varianten atypischer Beschäftigung ein unterschiedliches Ausmaß annehmen, *zweitens* das Ausmaß atypischer Beschäftigung im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe insgesamt und für die einzelnen Varianten höher ist als im Vergleichssample sowie *drittens* die Quoten atypischer Beschäftigungsformen – vor allem der Teilzeitarbeit und Befristung – in beiden Samples ansteigen.

Abbildung 25: Entwicklung atypischer Beschäftigungsformen im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe und im Vergleichssample, SOEP 1993 bis 2011 (Angaben in Prozent)



Quellen: SOEP 1993-2011, eigene Berechnungen.

Zunächst zeigt sich, dass *Teilzeitarbeit* in beiden Samples die quantitativ wichtigste atypische Erwerbsform darstellt, vor allem kennzeichnend für die Beschäftigungsstruktur im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe ist und im Zeitverlauf stark ansteigt. Eine Analyse des Beschäftigungsumfangs auf Basis der vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit verdeutlicht, dass Beschäftigte des Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe wesentlich häufiger teilzeitbeschäftigt sind. Gleichwohl sich die Teilzeitquote unter 35 Wochenarbeitsstunden im Vergleichssample mit einem prozentualen Wachstum von 16% (1993) auf 30% (2011) fast verdoppelt, nimmt die Teilzeitquote im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe auf höherem Niveau überproportional von 24% (1993) auf 52% (2011) zu. Inzwischen ist im Untersuchungssample mehr als jede zweite Person teilzeitbeschäftigt, wohingegen dies *nur* auf fast 1/3 der Beschäftigten des Vergleichssamples zutrifft. Der Blick auf die Mittelwerte der wöchentlich vereinbarten Arbeitszeit zeigt ebenfalls, dass Befragte des Samples der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe ein relativ geringes Arbeitsvolumen aufweisen. Diese arbeiten 2011 durchschnittlich 30,8 Wochenstunden (SD = 9,8), Beschäftigte des Vergleichssamples jedoch 34,3 Wochenstunden (SD = 10,5). Gemäß des Anstiegs der Teilzeitquote sinken die Mittelwerte der Variable in beiden Samples beachtlich, da diese 1993 im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe noch 35,6 Stunden (SD = 8,1), im Vergleichssample sogar noch 36,7 Stunden (SD = 8,4) beträgt. Wird Teilzeitarbeit erst bei einem Beschäftigungsumfang unter 21 Wochenarbeitsstunden als atypisch eingestuft, wird festgestellt, dass auch diese Teilzeitform im Untersuchungssample relativ stark verbreitet ist. Denn immerhin 22% der Befragten des Samples der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe gehen 2011 einer Teilzeitarbeit unter 21 Wochenstunden nach. Diese Quote verdoppelt sich seit 1993 (11%), wobei bis 2004 ein Anstieg auf 25% und seitdem wieder ein Rückgang verzeichnet wird. Im Vergleichssample liegt die Teilzeitquote unter 21 Wochenstunden nach einen stetigen Anstieg 2011 bei lediglich 16% (vgl. ebd.).

Die Befunde zur Teilzeitbeschäftigung bestätigen die im Theorieteil vorgestellten Studien. Für die gesamtgesellschaftliche und berufsfeldspezifische Entwicklung in der Sozialarbeit/ Sozialpädagogik, Pflege und Erziehertätigkeit wird infolge arbeitsmarktpolitischer Transformationsprozesse ein Anstieg der Teilzeitarbeit mit einem hohen Niveau im sozialen Dienstleistungssektor festgestellt (Keller/Seifert 2011b, S. 14, Züchner/Cloos 2012, S. 944, Bröring/Buschmann 2012, S. 45ff, Simon 2012, S. 58, Auth 2013, S. 417, Autorengruppe Fachkräftebarometer 2014, S. 125, Fuchs-Rechlin 2011, S. 52). Die höhere Teilzeitquote in Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufen wird mit dem hohen Anteil weiblicher Erwerbstätiger erklärt, die aufgrund der Vereinbarkeitsproblematik von Familie und Beruf häufiger als Männer eine Arbeitszeitreduzierung anstreben (Stolz-Willig 2012, S. 363). Auch für das Untersuchungssample wird angesichts eines stabil hohen Frauenanteils von einer Verwobenheit zwischen Teilzeit- und Frauenquote ausgegangen. Dennoch stellt sich die Frage, ob die Teilzeitbeschäftigten des Samples freiwillig eine Reduzierung von Arbeitszeit in Kauf nehmen oder ob die hohe Teilzeitquote durch die berufsstrukturellen Rahmenbedingungen des sozialen Dienstleistungssektors, z.B. aufgrund eines Mangels an angebotenen Vollzeitstellen, bedingt ist (Kalina/Weinkopf 2008, S. 456, GEW 2010, S. 16). Zwar halten die SOEP-Daten keine Angaben zu den Gründen für eine Teilzeittätigkeit bereit. Jedoch wird die Quote *unfreiwilliger Teilzeitarbeit* aus den Informationen zum Wunsch nach Arbeitszeiterhöhung ermittelt, die aus den Variablen zur vertraglich vereinbarten und gewünschten Arbeitszeit gewonnen werden. Für das Untersuchungssample wird ein steigender Anteil von jenen

Beschäftigten nachgewiesen, die ihre wöchentliche Arbeitszeit erhöhen möchten. Während 1993 erst 15% der Befragten den Wunsch nach einem höheren Beschäftigungsumfang äußern, sind es 2008 bereits 32%, d.h. fast 1/3 der Beschäftigten des Samples. Nach leichtem Rückgang beträgt der Anteil 2011 noch 28% (vgl. Tabelle 7 im Anhang). Werden nur Teilzeitbeschäftigte (unter 35 Stunden) ins Visier genommen, erhöht sich die Quote unfreiwilliger Teilzeitarbeit erwartungsgemäß. Von allen teilzeitbeschäftigten Personen des Samples äußert im Zeitverlauf ein von 32% (1993) auf 47% (2008) steigender Anteil den Wunsch nach einem höheren Arbeitsstundenvolumen. Zwischen 2008 und 2011 sinkt die Quote auf 41% (vgl. ebd.). Ähnliche Werte für unfreiwillige Teilzeitarbeit werden im Vergleichssample ermittelt, indem die Quote zwischen 1993 und 2008 von 24% auf 30% (alle Beschäftigten) bzw. von 31% auf 48% (nur Teilzeitbeschäftigte unter 35 Stunden) ansteigt, um danach wieder auf 27% bzw. 45% zurückzugehen (vgl. ebd.). Insgesamt deuten die Analysen zur unfreiwilligen Teilzeitarbeit auf geringe Unterschiede zwischen beiden Samples hin. Ähnlich wie in anderen Berufen ist der soziale Dienstleistungssektor durch berufsstrukturelle Barrieren gekennzeichnet und stellt inzwischen für beinahe die Hälfte der Teilzeitbeschäftigten keine Vollzeitstelle bereit (Fuchs-Rechlin 2011).

Weitergehend ist auf Abbildung 25 für beide Samples der Trend zur *Befristung von Arbeitsverhältnissen* abzulesen (vgl. Abbildung 25). Diesbezüglich wird konstatiert, dass die Befristung infolge der Einführung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (2001) und der Hartz-Gesetze (2003-2005) eine inzwischen häufig praktizierte Maßnahme zur Flexibilisierung von Beschäftigungsstrukturen darstellt. Befristete Erwerbsarbeit weitet sich in beiden Samples, vor allem im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe stark aus. Im Kontext der Zunahme einer zeitlich begrenzten staatlichen Finanzierung von Projektstellen im sozialen Bereich sowie privatisierter Trägerstrukturen in der Pflegebranche (Dathe 2011, Auth 2013, S. 414) steigt die Befristungsquote im Untersuchungssample von 5% (1993) auf 15% (2011). Im Vergleichssample nimmt diese auf niedrigerem Niveau von 3% auf 9% zu, was in etwa den ermittelten Trends anderer Studien entspricht (Brehmer/Seifert 2008, S. 509, Keller/Seifert 2011b).

Nehmen die Anteile an Teilzeitarbeit und Befristung im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe merklich höhere Werte als im Vergleichssample an, werden für die Entwicklung der *geringfügigen Beschäftigung* und *Zeit-/Leiharbeit*¹⁰⁸ zwischen beiden Samples kaum Unterschiede ausgemacht. Zudem spielen beide atypischen Erwerbsformen im Unterschied zur Teilzeitarbeit und Befristung eine eher marginale Rolle. Im Jahr 2004 ist ca. jeder 11. Befragte (9%) des Samples der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe in Form eines Mini- oder Midi-Jobs geringfügig beschäftigt. Die Quote sinkt bis 2011 leicht auf 8% ab. Auch die Quote der Zeit-/Leiharbeit ist mit über 3% im Jahr 2004 am höchsten, um bis 2011 wieder auf unter 2% zu sinken (vgl. Abbildung 25). Demnach werden in den Jahren, in dem mit der Einführung der Hartz-Gesetze die rechtlichen Rahmenbedingungen für die Deregulierung von Beschäftigungsverhältnissen geschaffen werden (2003 bis 2005), die höchsten Quoten der geringfügigen Beschäftigung und der Zeit-/Leiharbeit abgelesen. Im Vergleichssample steigen die Werte beider Erwerbsformen hingegen leicht von 8% auf 9% (geringfügige Beschäftigung) und von 2% auf 3% (Zeit-/Leiharbeit) an (vgl. ebd.).

¹⁰⁸ Beide atypischen Beschäftigungsformen werden im SOEP erst seit 2001 erhoben.

Schließlich wird in der Zusammenschau der atypischen Erwerbsformen deutlich, dass der Anteil von atypisch Beschäftigten in beiden Samples deutlich zunimmt und sich im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe auf einem höheren Niveau befindet. Hier steigt der Anteil atypischer Beschäftigung von 15% (1993) auf 34% (2011), im Vergleichssample von 11% auf 27%. Während der Trend im Vergleichssample stetig ist, geht der Anteil im Untersuchungssample angesichts einer sinkenden Teilzeitquote zwischen 2008 und 2011 leicht von 36% auf 34% zurück (vgl. ebd.). Dennoch werden mehr als 1/3 der Beschäftigten des Samples als atypisch beschäftigt eingestuft, was dem Befund von Beher/Fuchs-Rechlin (2013) entspricht (ebd., S. 124). Aufgrund der negativen Auswirkungen atypischer Beschäftigung (geringere Ansprüche auf staatliche Transferleistungen, geringere Planungssicherheit, geringeres Einkommen, etc.) wird angenommen, dass die Gruppe der atypisch Beschäftigten ein größeres Prekaritätsrisiko aufweisen als Beschäftigte in regulären Erwerbsverhältnissen (Normalarbeitsverhältnis).

Entwicklung der Beschäftigung im öffentlichen Dienst, Überstunden und Arbeitsbedingungen

Im Kontext der Tendenzen von Privatisierung und Ökonomisierung im sozialen Dienstleistungsbereich ist für die Einschätzung von Beschäftigungsprekarität weitergehend interessant, wie sich im Erhebungszeitraum die *Beschäftigung im öffentlichen Dienst* entwickelt. Diesbezüglich wird vermutet, dass mit der Einführung einer neoliberalen Verwaltungsreform seit den 1990er Jahren ein Stellenabbau im öffentlichen Sektor eingesetzt hat (Seithe 2012, S. 121ff). Zudem verändern sich mit dem Kostensenkungsprinzip des Staates die gesetzlichen Finanzierungsstrukturen im Wohlfahrtssektor und finanzielle Mittel des Staates werden nur noch über Leistungs- und Kostenvergleiche vergeben (Möhring-Hesse 2011, S. 128f). Als Folge dieser leistungsbezogenen Finanzierungslogik des Staates sowie der Gleichstellung privater und gemeinnütziger Träger bei der Beantragung sozialstaatlicher Ressourcen verstärkt sich der marktwirtschaftliche Wettbewerb zwischen Anbietern sozialer Dienstleistungen (Buestrich/Wohlfahrt 2008, S. 22). Mit der sich ausweitenden Privatisierung im Sozial-, Erziehungs- und Pflegebereich verändern sich die Trägerstrukturen der Anbieter, da private Einrichtungen neugegründet oder gemeinnützige Träger in private Dienstleistungsunternehmen umgewandelt werden. Im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe spiegeln sich der Stellenabbau im öffentlichen Dienst und die Zunahme privater Träger in einer auffallenden Abnahme des Anteils von im öffentlichen Dienst beschäftigten Personen wider. Im Zeitverlauf sinkt die Quote der Beschäftigung im öffentlichen Dienst kontinuierlich von 85% (1993) auf 61% (2011). Gleichermaßen steigt der Beschäftigtenanteil im nicht-öffentlichen Sektor von 15% (1993) auf 39% (2011). Da die Konfidenzintervalle der Beobachtungswerte keine Überschneidungen aufweisen, wird von der Signifikanz dieses Trends ausgegangen (vgl. Tabelle 17). Interessant ist zudem, dass ein ähnlicher Bedeutungsverlust der Beschäftigung im öffentlichen Dienst im Vergleichssample nicht zu beobachten ist. Die Quote von im öffentlichen Dienst beschäftigten Personen fällt wesentlich geringer aus und bleibt (mit Werten von 27% bis 30%) im Zeitverlauf äußerst stabil (vgl. ebd.). Die Befunde deuten zum einen auf einen verstärkten Stellenabbau im öffentlichen Dienst des sozialen, erzieherischen und pflegerischen Bereichs hin, bei dem Stellenstreichungen und -nichtbesetzungen vor allem in Krankenhäusern und der öffentlichen Verwaltung (z.B. Sozial-, Jugendämter) stattfanden. Zum anderen spiegelt sich im prozentualen Anstieg des nicht-öffentlichen Sektors der Privatisierungsprozess und die Expansion privater Einrichtungen im Wohlfahrtssektor wider.

Tabelle 17: Entwicklung der Beschäftigung im öffentlichen Dienst im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe und im Vergleichssample, SOEP 1993 bis 2011 (Angaben in Prozent, Konfidenzintervalle in Klammern)

	1993	2000	2004	2008	2011
Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe					
öffentlicher Dienst	85,4 [81,2;89,5]	77,2 [74,0;80,1]	69,9 [66,7;73,3]	63,3 [59,4;67,3]	61,1 [57,4;64,9]
nicht-öffentlicher Sektor	14,6 [10,5;18,8]	22,8 [19,9;26,0]	30,1 [26,7;33,3]	36,7 [32,7;40,6]	38,9 [35,1;42,6]
Vergleichssample					
öffentlicher Dienst	28,3 [27,2;29,4]	27,3 [26,4;28,1]	29,7 [28,7;30,5]	28,5 [27,5;29,5]	28,8 [27,9;29,7]
nicht-öffentlicher Sektor	71,7 [70,6;72,8]	72,7 [71,9;73,6]	70,3 [69,5;71,3]	71,5 [70,5;72,5]	71,2 [70,3;72,1]

Quellen: SOEP 1993-2011, eigene Berechnungen.

Im Zuge von Ökonomisierung und Privatisierung gewinnen in sozialen, erzieherischen und pflgerischen Einrichtungen Rationalisierungsstrategien an Bedeutung, bei denen eine Minimierung von Personalkosten durch eine effizienzorientierte Steuerung des Personaleinsatzes und der Arbeitszeitgestaltung angestrebt wird (Lehndorff/Voss-Dahm 2006, S. 133, Buestrich/Wohlfahrt 2008, S. 22). Im SOEP-Fragebogen lassen sich Trends zu arbeitszeitbezogenen Aspekten von Beschäftigungsprekarität neben dem Erwerbsstatus auch anhand der Aussagen zu *abgeleisteten Überstunden* ablesen. Es interessiert die Entwicklung des Anteils von jenen Beschäftigten, welche im Monat vor der Befragung über die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit hinaus Mehrarbeit erbracht haben. Der Beschäftigtenanteil mit Überstunden nimmt im Erhebungszeitraum beachtlich zu. Geben 1993 *erst* 45% der Befragten an, im letzten Monat Überstunden erbracht zu haben, sind es 2011 nach einem stetigen Anstieg 62%. Eine ähnliche, jedoch auf niedrigerem Niveau ablaufende Entwicklung wird im Vergleichssample beobachtet, in dem der Beschäftigtenanteil mit Überstunden von 41% auf 54% stetig wächst. Informationen zur durchschnittlichen Anzahl der im Monat vor der Befragung abgeleisteten Überstunden sind ebenfalls verfügbar. Im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe geben Beschäftigte mit Überstunden an, im letzten Monat im Schnitt 14,9 (SD = 14,1) Überstunden abgeleistet zu haben. Da 1993 durchschnittlich nur 12,7 (SD = 10,3) Stunden an Mehrarbeit erbracht wurden, wird – trotz des sinkenden Beschäftigungsumfanges – eine im Zeitverlauf wachsende Überstundenzahl festgestellt. Allerdings ist der Beobachtungswert seit 2004 rückläufig, so dass mit durchschnittlich 15,3 (SD = 14,9) Stunden Mehrarbeit hier die meisten Überstunden abgeleistet werden.¹⁰⁹

¹⁰⁹ Im Vergleichssample werden höhere und im Zeitverlauf zwischen 18,5 (SD = 16,6) und 19,4 (SD = 17,3) leicht schwankende Durchschnittswerte für im letzten Monat abgeleistete Überstunden ermittelt, was mit dem im Vergleichssample durchschnittlich höherem Beschäftigungsumfang erklärt wird.

Inwiefern die Arbeitszeitflexibilisierung mit einer Verschlechterung von Arbeitsbedingungen einhergeht, darüber geben Angaben zur Abgeltung von Überstunden Aufschluss. Denn seit Einführung von Arbeitszeitkonten erbringen Beschäftigte häufiger unbezahlte Mehrarbeit, da für abgeleitete Überstunden nicht mehr in Form unmittelbarer Ausgleichszahlungen aufgekomen wird und Einrichtungen so die Kosten für Überstundenzuschläge oder Sonderzahlungen minimieren (Kühnlein/Stefaniak/Wohlfahrt 2011, S. 152f). Nicht selten fehlt Arbeitnehmern bei der Nutzung von Arbeitszeitmodellen die Garantie, dass die erworbenen Ansprüche (Entlohnung, Urlaubstage) später geltend gemacht werden können (Seifert 2004, S. 11f). Mit der Frage, ob erbrachte Überstunden in ein Arbeitszeitkonto einfließen, wird der verstärkten Nutzung von Arbeitszeitmodellen in Unternehmen seit 2004 auch im SOEP Rechnung getragen. Für das Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe wird gezeigt, dass die Bedeutung von Arbeitszeitkonten zunimmt. Der Anteil von Beschäftigten, deren Überstunden in ein Arbeitszeitkonto einfließen, steigt von 69% (2004) auf 79% (2011) an. Demnach nutzen inzwischen mehr als 3/4 aller Beschäftigten für ihren Überstundenausgleich Arbeitszeitkonten¹¹⁰, was Auswirkungen auf die Abgeltungsform der Überstunden hat. Von den Beschäftigten mit Überstunden gibt 2011 (nach einem stetigen Anstieg) der Großteil (78%) an, dass die Überstunden *abgefeiert*, d.h. in Form freier Arbeitszeit genutzt werden. Hingegen erhalten immer weniger Beschäftigte (2011 nur noch 3%) einen direkten Lohnausgleich. Von 5% auf 9% nimmt schließlich der Anteil jener Befragter zu, die für erbrachte Überstunden weder einen Lohn- noch einen Arbeitszeitausgleich erhalten.

Zuletzt werden mit einer Analyse der im Erhebungsjahr 2011 durchgeführten Schwerpunktbefragung zu Arbeitsbedingungen und -belastungen der Befragten Aspekte der arbeitsinhaltlichen Dimension und der Anerkennungsdimension von Beschäftigungsprekarität aufgedeckt. In Tabelle 18 sind prozentuale Anteile ausgewählter Items aus beiden Samples abgebildet (vgl. Tabelle 18). Zunächst ist auffällig, dass mehr Befragte des Samples der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe den Items zu den Arbeitsbelastungen, d.h. zur Einschätzung des Zeitdrucks am Arbeitsplatz, des Anstiegs der Arbeitsintensität, der beruflichen Aufstiegschancen und der Verschlechterung der Arbeitssituation zustimmen als Befragte des Vergleichssamples. Es bestätigen 63% der Beschäftigten des Untersuchungssamples, aber nur 59% der Beschäftigten des Vergleichssamples die Aussage eines großen Zeitdrucks aufgrund eines hohen Arbeitsaufkommens im Beruf. Eine größere Differenz zwischen beiden Samples ist – mit Blick auf die Konfidenzintervalle – beim Item einer in den letzten Jahren angestiegenen Arbeitsintensität erkennbar. Während im Untersuchungssample 70% der Befragten dieser Aussage zustimmen, trifft dies auf nur 61% der Befragten des Vergleichssamples zu. Auch die Aufstiegschancen werden von Beschäftigten des Samples der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe (65%) schlechter eingeschätzt als von allen Beschäftigten im SOEP (62%). Bei der Aussage, dass sich die Arbeitssituation im Beruf verschlechtert hat oder verschlechtern wird, geben zwar 29% der Befragten des Untersuchungssamples, aber nur 22% der Befragten des Vergleichssamples ihre Zustimmung. Auch bei diesem Item werden keine Überlagerungen der Konfidenzintervalle festgestellt. Insgesamt werden die Arbeitsbelastungen von Beschäftigten des Samples der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe im Vergleich zu allen Beschäftigten im SOEP ungünstiger einge-

¹¹⁰ Im Vergleichssample steigt der Anteil von Befragten mit Arbeitszeitkonto im gleichen Zeitraum zwar ebenfalls stetig von 58% auf 67% an, befindet sich aber auf niedrigerem Niveau als im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe.

schätzt. Lediglich die Aussage zur Gefährdung des eigenen Arbeitsplatzes erfährt vermutlich wegen eines hohen Personalmangels und geringen Arbeitslosigkeitsrisikos eine bessere Bewertung (vgl. Tabelle 18).

Tabelle 18: Vergleich der Befunde zur Sonderauswertung des Erhebungsjahres 2011 zu den Arbeitsbedingungen im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe und im Vergleichssample, SOEP 2011 (Angaben in Prozent, Konfidenzintervalle in Klammern)

	Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe	Vergleichssample
<i>Aufgrund des hohen Arbeitsaufkommens besteht häufig großer Zeitdruck.</i>	62,8 [59,2;66,6]	59,3 [58,3;60,4]
<i>Im Laufe der letzten beiden Jahre ist meine Arbeit immer mehr geworden.</i>	70,3 [67,0;73,5]	61,4 [60,4;62,4]
<i>Die Aufstiegschancen in meinem Betrieb sind schlecht.</i>	65,4 [61,8;68,8]	62,2 [61,1;63,3]
<i>Ich erfahre – oder erwarte – eine Verschlechterung meiner Arbeitssituation.</i>	28,6 [25,1;31,9]	21,6 [20,8;22,5]
<i>Mein eigener Arbeitsplatz ist gefährdet.</i>	10,2 [8,0;12,6]	11,4 [10,7;12,1]
<i>Wenn ich an all die erbrachten Leistungen und Anstrengungen denke, halte ich die erfahrene Anerkennung für angemessen.</i>	60,6 [56,9;64,4]	62,7 [61,6;63,7]
<i>Wenn ich an all die erbrachten Leistungen und Anstrengungen denke, halte ich meine persönlichen Chancen des beruflichen Fortkommens für angemessen.</i>	60,7 [57,0;64,5]	61,2 [60,1;62,3]
<i>Wenn ich an all die erbrachten Leistungen und Anstrengungen denke, halte ich mein Gehalt/meinen Lohn für angemessen.</i>	41,5 [37,9;44,9]	52,5 [51,5;53,6]

Quelle: SOEP 2011, eigene Berechnungen.

Bezüglich der Anerkennungsdimension von Beschäftigungsprekarität erfolgt durch die Befragten eine Einschätzung der beruflichen Anerkennung allgemein, der statusbezogenen Anerkennung in Form beruflicher Entwicklungsmöglichkeiten sowie der ökonomischen Anerkennung in Form von Einkommens-/Lohnbezügen (vgl. ebd.). Es wird konstatiert, dass im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe allen drei Aussagen zur beruflichen Anerkennung weniger oft zugestimmt wird als im Vergleichssample. Beschäftigte des erstgenannten Samples sind hinsichtlich der Anerkennung der erbrachten Leistungen und Anstrengungen im Beruf unzufriedener als alle Beschäftigten im SOEP. Während bezüglich der Aussagen zur beruflichen Anerkennung allgemein und zur Anerkennung in Form beruflicher Entwicklungsmöglichkeiten nur geringe Abweichungen zwischen beiden Samples beobachtet werden, bestehen – auch mit Blick auf

die Konfidenzintervalle – gravierende Differenzen der Zustimmung beim Item zur ökonomischen Anerkennung in Form eines angemessenen Gehalts oder Lohns. Während 52% aller Beschäftigten im SOEP der Aussage zustimmen, für ihre Tätigkeit angemessen entlohnt zu werden, trifft dies auf nur 41% der Beschäftigten des Samples der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe zu. Eine Beschäftigung im sozialen Dienstleistungssektor, in dem konstruierte Analogien zu unentgeltlich erbrachten Tätigkeiten der Privatsphäre vorherrschend sind, geht offenbar mit sozialen, aber vor allem mit ökonomischen Anerkennungsdefiziten einher (Liebeskind 2004, Raehlmann 2013). Bevor für das Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe eine Analyse der Einkommenssituation erfolgt, werden mittels multivariater Analysen Einflussfaktoren für eine atypische Beschäftigung identifiziert.

4.3.2 Einflussfaktoren atypischer Beschäftigung

Welche Segmente im Untersuchungssample verstärkt von Beschäftigungsprekarität betroffen sind, wird mit einer logistischen Regression für das aktuellste Erhebungsjahr 2011 geschätzt (vgl. Tabelle 19). Es wird gefragt, welche Risikofaktoren für eine atypische Beschäftigung relevant sind. Die Variable *Beschäftigungsverhältnis* mit den Ausprägungen *Normalarbeitsverhältnis* (Wert 0) und *atypische Beschäftigung* (Wert 1) wird als abhängige Dummy-Variable verwendet. Atypisch beschäftigt sind Personen in mindestens einer der atypischen Erwerbsformen (Teilzeitarbeit unter 21 Wochenstunden, geringfügige Beschäftigung, Befristung, Zeit-/Leiharbeit), wobei kombinierbare Formen berücksichtigt sind. Um den Bedeutungsanstieg *vollzeitnaher Teilzeitstellen* gerecht zu werden, wird als Normalarbeitsverhältnis eine unbefristete Tätigkeit mit 21 oder mehr Wochenarbeitsstunden definiert (Wingerter 2009, S. 1082). Als UV werden jene Merkmale im schrittweisen Verfahren in die logistische Regression aufgenommen, die sich in deskriptiven Analysen zum Beschäftigungsverhältnis als signifikant herausgestellt haben. Dies betrifft die soziodemographischen Merkmale *Geschlecht*, *Kinder* und *Wohnregion*, die bildungsbezogenen Merkmale *Tätigkeit im erlernten Beruf* und *Beschäftigungsadäquanz* sowie die tätigkeitsbezogenen Merkmale *Berufsposition*, *Dauer der Betriebszugehörigkeit* und *Unternehmensgröße* (Modell 1 bis 4).¹¹¹ Es interessiert, welche Bedeutung den Merkmalen für eine Tätigkeit in einer atypischen Beschäftigung in multivariater Sicht zufällt, wobei auch auf relevante deskriptive Bezüge hingewiesen wird. Ausgewiesen sind die ermittelten Effektkoeffizienten *Exp (B)* und Irrtumswahrscheinlichkeiten (Sternchen-Darstellung) für die Ausprägungen der jeweiligen UV.

¹¹¹ Für die Merkmale *Altersgruppe*, *Berufsgruppe*, *Berufsabschluss* und *Tätigkeit im öffentlichen Dienst* werden in den deskriptiven Analysen zum Beschäftigungsverhältnis 2011 keine oder nur schwache signifikante Zusammenhänge gefunden, weswegen diese nicht ins Regressionsmodell aufgenommen sind. Die genannten Merkmale weisen stärkere Zusammenhänge zur Befristung auf, wovon im Sample weniger Befragte betroffen sind als von Teilzeitarbeit. Daher ergeben sich zur AV *Beschäftigungsverhältnis* keine signifikanten Ergebnisse. Für das Merkmal *Altersgruppe* wird wie in anderen Studien ein signifikant größeres Risiko befristeter Beschäftigung für jüngere Arbeitnehmer/innen festgestellt (Wingerter 2009, S. 1084, Wagner 2010, S. 78, Keller/Seifert 2011b, S. 18, Fuchs-Rechlin 2011, S. 54). Bei den *Berufsgruppen* zeigt sich, dass vor allem Beschäftigte der Sozialarbeit/Sozialpädagogik und der Altenpflege signifikant häufiger auf Basis befristeter Verträge arbeiten (Dathe 2011, S. 50, Bröring/Buschmann 2012, S. 55, Auth 2013, S. 414f). Auch ist es bezüglich der Befristungspraxis nicht unbedeutend, ob die Befragten in Einrichtungen des öffentlichen Dienstes oder im nicht-öffentlichen Sektor tätig sind. So weist 2011 der nicht-öffentliche Sektor (d.h. Privatwirtschaft und Dritter Sektor) eine signifikant höhere Befristungsquote auf (Ellguth/Kohaut 2011, Hohendanner/Ostmeier/Lobato 2015, S. 21). Das Merkmal *Berufsabschluss* zeigt weder zur Befristungspraxis noch zur Teilzeitbeschäftigung signifikante Zusammenhänge, gleichwohl sich ohne Korrelationsanalysen eine mit steigendem Qualifikationsniveau sinkende Teilzeitquote andeutet.

Die Effektkoeffizienten bzw. odd ratios, die sich auf die festgelegte Referenzkategorie (RK) der UV beziehen, stellen Faktoren der Eintrittswahrscheinlichkeit des Ereignisses $y = 1$, hier der atypischen Beschäftigung dar. Zur Überprüfung der Modellgüte werden sowohl die Pseudo- R^2 -Statistik *Nagelkerke* R^2 (als der durch das Modell erklärte Varianzanteil) als auch die Ergebnisse des *Likelihood-Ratio-Tests* (als Maß für die einzelnen Modellschritte sowie für das Gesamtmodell gegenüber dem Nullmodell) ausgewiesen.

Tabelle 19: Determinanten atypischer Beschäftigung im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe, SOEP 2011 (schrittweise logistische Regression)

AV = Beschäftigungsverhältnis	Modell 1 (Exp) B	Modell 2 (Exp) B	Modell 3 (Exp) B	Modell 4 (Exp) B
<i>Geschlecht - RK: Männer</i>				
• Frauen	2,03**	2,00**	1,95**	1,95*
<i>Kinder unter 16 Jahren im Haushalt - RK: NEIN</i>				
• JA - Kinder unter 16 Jahren im Haushalt	2,03***	2,06***	2,06***	1,82**
<i>Wohnregion - RK - Ostdeutschland</i>				
• Westdeutschland	2,01***	2,05***	2,08***	2,23***
<i>Tätigkeit im erlernten Beruf - RK: JA</i>				
• NEIN		2,07**	1,59	1,51
<i>Beschäftigungsadäquanz - RK: bildungsadäquat beschäftigt</i>				
• unterwertig beschäftigt		1,75*	1,71*	1,60
<i>Berufsposition - RK: Führungskräfte</i>				
• Kräfte mit einfachen Tätigkeiten			2,46*	2,09
• Fachkräfte			2,82**	2,58**
• Sachbearbeiter/untere Führungsebene			1,58	1,50
<i>Dauer der Betriebszugehörigkeit - RK: über 10 Jahre</i>				
• 10 Jahre oder weniger				2,85***
<i>Unternehmensgröße - RK: 200 und mehr Beschäftigte</i>				
• unter 200 Beschäftigte				1,05
Konstante	0,12***	0,10***	0,06***	0,03***
Nagelkerkes R^2	0,08	0,12	0,15	0,21
Chi-Quadrat (LR-Test) Schritt/Block	40,97***	27,67***	13,69***	37,09***
Chi-Quadrat (LR-Test) Modell	40,97***	68,64***	82,33***	119,42***
FALLZAHL	732			

Irrtumswahrscheinlichkeit p: *p < 0,05, **p < 0,01 ***p < 0,001. Quelle: SOEP 2011, eigene Berechnungen.

In Modell 1 bis 4 werden soziodemographische Merkmale (Geschlecht, Kinder und Wohnregion) als signifikante Prädiktoren des Beschäftigungsverhältnisses identifiziert. Die logistische Regression zeigt für *geschlechtsspezifische Zusammenhänge*, dass Frauen im Vergleich zu Männern ein ca. 2-fach höheres Risiko einer atypischen Beschäftigung aufweisen (vgl. Tabelle 19). Bereits die deskriptiven Analysen deuten darauf hin, dass Frauen überproportional häufiger

atypisch beschäftigt sind als Männer, wobei vor allem die Teilzeitarbeit unter 21 Wochenstunden und die geringfügige Beschäftigung eine Rolle spielen. 2011 sind 36% der Frauen, aber nur 22% der Männer in einer atypischen Beschäftigung anzutreffen. Dabei gehen 6% der Männer, jedoch 25% der Frauen einer Teilzeitarbeit unter 21 Stunden nach. Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit beträgt bei Männern 37,1 (SD = 7,1), bei Frauen nur 29,7 (SD = 9,8) Stunden. Zudem üben eine geringfügige Beschäftigung in Form eines Mini- oder Midi-Jobs 9% der Frauen, aber nur 1% der Männer aus. Alle Merkmale weisen in bivariater Sicht (Cramers V, Mann-Whitney-U-Test, Eta) höchst signifikante mittlere Zusammenhänge zur Geschlechtszugehörigkeit auf. Die multivariate logistische Regression zeigt darüber hinaus, dass der Geschlechtereffekt signifikant bleibt, wenn alle Prädiktoren kontrolliert werden. So wird das Geschlecht als von dem Vorliegen einer Elternschaft unabhängiger Einflussfaktor auf die Eintrittswahrscheinlichkeit einer atypischen Beschäftigung interpretiert. Das bedeutet, dass Frauen ein erhöhtes Risiko für eine atypische Beschäftigung aufweisen, auch wenn das Merkmal *Kinder unter 16 Jahren im Haushalt* konstant gehalten wird. Auch unabhängig davon, ob Frauen Betreuungspflichten gegenüber kleinen Kindern wahrnehmen, scheinen diese in stärkerem Ausmaß von atypischer Beschäftigung betroffen zu sein als Männer.¹¹² Dies deutet auf eine strukturbedingte Diskriminierung weiblicher Erwerbstätiger am Arbeitsmarkt und im Betriebskontext hin (Gottschall 2010, S. 686, Friese 2010, S. 50, Kuhlmann/Betzelt 2003, S. 11).

Die geschlechtsspezifische Dimension atypischer Erwerbsarbeit wird ergänzt um einen *familien-spezifischen Aspekt*. Denn auch für Beschäftigte mit Kindern (unter 16 Jahren im Haushalt) besteht gemäß der multivariaten Befunde ein ca. 2-fach höheres Risiko einer atypischen Beschäftigung (vgl. Tabelle 19). In deskriptiver Sicht spiegeln sich diese Differenzen ebenfalls wider. 2011 sind zwar 44% der Eltern, jedoch nur 28% der Befragten ohne Kinder in einer atypischen Erwerbsform anzutreffen, wofür ebenfalls eine sozialversicherungspflichtige Teilzeittätigkeit oder geringfügige Beschäftigung ausschlaggebend sind. Während 33% der Eltern einer Teilzeitarbeit unter 21 Wochenstunden nachgehen, trifft dies auf nur 16% der Beschäftigten ohne Kinder zu. Letztere arbeiten im Durchschnitt 32,4 (SD = 8,9), Beschäftigte mit Kindern nur 28,0 (SD = 10,6) Stunden pro Woche. Bei der Häufigkeit einer geringfügigen Beschäftigung unterscheiden sich

¹¹² Gleichwohl ergeben sich aufschlussreiche deskriptive Befunde, wenn weibliche und männliche Befragte getrennt nach der Ausübung einer Teilzeittätigkeit (unter 35 Stunden) beim Vorhandensein einer Betreuungspflicht gegenüber Kindern betrachtet werden. Während 70% aller Mütter, jedoch nur 50% der Frauen ohne Kinder einer Teilzeittätigkeit nachgehen, lassen sich zwischen männlichen Beschäftigten mit Kindern (24%) und ohne Kinder (26%) kaum Differenzen beobachten. Einen Beschäftigungsumfang unter 21 Wochenstunden weisen 37% der Mütter, aber nur 18% der Frauen ohne Kinder auf. Die Teilzeitquoten unter 21 Wochenstunden für Männer mit Kindern und ohne Kinder werden aufgrund geringer Fallzahlen nicht angeführt. Die geschlechterbezogenen Differenzen des Beschäftigungsumfangs je nach Elternschaft spiegeln sich aber auch in den Mittelwerten der Wochenarbeitszeit wider. Während das durchschnittliche Arbeitsvolumen von Frauen ohne Kinder mit 31,6 Wochenstunden (SD = 9,0) das der Mütter mit 26,4 Wochenstunden (SD = 10,2) übersteigt, werden bei männlichen Beschäftigten unabhängig vom Vorliegen einer Elternschaft fast identische Arbeitsvolumina ermittelt. Männliche Befragte ohne Kinder arbeiten 37,2 (SD = 6,7) Wochenstunden, Väter mit 37,0 (SD = 8,0) Stunden nur minimal weniger. Es verwundert nicht, dass die Zusammenhangsanalysen (Mann-Whitney-U-Test, Eta) innerhalb der weiblichen Gruppe höchst signifikante Unterschiede mit einem mittleren Effekt aufdecken ($\eta \approx 0,3^{***}$), wohingegen die Befunde innerhalb der männlichen Gruppe nicht signifikant sind (vgl. Tabelle 8 im Anhang). Das Erklärungsmuster, welches von einem reduzierten Stundenvolumen aufgrund von Betreuungspflichten gegenüber Kindern ausgeht, trifft gemäß der deskriptiven Befunde nur für weibliche, jedoch nicht für männliche Beschäftigte zu. Im Kontext institutioneller Rahmungen wie dem Ehegattensplitting oder Minijobs entscheiden sich viele Paare noch für das *Zuverdienermodell*, bei dem – um höhere Sozial- und Steuerabgaben zu vermeiden – Mütter teilzeit- und Väter vollzeitbeschäftigt sind (Peuckert 2012, S. 413ff).

Beschäftigte mit Kindern und ohne Kinder ebenfalls. So beträgt der Anteil der Tätigkeit in einem Mini-/Midi-Job bei Beschäftigten ohne Kinder nur 6%, bei Eltern hingegen fast 12%. Alle Merkmale weisen aus bivariater Sicht (Cramers V, Mann-Whitney-U-Test, Eta) zum Vorliegen einer Elternschaft höchst signifikante mittlere Zusammenhänge auf. Das multivariate logistische Regressionsmodell zeigt, dass sich der Einfluss der Elternschaft auf die Eintrittswahrscheinlichkeit einer atypischen Beschäftigung als modellübergreifend signifikant erweist. Unter Kontrolle des Geschlechts, der Wohnregion sowie bildungs- und tätigkeitsbezogener Prädiktoren bleibt das Risiko einer atypischen Beschäftigung bei Eltern im Vergleich zur Referenzgruppe erhöht (vgl. ebd.). Die Elternschaft trägt wesentlich zur Varianzaufklärung der AV bei und stellt im Kontext der Verfügbarkeitsproblematik und der damit einhergehenden Nachteile bei der betrieblichen Integration und Partizipation im Sample eine wichtige Determinante zur Erklärung atypischer Beschäftigung dar (Nickel 2007, S. 35ff).

Daneben erweist sich die *Wohnregion* als guter Prädiktor für eine atypische Beschäftigung. Im Vergleich zu Personen aus Ostdeutschland ist das Risiko einer atypischen Beschäftigung bei westdeutschen Erwerbstätigen des Samples um den Faktor 2,2 erhöht (vgl. Tabelle 19). Damit werden die deskriptiven Befunde bestätigt, nach denen 2011 zwar fast 38% der westdeutschen, jedoch nur 23% der ostdeutschen Beschäftigten in einem atypischen Arbeitsverhältnis anzutreffen sind. Dabei besitzt die Wohnregion weniger Einfluss auf die Befristung von Arbeitsverträgen, sondern eher auf die Reduzierung des Arbeitsvolumens. Lediglich 8% der ostdeutschen, jedoch 27% der westdeutschen Befragten weisen einen Beschäftigungsumfang unter 21 Wochenstunden auf. Während ostdeutsche Beschäftigte im Schnitt 34,5 (SD = 6,9) Wochenstunden arbeiten, tun dies westdeutsche Beschäftigte nur 29,5 (SD = 10,3) Wochenstunden. Bezüglich der regionalen Differenzen einer geringfügigen Beschäftigung zeigt sich, dass hauptsächlich Befragte aus Westdeutschland (11%) in einem Mini- oder Midi-Job tätig sind, wohingegen ostdeutsche Befragte äußerst selten (1%) dieser atypischen Erwerbsform nachgehen. In den bivariaten Zusammenhangsanalysen weisen die Parameter (Cramers V, Eta) für alle Merkmale höchst signifikante mittlere Effekte auf. Teilzeit- und geringfügig Beschäftigte sind vornehmlich aus Westdeutschland. Es wird vermutet, dass in Westdeutschland die geschlechtliche Arbeitsteilung bzw. das *Zuverdienermodell* stärker in den normativen Einstellungen der Individuen und den institutionellen Strukturen verwurzelt ist als in Ostdeutschland, wo Frauen traditionell häufiger vollzeitbeschäftigt sind und wo ein breiteres Angebot an Kinderbetreuungsmöglichkeiten gibt (Peuckert 2012, S. 410f).¹¹³ Jedoch wird in der logistischen Regression ein eigenständiger Einfluss der Wohnregion unabhängig vom Geschlecht und Familienstand der Befragten gefunden. Das Risiko einer atypischen Beschäftigung für westdeutsche Befragte bleibt nach Hinzuziehen weiterer Prädiktoren erhöht (vgl. Tabelle 19).

¹¹³ Dies wird in jenen Analysen deutlich, in denen die regionalen Unterschiede des Beschäftigungsumfangs getrennt für Männer und Frauen betrachtet werden (vgl. Fromm/Bartelheimer 2012, S. 333f). Denn ostdeutsche Frauen (48%) sind seltener als westdeutsche Frauen (61%) in Teilzeitbeschäftigung (unter 35 Stunden) anzutreffen. Bei ost- und westdeutschen Männern werden hingegen nur marginale Gruppenunterschiede gefunden (24% und 26%). Unter 21 Wochenstunden arbeiten 31% der westdeutschen, aber nur 8% der ostdeutschen Frauen. Daher ist auch das Arbeitsvolumen ostdeutscher Frauen größer. Während deren durchschnittliche Wochenarbeitszeit 33,6 (SD = 6,6) beträgt, arbeiten westdeutsche Frauen im Schnitt nur 28,3 (SD = 10,4) Stunden pro Woche. Zwar arbeiten auch ostdeutsche Männer etwas mehr als westdeutsche Männer, jedoch sind diese Befunde im Unterschied zu denen der ost- und westdeutschen Frauen nicht signifikant (vgl. Tabelle 9 im Anhang).

Weitergehend werden für die bildungsbezogene Variable *Tätigkeit im erlernten Beruf* uneinheitliche Befunde ermittelt. Im Modell 2 der Regression weisen fachfremde Personen noch ein signifikant höheres Risiko einer atypischen Beschäftigung auf als Personen mit fachlich einschlägigen Qualifikationen (vgl. ebd.). Damit werden jene deskriptiven Befunde bestätigt, nach denen die Hälfte aller Beschäftigten mit fachfremden Bildungsprofilen, aber nur 29% aller Befragten mit einer Tätigkeit im erlernten Beruf atypisch beschäftigt sind. Die qualifikationsspezifischen Differenzen gehen auf Einflüsse des Beschäftigungsumfangs und der Befristungspraxis zurück. Beschäftigte mit fachfremden Qualifikationen sind signifikant häufiger teilzeit-, geringfügig und befristet beschäftigt als fachlich qualifizierte Beschäftigte. 2011 gehen 19% der fachlich qualifizierten, aber 35% der nicht fachlich qualifizierten Beschäftigten einer Teilzeittätigkeit unter 21 Wochenstunden nach. Auch in der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit unterscheiden sich beide Beschäftigtensegmente signifikant voneinander. Während Beschäftigte mit einer Ausbildung im Beruf im Schnitt 31,9 (SD = 9,1) Wochenstunden arbeiten, tun dies Beschäftigte mit fachfremden Qualifikationsprofilen nur 26,7 (SD = 11,3) Wochenstunden. Für die Befristungspraxis zeigt sich, dass fachlich qualifizierte Befragte zu 13%, fachlich ungelernete Befragte zu 23% befristete Verträge aufweisen. Die bivariaten Zusammenhangsmaße (Cramers V, Eta) deuten einen mittleren signifikanten Einfluss der Variablen an. Jedoch werden in der logistischen Regression mit Hinzuziehen tätigkeitsbezogener Merkmale (Modell 3 und 4) keine signifikanten Effekte mehr gefunden (vgl. ebd.). Aus multivariater Sicht weisen Beschäftigte mit fachfremden Qualifikationen demnach kein signifikant höheres Risiko einer atypischen Beschäftigung auf.

Ähnliche Befunde werden für das Merkmal *Beschäftigungsadäquanz* ermittelt. Für Beschäftigte mit einer als unterwertig einzustufenden Tätigkeit ergeben sich im Vergleich zu bildungsadäquat Beschäftigten unter Kontrolle soziodemographischer Merkmale (Modell 2) und nach Hinzuziehen der Berufsposition (Modell 3) ein um ca. 1,7-fach erhöhtes Risiko für eine atypische Beschäftigung (vgl. ebd.). Aus deskriptiver Sicht spiegelt sich das Ungleichgewicht folgendermaßen wider: während 31% der bildungsadäquat Beschäftigten in einer atypischen Erwerbsform tätig sind, sind dies 53% der unterwertig Beschäftigten. Beschäftigungs inadäquanz geht mit einer höheren Teilzeit- und Befristungsquote einher. Die Teilzeitquote unter 21 Wochenstunden beträgt bei unterwertig Beschäftigten 40%, bei bildungsadäquat Beschäftigten nur 19%. Bei der Befristung betragen die jeweiligen Anteile 20% bzw. 14%. Überproportional häufig, d.h. zu 26% sind unterwertig Beschäftigte in Mini-/Midi-Jobs tätig, wohingegen dies Personen in bildungsadäquater Tätigkeit nur zu 5% tun. Obwohl aus bivariater Sicht signifikante Zusammenhänge zwischen der Beschäftigungsadäquanz und den atypischen Erwerbsformen (außer der Leih-/Zeitarbeit) gefunden werden, verschwindet der signifikante Effekt in Modell 4 der logistischen Regression. Nach Hinzuziehen der tätigkeitsbezogenen Variablen *Unternehmensgröße* und *Betriebszugehörigkeitsdauer* werden zum Risiko einer atypischen Beschäftigung keine signifikanten Unterschiede mehr zwischen bildungsadäquat und unterwertigen Beschäftigten ausgemacht (vgl. ebd.).

Weitergehend wird die *Berufsposition* als Einflussfaktor auf die Eintrittswahrscheinlichkeit einer atypischen Beschäftigung identifiziert. Es werden interessante Differenzen zwischen den Statusgruppen aufgedeckt. Während unter Kontrolle soziodemographischer und bildungsbezogener Variablen (Modell 3) ein im Vergleich zu Führungskräften signifikant höheres Risiko für Kräfte

mit einfachen Tätigkeiten und Fachkräfte gefunden wird, scheinen nach Hinzuziehen der tätigkeitsbezogenen Merkmale im Modell 4 (Unternehmensgröße und Betriebszugehörigkeitsdauer) nur noch Fachkräfte stärker von den negativen Auswirkungen atypischer Beschäftigung bedroht zu sein. Das Risiko einer atypischen Beschäftigung ist für Fachkräfte im Vergleich zu Führungskräften unter Kontrolle aller UV um den Faktor 2,6 erhöht. Zwar wird für Kräfte mit einfachen Tätigkeiten ein Effektkoeffizient von 2,1 ermittelt, jedoch ist dieser nicht mehr signifikant (vgl. ebd.). Hingegen deuten die deskriptiven Befunde auf ein größeres Prekaritätsrisiko für Kräfte mit einfachen Tätigkeiten hin. Denn das prozentuale Ausmaß atypischer Beschäftigung wächst mit sinkendem Berufsstatus an. So sind Führungskräfte zu 20%, Beschäftigte der Sachbearbeiter-/unteren Führungsebene zu 29%, Fachkräfte zu 43% und Kräfte mit einfachen Tätigkeiten zu 59% atypisch erwerbstätig. Das Muster einer mit sinkendem Berufsstatus steigenden Quote spiegelt sich in allen atypischen Erwerbsformen wider. Kräfte mit einfachen Tätigkeiten sind signifikant häufiger teilzeit-, geringfügig und befristet beschäftigt und weisen signifikant höhere Anteile der Leih-/Zeitarbeit auf. Es ist unklar, warum im Modell 4 der logistischen Regression nur die Effektkoeffizienten der Fachkräfte und nicht mehr die der Kräfte mit einfachen Tätigkeiten signifikant sind. Dennoch wird für den Befund eine Entsprechung in den theoretischen Ansätzen der Prekarisierungsforschung gefunden. Im Kontext der Diagnose sich ausbreitender Prekarisierungsprozesse wird die These einer erodierenden Mittelschicht aufgestellt (Burzan 2008, Burzan/Berger 2010, Grabka/Frick 2008). Gelten deren Angehörige lange Zeit als gut geschützt vor den sozialen Risiken des Arbeitsmarktwandels, scheint deren Erwerbsverlauf infolge der Ausbreitung unsicherer Beschäftigungsverhältnisse und der Absenkung von Arbeits- und Einkommensstandards instabiler zu werden. Gerade infolge von Schließungs- und Verdrängungsprozessen scheinen Fachkräfte einem höheren Risiko von Arbeitszeitflexibilisierung, Erwerbsunterbrechung und Einkommenseinbußen ausgesetzt zu sein, weswegen sich innerhalb dieser Statusgruppe wachsende Abstiegs- und Zukunftsängste ausbreiten (Dörre 2009, Kraemer 2009).

Weniger überraschend als die multivariaten Befunde zur Berufsposition erweisen sich die zur *Betriebszugehörigkeitsdauer*. Beschäftigte mit einer Betriebszugehörigkeitsdauer von 10 Jahren oder weniger zeigen im Vergleich zur Referenzgruppe ein um 2,8-fach erhöhtes Risiko für eine atypische Beschäftigung (vgl. Tabelle 19). Dieser Befund spiegelt sich bereits in den bivariaten Analysen wider, in der von Beschäftigten mit einer 10-jährigen oder kürzeren Anstellungsdauer ein signifikant höherer Anteil (46%) atypisch beschäftigt ist als von Beschäftigten, die schon mehr als 10 Jahre in derselben Einrichtung tätig sind (20%). Erwartungsgemäß werden die Differenzen auf die Verteilungen der befristeten Beschäftigung zurückgeführt, die mit 27% zu 1% einen gravierenden Abstand aufweisen. Aber auch die prozentualen Anteile der anderen atypischen Erwerbsformen fallen je nach Betriebszugehörigkeitsdauer unterschiedlich aus. So gehen zwar 25% der kürzer in einem Betrieb beschäftigten Personen, jedoch nur 18% der langjährigen Mitarbeiter/innen einer Teilzeitarbeit unter 21 Wochenstunden nach. Auch die Quoten der geringfügigen Beschäftigung (12% vs. 3%) und der Leih-/Zeitarbeit (3% vs. 1%) sind bei Beschäftigten mit einer unter 10-jährigen Anstellungsdauer signifikant höher als bei Beschäftigten mit einer über 10-jährigen Betriebszugehörigkeitsdauer. Das multivariate Modell zeigt zudem, dass das Risiko einer atypischen Beschäftigung für erstgenannte Personengruppe auch unter Kontrolle aller herangezogenen Variablen signifikant erhöht ist (vgl. ebd.). Damit wird das Merkmal als wichtige Determinante atypischer Beschäftigung bestimmt. Es wird konstatiert, dass Er-

werbspersonen mit einer in zeitlicher Perspektive steigenden Integration in Betriebskontexte im Sinne von Beschäftigungs*stabilität* ein wachsendes Maß an Beschäftigung*sicherheit* erfahren (Giesecke 2006, S. 54ff).

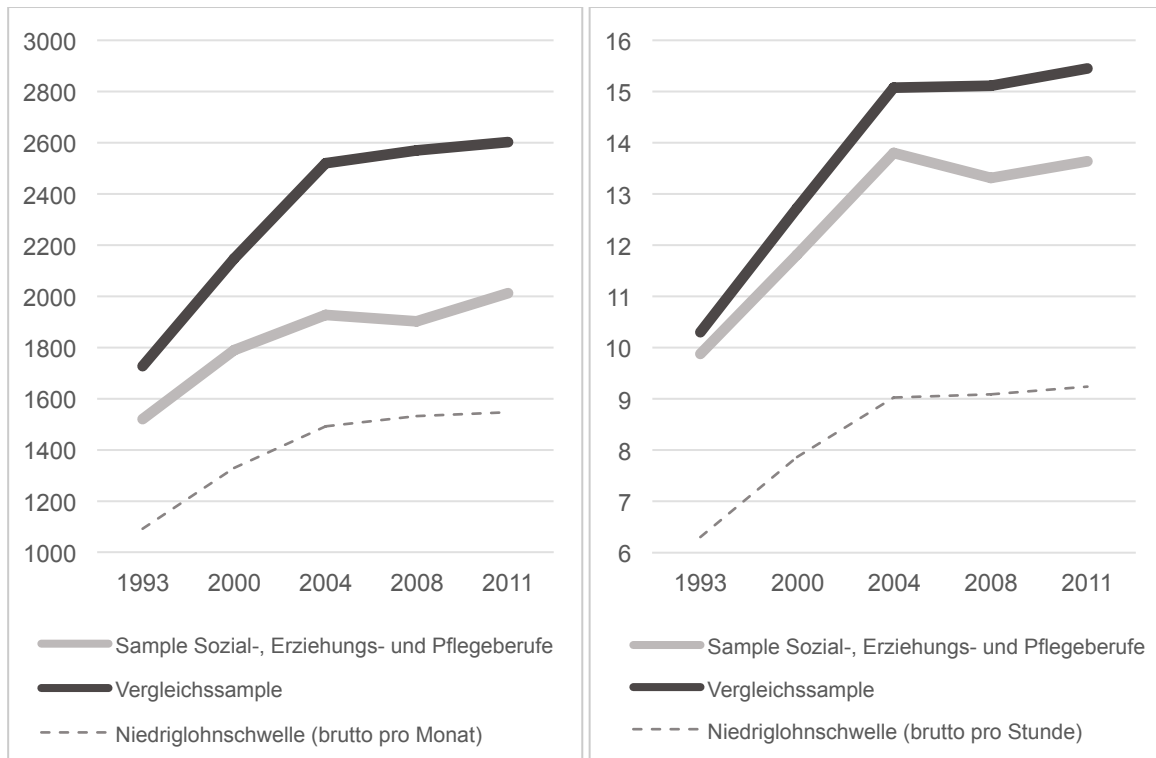
Ein weiteres tätigkeitsbezogenes Merkmal, welches als Prädiktor der AV in die logistische Regression aufgenommen ist, stellt die *Betriebsgröße* dar. Werden in der deskriptiven Perspektive signifikante Zusammenhänge zwischen Unternehmensgröße und Beschäftigungsverhältnis ermittelt, erweist sich erstgenanntes Merkmal unter Kontrolle soziodemographischer, bildungs- und tätigkeitsbezogener Variablen als Determinante atypischer Beschäftigung als nicht mehr bedeutsam (vgl. Tabelle 19). Einzig in bivariater Sicht wird ein signifikant höherer Anteil atypisch Beschäftigter in kleineren Einrichtungen ermittelt. Befragte aus Organisationen mit weniger als 200 Mitarbeiter/innen sind zu 38% in atypischen Erwerbsformen tätig, wohingegen dies auf Beschäftigte aus größeren Betrieben nur zu 28% zutrifft. Als für diese Differenzen bedeutsame Erwerbsmuster werden die befristete und geringfügige Beschäftigung identifiziert. Demnach gehen von den Beschäftigten kleinerer Einrichtungen 18% einer befristeten und 11% einer geringfügigen Beschäftigung nach. Von den Beschäftigten aus größeren Betriebskontexten trifft dies auf nur 11% bei einer befristeten und auf nur 5% bei einer geringfügigen Beschäftigung zu. Im Unterschied zu größeren Institutionen, in denen ein geringerer Anpassungsbedarf an wirtschaftliche Veränderungen besteht, scheinen kleinere Einrichtungen in stärkerem Ausmaß mit den Flexibilisierungsanforderungen des Arbeitsmarktes konfrontiert zu sein, weswegen häufiger auf atypische Erwerbsformen zurückgegriffen wird (Fromm/Bartelheimer 2012, S. 337). Die Regression zeigt jedoch, dass sich die Differenzen unter Kontrolle weiterer Merkmale ausgleichen.

Insgesamt werden mit dem Regressionsmodell 21% der Varianz der AV erklärt (vgl. Tabelle 19). Es stellen sich vor allem sozioökonomische und tätigkeitsbezogene Merkmale als signifikante Determinanten einer atypischen Beschäftigung heraus. Die Befunde deuten auf eine soziale Segmentierung des Beschäftigungssystems hin. Frauen, Beschäftigte mit Kindern, westdeutsche Erwerbstätige, Fachkräfte und Beschäftigte mit geringer Beschäftigungsstabilität weisen – vor allem in aggregierter Form (z.B. westdeutsche Mütter) – ein erhöhtes Risiko für Beschäftigungsprekarität auf. Die Ergebnisse anderer Studien zu Strukturmerkmalen atypischer Beschäftigung werden bestätigt, (Wingerter 2009, Wagner 2010, Fromm/Bartelheimer 2012), gleichwohl bildungsbezogene Merkmale keinen (Berufsabschluss) oder nur dann einen signifikanten Einfluss auf das Beschäftigungsverhältnis haben, wenn tätigkeitspezifische Aspekte außer Acht gelassen werden (Tätigkeit im erlernten Beruf).

4.3.3 Einkommensentwicklung

Für eine Untersuchung der Beschäftigungssituation in Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufen werden neben den Beschäftigungs- auch die Einkommensstrukturen in den Blick genommen. Um eine samplespezifische Einschätzung von Einkommensprekarität vorzunehmen, werden die im SOEP vorliegenden und aufbereiteten Einkommensinformationen im Trendverlauf ausgewertet. In Abbildung 26 ist zunächst die Entwicklung des monatlichen Bruttoeinkommens und des Bruttostundenlohns der Beschäftigten beider Samples von 1993 bis 2011 dargestellt (vgl. Abbildung 26).

Abbildung 26: Entwicklung des durchschnittlichen Bruttomonatseinkommens (linke Graphik) und des durchschnittlichen Bruttostundenlohns (rechte Graphik) im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe und im Vergleichssample, SOEP 1993 bis 2011 (Angaben in EUR)



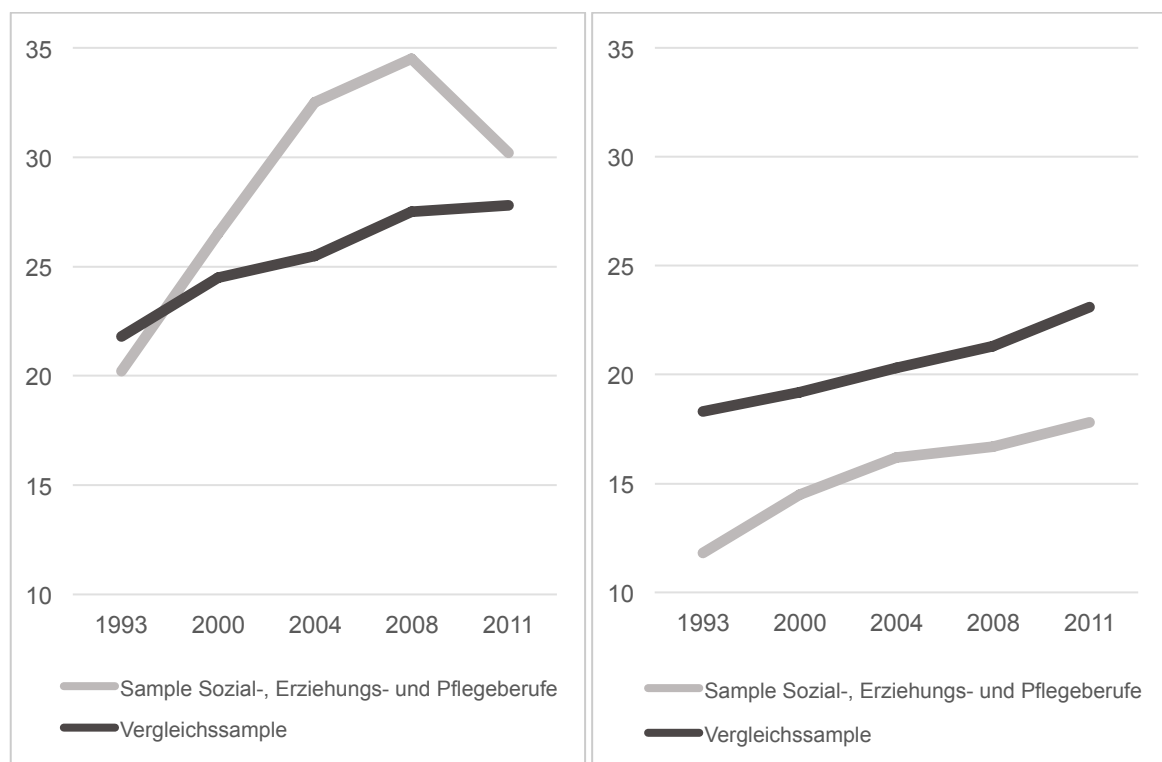
Quellen: SOEP 1993-2011, eigene Berechnungen.

Erstens wird im Zeitverlauf für die Beschäftigten beider Samples ein Anstieg des durchschnittlichen Bruttomonats- und Bruttostundenlohns konstatiert, gleichwohl seit 2004 eine Stagnation erkennbar ist. Der monatliche Bruttoverdienst der Beschäftigten des Samples der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe wächst im Schnitt von 1520 EUR (SD = 530) im Jahr 1993 auf 2012 EUR (SD = 932) im Jahr 2011. Der Bruttostundenlohn nimmt im gleichen Sample und Zeitraum von 9,9 EUR (SD = 8,45) auf 13,6 EUR (SD = 4,8) zu (vgl. ebd.). Die Entwicklungen zeigen *zweitens*, dass Beschäftigte des Untersuchungssamples nicht nur weniger verdienen als alle Beschäftigten im SOEP¹¹⁴, sondern dass sich die Verdienstunterschiede zwischen beiden Samples im Zeitverlauf vergrößern. Dieser Befund trifft sowohl auf die Entwicklung des Bruttomonatseinkommens als auch des Bruttostundenlohns zu. Die prozentuale Differenz des durchschnittlichen Bruttomonatseinkommens zwischen Beschäftigten beider Samples beträgt im Jahr 1993 erst 12%, im Jahr 2008 bereits 26% und im Jahr 2011 dann immer noch 23%. Für den Bruttostundenlohn lässt sich ein stetiger Anstieg des prozentualen Einkommensunterschieds von 4% (1993) auf 12% (2011) feststellen. Das bedeutet, dass das Einkommen im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe im Zeitverlauf zwar ansteigt, größere Einkommenszuwächse jedoch Beschäftigte des Vergleichssamples aufweisen. Beschäftigte aus sozialen Dienstleistungsberufen verdienen weniger als Beschäftigte anderer Berufsbereiche, wofür das überproportionale Ausmaß atypischer Beschäftigungsverhältnisse, die Tendenzen erodierender

¹¹⁴ Das Bruttomonatseinkommen aller Beschäftigten im SOEP steigt im Schnitt von 1726 EUR (SD = 908) im Jahr 1993 auf 2603 EUR (SD = 1773) im Jahr 2011 stetig an. Auch für deren durchschnittlichen Bruttostundenlohn lässt sich ein kontinuierlicher Anstieg von 10,3 EUR (SD = 6,0) im Jahr 1993 auf 15,4 EUR (SD = 8,5) im Jahr 2011 beobachten (vgl. Abbildung 26).

Tarifstrukturen und die geringere ökonomische Anerkennung weiblich konnotierter Tätigkeiten verantwortlich gemacht wird (Beher/Fuchs-Rechlin 2013, S. 124, Wolf 2011, S. 92f, Raehlmann 2013, S. 154, Liebeskind 2004). Die moderate Einkommensentwicklung im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe geht *drittens* damit einher, dass der Abstand des durchschnittlichen Bruttomonats- und Bruttostundenlohns zur ansteigenden Niedriglohngrenze relativ konstant bleibt, wohingegen sich der Abstand im Vergleichssample im Erhebungszeitraum deutlich vergrößert (vgl. Abbildung 26).

Abbildung 27: Entwicklung des Niedriglohnanteils auf Basis des Bruttomonatseinkommens (linke Graphik) und des Bruttostundenlohns (rechte Graphik) im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe und im Vergleichssample, SOEP 1993 bis 2011 (Angaben in Prozent)



Quellen: SOEP 1993-2011, eigene Berechnungen.

Weitergehend wird in beiden Samples der Niedriglohnanteil jeweils auf Basis des Bruttomonatseinkommens und des Bruttostundenlohns bestimmt. Betrachtet man die Niedriglohnquote auf Basis des Bruttomonatseinkommens werden im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe 2011 ca. 30% und im Vergleichssample 28% der Beschäftigten als Niedriglohnverdiener identifiziert, welche weniger als 2/3 des Medianeinkommens beziehen (vgl. Abbildung 27). Die Niedriglohnquote steigt in beiden Samples, vor allem aber im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe im Zeitverlauf an. Während hier die Quote zwischen 1993 und 2008 (von 20% auf 34%) merklich anwächst, um bis 2011 wieder zu sinken, wird eine stetige Zunahme des Niedriglohnanteils im Vergleichssample (von 22% auf 28%) beobachtet (vgl. ebd.). Insgesamt findet seit 2008 eine Annäherung des Einkommensniveaus beider Samples statt. Mit Blick auf den Niedriglohnanteil, der auf Basis des Bruttostundenlohns berechnet wird, wird für beide Samples ebenfalls eine Zunahme konstatiert. Der Anteil von Niedriglohnbezieher/innen im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe nimmt von 12% auf 18% und im Vergleichs-

sample von 18% auf 23% kontinuierlich zu (vgl. ebd.). Die Niedriglohnquote im Vergleichssample, die der anderer Studien entspricht (Kalina/Weinkopf 2014, S. 3), fällt höher aus als die im Untersuchungssample, vermutlich da im erstgenannten Sample mehr Beschäftigte mit niedrigem Qualifikationsniveau und Berufsstatus (Geringqualifizierte, Arbeiter/innen, etc.) anzutreffen sind, welche häufiger zu den Niedriglohnbeziehern zählen. Hingegen werden Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe als eher wissensbasierte Berufe beschrieben, in denen die Mehrheit der Beschäftigten mindestens über einen mittleren Berufsabschluss verfügt und als Angestellte/r mit qualifizierter Tätigkeit häufiger einen Bruttostundenlohn bezieht, der über der Niedriglohngrenze liegt. Obwohl im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe für den Trend des Bruttostundenlohns geringere Werte ermittelt werden, fällt der auf dieser Basis berechnete Niedriglohnanteil niedriger aus als im Vergleichssample. Hingegen erklärt sich der höhere Niedriglohnanteil auf Basis des Bruttomonatseinkommens mit der höheren Teilzeitquote im Sample.

In einer Betrachtung der Einkommens- und Lohnentwicklung nach *Arbeitsplatzregion* der Beschäftigten, d.h. nach Ost- und Westdeutschland zeigen sich im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe 2011 zwischen beiden Regionen keine signifikanten Unterschiede im Bruttomonatseinkommen mehr. 1993 verdienen ostdeutsche Beschäftigte noch ca. 13% weniger als ihre westdeutschen Kolleg/innen (vgl. Tabelle 10 im Anhang).¹¹⁵ Im Unterschied zum sich regional angleichenden Bruttomonatseinkommen wird beim Bruttostundenlohn eine Auseinanderentwicklung zwischen dem ost- und westdeutschen Lohnniveau festgestellt. Der Stundenlohn von ostdeutschen Beschäftigten fällt 1993 nur 6%, im Jahr 2011 jedoch 15% geringer aus als der Lohn von westdeutschen Beschäftigten (vgl. ebd.).¹¹⁶ Weitergehend werden mit der regionalspezifischen Differenzierung der Einkommen im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe unterschiedliche Entwicklungen des Abstandes von Bruttomonats- und Bruttostundenlohn zur Niedriglohngrenze offen gelegt. Während sich der Abstand zwischen dem Bruttomonatseinkommen ostdeutscher Beschäftigter zur für Ostdeutschland berechneten Niedriglohnschwelle im Trend vergrößert, wird dieser in Westdeutschland immer kleiner. Für das sich verschlechternde westdeutsche Einkommensniveau ist vermutlich das größere Ausmaß atypischer Beschäftigung ausschlaggebend.¹¹⁷ Mit Blick auf die Entwicklung des Abstands des durch-

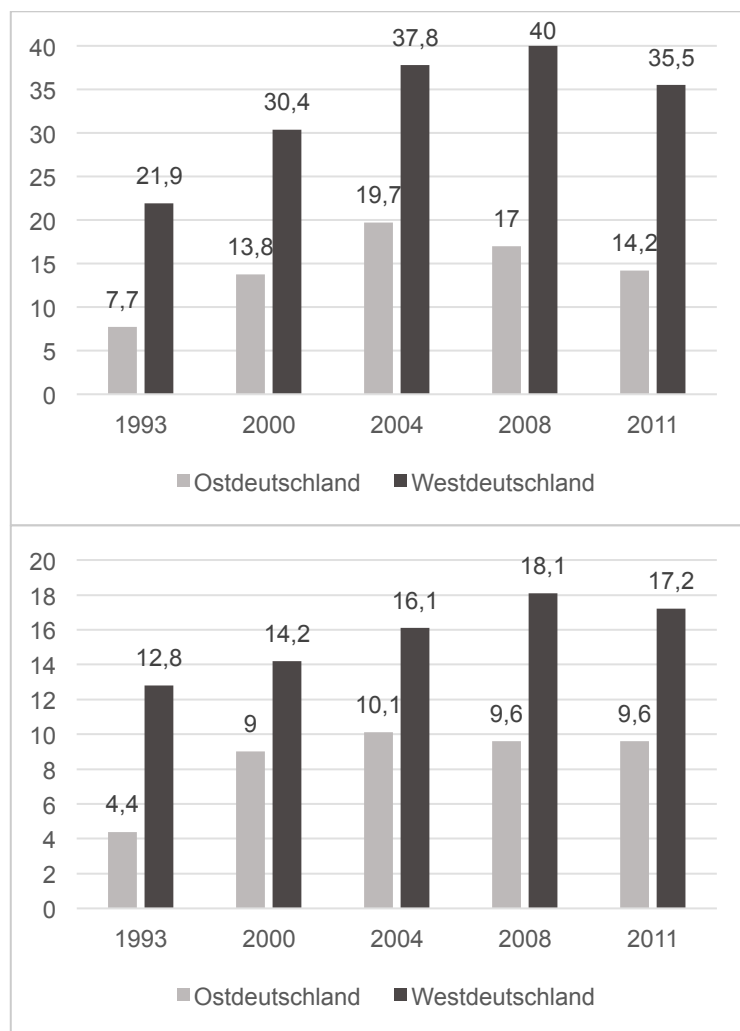
¹¹⁵ Im Vergleichssample findet eine moderate Annäherung der monatlichen Verdienste zwischen ost- und westdeutschen Beschäftigten statt. Während das Einkommen in Westdeutschland im Trend ansteigt, wird beim Einkommen in Ostdeutschland seit 2000 eine weitgehende Stagnation festgestellt (vgl. Tabelle 10 im Anhang). Dennoch verringert sich die prozentuale Einkommensdifferenz von 25% (1993) auf 19% (2011), womit ostdeutsche Beschäftigte des Vergleichssamples inzwischen 81% des Verdienstes ihrer westdeutschen Kolleg/innen erhalten. Die Befunde stimmen mit den Ergebnissen anderer Studien zum Lohngefälle zwischen Ost- und Westdeutschland überein (Görzig/Gornig/Werwatz 2005, Orłowski/Riphahn 2009, Ragnitz 2012, Gühne/Markward 2014). Die Gründe, warum eine derartige Differenz der Bruttomonatseinkommen im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe nicht ermittelt wird, liegen zum einen im regionalen Lohngefälle des Bruttostundenlohns, zum anderen in der höheren Teilzeitquote westdeutscher Beschäftigter. Zwar weisen diese im Schnitt einen höheren Stundenlohn (und damit ein potentiell höheres Monatseinkommen) auf als ihre ostdeutschen Kolleg/innen, jedoch sind westdeutsche Erwerbstätige häufiger in Teilzeitarbeit tätig, was sich angesichts des starken Ausmaßes der Teilzeitarbeit im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe auf die Höhe des Bruttomonatseinkommens der Beschäftigten auswirkt.

¹¹⁶ Die prozentuale Differenz des Bruttostundenlohns in Ost- und Westdeutschland im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe fällt nicht so gravierend aus wie im Vergleichssample. 2011 verdienen Ostdeutsche hier fast 23% weniger als Westdeutsche. Im Zeitverlauf ist allerdings eine Annäherung zu konstatieren (vgl. Tabelle 10 im Anhang).

¹¹⁷ Im Vergleichssample vergrößert sich der Abstand des Bruttomonatseinkommens zur Niedriglohngrenze im Zeitverlauf in beiden Regionen (vgl. Tabelle 8 und 10 im Anhang).

schnittlichen Bruttostundenlohns zur Niedriglohnschwelle werden keine regionalspezifischen Differenzen festgestellt. Weder in Ost- noch in Westdeutschland werden auffällige Veränderungen in der Entwicklung des Einkommensniveaus ausgemacht.¹¹⁸

Abbildung 28: Entwicklung der regionalspezifischen Niedriglohnanteile auf Basis des Bruttomonatseinkommens (oben) und des Bruttostundenlohns (unten) im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe nach Arbeitsplatzregion, SOEP 1993 bis 2011 (Angaben in Prozent)



Quellen: SOEP 1993-2011, eigene Berechnungen.

Die regionalspezifische Entwicklung der Niedriglohnquoten, die auf Basis der jeweiligen Niedriglohngrenze in Ost- und Westdeutschland berechnet wird, bestätigen die Einkommensanalysen nach Arbeitsplatzregion. In Westdeutschland liegen beide Niedriglohnquoten auf einem höheren Niveau als in Ostdeutschland. Die auf dem Bruttomonatseinkommen basierende Niedriglohnquote steigt in Ostdeutschland zwischen 1993 und 2004 von 8% auf 20% an, um bis 2011 wieder auf 14% zu sinken. In Westdeutschland nimmt der Anteil zwischen 1993 bis 2008 von 22% auf 40% zu und fällt bis 2011 auf ca. 36% ab (vgl. Abbildung 28). Es zeigt sich, dass in Westdeutschland – vermutlich aufgrund des hohen Anteils atypischer Beschäftigung – jeder Dritte ein Einkommen unter der Niedriglohnschwelle erhält. Hingegen ist nur ca. jeder siebte

¹¹⁸ Im Unterschied hierzu vergrößert sich im Vergleichssample der Abstand des Bruttostundenlohns sowohl in West- als auch in Ostdeutschland deutlich von der Niedriglohnschwelle (vgl. Tabelle 8 und 10 im Anhang).

ostdeutsche Beschäftigte, die noch häufiger in Standarderwerbsformen arbeiten, Bezieher eines Niedriglohns. Für die auf dem Bruttostundenlohn basierende Niedriglohnquote werden für westdeutsche Beschäftigte ebenfalls höhere Werte ermittelt. 2011 gehören 17% der westdeutschen, aber nur 10% der ostdeutschen Erwerbstätigen zu den Niedriglohnverdienern. Während der Niedriglohnanteil in Westdeutschland im Trend (fast) stetig ansteigt, stagniert die Quote in Ostdeutschland seit 2004 (vgl. ebd.). Dies lässt vermuten, dass atypische Erwerbsarbeit (vor allem Teilzeitarbeit und geringfügige Beschäftigung), die im Zuge der Frauen-/Müttererwerbstätigkeit in Westdeutschland ausgeweitet wird, sich nicht nur negativ auf das monatliche Bruttoerwerbseinkommen auswirkt, sondern ebenfalls mit verminderten Stundenlöhnen einhergeht (Kalina/Weinkopf 2008, S. 448).¹¹⁹

Neben der sample- und regionalspezifischen Entwicklung von Bruttomonatseinkommen, Bruttostundenlohn und Niedriglohnquoten stellen die im SOEP abgefragten Informationen zum Erhalt von *Sondervergütungen*, die vom Arbeitgeber als freiwillige Leistung unabhängig vom laufenden Arbeitsentgelt (einmalig im Jahr) entrichtet werden kann, ein weiteres Merkmal zur Untersuchung der Einkommenssituation dar. Neben Angaben zu zusätzlichen Entgeltleistungen wie Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld oder dem sogenannten 13. Monatsgehalt wird im SOEP abgefragt, ob vom Arbeitgeber Sondervergütungen erbracht werden. Für das Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe wird ermittelt, dass im von 1993 bis 2011 immer mehr Beschäftigte angeben, keine Sondervergütungen zu erhalten. Der Beschäftigtenanteil ohne zusätzliche Entgeltleistungen steigt kontinuierlich von 8% auf 24% an (vgl. Tabelle 11 im Anhang). Der Bedeutungsverlust von Sonderzahlungen wird im Kontext der Ausweitung atypischer Beschäftigung und des Stellenabbaus im öffentlichen Dienst interpretiert. Befragte in atypischen Erwerbsformen und im nicht-öffentlichen Sektor erhalten 2011 signifikant seltener zusätzliche Entgeltleistungen vom Arbeitgeber als Befragte in Standarderwerbsformen und im öffentlichen Sektor. Aber auch Altenpfleger/innen, Beschäftigte mit geringem Berufsstatus (Kräfte mit einfachen Tätigkeiten) und unterwertig beschäftigte Befragte geben häufiger an, keine Sondervergütungen zu erhalten. Zudem scheint auch die Betriebsgröße eine Rolle zu spielen, wobei in größeren Einrichtungen häufiger zusätzliche Entgeltleistungen ausgezahlt werden (vgl. ebd.).¹²⁰

Schließlich geben die Befragten eine subjektive Einschätzung zu ihren *Sorgen über die eigene wirtschaftliche Situation* ab. Bezüglich der Annahme eines in breite Bevölkerungsschichten erodierenden Verunsicherungspotentials im Zuge von Prekarisierung dient die subjektiv wahrgenommene Gefährdung der eigenen ökonomischen Lage – unabhängig von objektiven Merkmalen der Einkommensprekarität – als hilfreiches Item zur Abbildung von Abstiegs- und Zukunftsängsten der Befragten (Brinkmann et al. 2006, S. 55ff, Grabka/Frick 2008, S. 107). Für 2011 wird ermittelt, dass sich ca. 1/4 der Befragten große Sorgen über die eigene wirtschaftliche Si-

¹¹⁹ Auch im Vergleichssample sind beide Niedriglohnanteile in Westdeutschland höher als in Ostdeutschland. Im Trend zeigen sich ähnliche Entwicklungen wie im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe, mit der Ausnahme, dass die Anteilswerte in Ostdeutschland im Vergleichssample höher sind. Ostdeutsche Beschäftigte des sozialen Dienstleistungsbereichs beziehen seltener einen Niedriglohn als alle ostdeutschen Beschäftigten im SOEP.

¹²⁰ Im Vergleichssample lassen sich ähnliche Tendenzen beobachten. Der Anteil von Beschäftigten ohne Sondervergütungen steigt auf etwas höherem Niveau von 12% (1993) auf 33% (2011) an. 1/3 aller Beschäftigten im SOEP, vor allem atypisch Beschäftigte, Beschäftigte des nicht-öffentlichen Sektors, Beschäftigte mit geringerem Berufsstatus, etc. erhalten keine zusätzlichen Entgeltleistungen mehr.

tuation machen. Neben Altenpfleger/innen und Eltern weisen Beschäftigte mit Berufsausbildungsabschlüssen, geringem Berufsstatus und einem Einkommen (Bruttomonats- und Bruttostundenlohn) im Niedriglohnbereich signifikant häufiger große ökonomische Sorgen auf. Bezüglich der Annahme, dass mehr beruflich qualifizierte Beschäftigte von sozialer und ökonomischer Verunsicherung erfasst werden, zeigen die Daten zwar, dass sich 2011 fast 1/4 der Beschäftigten mit abgeschlossener Berufsausbildung, jedoch nur 1/6 der Beschäftigten mit Berufsfachschule oder ohne Berufsabschluss sowie nur 1/9 der akademisch qualifizierten Beschäftigten große Sorgen über die eigene ökonomische Situation machen. Jedoch wird im Zeitverlauf kein überproportionaler Anstieg der Quote für beruflich ausgebildete Beschäftigte ermittelt. Vielmehr sind die Trends uneinheitlich. Insgesamt vergrößern sich die Sorgen der Beschäftigten zur eigenen ökonomischen Situation vornehmlich von 1993 (11%) bis 2004 (27%), um danach wieder abzufallen. Für alle Qualifikationsgruppen ergibt sich hierbei ein ähnlicher Trend. Dabei deuten die Befunde an, dass die Sorgen zur eigenen wirtschaftlichen Situation mit sinkendem Qualifikationsniveau größer werden. Dass Bevölkerungsschichten der gesellschaftlichen Mitte verstärkt von Abstiegsängsten erfasst werden, lässt sich aus den Befunden nicht herauslesen.

4.3.4 Einflussfaktoren einer Niedriglohnbeschäftigung

In diesem Kapitel erfolgt für das Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe eine Überprüfung von Determinanten der Niedriglohnbeschäftigung in Form zweier logistischer Regressionsanalysen. Diese liefern Erkenntnisse darüber, ob sich das Risiko, für ein Einkommen unter der Niedriglohngrenze zu arbeiten, für die Beschäftigtensegmente unterschiedlich ausgestaltet. Es interessiert, welchen Einfluss der Berufsposition als Determinante der Einkommensprekarität zufällt. Im Sinne des Wirkungsprinzips der meritokratischen Triade (Qualifikation, Berufsstatus, Einkommen) (Kreckel 1992, S. 164) ist anzunehmen, dass Beschäftigte in höheren Berufspositionen ein geringeres Risiko für Niedriglohnbeschäftigung aufweisen als Beschäftigte mit niedrigerem Berufsstatus. Die Befunde der Regressionsanalysen, die für das Erhebungsjahr 2011 jeweils für die Niedriglohngrenze auf Basis des Bruttomonatseinkommens und Bruttostundenlohns durchgeführt werden, sind in Tabelle 20 und 21 dargestellt (vgl. Tabelle 20 und 21). Als abhängige Dummy-Variable wird die Variable des *Einkommensniveaus* mit den Merkmalen *über Niedriglohnschwelle* (Wert 0) und *unter Niedriglohnschwelle* (Wert 1) verwendet. Als UV fließen im schrittweisen Verfahren alle Merkmale ein, bei denen deskriptiv ein signifikanter Zusammenhang zum Einkommensniveau ermittelt wird (Modell 1 bis 4).¹²¹ Mit wenigen Ausnahmen¹²² sind die Merkmale und die Reihenfolge ihrer Aufnahme in beiden Regressionsanalysen identisch. In der Beschreibung der Regressionsergebnisse werden multivariate und deskriptive Befunde zusammenhängend dargestellt. Ausgewiesen sind die ermittelten Effektkoeffizienten *Exp (B)* und

¹²¹ Der Berufsabschluss als UV, der deskriptiv nur einen schwachen und in multivariater Hinsicht keinen signifikanten Effekt auf das Einkommensniveau mehr ausübt, wird nicht im Modell berücksichtigt. Stattdessen werden über das Merkmal *Tätigkeit im erlernten Beruf* bildungsrelevante Informationen gewonnen.

¹²² Aufgrund der deskriptiven Befunde wird das Merkmal *Kinder unter 16 Jahren im Haushalt* nur in der auf dem Bruttomonatseinkommen basierenden Regressionsanalyse verwendet. Umgekehrt finden die Variablen *Arbeitsplatzregion* und *Berufsgruppe* nur in der auf dem Bruttostundenlohn basierenden Regression Berücksichtigung. Bezüglich der Reihenfolge der hinzugezogenen UV besteht lediglich in der Hinsicht ein Unterschied, als dass das Merkmal *Beschäftigungsverhältnis* in der auf dem Bruttomonatseinkommen basierenden Regression als erster Block in das Modell einfließt, da dieses als stärkster Einflussfaktor der AV identifiziert wird.

die dazugehörigen Irrtumswahrscheinlichkeiten (Sternchen-Darstellung) für die Ausprägungen der jeweiligen UV. Die Effektkoeffizienten, die sich auf die festgelegte Referenzkategorie (RK) der UV beziehen, stellen Faktoren der Eintrittswahrscheinlichkeit des Ereignisses $y = 1$, hier der Niedriglohnbeschäftigung dar. Zur Überprüfung der Modellgüte werden sowohl die Pseudo- R^2 -Statistik *Nagelkerke* R^2 (als der durch das Modell erklärte Varianzanteil) als auch die Ergebnisse des *Likelihood-Ratio-Tests* (als Modellgütemaß für die einzelnen Modellschritte sowie für das Gesamtmodell gegenüber dem Nullmodell) ausgewiesen.

Tabelle 20: Determinanten einer Niedriglohnbeschäftigung (Bruttomonatseinkommen) im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe, SOEP 2011 (schrittweise logistische Regression)

AV = Einkommensniveau (Bruttomonatseinkommen)	Modell 1 (Exp) B	Modell 2 (Exp) B	Modell 3 (Exp) B	Modell 4 (Exp) B	Modell 5 (Exp) B
<i>Beschäftigungsverhältnis - RK: NAV</i> • atypische Beschäftigung	16,91***	17,38***	16,61***	16,70***	17,72***
<i>Berufsposition - RK: Führungskräfte</i> • Kräfte mit einfachen Tätigkeiten		53,97***	51,11***	13,46***	14,24***
• Fachkräfte		8,70***	9,47***	7,68***	8,51***
• Sachbearbeiter/untere Führungsebene		3,96**	3,96**	3,79**	4,28**
<i>Geschlecht - RK: Männer</i> • Frauen			4,81***	5,51***	5,82***
<i>Kinder unter 16 Jahren im Haushalt - RK: NEIN</i> • JA - Kinder unter 16 Jahren im Haushalt			1,69*	1,88**	1,93**
<i>Tätigkeit im erlernten Beruf - RK: JA</i> • NEIN				3,19**	2,99**
<i>Beschäftigungsadäquanz - RK: bildungsadäquat beschäftigt</i> • unterwertig beschäftigt				1,86	1,68
<i>Unternehmensgröße - RK: 200 und mehr Be- schäftigte</i> • unter 200 Beschäftigte					1,56
<i>Dauer der Betriebszugehörigkeit - RK: über 10 Jahre</i> • 10 Jahre oder weniger					1,12
<i>Tätigkeit im öffentlichen Dienst - RK: JA</i> • NEIN					2,17**
Konstante	0,12***	0,02***	0,01***	0,00***	0,00***
Nagelkerkes R^2	0,41	0,51	0,54	0,56	0,58
Chi-Quadrat (LR-Test) Schritt/Block	248,76***	77,95***	24,52***	18,58***	18,23***
Chi-Quadrat (LR-Test) Modell	248,76***	326,71***	351,23***	369,81***	388,04***
FALLZAHL	732				

Irrtumswahrscheinlichkeit p: *p < 0,05, **p < 0,01, ***p < 0,001. Quelle: SOEP 2011, eigene Berechnungen.

Tabelle 21: Determinanten einer Niedriglohnbeschäftigung (Bruttostundenlohn) im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe, SOEP 2011 (schrittweise logistische Regression)

AV = Einkommensniveau (Bruttostundenlohn)	Modell 1 (Exp) B	Modell 2 (Exp) B	Modell 3 (Exp) B	Modell 4 (Exp) B	Modell 5 (Exp) B
<i>Berufsposition - RK: Führungskräfte</i>					
• Kräfte mit einfachen Tätigkeiten	19,10***	14,54***	3,65*	3,20*	2,27
• Fachkräfte	5,35***	4,76**	3,60**	3,16*	2,15
• Sachbearbeiter/untere Führungsebene	1,97	2,13	1,92	1,75	1,39
<i>Geschlecht - RK: Männer</i>					
• Frauen		2,85**	3,13**	3,32**	2,96**
<i>Arbeitsplatzregion - RK: Westdeutschland</i>					
• Ostdeutschland		2,47***	2,50***	2,33**	3,13***
<i>Berufsgruppe - RK: Sozialarbeit/-pädagogik</i>					
• Erziehtätigkeit		0,49	0,53	0,75	1,16
• Altenpflege		1,79	1,76	2,21	3,62**
• Krankenpflege		0,60	0,75	1,14	1,62
• Sonstige		1,17	0,93	1,50	2,12
<i>Tätigkeit im erlernten Beruf - RK: JA</i>					
• NEIN			3,18***	2,96**	3,02**
<i>Beschäftigungsadäquanz - RK: bildungsadäquat beschäftigt</i>					
• unterwertig beschäftigt			2,21**	1,85*	1,56
<i>Unternehmensgröße - RK: 200 und mehr Beschäftigte</i>					
• unter 200 Beschäftigte				1,44	1,49
<i>Dauer der Betriebszugehörigkeit - RK: über 10 Jahre</i>					
• 10 Jahre oder weniger				2,20**	1,66*
<i>Tätigkeit im öffentlichen Dienst - RK: JA</i>					
• NEIN				2,36***	2,69***
<i>Beschäftigungsverhältnis - RK: NAV</i>					
• atypische Beschäftigung					3,92***
Konstante	0,07***	0,02***	0,02***	0,00***	0,00***
Nagelkerkes R²	0,16	0,24	0,29	0,35	0,40
Chi-Quadrat (LR-Test) Schritt/Block	74,91***	39,49***	27,29***	34,35***	29,31***
Chi-Quadrat (LR-Test) Modell	74,91***	114,40***	141,69***	176,04***	205,35***
FALLZAHL	732				

Irrtumswahrscheinlichkeit p: *p < 0,05, **p < 0,01 ***p < 0,001. Quelle: SOEP 2011, eigene Berechnungen.

Die größte Erklärungskraft für eine *auf dem monatlichen Bruttoeinkommen basierende Niedriglohnbeschäftigung* geht vom *Beschäftigungsverhältnis* aus. Wird dieses Merkmal berücksichtigt, werden bereits 41% der Varianz der AV aufgeklärt (Modell 1). Es zeigt sich, dass Erwerbstätige in atypischer Beschäftigung ein 17-fach erhöhtes Niedriglohnrisiko tragen als Beschäftigte im Normalarbeitsverhältnis (vgl. Tabelle 20). Dieser Befund überrascht nicht, da der Großteil atypisch Beschäftigter teilzeitbeschäftigt ist und das verminderte Arbeitsvolumen mit einem geringeren Bruttomonatseinkommen einhergeht. Atypisch Beschäftigte erzielen 2011 mit einem durchschnittlichen Monatsverdienst von 1300 EUR (SD = 800) nur 55% des Einkommens von Beschäftigten im Standarderwerbsverhältnis (vgl. Abbildung 3 im Anhang). Daher erklärt sich, dass deren Niedriglohnanteile überproportional hoch sind. 2011 gelten mehr als 2/3, d.h. 68% aller atypisch Beschäftigten als Geringverdiener, wohingegen dies auf nur 11% der Beschäftigten im Normalarbeitsverhältnis zutrifft. Neben Teilzeit- und geringfügig Beschäftigten sind befristet Beschäftigte und Beschäftigte in Zeit-/Leiharbeit von signifikant niedrigen Einkommen betroffen. In bi- und multivariater Hinsicht zeigen sich signifikante Effekte auf das Einkommensniveau. Das signifikant erhöhte Risiko atypisch Beschäftigter, für ein Niedrigeinkommen zu arbeiten, bleibt nach Hinzuziehen der berücksichtigten UV bestehen (Kalina/Weinkopf 2008).

Daneben wird die *Berufsposition* als signifikanter Einflussfaktor einer Niedriglohnbeschäftigung identifiziert. Bereits die deskriptiven Befunde deuten an, dass das Niedriglohnrisiko mit sinkendem Berufsstatus ansteigt. Fachkräfte verdienen mit einem Bruttomonatseinkommen von 1696 EUR (SD = 742) ca. 42%, Sachbearbeiter mit 2085 EUR (SD = 800) ca. 52% und Führungskräfte mit 2884 EUR (SD = 1049) sogar 66% mehr als Kräfte mit einfachen Tätigkeiten (vgl. Abbildung 3 im Anhang). Die zuletzt genannte Statusgruppe wird überproportional häufig in Niedriglohnbeschäftigung angetroffen, wobei mehr als 3/4 (79%) als Geringverdiener gelten. Hingegen arbeiten 42% der Fachkräfte, 23,5% der Sachbearbeiter und nur 7% der Führungskräfte für einen Niedriglohn. Zeigen bereits die Befunde von Varianz- und Korrelationsanalysen deutliche Zusammenhänge auf, spiegelt sich der Modus eines mit sinkendem Berufsstatus steigenden Risikos für Einkommensprekarität auch in multivariater Hinsicht wider. Kräfte mit einfachen Tätigkeiten besitzen unter Kontrolle des Beschäftigungsverhältnisses (Modell 2) ein im Vergleich zu Führungskräften 54-fach (!) erhöhtes Niedriglohnrisiko (vgl. Tabelle 20). Der Effektkoeffizient wird als äußerst hoch eingeschätzt, vor allem angesichts des Abstands zu den Fachkräften, die im Vergleich zu Führungskräften *nur* ein um 8,7-fach erhöhtes Risiko aufweisen (vgl. ebd.). Bezüglich des Risikos für Einkommensprekarität scheint es demnach eine Rolle zu spielen, welche der beiden niedrigsten Stausebenen eingenommen wird. Beschäftigte auf der Sachbearbeiter-/unteren Führungsebene zeigen im Modell 2 im Vergleich zu Führungskräften ein *nur* noch 4-fach erhöhtes Risiko (vgl. ebd.). Die Effektkoeffizienten aller Statusgruppen bleiben nach Hinzuziehen weiterer Prädiktoren (Modell 3 bis 5) signifikant, verringern sich jedoch vor allem bei der niedrigsten Statusgruppe erheblich nach Hinzuziehen der bildungs- und tätigkeitsbezogenen Merkmale. (Modell 4 und 5) Unter Kontrolle aller Prädiktoren (Modell 5) ist das Niedriglohnrisiko für Kräfte mit einfachen Tätigkeiten immer noch 14,2-fach erhöht (vgl. ebd.). Insgesamt werden mit dem Beschäftigungsverhältnis und der Berufsposition als Determinanten der Niedriglohnbeschäftigung über 50% der Varianz der AV aufgeklärt, was verdeutlicht, welche Bedeutung beiden Merkmalen (auch unabhängig voneinander) zur Erklärung von Einkommensprekarität (auf Basis des monatlichen Bruttoeinkommens) zufällt.

Die soziodemographischen Merkmale *Geschlecht* und *Kinder* erweisen sich ebenfalls als modellübergreifend signifikant. Es werden jene deskriptiven Befunde bestätigt, nach denen Frauen weniger verdienen und häufiger ein Bruttomonatseinkommen unter der Niedriglohngrenze beziehen als ihre männlichen Kollegen. Zwar sind 1/3 der Frauen (34%), aber nur 10% der Männer im Niedriglohnsektor beschäftigt. Mit durchschnittlich 1904 EUR (SD = 873) monatlich beziehen Frauen 2011 nur 73% des Bruttoverdienstes der Männer, deren Einkommen im Schnitt 2622 EUR (SD = 1019) beträgt (vgl. Abbildung 3 im Anhang).¹²³ Signifikanztests und Korrelationsanalysen deuten höchst signifikante, mittlere Zusammenhänge an. Wird vermutet, dass weibliche Beschäftigte ein niedrigeres Einkommensniveau aufweisen als ihre männlichen Kollegen, weil diese wegen Betreuungspflichten gegenüber kleinen Kindern häufiger teilzeitbeschäftigt sind, zeigen die multivariaten Analysen, dass den Merkmalen *Geschlecht* und *Kinder* unabhängig vom Beschäftigungsverhältnis (und anderen Variablen) ein jeweils eigenständiger signifikanter Einfluss zur Erklärung der Niedriglohnbeschäftigung zufällt. Frauen tragen unabhängig davon, ob diese einen reduzierten Beschäftigungsumfang aufweisen oder nicht sowie unabhängig von einer Elternschaft ein signifikant höheres Niedriglohnrisiko als Männer. Der Risikofaktor von Frauen ist unter Kontrolle aller berücksichtigten Prädiktoren (Modell 5) fast 6-mal so hoch wie von Männern (vgl. Tabelle 20). Da auch der Einfluss der Berufsposition kontrolliert wird, reichen statusbedingte Einkommensunterschiede als Erklärung nicht aus. Obwohl strukturelle Faktoren der Einkommensungleichheit, z.B. im Beschäftigungsverhältnis, Berufsstatus oder dem Vorliegen einer Elternschaft mitkontrolliert werden, bleibt für Frauen ein erhöhtes Restrisiko für Niedriglohnbeschäftigung bestehen. Studien, die sich mit den Ursachen geschlechtlicher Verdienstunterschiede (Gender Pay Gap) beschäftigen (Bispinck/Dribbusch/Öz 2008, Cornelißen 2005, S. 159ff, Hinz/Gartner 2005, Achatz/Gartner/Glück 2004, Diekmann/Engelhardt/Hartmann 1993, Statistisches Bundesamt 2016, https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Indikatoren/QualitaetArbeit/Dimension1/1_5_GenderPayGap.html), führen die (um vergleichbare Strukturmerkmale bereinigte) Einkommenslücke auf lohndiskriminierende Praktiken am Arbeitsplatz zurück, z.B. Vorbehalte von Arbeitgebern gegenüber diskontinuierlichen Erwerbsverläufen, was zu einer Ungleichbehandlung bei der Besetzung von besser entlohten Stellen oder zu einer schlechteren Bewertung der von Frauen erbrachten Arbeitsleistungen führt (Hübler 2003, S. 543, Beblo/Wolf 2003, S. 566, Achatz/Gartner/Glück 2004, S. 5, Raehlmann 2013, S. 76ff). Der signifikante Einfluss der *Elternschaft* entspricht jenen deskriptiven Befunden, nach denen Eltern im Unterschied zu Beschäftigten ohne (kleine) Kinder im Schnitt ein signifikant geringeres Bruttomonatseinkommen aufweisen. 2011 verdienen Eltern im Schnitt 1812 EUR (SD = 912) pro Monat, wohingegen Beschäftigte ohne Kinder ein durchschnittliches Bruttomonatseinkommen von 2122 EUR (SD = 925) beziehen (vgl. Abbildung 3 im Anhang). Zudem sind Beschäftigte mit Kindern (41%) häufiger von Niedriglöhnen betroffen als Beschäftigte ohne Kinder (24%). Aufgrund der

¹²³ Das geschlechtliche Einkommensgefälle ist im Vergleichssample noch stärker ausgeprägt. Der monatliche Bruttoverdienst weiblicher Beschäftigter macht nur 59% des Monatseinkommens der männlichen Beschäftigten aus. Der geringere Verdienstabstand zwischen den Geschlechtern im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe liegt vermutlich in den relativ flachen Betriebshierarchien begründet. Zudem scheint sich die fehlende ökonomische Anerkennung weiblich konnotierter Tätigkeiten im Einkommen der männlichen Beschäftigten widerzuspiegeln, die ein niedrigeres Einkommensniveau aufweisen als alle männlichen Beschäftigten im SOEP. Männliche Beschäftigte des Samples der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe erhalten durchschnittlich nur 80% von dem, was alle erwerbstätigen Männer im SOEP pro Monat verdienen. Interessant ist zudem, dass die weiblichen Erwerbstätigen aus beiden Samples beinahe identische Bruttomonatseinkommen aufweisen.

gesellschaftlich tradierten Zuweisungspraxis familiärer Betreuungspflichten in den Aufgabenbereich von Frauen müssen Mütter Einbußen im Bruttomonatseinkommen hinnehmen (vgl. Tabelle 12 im Anhang).¹²⁴ Jedoch bleibt festzuhalten, dass die Betreuung von Kindern für Eltern auch unabhängig von deren Beschäftigungsverhältnis, Geschlecht und Berufsposition (Modell 3) im Vergleich zu Beschäftigten ohne kleine Kinder ein um 1,7-fach erhöhtes Risiko der Einkommensprekarität impliziert (vgl. Tabelle 20). Der Effektkoeffizient erhöht sich auf ein 2-fach erhöhtes Risiko, wenn tätigkeitsbezogene Variablen kontrolliert werden (Modell 4 und 5). Insgesamt erhöht sich der Anteil erklärter Varianz der AV mit dem Hinzuziehen der Prädiktoren *Geschlecht* und *Kinder* im Modell 3 auf 54%.

Weitergehend werden in der logistischen Regression die bildungsbezogenen Variablen *Tätigkeit im erlernten Beruf* und *Beschäftigungsadäquanz* berücksichtigt. Weisen die deskriptiven Analysen auf signifikante Zusammenhänge zwischen der Adäquanz der Tätigkeit und dem Einkommensniveau hin, werden in multivariater Hinsicht keine signifikanten Einflüsse mehr gefunden. Hingegen wird die *fachliche* Qualifikation als Determinante der Niedriglohnbeschäftigung interpretiert. Beschäftigte, deren Tätigkeit nicht dem erlernten Beruf entspricht, weisen im Vergleich zu fachlich einschlägig ausgebildeten Personen ein um den Faktor 3 erhöhtes Niedriglohnrisiko auf (vgl. Tabelle 20). Damit wird der deskriptive Befund einer signifikanten Einkommensdifferenz innerhalb dieser Gruppe bestätigt. Beschäftigte mit einer fachlich relevanten Ausbildung verdienen mit einem Bruttomonatseinkommen von 2171 EUR (SD = 888) ca. 37% mehr als fachfremd qualifizierte Beschäftigte, die nur 1368 EUR (SD = 826) monatlich beziehen (vgl. Abbildung 3 im Anhang). Zuletzt genannte Gruppe ist deshalb signifikant häufiger (61%) in Niedriglohnbeschäftigung anzutreffen, wohingegen dies nur auf ca. 1/4 (22%) der fachlich Qualifizierten zutrifft. Der im multivariaten Modell ermittelte Effekt auf das Einkommensniveau bleibt unter Kontrolle aller hinzugezogenen UV signifikant.

Die tätigkeitsbezogenen Variablen *Unternehmensgröße* und *Betriebszugehörigkeitsdauer* (Modell 5) üben keinen Einfluss auf das Risiko der Einkommensprekarität aus, wenn andere UV konstant gehalten werden. Jedoch ist die Unterscheidung relevant, ob die *Tätigkeit im öffentlichen Dienst* oder im nicht-öffentlichen Sektor ausgeübt wird. Im Vergleich zur Tätigkeit im öffentlichen Dienst birgt eine Tätigkeit in der Privatwirtschaft oder im Dritten Sektor ein um ca. 2,2-fach erhöhtes Niedriglohnrisiko (vgl. Tabelle 20). Da der Prädiktor auch unter Kontrolle des Beschäftigungsverhältnisses signifikant bleibt und sich auch dann für Befragte des öffentlichen Dienstes bessere Verdienstmöglichkeiten ergeben, reicht jene Erklärung für Einkommensprekarität nicht aus, nach welcher der nicht-öffentliche Sektor stärker durch atypische Erwerbsformen gekennzeichnet ist. Diesbezüglich stellen Tepe und Kroos (2010) auf Basis des SOEP signifikante Lohndifferenzen bei Beschäftigtengruppen des öffentlichen Dienstes und der Privatwirtschaft fest (Tepe/Kroos 2010). Es wird herausgefunden, dass die öffentlichen Tarifstrukturen trotz einer Tendenz zur Flexibilisierung der Erwerbsarbeit vor allem für Frauen und Personen im

¹²⁴ Denn während zwischen Müttern und Frauen ohne Kinder signifikante Einkommensunterschiede bestehen, werden zwischen den Bruttomonatseinkommen von Vätern und Männern ohne Kinder keine signifikanten Differenzen ermittelt. Für das Erhebungsjahr 2011 wird festgestellt, dass Mütter mit 1672 EUR (SD = 850) monatlich im Schnitt nur 82% vom Einkommen kinderloser Frauen beziehen, deren Bruttomonatseinkommen 2033 EUR (SD = 861) beträgt. Die monatlichen Bruttoverdienste von Vätern und Männern ohne Kinder weichen mit 2628 EUR (SD = 844) bzw. 2618 EUR (SD = 1106) hingegen kaum voneinander ab (vgl. Tabelle 12 im Anhang).

mittleren Qualifikations- und Einkommensbereich mit besseren Verdienstchancen als in der Privatwirtschaft verbunden sind, wohingegen Männer und hochqualifizierte Personen eher von einer Tätigkeit im privaten Sektor profitieren (ebd., S. 6ff). Die staatlichen Entlohnungsstrukturen, die noch stärker durch eine geschlechterpolitische Gleichbehandlung sowie eine geringere Lohnspreizung gekennzeichnet sind, werden als im Vergleich zur Privatwirtschaft relativ stabil und sicher eingeschätzt (vgl. ebd.). Demnach ergeben sich für Beschäftigte der öffentlichen Sozialverwaltungen, Kindertageseinrichtungen und Krankenhäuser, die vornehmlich weiblich sind sowie mittlere Qualifikationsprofile und Verdienstmöglichkeiten aufweisen, im Unterschied zu Beschäftigten privater/gemeinnütziger Träger/Einrichtungen signifikante Einkommensvorteile. In deskriptiver Hinsicht weisen Befragte des öffentlichen Dienstes mit durchschnittlich 2155 EUR (SD = 867) ein signifikant höheres Bruttomonatseinkommen auf als Befragte des nicht-öffentlichen Sektors, die lediglich 1787 EUR (SD = 985) beziehen (vgl. Abbildung 3 im Anhang). Dementsprechend ist der Anteil von Niedriglohnbezieher/innen im nicht-öffentlichen Sektor (40%) signifikant größer als im öffentlichen Dienst (24%).

Insgesamt wird mit der Modellspezifikation der logistischen Regression zum (auf dem Bruttomonatseinkommen basierenden) Einkommensniveau die Varianz der AV zu fast 60% aufgeklärt, was einer sehr guten Anpassung an die Daten entspricht. Von den Prädiktoren stellen das *Beschäftigungsverhältnis* und die *Berufsposition* zentrale Determinanten der Niedriglohnbeschäftigung dar. Neben den Merkmalen *Geschlecht* und *Kinder* dürfen die Merkmale *Tätigkeit im erlernten Beruf* und *Tätigkeit im öffentlichen Dienst* in ihrer eigenständigen Wirkungskraft auf das Risiko der Einkommensprekarität ebenfalls nicht unterschätzt werden.

Die Befunde der logistischen Regression zur Einschätzung der *auf dem Bruttostundenlohn basierenden Niedriglohnbeschäftigung* weichen in einigen Punkten von den bisher berichteten Ergebnissen ab (vgl. Tabelle 21). Zunächst wird ermittelt, dass die Effektkoeffizienten der *Berufsposition* modellübergreifend nicht signifikant bleiben. Zwar ist das Niedriglohnrisiko für die beiden niedrigsten Statusgruppen im Modell 1 bis 4 im Vergleich zu Führungskräften signifikant erhöht, bei den Kräften mit einfachen Tätigkeiten um ein 14,5-faches (Modell 2) bzw. 3,2-faches (Modell 4) und bei den Fachkräften um ein 4,8-faches (Modell 2) bzw. 3,2-faches (Modell 4) (vgl. ebd.).¹²⁵ Jedoch gleichen sich die Effektkoeffizienten der Statusgruppen immer weiter an, wenn weitere Einflüsse konstant gehalten werden. Nach Hinzuziehen des Beschäftigungsverhältnisses (Modell 5) werden keine signifikanten Effekte für die unteren Berufspositionen mehr ermittelt (vgl. ebd.). Das Niedriglohnrisiko unterscheidet sich nicht mehr signifikant zwischen den Statusgruppen, wenn der Einfluss atypischer Erwerbsformen konstant gehalten wird. Beschäftigte mit geringem Berufsstatus sind einem höheren Niedriglohnrisiko ausgesetzt, da diese häufiger in atypischen Erwerbsformen anzutreffen sind als Personen in höheren Berufspositionen (Fromm/Bartelheimer 2012, S. 336f, Brehmer/Seifert 2008, S. 512). Die Berufsposition als alleiniges Merkmal (Modell 1) trägt zu 16% zur Aufklärung der Varianz der AV bei.

¹²⁵ Dies bestätigt die deskriptiven Befunde, nach denen 2011 ein mit dem Berufsstatus ansteigender Bruttostundenlohn ermittelt wird. Fachkräfte verdienen mit 12,3 EUR (SD = 4,6) ca. 34% mehr, Sachbearbeiter mit 14,1 EUR (SD = 4,5) ca. 53% mehr und Führungskräfte mit 16,7 EUR (SD = 5,0) sogar 82,5% mehr als Kräfte mit einfachen Tätigkeiten, deren Stundenlohn nur 9,15 EUR (SD = 3,1) beträgt (vgl. Abbildung 4 im Anhang). Deshalb ist zuletzt genannte Statusgruppe signifikant häufiger (56%) als Fachkräfte (26%), Sachbearbeiter (11,5%) und Führungskräfte (6%) unter der Niedriglohngrenze beschäftigt.

Weitergehend lassen sich signifikante *geschlechtsspezifische Effekte* identifizieren. Das Risiko von Frauen, für Niedriglöhne zu arbeiten, ist unter Kontrolle aller UV im Vergleich zu Männern um den Faktor 3 erhöht (vgl. Tabelle 21). Der Aspekt der um Strukturmerkmale bereinigten Lohnlücke deutet, wie oben erläutert, auf Praktiken der Entgeltdiskriminierung hin, die sich empirisch schwer abbilden lassen (Achatz/Gartner/Glück 2004, S. 5). Die weiblichen Beschäftigten des Samples weisen unabhängig von ihrer sozialen und beruflichen Situation ein höheres Risiko für Einkommensprekarität auf. Hierauf verweisen Studien zur Struktur der Niedriglohnbeschäftigung (Bosch/Weinkopf/Kalina 2009, S. 5f, Eichhorst/Marx/Thode 2010, S. 31f) sowie Arbeiten der Dienstleistungs- und Geschlechterforschung (Gottschall 2010, S. 687ff, Stolz-Willig 2012, S. 368, Raehlmann 2013, S. 76ff). Deskriptiv zeigen sich die geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede insofern, als dass Frauen mit 13,4 EUR (SD = 4,6) zwar nur einen etwas geringeren Bruttostundenlohn beziehen als Männer mit 15,0 EUR (SD = 5,7) (vgl. Abbildung 4 im Anhang), gleichwohl signifikant häufiger (20% zu 8%) zu Niedriglöhnen arbeiten. Dies ist brisant, da die geschlechtliche Einkommensungleichheit ein individuelles Armutsrisiko von Frauen impliziert, das aufgrund der niedrigen Lohnsetzung im Sozial-, Erziehungs- und Pflegesektor ehemals besteht (Berninger/Schröder 2015, S. 179ff).

Ein soziodemographisches Merkmal, das modellübergreifend einen signifikanten Einfluss auf das Einkommensniveau ausübt, ist die *Arbeitsplatzregion*. Für das Lohngefälle zwischen Ost- und Westdeutschland werden strukturelle Ursachen verantwortlich gemacht, z.B. die regional-spezifische Wirtschaftsstruktur, die in Ostdeutschland eher durch Niedriglohnbranchen gekennzeichnet ist (Ragnitz 2012, S. 26). Zudem gibt es in Ostdeutschland mehr kleinere und mittlere Unternehmen, deren geringere wirtschaftliche Leistungsfähigkeit zu einem geringeren Lohnniveau führt. Zudem ist aufgrund der schwächeren Tarifbindung der institutionelle Schutz vor Niedriglöhnen in Ostdeutschland nicht so ausgeprägt ist wie in westdeutschen Betrieben (ebd.). Wegen niedrigerer Lebenshaltungskosten beziehen ostdeutsche Beschäftigte mit Tarifbindung häufig einen geringeren Bruttostundenlohn, z.B. bei den Tarifbeschäftigten der Kommunen (TVÖD) und der Länder (TV-L) sowie bei Beamt/innen (Tepe/Kroos 2010, S. 6). Angesichts dieser Erklärungsmuster weisen – auf Basis der bundeseinheitlichen Niedriglohngrenze – ostdeutsche Beschäftigte des Samples ein signifikant höheres Niedriglohnrisiko auf als die in Westdeutschland beschäftigten Personen (vgl. Tabelle 21). Auch unter Kontrolle aller UV bleibt die Arbeitsplatzregion signifikant (vgl. ebd.). Zwar beträgt das regionale Lohngefälle im Sample ca. 15%, wenn die bundeseinheitliche Niedriglohnschwelle herangezogen wird. Jedoch zeigen ostdeutsche Beschäftigte unter Berücksichtigung der regionalspezifischen Niedriglohngrenzen signifikant geringere Niedriglohnanteile als westdeutsche Beschäftigte (vgl. Kapitel 4.3.3).

Weitergehend zeigt sich, dass modellübergreifend keine *Berufsgruppe* – mit Ausnahme der Altenpflege in Modell 5 – ein signifikant höheres Niedriglohnrisiko als Befragte der Sozialarbeitspädagogik aufweist. Altenpfleger/innen zeigen erst nach Hinzuziehen des Beschäftigungsverhältnisses und unter Kontrolle aller Prädiktoren signifikante Effektkoeffizienten und ein 3,6-fach erhöhtes Risiko einer Niedriglohnbeschäftigung, was den Zusammenhang zwischen Beschäftigungs- und Einkommensprekarität hervorhebt (vgl. ebd.). Damit werden jene deskriptiven Befunde bestätigt, in denen Altenpfleger/innen mit 11,4 EUR (SD = 4,5) den signifikant geringsten Bruttostundenlohn (vgl. Abbildung 4 im Anhang) und mit 35% die höchste Niedriglohnquote

aufweisen. Auch in anderen Studien wird für die Altenpflege eine prekäre Einkommenssituation angedeutet (Senghaas-Knoblauch 2008, Bispinck/Dribbusch/Öz/Stoll 2012, Auth 2013, S. 15ff). Insgesamt wird mit den in Modell 1 und 2 berücksichtigten UV die Anpassungsgüte der Regression an die Beobachtungswerte der Stichprobe ($R_{NK} = 0,24$) bereits als akzeptabel eingeschätzt (vgl. Tabelle 21).

Für die bildungsbezogenen UV *Tätigkeit im erlernten Beruf* und *Beschäftigungsadäquanz* wird ermittelt, dass zum einen Beschäftigte ohne einschlägige Ausbildung ein im Vergleich zu fachlich qualifizierten Personen ca. 3-fach erhöhtes Risiko einer Niedriglohnbeschäftigung aufweisen, auch wenn soziodemographische, tätigkeits- und beschäftigungsbezogene Prädiktoren kontrolliert werden (vgl. ebd.). In den deskriptiven Analysen drückt sich dieser Zusammenhang in einer signifikanten Einkommensdifferenz beider Gruppen aus. Während fachfremd Qualifizierte 2011 nur 10,4 EUR (SD = 4,0) pro Stunde verdienen, weisen Beschäftigte mit einer fachlich relevanten Ausbildung mit 14,4 EUR (SD = 4,7) einen signifikant höheren Stundenlohn auf (vgl. Abbildung 4 im Anhang). Befragte mit fachlichen Qualifikationen (22%) sind zudem signifikant seltener im Niedriglohnbereich anzutreffen als Befragte, deren Tätigkeit nicht dem erlernten Beruf entspricht (46%). Dadurch, dass die Variable in beiden logistischen Regressionen als signifikanter Einflussfaktor der Niedriglohnbeschäftigung identifiziert wird, lässt sich schlussfolgern, dass Beschäftigte mit einer einschlägigen Fachausbildung in stärkerem Maße vor Einkommensprekarität geschützt sind als Beschäftigte, deren Ausbildungs- und Erwerbsberuf nicht übereinstimmt. Zum anderen ist das Niedriglohnrisiko unterwertig beschäftigter Personen 2,2-fach höher als das von bildungsadäquat beschäftigten Personen, wenn tätigkeitsbezogene UV vernachlässigt werden (Modell 3). Die Werte der Effektkoeffizienten verkleinern sich mit zunehmender Modellspezifikation und deren Signifikanz verschwindet nach Hinzuziehen des Beschäftigungsverhältnisses (Modell 5) (vgl. ebd.). Unter Kontrolle des Einflusses dieser UV werden bezüglich des Risikos, für einen Lohn unter der Niedriglohngrenze zu arbeiten, zwischen unterwertig und bildungsadäquat beschäftigten Personen keine signifikanten Unterschiede mehr gefunden.

Außerdem werden im Modell 4 der logistischen Regression die tätigkeitsbezogenen Merkmale *Unternehmensgröße*, *Dauer der Betriebszugehörigkeit* und *Tätigkeit im öffentlichen Dienst* berücksichtigt, die sich im jeweiligen Einfluss auf die AV unterscheiden. Es wird zunächst ermittelt, dass von der Betriebsgröße auf das Einkommensniveau im multivariater Hinsicht kein signifikanter Effekt ausgeht. Hingegen erweist sich die Betriebszugehörigkeitsdauer als nicht unerheblich für die Einschätzung des Risikos der Einkommensprekarität. Beschäftigte mit einer geringeren Betriebszugehörigkeitsdauer zeigen im Vergleich zur Referenzgruppe ein um 2,2-fach (Modell 4) und 1,6-fach (Modell 5) erhöhtes Risiko für eine Niedriglohnbeschäftigung (vgl. ebd.). Deskriptiv zeigt sich dieser Befund darin, dass 2011 ca. 25% der Befragten mit kürzerer Anstellungsdauer zu den Geringverdienern zählen, jedoch nur 9% der Befragten, die schon mehr als 10 Jahre in derselben Einrichtung tätig sind. Auch die Stundenlohnhöhe unterscheidet sich signifikant zwischen beiden Gruppen. Verdienen langjährig (über 10 Jahre) bei einer Einrichtung beschäftigte Personen 15,3 EUR (SD = 4,9) pro Stunde, beläuft sich der Stundenlohn von Beschäftigten mit kürzerer Betriebszugehörigkeitsdauer auf nur 12,1 EUR (SD = 4,25). Da aus multivariater Sicht das Risiko zuletzt genannter Gruppe auch unter Kontrolle des Beschäftigungsverhältnisses (Modell 5) erhöht ist, wird geschlussfolgert, dass mit zunehmender Beschäf-

tigungsstabilität ein größeres Ausmaß an Beschäftigungs- und Einkommenssicherheit – auch unabhängig voneinander – verbunden ist (Brehmer/Seifert 2008, S. 512). Nicht nur eine langjährige Anstellung bei einem Arbeitgeber, sondern auch eine *Tätigkeit im öffentlichen Dienst* wirkt einer Niedriglohnbeschäftigung entgegen. Demnach zeigen Beschäftigte des nicht-öffentlichen Sektors im Vergleich zur Referenzgruppe ein signifikant höheres Niedriglohnrisiko, unabhängig von den Einflüssen anderer Prädiktoren (vgl. Tabelle 21), was an die oben beschriebenen Befunde von Tepe und Kroos (2010) anschließt (Tepe/Kroos 2010). Beschäftigte in staatlichen Organisationen (im Jugendamt, in staatlichen Kitas und Pflegeheimen) weisen im Schnitt nicht nur ein höheres Bruttomonatseinkommen, sondern auch einen höheren Bruttostundenlohn auf als Beschäftigte privater Einrichtungen oder gemeinnütziger Träger. Befragte des öffentlichen Dienstes verdienen ca. 14,5 EUR (SD = 4,7), Befragte des nicht-öffentlichen Sektors jedoch nur 12,2 EUR (SD = 4,8) pro Stunde (vgl. Abbildung 4 im Anhang). Zudem ist der Anteil von Niedriglohnbezieher/innen im nicht-öffentlichen Sektor (29%) höher als im öffentlichen Dienst (10%). Die Korrelationsanalysen deuten auf höchst signifikante mittlere Zusammenhänge/Effekte hin.

Schließlich bestätigt sich, dass mit einer atypischen Beschäftigung negative Auswirkungen auf den Monats- und Stundenverdienst einhergehen. Zur Referenzgruppe zeigen atypisch Beschäftigte im multivariaten Modell einen um den Wert 4 erhöhten Risikofaktor (vgl. Tabelle 21). Somit wird wie in Studien der Prekarisierungsforschung (Kalina/Weinkopf 2008, S. 448, Wingerter 2009, S. 1086ff, Eichhorst/Marx/Thode 2010, S. 31ff, Wagner 2010, S. 93ff, Keller/Seifert 2011b, S. 28ff) ein enger Zusammenhang zwischen Beschäftigungs- und Einkommensprekarität konstatiert. Deskriptiv wird ermittelt, dass Personen im Normalarbeitsverhältnis mit 14,3 EUR (SD = 4,0) über einen höheren Bruttolohn verfügen, der seltener (10%) unter der Niedriglohngrenze liegt als bei atypisch Beschäftigten, die nur 12,4 EUR (SD = 6,0) verdienen (vgl. Abbildung 4 im Anhang) und häufiger (33%) im Niedriglohnbereich tätig sind. Das bedeutet, dass 1/3 der Befragten aus atypischen Erwerbsformen zu den Geringverdienern zählen, wovon Leiharbeiter/innen, befristet oder geringfügig Beschäftigte, aber auch Teilzeitbeschäftigte betroffen sind. Es wird vermutet, dass die ökonomischen Interessen von atypisch Beschäftigten in betrieblichen Kontexten nicht hinreichend berücksichtigt werden. Während Arbeitnehmer/innen mit einem reduzierten Arbeitsvolumen (Teilzeitbeschäftigte, geringfügig Beschäftigte) bei der betrieblichen Mitbestimmung, Überstundenausgleichszahlungen und Weiterbildungsmaßnahmen eher benachteiligt werden als Vollzeitbeschäftigte, nehmen befristet Beschäftigte Lohnabschläge und unbezahlte Überstunden mit Hoffnung auf eine Entfristung eher in Kauf als unbefristet Beschäftigte (Groß 2009, S. 514, Brehmer/Seifert 2008, S. 513f, Giesecke/Groß 2007).

Insgesamt wird die Anpassungsgüte der Regression an die Daten als gut eingeschätzt. Mit dem Gesamtmodell werden 40% der Varianz der AV aufgeklärt. Neben dem *Geschlecht*, der *Arbeitsplatzregion* und dem *Beschäftigungsverhältnis* werden die Variablen *Tätigkeit im erlernten Beruf* und *Tätigkeit im öffentlichen Dienst* als signifikante Determinanten der Niedriglohnbeschäftigung (auf Basis des Bruttostundenlohns) identifiziert. Die *Berufsposition* zeigt einen signifikanten Effekt, wenn der Einfluss des Beschäftigungsverhältnisses unberücksichtigt bleibt. Fasst man die Ergebnisse beider logistischer Regressionsanalysen zusammen, werden die *Geschlechtszugehörigkeit*, das *Beschäftigungsverhältnis*, die *Tätigkeit im erlernten Beruf* und die *Tätigkeit im öffentlichen Dienst* als zentrale Einflussfaktoren von Einkommensprekarität bestimmt.

4.3.5 Überprüfung der Polarisierungsthese

Die durchgeführten Trend- und Zusammenhangsanalysen haben wertvolle Erkenntnisse zur Beschäftigungssituation im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe hervorgebracht. Zum einen wurde nachgewiesen, dass sich die Beschäftigungs- und Einkommensstrukturen im Untersuchungssample ungünstiger ausgestalten und/oder entwickelt haben als im Vergleichssample. Zum anderen wurde aufgezeigt, dass einzelne Gruppen *in unterschiedlich starkem Ausmaß* von Beschäftigungs- und Einkommensprekarität betroffen sind. Im Kontext der Polarisierungsannahme wird im Folgenden nachgezeichnet, ob sich die Beschäftigungs- und Einkommensverhältnisse zwischen Beschäftigtensegmenten im Zeitverlauf *auseinanderentwickeln*. Es wird eine Spreizung der Beschäftigungs- und Einkommensstrukturen angenommen, die im Kontext von Professionalisierung und Prekarisierung mit divergierenden Qualifikations- und Tätigkeitsanforderungen, einer statusbezogenen Schließung, geschlechtlichen Segmentierung und abnehmenden Tarifbindung erklärt wird (Doeringer/Priore 1979, Sengenberger 1987, S. 52, Sørensen 1983, Groß 2009, S. 504, Giesecke/Verwiebe 2009, Haupt 2012). Der Anstieg sozialer und ökonomischer Disparitäten müsste sich demnach entlang der Ungleichheitsdimensionen Berufsstatus, Geschlecht, Elternschaft, Qualifikation und öffentlichem Dienst zeigen, die zudem in den logistischen Regressionen als Determinanten von Beschäftigungs- und Einkommensprekarität ermittelt wurden. Insgesamt ist unklar, inwiefern die Polarisierung der Beschäftigungs- und Einkommensbedingungen zur Segmentierung der Arbeitnehmer/innen in Stamm- und Randbelegschaften bzw. in ein *professionalisiertes* und ein *prekäres Segment* beiträgt und ob dies bei fortschreitender Professionalisierung und Prekarisierung zur Herausbildung eines sozialen *Klassen-Systems* in Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufen führt (Kraemer/Bittlingmayer 2001, Brödel 2001, Kraemer 2012). Um zu prüfen, ob und inwieweit sich die Beschäftigungs- und Einkommensstrukturen im Untersuchungssample auseinanderentwickeln, werden zum einen relevante Variablen segmentspezifisch im deskriptiven Trend nachgezeichnet und mit dem *Gini-Koeffizienten* abgesichert. (4.3.5.1) Zum anderen werden in multivariaten linearen Regressionen einkommensspezifische Abweichungen zwischen den Beschäftigtensegmenten im Zeitverlauf analysiert. Hieraus werden Schlussfolgerungen für eine sich vergrößernde Einkommensungleichheit im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe abgeleitet. (4.3.5.2)

4.3.5.1 Beschäftigungs- und Einkommensstrukturen nach Segmenten im Trend

Beschäftigungs- und Einkommensstrukturen nach Berufsposition im Trend

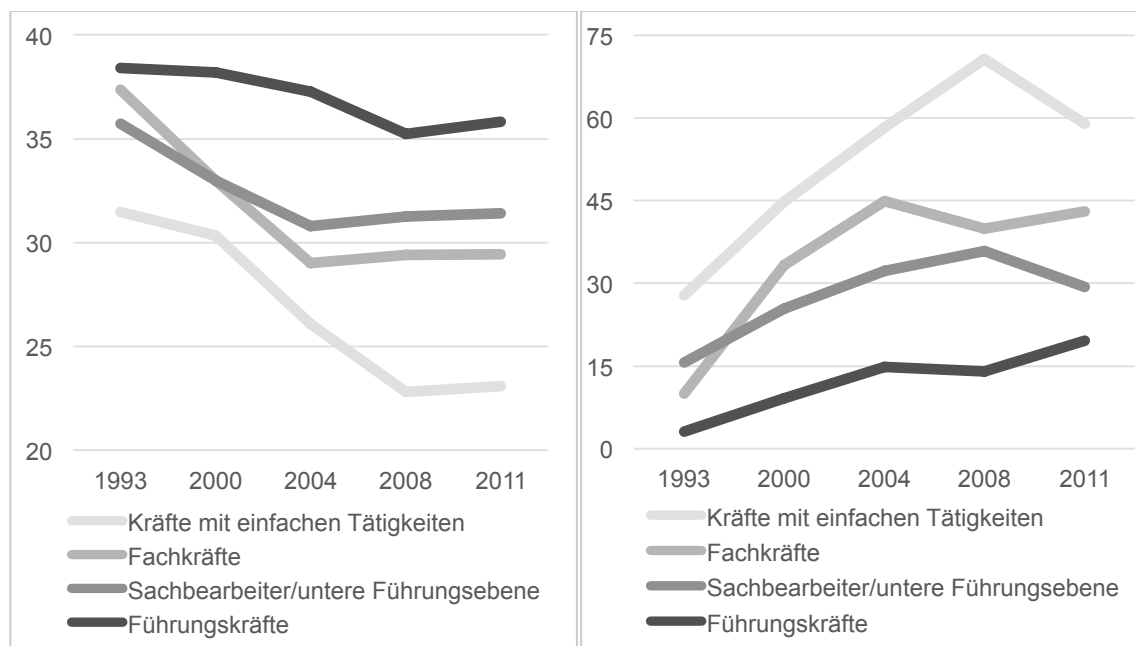
Eine Trendanalyse der Beschäftigungsstrukturen nach Berufsposition zeigt für die Variablen *Wochenarbeitszeit*, *Befristung* und *Beschäftigungsverhältnis* interessante Befunde. Hinsichtlich der Frage einer polarisierenden Beschäftigungsstruktur nach Statusgruppen wird festgestellt, dass Befragte niedriger Berufspositionen im Zeitverlauf vermehrt in atypischen Erwerbsformen anzutreffen sind (vgl. Abbildung 29). Zunächst lässt sich im Kontext der Arbeitszeitflexibilisierung sowie der strukturellen Ausweitung der Teilzeitarbeit und geringfügigen Beschäftigung eine auseinanderlaufende Verteilung des *Beschäftigungsumfangs* erkennen. Obwohl bereits 1993 eine Segmentierung der Arbeitszeit nach Berufsposition ermittelt wird, reduziert sich diese im weiteren Verlauf überproportional (um 8,4 Wochenstunden) bei der niedrigsten Statusgruppe (Kräfte mit einfachen Tätigkeiten), jedoch nur leicht (um 2,6 Wochenstunden) bei den Führungs-

kräften (vgl. ebd.). Dem entspricht, dass immer weniger Beschäftigte der niedrigsten Statusgruppe einer Vollzeittätigkeit nachgehen. Während deren Vollzeitquote (über 35 Wochenstunden) von 57% (1993) auf 20% (2011) abfällt, steigt deren Anteil im atypischen Bereich der Teilzeitarbeit (unter 21 Wochenstunden) von 18,5% (1993) auf 46% (2011) an. Hingegen weisen 2011 fast drei Viertel aller Führungskräfte noch einen vollen Beschäftigungsumfang auf. Nur 10% arbeiten weniger als 21 Stunden pro Woche. Die Entwicklung des Arbeitsvolumens von Fachkräften und Beschäftigten auf der Sachbearbeiter-/unteren Führungsebene verlaufen zwar tendenziell ähnlich, jedoch mit stärkeren Verlusten bei den Fachkräften. Die durchschnittliche Arbeitszeit reduziert sich bei den Fachkräften um 7,9 Wochenstunden, bei den Sachbearbeiter/innen nur um 4,3 Wochenstunden (vgl. ebd.). Auch die Vollzeitquote der Fachkräfte fällt im Erhebungszeitraum stärker (von 82% auf 38%) ab als bei Beschäftigten der Sachbearbeiter-/unteren Führungsebene, von denen 2011 noch knapp die Hälfte vollzeiterwerbstätig ist. Seit 2004 entwickelt sich der Beschäftigungsumfang bei beiden Gruppen relativ stabil.

Wird zudem die Entwicklung *befristeter Beschäftigung* nach Berufsposition analysiert, setzt sich die Zunahme statusbezogener Disparitäten in der Beschäftigungssituation fort. Die Ausweitung befristeter Arbeitsverhältnisse erweist sich für die niedrigste Statusgruppe als zunehmend prekär. Deren Befristungsquote steigt von 9% (1993) auf 30% (2011) an mit dem höchsten Wert 2008, wo mehr als jeder dritte Beschäftigte dieser Statusgruppe auf Basis eines befristeten Arbeitsvertrages tätig ist. Die Befristungsquote der Führungskräfte nimmt in geringerem Ausmaß (von 0% auf 10%) zu. Bei den Fachkräften und Sachbearbeiter/innen ist der Trend nicht stetig, sondern stark schwankend, wobei sich die Befristungsquoten beider Statusgruppen tendenziell auseinanderentwickeln. Insgesamt spiegelt sich die Statushierarchie verstärkt in der Entwicklung der Befristungspraxis wider, da die beiden niedrigsten Statusgruppen mit 22,3% (Kräfte mit einfachen Tätigkeiten) und 17,3% (Fachkräfte) überproportionale Verlustraten an unbefristeten Arbeitsverhältnissen aufweisen, wohingegen die der Sachbearbeiter/innen (9,4%) und der Führungskräfte (10,3%) relativ moderat ausfallen.

Schließlich zeigen die Befunde der statusbezogenen Entwicklung des *Beschäftigungsverhältnisses*, dass die Ausweitung atypischer Erwerbsformen bei den beiden niedrigsten Statusgruppen am meisten zunimmt. Der Anteil an atypischer Beschäftigung steigt bei Kräften mit einfachen Tätigkeiten von 28% auf 59%, wobei 2008 mit 71% der höchste Wert erreicht wird. Bei Fachkräften nimmt die Quote von 10% auf 43% zu. Hingegen verläuft der Anstieg atypischer Beschäftigung auf den beiden höheren Berufspositionen relativ moderat, obwohl im Zeitverlauf auch hier das Ausmaß an Beschäftigungsprekarität zunimmt. Die Quote steigt bei Sachbearbeiter/innen von 16% auf 29% und bei Führungskräften von 3% auf 20% (vgl. Abbildung 29). Insgesamt weisen die beiden niedrigsten Statusgruppen überproportionale Verlustraten am Normalarbeitsverhältnis auf, welches bei Kräften mit einfachen Tätigkeiten (-43,2%) und Fachkräften (-36,7%) in stärkerem Maße abgebaut wurde als bei Befragten der Sachbearbeiter-/unteren Führungsebene (-16,2%) und Führungskräften (-17%). Obwohl die statusbezogenen Differenzen der Verlustraten eine überproportionale Zunahme atypischer Beschäftigung bei Kräften mit einfachen Tätigkeiten andeuten, geht aus den multivariaten Befunden der logistischen Regression (2011) vor allem für Fachkräfte ein signifikant erhöhtes Risiko für Beschäftigungsprekarität hervor (vgl. Kapitel 4.3.2).

Abbildung 29: Entwicklung der durchschnittlichen vereinbarten Wochenarbeitszeit (linke Graphik, Mittelwerte) sowie atypischer Beschäftigung (rechte Graphik, Prozente) im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe nach Berufsposition, SOEP 1993 bis 2011

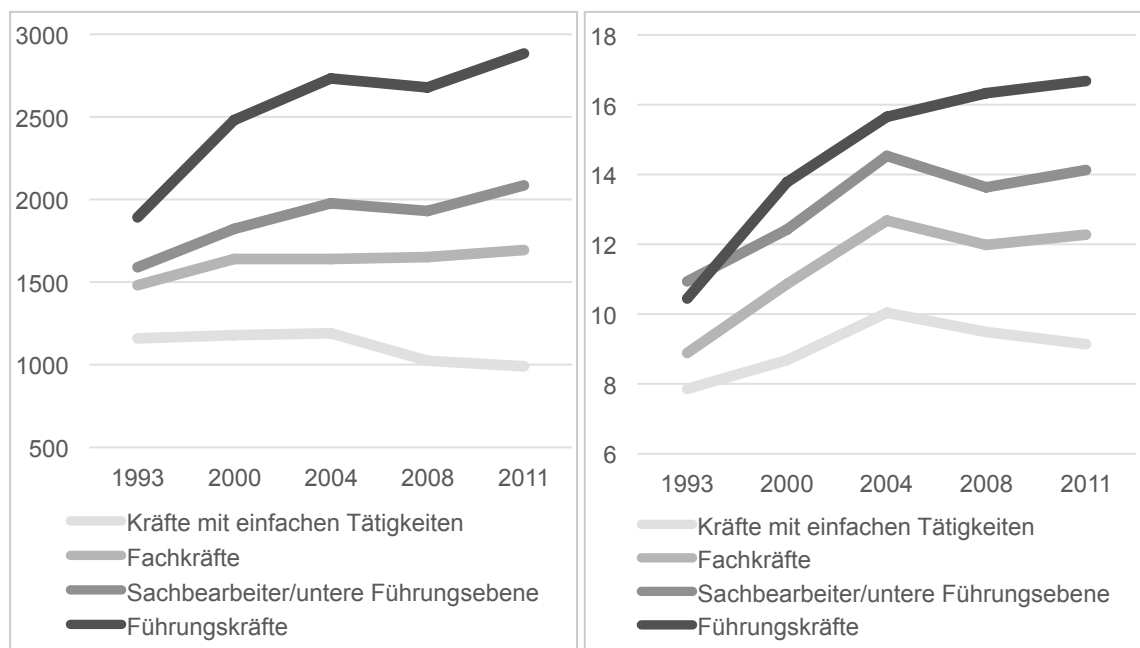


Quellen: SOEP 1993-2011, eigene Berechnungen.

Die Trendanalysen des monatlichen *Bruttoeinkommens*, *Bruttostundenlohns* und *Einkommensniveaus* nach Berufsposition deuten ebenfalls auf statusbezogene Polarisierungstendenzen der Einkommensprekarität hin. Es wird eine Spreizung des *Bruttomonatseinkommens* zwischen den Berufspositionsinhabern festgestellt. Während Führungskräfte große Einkommenszuwächse verzeichnen, entwickelt sich das Bruttomonatseinkommen der niedrigsten Statusgruppe bis 2004 nur sehr zögerlich. Zwischen 2004 und 2011, d.h. nach Umsetzung arbeitsmarktpolitischer Strategien zur Ausweitung atypischer Beschäftigung und des Niedriglohnsektors müssen Kräfte mit einfachen Tätigkeiten sogar Einkommensverluste hinnehmen. Demnach steigt das Bruttomonatseinkommen der Führungskräfte im Erhebungszeitraum um 52% von 1892 EUR (SD = 514) auf 2884 EUR (SD = 1049) an, wohingegen bei Kräften mit einfachen Tätigkeiten, deren Einkommen im Zeitverlauf von 1159 EUR (SD = 582) auf 991 EUR (SD = 601) absinkt, Einkommensverluste von 14,5% verzeichnet werden (vgl. Abbildung 30). Auch der Einkommensabstand zwischen den mittleren Berufspositionen vergrößert sich leicht. Zwar weisen Sachbearbeiter/innen mit einer Einkommensentwicklung von 1589 EUR (SD = 474) auf 2085 EUR (SD = 800) bzw. einer Steigerungsrate von 31% nicht so hohe Einkommenszuwächse auf wie Führungskräfte. Dennoch entwickeln sich deren Gehälter positiver als die der Fachkräfte, deren Bruttomonatseinkommen zwischen 1993 und 2011 nur um 14%, d.h. von 1482 EUR (SD = 419) auf 1696 EUR (SD = 742) ansteigt (vgl. ebd.). Ähnliche Tendenzen werden für die statusdifferenzierte Entwicklung der *Bruttostundenlöhne* ausgemacht, wonach auch unter Kontrolle der Arbeitsvolumina eine Lohnspreizung zwischen den Statusgruppen ermittelt wird. Es zeigt sich, dass die auf allen Berufspositionen erzielten Lohnsteigerungen nach 2004 außer auf der Führungsebene wieder rückläufig sind. Vor allem Beschäftigte der untersten Statushierarchie sind von einer Absenkung der Stundenlöhne betroffen. Während im Zuge der Professionalisierung

der Leitungsebene die Bruttostundenlöhne der Führungskräfte im Zeitverlauf kontinuierlich von 10,4 EUR (SD = 3,1) auf 16,7 EUR (SD = 5,0) und damit um 61% ansteigen, fällt die Wachstumsrate bei den Sachbearbeiter/innen (29%), Fachkräften (38%) und Kräften mit einfachen Tätigkeiten (15%) deutlich geringer aus (vgl. Abbildung 30). Während die Löhne auf den mittleren Berufspositionen seit 2008 wieder leicht ansteigen, fallen diese auf der niedrigsten Berufsposition seit 2004 weiter. Eine Auseinanderentwicklung der Bruttostundenlöhne wird deshalb vor allem zwischen Beschäftigten mit hohem und niedrigem Berufsstatus festgestellt (vgl. ebd.).

Abbildung 30: Entwicklung des Bruttomonatseinkommens (linke Graphik) und des Bruttostundenlohns (rechte Graphik) im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe nach Berufsposition, SOEP 1993 bis 2011 (Angaben in EUR)

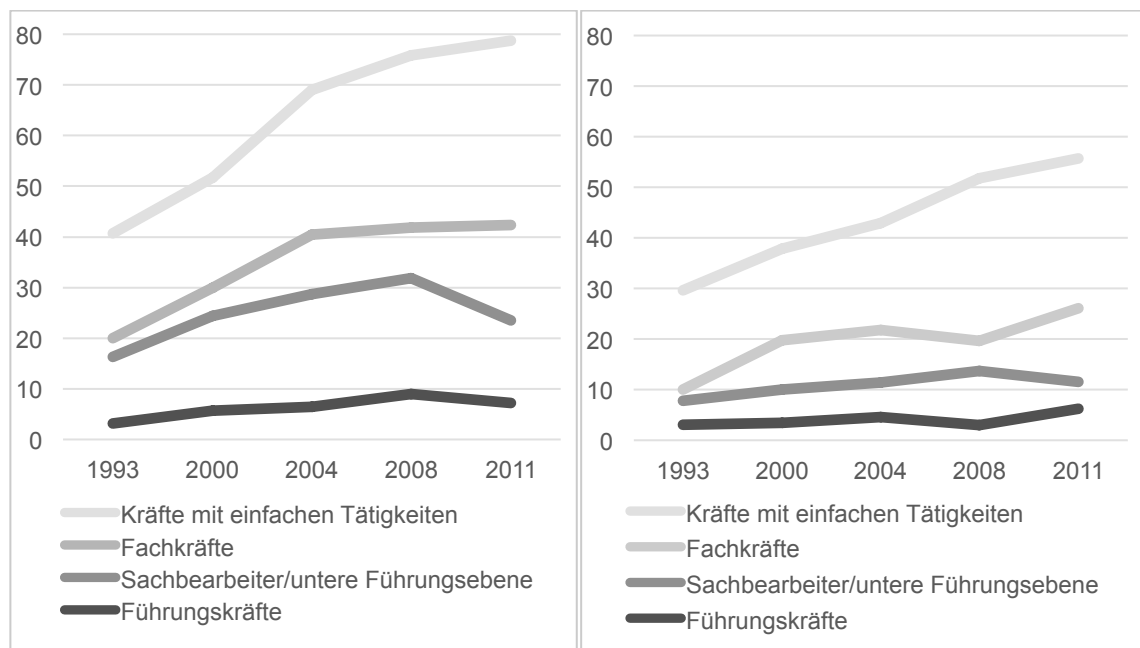


Quellen: SOEP 1993-2011, eigene Berechnungen.

Die Einkommensentwicklung spiegelt sich in den Ergebnissen zum Einkommensniveau wider. Die Trendanalysen auf Basis des Bruttomonatseinkommens und Bruttostundenlohns zeigen, dass die Anteile an Niedriglohnbeziehern vor allem bei der niedrigsten Statusgruppe zunehmen. Demnach sind Kräfte mit einfachen Tätigkeiten nicht nur stärker, sondern auch in zunehmenden Maße von Niedriglöhnen betroffen, was auf den engen Nexus zwischen Beschäftigungs- und Einkommensprekarität zurückgeführt wird. Der Niedriglohnanteil von Beschäftigten mit niedrigem Berufsstatus steigt im Erhebungszeitraum stetig von 41% auf 79% (auf Basis des Bruttomonatseinkommens) bzw. von 30% auf 56% (auf Basis des Bruttostundenlohns) an (vgl. Abbildung 31). In den anderen Statusgruppen entwickelt sich der Anteil von Niedriglohnbeziehern relativ moderat, wobei der geringste Zuwachs bei den Führungskräften ausgemacht wird. Hier steigt die Quote nur leicht von 3% auf 7% (auf Basis des Bruttomonatseinkommens) bzw. von 3% auf 6% (auf Basis des Bruttostundenlohns) an (vgl. ebd.). Während die Niedriglohnquote bei Sachbearbeiter/innen relativ moderat von 16% auf 23% (auf Basis des Bruttomonatseinkommens) bzw. von 8% auf 11% (auf Basis des Bruttostundenlohns) zunimmt, steigt die der Fachkräfte stärker von 20% auf 42% (auf Basis des Bruttomonatseinkommens) bzw. von 10% auf 26% (auf Basis des Bruttostundenlohns) an (vgl. ebd.). Die Niedriglohnanteile, die auf dem Brut-

tomonatseinkommen basieren, fallen in allen Statusgruppen – mit Ausnahme der Führungsebene – höher aus als die mit dem Bruttostundenlohn berechneten Quoten. Dabei drücken die Befunde die statusspezifische Variation im Beschäftigungsumfang aus. Denn da Führungskräfte wesentlich seltener teilzeitbeschäftigt sind, befinden sich die Niedriglohnanteile auf ähnlich (geringem) Niveau. Die Niedriglohnanteile aller anderen Statusgruppen weisen aufgrund einer hohen Teilzeitquote stärkere Niveaudifferenzen auf.

Abbildung 31: Entwicklung der Niedriglohnanteile auf Basis des Bruttomonatseinkommens (linke Graphik) und des Bruttostundenlohns (rechte Graphik) im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe nach Berufsposition, SOEP 1993 bis 2011 (Angaben in Prozent)



Quellen: SOEP 1993-2011, eigene Berechnungen.

Die Beschäftigungs- und Einkommensungleichheit zwischen den Segmenten wird mit dem *Gini-Koeffizienten* als Konzentrationsmaß der Ungleichheit zwischen den Ausprägungen eines (metrisch skalierten) Merkmals ausgedrückt (Schwarze/Elsas 2013, S. 106ff, Toutenburg/Heumann 2008, S. 84ff). Die Entwicklung des Koeffizienten der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit und Einkommen nach Berufsposition untermauert die deskriptiven Befunde insofern, als dass dieser im Zeitverlauf stetig ansteigt, bei der Wochenarbeitszeit von 0,04 (1993) auf 0,08 (2011), beim Bruttomonatseinkommen von 0,09 (1993) auf 0,20 (2011) und beim Bruttostundenlohn von 0,06 (1993) auf 0,12 (2011) (vgl. Abbildung 5 im Anhang). Das Arbeitsvolumen und die Einkommen sind zwischen den Statusgruppen zunehmend ungleich verteilt, was als Indikator eines Anstiegs einer statusbezogenen Beschäftigungs- und Einkommensungleichheit gedeutet wird.

Insgesamt wird aus deskriptiver Sicht die Annahme einer polarisierenden Beschäftigungs- und Einkommensstruktur zwischen den Statusgruppen bestätigt. Es wird konstatiert, dass Beschäftigte auf niedrigen Berufspositionen, vor allem Kräfte mit einfachen Tätigkeiten, aber auch Fachkräfte infolge der Flexibilisierung des Arbeitsmarktes zunehmend von Beschäftigungs- und Einkommensprekarität betroffen sind. In Übereinstimmung mit Studien der Prekarisierungsfor-

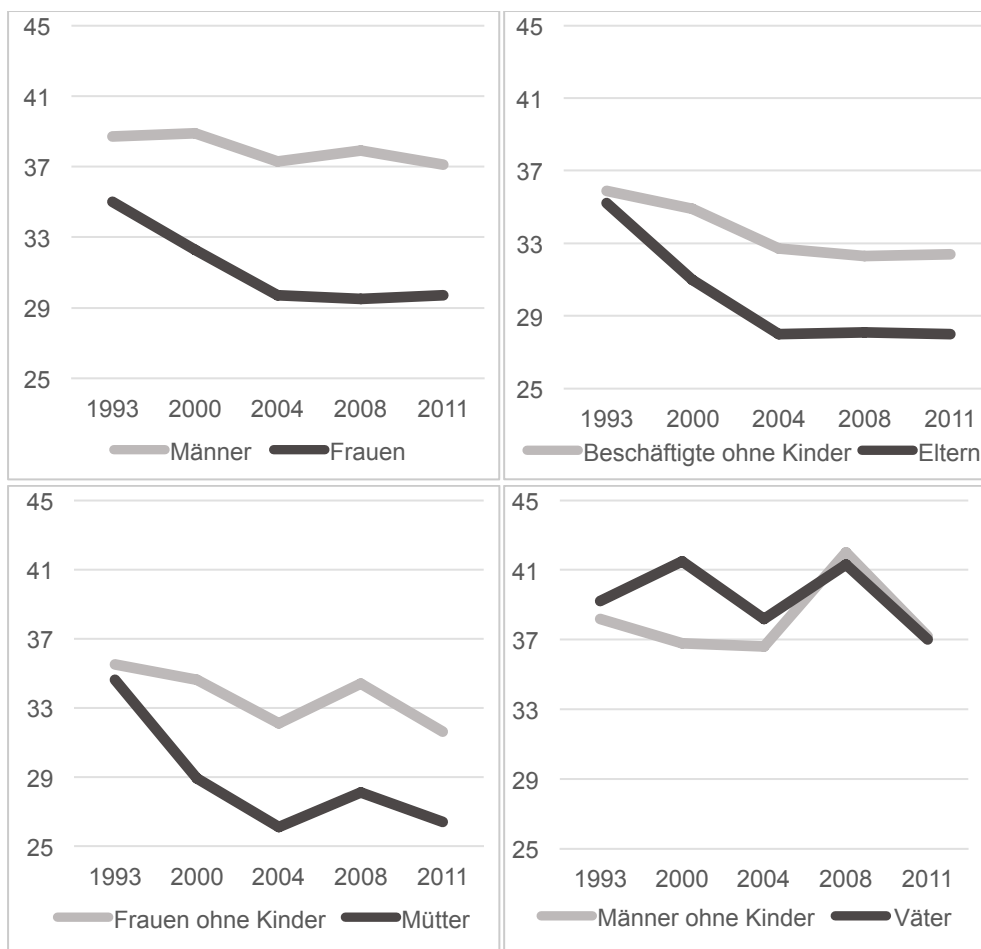
höhere Ausmaß atypischer Beschäftigung für statusniedrige Gruppen mit Einkommensverlusten verbunden ist (Groß 2001, S. 137, Kraemer 2012, S. 193). Während die Arbeitsmarktchancen niedriger Statusgruppen im Zeitverlauf verschlechtern, beginnt sich die Leitungsebene zu professionalisieren. Dadurch ergibt sich für die Führungskräfte, teilweise auch für Beschäftigte der Sachbearbeiter-/unteren Führungsebene eine Absicherung gegenüber prekären Arbeits- und Einkommensverhältnissen und eine höhere Beschäftigungs- und Einkommensstabilität.

Beschäftigungs- und Einkommensstrukturen nach Geschlecht und Elternschaft im Trend

In den deskriptiven Trendanalysen der Beschäftigungs- und Einkommensstrukturen zeichnen sich im Kontext der Polarisierungsannahme auch nach *Geschlecht* und *Elternschaft* interessante Verläufe ab. Mit Blick auf die Entwicklung des *Beschäftigungsumfangs* nach *Geschlecht* zeigt sich *erstens*, dass sich die Teilzeitquote der weiblichen Beschäftigten nicht nur auf höherem Niveau befindet, sondern auch stärker als die der männlichen Beschäftigten ansteigt. Dies trifft auf den Beschäftigungsumfang unter 35 und unter 21 Wochenstunden zu. Von 1993 bis 2011 nimmt die Teilzeitquote unter 35 Stunden bei männlichen Erwerbstätigen von 10% auf 25%, bei weiblichen Erwerbstätigen aber von 26% auf 57% zu. Der Anteil des Beschäftigungsumfangs unter 21 Stunden wächst bei Frauen von 13% auf 25% und bei Männern nur von 2% auf 6%. Frauen sind demnach stärker von der strukturellen Ausweitung der Teilzeitbeschäftigung betroffen als Männer. Dies spiegelt sich deutlicher in der Entwicklung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit wider. Während diese bei weiblichen Befragten um 5,3 Stunden abnimmt, bleibt sie bei männlichen Befragten mit einem leichten Rückgang um 1,6 Stunden relativ konstant (vgl. Abbildung 32). Zudem sind Frauen – vor allem im Zeitraum von 2000 bis 2008 – in verstärktem Ausmaß in *atypischer Beschäftigung* anzutreffen. Entwickelt sich deren prozentualer Zuwachs zwischen den Geschlechtern bis 2000 relativ gleichmäßig, lässt sich ab da eine Spreizung feststellen. Dabei steigt die Quote atypischer Erwerbsarbeit bei Frauen in 8 Jahren enorm von 29% (2000) auf 40,5% (2008) an, während die der Männer stetig von 20% auf 13% rückläufig ist. Erst ab 2008 wird wieder eine deutliche Annäherung der Anteilswerte ermittelt (vgl. Abbildung 33).

Ähnliche Tendenzen treffen *zweitens* auf *Beschäftigte mit Kindern und ohne Kinder* (unter 16 Jahren im Haushalt) zu. Die Analysen legen einen stärkeren Anstieg der Teilzeitquote von Eltern offen. Dies trifft auf den Beschäftigungsumfang unter 35 und unter 21 Wochenstunden zu. Die Teilzeitquote unter 35 Stunden nimmt im Erhebungszeitraum bei Beschäftigten mit Kindern von 28% auf 64%, bei Beschäftigten ohne Kinder von 19% auf 46% zu. Die Teilzeitquote unter 21 Stunden wächst bei Beschäftigten mit Kindern von 12% auf 33% und bei Beschäftigten ohne Kinder nur von 10% auf 16%. Insbesondere dieses atypische Segment der Teilzeitarbeit nehmen Eltern verstärkt wahr. Die Differenzen treten auch im sinkenden Arbeitsvolumen der Befragten hervor, welches bei Eltern 7,2 Wochenstunden, bei Beschäftigten ohne Kinder aber nur 3,5 Wochenstunden rückläufig ist (vgl. Abbildung 32). Die Ausweitung der Teilzeitarbeit von Eltern drückt sich zudem im prozentualen Zuwachs atypischer Beschäftigungsverhältnisse aus. Zwar steigt die Quote von atypisch Beschäftigten ohne Kinder ebenfalls deutlich an, jedoch nicht im gleichen Ausmaß wie die atypisch beschäftigter Eltern. Deren Anteil wächst im Erhebungszeitraum enorm von 17% auf 44%. Seit 2008 wird wieder eine leichte Annäherung zwischen Beschäftigten mit Kindern und ohne Kinder beobachtet (vgl. Abbildung 33).

Abbildung 32: Entwicklung der durchschnittlichen vereinbarten Wochenarbeitszeit im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe nach Geschlecht und Kinder sowie getrennt betrachtet für Männer und Frauen nach Elternschaft, SOEP 1993 bis 2011 (Mittelwerte)

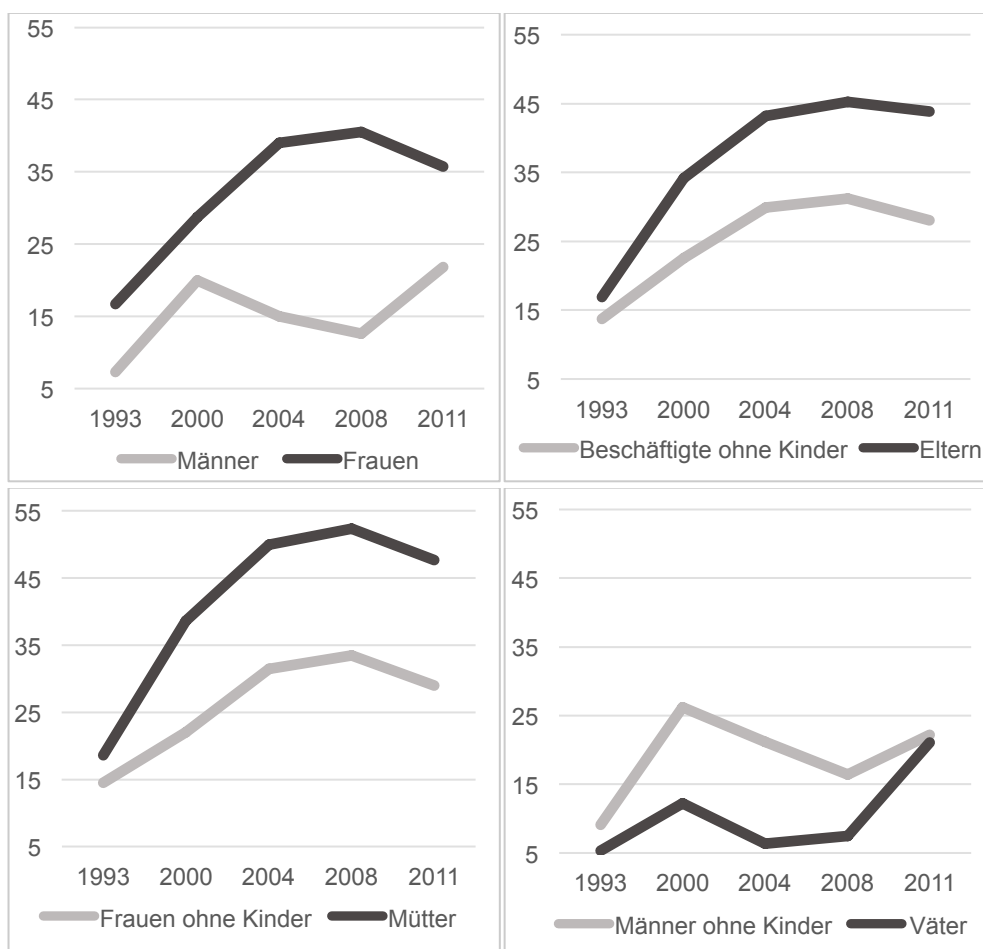


Quellen: SOEP 1993-2011, eigene Berechnungen.

Schließlich wird *drittens* die Entwicklung der Teilzeitquote, Wochenarbeitszeit und atypischen Beschäftigung nach *Elternschaft getrennt für Männer und Frauen* nachgezeichnet. Die Befunde zeigen, dass sich die Teilzeitquote der Mütter am stärksten entwickelt. Diese steigt im Zeitverlauf von 31% auf 70% (unter 35 Wochenstunden) bzw. von 14% auf 37% (unter 21 Wochenstunden) an, wohingegen bei den Teilzeitquoten von Frauen ohne Kinder, Vätern und Männern ohne Kinder keine derartige Entwicklung ermittelt wird. Infolge der Ausweitung der Teilzeitarbeit sinkt die durchschnittliche Wochenarbeitszeit der Mütter um 8,2 Stunden. Im Vergleich dazu geht die Arbeitszeit der Frauen ohne Kinder um 3,9 Stunden, die der Väter um 2,2 Stunden und die der Männer ohne Kinder nur um eine Stunde wöchentlich zurück (vgl. Abbildung 32). Die Ausweitung der Teilzeitarbeit geht mit einem veränderten Erwerbsverhalten der Mütter einher. Obwohl sich der Anteil der Mütter im Trend verringert, sind diese immer mehr teilzeitbeschäftigt. Für das Sample wird deshalb weniger von einer steigenden Erwerbsbeteiligung von Müttern ausgegangen, sondern vielmehr davon, dass diese aufgrund der zeitlichen Verfügbarkeitsproblematik sinkende Integrations- und Partizipationschancen im Betrieb haben, infolgedessen sie – im Vergleich zu Frauen ohne Kinder, Väter und Männer ohne Kinder – von einem sich erhöhenden Risiko der Beschäftigungsprekarität erfasst werden (Nickel 2009, S. 218, Dörre 2007, S. 35ff, Stolz-Willig 2012, S. 363). Dies zeigt sich zudem im Trend der atypischen Beschäftigung,

wenn deren Entwicklung jeweils für Mütter, Frauen ohne Kinder, Väter und Männer ohne Kinder getrennt betrachtet wird. Mütter sind in Relation zu Frauen ohne Kinder im Zeitverlauf in zunehmendem Maß atypisch erwerbstätig. Obwohl auch der Anteil von atypisch beschäftigten Frauen ohne Kinder im Trend enorm von 14,5% (1993) auf 29% ansteigt, hat sich die Quote von atypisch erwerbstätigen Müttern stärker entwickelt. Sind 1993 erst 19% der Mütter in atypischen Erwerbsformen tätig, trifft dies 2011 auf 48% und so auf fast die Hälfte aller Mütter des Samples zu (vgl. Abbildung 33). Während zwischen weiblichen Beschäftigten je nach Elternschaft ab 2000 sich vergrößern die Unterschiede im Risiko der Beschäftigungsprekarität vorliegen, wird wie beim Trend zur durchschnittlichen Wochenarbeitszeit zwischen Männern mit Kindern und ohne Kinder keine derartige Auseinanderentwicklung festgestellt.¹²⁶

Abbildung 33: Entwicklung atypischer Beschäftigung im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe nach Geschlecht und Kinder sowie getrennt betrachtet für Männer und Frauen nach Elternschaft, SOEP 1993 bis 2011 (Angaben in Prozent)

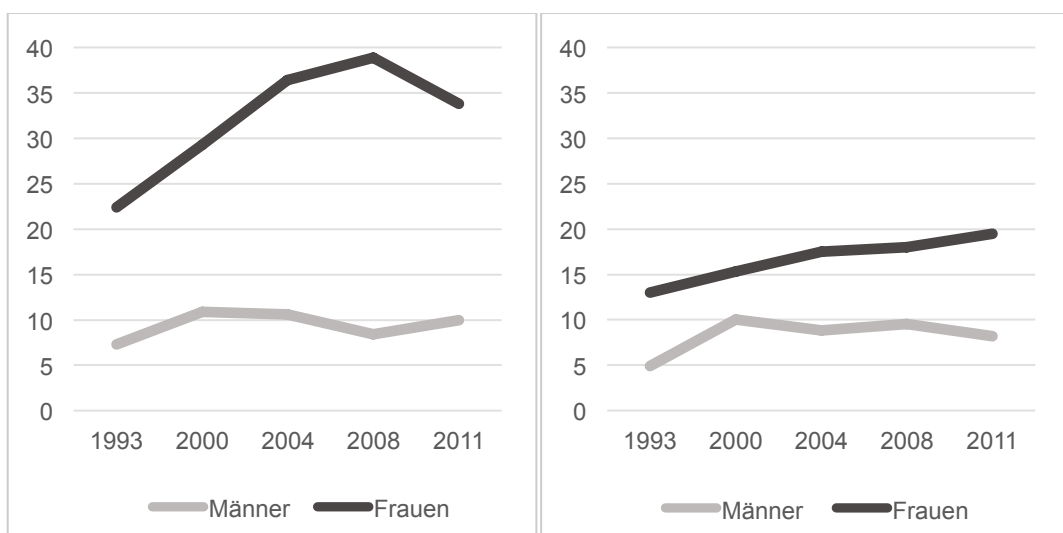


Quellen: SOEP 1993-2011, eigene Berechnungen.

¹²⁶ Im Gegenteil deuten die Trendanalysen an, dass Väter seltener in atypischer Erwerbsarbeit tätig sind als Männer ohne Kinder (vgl. Abbildung 33). 2004 ergeben sich hierzu signifikante Differenzen. Vermutlich tendieren Männer im Unterschied zu Frauen mit Phase der Familiengründung dazu, im Sinne des traditionellen Familienversorgermodells ihre Arbeitszeit zu erhöhen. Die Analysen zur Teilzeitbeschäftigung zeigen für Väter – vor allem in den Jahren 1993 bis 2004 – einen leicht höheren Beschäftigungsumfang (vgl. Abbildung 32). Bei Friebel (2007) finden sich zur Interaktion zwischen Elternschaft und Weiterbildungsbeteiligung ähnliche Erklärungsmuster zur These der *Familiengründung als Sollbruchstelle* für Mütter (Friebel 2007).

Neben einer Spreizung der Beschäftigungsmerkmale entlang geschlechtlicher und familienspezifischer Aspekte weisen die deskriptiven Befunde für beide Merkmale auf Polarisierungen in der Entwicklung der Verdienste und des Einkommensniveaus hin. Bezüglich des *Bruttomonatseinkommens* wird *erstens* deutlich, dass sich der geschlechtliche Einkommensabstand bis 2004 vergrößert und seitdem wieder verkleinert. Der Anteil des Monatsverdiensts der weiblichen an dem der männlichen Befragten sinkt von 74% (1993) auf 67% (2004), um bis 2011 wieder auf 73% anzusteigen. Die geschlechtliche Differenz der *Bruttostundenlöhne* entwickelt sich ähnlich. Bis 2004 wächst, danach sinkt die Lohndifferenz zwischen den Geschlechtern. 1993 beziehen weibliche Beschäftigte ca. 10%, 2004 ca. 15% und 2011 wieder ca. 10% weniger als ihre männlichen Kollegen. Insgesamt wird geschlussfolgert, dass von den seit 2004 stagnierenden Stundenlöhnen beide Geschlechter gleichermaßen betroffen sind. Die nach Geschlecht getrennt durchgeführten Trendanalysen zum *Einkommensniveau* zeigen jedoch, dass sich der prozentuale Abstand zwischen männlichen und weiblichen Geringverdienern im Zeitverlauf vergrößert. Die Niedriglohnquoten von Frauen des Samples wachsen überproportional von 22% auf 34% (Bruttomonatseinkommen) bzw. von 13% auf 20% (Bruttostundenlohn). Hingegen bleiben die Anteile männlicher Geringverdiener trotz leicht steigender Werte relativ stabil und nehmen nur von 7% auf 10% (Bruttomonatseinkommen) bzw. von 5% auf 8% (Bruttostundenlohn) zu (vgl. Abbildung 34). Die Befunde verdeutlichen, dass Frauen nicht nur verstärkt von Beschäftigungs-, sondern auch von Einkommensprekarität betroffen sind, was bei gleichbleibenden Entwicklungen mit zunehmend negativen Konsequenzen für eine ökonomische und soziale Absicherung im Alter einhergeht (Kalina/Weinkopf 2014, S. 5, Gottschall 2009, S. 7, Kühnlein 2007, S. 39ff).

Abbildung 34: Entwicklung der Niedriglohnanteile auf Basis des Bruttomonatseinkommens (linke Graphik) und des Bruttostundenlohns (rechte Graphik) im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe nach Geschlecht, SOEP 1993 bis 2011 (Angaben in Prozent)

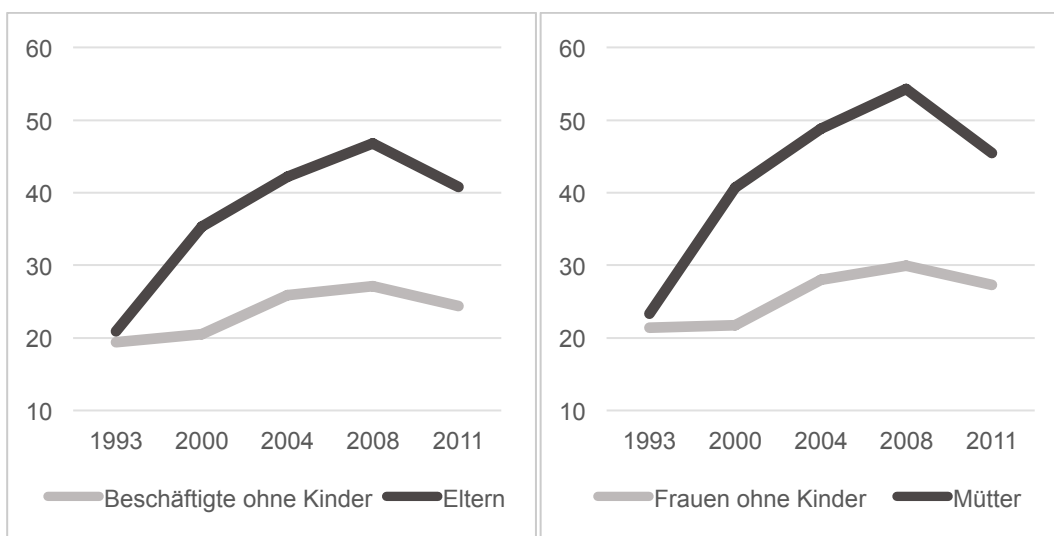


Quellen: SOEP 1993-2011, eigene Berechnungen.

Ein gestiegenes Ausmaß der Einkommensprekarität trifft *zweitens* auf Beschäftigte mit kleinen Kindern zu. Während für die Bruttostundenlöhne keine (sich verstärkenden) Differenzen nach Elternschaft ermittelt werden, lässt sich beim Bruttomonatseinkommen im Erhebungszeitraum eine Auseinanderentwicklung zwischen Eltern und Beschäftigten ohne Kinder (unter 16 Jahren

im Haushalt) konstatieren. Während Eltern 1993 noch 96% des Bruttomonatseinkommens der Beschäftigten ohne Kinder aufweisen und damit fast gleich viel verdienen, sind es 2011 nur noch 85%. Auch die nach Elternschaft zu differenzierende Niedriglohnquote auf Basis des Bruttomonatseinkommens nimmt im Zeitverlauf für Beschäftigte mit Kindern überproportional zu. Der Anteil von Niedriglohnbezieher/innen unter den Eltern wächst von 21% (1993) auf 41% (2011), wobei die Quote mit 47% im Erhebungsjahr 2008 das höchste Ausmaß annimmt. Der Niedriglohnanteil von Beschäftigten ohne Kinder (unter 16 Jahren im Haushalt) steigt relativ moderat von 19% auf 24% an. Beide Trends entsprechen einer Wachstumsrate von 95% für Eltern, hingegen von nur 26% für Beschäftigte ohne (kleine) Kinder (vgl. Abbildung 35).

Abbildung 35: Entwicklung der Niedriglohnanteile auf Basis des Bruttomonatseinkommens im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe nach Elternschaft (insgesamt und gesondert für weibliche Beschäftigte), SOEP 1993 bis 2011 (Angaben in Prozent)



Quellen: SOEP 1993-2011, eigene Berechnungen.

Drittens müssen im Kontext einer noch wirkmächtigen Zuweisungspraxis familiärer Betreuungspflichten in den Aufgabenbereich von Frauen vor allem die Mütter des Samples Einkommens einbußen hinnehmen. Das zeigt die nach Elternschaft differenzierte und für Männer und Frauen getrennt dargestellte Entwicklung des durchschnittlichen Bruttomonatseinkommens. Dieses entwickelt sich zwischen weiblichen Beschäftigten je nach Vorliegen einer Elternschaft im Zeitverlauf deutlich auseinander, wohingegen zwischen Vätern und Männern ohne Kinder keine derartigen Einkommens-trends beobachtet werden. Auch der Niedriglohnanteil von Müttern steigt zwischen 1993 und 2011 stark, d.h. von 23% auf 46% an. Demgegenüber nimmt die Quote von Frauen ohne Kinder nur leicht, d.h. von 21% auf 27% zu. Die der männlichen Erwerbstätigen bleibt unabhängig von deren Elternschaft stabil (vgl. ebd.). Insofern werden die Annahmen einer sozialen Polarisierung *zwischen* Frauen bestätigt, bei denen die Elternschaft als Differenzierungsmuster hervortritt und im Zuge von Prekarisierung Beschäftigungs- und Einkommensungleichheiten verstärkt determiniert (Gottschall 2010, S. 686). Einschränkend wird jedoch festgehalten, dass für die auf Basis des Bruttostundenlohns berechneten Niedriglohnanteile keine signifikanten Differenzen zwischen Beschäftigten mit Kindern und ohne Kinder, auch nicht in getrennter Darstellung für beide Geschlechter ermittelt werden.

Die deskriptiven Befunde einer geschlechter- und familienspezifischen Spreizung der Beschäftigungs- und Einkommensstrukturen werden mit Blick auf die Entwicklung des Gini-Koeffizienten teilweise bestätigt. Bezüglich geschlechterbezogener Disparitäten im Arbeitsvolumen werden schwankende Werte ermittelt. 2004 erreicht die Ungleichverteilung der Wochenarbeitszeit mit einem Wert von 0,095 ihren höchsten Punkt und fällt bis 2011 wieder auf 0,055 ab, was ein leicht höheres Konzentrationsmaß darstellt wie 1993 (0,05) (vgl. Abbildung 5 im Anhang). Die Koeffizienten des Einkommens zeigen ebenfalls keine eindeutigen Trends. Vielmehr wird eine geschlechterbezogene Zunahme der Einkommensungleichheit von 0,075 auf 0,10 beim Bruttomonatseinkommen und von 0,025 auf 0,04 beim Bruttostundenlohn nur für den Zeitraum 1993 bis 2004 ermittelt. Danach sinken die Werte wieder, erreichen das Ausgangsniveau von 1993 aber nicht (vgl. ebd.). Differenziert nach Elternschaft – dessen Einfluss nur für das Arbeitsvolumen und Bruttomonatseinkommen relevant ist – ergeben sich steigende Parameterwerte. Der Koeffizient nimmt bei der Wochenarbeitszeit von 0,005 (1993) auf 0,04 (2011) und beim Bruttomonatseinkommen von 0,01 (1993) auf 0,04 (2011) zu (vgl. ebd.). Werden im Sample zu Beginn der 1990er Jahre kaum soziale Disparitäten nach Elternschaft in den Beschäftigungs- und Einkommensstrukturen ermittelt, lassen sich diese inzwischen deutlich nachweisen.

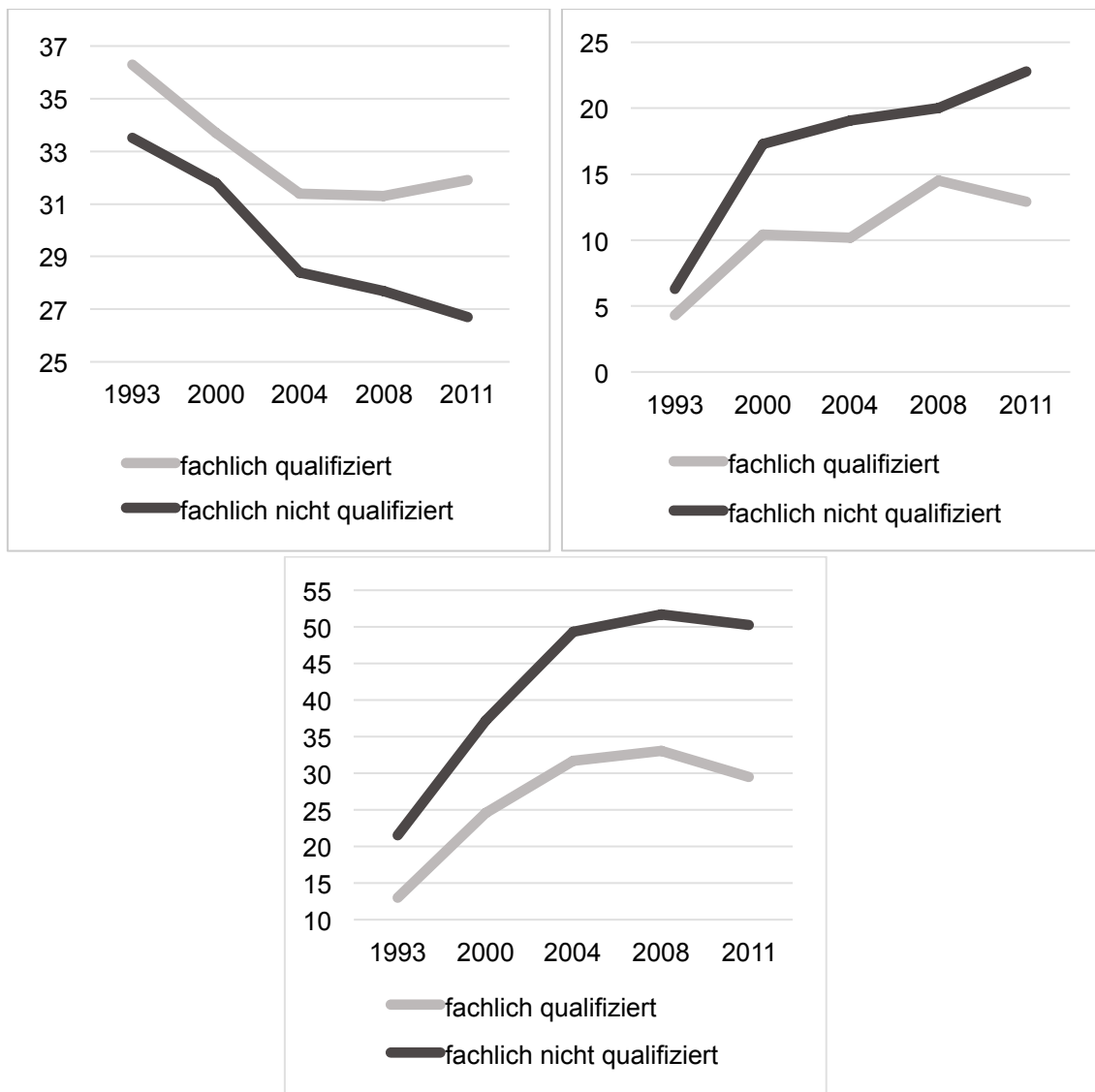
Insgesamt zeigen die Trendanalysen, dass das Risiko der Beschäftigungs- und Einkommensprekarität vor allem für Frauen (im Vergleich zu Männern) und Eltern kleiner Kinder (im Vergleich zu Beschäftigten ohne kleine Kinder) im Erhebungszeitraum zunimmt. Insbesondere erwerbstätige Mütter sind in steigendem Maße in atypischen Erwerbsformen und zu Niedriglöhnen beschäftigt, was als Indikatoren für deren sich erhöhende Armutsgefährdung interpretiert wird.

Beschäftigungs- und Einkommensstrukturen nach bildungsbezogenen Merkmalen im Trend

Für die Entwicklungen der Beschäftigungs- und Einkommensstrukturen nach *Bildungsgruppen* lassen die deskriptiven Trendanalysen keine Veränderungen erkennen. Lediglich deuten sich leicht steigende Disparitäten zwischen Beschäftigten mit und ohne Berufsabschlüsse mit einem sich vergrößernden Ausmaß der Beschäftigungs- und Einkommensprekarität für zuletzt genannte Gruppe an. Deutlich treten qualifikationsbezogene Differenzen mit Hinzuziehen des Merkmals *Tätigkeit im erlernten Beruf* hervor, das zwischen Beschäftigten ohne und mit fachlicher Qualifizierung unterscheidet. Mit Blick auf die *Beschäftigungsstrukturen* (Beschäftigungsumfang, Befristung, Beschäftigungsverhältnis) werden divergierende Rahmenbedingungen zwischen fachlich qualifizierten und nicht fachlich qualifizierten Personen festgestellt. Die Teilzeitquote (unter 35 Wochenstunden) von Beschäftigten, deren Tätigkeit dem erlernten Beruf entspricht, nimmt im Zeitverlauf von 19% auf 48%, die der Beschäftigten mit fachfremden Qualifikationen von 35% auf 69%. Beim Beschäftigungsumfang unter 21 Wochenstunden wird ebenfalls ein enormer Anstieg der Teilzeitarbeit nicht-fachlich qualifizierter Personen von 15% auf 35% ermittelt. Die Quote nimmt bei Personen mit Tätigkeit im erlernten Beruf nur von 10% auf 19% zu. Die Auseinanderentwicklung des Beschäftigungsumfangs zwischen fachlich und nicht-fachlich qualifizierten Beschäftigten spiegelt sich deutlicher in der vereinbarten Wochenarbeitszeit wider. Während das durchschnittliche Arbeitsvolumen der Beschäftigten mit Fachqualifikation im Trend um 4,4 Wochenstunden oder um 12% abnimmt, sinkt das der Beschäftigten mit fachfremden Berufsabschlüssen um 6,8 Wochenstunden und damit um 20% (vgl. Abbildung 36).

Weitergehend ist für Beschäftigte, deren Tätigkeit nicht dem erlernten Beruf entspricht, ein im Zeitverlauf steigendes Ausmaß an *befristeten Arbeitsverhältnissen* auszumachen. Die Befristungsquote wächst bei ungelerten Beschäftigten stetig von 6% auf 23%, bei fachlich qualifizierten Personen mit Schwankungen nur von 4% auf 12% (vgl. ebd.). Die Trends zur *atypischen Beschäftigung* nach Fachausbildung bestätigen, dass qualifikationsspezifische Differenzen in der Beschäftigungssituation im Zeitverlauf zunehmen. Der Anstieg fachlich qualifizierter Personen in atypischen Erwerbsformen ist deutlich geringer als die Zunahme atypisch Beschäftigter ohne Fachausbildung (vgl. ebd.). Für die Trends der Beschäftigungsstrukturen nach Fachqualifikationen wird geschlussfolgert, dass zunehmend mehr Personen mit fachfremden Bildungsprofilen von Teilzeitarbeit, Befristung und atypischer Beschäftigung betroffen sind als Personen mit fachnahen Bildungsprofilen.

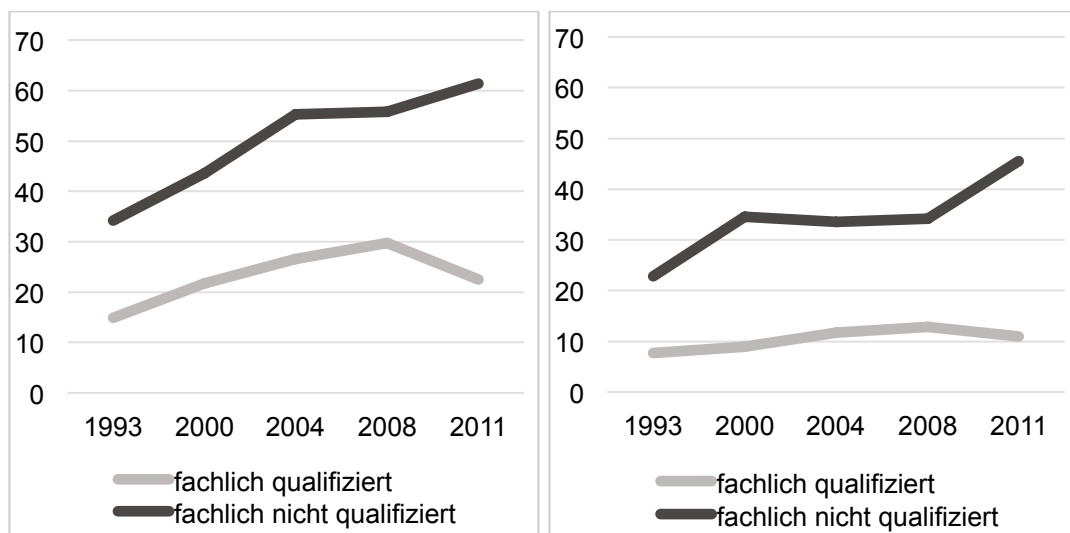
Abbildung 36: Entwicklung der durchschnittlichen vereinbarten Wochenarbeitszeit (linke Graphik, Mittelwerte), Befristung (rechte Graphik, Prozente) und atypischer Beschäftigung (unten, Prozente) im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe nach Tätigkeit im erlernten Beruf, SOEP 1993 bis 2011



Quellen: SOEP 1993-2011, eigene Berechnungen.

Ebenfalls wird eine Zunahme der Einkommensungleichheit nach Fachqualifikation aufgezeigt. Es werden sich im Trendverlauf vergrößern Gruppenunterschiede im Einkommen und im Niedriglohnanteil ermittelt. Während das Bruttomonatseinkommen bei Beschäftigten mit Fachqualifikationen um 34% zunimmt, verdienen Beschäftigte mit fachfremden Qualifikationsprofilen im Jahr 2011 nur 8% mehr als 1993. Die Einkommensdifferenz vergrößert sich von 28% auf 59%. Auch die Bruttostundenlöhne von fachfremd Qualifizierten nehmen nur leicht zu. Beschäftigte mit einer fachlich relevanten Ausbildung verdienen deutlich mehr und können stärkere Lohnzuwächse verbuchen. Die Einkommensdifferenz wächst von 31% auf 38% an. Die geringeren Einkommenszuwächse von fachfremd ausgebildeten Beschäftigten spiegeln sich in überproportional ansteigenden Niedriglohnquoten wider. Zählen 1993 erst 34% (Bruttomonatseinkommen) bzw. 23% (Bruttostundenlohn) dieser Gruppe zu den Geringverdienern, sind es 2011 bereits 61% bzw. 46%. Der Anstieg der Niedriglohnquoten von fachlich qualifizierten Beschäftigten fällt relativ moderat aus. Der Anteil von Geringverdienern nimmt lediglich von 15% auf 22% (Bruttomonatseinkommen) bzw. von 8% auf 11% (Bruttostundenlohn) zu (vgl. Abbildung 37).

Abbildung 37: Entwicklung der Niedriglohnanteile auf Basis des Bruttomonatseinkommens (linke Graphik) und des Bruttostundenlohns (rechte Graphik) im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe nach Tätigkeit im erlernten Beruf, SOEP 1993 bis 2011 (Angaben in Prozent)



Quellen: SOEP 1993-2011, eigene Berechnungen.

Die Zunahme der Beschäftigungs- und Einkommensungleichheit nach Fachqualifikation wird mit dem Gini-Koeffizient untermauert. Für das Arbeitsvolumen, das Bruttomonatseinkommen und den Bruttostundenlohn werden von 1993 bis 2011 trotz leichter Schwankungen steigende Werte festgestellt. Der Koeffizient wächst bei der Wochenarbeitszeit von 0,02 auf 0,045, was eine Zunahme der Ungleichverteilung des Arbeitsvolumens zwischen fachlich und fachfremd qualifizierten Personen indiziert (vgl. Abbildung 5 im Anhang). Auch beim Monatsverdienst deuten die von 0,06 (1993) auf 0,11 (2011) ansteigenden Werte auf sich vergrößern Einkommensdisparitäten hin (vgl. ebd.). Hingegen wird der Trend beim Bruttostundenlohn als schwankend beschrieben. Bis 2008 schwanken die Werte leicht mit eher sinkender Tendenz. Danach wird ein starker Anstieg von 0,055 (2008) auf 0,8 (2011) konstatiert, was auf eine Auseinanderentwicklung der Einkommensverhältnisse nach Fachqualifikation in jüngster Zeit hinweist (vgl. ebd.).

Insgesamt wird aufgezeigt, dass die Zunahme qualifikationsbezogener Differenzen weniger zwischen den Qualifikationsgruppen, als vielmehr zwischen der fachlichen Nähe der Berufsausbildung zu beobachten ist. Beschäftigte, deren Berufsqualifikation fachlich von der derzeitigen ausgeübten Tätigkeit abweicht, sind einem zunehmenden Ausmaß der Beschäftigungs- und Einkommensprekarität ausgesetzt. Dies deutet darauf hin, dass die fortschreitende Verfachlichung im Sozial-, Erziehungs- und Pflegebereich, infolge derer mehr Beschäftigte fachlich relevante Berufsabschlüsse aufweisen, um den steigenden Berufsanforderungen in der Berufspraxis gerecht zu werden, mit zunehmend negativen Auswirkungen auf die Beschäftigungs- und Einkommenssituation von nicht fachlich qualifizierten Personen verbunden ist. Da fachfremde Bildungsprofile immer weniger nachgefragt werden, findet offensichtlich deren Exklusion aus attraktiven Berufspositionen mit sicheren Beschäftigungs- und Einkommensverhältnissen statt.

Beschäftigungs- und Einkommensstrukturen nach tätigkeitsbezogenen Merkmalen im Trend

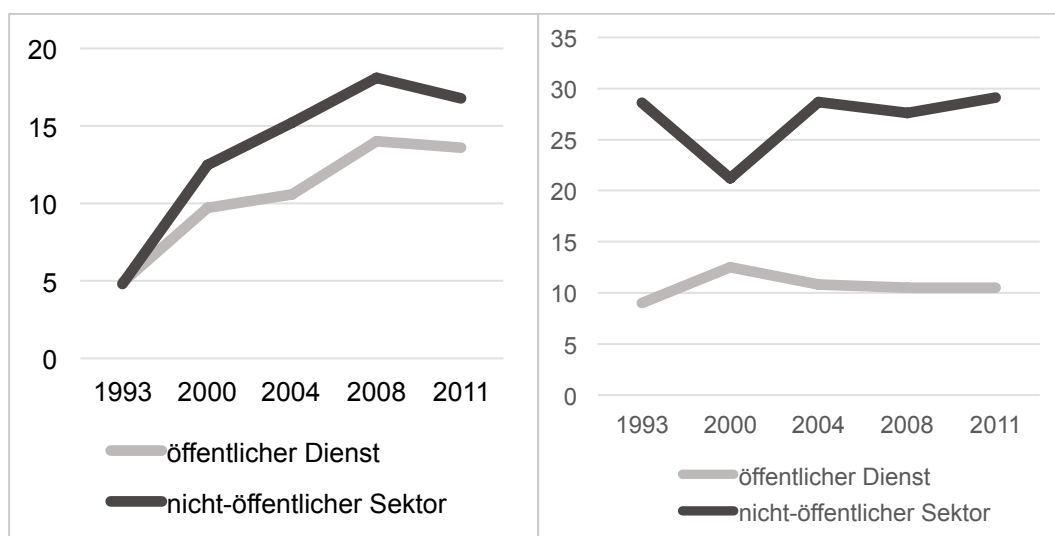
Neben den Merkmalen *Berufsposition*, *Geschlecht*, *Elternschaft* und *Tätigkeit im erlernten Beruf* zeigen die deskriptiven Trendanalysen für die *Tätigkeit im öffentlichen Dienst* sich auseinanderentwickelnde Bedingungen in der Beschäftigungs- und Einkommenssituation. Es wird eine Zunahme von Beschäftigungs- und Einkommensungleichheit zwischen dem öffentlichen und nicht-öffentlichen Sektor festgestellt. Dabei lässt sich eine segmentspezifische Polarisierung weniger im Arbeitsvolumen¹²⁷, sondern eher in der Befristungspraxis und den Einkommensbedingungen nachzeichnen. Zunächst zeigt sich eine Auseinanderentwicklung der *Befristungshäufigkeit* von im öffentlichen Dienst und im nicht-öffentlichen Sektor beschäftigten Befragten. Fällt die Befristungsquote 1993 mit ca. 5% in beiden Segmenten noch relativ moderat aus, steigt die des nicht-öffentlichen Sektors bis 2008 überproportional auf 18% an, um bis 2011 wieder leicht zu sinken. Auch die Befristungsquote des öffentlichen Dienstes steigt rapide auf 14%, jedoch nicht im gleichen Ausmaß wie im nicht-öffentlichen Sektor an (vgl. Abbildung 38). Die Befunde demonstrieren, dass Beschäftigte des Samples inzwischen zwar auch im öffentlichen Dienst häufig befristet eingestellt werden. Jedoch nimmt das Befristungsrisiko im nicht-öffentlichen Sektor, d.h. im Privatsektor angesichts marktwirtschaftlich ausgerichteter Organisationsprinzipien und im Dritten Sektor angesichts einer zeitlich begrenzten Finanzierung von Projektstellen offensichtlich stärker zu (Wolf 2011, Buestrich/Wohlfahrt 2008).

Weitere Disparitäten zwischen dem öffentlichen Dienst und nicht-öffentlichen Sektor deuten die Trends der *Einkommensstrukturen* an. Für beide Sektoren zeichnet sich ab dem Erhebungsjahr 2000 eine Auseinanderentwicklung der Einkommen ab. Bezogen auf den Monatsverdienst beziehen Beschäftigte des nicht-öffentlichen Sektors 1993 ca. 14% weniger als Beschäftigte des öffentlichen Dienstes. Bis 2011 vergrößert sich die prozentuale Einkommensdifferenz auf ca. 17%. Ähnliche Befunde zeigen die Trends zum Bruttostundenlohn, bei dem sich das Einkommensgefälle von 13% (1993) auf 16% (2011) zuungunsten von Beschäftigten des nicht-öffentlichen Sektors öffnet. Dies spiegelt sich nur teilweise im Trend der beiden Niedriglohnquoten wider, da eine Auseinanderentwicklung nur bei den auf dem Bruttostundenlohn basierenden

¹²⁷ Für den Trend der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit wird im Kontext eines stark sinkenden Beschäftigungsumfangs im öffentlichen Dienst bis 2008 eine Angleichung zwischen dem öffentlichen und nicht-öffentlichen Sektor ermittelt. Erst ab 2008 wird wieder eine leichte Auseinanderentwicklung des Arbeitsvolumens beobachtet.

Werten festgestellt wird. Hier zeigt sich, dass die Niedriglohnanteile von Beschäftigten des nicht-öffentlichen Sektors ab dem Erhebungsjahr 2000 von 21% auf 29% ansteigen, die der Beschäftigten im öffentlichen Dienst im Zeitverlauf aber relativ stabil bleiben (vgl. Abbildung 38). Es lässt sich schlussfolgern, dass Beschäftigte in Einrichtungen der Privatwirtschaft oder des Dritten Sektors in steigendem Ausmaß einen Niedriglohn, jedoch nicht ein Niedrigeinkommen beziehen. Angesichts des enormen Stellenabbaus im öffentlichen Dienst wird für einen wachsenden Beschäftigtenanteil im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe dennoch von einem gestiegenen Risiko der Einkommensprekarität ausgegangen.

Abbildung 38: Entwicklung befristeter Beschäftigung (links) sowie des Niedriglohnanteils auf Basis des Bruttostundenlohns (rechts) im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe nach Tätigkeit im öffentlichen Dienst, SOEP 1993 bis 2011 (Angaben in Prozent)



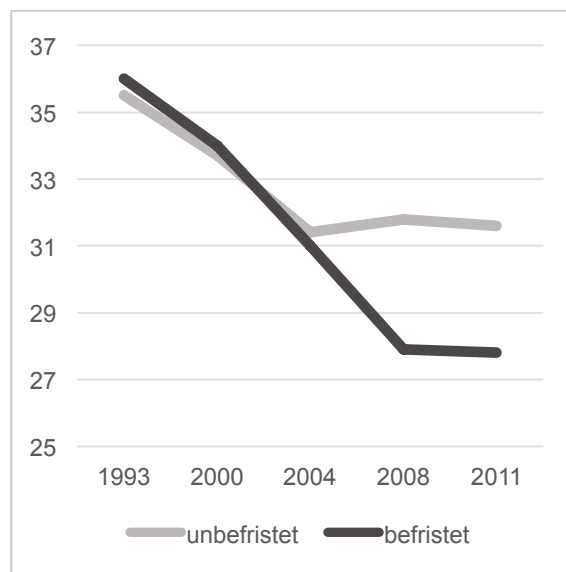
Quellen: SOEP 1993-2011, eigene Berechnungen.

Ebenfalls zeigen die Trends des Gini-Koeffizienten, dass die Einkommensungleichheit zwischen der Beschäftigung im öffentlichen Dienst und im nicht-öffentlichen Sektor seit 2000 stetig, d.h. von 0,02 (2000) auf 0,05 (2011) beim Bruttomonatseinkommen und von 0,01 (2000) auf 0,045 (2011) beim Bruttostundenlohn zunimmt (vgl. Abbildung 5 im Anhang). Die Werte befinden sich 1993 jedoch bereits auf einem hohen Ausgangsniveau, weswegen die Einkommensungleichheit im gesamten Zeitverlauf nur leicht anwächst (vgl. ebd.).

Die segmentspezifischen Auswertungen der Beschäftigungsstrukturen weisen darüber hinaus auf eine Verwobenheit zwischen atypischen Erwerbsformen, d.h. zwischen der *Befristungspraxis* und der *Teilzeitarbeit* hin. Im Kontext der Polarisierungsannahme wird ab dem Jahr 2004 d.h. mit Realisierung der Hartz-Gesetze (2003-2005) im Sample beobachtet, dass einerseits Teilzeitbeschäftigte zunehmend von Befristung, andererseits befristet Beschäftigte zunehmend von Teilzeitarbeit betroffen sind. Die Befristungsquote von Teilzeitbeschäftigten (unter 35 Wochenstunden) wächst allein zwischen den Jahren 2004 und 2008 von 11% auf 20% an, wohingegen die der Vollzeitbeschäftigten (über 35 Wochenstunden) im gleichen Zeitraum von 13% auf 10% abnimmt. Ähnliche Tendenzen zeigt ein Mittelwertvergleich der Wochenarbeitszeit von befristet und unbefristet Beschäftigten. Sind Befragte mit und ohne Befristung bis 2004 in einem ähnlichen Arbeitsumfang pro Woche beschäftigt, weisen befristet Beschäftigte ab 2004 eine

signifikant niedrigere Wochenarbeitszeit auf. Das durchschnittliche Arbeitsvolumen von unbefristet Beschäftigten sinkt um 3,9 Wochenstunden bzw. um 11%, das von befristet Beschäftigten in weitaus stärkerem Maße um 8,2 Wochenstunden, d.h. um 23% (vgl. Abbildung 39). Infolge der Deregulierung von Erwerbsarbeit steigt das Prekaritätsrisiko im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe insofern, als dass Teilzeitbeschäftigte inzwischen häufiger auf Basis zeitlich befristeter Verträge tätig sind und sich für diese die Bedingungen für Lebensplanung und Aufstiegschancen erschweren. Umgekehrt scheint befristet Beschäftigten inzwischen häufiger nur Teilzeitarbeit angeboten zu werden, wobei eine Reduzierung der Einkommenshöhe in Kauf genommen werden muss.¹²⁸

Abbildung 39: Entwicklung der durchschnittlichen vereinbarten Wochenarbeitszeit im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe nach Befristung, SOEP 1993 bis 2011 (Mittelwerte)



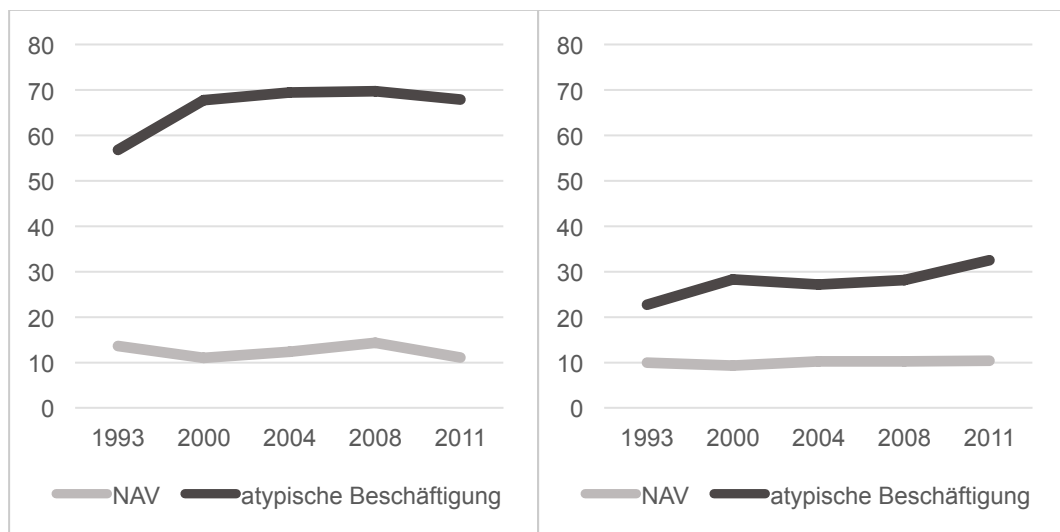
Quellen: SOEP 1993-2011, eigene Berechnungen.

Schließlich zeigen die deskriptiven Einkommensanalysen nach *Beschäftigungsverhältnis*, dass sich die Einkommenssituation für Befragte in atypischer Beschäftigung zunehmend unsicherer ausgestaltet. Während die Bruttomonatsverdienste und Bruttostundenlöhne von Beschäftigten aus Standarderwerbsformen im Trend stetig ansteigen, werden für atypisch Beschäftigte nur eine leichte Einkommenssteigerung und stagnierende Stundenlöhne festgestellt. Beziehen Befragte in atypischen Erwerbsformen 1993 bereits 39% weniger Bruttomonatseinkommen als Beschäftigte im Normalarbeitsverhältnis, vergrößert sich die Einkommensdifferenz bis 2011 auf 45%. Unter Kontrolle der Arbeitszeit nimmt das Lohngefälle auch beim Bruttostundenlohn zuungunsten atypisch Beschäftigter zu. Beziehen diese 1993 noch einen um 35% (!) *höheren* Lohn als Beschäftigte im Normalarbeitsverhältnis, verschwindet der Lohnvorsprung im Zeitverlauf. 2011 erhalten atypisch erwerbstätige Befragte nur noch 86% des Bruttostundenlohns von in Standarderwerbsformen tätigen Personen. Die Einkommensentwicklung nach Beschäftigungs-

¹²⁸ Die Analysen zeigen, dass der Anteil unfreiwilliger Teilzeitarbeit bei befristet Beschäftigten höher ausfällt als bei unbefristet Beschäftigten. Während Beschäftigte mit unbefristeten Verträgen 2011 nur zu 25% von einem Wunsch nach Arbeitszeiterhöhung berichten, erfolgt dies bei 38% der Beschäftigten mit zeitlich begrenzter Beschäftigungsdauer. 2008 fällt der Unterschied noch gravierender aus: 28% der unbefristet, jedoch 52% der befristet Beschäftigten wollen ihr Arbeitsvolumen erhöhen.

verhältnis entspricht dem Befund zunehmender Disparitäten der Niedriglohnbeschäftigung zwischen den Beschäftigtengruppen. Es wird eine (beinahe) stetige Vergrößerung der beiden Niedriglohnanteile unter atypisch Beschäftigten festgestellt, von 57% (1993) auf 68% (2011) basierend auf dem Bruttomonatsverdienst und von 23% (1993) auf 32,5% (2011) basierend auf dem Bruttostundenlohn. Die Niedriglohnquoten von Beschäftigten im Normalarbeitsverhältnis bleiben im Erhebungszeitraum stabil (vgl. Abbildung 40). Insgesamt werden die allgemeingesellschaftlichen Befunde bestätigt, nach denen ein Zusammenhang zwischen der Ausweitung atypischer Erwerbsformen und der Niedriglohnbeschäftigung vermutet wird (Kalina/Weinkopf 2008, S. 448, Wingerter 2009, S. 1086ff, Wagner 2010, S. 93ff, Eichhorst/Marx/Thode 2010, S. 31ff, Keller/Seifert 2011b, S. 28ff).

Abbildung 40: Entwicklung der Niedriglohnanteile auf Basis des Bruttomonatseinkommens (linke Graphik) und des Bruttostundenlohns (rechte Graphik) im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe nach Beschäftigungsverhältnis, SOEP 1993 bis 2011 (Angaben in Prozent)



Quellen: SOEP 1993-2011, eigene Berechnungen.

Anhand des Gini-Koeffizienten wird demonstriert, dass die Einkommensungleichheit zwischen der Beschäftigung in Standarderwerbsformen und in atypischer Erwerbsarbeit wächst. Beim Bruttomonatsverdienst steigt der Wert fast stetig von 0,12 (1993) auf 0,15 (2011) an, wobei mit 0,16 bereits 2004 die höchste Konzentration erreicht ist (vgl. Abbildung 5 im Anhang). Für den Bruttostundenlohn ergibt sich 1993 für Beschäftigte im Normalarbeitsverhältnis mit 0,07 eine hohe Einkommensungleichheit, da hier atypisch Beschäftigte wesentlich höhere Bruttostundenlöhne aufweisen (vgl. ebd.). Ab dem Erhebungsjahr 2000 dreht sich das Ungleichverhältnis um. Deshalb sinkt der Gini-Koeffizient zwischen 2000 und 2004 von 0,04 auf 0,01, wobei beide Gruppen annähernd gleichviel pro Stunde verdienen. Ab 2004 nimmt der Gini-Koeffizient von 0,01 auf 0,04 zu und erreicht damit erneut das Niveau von 2000 (vgl. ebd.).

In der Zusammenschau der Befunde zu den Gini-Koeffizienten nach den Beschäftigtensegmenten wird erstens für das *Arbeitsvolumen* festgehalten, dass vor allem zwischen den *Status- und Geschlechtergruppen* ein hohes Ausmaß der Ungleichverteilung der wöchentlichen Arbeitszeit besteht (Werte zwischen 0,04 bis 0,10), wohingegen bei den Merkmalen *Elternschaft* und *Tätigkeit im erlernten Beruf* niedrigere Konzentrationswerte ermittelt werden (Werte zwischen 0,005

bis 0,045). Bezüglich des *Bruttomonatsverdienstes* erweisen sich zweitens neben dem *Beschäftigungsverhältnis* die *Statusgruppen* als jene Merkmale, in denen die Einkommensungleichheit am stärksten zu Tage tritt (Werte zwischen 0,09 bis 0,20). Im mittleren Bereich folgen die Variablen *Geschlecht* und *Tätigkeit im erlernten Beruf* (Werte zwischen 0,06 bis 0,11). Ein geringeres Ausmaß der Einkommensungleichheit wird bei den Merkmalen *Tätigkeit im öffentlichen Dienst* und *Elternschaft* erreicht (Werte zwischen 0,01 bis 0,05). Drittens werden für den *Bruttostundenlohn* große ökonomische Disparitäten zwischen den *Statusgruppen* gefunden (Werte zwischen 0,06 und 0,12). Erst mit relativ weitem Abstand folgen die Merkmale *Tätigkeit im erlernten Beruf* (Werte zwischen 0,06 bis 0,08) sowie die Variablen *Geschlecht*, *Beschäftigungsverhältnis* und *Tätigkeit im öffentlichen Dienst* (Werte zwischen 0,01 bis 0,045). Inwiefern sich die Befunde einer zunehmenden Einkommensungleichheit zwischen den Beschäftigtensegmenten in multivariater Perspektive bestätigen lassen, wird im letzten Kapitel analysiert.

4.3.5.2 Die Berufsposition als Einflussfaktor des Einkommens im Trend

Für eine multivariate Prüfung der Polarisierungsannahme im Bezug auf sich auseinanderentwickelnde Einkommensverhältnisse zwischen den Beschäftigten des Samples der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe werden mit den SOEP-Daten der Erhebungsjahre 2000, 2004, 2008 und 2011¹²⁹ lineare Regressionsanalysen zum Einkommen durchgeführt, um die jeweiligen Regressionskoeffizienten und Bestimmtheitsmaße R^2 als Anpassungsgüte des Modells im Zeitverlauf miteinander zu vergleichen. So wird aus den Regressionen, die im schrittweisen Verfahren für das Bruttomonatseinkommen und den Bruttostundenlohn durchgeführt werden, die Entwicklung der Einflüsse der Einkommensprädiktoren nachvollzogen und im Kontext der Polarisierungsannahme interpretiert. Auf Grundlage theoretischer Annahmen und der deskriptiven Ergebnisse wird vermutet, dass sich der Einfluss der Berufsposition auf das Einkommen im Zeitverlauf vergrößert, was sich in einem Anstieg des Bestimmtheitsmaßes R^2 widerspiegeln müsste. Insbesondere zwischen Inhabern statushoher und statusniedriger Berufspositionen wird – auch unter Kontrolle weiterer Merkmale – von einer sich vergrößernden Einkommensungleichheit ausgegangen, worüber der mittlere Einkommensabstand zur Referenzgruppe, d.h. die Regressionskoeffizienten im Trend Aufschluss geben. Neben der Berufsposition, welche im meritokratischen Sinn als zentrale Determinante des Einkommens bestimmt wird, fließen soziodemographische, bildungs-, tätigkeits- und beschäftigungsbezogene Merkmale in die Regressionsanalysen ein. Insbesondere wird bei der Interpretation im Zeitverlauf auf die Entwicklung der Einflüsse der Merkmale *Geschlecht*, *Kinder*, *Tätigkeit im erlernten Beruf*, *Tätigkeit im öffentlichen Dienst* und *Beschäftigungsverhältnis* Bezug genommen, da sich für diese Merkmale in den bisherigen Befunden ebenfalls Polarisierungstendenzen andeuten.

Die Tabellen 22 bis 23 zeigen für das Bruttomonatseinkommen und den Bruttostundenlohn die Ergebnisse der im schrittweisen Verfahren berechneten Regressionsmodelle im Zeitverlauf, wobei jeweils nur das erste (vgl. Tabelle 22a und 22b) und das letzte Modell (vgl. Tabelle 23a und 23b) berichtet werden. Ausgewiesen sind die Regressionskoeffizienten (B) sowie die dazugehörigen Irrtumswahrscheinlichkeiten (Sternchen-Darstellung) und Konfidenzintervalle (CI) für die einzelnen UV bzw. deren Ausprägungen. Die Regressionskoeffizienten (B) geben bei dichotom

¹²⁹ Mit den SOEP-Daten des Jahres 1993 werden wegen geringer Fallzahlen keine Regressionsanalysen durchgeführt.

tomen UV über die mittlere Abweichung, hier über den mittleren Einkommensabstand zur Referenzgruppe (RK) Auskunft. Bei metrischer Skalierung, was nur auf die *Dauer der Betriebszugehörigkeit* zutrifft, beschreibt der Regressionskoeffizient (B) die Veränderung der AV pro Maßeinheit der UV, d.h. die Veränderung des Einkommens (AV) pro zusätzlichem Jahr im gleichen Betrieb (UV). Neben den Regressionskoeffizienten (B), die für den Trendvergleich herangezogen werden, wird bei der Ergebnisinterpretation auf standardisierte Regressionskoeffizienten (Beta-Werte) Bezug genommen, da diese den relativen Einfluss der Prädiktoren auf die AV besser abbilden. Mit den Regressionsgewichten wird beschrieben, welche UV im jeweiligen Erhebungsjahr den größten Einfluss auf das Einkommen besitzt. Eine Übersicht über die Beta-Werte für die Ausprägungen der UV ist im Anhang zu finden (vgl. Tabelle 13 im Anhang). Auch die Tabellen der restlichen Regressionsmodelle im Zeitverlauf sind dem Anhang beigefügt (vgl. Tabellen 14 bis 16 im Anhang). In der Ergebnisdarstellung sind das Bestimmtheitsmaß R^2 und die F-Statistik ausgewiesen, wobei diese nicht nur zur Überprüfung der Anpassungsgüte und Signifikanz der einzelnen Modelle, sondern – wie bereits geschildert – über den Trendvergleich von R^2 zur Analyse der Veränderung der Prädiktoreinflüsse verwendet werden.

Tabelle 22a und 22b zeigen die Ergebnisse der mittels Regressionsanalyse für jedes Erhebungsjahr (2000, 2004, 2008 und 2011) geschätzten Einflusses der Berufsposition auf das Einkommen der Beschäftigten des Samples der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe. Für das Bruttomonatseinkommen (vgl. Tabelle 22a) wird entsprechend der deskriptiven Befunde festgestellt, dass die Bedeutung der Berufsposition als Determinante des Einkommens im Zeitverlauf wächst. Das Bestimmtheitsmaß R^2 steigt im Trend von 0,19 auf 0,25 an (vgl. ebd.). Wird demnach allein die Berufsposition als Prädiktor des Einkommens berücksichtigt, kann dieser im Jahr 2000 erst 19%, im Jahr 2011 bereits 25% der Varianz des Bruttomonatseinkommens erklären. Dies weist auf eine Zunahme der Einkommensungleichheit zwischen den Statusgruppen hin, was mit Blick auf die Entwicklung der Regressionskoeffizienten (B) bestätigt wird. Nicht nur vergrößert sich der Einkommensabstand zur niedrigsten Statusgruppe (Referenzgruppe) erwartungsgemäß mit ansteigendem Berufsstatus, sondern auch im Zeitverlauf. Kräfte mit einfachen Tätigkeiten weisen im Vergleich zu den anderen Statusgruppen nicht nur ein signifikant geringeres Einkommen auf, sondern der Einkommensabstand vergrößert sich im Zeitverlauf merklich, sowohl bei den Führungskräften und Sachbearbeiter/innen, aber auch bei den Fachkräften. Verdienen Führungskräfte im Jahr 2000 bereits 1304 EUR mehr im Monat als Kräfte mit einfachen Tätigkeiten, beläuft sich der Wert im Jahr 2011 auf 1893 EUR (vgl. ebd.). Dies entspricht einer Wachstumsrate von ca. 45%.

Eine größere Veränderung des Bruttomonatseinkommens im Vergleich zur statusniedrigsten Gruppe wird bei den Sachbearbeiter/innen ermittelt. Hier wächst der mittlere Einkommensabstand von knapp 645 EUR auf 1094 EUR und damit um 69% (vgl. ebd.). Auch der Einkommensvorteil der Fachkräfte zu den Kräften mit einfachen Tätigkeiten vergrößert sich im Zeitverlauf merklich und zwar um 52%. Verdienen Fachkräfte im Jahr 2000 erst 463 EUR mehr, sind es 2011 bereits 705 EUR pro Monat (vgl. ebd.). Die deskriptiven Befunde haben diesbezüglich gezeigt, dass der sich vergrößernde Einkommensabstand zwischen beiden Statusgruppen auf Einkommensverluste bei den Kräften mit einfachen Tätigkeiten (seit 2004) zurückzuführen ist bei gleichzeitig stagnierenden Nominaleinkommen der Fachkräfte (vgl. Abbildung 30). Hingegen

nimmt der Einkommensabstand zwischen der Referenzgruppe (Kräfte mit einfachen Tätigkeiten) und den beiden statushöheren Gruppen (Sachbearbeiter/innen und Führungskräfte) auch aufgrund von Einkommenszuwächsen der statushöheren Gruppen, vor allem der Führungskräfte zu (vgl. ebd.). Zudem weisen die Konfidenzintervalle der Regressionskoeffizienten darauf hin, dass eine signifikante Zunahme der Einkommensungleichheit zwischen den Statusgruppen bzw. eine statusbedingte Auseinanderentwicklung der Bruttomonatsverdienste stattfindet. Vor allem bei den Sachbearbeiter/innen und Führungskräften werden für die Jahre 2000 und 2011 keine Überlappungen der Konfidenzintervalle festgestellt (vgl. Tabelle 22a). Die Entwicklung der Regressionskoeffizienten der Konstante, welche den Wert der AV wiedergibt, wenn alle UV auf 0 gesetzt sind, veranschaulicht für Modell 1 die im Trend sinkenden Bruttomonatseinkommen der Kräfte mit einfachen Tätigkeiten (vgl. ebd.).

Ähnliche Tendenzen werden aus Tabelle 22b für die Bruttostundenlöhne abgelesen. Auch hier nimmt der Lohnabstand mit ansteigendem Berufsstatus und im Zeitverlauf zu. Es zeigt sich jedoch, dass der Anstieg des Bestimmtheitsmaßes R^2 im Erhebungszeitraum nicht stetig verläuft wie im Modell 1 zum Bruttomonatseinkommen. Zwischen den Erhebungsjahren 2000 und 2004 sinkt R^2 und damit die Bedeutung der Berufsposition zur Vorhersage des Bruttostundenlohns (vgl. Tabelle 22b). Der Befund lässt sich mit Blick auf die deskriptiven Ergebnisse zur statusbezogenen Lohnentwicklung auf die in diesem Zeitraum für alle Statusgruppen steigenden Bruttostundenlöhne zurückführen, was mit gleichbleibenden Lohnabständen einhergeht und sich in einem stagnierenden Gini-Koeffizienten ausdrückt (vgl. Abbildung 30, Abbildung 5 im Anhang). Weitergehend wird an den R^2 -Werten abgelesen, dass die Berufsposition eine geringere Vorhersagekraft auf den Bruttostundenlohn als auf das Bruttomonatseinkommen ausübt. 2011 werden 15% der Varianz des Bruttostundenlohns mit der Berufsposition erklärt (vgl. Tabelle 22b). Dennoch verbessert sich die Anpassungsgüte des Modells im Trend, was – zumindest seit 2004, d.h. mit dem Abbau tariflich regulierter und arbeitsrechtlich strukturierter Erwerbsarbeit im Zuge der Einführung der Hartz-Gesetze – einen Anstieg der Lohnungleichheit zwischen den Statusgruppen vermuten lässt.

Die Entwicklung der Regressionskoeffizienten (B) zeigt zudem, dass sich vor allem bei den Führungskräften der Lohnabstand zum statusniedrigsten Segment im Zeitverlauf stetig und zwar von 5,10 EUR auf 7,53 EUR vergrößert, wohingegen die Werte bei den mittleren Berufspositionen im Trend schwankend sind, zuletzt aber eine sich vergrößernde Lohndifferenz andeuten (vgl. ebd.). Deskriptiv spiegelt sich dieser Trend darin wider, dass zwischen 2004 und 2008 alle Statusgruppen mit Ausnahme der Führungskräfte sinkende Nominallohne hinnehmen müssen. Während Führungskräfte im gesamten Erhebungszeitraum enorme Lohnzuwächse verbuchen können und die Bruttostundenlöhne der mittleren Berufspositionen seit 2008 ebenfalls wieder ansteigend sind, sinken die der niedrigsten Statusgruppe (Kräfte mit einfachen Tätigkeiten) nach 2008 weiter (vgl. Abbildung 30), was durch die Entwicklung der Regressionskoeffizienten der Konstante verdeutlicht wird (vgl. Tabelle 22b). Insgesamt weist der Lohnabstand bei Führungskräften mit ca. 48% die größte Entwicklung auf, gefolgt von dem der Fachkräfte mit 45% und dem der Sachbearbeiter/innen mit 34%. Dadurch, dass sich bei allen Statusgruppen die Konfidenzintervalle der Jahre 2000 und 2011 (knapp) überlagern, werden die Trends jedoch nicht als statistisch abgesichert interpretiert (vgl. ebd.).

Tabelle 22a: Die Berufsposition als Determinante des Bruttomonatseinkommens im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe im Trend, SOEP 2000 bis 2011 (lineare Regression, Modell 1)

2000 bis 2011 (Modell 1) AV = Bruttomonatseinkommen	2000 B [CI]	2004 B [CI]	2008 B [CI]	2011 B [CI]
<i>Berufsposition - RK: Kräfte mit einfachen Tätigkeiten</i>				
• Fachkräfte	463,48*** [285;642]	445,83*** [252;640]	630,93*** [401;861]	705,20*** [515;895]
• Sachbearbeiter/untere Führungsebene	645,50*** [490;801]	784,86*** [612;958]	907,53*** [697;1118]	1093,87*** [923;1265]
• Führungskräfte	1304,06*** [1105;1503]	1542,91*** [1288;1797]	1657,61*** [1412;1903]	1893,19*** [1634;2152]
Konstante	1178,29*** [1037;1320]	1193,40*** [1040;1347]	1023,00*** [828;1218]	990,82*** [839;1143]
F-Statistik	58,02***	55,22***	66,85***	85,27***
R-Quadrat	0,19	0,20	0,23	0,25
FALLZAHL (N)	724	742	663	732

Irrtumswahrscheinlichkeit p: *p < 0,05, **p < 0,01 ***p < 0,001. Quellen: SOEP 2000-2011, eigene Berechnungen.

Tabelle 22b: Die Berufsposition als Determinante des Bruttostundenlohns im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe im Trend, SOEP 2000 bis 2011 (lineare Regression, Modell 1)

2000 bis 2011 (Modell 1) AV = Bruttostundenlohn	2000 B [CI]	2004 B [CI]	2008 B [CI]	2011 B [CI]
<i>Berufsposition - RK: Kräfte mit einfachen Tätigkeiten</i>				
• Fachkräfte	2,17*** [1,02;3,33]	2,63** [0,92;4,34]	2,49** [1,03;3,95]	3,14*** [2,08;4,20]
• Sachbearbeiter/untere Führungsebene	3,72*** [2,71;4,73]	4,48*** [2,96;6,00]	4,14*** [2,80;5,48]	4,98*** [4,07;5,89]
• Führungskräfte	5,10*** [3,80;6,39]	5,61*** [3,77;7,45]	6,84*** [5,28;8,40]	7,53*** [6,25;8,81]
Konstante	8,69*** [7,77;9,61]	10,05*** [8,67;11,43]	9,50*** [8,26;10,74]	9,15*** [8,35;9,95]
F-Statistik	25,90***	15,75***	29,65***	56,67***
R-Quadrat	0,10	0,06	0,12	0,15
FALLZAHL (N)	724	742	663	732

Irrtumswahrscheinlichkeit p: *p < 0,05, **p < 0,01 ***p < 0,001. Quellen: SOEP 2000-2011, eigene Berechnungen.

Inwieweit sich die Entwicklung des Einflusses der *Berufsposition* auf das Einkommen der Beschäftigten im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe verändert, wenn weitere Prädiktoren berücksichtigt werden, zeigen die Tabellen 23a und 23b (als jeweils letzte Modelle) sowie die im Anhang abgelegten Tabellen 14 bis 16 (als jeweilige Zwischenschritte) (vgl. Tabelle 23a und 23b sowie Tabellen 14 bis 16 im Anhang). Die Ergebnisse der linearen Regressions-schätzung im Trend zum Bruttomonatseinkommen können in Tabelle 23a und die zum Bruttostundenlohn in Tabelle 23b nachvollzogen werden.

Für den statusbezogenen Effekt auf das *Bruttomonatseinkommen* (vgl. Tabelle 23a) wird festgehalten, dass dieser unter Kontrolle aller hinzugezogenen UV weiterhin bestehen bleibt und sich im Zeitverlauf für die Statusgruppen unterschiedlich ausgestaltet. Während sich die Einkommensdifferenz der beiden statushohen Gruppen (Sachbearbeiter und Führungskräfte) zur Referenzgruppe (Kräfte mit einfachen Tätigkeiten) im Trend auch im multivariaten Modell vergrößert, verringert sich der Einkommensabstand zwischen den beiden unteren Berufspositionen, d.h. von Fachkräften und Kräften mit einfachen Tätigkeiten, vor allem im Zeitraum 2000 bis 2008 merklich. Verdienen Führungskräfte im multivariaten Modell des Jahres 2000 erst 670 EUR mehr als Kräfte mit einfachen Tätigkeiten, sind es 2011 bereits 1115 EUR mehr im Monat. Auch für Beschäftigte der Sachbearbeiter-/unteren Führungsebene vergrößert sich der einkommensbezogene Vorsprung zur niedrigsten Stusebene kontinuierlich, wobei diese im Jahr 2000 erst 279 EUR, 2011 dann 450 EUR mehr Monatseinkommen beziehen (vgl. ebd.). Hingegen weist die Entwicklung der Regressionskoeffizienten bei den Fachkräften, anders als im einfachen Modell, auf eine Verringerung der Einkommensdifferenz und somit auf sich angleichende Einkommensverhältnisse zwischen den beiden statusniedrigen Gruppen hin. Während Fachkräfte im multivariaten Modell des Jahres 2000 noch ca. 229 EUR monatlich mehr als Kräfte mit einfachen Tätigkeiten verdienen, reduziert sich der Wert bis 2008 auf nur noch 196 EUR. Dieser ist zudem nicht mehr signifikant, so dass sich das Bruttomonatseinkommen der Fachkräfte nicht mehr signifikant von dem der Kräfte mit einfachen Tätigkeiten unterscheidet (vgl. ebd.). Die multivariaten Befunde unterstützen bis dahin die theoretische Annahme einer stärkeren Betroffenheit der Mittelschicht von sozialen Verunsicherungs- und Abstiegsängsten infolge der Zunahme ungleicher Arbeitsmarkt- und Einkommenschancen (Vogel 2011, Grabka/Frick 2008, Burzan 2008, Burzan/Berger 2010, Kraemer 2012). Das schrittweise Verfahren der Regressionsanalyse legt dabei offen, dass sich der Einkommensabstand zwischen beiden Statusgruppen maßgeblich verringert, wenn das Beschäftigungsverhältnis als Prädiktor kontrolliert wird (vgl. Tabelle 14a im Anhang). Fachkräfte müssen wegen des kontrollierten Effekts des Beschäftigungsverhältnisses (prozentual) wesentlich höhere Verluste des Einkommensabstandes zur Referenzgruppe hinnehmen als die beiden statushöheren Gruppen. Das bedeutet, dass die Zunahme atypischer Beschäftigung für Fachkräfte mit größeren ökonomischen Einbußen verbunden ist als für die beiden höheren Statusgruppen, da Fachkräfte häufiger davon betroffen sind. Erst für das Erhebungsjahr 2011 wird festgestellt, dass sich die Einkommensdifferenz zwischen den beiden niedrigen Statusgruppen wieder vergrößert. Im Modell 5, d.h. unter Berücksichtigung aller UV beziehen Fachkräfte signifikant und zwar ca. 238 EUR mehr Einkommen im Monat als Kräfte mit einfachen Tätigkeiten (vgl. Tabelle 23a), was – wie bereits geschildert – vornehmlich auf das sinkende Einkommensniveau der Kräfte mit einfachen Tätigkeiten bei gleichzeitig stagnierenden Einkommen der Fachkräfte zurückzuführen ist.

Tabelle 23a: Determinanten des Bruttomonatseinkommens im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe im Zeitverlauf, SOEP 2000 bis 2011 (lineare Regression, Modell 5)

2000 bis 2011 (Modell 5) AV = Bruttomonatseinkommen	2000 B [CI]	2004 B [CI]	2008 B [CI]	2011 B [CI]
<i>Berufsposition - RK: einfache Tätigkeiten</i>				
• Fachkräfte	229,41* [56;403]	203,18* [10;396]	196,46 [-20;413]	237,96** [69;406]
• Sachbearbeiter/untere Führungsebene	279,09** [113;445]	362,80*** [159;566]	405,70*** [187;625]	450,55*** [274;627]
• Führungskräfte	670,41*** [465;875]	823,57*** [544;1103]	826,18*** [558;1074]	1115,29*** [859;1371]
<i>Beschäftigungsverhältnis - RK: atypisch</i>				
• NAV	714,54*** [621;808]	807,04*** [708;906]	780,83*** [676;885]	775,40*** [661;890]
<i>Geschlecht - RK: Frauen</i>				
• Männer	505,18*** [394;617]	586,58*** [417;757]	445,67*** [312;579]	547,34*** [381;714]
<i>Kinder unter 16 Jahren im Haushalt - RK: JA</i>				
• NEIN	86,61* [5;168]	88,47 [-13;190]	95,43* [0;190]	112,31* [12;212]
<i>Berufsabschluss - RK: ohne FHS-/ Universitätsabschluss</i>				
• mit FHS-/Universitätsabschluss	185,59** [53;318]	215,76* [34;398]	213,75** [76;351]	12,21 [-161;185]
<i>Tätigkeit im erlernten Beruf - RK: NEIN</i>				
• JA	174,47** [48;301]	1,56 [-180;183]	-29,21 [-184;125]	226,66** [76;377]
<i>Beschäftigungsadäquanz - RK: unterwertig beschäftigt</i>				
• bildungsadäquat beschäftigt	4,47 [-147;156]	266,50** [77;456]	283,76** [118;450]	96,41 [-55;248]
<i>Betriebsgröße - RK: unter 200 Beschäftigte</i>				
• über 200 Beschäftigte	151,73*** [69;234]	124,23* [21;227]	122,22* [27;217]	76,37 [-24;176]
<i>Dauer der Betriebszugehörigkeit</i>				
	7,93** [3;13]	10,26** [4;16]	8,92** [4;14]	8,58** [3;14]
<i>Tätigkeit im öffentlichen Dienst - RK: NEIN</i>				
• JA	31,13 [-65;127]	83,71 [-31;199]	122,97* [26;220]	217,45*** [116;319]
Konstante	530,36*** [357;704]	423,17*** [231;615]	405,49*** [221;590]	355,03*** [222;488]
F-Statistik	58,67***	62,99***	64,47***	80,88***
R-Quadrat	0,50	0,51	0,54	0,53
FALLZAHL (N)	724	742	663	732

Irrtumswahrscheinlichkeit p: *p < 0,05, **p < 0,01 ***p < 0,001. Quellen: SOEP 2000-2011, eigene Berechnungen.

Neben der Berufsposition werden im multivariaten Regressionsmodell – trotz schwankender Werte – auch bei anderen Prädiktoren sich im Trend vergrößernde Einkommenseffekte ermittelt. So vergrößert sich der einkommensbezogene Vorsprung zwischen Befragten im Normalarbeitsverhältnis und in atypischer Erwerbsarbeit im Zeitverlauf leicht von ca. 714 EUR auf 775 EUR monatlich (vgl. ebd.). Der Einfluss des *Beschäftigungsverhältnisses*, das mit Blick auf die Beta-Werte in (fast) allen Erhebungsjahren erwartungsgemäß als die einflussreichste Determinante des Bruttomonatseinkommens identifiziert wird (vgl. Tabelle 13 im Anhang), ist jedoch nicht kontinuierlich anwachsend, sondern schwankend. Dabei ist der Einkommensabstand zwischen beiden Beschäftigtensegmenten mit ca. 807 EUR monatlich im Erhebungsjahr 2004 am größten, um danach wieder abzusinken (vgl. Tabelle 23a). Der im multivariaten Regressionsmodell berücksichtigte *Geschlechtereffekt* auf das Bruttomonatseinkommen entwickelt sich – ähnlich wie beim Beschäftigungsverhältnis – äußerst schwankend, obwohl ebenfalls eine sich vergrößernde Einkommensdifferenz zwischen männlichen und weiblichen Beschäftigten des Samples festgestellt wird. Verdienen Männer unter Kontrolle von soziodemographischen, bildungs-, tätigkeits- und beschäftigungsbezogenen Merkmalen im Jahr 2000 ca. 505 EUR mehr im Monat als Frauen, sind es im Jahr 2011 bereits 547 EUR mehr (vgl. ebd.). Die höchste Einkommensdifferenz besteht 2004, wo männliche Erwerbstätige bei vergleichbarer familiärer, qualifikatorischer und beruflicher Situation monatlich 587 EUR mehr verdienen (vgl. ebd.). Die Annahme, dass sich das Risiko der Einkommensprekarität für atypisch Beschäftigte und für Frauen im Zeitverlauf erhöht, wird demnach aus multivariater Sicht nur mit Einschränkungen bestätigt, da sich dieses seit 2004 wieder verringert. Mit Blick auf die Beta-Werte wird die Geschlechtszugehörigkeit über alle Erhebungsjahre hinweg nach dem Beschäftigungsverhältnis und der Berufsposition als wichtigste Determinante des Bruttomonatseinkommens identifiziert (vgl. Tabelle 13 im Anhang).

Während für die bildungsbezogenen Merkmale *Berufsabschluss* und *Beschäftigungsadäquanz* sowie für die tätigkeitsbezogenen Merkmale *Betriebsgröße*¹³⁰ und *Dauer der Betriebszugehörigkeit* keine Tendenzen einer zunehmenden Einkommensungleichheit gefunden werden, deutet die Entwicklung der Merkmale *Kinder unter 16 Jahren im Haushalt*, *Tätigkeit im erlernten Beruf* und *Tätigkeit im öffentlichen Dienst* auf sich vergrößernde Prädiktoreinflüsse hin. Damit werden die deskriptiven Befunde in multivariater Betrachtung bestätigt. Für Beschäftigte ohne Kinder werden im Vergleich zu Eltern nicht nur signifikant höhere Monatseinkommen, sondern sich im Trend auseinanderentwickelnde Einkommensverhältnisse ermittelt. Der Einkommensabstand zwischen beiden Segmenten fällt unter Kontrolle aller berücksichtigten UV und im Vergleich zu anderen Prädiktoren mit ca. 112 EUR im Jahr 2011 relativ moderat aus (vgl. Tabelle 23a). Dies spiegelt sich in den Beta-Werten des Merkmals wider, aufgrund derer der *Elternschaft* als Determinante des Einkommens eine geringere Bedeutung beigemessen wird als dem Beschäftigungsverhältnis, Geschlecht und der Berufsposition (vgl. Tabelle 13 im Anhang). Auch für das Merkmal *Tätigkeit im erlernten Beruf* wird festgestellt, dass sich der Einkommensabstand zwischen fachlich qualifizierten und nicht qualifizierten Personen vergrößert und zwar von 174 EUR auf 227 EUR monatlich (vgl. Tabelle 23a). Trotz einer schwankenden Entwicklung und nicht signifikanter Befunde in den Erhebungsjahren 2004 und 2008 deutet dies auf eine Polarisierung

¹³⁰ Die Regressionskoeffizienten der *Betriebsgröße* verringern sich im Zeitverlauf stetig. Zuletzt (2011) werden keine signifikanten Einkommensdifferenzen mehr zwischen Befragten aus größeren und kleineren Betrieben gefunden (vgl. Tabelle 23a).

der Einkommensstrukturen nach *fachlicher Qualifikation* hin, gleichwohl sich aus den Befunden zum *Berufsabschluss* keine eindeutigen Tendenzen ableiten lassen (vgl. ebd.). Schließlich weisen Beschäftigte des öffentlichen Dienstes bei sich stetig vergrößernder Einkommenslücke im Erhebungsjahr 2011 ein um 217 EUR höheres Bruttomonatseinkommen auf als Beschäftigte des nicht-öffentlichen Sektors, d.h. des Dritten Sektors und der Privatwirtschaft (vgl. ebd.). Somit werden die theoretischen Annahmen bestätigt, nach denen im Zuge von Ökonomisierungstendenzen eine Auflösung tariflicher Strukturen und eine Absenkung von Einkommensstandards mit entsprechend negativen Konsequenzen für die Beschäftigten vor allem im nicht-öffentlichen Sozial-, Erziehungs- und Pflegesektor stattfindet (Dahme/Trube/Wohlfahrt 2007, Dathe 2011, Dathe/ Hohendanner/Priller 2009, Ellguth/Kohaut 2011, Tepe/Kroos 2010).

Insgesamt werden mit Modell 5 der Regressionsschätzung zwischen 50% und 53% der Varianz des Bruttomonatseinkommens erklärt, wobei das Bestimmtheitsmaß R^2 im Trend (fast) kontinuierlich anwächst. Dies deutet auf eine stärkere Erklärungskraft des Modells und der hinzugezogenen Prädiktoren für das Einkommen hin, wofür neben der Berufsposition vor allem das Beschäftigungsverhältnis, Geschlecht, die Elternschaft und Tätigkeit im öffentlichen Dienst einen Bedeutungszuwachs erfahren haben. Deutlich wird die Zunahme von Einkommensungleichheit im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe mit Blick auf die Regressionskoeffizienten der Konstante, deren Werte sich im Zeitverlauf von 530 EUR auf 355 EUR verringern (vgl. Tabelle 23a). Das bedeutet, dass das Bruttomonatseinkommen von jenen Beschäftigten im Trend sinkt, auf welche die Ausprägungen aller im multivariaten Modell bestimmten Referenzkategorien zutreffen. Einschränkend ist anzumerken, dass die sich in allen Erhebungsjahren überlagernden Konfidenzintervalle der Regressionskoeffizienten keine statistische Absicherung der multivariaten Trends zulassen (vgl. ebd.).

Tabelle 23b zeigt die Entwicklung der im multivariaten Modell zum *Bruttostundenlohn* berücksichtigten Prädiktoren im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe (vgl. Tabelle 23b). Basierend auf deskriptiven signifikanten Zusammenhängen weicht die Auswahl der UV hier – ähnlich wie in der logistischen Regression zur Niedriglohnbeschäftigung – leicht vom Modell zur Schätzung des Bruttomonatseinkommens ab. Hinsichtlich der Entwicklung des Einflusses der *Berufsposition* auf den Bruttostundenlohn werden unter Kontrolle aller hinzugezogenen UV im Zeitverlauf sich erhöhende, jedoch schwankende Lohnabstände zur Referenzgruppe ermittelt. Bei den Sachbearbeiter/innen und Führungskräften vergrößert sich die Lohnlücke bis 2008, um sich bis 2011 wieder etwas zu verringern. Die höchste Lohndifferenz wird im Erhebungsjahr 2008 erreicht, wo Beschäftigte der Sachbearbeiter-/unteren Führungsebene 2,77 EUR und Führungskräfte 5,16 EUR mehr Stundenlohn als Kräfte mit einfachen Tätigkeiten beziehen (vgl. ebd.). Die Entwicklung der Lohnlücke zwischen den beiden statusniedrigen Gruppen ist ebenfalls schwankend. Zwischen 2000 und 2008 werden keine signifikanten Lohnunterschiede ermittelt, demzufolge Fachkräfte keine signifikant höheren und sich vergrößernden Bruttostundenlöhne aufweisen als Kräfte mit einfachen Tätigkeiten. Erst 2011 verdienen Fachkräfte wieder signifikant und zwar 1,27 EUR pro Stunde mehr (vgl. ebd.). Im Unterschied zum Modell 1 (vgl. Tabelle 22b) relativiert sich der Anstieg der Lohnungleichheit in allen Statusgruppen durch die Kontrolle der Einflüsse weiterer Prädiktoren, z.B. des Geschlechts, der Arbeitsplatzregion, Befristung. Obwohl sich eine stetige Zunahme der statusbezogenen Einkommensungleichheit wie im

multivariaten Modell der Regressionsschätzung des Bruttomonatseinkommens (vgl. Tabelle 23a) nicht feststellen lässt, wird eine Polarisierungstendenz konstatiert, da sich trotz schwankender Werte der Einkommensabstand aller anderen Statusgruppen im Vergleich zu Kräften mit einfachen Tätigkeiten im Trend vergrößert. Darüber hinaus weisen die Beta-Werte darauf hin, dass die Berufsposition in Relation zu den anderen UV als die bedeutendste Determinante des Bruttostundenlohns angesehen werden muss (vgl. Tabelle 13 im Anhang).

Tabelle 23b: Determinanten des Bruttostundenlohns im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe im Zeitverlauf (lineare Regression, Modell 4, SOEP 2000 bis 2011)

2000 bis 2011 (Modell 4) AV = Bruttostundenlohn	2000 B [CI]	2004 B [CI]	2008 B [CI]	2011 B [CI]
<i>Berufsposition - RK: einfache Tätigkeiten</i>				
• Fachkräfte	1,18 [-0,15;2,50]	1,12 [-0,92;3,17]	1,27 [-0,34;2,89]	1,27* [0,08;2,46]
• Sachbearbeiter/untere Führungsebene	2,15** [0,89;3,41]	2,45* [0,42;4,48]	2,77** [1,16;4,37]	2,42*** [1,23;3,61]
• Führungskräfte	3,23*** [1,74;4,73]	3,45** [1,18;5,71]	5,16*** [3,38;6,94]	4,64*** [3,15;6,12]
<i>Geschlecht - RK: Frauen</i>				
• Männer	1,17** [0,31;2,03]	2,20** [0,93;3,47]	0,87 [-0,13;1,87]	1,34** [0,37;2,30]
<i>Arbeitsplatzregion - RK: Ostdeutschland</i>				
• Westdeutschland	2,15*** [1,47;2,83]	2,01*** [0,99;3,03]	1,57*** [0,79;2,35]	1,93*** [1,28;2,57]
<i>Tätigkeit im erlernten Beruf - RK: NEIN</i>				
• JA	1,06* [0,10;2,02]	1,49 [-0,05;3,04]	0,49 [-0,67;1,64]	1,87*** [0,93;2,81]
<i>Dauer der Betriebszugehörigkeit in Jahren</i>				
	0,08*** [0,04;0,12]	0,09** [0,03;0,15]	0,10*** [0,06;0,14]	0,09*** [0,06;0,13]
<i>Tätigkeit im öffentlichen Dienst - RK: NEIN</i>				
• JA	0,04 [-0,70;0,77]	1,11* [0,09;2,12]	1,05** [0,31;1,79]	1,18*** [0,54;1,82]
<i>Befristung - RK: befristet beschäftigt</i>				
• unbefristet beschäftigt	1,84*** [0,90;2,78]	0,24 [-1,13;1,62]	1,46** [0,45;2,46]	1,25** [0,33;2,18]
Konstante	5,14*** [3,88;6,39]	6,91*** [5,11;8,71]	6,10*** [4,64;7,55]	5,42*** [4,33;6,51]
F-Statistik	19,76***	11,22***	21,48***	37,19***
R-Quadrat	0,20	0,12	0,23	0,30
Fallzahl (N)	724	742	663	732

Irrtumswahrscheinlichkeit p: *p < 0,05, **p < 0,01, ***p < 0,001. Quellen: SOEP 2000-2011, eigene Berechnungen.

Auch der Einfluss der *Geschlechtszugehörigkeit* auf den Bruttostundenlohn verläuft im Trend – ähnlich wie im multivariaten Modell zur Schätzung des Bruttomonatseinkommens – schwankend, aber mit vergrößernder Tendenz. Demnach nimmt der Lohnabstand zwischen männlichen und weiblichen Beschäftigten von 1,17 EUR (2000) auf 1,34 EUR (2011) zu, wenngleich dieser 2004 mit 2,20 EUR den höchsten Wert erreicht (vgl. Tabelle 23b). Der Gender Pay Gap vergrößert sich im Sample also leicht, obwohl z.B. der Effekt der Berufsposition und der durch die AV kontrollierte Einfluss des Arbeitsvolumens konstant gehalten werden. Die deskriptive Trendanalyse zum Bruttostundenlohn nach Geschlecht wird relativiert, bei der – im Unterschied zur Niedriglohnbeschäftigung – ein sich vergrößernder Lohnabstand zwischen Männern und Frauen *nicht* festgestellt wurde. Ferner wird beim Merkmal *Tätigkeit im erlernten Beruf* eine sich im Zeitverlauf vergrößernde Ungleichheit in den Bruttostundenlöhnen ermittelt. Während fachlich qualifizierte Beschäftigte im Jahr 2000 ca. 1,06 EUR stündlich mehr verdienen als Beschäftigte, deren Tätigkeit nicht dem erlernten Beruf entspricht, sind es 2011 bereits 1,87 EUR mehr. Ähnlich wie in der Regressionsschätzung zum Bruttomonatseinkommen ist dieser Trend nicht stetig, sondern schwankend mit nicht signifikanten Effekten in den Jahren 2004 und 2008 (vgl. Tabelle 23b). Einen ebenfalls schwankenden Trend der Lohnungleichheit zeigen schließlich Beschäftigte des *öffentlichen Dienstes* im Unterschied zu Beschäftigten des nicht-öffentlichen Sektors. Gleichwohl wächst die Differenz des Bruttostundenlohns zwischen beiden Sektoren unter Kontrolle aller UV von (dem nicht signifikanten Wert) 0,04 EUR auf (den signifikanten Wert) 1,18 EUR (vgl. ebd.). Demnach treffen die theoretischen Ansätze, nach denen sich ungleiche Einkommensverhältnisse infolge des Rückgangs der Tarifbindung und einer allgemeinen Lohnflexibilität vergrößern, auch für die Differenz in den Bruttostundenlöhnen zwischen öffentlichem und nicht-öffentlichem Sektor zu (Antonczyk/Fitzenberger/Sommerfeld 2011, S. 16). Insgesamt lässt der Vergleich der Beta-Werte allerdings die Schlussfolgerung zu, dass die Einflüsse der Prädiktoren *Geschlecht*, *Tätigkeit im erlernten Beruf* und *Tätigkeit im öffentlichen Dienst* auf den Bruttostundenlohn in allen Erhebungsjahren geringer ausfällt als von anderen im Modell berücksichtigten UV (z.B. der Arbeitsplatzregion und Dauer der Betriebszugehörigkeit), deren Effekte im Zeitverlauf jedoch stagnieren (vgl. Tabelle 13 im Anhang).

Insgesamt werden mit dem multivariaten Modell des Erhebungsjahres 2011 immerhin 30% der Varianz des Bruttostundenlohns erklärt. Das Bestimmtheitsmaß R^2 steigt im Zeitverlauf von 0,20 auf 0,30 an, jedoch nicht stetig, sondern mit einer sinkenden Anpassungsgüte (0,12) im Erhebungsjahr 2004. Trotz schwankender Entwicklungen sowie sich bei allen Werten überlagernder Konfidenzintervalle deuten die Befunde des Bruttostundenlohns in multivariater Perspektive auf eine im Trend zunehmende Lohnungleichheit zwischen den Beschäftigtensegmenten hin. Ähnlich wie in der Regressionsschätzung zum Bruttomonatseinkommen werden vor allem die Berufsposition, das Geschlecht, die Tätigkeit im öffentlichen Dienst und die Tätigkeit im erlernten Beruf als von wesentlicher Relevanz für die Analyse eines steigenden Lohngefälles im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe gedeutet.

4.4 Zwischenfazit III: Verdrängung und Polarisierung

Die mit den SOEP-Daten der Jahre 1993 bis 2011 ermittelten Befunde zur Bildungs- und Beschäftigungssituation im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe deuten insgesamt auf einen widersprüchlichen Strukturwandel durch Professionalisierungs- und Prekarisierungsprozesse hin. Zunächst lassen sich im Kontext von Professionalisierung und bezogen auf die *Bildungssituation* eindeutige Qualifikationsstrukturverschiebungen feststellen. Zeichnen sich die Bildungsprofile der Beschäftigten in den 1990er Jahren mehrheitlich durch berufliche Ausbildungsabschlüsse aus, wird im Zuge von Akademisierung, Verwissenschaftlichung und höheren Berufsanforderungen einerseits und von Ökonomisierung und Ressourcenknappheit andererseits häufiger auf heterogene Qualifikationsprofile zurückgegriffen. Zwar wird ein allgemeiner Anstieg des Qualifikationsniveaus beobachtet, jedoch haben sich die Bildungs- und Berufsformen im Sample im Kontext der stärkeren Nutzung dieses *skill mix* weitgehend ausdifferenziert. Neben Personen mit beruflichen Bildungsabschlüssen sind akademisch qualifizierte Beschäftigte vertreten, die vor allem *professionalisierte Berufspositionen*, d.h. Stellen der Leitungs- und Führungsebene einnehmen. Gleichermaßen wird ein enormer Anstieg von Beschäftigten mit Berufsfachschulabschlüssen festgestellt, deren Qualifikationsniveau im Schnitt geringer ist, als das der übrig beruflich Qualifizierten, insbesondere jener Befragten mit Fachschulabschlüssen. Da Beschäftigte mit Berufsfachschulabschlüssen häufiger auf niedrigen und mittleren Berufspositionen anzutreffen sind und Akademiker/innen vorrangig die Führungspositionen besetzen, lässt sich anhand der SOEP-Daten nachzeichnen, dass beruflich Ausgebildete trotz eines insgesamt zurückgehenden Anteils zunehmend auf der niedrigsten Hierarchiestufe beschäftigt sind. Insofern wird der Verdrängungsannahme zugestimmt, bei der davon ausgegangen wird, dass Beschäftigte mit Berufsausbildung infolge von Akademisierungs- und Schließungsprozessen von höheren und mittleren Berufspositionen auf niedrigere Statusbereiche zurückgedrängt werden und sich für diese nur noch geringe Aufstiegsmöglichkeiten ergeben. Bei der Überprüfung bildungsinadäquater Beschäftigung wird die Verdrängungsannahme zwar nicht für alle Beschäftigtensegmente, jedoch für beruflich Qualifizierte der unteren Berufsposition bestätigt, da für diese Erwerbstätigenunterwertige Beschäftigungsverhältnisse im Zeitverlauf zunehmen. Schließlich wird mit den Ergebnissen vermutet, dass sich infolge der aufgezeigten Qualifikationsstruktur- und Statusverschiebungen im Sample die Konkurrenzsituation zwischen den Beschäftigtensegmenten verschärft. Hierauf deuten die Befunde zur Weiterbildungsbeteiligung der Befragten hin. Im Kontext steigender Qualifikationsanforderungen im Berufsfeld gewinnt non-formales und informelles Lernen eine größere Bedeutung und wird verstärkt aus Anpassungsmotiven wahrgenommen. Vor allem bei älteren Beschäftigten, beruflich Qualifizierten und niedrigeren Statusgruppen wird zwischen 1993 und 2008 eine überproportional hohe Teilnahme an berufsbezogenen Kursen und Lehrgängen beobachtet. Es wird geschlussfolgert, dass dies als Anpassungsleistung an die sich abzeichnenden Verdrängungsprozesse zur Sicherung von Beschäftigungsfähigkeit und Berufsstatus erfolgt.

Im Kontext von Prekarisierungsprozessen wurde im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe außerdem die *Beschäftigungssituation* untersucht. Mit den Trendanalysen zu den Beschäftigungs- und Einkommensstrukturen wurde zunächst eine Ausweitung atypischer Erwerbsformen, vor allem der Teilzeitarbeit und Befristung sowie eine steigende Niedriglohnquote do-

kumentiert. Obwohl diese Befunde einen gesamtgesellschaftlichen Trend widerspiegeln, wird im Vergleich zum Gesamtsample des SOEP festgestellt, dass die Teilzeit- und Befristungsquote sowie der (auf Basis des Bruttomonatseinkommens berechnete) Niedriglohnanteil im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe höher ausfallen. Zudem wird ein sukzessiv sinkender Beschäftigtenanteil mit Sondervergütungen ermittelt, der neben dem sinkenden Einkommensniveau ebenfalls eine Verschlechterung der Einkommensbedingungen vermuten lässt. Weitergehend kann ein Anstieg von Beschäftigten mit Überstunden sowie eine stetig sinkende Beschäftigung im öffentlichen Sektor belegt werden. Zuletzt genannte Entwicklung wird im Kontext des Stellenabbaus im öffentlichen Dienst und zunehmender Privatisierungstendenzen im Sozial-, Erziehungs- und Pflegesektor interpretiert. Für die Analyse der Beschäftigungs- und Einkommensstrukturen nach Beschäftigtensegmenten lässt sich zudem festhalten, dass neben Frauen, Beschäftigten mit Kindern und Beschäftigten niedriger Stausebenen vor allem Beschäftigte mit fachfremden Qualifikationsprofilen und Beschäftigte des nicht-öffentlichen Sektors in atypischer Beschäftigung und Niedriglohnbeschäftigung anzutreffen sind. In Bestätigung der Polarisierungsannahme legen die Befunde außerdem nahe, dass die besagten Gruppen nicht nur stärker, sondern auch *in zunehmendem Ausmaß* von Beschäftigungs- und Einkommensprekarität betroffen sind. Insbesondere für die Einkommensentwicklung der Statusgruppen wird beobachtet, dass sich die Löhne auf der Führungsebene einerseits und auf der Helfer-/Assistenzenebene andererseits im Zeitverlauf stärker auseinanderentwickeln. Dabei vergrößert sich deren Einkommensabstand auch unter Kontrolle soziodemographischer, bildungs-, tätigkeits- und beschäftigungsbezogener Merkmale. Für Fachkräfte wird – zumindest bis 2008 – eine sukzessive Annäherung an das Einkommensniveau der Beschäftigten auf Assistenz-/Helferniveau festgestellt. Trotz schwankender Entwicklungen vergrößert sich in multivariater Perspektive ebenfalls der Einkommenseffekt der Merkmale Geschlecht, Elternschaft, Tätigkeit im erlernten Beruf und Tätigkeit im öffentlichen Dienst.

5

Diskussion und Ausblick

5. Diskussion und Ausblick

Im letzten Kapitel erfolgt im Kontext der zugrundeliegenden Fragestellung eine theoretische Einordnung und abschließende Diskussion der zentralen Ergebnisse der vorliegenden Arbeit. Hierbei werden die Befunde zur Bildungs- und Beschäftigungssituation sowie zur Verdrängungs- und Polarisierungsannahme miteinander in Bezug gesetzt. Daran anknüpfend wird der Ertrag der Arbeit hervorgehoben sowie deren methodischen Einschränkungen erläutert. Schließlich werden in einem Ausblick die praktischen Implikationen für pädagogische und pflegerische Berufsfelder sowie inhaltliche Anknüpfungspunkte für die (in Entstehung begriffene) sozialwissenschaftliche Dienstleistungsforschung dargelegt.

Theoretische Einordnung und Diskussion der zentralen Ergebnisse

Ausgangspunkt der vorliegenden Arbeit stellte der konstatierte Widerspruch pädagogischer und pflegender Berufe zwischen steigenden Qualifikationsanforderungen und Professionalisierungsbestrebungen einerseits sowie deren Image als *Sackgassenberufe* mit unsicheren Beschäftigungsverhältnissen, niedriger Entlohnung, schlechten Aufstiegschancen und geringer gesellschaftlicher Anerkennung andererseits dar. Das Forschungsinteresse bestand darin, die bildungs- und berufsstrukturellen Entwicklungen in Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufen nachzuzeichnen und die mit den Prozessen der Professionalisierung und Prekarisierung verbundenen Folgen auf die Beschäftigten zusammenhängend zu analysieren. Folgende Fragestellung diente der Untersuchung als übergreifender Orientierungsrahmen:

Wie spiegeln sich Professionalisierung und Prekarisierung in der Bildungs- und Beschäftigungssituation von Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufen wider, wie hängen diese Entwicklungen konkret zusammen und welche Auswirkungen sind damit für die Beschäftigten verbunden?

Mit Bestandsaufnahme des theoretischen und empirischen Forschungsstandes zur Professionalisierung und Prekarisierung wurden für die Bildungs- und Beschäftigungssituation des Sozial-, Erziehungs- und Pflegebereichs die beiden Thesen der Verdrängung und Polarisierung herausgearbeitet. Die *Verdrängungsannahme* geht aus professionalisierungstheoretischer sowie bildungs- und arbeitsmarktsoziologischer Perspektive davon aus, dass sich im Zuge steigender Berufsanforderungen die qualifikationsbezogenen Selektionsprozesse im Berufsfeld verstärken, indem für Führungs- und Leitungspositionen vornehmlich hochqualifizierte Beschäftigte rekrutiert werden. Beschäftigte mit ausschließlich beruflicher Qualifikation werden hingegen von traditionellen Aufstiegswegen abgekoppelt und auf wenig attraktive Berufspositionen abgedrängt (Wilensky 1972, Blossfeld 1983, Müller 1998, 2001, Schiener 2006). Infolge höherer Anforderungsprofile und einer verschärften Konkurrenzsituation zwischen den Beschäftigtensegmenten steigt die Bedeutung des beruflichen Weiterlernens an, wobei sich vor allem ältere, beruflich qualifizierte Fachkräfte aus Anpassungsmotiven sowie zur Sicherung der eigenen Beschäftigungsfähigkeit verstärkt beruflich fort- und weiterbilden (Meifort/Becker 2001, Baethge-Kinsky/Holm/Tullius 2004, Dehnbostel 2008). Bei der *Polarisierungsthese* wird aus arbeitsmarktsoziologischer Sicht angenommen, dass sich infolge des Zurückgreifens auf heterogene Bildungs- und Berufsprofile eine stärkere Segmentierung der Beschäftigten abzeichnet. Im Zuge von Ökonomisierungs- und Prekarisierungsprozessen geht dies mit einer Verschärfung sozialer und ökonomischer Disparitäten im Berufsfeld einher. Demnach wird von einer Spreizung der Be-

schäftigungs- und Einkommensstrukturen zwischen einzelnen Beschäftigtensegmenten ausgegangen, die mit divergierenden Qualifikations- und Tätigkeitsanforderungen, einer statusbezogenen Schließung, geschlechtlichen Segmentierungsprozessen sowie einer abnehmenden Tarifbindung erklärt wird (Doeringer/Priore 1979, Sengenberger 1987, S. 52, Groß 2009, S. 504, Giesecke/Verwiebe 2009, Haupt 2012). Es wird vermutet, dass sich neben einem *professionalisierten Segment* der Verwaltungs-, Leitungs- und Managementebene, in dem hochqualifizierte Beschäftigte tätig sind und welches noch relativ oft durch sichere Arbeitsverhältnisse und Einkommenszuwächse gekennzeichnet ist, ein *prekäres Segment* herausbildet, das für die vom Abstieg bedrohten Fachkräfte mittlerer Qualifikationsniveaus und für das un-/angelernte Hilfs-/Assistenzpersonal angesichts einer hohen Quote atypischer Beschäftigung und Niedriglohnarbeit ein hohes Prekaritätsrisiko birgt (Kraemer/Bittlingmayer 2001, Wolf 2011, S. 97).

Im Kontext der übergreifenden Fragestellung wurden durch die Untersuchungen mit den SOEP-Daten der Jahre 1993 bis 2011 die Annahmen der Verdrängung und Polarisierung im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe in ihren Grundannahmen bestätigt. In den Analysen zur Qualifikationsstrukturentwicklung wurde zunächst ein allgemeiner Anstieg des durchschnittlichen Qualifikationsniveaus ermittelt, der sich nicht nur in höheren schulischen und beruflichen Bildungsabschlüssen der Beschäftigten bzw. einer steigenden durchschnittlichen Ausbildungsdauer, sondern auch in wachsenden Qualifikationsanforderungen (im Sinne einer höheren erforderlichen Ausbildung) widerspiegelt (vgl. Kapitel 4.2.1). Insofern wird zum einen jenen professionalisierungstheoretischen Ansätzen entsprochen, in denen der *idealtypische Professionalisierungsverlauf* an einer verstärkten Wissenssystematisierung bzw. Institutionalisierung und Akademisierung der Berufsausbildung sowie der Verwissenschaftlichung der Berufspraxis festgemacht wird (Hartmann 1972, Wilensky 1972). Zum anderen deuten die Befunde, vor allem der überproportionale Anstieg der durchschnittlichen Ausbildungsdauer bei älteren Beschäftigten, auf einen *allgemeingesellschaftlichen Trend zur Höherqualifizierung* hin. Bereits der systemtheoretische Professionsansatz von Stichweh (1992) und Kurtz (2010) weist insofern auf die Folgen der Expansion des Wissenschaftssystems hin, als dass durch einen breiteren Zugang zu akademisierten Wissensbeständen und dessen Erosion nicht mehr nur in den klassischen Professionen (Medizin, Recht), sondern auch in Semi-Professionen (Etzioni 1969, Toren 1969) oder professionalisierungsbedürftigen Berufen (Oevermann 2002) wie den Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufen Möglichkeiten zur Verwissenschaftlichung eröffnet werden (Stichweh 1992, Kurtz 2010). Aus Sicht der Arbeitsmarkt- und Berufsbildungsforschung wird der Erosionsprozess akademisierter Wissensbestände mit den Bildungsreformen der letzten Jahrzehnte (Bildungsexpansion, Bologna-Reform) und einem gesteigerten Interesse der Individuen an höheren Bildungstiteln in Verbindung gebracht (Alesi/Teichler 2013, Kessl 2006, Severing/Teichler 2013). Deren Ursachen *und* Folgen werden als tiefgreifender Wandel arbeitsweltlicher Berufsstrukturen, Tätigkeitsinhalte und Qualifikationsanforderungen beschrieben und empirisch belegt (Kupka 2006, Solga 2011). Auch die mit den SOEP-Daten durchgeführten Trendanalysen der von den Beschäftigten eingenommenen Berufsposition, bei denen ein Anstieg von Beschäftigten mit (hoch-)qualifizierten Tätigkeiten ermittelt wird, weist auf ein *qualifikationsbedingtes Upgrading der Tätigkeitsstruktur* hin (vgl. Abbildung 20). Demgemäß wird der Anstieg des Qualifikations- und Tätigkeitsniveaus sowohl als Ausdruck eines Akademisierungs- und Verwissenschaftlichungsprozesses, als auch als allgemeingesellschaftlicher Trend zur Höherqualifizierung interpretiert, wo-

bei der empirische Vergleich mit dem Sample aller Beschäftigten des SOEP (Vergleichssample) nur bedingt einen höheren Professionalisierungsgrad des Samples der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe hervorbringt.¹³¹ Anzunehmen ist, dass der Beschäftigtenanstieg von Akademiker/innen eine Folge des gesellschaftlich steigenden Bedarfs nach professionellen sozialen Dienstleistungstätigkeiten widerspiegelt und jenen (Teil-) Akademisierungsprozess indiziert, der in den Berufsfeldern der Sozialen Arbeit, Pflege und Erziehertätigkeit berufspolitisch vorangetrieben wird (Kruse 2004, Amthor 2003, Kreutzer 2005, Pasternack 2013) und sich in Befunden zur Qualifikationsstrukturentwicklung aus anderen, berufsspezifischen Studien zeigt (BGW 2012, S. 57, Simon 2012, S. 30f, Autorengruppe Fachkräftebarometer 2014, S. 33).

Die Befunde der vorliegenden Arbeit lassen darauf schließen, dass der einsetzende Akademisierungs- und Verwissenschaftlichungsprozess im Berufsfeld eine stärkere *Segmentierung und Hierarchisierung von Beschäftigtengruppen* hervorruft. Diese Annahme findet sich bereits in älteren Professionsansätzen wider, in denen mit kritischem Blick auf die idealtypische Ausformulierung des Professionsbegriff auf soziale Unterschiede und Hierarchien zwischen Professionsangehörigen hingewiesen wird (Bucher/Strauss 1972). Auch aus systemtheoretischer Sicht wird soziale Segmentierung im Berufsfeld bei der Beschreibung der gesellschaftlichen Ausdifferenzierung von Funktionssystemen insofern mitgedacht, als dass mit fortschreitender Wissensausbreitung und -entgrenzung eine Hierarchisierung zwischen tätigkeitsnahen Berufsgruppen postuliert wird, bei denen Leitprofessionen die Handlungsvollzüge untergeordneter Berufsgruppen kontrollieren (Stichweh 1992, Kurtz 2002, 2010). Eine explizite Herleitung von Segmentierung und Hierarchisierung im Berufsfeld infolge von Akademisierungsprozessen erfolgt im professionalisierungstheoretischen Phasenmodell (Wilensky 1972, Daheim 1973). Hier werden die Auswirkungen qualifikationsbedingter Strukturveränderungen im Berufsfeld als ein Aushandeln *professionalisierter Berufspositionen* beschrieben, als steigende Konkurrenzbeziehungen zwischen Beschäftigtengruppen benannt und erstmals unter die Verdrängungsannahme subsumiert (vgl. ebd.). Im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe wird vor dieser theoretischen Folie eine wachsende Heterogenität in den beruflichen Bildungsabschlüssen festgestellt, die sich in einem prozentualen Anstieg von Akademiker/innen und von Beschäftigten mit Berufsfachschulabschlüssen widerspiegelt. Deren Qualifikationsniveau liegt aufgrund einer nur ein- bis dreijährigen Ausbildung unter dem von Beschäftigten mit abgeschlossener Lehre, Fachschulabschlüssen oder Abschlüssen der Schulen des Gesundheitswesens (zusammengefasst als Beschäftigte mit Berufsausbildung) (vgl. Kapitel 4.2.1). In theoretischen Aufsätzen zur Qualifikationsstrukturentwicklung im Dienstleistungssektor wird diese samplespezifische Besonderheit mit der *Herausbildung eines Hilfskraftsystems* erklärt, das trotz berufspolitischer Professionalisierungsbemühungen kennzeichnend für die Beschäftigtenstruktur in den Berufen ist (Bischoff-Wanner 2002, S. 9). Dabei erfolgt der zunehmende Einsatz von nur teilqualifizierten Beschäftigten insofern relativ problemlos, da pädagogische und pflegerische Berufe kein gesetzlich ge-

¹³¹ Für die Qualifikationsstrukturen wird konstatiert, dass Akademiker/innen im Vergleichssample in jedem Erhebungsjahr häufiger vertreten sind. Der Anteil von Beschäftigten mit FHS-Reife/Abitur fällt in beiden Samples hingegen ähnlich hoch aus (vgl. Tabelle 2 im Anhang). Für die Tätigkeitsstrukturen wird zwar ein höherer Führungskräfteanteil für das Vergleichssample ermittelt, jedoch lassen sich nach Hinzuziehen der unteren Führungsebene für das Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe eine höhere Quote von Beschäftigten mit (hoch-) qualifizierten Tätigkeiten feststellen, was zumindest bei breiterer Definition von Führungskräften auf einen höheren Professionalisierungsgrad schließen lässt (vgl. Abbildung 20).

geschütztes Kompetenzmonopol beanspruchen und die hierarchischen Qualifikationsstufen nicht mit einem spezifischen Tätigkeitsprofil versehen sind (Kälble 2006, S. 222f). Die Problematik der ungeschützten Qualifikationsprofile wird im Kontext jenes, historisch manifestierten Professionalisierungshindernisses gesehen, das die gesellschaftliche Wahrnehmung von pädagogischer und pflegerischer Dienstleistungsarbeit als hausarbeitsnahe, niedrigproduktive und von Frauen freiwillig erbrachte Laintätigkeiten impliziert (Krüger 2003a, S. 128). Da Anstellungsträger zudem autonom über die benötigte Personalzusammensetzung entscheiden, wird aus Mangel an ökonomischen und personellen Ressourcen eher auf ein heterogenes Spektrum an Bildungs- und Qualifikationsprofilen (*skill mix*) zurückgegriffen (Krüger 2003b, S. 501ff, Thielhorn 2012, S. S. 125f).¹³² In diesem Kontext wird von heterogenen Einstellungspraxen, Einsatzfeldern, Beschäftigungsbedingungen und Entlohnungsstrukturen der Beschäftigten in Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufen ausgegangen. Befunde aus anderen, berufsspezifischen Untersuchungen bestätigen zumindest die Heterogenität der im Berufsfeld anzutreffenden Qualifikationsstrukturen (BGW 2012, S. 57, Simon 2012, S. 30f, Autorengruppe Fachkräftebarometer 2014, S. 33).

Weitergehend bringen die Trendanalysen zur Bildungssituation im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe mehrere Befunde hervor, die eine tendenzielle Bestätigung der Verdrängungsannahme indizieren. Zum einen wird anhand des Ergebnisses eines prozentualen Anstiegs von fachlich qualifizierten Beschäftigten (Tätigkeit im erlernten Beruf) von einer Zunahme von *Schließungsprozessen nach außen* ausgegangen, aufgrund derer der Berufszugang im Sinne einer Verfachlichung inzwischen stärker kontrolliert wird und für nicht fachlich qualifizierte eingeschränkt ist (Wilensky 1972).¹³³ Zum anderen deuten die Ergebnisse auf *berufsinterne Schließungsprozesse* hin, bei denen Führungs- und Leitungspositionen häufiger mit Akademiker/innen besetzt und beruflich qualifizierte auf niedrige Berufspositionen verdrängt werden (Müller 2001, S. 58ff, Schiener 2006, S. 25). In der logistischen Regressionsanalyse wird der Berufsabschluss als wichtigster Einflussfaktor der Berufsposition identifiziert, was jene Theorien bekräftigt, in denen von einer anhaltenden Wirkungskraft des meritokratischen Leistungsprinzips und einer engen strukturellen Kopplung zwischen Berufsqualifikation und -status ausgegangen wird (Thurow 1975, Müller/Mayer 1976, Kreckel 1992, Solga 2005). Daneben zeigen die deskriptiven Trendanalysen zur *statusbezogenen Qualifikationsstrukturentwicklung* auf, dass die Quote von Führungskräften mit Hochschulabschluss ansteigt, während bei Führungskräften mit Berufsausbildung ein Anteilsverlust konstatiert wird (vgl. Abbildung 21). Unter den Führungskräften mit Hochschulabschluss nimmt im Zeitverlauf die Quote von Beschäftigten mit *beruflich-akademischen Bildungsprofilen* zu, bei denen sowohl ein beruflicher, als auch ein akademischer Berufsabschluss vorliegt. Dieser, auch bei Franz (2011) ermittelte Trend lässt vermuten, dass das Nachholen akademischer Bildungstitel für den sozialen Aufstieg in eine Leitungsposition an Bedeutung gewinnt (Franz 2011, S. 193f). Während auf Leitungsebene immer häufiger Akademiker/innen anzutreffen sind, steigt der Anteil von Beschäftigten mit Berufsausbildung – trotz einer insgesamt stark sinkenden Entwicklung – auf der niedrigsten Berufsposition deutlich an

¹³² Dies stellt eine Erklärung dafür dar, dass im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe zwischen 2008 und 2011 die Quote von Akademiker/innen leicht rückläufig und die Quote von Beschäftigten ohne Berufsausbildung leicht ansteigend ist. Eine derartige Entwicklung wird im Vergleichssample nicht festgestellt (vgl. Tabelle 2 im Anhang).

¹³³ Der Rückgang von Beschäftigten ohne Berufsausbildung entspricht ebenfalls diesem Trend (vgl. Abbildung 11).

(vgl. Abbildung 21). Hiervon sind weniger Fachschulabsolventen als Beschäftigte mit abgeschlossener Lehre und gesundheitsschulischer Ausbildung betroffen, deren Aufstiegs- und Karrierechancen angesichts dieses Trends vermutlich eine massive Verschlechterung erfahren (Bischoff-Wanner 2002). Während Beschäftigte ohne Berufsausbildung vermehrt aus dem Berufsfeld exkludiert werden, nehmen Beschäftigte mit Berufsausbildung immer häufiger Tätigkeiten auf Hilfs-/Assistenzniveau wahr. Unklar bleibt, ob mit dem Verdrängungsprozess eine Entwertung klassischer Berufsausbildungsabschlüsse oder eine qualifikationsbedingte Aufwertung der Tätigkeitsstruktur auf den unteren Hierarchiestufen verbunden ist. Die Ergebnisse zum Ausmaß, zur Entwicklung und Struktur unterwertiger Beschäftigung deuten insofern auf die erste Annahme hin, als dass Beschäftigte mit Berufsausbildung auf der niedrigsten Stusebene ihre Tätigkeit als zunehmend bildungsinadäquat empfinden, gleichwohl die Entwicklung insgesamt schwankend ist und Akademiker/innen – vermutlich aufgrund der Wahrnehmung der Berufe als fachliche, jedoch nicht professionalisierte Tätigkeiten – wesentlich häufiger (jedoch im Trend weniger) von einem geringeren Anforderungsniveau berichten. Da die Zunahme unterwertiger Beschäftigung bei beruflich Qualifizierten der niedrigsten Stusebene mit dem Befund der zunehmenden Quote dieses Beschäftigtensegments korrespondiert, wird von einem Bedingungsgefüge beider Entwicklungen ausgegangen (vgl. Kapitel 4.2.5.2). Vergleichbare Untersuchungen wurden in der Inadäquanzforschung (Büchel 1998, Fehse/Kerst 2007, Rukwid 2012) bisher nicht vorgenommen.

Schließlich werden die Befunde zum *Weiterbildungsverhalten* der Beschäftigten im Kontext der Verdrängungsannahme interpretiert. Es wird festgestellt, dass die Beteiligungsrate an non-formalen und informellen Lerngelegenheiten im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe zunimmt und sich auf einem höheren Niveau befindet als im Vergleichssample (vgl. Kapitel 4.2.3). Als ursächlich für die hohe und anwachsende Weiterbildungsteilnahme der Beschäftigten wird die gesellschaftsbedingte Zunahme von Berufsanforderungen benannt, die besonders in wissensintensiven, professionalisierungsbedürftigen Berufen – gerade angesichts gesetzlich initiiert Strukturvorgaben – eine beständige Aktualisierung des individuellen Wissensstandes und ein stetiges, berufsbezogenes Weiterlernen erforderlich macht (Meifort/Becker 2001, S. 168, Kaiser 2005, S. 99ff). Darauf weisen die empirischen Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung insofern hin, als dass für das Weiterbildungsmotiv *Anpassung an neue Entwicklungen im Beruf* die höchsten und im Zeitverlauf steigende Zustimmungswerte ermittelt werden (vgl. Tabelle 13). Im Kontext der Verdrängungsannahme scheint sich darüber hinaus zu bestätigen, dass vor allem ältere Personen mit mittleren Berufsabschlüssen zur Sicherung des beruflichen Status quo und aus Sorge um einen sozialen Abstieg eine gesteigerte Qualifizierungs- und Weiterbildungsbereitschaft zeigen (Daheim 1973, S. 245, Brödel 2001, S. 20f). Die Trendanalyse der Weiterbildungsquote nach einzelnen Beschäftigtengruppen ergibt für ebenjenes Segment überproportionale Entwicklungen, die sich in dieser Form im Vergleichssample nicht wiederfinden lassen (vgl. Kapitel 4.2.3). Dem entspricht, dass in der multivariaten Betrachtung der Wahrscheinlichkeit, an non-formaler und informeller beruflicher Weiterbildung teilzunehmen, im Sample kein signifikanter Einfluss des Alters und der Berufsqualifikation gefunden wird und diesbezüglich keine oder eine geringere Selektivitätsproblematik vorzufinden ist (vgl. Kapitel 4.2.4 und Tabelle 5 im Anhang). Obwohl der Berufsstatus als wichtigste Determinante der Teil-

nahme an non-formalen und informellen Lerngelegenheiten identifiziert wird¹³⁴, legt die deskriptive Trendanalyse einen überproportionalen Anstieg der Weiterbildungsquote der niedrigsten Statusgruppe (Kräfte mit einfachen Tätigkeiten) und hierunter der Beschäftigten mit abgeschlossener Lehre und gesundheitsschulischer Ausbildung offen. Während daneben nur bei Fachkräften ein leichter Anstieg des berufsbezogenen Weiterlernens ermittelt wird, weisen Beschäftigte der höchsten Hierarchiestufen (Führungskräfte, Sachbearbeiter/untere Führungsebene) sinkende oder stabile Anteilswerte auf (vgl. Abbildung 24). Die Befunde untermauern die theoretische Annahme, dass die auf niedrige Hierarchiestufen verdrängten Beschäftigten mit Berufsausbildungsabschlüssen über die häufigere Teilnahme an berufsbezogener Fort- und Weiterbildung versuchen, ihre status- und einkommensbezogenen Beschäftigungschancen zu verbessern.

Denn der Blick auf die Beschäftigungssituation im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe zeigt, dass die Berufsstrukturen neben qualifikationsbedingten Selektions- und Schließungsprozessen Anzeichen einer relativ großen Beschäftigungs- und Einkommensunsicherheit aufweisen, die vor allem für Mütter, niedrige Statusgruppen, fachlich nicht Qualifizierte und Beschäftigte des nicht-öffentlichen Sektors mit einem erhöhten und zunehmenden Prekaritätsrisiko einhergeht (vgl. Kapitel 4.3). Zunächst wird mit den deskriptiven Trendanalysen der Beschäftigungsmerkmale ein deutlicher *Anstieg atypischer Erwerbsformen*, vor allem der Teilzeitarbeit, Befristung und geringfügigen Beschäftigung nachgezeichnet, deren ermittelten Quoten sich auf einem höheren Niveau befinden und entwickeln als im Vergleichssample (vgl. Abbildung 25). Damit werden zum einen die theoretischen Annahmen und empirischen Befunde aus jenen Arbeitsmarktstudien bestätigt, die seit den 1990er Jahren eine gesamtgesellschaftliche Ausweitung atypischer Beschäftigungsverhältnisse infolge neoliberaler und arbeitsmarktpolitischer Deregulierung und Flexibilisierung (z.B. Teilzeit- und Befristungsgesetz, Hartz-Reformen) konstatieren und als Prekarisierungsprozesse diskutieren (Brehmer/Seifert 2008, Keller/Seifert 2011a, 2011b, Wingerter 2009, Wagner 2010, Castel/Dörre 2009, Hepp 2012, Kraemer 2012). Zum anderen werden die empirischen Befunde aus berufsspezifischen Studien zur Beschäftigungssituation in der Sozialen Arbeit, Pflege und Erziehertätigkeit bekräftigt und neben der Entwicklung der Teilzeitarbeit um tragfähige Trendinformationen zur Befristung und geringfügigen Beschäftigung ergänzt, die aufgrund einer unzureichenden Datenlage bisher kaum in Untersuchungen erfasst wurden (Züchner/Cloos 2012, S. 944, Bröring/Buschmann 2012, S. 45ff, Simon 2012, S. 58, Auth 2013, S. 417, Autorengruppe Fachkräftebarometer 2014, S. 125). Als Erklärung für den höheren Anteil atypisch beschäftigter Personen im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe werden neben dem hohen Frauenanteil, der im Kontext der Vereinbarkeitsproblematik von Familie und Beruf eine Verwobenheit zur Teilzeitarbeit und geringfügigen Beschäftigung impliziert, von strukturellen Ursachen, z.B. höheren Arbeitsbelastungen und einem geringeren Angebot an Vollzeitstellen ausgegangen. Die Trendanalyse zur unfreiwilligen Teilzeitarbeit hat diesbezüglich zwar steigende, jedoch keine vom Vergleichssample abweichenden Werte ergeben (vgl. Kapitel 4.3.1).

¹³⁴ Die ermittelte *statusbezogene Selektivität* stellt die Relevanz der Berufsposition als erklärende Variable in multivariaten Modellen zur Schätzung der beruflichen Weiterbildungsbeteiligung heraus (Behringer 1999, S. 138f). Demnach nehmen Führungskräfte angesichts des Bedeutungsanstiegs von Management- und Personalführungsseminaren signifikant häufiger an berufsbezogenen Kursen und Lehrgängen teil (vgl. Kapitel 4.2.4).

Neben den atypischen Erwerbsformen werden in der vorliegenden Arbeit zur Einschätzung der Beschäftigungssituation im sozialen Dienstleistungsbereich Befunde zur Personalentwicklung im öffentlichen Dienst, zu abgeleisteten Überstunden sowie zur Einschätzung von Arbeitsbedingungen und Anerkennungsdimensionen dargelegt (vgl. Kapitel 4.3.1). Es wird sich an die Annahme einer *zunehmenden Ökonomisierung und Privatisierung* im Sozial-, Erziehungs- und Pflegesektor angelehnt, was neben der Ausweitung atypischer Beschäftigungsverhältnisse zu einem merklichen Stellenabbau im öffentlichen Dienst, einer verstärkten Arbeitszeitflexibilisierung und -verdichtung sowie einer sinkenden tarifvertraglichen Abdeckung führt (Dahme/Trube/Wohlfahrt 2007, Buestrich/Wohlfahrt 2008, Möhring-Hesse 2011, Wolf 2011, Seithe 2012, Vesper 2012). In Bestätigung dessen wird für das Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe eine enorme Beschäftigtenabnahme im öffentlichen Dienst festgestellt, die im Vergleichssample nicht beobachtet wird (vgl. Tabelle 17). Außerdem wird ein Anstieg von Beschäftigten mit Überstunden ermittelt, der im Vergleichssample deutlich niedriger ausfällt. Auch eine im Zeitverlauf zunehmende und relativ zum Vergleichssample erhöhte Nutzung von Arbeitszeitkonten als Instrumente unbezahlter Mehrarbeit lässt sich beobachten. Schließlich bringt ein Vergleich der Einschätzung von Arbeitsbedingungen (Zeitdruck, Arbeitsverdichtung, Gefährdung des Arbeitsplatzes) und Anerkennungsdimensionen (erbrachte Leistungen, beruflicher Aufstieg, Entlohnung) zwischen beiden Samples eine schlechtere Bewertung durch Beschäftigte aus Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufen hervor, was das negative Image der sozialen Dienstleistungstätigkeiten als *Sackgassenberufe* untermauert (vgl. Tabelle 18).

Weitergehend legen die Trends zu den *Einkommensstrukturen* offen, dass Beschäftigte des Samples der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe im Schnitt weniger verdienen und geringere Einkommenszuwächse zu verzeichnen haben als alle Beschäftigten im SOEP (vgl. Abbildung 26). Hierfür werden nicht nur das überproportionale Ausmaß atypischer Beschäftigung und die steigende Tendenz erodierender Tarifstrukturen, sondern – in Anlehnung an Ansätze aus der Geschlechterforschung – auch die geringere ökonomische Anerkennung weiblich konnotierter Tätigkeiten verantwortlich gemacht (Friese 2004, S. 33f, Wolf 2011, S. 92f, Raehlmann 2013, S. 154, Liebeskind 2004). Die Trendanalyse des *Einkommensniveaus* ergibt ferner, dass der auf Basis des Bruttomonatseinkommens berechnete Niedriglohnanteil zwar in beiden Samples ansteigt, im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe aufgrund der hohen Teilzeitquote jedoch wesentlich höher ausfällt. Hingegen liegen die in beiden Samples ansteigenden Werte des auf dem Bruttostundenlohn basierenden Niedriglohnanteils deutlich unter denen des Vergleichssamples, was mit dem hohen Grad der Verfachlichung der pädagogischen und pflegerischen Berufe erklärt wird, aufgrund derer sich die Löhne auf den mittleren Einkommensbereich konzentrieren (vgl. Abbildung 27). Zum einen bestätigen die deskriptiven Trends die in der Arbeitsmarktforschung belegte Annahme eines seit Mitte der 1990er Jahre expandierenden Niedriglohnsektors in Deutschland (Kalina/Weinkopf 2014). Zum anderen wird für den Sozial-, Erziehungs- und Pflegebereich eine Bestandsaufnahme der Einkommensverhältnisse aufgezeigt, die in der *Dritte-Sektor-Forschung* (Dathe/Kistler 2002, Dathe/Hohendanner/Priller 2009, Dathe 2011) oder quantitativen Erhebungen zur Beschäftigungssituation in der Sozialen Arbeit, Pflege oder Erziehtätigkeit (Fuchs-Rechlin 2011, Beher/Fuchs-Rechlin 2013, Simon 2012, Bispinck/Dribbusch/Öz/Stoll 2013, Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft 2007, 2010) aufgrund fehlender Einkommensangaben bisher nicht oder nur unzureichend abgebildet war.

Darüber hinaus legt die Untersuchung der *Beschäftigungs- und Einkommensstrukturen nach Beschäftigtensegmenten* für die Klärung der Frage, welche Gruppen *in besonderem Ausmaß* von Beschäftigungs- und Einkommensprekarität betroffen sind, interessante Befunde dar. Ein signifikant höheres *Risiko einer atypischen Beschäftigung* wird vor allem für Frauen, Eltern kleiner Kinder, westdeutsche Beschäftigte und Fachkräfte ermittelt, wohingegen bildungs- und beschäftigungsbezogene Merkmale – in deskriptiver oder multivariater Betrachtung – nicht relevant sind (vgl. Tabelle 19). Ein signifikant höheres Risiko einer Niedriglohnbeschäftigung auf Basis des Bruttomonatseinkommens tragen neben atypisch Beschäftigten vor allem Frauen und Eltern kleiner Kinder, niedrige Statusgruppen, nicht-fachlich Qualifizierte und Beschäftigte des nicht-öffentlichen Sektors (vgl. Tabelle 20). Die auf Basis des Bruttostundenlohns geschätzte logistische Regressionsanalyse hat (in leicht abgewandelter Weise) vor allem für Frauen, Altenpfleger/innen, nicht-fachlich Qualifizierte, atypisch Beschäftigte und Beschäftigte des nicht-öffentlichen Sektors ein signifikant höheres Risiko für Einkommensprekarität indiziert. Für die Berufsposition ergeben sich erst unter Kontrolle des Beschäftigungsverhältnisses als zuletzt hinzugefügtes Erklärungsmerkmal keine signifikanten Effekte mehr (vgl. Tabelle 21). Die Ergebnisse bestätigen die aus der Prekarisierungsforschung bekannten Befunde, in denen vor allem Frauen bzw. Mütter, gering Qualifizierte und Personen mit geringem Berufsstatus als *Risikogruppen* für Beschäftigungs- und Einkommensprekarität identifiziert werden (Wingerter 2009, S. 1084, Keller/Seifert 2011b, S. 18ff, Kalina/Weinkopf 2014, S. 4f).

Zur Prüfung der Polarisierungsthese werden deskriptive und multivariate Trendauswertungen der Beschäftigungs- und Einkommensstrukturen nach den in den logistischen Regressionsanalysen identifizierten Risikogruppen vorgenommen (vgl. Kapitel 4.3.5). Im Kontext von Verdrängungs- und Schließungsprozessen einerseits und Ökonomisierungs- und Prekarisierungsprozessen andererseits wird von einem Anstieg der Beschäftigungs- und Einkommensungleichheit im Berufsfeld ausgegangen, im Zuge dessen einzelne Beschäftigtensegmente nicht nur in stärkerem, sondern auch *in zunehmendem Maße* von Beschäftigungs- und Einkommensprekarität betroffen sind. Hierfür wird sich an arbeitsmarktsoziologischen Segmentations- und Schließungstheorien angelehnt, in denen von einer Segmentierung des Arbeitsmarktes ausgegangen wird, die im Zuge der Deregulierung der Erwerbsarbeit und der Abnahme der Tarifbindung im öffentlichen Sektor zu einer tendenziellen Polarisierung der Berufsstruktur in offene und geschlossene Beschäftigungssysteme führt (Doeringer/Priore 1971, Sengenberger 1987, Koehler/Krause 2010). Für die Beschäftigtensegmente, vor allem für die Statusgruppen sind diese Prozesse mit einem unterschiedlichen, über Bildungszertifikate geregelten Schließungspotential und dadurch mit ungleichen Beschäftigungs-, Einkommens- und Karrierechancen verknüpft (Sørensen 1983, Giesecke/Verwiebe 2009, Haupt 2012, Groß 2009, 2012). In Entsprechung dieser theoretischen Annahmen wird in den Trendanalysen *erstens* für die *Statusgruppen* eine Zunahme sozialer und ökonomischer Disparitäten nachgewiesen. So entwickeln sich die prozentualen Anteile an atypischer Beschäftigung und Niedriglohnarbeit für Kräfte mit einfachen Tätigkeiten überproportional (vgl. Tabelle 29 und 31). Im Trend des Bruttomonatseinkommens lässt sich ab 2004 (und mit Inkrafttreten der Hartz-Gesetze) eine klare Auseinanderentwicklung nachzeichnen. Während die höheren Statusgruppen Einkommenszuwächse verzeichnen, stagnieren oder sinken die Einkommen auf den niedrigen Hierarchiestufen. Auch die Trends zum Bruttostundenlohn zeigen, dass außer den Führungskräften alle Statusgruppen seit 2004 stag-

nierende oder sinkende Stundenlöhne in Kauf nehmen müssen (vgl. Abbildung 30). Diese deskriptiven Befunde spiegeln sich in steigenden Gini-Koeffizienten wider (vgl. Abbildung 32) und bestätigten sich in multivariater Hinsicht. Denn unter Kontrolle soziodemographischer, bildungs- und beschäftigungsbezogener Einflüsse hat sich der Einkommensabstand zwischen den Statusgruppen im Zeitverlauf vergrößert, beim Bruttomonatseinkommen durchgehend, beim Bruttostundenlohn zumindest bis 2008, um sich 2011 nur leicht zu verringern (vgl. Tabelle 23a und 23b). Darüber hinaus wird die These der erodierenden Mittelschicht bekräftigt, nach der durch die fortschreitende Absenkung von Beschäftigungs- und Einkommensstandards auch die *gesellschaftliche Mitte*, d.h. Erwerbspersonen in mittleren Berufs- und Einkommenslagen von einem höheren Prekaritäts- und Armutrisiko erfasst werden (Vogel 2008, Burzan 2008, Burzan/Berger 2010, Kraemer 2012). Zumindest bis 2008 wird für Fachkräfte beim Bruttomonatseinkommen ein sich verringernder Einkommensabstands zur niedrigsten Statusgruppe ermittelt (vgl. Tabelle 23a). Beim Bruttostundenlohn erzielen Fachkräfte in Relation zur niedrigsten Statusgruppe bis 2008 keine signifikant höheren Löhne (vgl. Tabelle 23b). Die Ergebnisse indizieren eine sich vergrößernde Ungleichheit in den Beschäftigungs- und Einkommensbedingungen zwischen den Statusgruppen, wobei für Kräfte mit einfachen Tätigkeiten, aber auch für Fachkräfte das Risiko für Beschäftigungs- und Einkommensprekarität über die Zeit zunimmt.

Zweitens wird – vor allem in den deskriptiven Trendanalysen – für *Frauen und* darunter insbesondere für *Mütter kleiner Kinder* ein zunehmendes Ausmaß an Beschäftigungs- und Einkommensprekarität ermittelt. Es zeigt sich, dass sich die Werte zur Arbeitszeit, atypischen Beschäftigung und Niedriglohnarbeit bei Frauen im Vergleich zu Männern und bei Müttern im Vergleich zu Frauen ohne (kleine) Kinder signifikant unterscheiden und im Zeitverlauf stärker auseinanderentwickeln.¹³⁵ Bei Männern und Vätern (kleiner Kinder) können diese Tendenzen hingegen nicht festgestellt werden (vgl. Abbildung 33-36). Obwohl sich der Anteil von Müttern kleiner Kinder im Sample verringert, steigt deren Teilzeitquote enorm an. Demnach wird nicht von einer zunehmenden Erwerbsbeteiligung von Müttern ausgegangen, sondern von deren sinkenden Integrations- und Partizipationschancen im Betrieb. In Anlehnung an die Theorie der *statistischen Diskriminierung* sowie an geschlechterkritische Ansätze wird angenommen, dass allein die gesellschaftliche Wahrnehmung von Frauen als potentiell unflexible Arbeitskraft im Kontext der Verfügbarkeitsproblematik unter veränderten Marktbedingungen zu deren sozialer und finanzieller Schlechterstellung im Erwerbsleben führt (Solga 2005, S. 65f, Groß 2012, S. 462, Nickel 2009, S. 218, Dörre 2007, S. 35ff, Stolz-Willig 2012, S. 363). Insofern wird die Annahme von Gottschall (2010) bekräftigt, in der von einer sozialen Polarisierung nicht nur zwischen den Geschlechtern, sondern auch zwischen Frauen ausgegangen wird, wobei soziale Differenzierungen nach Elternschaft verstärkt werden und sich für arbeitende Mütter zu einer strukturellen Barriere hinsichtlich Karriere- und Einkommenschancen verfestigen (Gottschall 2010, S. 686). Die deskriptiven Ergebnisse werden in multivariater Hinsicht insofern relativiert, als dass mit Blick auf die Einkommensentwicklung nach Geschlecht unter Kontrolle von qualifikations-, status- und beschäftigungsbezogenen Merkmalen eher ein schwankender Trend zu verzeichnen

¹³⁵ Eine Ausnahme stellt der Befund dar, dass keine signifikanten Unterschiede und keine im Zeitverlauf zunehmende Spreizung des auf dem Bruttostundenlohn basierenden Niedriglohnanteils nach Elternschaft ermittelt werden. Da der Bruttostundenlohn eine Kontrolle der abgeleiteten Arbeitszeit impliziert, spiegelt dieser Befund die Verwobenheit zwischen Elternschaft und Teilzeitarbeit /geringfügiger Beschäftigung wider.

ist. Dennoch steigt der Einkommensabstands zwischen Männern und Frauen insgesamt (leicht) an (vgl. Tabelle 23a und 23b). Die multivariaten Befunde zum Bruttomonatseinkommen nach Elternschaft zeigen zudem für Eltern kleiner Kinder eine Zunahme der Einkommensungleichheit. Demnach wird die Annahme eines steigenden Armutsrisikos von weiblichen Beschäftigten und vor allem von Müttern des Samples aus multivariater Sicht tendenziell bekräftigt.

Eine Verstärkung sozialer und ökonomischer Disparitäten im Berufsfeld wird *drittens* zwischen Beschäftigten mit und ohne Fachqualifikation festgestellt. Zeigten die deskriptiven Ergebnisse für dieses Beschäftigtensegment für alle nachgezeichneten Merkmale (Arbeitszeit, Befristung, atypische Beschäftigung, Einkommen, Niedriglohnarbeit) eine Spreizung der Beschäftigungs- und Einkommensstrukturen an (vgl. Abbildung 38 und 39), was sich in einem ansteigenden Gini-Koeffizienten ausdrückt (vgl. Abbildung 40), verweisen die multivariaten Trendanalysen des Einkommens auf eher schwankende Entwicklungen. Dennoch wird unter Kontrolle soziodemographischer, tätigkeits- und beschäftigungsbezogener Einflüsse für die Monats- und Stundenverdienste eine wachsende Einkommenslücke nach Fachqualifikation ermittelt (vgl. Tabelle 23a und 23b). Im Unterschied zum steigenden Effekt der Fachqualifikation lassen sich zwischen den Berufsabschlüssen der Befragten einerseits und Prozessen steigender Beschäftigungs- und Einkommensungleichheit andererseits keine signifikanten Zusammenhänge feststellen, was mit dem meritokratischen Prinzip von Qualifikation, Beschäftigung und Einkommen erklärt wird, nach dem die Berufsqualifikation als wichtigster Einflussfaktor des Berufsstatus und dieser als wichtigster Einflussfaktor des Einkommens herangezogen wird (Kreckel 1992, Solga 2005).

Im Kontext der Polarisierungsannahme deuten die Befunde *viertens* auf sich auseinanderentwickelnde Arbeits- und Einkommensverhältnisse zwischen Beschäftigten des öffentlichen und nicht-öffentlichen Sektors sowie *fünftens* zwischen atypisch Beschäftigten und Beschäftigten im Normalarbeitsverhältnis hin. In den deskriptiven Trends wird für das Merkmal *Tätigkeit im öffentlichen Dienst* eine Spreizung vor allem in der Befristungspraxis, in den Niedriglohnanteilen und seit 2000 in den Einkommensbedingungen ermittelt. Ein Anstieg der Einkommensungleichheit wird in der multivariaten Trendanalyse mit einem sich vergrößernden Effekt des Merkmals auf das Bruttomonatseinkommen und den Bruttostundenlohn bestätigt. Die Befunde legen die Vermutung nahe, dass sich im Zuge von Ökonomisierung und Privatisierung tarifvertragliche Absicherungen im Sozial-, Erziehungs- und Pflegesektor auflösen und angesichts des gravierenden Stellenabbaus im öffentlichen Dienst eine steigende Anzahl von Arbeitnehmer/innen privater und gemeinnütziger Träger im Unterschied zu staatlichen Einrichtungen von sich verschlechternden Arbeitsbedingungen, Beschäftigungssicherheiten und Verdienstmöglichkeiten betroffen sind (Kühnlein 2007, Dahme/Trube/Wohlfahrt 2007, Kühnlein/Stefaniak/Wohlfahrt 2011, Wolf 2011, Tepe/Kroos 2010, Antonczyk/Fitzenberger/Sommerfeld 2011). Schließlich machen die Trendanalysen der Einkommensstrukturen nach Beschäftigungsverhältnis, die deskriptiv und multivariat auf eine Verschlechterung der Einkommenssituation von atypisch Beschäftigten hindeuten, auf den strukturellen Verweisungszusammenhang und die Kopplung zwischen Beschäftigungs- und Einkommensprekarität aufmerksam, die in Arbeiten der Prekarisierungsforschung und Studien zur Niedriglohnbeschäftigung aufgezeigt wird (Brehmer/Seifert 2008, Kalina/Weinkopf 2008, S. 448, Wingerter 2009, S. 1086ff, Eichhorst/Marx/Thode 2010, S. 31ff, Keller/Seifert 2011b, S. 28ff).

Insgesamt lassen die Ergebnisse zur Bildungs- und Beschäftigungssituation im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe die Schlussfolgerung zu, dass die Prozesse der Professionalisierung und Prekarisierung im Berufsfeld parallel verlaufen und dort höchst widersprüchliche Auswirkungen hervorrufen, die sich für einzelne Beschäftigtensegmente sehr unterschiedlich ausgestalten. *Auf der einen Seite* konnte gezeigt werden, dass Akademisierungstendenzen in Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufen im Zuge des allgemeingesellschaftlichen Bedeutungswachstums und der professionalisierungspolitischen Bemühungen nur in Ansätzen und zwar lediglich auf der Führungsebene umgesetzt wurden. Demgemäß sind inzwischen zwar weitaus mehr hochqualifizierte Beschäftigte in pädagogischen und pflegerischen Berufsfeldern anzutreffen als noch zu Beginn der 1990er Jahre, allerdings werden diese im meritokratischen Sinn vornehmlich für Leitungspositionen rekrutiert und dort mit Aufgaben des Personal- und Qualitätsmanagements betraut. Die segmentspezifischen Analysen der Beschäftigungs- und Einkommensbedingungen, in der für Beschäftigte mit hochqualifizierten Tätigkeiten ein zunehmend höherer Grad an Beschäftigungssicherheit sowie Einkommensvorteile festgestellt werden, lassen darauf schließen, dass Führungskräfte durch innerbetriebliche Schließungsprozesse attraktive, professionalisierte Berufspositionen besetzen, für die in Einrichtungen – auch unter veränderten Marktbedingungen – eher *langfristig-interne Beschäftigungsstrategien* (Nienhäuser 2007) entwickelt werden. Im Zuge des Ökonomisierungs- und Privatisierungsprozesses, aufgrund dessen sich die Konkurrenzsituation zwischen und der Kostendruck innerhalb pädagogischer und pflegerischer Einrichtungen verstärkt, steigt *auf der anderen Seite* die Arbeitsnachfrage nach – zwar fachlichem, jedoch geringer qualifiziertem – Personal auf Berufsfachschulniveau an, das angesichts eines steigenden Fachkräftebedarfs im Rahmen des Ausbaus von Kurzausbildungen und Möglichkeiten des Quereinstiegs vor allem für ausführende Tätigkeiten bzw. für die Basisarbeit am Menschen (Kinder, Klienten, Patienten) rekrutiert wird. Die Befunde verdeutlichen jedoch, dass die an der Basis arbeitenden, teil- und vollqualifizierten Beschäftigten im Kontext der Deregulierung der Erwerbsarbeit und der Ausweitung atypischer Beschäftigungsverhältnisse einem zunehmenden Risiko für Beschäftigungs- und Einkommensprekarität gegenüberstehen, da pädagogische und pflegerische Einrichtungen den Personaleinsatz auf den niedrigeren Stausebenen aufgrund des wachsenden Flexibilisierungsbedarfs eher über *kurzfristig-externe Beschäftigungsstrategien* (vgl. ebd.) organisieren. Im Zuge der stärkeren Segmentierung der Qualifikationsprofile (skill mix) und der Tendenz, dass Einrichtungen unterschiedlich qualifizierte Arbeitskräfte auf unterschiedlichem Tätigkeitsniveau und somit in unterschiedlichen Erwerbsformen und Lohngruppen beschäftigten, wird im Sinne einer Polarisierung von einer verstärkten, vor allem statusbezogenen Differenzierung der Beschäftigtenstruktur in eine Kern- und Randbelegschaft gesprochen, was der Identifizierung eines *professionalisierten Segments* einerseits und eines *prekären Segments* andererseits entspricht.

Die Auswirkungen des Segmentierungsprozesses der Belegschaftsstruktur werden *zum einen* in einem Bedeutungsanstieg der beruflichen Fort- und Weiterbildung gesehen. Denn aufgrund eingeschränkter Aufstiegswege und vergrößerter Abstiegsängste im Kontext von Schließungs- und Verdrängungsmechanismen sowie unsicherer Beschäftigungs- und Einkommenschancen im Zuge von Prekarisierungsprozessen wird vor allem bei beruflich ausgebildeten Beschäftigten auf niedrigen Stausebenen eine ansteigende Qualifizierungsneigung festgestellt. Da die pädagogische und pflegerische Basisarbeit mit zunehmenden Beschäftigungsrisiken (Verdrängung

auf unterwertige Tätigkeiten, Arbeitsbelastungen, prekäre Beschäftigung, Niedriglohn) verbunden ist, erhöht sich die individuelle Bereitschaft, sich über das kontinuierliche Weiterlernen im Beruf, z.B. durch Fortbildung, Zusatzqualifikation oder Supervision, aber auch über das Nachholen akademischer Bildungstitel verstärkt der Reflexion des beruflichen Handlungsfeldes zuzuwenden. Diese Tendenz wird als *reflexive Praxisflucht* beschrieben, bei der die institutionell-strukturellen Rahmenbedingungen der Beschäftigungssituation die Arbeitskräfte dazu veranlassen, sich über individuelle, zertifikatbasierte Bildungsprozesse von der direkten Arbeit am Menschen zu entziehen, um stattdessen Positionen mit höherem Berufsstatus, z.B. in der Prozessbegleitung oder Qualitätssicherung anzustreben (Behr/Hess 2002, S. 154ff). Dies verstärkt den Prozess, dass für die Basisarbeit, für die sich immer weniger vollausgebildete Fachkräfte finden lassen, vermehrt teilqualifizierte Hilfskräfte und/oder Beschäftigte der Assistenzberufe rekrutiert werden. *Zum anderen* besteht durch die größere Vielfalt an Bildungsprofilen, Handlungsorientierungen und Kompetenzniveaus der Beschäftigten sowie dadurch, dass für Tätigkeiten unterhalb der Leitungsebene häufig keine klaren Aufgaben- und Kompetenzabgrenzungen erfolgen, die Gefahr innerberuflicher Rollenkonflikte und Konkurrenzverhältnisse. Dadurch wird die kooperative Zusammenarbeit zwischen den Fach- und Hilfskräften, welche zur Sicherstellung der pädagogischen und pflegerischen Arbeit von der Einrichtungsleitung eingefordert wird, tendenziell erschwert (Giese 2011, S. 134f). Insgesamt ist anzunehmen, dass die widersprüchlichen Strukturveränderungsprozesse in Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufen mit Professionalitäts- und Qualitätsverlusten der pädagogischen und pflegerischen Praxisqualität einhergehen, insbesondere dann, wenn die direkte Arbeit am Menschen im Zuge des Ökonomisierungsdrucks der Einrichtungen – trotz steigender Berufsanforderungen und Bildungsanstrengungen der Beschäftigten – unter sich verschlechternden Arbeits- und Einkommensbedingungen erfolgen muss.

Stärken und Grenzen der Arbeit

Das Forschungsinteresse der vorliegenden Arbeit lag darin, Forschungsbefunde zur bildungs- und berufsstrukturellen Entwicklung im sozialen Dienstleistungssektor inhaltlich zusammenzuführen, zu reflektieren sowie bisher ungeklärte Zusammenhänge zu identifizieren und empirisch aufzuarbeiten. Um Strukturveränderungsprozesse des Bildungs- und Beschäftigungssystems für pädagogische und pflegerische Berufe zu untersuchen, wurde sich sowohl auf Ansätze der Bildungs-, Berufs-, Professions-, Geschlechter- und Arbeitsmarktforschung als auch auf fachspezifische Befunde der Sozialen Arbeit, Erzieher*innen und Pflege bezogen. Ein wesentlicher Ertrag der Arbeit wird demnach in der makrostrukturellen, interdisziplinären und berufsfeldübergreifenden Perspektive auf Veränderungen in der Bildungs- und Beschäftigungssituation des sozialen Dienstleistungssektors gesehen, aufgrund derer grundlegende Erkenntnisse für die (in Entstehung begriffene) sozialwissenschaftliche Dienstleistungsforschung generiert wurden.

Aufgrund der marginalen Forschungslage zum sozialen Dienstleistungsbereich, vor allem im Feld empirisch-quantitativer Forschung, stellte eine Untersuchung von Strukturveränderungsprozessen in Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufen auf Basis des SOEP ein Forschungsdesiderat dar. Das Forschungsvorgehen war daher überwiegend explorativ, wobei die Forschungsannahmen bei der theoretischen Reflexion generiert und anschließend empirisch geprüft wurden. Das SOEP als gewählte Datengrundlage ermöglichte eine Auswertung repräsentativer

Trendinformationen zu relevanten Qualifikations-, Beschäftigungs- und Einkommensmerkmalen, die in anderen Datenquellen (Kinder- und Jugendhilfestatistik, Pflegestatistik, Mikrozensus) nicht oder nur eingeschränkt zur Verfügung stehen (z.B. Informationen zur bildungsinadäquaten Beschäftigung, zu atypischen Erwerbsformen außer der Teilzeitarbeit, exakte Einkommensangaben). Darüber hinaus wurden in der vorliegenden Untersuchung auf Basis des SOEP im Unterschied zu Fachberichten der Sozialen Arbeit, Pflege und Erziehtätigkeit, bei denen die Auswertung von Struktur- und Personalinformationen für das gesamte Berufsfeld im Fokus steht, wertvolle Erkenntnisse für *spezifische* Forschungsfragen zu den Auswirkungen der Strukturveränderungsprozesse auf einzelne, im Berufsfeld anzutreffende Beschäftigtengruppen hervorgebracht.

Die im Kontext der Verdrängungs- und Polarisierungsthese interpretierten Befunde zu den bildungs- und berufsstrukturellen Entwicklungen verdeutlichen, dass und inwiefern sich die parallel ablaufenden und miteinander verwobenen Prozesse der Professionalisierung und Prekarisierung unterschiedlich auf einzelne Beschäftigtensegmente auswirken. Demnach rückt in der vorliegenden Studie Dienstleistungsarbeit aus Beschäftigtenperspektive in den Fokus, bei der ein ausdifferenziertes Bild der Bildungs- und Erwerbsbeteiligungschancen einzelner Teilpopulationen (Segmente) im Berufsfeld entstanden ist. Der Blick auf innerberufliche Machtverhältnisse und -prozesse zwischen einzelnen Beschäftigtensegmenten entlang soziodemographischer, status-, geschlechter- und tätigkeitsspezifischer Ungleichheitsdimensionen, aus dem ein gesellschaftskritischer Impetus abgeleitet wird, stellt einen weiteren Ertrag der Studie dar. Insgesamt wurde das in pädagogischen und pflegerischen Berufen anzutreffende Spannungsfeld zwischen Professionalisierung und Prekarisierung herausgearbeitet, bei dem einerseits infolge eines gesellschaftlichen Bedeutungswandels Qualifikations- und Berufsanforderungen ansteigen und zu einer gesellschaftlichen Aufwertung und Anerkennung der sozialen Dienstleistungserbringung beitragen und bei dem andererseits Sorgearbeit mit einfachen, inhaltlich anspruchslosen und von Frauen erbrachten Tätigkeiten gleichsetzt wird, aufgrund dessen den Beschäftigten als leicht ersetzbare *Dienstleistungsproletarier* (Birken/Dunkel 2013, S. 29) nur wenig Verhandlungsressourcen zur Gestaltung von Beschäftigungs-, Arbeits- und Einkommensbedingungen zur Verfügung stehen. In der vorliegenden Arbeit rückt mit der kritischen Reflexion der Konfliktlinien zwischen berufspolitischen Professionalisierungsansprüchen und arbeitsmarktpolitischen Rahmenbedingungen der Verweisungszusammenhang zwischen beiden Perspektiven in den Fokus. Es bleibt zu hoffen, dass hiervon wichtige Impulse zur Weiterentwicklung der sozialwissenschaftlichen Dienstleistungsforschung ausgehen.

Trotz der dargelegten Erträge weist die Untersuchung Einschränkungen vor allem in methodischer Hinsicht auf. Diese beziehen sich auf die herangezogene Datenbasis, da das als Panelstudie angelegte SOEP lediglich im Querschnitt-Trend-Design genutzt wurde.¹³⁶ Da sich die Stichproben aus erstmals *und* wiederholt befragten Personen zusammensetzen, waren der Interpretation der Befunde insofern Grenzen auferlegt, als dass die ermittelten Veränderungen in

¹³⁶ Eine Verwendung der SOEP-Daten im Paneldesign war aufgrund der geringen Fallzahl im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe nicht möglich. Auch die Zusammenfassung der Informationen mehrerer Erhebungen zu einem Datensatz (gepoolte Daten) ist nicht erfolgt, da die Mehrfachzählung gleicher Merkmalsträger (wiederholt befragte Personen) bei den Trendanalysen zu inkonsistenten Schätzungen geführt hätte.

den Qualifikations-, Beschäftigungs- und Einkommensstrukturen nicht immer eindeutig auf Merkmalseinflüsse zurückgeführt werden konnten, sondern auch Effekte der Stichprobensammensetzung und des Älterwerdens der Befragten berücksichtigt werden mussten. Aufgrund des Querschnitt-Trend-Designs sind weitergehend Einschränkungen hinsichtlich der Signifikanzprüfung der Trendentwicklungen verbunden. Zwar wurde der Zeitfaktor teilweise durch die Berechnung von Konfidenzintervallen kontrolliert, jedoch konnte nicht immer ausgeschlossen werden, dass die untersuchten bildungs- und berufsstrukturellen Veränderungen zufällig zustande gekommen sind. Mit einer anderen Datenbasis (als Panel oder gepoolte Daten) hätten sich diesbezüglich alternative Wege angeboten.¹³⁷

Viele Trendentwicklungen konnten zudem nur rein deskriptiv analysiert werden. Denn für das Vorhaben, im Kontext des Forschungsinteresses Trendanalysen mit logistischen Regressionen durchzuführen, hat sich der Aspekt der *unbeobachteten Heterogenität*, d.h. der Effekt von im Modell unberücksichtigten Einflussfaktoren auf die AV, als problematisch erwiesen. Denn während deren Einfluss in den linearen Regressionen zum Einkommen im Trend durch die Berechnung heteroskedastie-robuster Standardfehler kontrolliert wurde, hätte der Vergleich von Modellen logistischer Regressionen unterschiedlicher Stichproben bzw. Erhebungsjahre zu einer inkonsistenten Schätzung geführt (Auspurg/Hinz 2011, S. 63f, vgl. Mood 2010, Best/Wolf 2010). Denn es ist anzunehmen, dass die pro Erhebungsjahr untersuchten Gruppen nicht im gleichen Ausmaß derselben unbeobachteten Heterogenität unterliegen und deshalb die Fehlerterme (Residualvarianz) mit den Regressionskoeffizienten korrelieren, deren Wert dann keinen unabhängigen Einfluss der AV mehr darstellt (ebd.). Deshalb wurde sich bei den logistischen Regressionen, in denen die Determinanten der Beschäftigung in einer Führungspositionen, der Weiterbildungsbeteiligung, der atypischen Beschäftigung und der Niedriglohnbeschäftigung identifiziert wurden, auf das aktuellste Erhebungsjahr 2011 und auf eine Querschnittanalyse begrenzt, was aus multivariater Sicht mit einem Informationsverlust zur Bearbeitung der Forschungsfrage im Bezug auf Entwicklungsverläufe der Bildungs- und Beschäftigungssituation im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe einherging. Eine alternative Vorgehensweise eines multivariaten Modellvergleichs im Zeitverlauf, bei dem der Einfluss der unbeobachteten Heterogenität für dichotome AV kontrolliert wird, wäre die Berechnung durchschnittlicher Marginaleffekte (Averaged Marginal Effects, AME) oder linearer Wahrscheinlichkeitsmodelle (Linear Probability Model, LPM) gewesen, aus deren Befunden keine Informationen zu nicht-linearen Verläufen, jedoch zum durchschnittlichen Steigungsgrad der Eintrittswahrscheinlichkeit eines Ereignisses hätten gewonnen werden können (Mood 2010, S. 75ff, Best/Wolf 2010, S. 839f, Auspurg/Hinz 2011, S. 66ff). Insgesamt wurden die Befunde der vorliegenden Arbeit aufgrund des Querschnitt-Trend-Designs mit Bedacht interpretiert, gleichwohl mit diesen wertvolle Hinweise auf bildungs- und berufsstrukturelle Veränderungen im sozialen Dienstleistungssektor geliefert werden, aus denen wichtige Anknüpfungspunkte für die Dienstleistungsforschung und -politik hervorgehen.

¹³⁷ Bei einer Panelstudie werden Unterschiedshypothesen zwischen den Erhebungsjahren in der Regel mittels Varianzanalysen für abhängige Stichproben getestet. In multivariaten Analysen besteht zudem die Möglichkeit, das Erhebungsjahr als UV in das Regressionsmodell mit aufzunehmen, um den Einfluss der zeitlichen Dimension zu kontrollieren.

Implikationen für Praxis und Forschung

Aus den Erkenntnissen der vorliegenden Arbeit können praktische Implikationen für die Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe abgeleitet werden. Im Kontext des Verweisungszusammenhangs zwischen der Bildungs- und Beschäftigungssituation in pädagogischen und pflegerischen Berufen ergeben sich bildungs-, arbeitsmarkt- und berufspolitische Forderungen, die eine soziale und ökonomische Aufwertung sowie gesellschaftliche Anerkennung sozialer Dienstleistungserbringung impliziert. Bezogen auf die zukünftige Gestaltung des Berufsbildungssystems, in dem Personen für soziale, erzieherische und pflegerische Tätigkeiten vorbereitet werden, ergibt sich angesichts der Zersplitterung der Aus-, Fort- und Weiterbildungslandschaft die Notwendigkeit einer institutionellen und rechtlichen Anpassung der heterogenen Bildungs- und Qualifizierungswege, um die Durchlässigkeit, Beschäftigungs- und Aufstiegsmöglichkeiten zu verbessern und einen Beitrag zur Sicherung des Berufsnachwuchses und Verbesserung der Personalsituation zu leisten (Luckey 2007, S. 347, Schaeffer 2011, S. 31f). Obwohl die pädagogische und pflegerische Berufsausbildung europaweit in den Hochschulbereich integriert ist (Oberhuemer/Schreyer 2010), wird angesichts der uneinheitlichen Regelungen und Trägerstrukturen sowie der institutionellen Verankerung der beruflichen Bildung für die Bundesrepublik in naher Zukunft nicht von einer vollständigen Akademisierung der Berufe ausgegangen. Dennoch ergibt sich mit kritischer Sicht auf das historisch überholte *Sonder-Berufsbildungssystem* für Mädchen das berufspolitische Erfordernis von dessen Eingliederung in das bundesrechtliche duale System, was als bedeutsam für die Schaffung einheitlicher Ausbildungsstandards sowie gesetzlich geschützter Qualifikations- und Kompetenzprofile eingeschätzt wird. (Bischoff-Wanner 2002, S. 10, Friese 2004, S. 44, vgl. Krüger 2003b) Die Einbeziehung der schulischen Ausbildungen in das Berufsbildungsgesetz (BBiG) kann neben dem fortzuführenden Ausbau grundständiger Studiengänge auf akademischen Niveau als das zentrale bildungspolitische Reformfordernis und als notwendige Modernisierungsstrategie einer strukturellen Aufwertung der Berufe angesehen werden. Erreicht werden könnte eine Annäherung an die Standards der dualen Ausbildung über die Entwicklung entsprechender Ausbildungsrahmenpläne, die eine Dualisierung in praktische und schulische Ausbildungsbereiche vorsieht. Auch die Schulgeldfreiheit und eine Ausbildungsvergütung wie im dualen System für alle sozialpflegerischen Ausbildungen würden zur Attraktivitätssteigerung der Berufe beitragen. Entsprechende Modellprojekte wurden im Zuge der Diskussionen zur Reform der Pflegeberufe umgesetzt (BIBB 2002) und sollen in Ansätzen ab 2018 in der bundeseinheitlich geregelten, generalistischen und international anschlussfähigen Pflegeausbildung ihre Anwendung finden (Bundesregierung 2016, <https://www.bundesregierung.de/Content/DE/Artikel/2016/01/2016-01-13-reform-pflegeberufe.html>).

Aufgrund der Dringlichkeit einer effizienteren Aufgabenverteilung im Zuge von Ökonomisierung, Flexibilisierung und Arbeitsverdichtung im Sozial-, Erziehungs- und Pflegesektor wird entgegen des Professionalisierungsanspruchs einheitlicher Qualifikationsprofile in der Berufspraxis derzeit jedoch nicht nur akademisch und beruflich vollqualifiziertes Personal eingesetzt, sondern zunehmend auch auf teilqualifiziertes Assistenz- und Hilfspersonal zurückgegriffen, was durch den Fachkräftemangel auf dem Arbeitsmarkt beschleunigt wird. Die vermehrte Nutzung eines Qualifikationsmix in der Personalausstattung stellt hinsichtlich der Frage, wie die Arbeitsteilung zwischen Beschäftigten mit heterogenen Qualifikationsprofilen, Tätigkeitsfeldern und Ar-

beitsplatzanforderungen trotz ökonomischer Zwänge zukünftig so organisiert wird, dass qualitative Standards der Dienstleistungserbringung erhalten bleiben, eine Herausforderung vor allem für größere Einrichtungen (z.B. Krankenhäuser) dar. In den Zuständigkeitsbereich der Leitungsebene wird deshalb zukünftig vermehrt die Aufgabe des Personalmanagements fallen, bei dem Modelle und Instrumente zur Beschreibung der Arbeitsorganisation und Gestaltung konkreter Arbeitsabläufe entwickelt werden müssen (Zietzschmann 2005, Schmid 2010, S. 288ff) Erste auf nationalen und europäischen Qualifikationsrahmenplänen (DQR, EQR) basierende Empfehlungen, in denen über eine systematische Abgrenzung von berufspraktischen Befugnissen für Pflegehilfskräfte, Pflegefachkräfte und Pflegeleitungskräfte im Sinne eines effektiveren Personaleinsatzes nachgedacht wird, wurden bereits ausgesprochen (Grünwald et al. 2015). Da sich Kompetenz- und Aufgabenabgrenzungen im beruflichen Handeln de facto als schwierig herausstellen und ein effektives Zusammenspiel zwischen den Qualifikationsgruppen angesichts milieubezogener Vorurteile und Konfliktsituationen infolge innerberuflicher Hierarchien und Konkurrenzen nicht immer hergestellt werden kann, bleibt das Risiko des Qualitätsverlustes bestehen, wenn berufspraktische Fehlentscheidungen des unzureichend ausgebildeten und überlasteten Personals in schwierigen und komplexen Situationen zunehmen (Giese 2011, S. 134f). Schließlich hängen die Gestaltungsmöglichkeiten in der Personalzusammensetzung nicht allein von betrieblichen, sondern auch von wirtschaftspolitischen Entscheidungsprozessen ab. Denn über die Bereitstellung zusätzlicher Mittel und Finanzierungsmöglichkeiten für soziale Dienstleistungsberufe wären die institutionellen Rahmenbedingungen gegeben, um eine angemessene Personalausstattung zu gewährleisten und dadurch die Mindestqualitätsstandards der Berufspraxis zu wahren. Dies könnte über eine veränderte, sozial gerechtere Steuerpolitik im Sinne der *high road* des skandinavischen Raums (z.B. durch die Erhöhung der Einkommenssteuer und/oder Wiedereinführung der Vermögenssteuer) herbeigeführt werden, die für höhere staatliche Einnahmen und einer Wiederbelebung des Sozialstaates sorgt (Dathe/Paul 2011, S. 24, vgl. Häußermann/Siebel 1995, S. 67ff).

Das wirtschaftspolitische Finanzierungsdilemma sozialer Dienstleistungsarbeit, das aus deren immanenten Nichtrationalisierbarkeit erklärt wird, spiegelt sich schließlich in der arbeitspolitischen Ausgestaltung von Einkommens-, Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen wider. Die Ideologiekritik an der Gleichsetzung von geringer Produktivität und geringer Entlohnung zielt darauf ab, die ökonomische und soziale Anerkennung eines Berufs nicht nur am Produktivitätsverständnis der Industriearbeit zu messen, sondern auch die Beziehungs- und Sorgearbeit in der sozialen Dienstleistungserbringung als zentral für die Wertschöpfung einer Gesellschaft anzuerkennen (Raehlmann 2013, S. 126ff, Senghaas-Knobloch 2008, S. 239). Eine gesellschaftliche Wertschätzung kann neben den bildungspolitischen Reformen nur mit qualitativen Verbesserungen von Beschäftigungs-, Einkommens- und Arbeitsverhältnissen erreicht werden, von denen der gesamte Berufsstand, aber vor allem die Risikogruppen des Arbeitsmarktes profitieren. Zu den von kollektiven Interessenvertretern (Gewerkschaften, Berufsverbände) eingeforderten Maßnahmen zählen in erster Linie die Beibehaltung des gesetzlichen Mindestlohns, eine Anhebung der Vergütung für alle Beschäftigtengruppen, eine Beschäftigungsförderung im öffentlichen Sektor sowie die Rückkehr zu flächendeckenden Tarifverträgen, um den eingeschlagenen Weg der *low road* US-amerikanischer Prägung mit einer steigenden Einkommensungleichheit und innerberuflichen Spaltung in Rand- und Stammebelegschaft aufzuhalten

(Raehlmann 2013, S. 146ff, Häußermann/Siebel 1995, S. 81ff). Zudem müssten Lösungsansätze zur Reduzierung unfreiwilliger atypischer Beschäftigungsverhältnisse entwickelt werden. Konkret würden durch den strukturellen Ausbau unbefristeter Vollzeitstellen und vollzeitnaher Teilzeitstellen die Standards der Erwerbsarbeit wieder angehoben werden, um die materielle Versorgung und eine längerfristige Lebensplanung der Beschäftigten, aber auch Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sicherzustellen. Daneben hätte ein (wieder) steigendes Arbeitszeitvolumen den Effekt, zur Verringerung der Zahl fehlender Fachkräfte beizutragen, gleichwohl dies nicht ausreichen würde, um dem steigenden Personalbedarf zu entsprechen (Simon 2012, S. 63). Zusätzlich müssten die Arbeitsverhältnisse an die Bedürfnisse und Anforderungen einer *guten und qualitativ hochwertigen Dienstleistungsarbeit* angepasst werden, was eine „Politik für eine menschengerechtere Arbeitsgestaltung“ (Raehlmann 2013, S. 146) impliziert. Neben einer besseren Arbeitsorganisation sollten zur Reduzierung von Arbeitsbelastungen (z.B. Zeit- und Leistungsdruck), zur Erhöhung der Arbeitszufriedenheit und für einen längeren Berufsverbleib der Beschäftigten (verpflichtende) Standards einer angemessenen Personalbemessung in den sozialen, erzieherischen und pflegerischen Einrichtungen entwickelt und umgesetzt werden, was die Realisierung der genannten Anreize (Arbeitszeit- und Lohnerhöhungen) zur Sicherung des Fachkräftebedarfs voraussetzt (Dathe/Paul 2011, S. 22). Um den erhöhten gesundheitlichen Belastungen der Beschäftigten im Zuge wachsender Berufsanforderungen und sich verschlechternder Rahmenbedingungen vorzubeugen und eine nachhaltige Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu erreichen, rückt das Erfordernis der Etablierung einer betrieblichen Gesundheitsförderung in den Fokus, aus der Strukturen und Maßnahmen zur Gestaltung einer gesundheitsfördernden Arbeitsumgebung hervorgehen (BGW 2012, S. 76ff)¹³⁸.

Insgesamt sind von den Beschäftigten zukünftig wirkungsvolle Solidarisierungen und Gegenbewegungen zu den neoliberalen Kommerzialisierungsversuchen im sozialen Dienstleistungssektor zu erwarten, bei denen sich die Akteure im Zuge steigender Qualifikations- und Selbstreflexionsansprüche kritischer mit den sozialen Rahmenbedingungen der eigenen Berufspraxis auseinandersetzen, Strukturvorgaben hinterfragen und größere Autonomiespielräume einfordern. Das berufsfeldkritische Wissen wird „in den beruflichen Selbst-Reflexionsprozess und Prozess berufs-, sozial- und bildungspolitischer Auseinandersetzung >>eingespeist<<“ (Rabe-Kleberg 1997, S. 67), was über die Wahrnehmung öffentlichkeits- und medienwirksamer Diskurse zu Fachkräftemangel, schlechten Arbeitsbedingungen und geringer Entlohnung sowie über die fortschreitende Disziplinentwicklung mit dem Ausbau der Forschung verstärkt wird. In diesem Kontext wird sich das *Exit-Voice-Syndrom* (ebd.) vermutlich dahingehend ändern, dass die Berufsfuktuation (Exit) zunehmend von Berufsprotesten (Voice) begleitet wird, bei denen das Widerstandspotential der vornehmlich weiblichen Arbeitskräfte gegenüber Arbeitsbelastungen und Risikolagen ansteigt und sich vehementer für eine strukturelle Aufwertung und Statusanhebung der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe eingesetzt wird (ebd.).

¹³⁸ Beschäftigte der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe können inzwischen einen Antrag zur Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung stellen oder selbst eine Gefährdungsmeldung bei Arbeitgebern oder Gewerkschaften einreichen, in denen nach Selbsteinschätzung auf akute Missstände in der Berufsausübung im Bezug auf Arbeitsverdichtung, Personal- und Ressourcenmangel sowie Qualitätseinbußen aufmerksam gemacht wird (BGW 2012, S. 77, vgl. <https://gesundheitspolitik.verdi.de/themen/selbstverwalter/was-die-bgw-bewegt/++co++1ec7878c-a82d-11e3-9c8e-525400248a66>).

Nicht nur für die Praxis, sondern auch für die Forschung ergeben sich aus der vorliegenden Arbeit wertvolle Anknüpfungsmöglichkeiten. Zunächst bedarf es einer Weiterentwicklung der Datenbasis, aus denen empirisch-quantitative Studien zum bildungs- und berufsstrukturellen Wandel im sozialen Dienstleistungssektor und dessen Auswirkungen auf die Beschäftigten hervorgehen können. Eine Möglichkeit besteht darin, die *amtlichen Statistiken* (z.B. Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit, Kinder- und Jugendhilfestatistik, Pflegestatistik) so konzeptionell auszubauen, dass neben Informationen zur Personal- und Qualifikationsentwicklung auch beschäftigungs- und einkommensbezogene Aspekte abgebildet werden. Eine Vollerhebung des gesamten Sozial-, Erziehungs- und Pflegebereichs oder eine (empirisch eher schwierig umsetzbare) Kombination fachspezifischer Statistiken zur berufsfeldübergreifenden Analyse von Bildungs- und Beschäftigungsstrukturen wären wünschenswert. Zum anderen würden großangelegte *nicht-amtliche Erhebungen und Surveys*, in denen (ausschließlich) Erwerbstätige aus Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufen zu deren Bildungs- und Beschäftigungssituation befragt werden, auf Basis einer größeren Stichprobe vertiefende Sekundäranalysen ermöglichen. Hierbei würden Längsschnittdaten mit unabhängigen Stichproben über das gepoolte Design eine empirisch fundierte Trendanalyse der Bildungs-, Beschäftigungs- und Einkommensstrukturen zulassen und den Fokus – wie in der vorliegenden Studie – auf Strukturveränderungsprozesse legen. Mit Paneldaten einer (ausreichend großen) abhängigen Stichprobe könnten darüber hinaus Forschungsvorhaben generiert werden, in denen der Fokus auf den biographischen Bildungs- und Erwerbsverläufen von Beschäftigten in Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufen liegt und in denen z.B. Fragestellungen zu deren Bildungsrenditen verfolgt werden könnten. Interessant wären zudem Sekundäranalysen von Einrichtungsbefragungen im Panel- oder Längsschnittdesign (z.B. IAB Betriebspanel), so dass Fragen nach qualifikationsbezogenen Rekrutierungspraktiken, Verdrängungsprozessen und Trends institutioneller Rahmenbedingungen aus betrieblicher Sicht geprüft werden könnten. Diesbezüglich ist im Rahmen einer empirischen Weiterverfolgung der bildungs- und berufsstrukturellen Entwicklungen zu prüfen, welche betrieblichen Strategien pädagogische und pflegerische Einrichtungen zum Umgang mit dem steigenden Personalmangel praktizieren und inwiefern diesbezüglich in den kommenden Jahren ein Umdenken bei dem Einsatz von Qualifikationsprofilen und der Ausgestaltung von Arbeits-, Beschäftigungs- und Einkommensbedingungen stattfinden wird. Insgesamt zielen weitere Forschungsarbeiten zur Bildungs- und Beschäftigungssituation in Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufen auf die Profilierung der Dienstleistungsarbeit als Forschungsgegenstand und somit auf die Weiterentwicklung der Dienstleistungsforschung ab, in der die sozialen Voraussetzungen und Folgen von Veränderungsprozessen in sozialen Dienstleistungsberufen analysiert und wertvolle Gestaltungshinweise für politische Entscheidungsprozesse geliefert werden.

III. Literaturverzeichnis

- Abbott, A.: The system of professions. An Essay on the Division of Expert Labor. Chicago und London 1988.
- Acemoglu, D. (2002): Technical Change, Inequality and the Labor Market. In: Journal of Economic 40, (1), p. 7-72.
- Acemoglu, D./Autor, D. (2011): Skills, Tasks and Technologies: Implications for Employment and Earnings. In: Ashfelter, O./Card, D. (Ed.): Handbook of Labor Economics. Amsterdam, p. 1043-1171.
- Achatz, J./Gartner, H./Glück, T. (2004): Bonus oder Bias? Mechanismen geschlechtsspezifischer Entlohnung. IAB-Discussion Paper 2, S. 1-45.
- Afentakis, A./Maier, T. (2010): Projektionen des Personalbedarfs und -angebots in Pflegeberufen bis 2025. In: Wirtschaft und Statistik 11, S. 990-1002.
- Albert, M. (2006): Die Ökonomisierung der Sozialen Arbeit. Neue Hierarchien innerhalb der Profession? In: Sozial Extra, Heft 7-8, S. 26-31.
- Alesi, B./Teichler, U. (2013): Akademisierung von Bildung und Beruf – ein kontroverser Diskurs in Deutschland. In: Severing, E./Teichler, U. (Hrsg.): Akademisierung der Berufswelt? Bonn, S. 19-39.
- Amthor, R.C.: Die Geschichte der Berufsausbildung in der Sozialen Arbeit. Auf der Suche nach Professionalisierung und Identität. Weinheim und München 2003.
- Anger, S./Lupo, K. (2007): Bildungsrenditen von Vollzeitbeschäftigten in Deutschland: Der Osten hat aufgeholt. In: DIW-Wochenbericht 74, Heft 10, S. 149-158.
- Anger, S./Plünnecke, A./Schmidt, J.: Bildungsrenditen in Deutschland – Einflussfaktoren, politische Optionen und volkswirtschaftliche Effekte. Köln 2010.
- Anheier, H.K./Priller, E./Seibel, W./Zimmer, A.: Der dritte Sektor in Deutschland. Organisationen zwischen Staat und Markt im gesellschaftlichen Wandel. Berlin 1998.
- Antonczyk, D./deLeire, T./Fitzenberger, B.: Polarization and Rising Wage Inequality: Comparing the U.S. and Germany. Bonn 2010.
- Antonczyk, D./Fitzenberger, B./Sommerfeld, K. (2011): Anstieg der Lohnungleichheit, Rückgang der Tarifbindung und Polarisierung. In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung 44, S. 15-27.
- Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik (AKJStat): www.akjstat.uni-dortmund.de, letzter Zugriff am 30.11.2014.
- Arians, F. (2012): Fort- und Weiterbildung in der Altenpflege. Bestandsaufnahme der aktuell wesentlichen Rahmenbedingungen und Perspektiven. In: Hessische Blätter für In: Hessische Blätter für Volksbildung, Heft 1, S. 64-72.
- Arians, F.: Orientierungen älterer Pflegekräfte in Bezug auf berufliche Weiterbildung – Eine explorative Studie. Handlungsfelder von Arbeitsgestaltung, Personal- und Organisationsentwicklung. Hamburg 2014.
- Arrow, K.J. (1973): Higher Education as a filter. In: Journal of Public Economics 2, S. 193-216.
- Aulenbacher, B. (2009): Die soziale Frage neu gestellt – Gesellschaftsanalysen der Prekarisierungs- und Geschlechterforschung. In: Castel, R./Dörre, K. (Hrsg.): Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts. Frankfurt am Main, S. 65-77.
- Auspurg, K./Hinz, T. (2011): Gruppenvergleiche bei Regressionen mit binären abhängigen Variablen – Probleme und Fehleinschätzungen am Beispiel von Bildungschancen im Kohortenverlauf. In: Zeitschrift für Soziologie 40, Heft 1, S. 62-73.
- Auth, D. (2013): Ökonomisierung der Pflege – Formalisierung und Prekarisierung von Pflegearbeit. In: WSI-Mitteilungen 6, S. 412-422.

- Autor, D.H./Dorn, D. (2013): The Growth of Low-Skill Service Jobs and the Polarization of the US Labor Market. In: American Economic Review 103 (5), p. 1553-1597.
- Autor, D.H./Levy, F./Murnane, R.J. (2003): The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration. In: Quarterly Journal of Economics 118 (4), p. 1279-1333.
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (Hrsg.): Bildung in Deutschland 2010. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Perspektiven des Bildungswesens im demografischen Wandel. Bielefeld 2010.
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (Hrsg.): Bildung in Deutschland 2012. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur kulturellen Bildung im Lebenslauf. Bielefeld 2012.
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (Hrsg.): Bildung in Deutschland 2014. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur Bildung von Menschen mit Behinderungen. Bielefeld 2014.
- Autorengruppe Fachkräftebarometer (Hrsg.): Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2014. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WIFF). München 2014.
- Bach, S. (2014): Einkommens- und Vermögensverteilung in Deutschland: Trends und Perspektiven. In: Wirtschaftsdienst 94, Heft 10, S. 691-693.
- Bäcker, G./Bispinck, R./Hofemann, K./Naegele, G.: Sozialpolitik und soziale Lage in Deutschland. Band 2: Gesundheit und Gesundheitssystem, Familie, Alter, Soziale Dienste. Wiesbaden 2000.
- Baethge, M. (2011): Die Arbeit in der Dienstleistungsgesellschaft. In: Evers, A./Heinze, R.G./Olk, T. (Hrsg.): Handbuch Soziale Dienste. Wiesbaden, S. 35-61.
- Baethge-Kinsky, V./Holm, R./Tullius, K. (2004): Berufliche Weiterbildung am Scheideweg. Chancen und Risiken eines neuen Typs. In: Aus Politik und Zeitgeschichte 28, S. 11-16.
- Balluseck, H. v. (Hrsg.): Professionalisierung der Frühpädagogik. Perspektiven, Entwicklungen, Herausforderungen. Opladen und Farmington Hills 2008.
- Baltes, K./Hense, A. (2007): Weiterbildung als Fahrchein aus der Zone der Prekarität? Ein systematischer Vergleich von Bedingungen und Wirkungen beruflicher Weiterbildung bei Normalarbeitsverhältnissen, prekären Beschäftigungsformen und Arbeitslosigkeit. In: Rat für Sozial- und Wirtschaftsdaten. Working Paper 2006/4.
- Baumeister, K./Grieser, A.: Berufsbegleitende Fort- und Weiterbildung frühpädagogischer Fachkräfte – Analyse der Programmangebote. Eine Studie der Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WIFF). München 2011.
- Bayer, M./Faulstich, P. (2001): Strategien auf dem Weg zum Lebenslangen Lernen. In: Pruschansky, S. (Hrsg.): LebensLangesLernen. Berlin, S. 235-250.
- Beblo, M./Wolf, E. (2003): Sind es die Erwerbsunterbrechungen? Ein Erklärungsbeitrag zum Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern in Deutschland. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 36, Heft 4, S. 560-572.
- Beck, U.: Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne. Frankfurt am Main 1986.
- Beck, U.: Schöne neue Arbeitswelt. Frankfurt am Main 1999.
- Beck, U./Brater, M./Daheim, H.: Soziologie der Arbeit und der Berufe. Grundlagen, Problemfelder, Forschungsergebnisse. Reinbek 1980.
- Becker, G.S.: Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education. Chicago 1964.
- Becker, R. (2011): Bildungssoziologie – Was sie ist, was sie will, was sie kann. In: Becker, R. (Hrsg.): Lehrbuch der Bildungssoziologie. Wiesbaden, S. 9-36.

- Becker, R./Hadjar, A. (2009): Meritokratie. Zur gesellschaftlichen Legitimation ungleicher Bildungs-, Erwerbs- und Einkommenschancen in modernen Gesellschaften. In: Becker, R. (Hrsg.): Lehrbuch der Bildungssoziologie. Wiesbaden, S. 37-62.
- Becker, R./Hecken, A.E. (2011): Berufliche Weiterbildung – theoretische Perspektiven und empirische Befunde. In: Becker, R. (Hrsg.): Lehrbuch der Bildungssoziologie. Wiesbaden, S. 367-410.
- Becker, W. (Hrsg.): Professionalisierung gesundheits- und sozialpflegerischer Berufe. Europa als Impuls? Zur Qualifikationsentwicklung in der Human-Dienstleistung. Berlin 1993.
- Becker, W. (2000): Taugt Weiterbildung zur beruflichen Entwicklungsplanung? Berufswege im Berufsfeld Gesundheit und Soziales. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 29, Heft 5, S. 10-14.
- Becker, W. (2002): Fortbildungskonzepte im Zeichen des Innovationsdrucks. In: Fthenakis, W.F./Oberhuemer, P. (Hrsg.): Ausbildungsqualität. Strategiekonzepte zur Weiterentwicklung der Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern. Neuwied, Kriftel und Berlin, S. 225-244.
- Becker-Lenz, R./Busse, S./Ehlert, G. (Hrsg.): Professionalität in der Sozialen Arbeit. Standpunkte, Kontroversen, Perspektiven. Wiesbaden 2009.
- Becker-Lenz, R./Müller, S.: Der professionelle Habitus in der Sozialen Arbeit. Grundlagen eines Professionsideals. Bern, Berlin, Brüssel, Frankfurt am Main, New York, Oxford und Wien 2009.
- Becker-Schmidt, R. (2003): Umbrüche in Arbeitsbiografien von Frauen: Regionale Konstellationen und globale Entwicklungen. In: Knapp, G.-A./Wetterer, A. (Hrsg.): Achsen der Differenz. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik II. Münster, S. 101-132.
- Becker-Schmidt, R./Knapp, G.-A. (Hrsg.): Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand der Sozialwissenschaften. Frankfurt am Main und New York 1989.
- Behr, K./Fuchs-Rechlin, K. (2013): Wie atypisch und prekär sind die Beschäftigungsverhältnisse in sozialen Berufen? Eine Analyse des Mikrozensus 2009. In: Schilling, M./Gängler, H./Züchner, I./Thole, W.: Soziale Arbeit – quo vadis? Programmatische Entwürfe auf empirischer Basis. Weinheim und Basel, S. 116-134.
- Behr, K./Lange, J. (2014): Kita-Leitung unter der Lupe. Forschungsergebnisse zu einem unklaren Berufsprofil. In: TPS – Theorie und Praxis der Sozialpädagogik 2, S. 14-17.
- Behr, K./Walter, M.: Zehn Fragen – Zehn Antworten zur Fort- und Weiterbildungslandschaft für frühpädagogische Fachkräfte. Werkstattbericht aus einer bundesweiten Befragung von Weiterbildungsanbietern. Eine Studie der Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WIFF). München 2010.
- Behr, K./Walter, M.: Qualifikationen und Weiterbildung frühpädagogischer Fachkräfte. Bundesweite Befragung von Einrichtungsleitungen und Fachkräften in Kindertageseinrichtungen: Zehn Fragen – Zehn Antworten. Eine Studie der Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WIFF). München 2012.
- Behringer, F.: Beteiligung an beruflicher Weiterbildung. Humankapitaltheoretische und handlungstheoretische Erklärungen und empirische Evidenz. Opladen 1999.
- Benninghaus, H.: Deskriptive Statistik. Einführung für Sozialwissenschaftler. Wiesbaden 2007.
- Bereswill, M./Stecklina, G. (Hrsg.): Geschlechterperspektiven für die soziale Arbeit. Zum Spannungsverhältnis von Frauenbewegungen und Professionalisierungsprozessen. Weinheim und München 2010.
- Berger, P.A./Konietzka, D./Michailow, M. (2001): Beruf, soziale Ungleichheit und Individualisierung. In: Kurtz, T. (Hrsg.): Aspekte des Berufs in der Moderne. Opladen, S. 209-237.
- Berger, U./Offe, C. (1981): Das Rationalisierungsdilemma der Angestelltenarbeit. In: Kocka, J. (Hrsg.): Angestellte im europäischen Vergleich. Göttingen, S. 39-58.

- Berninger, I./Schröder, T. (2015): Niedriglohn und Working Poor: Normalarbeit differenziert nach Geschlecht und Branche. In: Dingeldey, I./Holtrup, A./Warsewa, G. (Hrsg.): Wandel der Governance der Erwerbsarbeit. Wiesbaden, S. 169-191.
- Bertelsmann Stiftung: Ländermonitoring Frühkindliche Bildungssysteme. www.laendermonitor.de, letzter Zugriff am 23.2.2015.
- Berthold, N./Zenzen, J.: Stochern im Nebel – der Ungleichheit auf der Spur. Wirtschaftswissenschaftliche Beiträge des Lehrstuhls für Volkswirtschaftslehre, insbes. Wirtschaftsordnung und Sozialpolitik. Würzburg 2009.
- Best, H./Wolf, C. (2010): Logistische Regression. In: Wolf, C./Best, H. (Hrsg.): Handbuch der sozialwissenschaftlichen Datenanalyse. Wiesbaden, S. 827-854.
- Betzelt, S./Bauer, R.: Non-Profit-Organisationen als Arbeitgeber. Opladen 2000.
- Biersack, W./Kettner, A./Reinberg, A./Schreyer, F. (2008): Akademiker/innen auf dem Arbeitsmarkt. Gut positioniert, gefragt und bald sehr knapp. In: IAB-Kurzbericht 18, S. 1-8.
- Bilger, F./Gnahn, D./Hartmann, J./Kuper, H. (Hrsg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland. Resultate des Adult Education Survey 2012. Bielefeld 2013.
- Birken, T./Dunkel, W.: Dienstleistungsforschung und Dienstleistungspolitik. Eine Bestandsaufnahme internationaler Literatur zu service science und service work. Düsseldorf. 2013.
- Bischoff-Wanner, C. (2002): Vor- und Nachteile einer Akademisierung einer Berufsbildung in den personenbezogenen Dienstleistungsberufen. Absehbare Folgen einer Polarisierung. In: Bischoff-Wanner, C./Bals, T. (Hrsg.): Personenbezogene Dienstleistungen im Spannungsfeld von Markt, Staat und Gesellschaft. Bielefeld, S. 1-11.
- Bispinck, R./Dribbusch, H./Öz, F.: Geschlechtsspezifische Lohndifferenzen nach dem Berufsstart und in der ersten Berufsphase. Eine Analyse von Einkommensdaten auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank in Deutschland und im europäischen Vergleich. Düsseldorf 2008.
- Bispinck, R./Dribbusch, H./Öz, F./Stoll, E.: Einkommens- und Arbeitsbedingungen in Pflegeberufen. Eine Analyse auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank. Arbeitspapier 21. Düsseldorf 2013.
- Blatt, H. (Hrsg.): Weiterbildung für Sozialberufe an Hochschulen. Perspektiven und Beispiele. Münster, Berlin, New York 2002.
- Blossfeld, H.-P. (1983): Höherqualifizierung und Verdrängung – Konsequenzen der Bildungsexpansion in den Siebziger Jahren. In: Haller, H./Müller, W. (Hrsg.): Beschäftigungssystem im gesellschaftlichen Wandel. Frankfurt am Main, S. 184-240.
- Blossfeld, H.-P.: Bildungsexpansion und Berufschancen. Frankfurt am Main und New York 1985.
- Blossfeld, H.-P./Mayer, K.U. (1988): Labor Market Segmentation in the Federal Republic of Germany. An Empirical Study of Segmentation Theories from a Life Course Perspective. In: European Sociological Review 4, p. 123-140.
- Bock, U./Duden, B. (1977): Arbeit aus Liebe – Liebe aus Arbeit. Zur Entstehung der Hausarbeit im Kapitalismus. In: Frauen und Wissenschaft. Beiträge zur Berliner Sommeruniversität für Frauen. Berlin, S. 116-199.
- Bock-Famulla, K./Lange, J.: Länderreport Frühkindliche Bildungssysteme 2011. Transparenz schaffen – Governance stärken. Gütersloh 2011.
- Bock-Famulla, K./Lange, J.: Länderreport Frühkindliche Bildungssysteme 2013. Transparenz schaffen – Governance stärken. Gütersloh 2013.
- Bock-Rosenthal, E. (1995): Bedarfsgesteuerte Professionalisierungsprozesse in der Pflege. In: Bögenhold, D. (Hrsg.): Soziale Welt und soziologische Praxis. Soziologie als Beruf und Programm. Festschrift für Heinz Hartmann. Göttingen, S. 147-173.

- Bollinger, H./Gerlach, A./Grewe, A. (2006): Die Professionalisierung der Pflege zwischen Traum und Wirklichkeit. In: Pundt, J.: Professionalisierung im Gesundheitswesen. Positionen – Potenziale – Perspektiven. Bern, Göttingen, Toronto und Seattle, S. 76-92.
- Bortz, J.: Statistik für Human- und Sozialwissenschaftler. Heidelberg 2005.
- Bosch, G./Wagner, A. (2003): Dienstleistungsgesellschaften in Europa und Ursachen für das Wachstum der Dienstleistungsbeschäftigung. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 55, Heft 3, S. 475-499.
- Bosch, G./Weinkopf, C. (Hrsg.): Arbeiten für wenig Geld. Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland. Frankfurt am Main 2007.
- Bosch, G./Weinkopf, C.: Zur Einführung des gesetzlichen Mindestlohns von 8,50 € in Deutschland. Arbeitspapier 304. Herausgegeben von der Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf 2014.
- Bosch, G./Weinkopf, C./Kalina, T.: Mindestlöhne in Deutschland. Expertise im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn 2009.
- Bösch-Supan, A. (2013): Altersarmut in Deutschland. In: Orientierungen zur Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik. 137, S. 29-32.
- Bourdieu, P.: Gegenfeuer. Wortmeldungen im Dienste des Widerstands gegen die neoliberale Invasion. Konstanz 2004.
- Brauns, H./Müller, W./Steinmann, S.: Educational Expansion and Returns to Education. A Comparative Study for Germany, France, the UK and Hungary. Working Paper 23. Mannheim 1997.
- Bräutigam, C./Dahlbeck, E./Ernste, P./Evans, M./Hilbert, J. (2010): Das letzte Mittel? Leiharbeit in der Pflege. In: Forschung aktuell 10, S. 1-15.
- Brehmer, W./Seifert, H. (2008): Sind atypische Beschäftigungsverhältnisse prekär? Eine empirische Analyse sozialer Risiken. In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung 41, Heft 4, S. 501-531.
- Brenke, K. (2007): Zunehmende Lohnspreizung in Deutschland. In: DIW-Wochenbericht 74, Heft 6, S. 73-80.
- Brenke, K./Grabka, M. (2011): Schwache Lohnentwicklung im letzten Jahrzehnt. In: DIW-Wochenbericht 45, S. 3-15.
- Brinkmann, U./Dörre, K./Röbenack, S./Kraemer, K./Speidel, F.: Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse. Bonn 2006.
- Brödel, R. (2001): Polarisierungen: Zwischen Qualifikation und Wissensverfall. Ungleiche Bewältigungskompetenzen in der Wissensgesellschaft. In: DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung, Heft 2, S. 20-22.
- Bröring, M./Buschmann, M.: Atypische Beschäftigungsverhältnisse in ausgewählten Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe. Frankfurt am Main 2012.
- Büchel, F.: Zuviel gelernt? Ausbildungsinadäquate Erwerbstätigkeit in Deutschland. Bielefeld 1998.
- Büchel, F./Pannenberg, M. (2004): Berufliche Weiterbildung in West- und Ostdeutschland. Teilnehmer, Struktur und individueller Ertrag. In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung 2, S. 73-126.
- Büchel, F./Weißhuhn, G.: Ausbildungsinadäquate Beschäftigung der Absolventen des Bildungssystems. Berlin 1997.
- Bucher, R./Strauss, A. (1972): Wandlungsprozesse in Professionen. In: Luckmann, T./Sprondel, W.M. (Hrsg.): Berufssoziologie. Köln, S. 182-199.
- Buestrich, M./Finke-Oltmann, F.-P./Wohlfahrt, N. (2008): Aktuelle Entwicklungen des Personaleinsatzes in sozialen Diensten und Einrichtungen: das Beispiel „Pflege“. In: Brinkmann, V. (Hrsg.): Personalentwicklung und Personalmanagement in der Sozialwirtschaft. Wiesbaden, S. 63-104.

- Buestrich, M./Wohlfahrt, N. (2008): Die Ökonomisierung der Sozialen Arbeit. In: Aus Politik und Zeitgeschichte 12-13, S. 17-24.
- Bühl, A./Zöfel, P.: SPSS 11. Einführung in die moderne Datenanalyse unter Windows. München 2002.
- Bühner, M./Ziegler, M.: Statistik für Psychologen und Sozialwissenschaftler. München 2009.
- Bujard, M./Lück, D.: Kinderlosigkeit und Kinderreichtum: Zwei Phänomene und ihre unterschiedlichen theoretischen Erklärungen. Working Paper 1 des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung. Wiesbaden 2015.
- Bundesgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW): Kinder- und Jugendhilfe in Deutschland. Daten-Fakten-Entwicklungen. Ein Trendbericht. Hamburg 2012.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (Hrsg.): Professionalisierung durch Weiterbildung. Weiterbildungsbedarf und Weiterbildungsberufe für den personenbezogenen Dienstleistungsbereich. Struktureller Wandel im Gesundheits- und Sozialwesen - Herausforderungen an die Weiterbildungsforschung. Berlin und Bonn 1998.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (Hrsg.): Berufsbildung in der Altenpflege - lernzielorientiertes Curriculum für praktische und schulische Ausbildung auf der Grundlage des Berufsgesetzes für Altenpflege. Bielefeld 2002.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.): Lebenslagen in Deutschland. Armuts- und Reichtumsberichterstattung der Bundesregierung. Der vierte Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung. Bonn 2013.
- Bundesregierung 2016: Einheitliche Ausbildung für die Pflege, <https://www.bundesregierung.de/Content/DE/Artikel/2016/01/2016-01-13-reform-pflegeberufe.html>), letzter Zugriff am 28.09.2016.
- Bundeszentrale für politische Bildung: Datenreport 2013. Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland. Bonn 2013.
- Burzan, N. (2008): Die Absteiger: Verunsicherung in der Mitte der Gesellschaft. In: Aus Politik und Zeitgeschichte 33/34, S. 6-12.
- Burzan, N./Berger, P.A. (Hrsg.): Dynamiken in der gesellschaftlichen Mitte. Wiesbaden 2010.
- Buschle, N./Haider, C. (2013): Über den ökonomischen Nutzen der Bildung – Ansätze zur Berechnung von Bildungsrenditen. In: Wirtschaft und Statistik 11, S. 805-817.
- Buttner, P. (2007): Die Fachbereiche Sozialwesen und die Soziale Arbeit – Diversifikation und Strukturwandel. In: Buttner, P. (Hrsg.): Das Studium des Sozialen. Aktuelle Entwicklungen in Hochschule und sozialen Berufen. Berlin, S. 313-331.
- Butz, M. (2001): Lohnt sich Bildung noch? Ein Vergleich der bildungsspezifischen Nettoeinkommen 1982-1995. In: Berger, P.A./Konietzka, D. (Hrsg.): Die Erwerbsgesellschaft. Neue Ungleichheiten und Unsicherheiten. Opladen, S. 95-117.
- Castel, R.: Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit. Konstanz 2000.
- Castel, R. (2009): Die Wiederkehr der sozialen Unsicherheit. In: Castel, R./Dörre, K. (Hrsg.): Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts. Frankfurt am Main, S. 22-34.
- Castel, R./Dörre, K. (Hrsg.): Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts. Frankfurt am Main 2009.
- Cleff, T.: Deskriptive Statistik und moderne Datenanalyse. Eine computergestützte Einführung mit Excel, PASW (SPSS) und STATA. Wiesbaden 2011.
- Cornelißen, W. (Hrsg.): Gender-Datenreport. Datenreport zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. München 2005.
- Daheim, H.: Der Beruf in der modernen Gesellschaft. Köln und Berlin 1967.

- Daheim, H. (1973): Professionalisierung. In: Albrecht, G./Daheim, H./Sack, F. (Hrsg.): Soziologie. Sprache, Bezug zur Praxis, Verhältnis zu anderen Wissenschaften. Opladen, S. 232-249.
- Daheim, H. (1992): Zum Stand der Professionssoziologie. Rekonstruktion machththeoretischer Modelle der Profession. In: Dewe, B./Ferchhoff, W./Radtko, F.-O. (Hrsg.): Erziehen als Profession. Zur Logik professionellen Handelns in pädagogischen Feldern. Opladen, S. 21-35.
- Dahme, H.-J./Kühnlein, G./Wohlfahrt, N./Burmester, M.: Zwischen Wettbewerb und Subsidiarität. Wohlfahrtsverbände unterwegs in die Sozialwirtschaft. Berlin 2005.
- Dahme, H.-J./Trube, A./Wohlfahrt, N. (Hrsg.): Arbeit in sozialen Diensten: flexibel und schlecht bezahlt? Zur aktuellen Entwicklung der Beschäftigungsbedingungen im Sozialsektor. Baltmannsweiler 2007.
- Dathe, D. (2011): Der Dritte Sektor als arbeitsmarktpolitisches Experimentierfeld. In: Stolz-Willig, B./ Christoforidis, J. (Hrsg.): Hauptsache billig? Prekarisierung der Arbeit in den Sozialen Berufen. Münster, S. 45-66.
- Dathe, D./Hohendanner, C./Priller, E. (2009): Wenig Licht, viel Schatten – der dritte Sektor als arbeitsmarktpolitisches Experimentierfeld. In: WZBrief Arbeit 3, S. 1-6.
- Dathe, D./Kistler, E.: Arbeit(en) in Betrieben des Dritten Sektors. Ergebnisse einer Sonderauswertung des IAB-Betriebspanels 2000. Stadtbergen 2002.
- Dathe, D./Paul, F.: Arbeitsintensität und gesundheitliche Belastungen aus der Sicht von Beschäftigten im Gesundheits-, Sozial- und Erziehungswesen. Eine Analyse mit dem DGB-Index Gute Arbeit. Berlin 2011.
- Dathe, D./Paul, F./Stuth, S. (2012): Soziale Dienstleistungen: Steigende Arbeitslast trotz Personalzuwachs. In: WZBrief Arbeit 12, S. 1-5.
- Däumer, R. (1993): Log-multiplikative Modelle zur Bestimmung der Assoziation zwischen qualitativen Variablen mit inkonsistent geordneten Kategorien. In: ZA-Information 33, S. 52-74.
- Dehnbostel, P.: Berufliche Weiterbildung. Grundlagen aus arbeitnehmerorientierter Sicht. Berlin 2008.
- Demszky, A./Voß, G (2010): Beruf und Profession. In: Böhle, F./Voß, G./Wachtler, G. (Hrsg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Wiesbaden, S. 751-803.
- Deutscher Berufsverband für Pflegeberufe (Hrsg.): Auf den Zuschnitt kommt es an...Skill Mix auf Krankenstationen – Eine Bewertung aus der Sicht der Praxis. Berlin 2011.
- Deutscher Bildungsrat: Strukturplan für das deutsche Bildungswesen. Stuttgart 1970.
- Deutscher Gewerkschaftsbund (2014): Unterwertige Beschäftigung – Beleuchtung eines am Arbeitsmarkt vernachlässigten Problems. In: Arbeitsmarkt aktuell 2, S. 1-21.
- Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) (Hrsg.): Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung 77, Heft 3. Berlin 2008.
- Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW): Übersicht über das SOEP. Was ist das Sozioökonomische Panel? <http://www.diw.de/deutsch/soep/26628.html>, letzter Zugriff am 15.04.2015.
- Deutsches Jugendinstitut (Hrsg.): Zahlenspiegel 2007. Kindertagesbetreuung im Spiegel der Statistik. München 2008.
- Dewe, B. (2009): Reflexive Sozialarbeit im Spannungsfeld von evidenzbasierter Praxis und demokratischer Rationalität – Plädoyer für die handlungslogische Entfaltung reflexiver Professionalität. In: Becker-Lenz, R./Busse, S./Ehlert, G. (Hrsg.): Professionalität in der Sozialen Arbeit. Standpunkte, Kontroversen, Perspektiven. Wiesbaden, S. 89-109.
- Dewe, B./Otto, H.-U. (2005): Reflexive Sozialpädagogik. Grundstrukturen eines neuen Typs dienstleistungsorientierten Professionshandelns. In: Thole, W. (Hrsg.): Grundriss Soziale Arbeit. Ein einführendes Handbuch. Wiesbaden, S. 197-217.

- Diaz-Bone, R./Künemund, H.: Einführung in die binäre logistische Regression. Mitteilungen aus dem Schwerpunktbereich Methodenlehre 56. Berlin 2003.
- Diekmann, A./Engelhardt, H./Hartmann, P. (1993): Einkommensungleichheit in der Bundesrepublik Deutschland: Diskriminierung von Frauen und Ausländern? In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 26, Heft 3, S. 386-398.
- Diller, A./Rauschenbach, T. (Hrsg.): Reform oder Ende der Erzieherinnenausbildung? Beiträge zu einer kontroversen Fachdebatte. München 2006.
- Dingeldey, I./Gottschall, K. (2001): Alte Leitbilder und neue Herausforderungen: Arbeitsmarktpolitik im konservativ-korporatistischen Wohlfahrtsstaat. In: Aus Politik und Zeitgeschichte 21, S. 31-38.
- Doeringer, P.B./Piore, M.J.: Internal Labor Markets and Manpower Analysis. Lexington 1971.
- Dörre, K. (2007): Prekarisierung und Geschlecht. Ein Versuch über unsichere Beschäftigung und männliche Herrschaft in nachfordistischen Arbeitsgesellschaften. In: Aulenbacher, B./Funder, M./Jacobsen, H./Völker, S. (Hrsg.): Arbeit und Geschlecht im Umbruch der modernen Gesellschaft. Forschung im Dialog. Wiesbaden, S. 285-301.
- Dörre, K. (2008): Armut, Abstieg, Unsicherheit. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts. In: Aus Politik und Zeitgeschichte 33-34, S. 3-6.
- Dörre, K. (2009): Prekarität im Finanzmarkt-Kapitalismus. In: Castel, R./Dörre, K. (Hrsg.): Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts. Frankfurt am Main, S. 35-64.
- Eckstein, P.P.: Statistik für Wirtschaftswissenschaftler. Eine realdatenbasierte Einführung mit SPSS. Wiesbaden 2014.
- Ehlert, G. (2010): Profession, Geschlecht und Soziale Arbeit. In: Beweswill, M./Secklina, G. (Hrsg.): Geschlechterperspektiven für die Soziale Arbeit. Zum Spannungsverhältnis von Frauenbewegungen und Professionalisierungsprozessen. Weinheim und München, S. 45-60.
- Eichhorst, W./Marx, P./Thode, E.: Atypische Beschäftigung und Niedriglohnarbeit. IZA Research Report 25. Gütersloh 2010.
- Ellguth, P./Kohaut, S. (2011): Der Staat als Arbeitgeber. Wie unterscheiden sich die Arbeitsbedingungen zwischen öffentlichem Sektor und der Privatwirtschaft? In: Industrielle Beziehungen 18, Heft 1-2, S. 11-38.
- Ernste, D./Pimpertz, J. (2008): Wertschöpfungs- und Beschäftigungspotentiale auf dem Pflegemarkt in Deutschland bis 2050. In: IW-Trends 35, Heft 4, S. 1-16.
- Etzioni, A. (Ed.): The Semi-Professions and their Organization. Teachers, Nurses, Social Workers. London 1969.
- Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung: Special Quereinsteiger, <http://www.soziale-berufe.com/special-quereinsteiger>, letzter Zugriff am 30.07.2015.
- Faik, J./Becker, J.: Wohlstandspolarisierung, Verteilungskonflikte und Ungleichheitswahrnehmungen in Deutschland. Berlin 2009.
- Fehse, S./Kerst, C. (2007): Arbeiten unter Wert? Vertikal und horizontal inadäquate Beschäftigung von Hochschulabsolventen der Abschlussjahrgänge 1997 und 2001. In: Beiträge zur Hochschulforschung 29, Heft 1, S. 72-98.
- Feldhoff, K. (2006): Soziale Arbeit als Frauenberuf - Folgen für sozialen Status und Bezahlung?! In: Zander, M./Hartwig, L./Jansen, I. (Hrsg.): Geschlecht Nebensache? Zur Aktualität einer Gender-Perspektive in der Sozialen Arbeit. Wiesbaden, S. 33-55.
- Fenchel, V. (1999): Die Ausbildungssituation in der Altenpflege. In: Zimmer, A./Weyerer, S. (Hrsg.): Arbeitsbelastung in der Altenpflege. Göttingen, S. 81-94.

- Fendrich, S. (2008): Wer macht den Job? Zur Personalstruktur in den Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe. In: Sozial Extra 9/10, S. 37-40.
- Field, A.: Discovering Statistics using IBM SPSS Statistics. London 2009.
- Fourastié, J.: Die große Hoffnung des Zwanzigsten Jahrhunderts. Köln 1954.
- Franz, C. (2011): Bildungsprofile von Führungskräften – Vielfalt statt Verdrängung. In: Voss-Dahm, D./Mühge, G./Schmierl, K./Struck, O. (Hrsg.): Qualifizierte Facharbeit im Spannungsfeld von Flexibilität und Stabilität. Wiesbaden, S. 187-210.
- Franz, C./Voss-Dahm, D. (2011): Ohne Studium (k)eine Führungsposition? In: IAQ Report 2, S. 1-10.
- Freidson, E.: Professional powers. A study of the institutionalisation of formal knowledge. Chicago und London 1986.
- Frick, J.R./Grabka, M. (2005): Item Non-response on Income Questions in Panel Surveys. Incidence, Imputation and the Impact on Inequality and Mobility. In: Allgemeines Statistisches Archiv 89, Heft 1, S. 49-61.
- Friebel, H. (2007): Familiengründung als Sollbruchstelle? Interaktion von Elternschaft und Weiterbildungsteilnahme. In: DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung 3, S. 42-45.
- Friese, M.: Arbeit und Geschlecht in der Erziehungswissenschaft unter besonderer Berücksichtigung personenbezogener Dienstleistungsberufe. Expertise im Auftrag des vom BMBF geförderten Projektes GendA - Netzwerk feministische Arbeitsforschung. Marburg 2004.
- Friese, M. (2010): Die „Arbeit am Menschen“. Bedarfe und Ansätze der Professionalisierung von Care Work. In: Moser, V./Pinhard, I. (Hrsg.): Care – wer sorgt für wen? Jahrbuch Frauen- und Geschlechterforschung in der Erziehungswissenschaft 6, S. 47-68.
- Friese, M./Thiessen, B. (2003): Kompetenzentwicklung im personenbezogenen Dienstleistungsbereich. Aufwertung und Entgendering-Prozesse. In: Kuhlmann, E./Betzelt, S. (Hrsg.): Geschlechterverhältnisse im Dienstleistungssektor - Dynamiken, Differenzierungen und neue Horizonte. Baden-Baden, S. 79-90.
- Fromm, S.: Binär logistische Regressionsanalyse. Eine Einführung für Sozialwissenschaftler mit SPSS für Windows. Bamberger Beiträge zur empirischen Sozialforschung 11. Bamberg 2005.
- Fromm, S./Bartelheimer, P. (2012): Erwerbsteilhabe. In: Bartelheimer, P./Fromm, S./Kädler, J. (Hrsg.): Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Teilhabe im Umbruch. Zweiter Bericht. Wiesbaden, S. 327-358.
- Fuchs-Rechlin, K. (2011): Wachstum mit Nebenwirkung oder Nebenwirkung Wachstum? Die Beschäftigungsbedingungen des Personals in der Kinder- und Jugendhilfe. In: Rauschenbach/Schilling (Hrsg.): Kinder- und Jugendhilfereport 3. Bilanz der Wende. Weinheim und München, S. 45-66.
- Fuchs-Rechlin, K./Moya, A./Schilling, M. (2011): Empirische Forschung auf der Basis der amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik zur frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung. In: Oelerich, G./Otto, H.-U. (Hrsg.): Empirische Forschung und Soziale Arbeit. Wiesbaden, S. 221-239.
- Fuchs-Rechlin, K./Rauschenbach, T. (2012): Kinder- und Jugendhilfe – ein Wachstumsmotor des Arbeitsmarktes? In: Komdat Jugendhilfe, Heft 1, S. 1-4.
- Fürstenberg, F. (1978): Struktureller Qualifikationsüberhang und seine Folgen. In: Brinkmann, G. (Hrsg.): Ausbildungsgrad und Beschäftigung. Berlin, S. 83-95.
- Garloff, A./Pohl, C./Schanne, N. (2012): Demografischer Wandel der letzten 20 Jahre. Alterung der Bevölkerung hat sich kaum auf die Arbeitslosigkeit ausgewirkt. In: IAB-Kurzbericht. Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 10, S. 1-8.
- Gautschi, T. (2010): Maximum-Likelihood Schätztheorie. In: Wolf, C./Best, H. (Hrsg.): Handbuch der sozialwissenschaftlichen Datenanalyse. Wiesbaden, S. 205-238.

- Geißler, R.: Die Sozialstruktur Deutschlands. Aktuelle Entwicklungen und theoretische Erklärungsmodelle. Gutachten im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn 2010.
- Gernandt, J./Pfeiffer, F. (2007): Rising Wage Inequality in Germany. In: Journal of Economics and Statistics 227 (4), p. 358-380.
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) (Hrsg.): Wie geht's im Job? KiTa-Studie der GEW. Frankfurt am Main 2007.
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) (Hrsg.): Die berufliche, familiäre und ökonomische Situation von Erzieherinnen und Kinderpflegerinnen. GEW-Sonderauswertung des Mikrozensus. Frankfurt am Main 2010.
- Giese, C. (2011): Pflegebildung zwischen Entprofessionalisierung und Akademisierung. In: Soziale Arbeit 60, Heft 4, S. 129-137.
- Giesecke, J.: Arbeitsmarktflexibilisierung und soziale Ungleichheit. Sozio-Ökonomische Konsequenzen befristeter Beschäftigungsverhältnisse in Deutschland und Großbritannien. Wiesbaden 2006.
- Giesecke, J./Groß, M. (2007): Flexibilisierung durch Befristung. Empirische Analysen zu den Folgen befristeter Beschäftigung, in: Keller, B./Seifert, H. (Hrsg.): Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken. Berlin, S. 85-105.
- Giesecke, J./Verwiebe, R. (2009): Wachsende Lohnungleichheit in Deutschland. Qualifikations- und klassenspezifische Determinanten der Entlohnung zwischen 1998 und 2006. In: Berliner Journal für Soziologie 19, S. 531-555.
- Gildemeister, R. (2007): Soziale Arbeit als Frauenberuf: wurden soziale Hilfstätigkeiten vergeschlechtlicht oder Frauen im Beruf versozialarbeitet? In: Krauß, E. J./Möller, M./ Münchmeier, R. (Hrsg.): Soziale Arbeit zwischen Ökonomisierung und Selbstbestimmung. Kassel, S. 613-635.
- Gildemeister, R./Robert, G. (2009): Die Macht der Verhältnisse. Professionelle Berufe und private Lebensformen. In: Löw, M. (Hrsg.): Geschlecht und Macht. Analysen zum Spannungsfeld von Arbeit, Bildung und Familie. Wiesbaden, S. 47-80.
- Gildemeister, R./Wetterer, A. (1992): Wie Geschlechter gemacht werden. Die soziale Konstruktion der Zweigeschlechtlichkeit und ihre Reifizierung in der Frauenforschung. In: Knapp, G.-A./Wetterer, A. (Hrsg.): Traditionenbrüche. Entwicklungen feministischer Theorie. Frankfurt am Main, S. 201-254.
- Göbel, J./Grabka, M.M./Krause, P./Kroh, M./Pischner, R./Sieber, I./Spieß, M. (2008): Mikrodaten, Gewichtung und Datenstruktur der Längsschnittstudie Sozio-oekonomisches Panel (SOEP). In: Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung 77, Heft 3, S. 77-109.
- Göbel, J./Krause, P./Schupp, J. (2005): Mehr Armut durch steigende Arbeitslosigkeit. In: DIW-Wochenbericht 10, S. 175-183.
- Goebel, J./Gornig, M./Häußermann, H. (2010): Polarisierung der Einkommen: Die Mittelschicht verliert. In: DIW-Wochenbericht 24, S. 2-8.
- Goebel, J./Krause, P. (2007): Gestiegene Einkommensungleichheit in Deutschland. In: Wirtschaftsdienst 12, S. 824-832.
- Göggel, K.: Sinkende Bildungsrenditen durch Bildungsreformen? Evidenz aus Mikrozensus und SOEP. Berlin 2007.
- Goode, W.J. (1972): Professionen und die Gesellschaft. Die Struktur ihrer Beziehungen. In: Luckmann, T./ Sprondel, W.M. (Hrsg.): Berufssoziologie. Köln, S. 157-167.
- Görres, S./Friesacher, H. (1998): Pflegewissenschaft in Deutschland – Gegenwärtiger Stand und Entwicklungsperspektiven. In: Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie 31, Heft 3, S. 157-169.

- Görzig, B./Gornig, M./Werwatz, A. (2005): Explaining Eastern Germany's Wage Gap. The Impact of Structural Change. In: *Post-Communist Economies* 17 (4), p. 449–464.
- Gottschall, K. (2009): Trotz Abschluss arm? Mangelnde Bildungsrenditen als Armutsrisiko. In: *Programmierte Frauenarmut? Armutsrisiken von Frauen im Lebenslauf. Problemanalysen und Lösungsstrategien. Fachtagung in der Bremischen Bürgerschaft* 17. Juni 2008. Bremen, S. 7-17.
- Gottschall, K. (2010): Arbeit, Beschäftigung und Arbeitsmarkt aus der Genderperspektive. In: Böhle, F./Voß, G./Wachtler, G. (Hrsg.): *Handbuch Arbeitssoziologie*. Wiesbaden, S. 671-698.
- Grabka, M.M./Frick, J.R. (2008): Schrumpfende Mittelschichten – Anzeichen einer dauerhaften Polarisierung der verfügbaren Einkommen? In: *DIW-Wochenbericht* 75, Heft 10, S. 101-108.
- Grabka, M.M./Goebel, J. (2013): Rückgang der Einkommensungleichheit stockt. In: *DIW-Wochenbericht* 46, S. 13-24.
- Greinert, W.-D. (2006): Geschichte der Berufsausbildung in Deutschland. In: Arnold, R./Lipsmeier, A. (Hrsg.): *Handbuch der Berufsbildung*. Wiesbaden, S. 499-508.
- Grohall, K.-H./Höfener, F. (2002): Weiterbildung als Aufgabe der Hochschulen. In: Blatt, H. (Hrsg.): *Weiterbildung für Sozialberufe an Hochschulen. Perspektiven und Beispiele*. Münster, Berlin, S. 9-92.
- Gross, P.: *Die Verheißungen der Dienstleistungsgesellschaft. Soziale Befreiung oder Sozialherrschaft?* Opladen 1983.
- Groß, M. (2001): Auswirkungen des Wandels der Erwerbsgesellschaft auf soziale Ungleichheit. Effekte befristeter Beschäftigung auf Einkommensungleichheit. In: Berger, P.A./Konietzka, D. (Hrsg.): *Die Erwerbsgesellschaft. Neue Ungleichheiten und Unsicherheiten*. Wiesbaden 2001.
- Groß, M. (2009): Markt oder Schließung? Zu den Ursachen der Steigerung der Einkommensungleichheit. In: *Berliner Journal für Soziologie* 19, S. 499-530.
- Groß, M. (2012): Individuelle Qualifikation, berufliche Schließung oder betriebliche Lohnpolitik - was steht hinter dem Anstieg der Lohnungleichheit? In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 64, S. 455-478.
- Grossarth, J. (2013): Bildung wie in einer Fabrik – die Gefahren einer Überproduktion. In: Schultz, T./Hurrelmann, K. (Hrsg.): *Die Akademiker-Gesellschaft. Müssen in Zukunft alle Studieren?* Weinheim und Basel, S. 162-175.
- Grunert, C./Züchner, I./Krüger, H.-H./Rauschenbach, T. (2005): Der Preis des Erfolgs? Hauptfach-Pädagogen und –Pädagoginnen im Beruf. In: *Zeitschrift für Pädagogik* 51, 50. Beiheft, S. 116-135.
- Grünewald, M./Hild, T.C./Jeske, R./Langer, S./Moullion, S./Rausch, A./Reimers, S./Strohbücker (2015): Einsatz akademisch ausgebildeter Pflegefachpersonen in der Praxis, http://www.vpu-online.de/de/pdf/presse/2015-05-29_abschlussbericht.pdf, letzter Zugriff am 18.09.2016.
- Gühne, M./Markwardt, G. (2014): Lohnunterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland. Neue Einsichten. In: *ifo Dresden berichtet* 3, S. 37-44.
- Hackmann, T./Moog, S. (2010): Pflege im Spannungsfeld von Angebot und Nachfrage. In: *Zeitschrift für Sozialreform* 56, Heft 1, S. 113-135.
- Hammerschmidt, P. (2010): Die bürgerliche Frauenbewegung und die Entwicklung sozialer Arbeit zum Beruf. In: Engelfried, C./Voigt-Kehlenbeck, C. (Hrsg.): *Gendered Profession. Soziale Arbeit vor neuen Herausforderungen in der zweiten Moderne*. Wiesbaden, S. 25-42.
- Handl, J. (1986): Zur Veränderung der beruflichen Chancen von Berufsanfängern zwischen 1950 und 1982. In: Franke, H. (Hrsg.): *Berufliche Verbleibsforschung in der Diskussion. Beiträge zur Arbeits- und Berufsforschung*. Nürnberg, S. 13-48.

- Hanefeld, U./Schupp, J. (2008): Die ersten sechs Wellen des SOEP – das Panelprojekt in den Jahren 1983-1989. In: Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung 77, Heft 3, S. 27-42.
- Hardering, F. (2009): Prekarität und Prekarisierung. Jüngere Tendenzen der Debatte über die neue soziale Unsicherheit. In: König, H./Schmidt, J./Sicking, M. (Hrsg.): Die Zukunft der Arbeit in Europa. Chancen und Risiken neuer Beschäftigungsverhältnisse. Bielefeld, S. 131-149.
- Hartmann, A. (2011): Soziale Dienste: Merkmale, Aufgaben und Entwicklungstrends aus der Perspektive soziologischer Theorien. In: Evers, A./Heinze, R.G./Olk, T. (Hrsg.): Handbuch Soziale Dienste. Wiesbaden, S. 76-93.
- Hartmann, H. (1972): Arbeit, Beruf, Profession. In: Luckmann, T./Sprondel, W.M. (Hrsg.): Berufssoziologie. Köln, S. 36-52.
- Hartmann, H./Hartmann, M. (1982): Vom Elend der Experten. Zwischen Akademisierung und De-Professionalisierung. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 34, Heft 2, S. 193-223.
- Hartmann, M.: Der Mythos von den Leistungseliten. Spitzenkarrieren und soziale Herkunft in Wirtschaft, Politik, Justiz und Wissenschaft. Frankfurt am Main 2002.
- Hartmann, M. (2006): Die Vermarktlichung der Elitenrekrutierung? Das Beispiel der Topmanager. In: Münkler, H./Bohlender, M./Straßenberger, G. (Hrsg.): Deutschlands Eliten im Wandel. Frankfurt am Main und New York, S. 431-454.
- Hartmann, P./Schimpl-Neimanns, B.: Zur Repräsentativität soziodemographischer Merkmale des Allbus. Multivariate Analysen zum Mittelschichtbias der Umfrageforschung. Mannheim 1992.
- Hartmann, J./Schütz, G.: Die Klassifizierung der Berufe und Wirtschaftszweige im Sozio-oekonomischen Panel (SOEP). Neucodierung der Daten 1984-2001. München 2002.
- Haunberger, S.: Teilnahmeverweigerung in Panelstudien. Wiesbaden 2011.
- Haupt, A. (2012): (Un-) Gleichheit durch soziale Schließung. Effekte offener und geschlossener Teilarbeitsmärkte auf die Lohnverteilung in Deutschland. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 64, S. 729-753.
- Häußermann, H./Siebel, W.: Dienstleistungsgesellschaften. Frankfurt am Main 1995.
- Hayes, A.F./Cai, L. (2007): Using heteroskedasticity-consistent standard error estimators in OLS regression: an introduction and software implementation. In: Behavior Research Methods 39, Heft 4, S. 709-722.
- Heidenreich, M. (1999): Berufskonstruktion und Professionalisierung. Erträge der soziologischen Forschung. In: Apel, H.J./Horn, K.-P./Lundgreen, P./Sandfuchs, U. (Hrsg.): Professionalisierung pädagogischer Berufe im historischen Prozess. Bad Heilbrunn, S. 35-58.
- Heiner, M.: Professionalität in der Sozialen Arbeit. Theoretische Konzepte, Modelle und empirische Perspektiven. Stuttgart 2004.
- Heinze, R.G. (2011): Soziale Dienste und Beschäftigung. In: Evers, A./Heinze, R.G./Olk, T. (Hrsg.): Handbuch Soziale Dienste. Wiesbaden, S. 168-186.
- Heisig, B. (2004): Pflege im Transformationsprozess zwischen beruflicher Modernisierung und Professionalisierung. In: Fabel, M./Tiefel, S. (Hrsg.): Biographische Risiken und neue professionelle Herausforderungen. Wiesbaden, S. 193-207.
- Heite, C. (2009): Soziale Arbeit als Profession im Kontext geschlechterhierarchischer Positionierungen. In: Glaser, E./Andresen, S. (Hrsg.): Disziplingeschichte der Erziehungswissenschaft als Geschlechtergeschichte. Op-laden und Farmington Hills, S. 49-59.
- Helmrich, R./Zika, G./Kalinowski, M./Wolter, M.I. (2012): Engpässe auf dem Arbeitsmarkt: Geändertes Bildungs- und Erwerbsverhalten mildert Fachkräftemangel. Neue Ergebnisse der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen bis zum Jahr 2030. In: BIBB-Report 18, S. 1-14.

- Helsper, W./Krüger, H.-H./Rabe-Kleberg, U. (2000): Professionstheorie, Professions- und Biographieforschung – Einführung in den Themenschwerpunkt. In: Zeitschrift für qualitative Bildungs-, Beratungs- und Sozialforschung 1, Heft 1, S. 5-19.
- Hepp, R.-D. (Hrsg.): Prekarisierung und Flexibilisierung. Münster 2012.
- Hering, S./Münchmeier, R.: Geschichte der Sozialen Arbeit. Eine Einführung. München und Weinheim 2000.
- Herzberg, H./Truschkat, I. (2009): Altenpflegeausbildung: Ein Professionalisierungsprozess zwischen konkurrierenden Wissensordnungen. In: Neue Praxis 1, S. 53-65.
- Hesse, H.A.: Berufe im Wandel. Ein Beitrag zum Problem der Professionalisierung. Stuttgart 1968.
- Hesse, H.A.: Berufe im Wandel. Ein Beitrag zur Soziologie des Berufs, der Berufspolitik und des Berufsrechts. Stuttgart 1972.
- Heyder, U.: Wie unterstützt man das informelle Lernen der Beschäftigten? Ein Leitfaden für die öffentliche Verwaltung. Bonn 2015.
- Hielscher, V./Nock, L./Kirchen-Peters, S./Blass, K.: Zwischen Kosten, Zeit und Anspruch. Das alltägliche Dilemma sozialer Dienstleistungsarbeit. Wiesbaden 2013.
- Hildebrandt, E. (2004): Balance von Arbeit und Leben – neue Zumutungen oder Chance für mehr Lebensqualität. In: Linne, G. (Hrsg.): Flexible Arbeitszeit und soziale Sicherheit. Arbeitspapier der Hans-Böckler-Stiftung 97. Düsseldorf, S. 31-42.
- Hill, B. (2012): Die Bologna-Reform und das Studium der Sozialen Arbeit: Professionalisierung oder Dequalifizierung? In: Becker-Lenz, R./Busse, S./Ehlert, G./Müller-Hermann, S. (Hrsg.): Professionalität Sozialer Arbeit und Hochschule. Wissen, Kompetenz, Habitus und Identität im Studium Sozialer Arbeit. Wiesbaden, S. 287-302.
- Hillmert, S./Jacob, M. (2004): Qualifikationsprozesse zwischen Diskontinuität und Karriere. Die Struktur von Mehrfachausbildungen. In: Hillmert, S./Mayer, K.U. (Hrsg.): Geboren 1964 und 1971. Neuere Untersuchungen zu Ausbildungs- und Berufschancen in Westdeutschland. Wiesbaden, S. 65-89.
- Hinz, T./Abraham, M. (2008): Theorien des Arbeitsmarktes: Ein Überblick. In: Abraham, M./Hinz, T. (Hrsg.): Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde. Wiesbaden, S. 17-68.
- Hinz, T./Gartner, H. (2005): Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in Branchen, Berufen und Betrieben. In: IAB-Discussion Paper 4, S. 1-39.
- von Hippel, A. (2011): Fortbildung in pädagogischen Berufen – zentrale Themen, Gemeinsamkeiten und Unterschiede der Fortbildung in Elementarbereich, Schule und Weiterbildung. In: Helsper, W./Tippelt, R. (Hrsg.): Pädagogische Professionalität. 57. Beiheft der Zeitschrift für Erziehungswissenschaft. Weinheim und Basel, S. 248-267.
- von Hippel, A./Grimm, R.: Qualitätsentwicklungskonzepte in der Weiterbildung Frühpädagogischer Fachkräfte. Zusammenfassung der Expertise für das Projekt Weiterbildungsinitiative Frühpädagogischer Fachkräfte (WIFF). München 2010.
- Hocke, N. (2013): Fort- und Weiterbildung als Motor für Qualitätsentwicklung und -sicherung. In: Erdsiek-Rave, U./John-Ohnesorg, M. (Hrsg.): Frühkindliche Bildung – das reinste Kinderspiel?! Berlin, S. 41-46.
- Hofmann, K./Naegele, G. (2000): Sozialpolitische Rahmenbedingungen: Die soziale Absicherung bei Pflegebedürftigkeit. In: Rennen-Allhoff, B./Schaeffer, D. (Hrsg.): Handbuch Pflegewissenschaft. Weinheim und München, S. 217–242.
- Höfener, F.: Soziale Arbeit - eine weiterbildungsintensive Profession. Eine empirisch-systematische Untersuchung zur Weiterbildung von Fachkräften der Sozialen Arbeit. Aachen 2005.
- Hoffmann, U.: Facharbeiter. Industrielle Arbeit als Beruf. Frankfurt am Main 1980.

- Hohendanner, C./Ostmeier, E./Ramos Lobato, P.: Befristete Beschäftigung im öffentlichen Dienst. Entwicklung, Motive und rechtliche Umsetzung. Nürnberg 2015.
- Holst, E./Busch-Heizmann, A./Wieber, A.: Führungskräfte-Monitor 2015. Update 2001-2013. Berlin 2015.
- Hubert, T./Wolf, C. (2007): Determinanten und Einkommenseffekte beruflicher Weiterbildung. In: Research Note 5, S. 1-30.
- Hübler, O. (2003): Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 36, Heft 4, S. 539-559.
- Institut der deutschen Wirtschaft Köln: Die Professionalisierung der Gesellschaft. Wie sieht die Arbeitswelt von morgen aus? Herausgegeben vom Roman Herzog Institut e.V. München 2008.
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB): Berufe im Spiegel der Statistik, <http://bisds.infosys.iab.de/bisds/faces/Start.jsp>, letzter Zugriff am 26.03.2012.
- Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA) (Hrsg.): Wandel der Beschäftigung. Polarisierungstendenzen auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Bonn 2015.
- Isfort, M./Weidner, F. (2007): Pflege-Thermometer 2007. Paradoxe Personalsituation beeinträchtigt die Versorgungsqualität. In: Die Schwester. Der Pfleger 46, S. 44-48.
- Kaiser, K.: Beiträge der Weiterbildung zur Professionalisierung der Pflege. Eine systematisch-empirische Untersuchung. Frankfurt am Main 2005.
- Kälble, K. (2005): Die ‚Pflege‘ auf dem Weg zur Profession? Zur neueren Entwicklung der Pflegeberufe vor dem Hintergrund des Wandels und der Ökonomisierung im Gesundheitswesen. In: Eurich, J./Brink, A./Hädrich, J./Langer, A./Schröder, P.(Hrsg.): Soziale Institutionen zwischen Markt und Moral. Führungs- und Handlungskontexte. Wiesbaden, S. 215-245.
- Kälble, K. (2006): Gesundheitsberufe unter Modernisierungsdruck. Akademisierung, Professionalisierung und neue Entwicklungen durch Studienreform und Bologna-Prozess. In: Pundt, J. (Hrsg.): Professionalisierung im Gesundheitswesen. Positionen – Potentiale – Perspektiven. Bern, S. 213-233.
- Kälble, K. (2013): Der Akademisierungsprozess der Pflege. Eine Zwischenbilanz im Kontext aktueller Entwicklungen und Herausforderungen. In: Bundesgesundheitsblatt 56, S. 1127-1134.
- Kalina, T./Weinkopf, C. (2008): Konzentriert sich die steigende Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland auf atypisch Beschäftigte? In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung 4, S. 447-469.
- Kalina, T./Weinkopf, C. (2014): Niedriglohnbeschäftigung 2012 und was ein gesetzlicher Mindestlohn von 8,50 EURO verändern könnte. Duisburg, S. 1-15.
- Kalleberg, A.L./Sørensen, A.B. (1979): The Sociology of Labor Markets. In: Annual Review of Sociology 5, p. 351-379.
- Karrer, D: Die Last des Unterschieds. Biographie, Lebensführung und Habitus von Arbeitern und Angestellten im Vergleich. Opladen 1988.
- Katz, L.F./Murphy, K.M. (1992): Changes in Relative Wages, 1963-1987: Supply and Demand Factors. In: The Quarterly Journal of Economics, 107 (1), p. 35-78.
- Kaufmann, K.: Informelles Lernen im Spiegel des Weiterbildungsmonitorings. Wiesbaden 2012.
- Keller, B./Seifert, H. (2011a): Atypische Beschäftigungsverhältnisse. Stand und Lücken der aktuellen Diskussion. In: WSI-Mitteilungen 64, S. 138-145.
- Keller, B./Seifert, H.: Atypische Beschäftigung und soziale Risiken. Entwicklung, Strukturen, Regulierung. Expertise im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn 2011b.

- Kern, H./Schumann, M.: Industriearbeit und Arbeiterbewusstsein. Eine empirische Untersuchung über den Einfluss der aktuellen technischen Entwicklung auf die industrielle Arbeit und das Arbeiterbewusstsein. Frankfurt am Main 1970.
- Kern, H./Schumann, M.: Das Ende der Arbeitsteilung? - Rationalisierung in der industriellen Produktion. Bestandsaufnahme, Trendbestimmung. München 1984.
- Kerst, C./Schramm, M.: Der Absolventenjahrgang 2000/2001 fünf Jahre nach dem Hochschulabschluss. Berufsverlauf und aktuelle Situation. Hannover 2008.
- Kessl, F. (2006): Soziale Arbeit trotz(t) Bologna. Drei Szenarien zur Zukunft der Studiengänge im Feld Sozialer Arbeit. In: Schweppe, C./Sting, S. (Hrsg.): Sozialpädagogik im Übergang. Neue Herausforderungen für Disziplin, Profession und Ausbildung. Weinheim und München, S. 71-87.
- Kettschau, I. (2002): Berufswahl und Berufschancen von Frauen in Frauenberufen. In: Kampshoff, M. (Hrsg.): Chancengleichheit im Bildungswesen. Opladen, S. 183-196.
- Kettschau, I. (2008): Veränderungen sozialer Realität der privaten Haushalte. Haushaltsbezogene Dienstleistungen und Folgerungen für die berufliche Bildung. In: Fasshauer, U./Münk, D./Paul-Kohlhoff, A. (Hrsg.): Berufspädagogische Forschung in sozialer Verantwortung. Festschrift für Josef Rützel zum 65. Geburtstag. Stuttgart, S. 159-172.
- Kim, C.H./Sakamoto, A. (2008): The rise of intra-occupational wage inequality in the United States, 1983 to 2002. In: American Sociological Review 73, p. 129-157.
- Klein, U.: Supervision und Weiterbildung. Instrumente zur Professionalisierung von Erzieherinnen. Wiesbaden 2010.
- Kleiner, M.M./Krüger, A.B. (2010): The prevalence and effects of occupational licensing. In: British Journal of Industrial Relations 48, p. 676-687.
- Kleinert, C. (2006): Frauen in Führungspositionen. Karriere mit Hindernissen. In: IAB-Kurzbericht 9, S. 1-4.
- Kleinert, C./Kohaut, S./Brader, D./Lewerenz, J.: Frauen an der Spitze. Arbeitsbedingungen und Lebenslagen weiblicher Führungskräfte. Frankfurt am Main 2007.
- Knauer, R. (2007): Erziehung und Bildung im Kindesalter – neue Studiengänge an Fachbereichen der Sozialen Arbeit. In: Buttner, P. (Hrsg.): Das Studium des Sozialen. Aktuelle Entwicklungen in Hochschule und sozialen Berufen. Berlin, S. 362-386.
- Kohaut, S./Möller, I. (2013): Frauen in Führungspositionen: Punktgewinn in westdeutschen Großbetrieben. In: IAB-Kurzbericht 23, S. 1-8.
- Köhler, C./Krause, A. (2010): Betriebliche Beschäftigungspolitik. In: Böhle, F./Voß, G.G./Wachtler von, G. (Hrsg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Wiesbaden, S. 387-414.
- König, A. (2008): Erzieherinnen. In: Coelen, T./Otto, H.-U. (Hrsg.): Grundbegriffe der Ganztagsbildung. Ein Handbuch. Wiesbaden, S. 755-765.
- Konsortium Bildungsberichterstattung (Hrsg.): Bildung in Deutschland. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration. Bielefeld 2006.
- Kracauer, S.: Die Angestellten. Aus dem neuesten Deutschland. Frankfurt am Main 1930.
- Kraemer, K. (2009): Prekarisierung – jenseits von Stand und Klasse? In: Castel, R./Dörre, K. (Hrsg.): Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts. Frankfurt am Main 2009.
- Kraemer, K. (2012): Neue soziale Abstiege. Über die Folgen prekärer Arbeit und Bildung. In: Spieker, M. (Hrsg.): Der Sozialstaat. Fundamente und Reformdiskurse. Baden-Baden, S. 187-204.

- Kraemer, K./Bittlingmayer, U. H. (2001): Soziale Polarisierung durch Wissen. Zum Wandel der Arbeitsmarktchancen in der Wissensgesellschaft. In: Berger, P. A./Konietzka, D. (Hrsg.): Die Erwerbsgesellschaft. Neue Ungleichheiten und Unsicherheiten. Opladen, S. 313-329.
- Krampe, E.-M.: Emanzipation durch Professionalisierung? Akademisierung des Frauenberufs Pflege in den 1990er Jahren. Erwartungen und Folgen. Frankfurt am Main 2009.
- Krause, P. (2015): Einkommensungleichheit in Deutschland. In: Wirtschaftsdienst 8, S. 572-574.
- Kreckel, R.: Politische Soziologie der sozialen Ungleichheit. Frankfurt am Main und New York 1992.
- Kreutzer, S.: Vom „Liebesdienst“ zum modernen Frauenberuf. Die Reform der Krankenpflege nach 1945. Frankfurt am Main und New York 2005.
- Krone, S. (2013): Facharbeit – ein Auslaufmodell am deutschen Arbeitsmarkt? In: bwp@ Spezial 6, S. 1-15.
- Krüger, H. (1991): Berufsbildung und weiblicher Lebenslauf: Das Ende einer langen Tradition - der Neubeginn für Ausbildung und Beruf? In: Rabe-Kleberg, U.: Pro Person. Dienstleistungsberufe in Krankenpflege, Altenpflege und Kindererziehung. Bielefeld, S. 19-35.
- Krüger, H. (2003a): Professionalisierung von Frauenberufen - oder Männer für Frauenberufe interessieren? Das Doppelgesicht des arbeitsmarktlichen Geschlechtersystems. In: Heinz, K./Thiessen, B. (Hrsg.): Feministische Forschung - nachhaltige Einsprüche. Opladen, S. 123-143.
- Krüger, H. (2003b): Berufliche Bildung. Der deutsche Sonderweg und die Geschlechterfrage. In: Berliner Journal für Soziologie 13, Heft 4, S. 497-510.
- Krupp, H.-J. (2008): Die Anfänge: Zur Entstehungsgeschichte der SOEP. In: Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung 77, Heft 3, S. 15-26.
- Kruse, E.: Stufen zur Akademisierung. Wege der Ausbildung für Soziale Arbeit von der Wohlfahrtsschule zum Bachelor-/Mastermodell. Wiesbaden 2004.
- Kuhlmann, E./Betzelt, S. (2003): Dienstleistungsarbeit und Geschlecht. Synthesen zwischen professions-, organisations- und erwerbsbezogenen Perspektiven. In: Kuhlmann, E./Betzelt, S. (Hrsg.): Geschlechterverhältnisse im Dienstleistungssektor. Dynamiken, Differenzierungen und neue Horizonte. Baden-Baden, S. 7-22.
- Kuhlmey, A./Winter, M.H.-J. (2000): Qualifikationsentwicklung in der deutschen Pflege – Ergebnisse einer aktuellen Datenanalyse. In: Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie 33, S. 480-487.
- Kühnlein, G. (2007): Auswirkungen der aktuellen arbeitsmarkt- und tarifpolitischen Entwicklungen auf die Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse von Frauen der Sozialen Arbeit. In: Dahme, H.-J./Trube, A./Wohlfahrt, N. (Hrsg.): Arbeit in sozialen Diensten: flexibel und schlecht bezahlt? Zur aktuellen Entwicklung der Beschäftigungsbedingungen im Sozialsektor. Baltmannsweiler, S. 35-45.
- Kühnlein, G./Stefaniak, A./Wohlfahrt, N. (2011): Wettbewerb in der Sozialwirtschaft - Auswirkungen auf tarifliche Entwicklungen. In: Stolz-Willig, B./Christoforidis, J. (Hrsg.): Hauptsache billig? Prekarisierung der Arbeit in den Sozialen Berufen. Münster, S. 144-162.
- Künzel, K. (2010): Perspektive und Begriff. Informelles Lernen als wissenschaftliches Ordnungsproblem. In: Wolter, A./Wiesner, G./Koepnick, C. (Hrsg.): Der lernende Mensch in der Wissensgesellschaft. Perspektiven lebenslangen Lernens. Weinheim und München, S. 93-112.
- Kuper, H. (2012): Strukturelle Rahmungen der Weiterbildungsbeteiligung und die Spielräume individueller Weiterbildungsentscheidungen. In: Schäffer, B./Schemmann, M./Dörner, O. (Hrsg.): Erwachsenenbildung im Kontext. Theoretische Rahmungen, empirische Spielräume und praktische Regulative. Bielefeld, S. 101-111.
- Kupka, C. (2000): Derzeitige Situation und Entwicklungen im Berufsbereich Pflege, Betreuung, Versorgung. In: Friese, M. (Hrsg.): Modernisierung personenbezogener Dienstleistungen. Innovationen für die berufliche Aus- und Weiterbildung. Opladen 2000.

- Kupka, P. (2006): Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. In: Handbuch der Berufsbildung. Wiesbaden, S. 628-643.
- Kurtz, T.: Berufssoziologie. Bielefeld 2002.
- Kurtz, T.: Die Berufsform der Gesellschaft. Weilerswist 2005.
- Kurtz, T. (2010): Organisation und Profession als Mechanismen gesellschaftlicher Strukturbildung. In: Soziale Passagen 2, S. 15-28.
- Küster, E.-U./Schoneville, H. (2012): Qualifizierung für die Soziale Arbeit. Auf der Suche nach Normalisierung, Anerkennung und dem Eigentlichen. In: Thole, W. (Hrsg.): Grundriss Soziale Arbeit. Wiesbaden, S. 1045-1066.
- Larson, M.S.: The rise of professionalism. A sociological analysis. Berkeley, Los Angeles und London 1977.
- Lassnigg, L. (2009): Ökonomisierung des Lernens und Vertreibung der Bildung? „Lifelong Learning“ und evidence-based Policy/Practice“. In: MAGAZIN erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs. Ausgabe 7/8. Wien, S. 1-22.
- Leber, U./Möller, I. (2007): Weiterbildungsbeteiligung ausgewählter Personengruppen. In: Research Note 8, S. 1-30.
- Lehmeyer, S./Schleinschok, M.: Primärqualifizierende Pflegestudiengänge. Eine systematische Analyse dualer und grundständiger Pflegestudienmodelle in Deutschland. Lage 2011.
- Lehndorff, S. (2006): Motor der Entwicklung oder fünftes Rad am Wagen? Soziale Dienstleistungen als gesellschaftliche Investition. In: Lehndorff, S. (Hrsg.): Das Politische in der Arbeitspolitik. Berlin, S. 249-277.
- Lehndorff, S./Voss-Dahm, D. (2006): Kunden, Kennziffern und Konkurrenz. Markt und Organisation in der Dienstleistungsarbeit. In: Lehndorff, S. (Hrsg.): Das Politische in der Arbeitspolitik. Ansatzpunkte für eine nachhaltige Arbeits- und Arbeitszeitgestaltung. Berlin, S. 127-153.
- Leu, H.R.: Non-formales und informelles Lernen – unverzichtbare Elemente frühpädagogischer Professionalisierung. Eine Analyse vor dem Hintergrund des Deutschen Qualifikationsrahmens. Eine Expertise der Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WIFF). München 2014.
- Liebeskind, U. (2004): Arbeitsmarktsegregation und Einkommen. Vom Wert „weiblicher“ Arbeit. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 56, Heft 4, S. 630-652.
- Littek, W./Heisig, U./Gondek, H. D. (Hrsg.): Organisation von Dienstleistungsarbeit. Sozialbeziehungen und Rationalisierung im Angestelltenbereich. Berlin 1992.
- Lott, M. (2010): Soziodemographische Muster der Qualifikationsstruktur von Erwerbstätigkeit und Unterbeschäftigung. In: IAB-Forschungsbericht 2, S. 1-77.
- Luckey, K. (2007): Akademisierung der Gesundheitsfachberufe – Entwicklungstrends. In: Buttner, P. (Hrsg.): Das Studium des Sozialen. Aktuelle Entwicklungen in Hochschule und sozialen Berufen. Berlin, S. 346-361.
- Luckmann, T./Sprondel, W.M. (1972): Einleitung. In: Luckmann, T./Sprondel, W.M. (Hrsg.): Berufssoziologie. Köln, S. 11-21.
- Lüde von, R.: Die Reorganisation der Fabrik und die Wiederentdeckung der Arbeit. Opladen 1996.
- Lukas, H. (1993): Verwissenschaftlichung des sozialpädagogischen Berufes. Sozialpädagogische Hochschulbildung zwischen Berufsbild und Berufswirklichkeit. In: Pfaffenberger, H./Schenk, M. (Hrsg.): Sozialarbeit zwischen Berufung und Beruf. Professionalisierungs- und Verwissenschaftlichungsprobleme der Sozialarbeit/Sozialpädagogik. Münster und Hamburg, S. 53-64.
- Lutz, B. (1979): Die Interdependenz von Bildung und Beschäftigung und das Problem der Erklärung der Bildungsexpansion. In: Matthes, J. (Hrsg.): Sozialer Wandel in Westeuropa. Frankfurt am Main, S. 634-670.
- Lutz, B./Sengenberger, W.: Arbeitsmarktstrukturen und öffentliche Arbeitsmarktpolitik. Göttingen 1974.

- Marmier, J./Pluto, L./van Santen, E./Seckinger, M./Zink, G.: Einrichtungsbefragung. Ergebnisse und Analysen einer empirischen Studie. München 2002a.
- Marmier, J./Pluto, L./van Santen, E./Seckinger, M./Zink, G.: Jugendarbeit in Deutschland. Ergebnisse einer Befragung bei Jugendverbänden und –ringen zu Strukturen und Handlungsmöglichkeiten. München 2002b.
- Meifort, B./Becker, W. (2001): Die Zukunft personenbezogener Dienstleistungen - Weiterbildung und berufliche Entwicklungschancen. In: Pruschansky, S. (Hrsg.): LebensLangesLernen. Berlin, S. 155-184.
- Merkator, N./Teichler, U.: Strukturwandel des tertiären Bildungssystems. Düsseldorf 2010.
- Metzinger, A. (2006): Geschichte der Erzieherinnenausbildung als Frauenberuf. In: Fried, L./Roux, S. (Hrsg.): Pädagogik der Kindheit. Weinheim, S. 348-358.
- Meyer, C.: Das Berufsfeld Altenpflege. Professionalisierung - berufliche Bildung - berufliches Handeln. Bad Iburg 2002.
- Meyer, R. (2012): Professionsorientierte Beruflichkeit? Theoretische und konzeptionelle Überlegungen zur Öffnung der Hochschulen als Lernorte der beruflichen Bildung. In: bwp@ 23, S. 1-16.
- Mieg, H.A. (2003): Problematik und Probleme der Professionssoziologie. In: Mieg, H.A./Pfadenhauer, M. (Hrsg.): Professionelle Leistung – Professional Performance. Positionen der Professionssoziologie. Konstanz, S. 11-46.
- Mies, M. (1983): Subsistenzproduktion, Hausfrauisierung, Kolonialisierung. In: Beiträge zur feministischen Theorie und Praxis 8, Heft 10, S. 7-25.
- Mincer, J. (1962): On-the-job training: Costs, returns, and some implications. In: The Journal of Political Economy 70, (5), p. 50-79.
- Möhring-Hesse, M. (2011): Die neue Gleichgültigkeit: Die Wohlfahrtsverbände nach dem Ende der dualen Wohlfahrtspflege. In: Stolz-Willig, B./Christoforidis, J. (Hrsg.): Hauptsache billig? Prekarisierung der Arbeit in den Sozialen Berufen. Münster, S. 124-143.
- Möller, J. (2013): Bisher keine Anzeichen einer Überakademisierung. In: ifo Schnelldienst 23, S. 11-15.
- Mood, C. (2010): Logistic regression: Why we cannot do what we think we can do, and what we can do about it. In: European Sociological Review 26, p. 67-82.
- Mückenberger, U. (1985): Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses. Hat das Arbeitsrecht noch Zukunft? In: Zeitschrift für Sozialreform, Heft 7/8, S. 415-434 und 457-475.
- Müller, B. (2012): Professionalität. In: Thole, W. (Hrsg.): Grundriss Soziale Arbeit. Wiesbaden, S. 955-974.
- Müller, W. (1998): Erwartete und unerwartete Folgen der Bildungsexpansion In: Friedrichs, J./Lepsius, M.R./Mayer, K.U. (Hrsg.): Die Diagnosefähigkeit der Soziologie. Opladen, S. 81-112.
- Müller, W. (2001): Zum Verhältnis von Bildung und Beruf in Deutschland. Entkopplung oder zunehmende Strukturierung? In: Berger, P.A./Konietzka, D. (Hrsg.): Die Erwerbsgesellschaft. Neue Ungleichheiten und Unsicherheiten. Wiesbaden, S. 29-64.
- Müller, W./Mayer, K.U.: Chancengleichheit durch Bildung? Untersuchung über den Zusammenhang von Ausbildungsabschlüssen und Berufsstatus. Stuttgart 1976.
- Münchmeier, R. (1999): Professionalisierung der Sozialpädagogik in der Weimarer Republik. In: Apel, H.J./Horn, K.-P./Lundgreen, P./Sandfuchs, U. (Hrsg.): Professionalisierung pädagogischer Berufe im historischen Prozess. Bad Heilbrunn, S. 347-362.
- Naegele, G. (2011): Soziale Dienste für ältere Menschen. In: Evers, A./Heinze, R.G./Olk, T. (Hrsg.): Handbuch Soziale Dienste. Wiesbaden, S. 404-423.

- Nickel, H.M. (2007): Tertiärisierung, (Markt-) Individualisierung, soziale Polarisierung – neue Konfliktlagen im Geschlechterverhältnis? In: Aulenbacher, B./Funder, M./Jacobsen, H./ Völker, S. (Hrsg.): Arbeit und Geschlecht im Umbruch der modernen Gesellschaft. Forschung im Dialog. Wiesbaden, S. 27-44.
- Nickel, H.M. (2009): Die „Prekariert“ – eine soziologische Kategorie? Anmerkungen aus einer geschlechtersoziologischen Perspektive. In: Castel, R./Dörre, K. (Hrsg.): Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts. Frankfurt am Main, S. 209-218.
- Nida-Rümelin, J.: Der Akademisierungswahn. Zur Krise beruflicher und akademischer Bildung. Hamburg 2014.
- Nienhüser, W. (2007): Betriebliche Beschäftigungsstrategien und atypische Arbeitsverhältnisse. In: Keller, B./Seifert, H. (Hrsg.): Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken. Berlin, S. 45-66.
- Nittel, D.: Von der Mission zur Profession? Stand und Perspektiven der Verberuflichung in der Erwachsenenbildung. Bielefeld 2000.
- Nittel, D. (2011): Von der Profession zur sozialen Welt pädagogisch Tätiger? Vorarbeiten zu einer komparativ angelegten Empirie pädagogischer Arbeit. In: Helsper, W./Tippelt, R. (Hrsg.): Pädagogische Professionalität. 57. Beiheft der Zeitschrift für Erziehungswissenschaft. Weinheim und Basel, S. 40-59.
- Nölke, E./Müller, H./Helsper, W. (1992): Professionalisierung durch Weiterbildung? Zu den Möglichkeiten und Grenzen einer Weiterbildung für Sozialarbeiter und Sozialpädagogen. In: Neue Praxis 22, Heft 5, S. 395-411.
- Noll, B./Volkert, J./Zuber, N.: Zusammenhänge zwischen Unternehmensverflechtungen und -gewinnen, Rekrutierung von Führungskräften und deren Einkommenssituation. Bericht an das Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Pforzheim und Tübingen 2007.
- Oberhuemer, P./Schreyer, I.: Kita-Fachpersonal in Europa - Ausbildungen und Professionsprofile. Opladen und Farmington Hills 2010.
- Oevermann, U. (1996): Theoretische Skizze einer revidierten Theorie professionalisierten Handelns. In: Combe, A./Helsper, W. (Hrsg.): Pädagogische Professionalität. Untersuchungen zum Typus pädagogischen Handelns. Frankfurt am Main, S. 70-82.
- Oevermann, U. (2002): Professionalisierungsbedürftigkeit und Professionalisiertheit pädagogischen Handelns. In: Kraul, M./Marotzki, W./Schweppe, C. (Hrsg.): Biographie und Profession. Bad Heilbrunn, S. 19-63.
- Oevermann, U. (2009): Die Problematik der Strukturlogik des Arbeitsbündnisses und der Dynamik von Übertragung und Gegenübertragung in einer professionalisierten Praxis von Sozialarbeit. In: Becker-Lenz, R./Busse, S./Ehlert, G. (Hrsg.): Professionalität in der Sozialen Arbeit. Standpunkte, Kontroversen, Perspektiven. Wiesbaden, S. 113-142.
- Offe, C. (Hrsg.): Arbeitsgesellschaft. Strukturprobleme und Zukunftsperspektiven. Frankfurt am Main und New York 1984.
- Offerhaus, J./Leschke, J./Schömann, K. (2010): Soziale Ungleichheit im Zugang zu beruflicher Weiterbildung. In: Becker, R./Lauterbach, W. (Hrsg.): Bildung als Privileg. Erklärungen und Befunde zu den Ursachen der Bildungsungleichheit. Wiesbaden, S. 345-375.
- Ohr, D. (2010): Lineare Regression: Modellannahmen und Regressionsdiagnostik. In: Wolf, C./Best, H. (Hrsg.): Handbuch der sozialwissenschaftlichen Datenanalyse. Wiesbaden, S. 639-675.
- Olk, T.: Abschied vom Experten. Sozialarbeit auf dem Weg zu einer alternativen Professionalität. Weinheim und München 1986.
- Olk, T./Otto, H.-U. (1987): Institutionalisierungsprozesse sozialer Hilfefunktionen und Umbrüche. In: Olk, T./Otto, H.-U. (Hrsg.): Soziale Dienste im Wandel. Band 1. Neuwied und Darmstadt, S. 1-23.
- Orlowski, R./Riphahn, R.T. (2009): The East German wage structure after transition. In: Economics of Transition 17 (4), p. 629–659.

- Osterland, M. (1978): Lebensbilanzen und Lebensperspektiven von Industriearbeitern. In: Kohli, M. (Hrsg.): Soziologie des Lebenslaufs. Darmstadt, S. 272-290.
- Pahl, J.-P.: Berufsfachschule. Ausformungen und Entwicklungsmöglichkeiten. Bielefeld 2014.
- Pannenberg, M. (2001): Überstunden und Weiterbildung in Deutschland. Eine Chance für investive Arbeitszeitpolitik? In: DIW-Wochenbericht 31, S. 482-487.
- Parsons, T. (1964): Die akademischen Berufe und die Sozialstruktur. In: Parsons, T. (Hrsg.): Beiträge zur soziologischen Theorie. Neuwied und Berlin, S. 160-179.
- Parsons, T.: Sozialstruktur und Persönlichkeit. Frankfurt am Main 1968.
- Pasternack, P. (2013): Von der Kryptoprofessionalisierung zur Teilakademisierung. Frühpädagogische Berufsfeldentwicklungen. In: Die Hochschule 1, S. 57-77.
- Pasternack, P./Keil, J.: Vom ‚mütterlichen‘ Beruf zur gestuften Professionalisierung. Ausbildungen für die frühkindliche Pädagogik. Halle-Wittenberg 2013.
- Peuckert, R.: Familienformen im sozialen Wandel. Wiesbaden 2012.
- Pfaller, A.: Gesellschaftliche Polarisierung in Deutschland. Ein Überblick über die Fakten und Hintergründe. Expertise im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn 2012.
- Picht, G.: Die deutsche Bildungskatastrophe. Analyse und Dokumentation. Freiburg 1964.
- Plicht, H./Schober, K./Schreyer, F. (1994): Zu Ausbildungsadäquanz der Beschäftigung von Hochschulabsolventinnen und -absolventen. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 27, Heft 3, S. 177-204.
- Plicht, H./Schreyer, F. (2002): Methodische Probleme der Erfassung von Adäquanz der Akademikerbeschäftigung. In: Kleinhenz, G. (Hrsg.): IAB-Kompendium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. BeitrAB 250, S. 531-545.
- Plümpe, J.: Altenpflege. Entwurf eines Berufsprofils unter Berücksichtigung des Professionalisierungsprozesses. Hagen 1997.
- Pollmann-Schult, M./Büchel, F. (2002a): Generierung eines Proxys zum Job-Anforderungsniveau aus den Informationen zu ausgeübtem Beruf und beruflicher Stellung: ein neues Tool für die deutsche Überqualifikationsforschung. In: ZUMA-Nachrichten 51, S. 78-93.
- Pollmann-Schult, M./Büchel, F. (2002b): Ausbildungsinadäquate Erwerbstätigkeit: eine berufliche Sackgasse? Eine Analyse für jüngere Nicht-Akademiker in Westdeutschland. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 35, Heft 3, S. 371-384.
- Pothmann, J./Tabel, A. (2012): Mehr Personal - aber keine Entlastung. In: Kommentierte Daten der Kinder- und Jugendhilfe 15, Heft 1, S. 12-13.
- Prasad, E.S. (2004): The Unbearable Stability of the German Wage Structure: Evidence and Interpretation. In: IMF Staff Papers 51, p. 354-385.
- Pudzich, V.: Sozialpädagogische Weiterbildung zwischen Ausdifferenzierung und Integration. Ansätze neuer curricularer Strukturen für die Fort- und Weiterbildung von Erziehern. Berlin 1999.
- Pundt, J.: Professionalisierung im Gesundheitswesen. Positionen – Potenziale – Perspektiven. Bern, Göttingen, Toronto und Seattle 2006.
- Rabe-Kleberg, U.: Frauenberufe. Zur Segmentierung der Berufswelt. Bielefeld 1987.
- Rabe-Kleberg, U.: Verantwortlichkeit und Macht. Ein Beitrag zum Verhältnis von Geschlecht und Beruf angesichts der Krise traditioneller Frauenberufe. Bielefeld 1993.

- Rabe-Kleberg, U.: Frauen in sozialen Berufen – (k)eine Chance auf Professionalisierung? In: Friebertshäuser, B./Jakob, G./Klees-Möller, R. (Hrsg.): Sozialpädagogik im Blick der Frauenforschung. Weinheim 1997.
- Rabe-Kleberg, U. (2006): Mütterlichkeit und Profession – oder: Mütterlichkeit, eine Achillesferse der Fachlichkeit? In: Diller, A./Rauschenbach, T. (Hrsg.): Reform oder Ende der ErzieherInnenausbildung? Beiträge zu einer kontroversen Fachdebatte. München, S. 95-110.
- Raehlmann, I.: Dienst am Menschen – unter Wert? Entgelt für personenbezogene Dienstleistungen. Wiesbaden 2013.
- Ragnitz, J. (2012): Regionale Lohnunterschiede in Deutschland. In: ifo Dresden berichtet 19, Heft 2, S. 26-32.
- Rasch, B./Friese, M./Hofmann, W./Naumann, E.: Quantitative Methoden. Einführung in die Statistik. Band 1. Heidelberg 2006.
- Rauner, F. (2012): Akademisierung beruflicher und Verberuflichung akademischer Bildung – widersprüchliche Trends im Wandel nationaler Bildungssysteme. In: bwp@ 23, S. 1-19.
- Rauschenbach, T.: Das sozialpädagogische Jahrhundert. Analysen zur Entwicklung sozialer Arbeit in der Moderne. Weinheim und München 1999.
- Rauschenbach, T./Schilling, M. (2009): Demografie und frühe Kindheit. Prognosen zum Platz- und Personalbedarf in der Kindertagesbetreuung. In: Zeitschrift für Pädagogik 55, Heft 1, S. 19-36.
- Rauschenbach, T./Züchner, I. (2004): Die Akademisierung des Sozialen – Zugänge zur wissenschaftlichen Etablierung der Sozialen Arbeit. In: Hering, S./Urban, U. (Hrsg.): „Liebe allein genügt nicht.“ Historische und systematische Dimensionen der Sozialpädagogik. Wiesbaden, S. 65-81.
- Reilich, J.: Bildungsrenditen in Deutschland. Eine nationale und regionale Analyse. Potsdam 2013.
- Reinowski, E./Saueremann, J. (2008): Hat die Befristung von Arbeitsverträgen einen Einfluss auf die berufliche Weiterbildung geringqualifiziert beschäftigter Personen? In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung 4, S. 489-499.
- Reitzig, J. (2010): Prekarität, soziale Verunsicherung und Vereinzelung. Die Rückkehr der sozialen Frage. In: Lösch, B./Thimmel, A. (Hrsg.): Kritische politische Bildung. Ein Handbuch. Schwalbach, S. 289-300.
- Rendtel, U.: Über die Repräsentativität von Panelstichproben. Eine Analyse der feldbedingten Ausfälle im Sozio-oekonomischen Panel (SOEP). Diskussionspapiere 70. Berlin 1993.
- Rese, M. (2000): Logistische Regression. In: Backhaus, K./Erichson, B./Plinke, W./Weiber, R. (Hrsg.): Multivariate Analysemethoden. Eine anwendungsorientierte Einführung. Berlin und Heidelberg, S. 104-144.
- Reyer, J./Franke-Meyer, D. (2010): Vorschulreform und der wissenschaftliche Status der „Pädagogik der frühen Kindheit“ als Teildisziplin der Erziehungswissenschaft. In: Zeitschrift für Pädagogik 56, Heft 5, S. 725-743.
- Rhein, T./Stamm, M.: Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland. Deskriptive Befunde zur Entwicklung seit 1980 und Verteilung auf Berufe und Wirtschaftszweige. IAB-Forschungsbericht. Ergebnisse aus der Projektarbeit des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Nürnberg 2006.
- Rukwid, R.: Grenzen der Bildungsexpansion? Ausbildungsinadäquate Beschäftigung von Ausbildungs- und Hochschulabsolventen in Deutschland. Stuttgart 2012.
- Rüchemeyer, D. (1973): Professions. Historisch und kulturell vergleichende Überlegungen. In: Albrecht, G./Daheim, H./Sack, F. (Hrsg.): Soziologie. Sprache, Bezug zur Praxis, Verhältnis zu anderen Wissenschaften. Opladen, S. 250-260.
- Sachße, C.: Mütterlichkeit als Beruf. Sozialarbeit, Sozialreform, Frauenbewegung 1871 bis 1929. Frankfurt am Main 1986.
- Sachße, C. (2011): Zur Geschichte sozialer Dienste in Deutschland. In: Evers, A./Heinze, R.G./Olk, T. (Hrsg.): Handbuch Soziale Dienste. Wiesbaden, S. 94-116.

- Salman, Y. (2010): Lernen im Arbeitsprozess im Spannungsfeld unterschiedlicher Interessen. In: Wolter, A./Wiesner, G./Koepnick, C. (Hrsg.): Der lernende Mensch in der Wissensgesellschaft. Perspektiven lebenslangen Lernens. Weinheim und München, S. 127-144.
- Schäfer, M./Laerbroks, K. (2013): Strategien zur Gewinnung und Bindung von Fachkräften im Sozial- und Gesundheitswesen. Ergebnisse einer Befragung zu Personalentwicklungskonzepten und zur Attraktivität des Arbeitsfeldes. In: Ayan, T. (Hrsg.): Einsteigen, Umsteigen, Aufsteigen. Personenbezogene und strukturelle Rahmenbedingungen für Berufe und Bildungschancen im Sozial- und Gesundheitssektor. Köln, S. 109-145.
- Schaeffer, D. (2011): Professionalisierung der Pflege – Verheißungen und Realität. In: Gesundheits- und Sozialpolitik 65, Heft 5/6, S. 30-37.
- Schiener, J.: Bildungserträge in der Erwerbsgesellschaft. Analysen zur Karrieremobilität. Wiesbaden 2006.
- Schilling, M./Pothmann, J. (2013): Die KJH-Statistik - ein unverzichtbares Beobachtungsinstrument. Entwicklungslinien und zukünftige Herausforderungen. In: Schilling, M./Gängler, H./Züchner, I./Thole, W. (Hrsg.): Soziale Arbeit quo vadis? Programmatische Entwürfe auf empirischer Basis. Weinheim und Basel, S. 143-160.
- Schmid, M. (2010): Wie lässt sich durch die Klärung des Skill- und Grade-Mix die Leadership-Kultur einer Organisation fördern. In: Pflegewissenschaft 5, S. 288-291.
- Schmidbaur, M.: Vom „Lazaruskreuz“ zu „Pflege aktuell“. Professionalisierungsdiskurse in der deutschen Krankenpflege 1903-2000. Königstein 2002.
- Schmidt, T. (2005): Entwicklungen in der Ausbildung von Erzieherinnen. In: Zeitschrift für Pädagogik 51, Heft 5, S. 713-730.
- Schomaker, C.: Unterwertige Beschäftigung. Eine empirische Untersuchung für akademische und nicht-akademische Fachkräfte auf Basis des sozio-oekonomischen Panels. München 2007.
- Schoneville, H./Kruse, E./Thole, W. (2010): Soziale Arbeit studieren. In: Sozial Extra 9/10, S. 32-36.
- Schreiber, N.: Die Ausbildung von Kinderpflegerinnen und Sozialassistentinnen. Eine bundesweite Befragung der Leitungen von Berufsfachschulen. Zehn Fragen – Zehn Antworten. Eine Studie der Weiterbildungsinitiative Frühpädagogischer Fachkräfte (WIFF). München 2012.
- Schreiner, S. A. (2008): Wie und wo muss für die Pädagogik der frühen Kindheit qualifiziert werden? In: Thole, W./Rossbach, H.-G./Fölling-Albers, M./Tippelt, R. (Hrsg.): Bildung und Kindheit. Pädagogik der frühen Kindheit in Wissenschaft und Lehre. Opladen und Farmington Hills, S. 329-340.
- Schultheis, F. (2012): Lebenslanges Lernen: Bildung als Verheißung und Verpflichtung des flexiblen Kapitalismus. In: Hepp, R.-D. (Hrsg.): Prekarisierung und Flexibilisierung. Münster, S. 236-245.
- Schulze-Krüdener, J.: Berufsverband und Professionalisierung. Eine Rekonstruktion der berufspolitischen Interessenvertretung von Diplom-Pädagoginnen und Diplom-Pädagogen. Weinheim 1996.
- Schulze-Krüdener, J. (1999): Geschichte der berufsverbandlichen Selbst- und Interessenorganisation von Diplom-Pädagoginnen und Diplom-Pädagogen – Kooperationsprobleme als Folge der sekundären Professionalisierung. In: Apel, H. J./Horn, K.-P./Lundgreen, P./Sandfuchs, U. (Hrsg.): Professionalisierung pädagogischer Berufe im historischen Prozess. Bad Heilbrunn, S. 318-346.
- Schulze-Krüdener, J. (2012): Fort- und Weiterbildung für die Soziale Arbeit. In: Thole, W. (Hrsg.): Grundriss Soziale Arbeit. Wiesbaden, S. 1067-1081.
- Schupp, J./Spieß, C.K./Wagner, G.G. (2008): Die verhaltenswissenschaftliche Weiterentwicklung des Erhebungsprogramms des SOEP. In: Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung 77, Heft 3, S. 63-76.
- Schütte, F. (2013): Konkurrenz von akademischer und nicht akademischer Bildung – mehr als ein Phänomen? In: Severing, E./Teichler, U. (Hrsg.): Akademisierung der Berufswelt? Bielefeld, S. 43-62.

- Schütze, F. (1992): Sozialarbeit als bescheidene Profession. In: Dewe, B./Ferchhoff, W./Radtko, F.O. (Hrsg.): Erziehen als Profession. Opladen 1992, S. 131-171.
- Schütze, F. (1996): Organisationszwänge und hoheitsstaatliche Rahmenbedingungen im Sozialwesen. Ihre Auswirkung auf die Paradoxien professionellen Handelns. In: Combe, A./Helsper, W. (Hrsg.): Pädagogische Professionalität. Untersuchungen zum Typus pädagogischen Handelns. Frankfurt am Main, S. 183-276.
- Schütze, F. (2000): Schwierigkeiten bei der Arbeit und Paradoxien professionellen Handelns. Ein grundlagentheoretischer Aufriss. In: ZBBS, Heft 1, S. 49-96.
- Schwarz, R.: Supervision in der Pflege. Auswirkungen auf das professionelle Handeln Pflegenden. Wiesbaden 2009.
- Schwarze, J./Elsas, S.: Analyse von Einkommensverteilungen. Ansätze, Methoden und Empirie. Schriften aus der Fakultät Sozial- und Wirtschaftswissenschaften der Otto-Friedrich-Universität Bamberg. Band 8. Bamberg 2013.
- Schweppe, C./Sting (Hrsg.): Sozialpädagogik im Übergang. Neue Herausforderungen für Disziplin, Profession und Ausbildung. Weinheim und München 2006.
- Seckinger, M./Pluto, L./Peucker, C./Gadow, T.: DJI-Jugendverbandserhebung. Befunde zu Strukturmerkmalen und Herausforderungen. München 2009.
- Seifert, H. (2004): Arbeitszeitkonten lösen Normalarbeitszeit ab. In: Linne, G. (Hrsg.): Flexible Arbeitszeit und soziale Sicherheit. Arbeitspapier der Hans-Böckler-Stiftung 97. Düsseldorf, S. 7-16.
- Seithe, M.: Schwarzbuch Soziale Arbeit. Wiesbaden 2012.
- Sengenberger, W.: Struktur und Funktion von Arbeitsmärkten. Die Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich. Frankfurt am Main und New York 1987.
- Senghaas-Knobloch, E. (2008): Care-Arbeit und das Ethos fürsorglicher Praxis unter neuen Marktbedingungen am Beispiel der Pflegepraxis. In: Berliner Journal für Soziologie 18, S. 221-243.
- Senghaas-Knobloch, E. (2011): Arbeiten in der postfordistischen Dienstleistungsgesellschaft. In: Aus Politik und Zeitgeschichte 15, S. 24-31.
- Sennett, R.: Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus. Berlin 1998.
- Sesselmeier, W./Funk, W./Waas, B.: Arbeitsmarkttheorien. Eine ökonomisch-juristische Einführung. Heidelberg 2010.
- Severing, E./Teichler, U. (2013): Akademisierung der Berufswelt? Verberuflichung der Hochschulen. In: Severing, E./Teichler, U. (Hrsg.): Akademisierung der Berufswelt? Bonn, S. 7-18.
- Simon, M.: Personalabbau im Pflegedienst der Krankenhäuser. Hintergründe – Ursachen – Auswirkungen. Bern 2008.
- Simon, M.: Beschäftigte und Beschäftigungsstrukturen in Pflegeberufen. Eine Analyse der Jahre 1999 bis 2009. Studie für den Deutschen Pflegerat. Hannover 2012.
- Solga, H. (2005): Meritokratie – die moderne Legitimation ungleicher Bildungschancen. In: Berger, P.A./Kahlert, H. (Hrsg.): Institutionalisierte Ungleichheiten? Stabilität und Wandel von Bildungschancen. Weinheim und München, S. 19-38.
- Solga, H. (2011): Bildungsarmut und Ausbildungslosigkeit in der Bildungs- und Wissensgesellschaft. In: Becker, R. (Hrsg.): Lehrbuch der Bildungssoziologie. Wiesbaden, S. 411-448.
- Sommer, B. (2003): Bevölkerungsentwicklung bis 2050. Annahmen und Ergebnisse der 10. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung. In: Wirtschaft und Statistik 8, S. 693-701.

- Sopp, P.M.: Abspaltung oder Polarisierung? Einkommensungleichheit und Einkommensmobilität in Deutschland 1984-2000. Berlin 2005.
- Sørensen, A.B. (1983): Processes of allocation to open and closed positions in social structure. In: Zeitschrift für Soziologie 12, S. 203-224.
- Spence, A.M. (1973): Job market signalling. In: Quarterly Journal of Economics 87, S. 355-374.
- Spilker, N.: Die Regierung der Prekarität. Zur neoliberalen Konzeption unsicherer Arbeitsverhältnisse. Münster 2010.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Klassifikation der Berufe. Systematisches und alphabetisches Verzeichnis der Berufsbenennungen. Ausgabe 1992. Stuttgart 1992.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Datenreport 2011. Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland. Band 1. Bonn 2011.
- Statistisches Bundesamt: Teilzeitquote von Frauen in Deutschland deutlich über EU-Durchschnitt. Pressemitteilung vom 7. März 2012, www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2012/03/PD12_078_132pdf.pdf?__blob=publicationFile, letzter Zugriff am 16.10.2014.
- Statistisches Bundesamt: Der Mikrozensus stellt sich vor, www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Bevoelkerung/Mikrozensus.html, letzter Zugriff am 30.11.2014.
- Statistisches Bundesamt: Gender Pay Gap. www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Indikatoren/QualitaetArbeit/Dimension1/1_5_GenderPayGap.html, letzter Zugriff am 30.01.2016.
- Steiner, V./Lauer, C.: Private Erträge von Bildungsinvestitionen in Deutschland. Mannheim 2000.
- Steppe, H.: Krankenpflege im Nationalsozialismus. Frankfurt am Main 1991.
- Stichweh, R. (1992): Professionalisierung, Ausdifferenzierung von Funktionssystemen, Inklusion. Betrachtungen aus systemtheoretischer Sicht. In: Dewe, B./Ferchhoff, W./Radtko, F.-O. (Hrsg.): Erziehen als Profession. Zur Logik professionellen Handelns in pädagogischen Feldern. Opladen, S. 36-48.
- Stichweh, R. (1996): Professionen in einer funktional differenzierten Gesellschaft. In: Combe, A./Helsper, W. (Hrsg.): Pädagogische Professionalität. Untersuchungen zum Typus pädagogischen Handelns. Frankfurt am Main, S. 49-69.
- Stoll, E./Bispinck, R./Dribbusch, H./Öz, F.: Was verdienen Erzieherinnen und Erzieher? Eine Analyse von Einkommensdaten auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank. Arbeitspapier 26. Düsseldorf 2014.
- Stolz-Willig, B. (2012): Prekarisierung und Frauenarbeit – (k)ein Thema im Arbeits- und Gesundheitsschutz? In: Bispinck, R. (Hrsg.): Sozialpolitik und Sozialstaat. Wiesbaden, S. 361-377.
- Straumann, L.D./Hirt, M./Müller, W.R.: Teilzeitarbeit in der Führung. Perspektiven für Frauen und Männer in qualifizierten Berufen. Zürich 1996.
- Szydlík, M. (1996): Zur Übereinstimmung von Ausbildung und Arbeitsplatzanforderungen in der Bundesrepublik Deutschland. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 29, Heft 2, S. 295-306.
- Teichler, U. (1987): Beziehungen von Bildungs- und Beschäftigungssystem. Erfordern die Entwicklungen der achtziger Jahre neue Erklärungsansätze? In: Weymann, A. (Hrsg.): Bildung und Beschäftigung. Sonderband 5 der Sozialen Welt. Göttingen, S. 27-52.
- Tepe, M./Kroos, D. (2010): Lukrativer Staatsdienst? Lohndifferenzen zwischen öffentlichem Dienst und Privatwirtschaft. In: WSI-Mitteilungen 1, S. 1-10.
- Theobald, H. (2003): Care for the Elderly. Welfare System, Professionalisation and the Question of Inequality. In: Journal of Sociology and Social Policy 23, Heft 4/5, S. 159-185.

- Thielhorn, U. (2012): Aspekte der Pflegebildung. In: Bechtel, P./Smerdka-Arhelger, I. (Hrsg.): Pflege im Wandel gestalten – Eine Führungsaufgabe. Berlin und Heidelberg, S. 123-130.
- Thielkötter, A.: Pflegeausbildung in der Deutschen Demokratischen Republik. Ein Beitrag zur Berufsgeschichte der Pflege. Frankfurt am Main 2006.
- Thole, W. (2008): „Professionalisierung“ der Pädagogik der Kindheit. Fachliches Potenzial und Forschungsbedarf. In: Thole, W./Rossbach, H.-G./Fölling-Albers, M./Tippelt, R. (Hrsg.): Bildung und Kindheit. Pädagogik der frühen Kindheit in Wissenschaft und Lehre. Opladen und Farmington Hills, S. 271-294.
- Thole, W. (2012): Die Soziale Arbeit – Praxis, Theorie, Forschung und Ausbildung. Versuch einer Standortbestimmung. In: Thole, W. (Hrsg.): Grundriss Soziale Arbeit. Ein einführendes Handbuch. Wiesbaden, S. 19-70.
- Thole, W./Cloos, P. (2000): Soziale Arbeit als professionelle Dienstleistung. Zur >>Transformation des beruflichen Handelns<< zwischen Ökonomie und eigenständiger Fachkultur. In: Müller, S./Sünker, H. (Hrsg.): Soziale Arbeit zwischen Politik und Dienstleistung. Neuwied, S. 535-556.
- Thurow, L.C.: Generating Inequality. Mechanisms of Distribution in the U.S. Economy. New York 1975.
- Tivig, T./Henseke, G./Neuhaus, J.: Berufe im demografischen Wandel. Alterungstrends und Fachkräfteangebot. Berlin 2013.
- TNS Infratest Sozialforschung: SOEP 2011 – Methodenbericht zum Befragungsjahr 2011 (Welle 28) des Sozio-ökonomischen Panels. SOEP Survey Papers. München 2011.
- Toren, N. (1969): Semi-Professionalism and Social Work: A Theoretical Perspective. In: Etzioni, A. (Ed.): The Semi-Professions and Their Organization. New York, p. 141-195.
- Toutenburg, H./Heumann, C.: Deskriptive Statistik. Eine Einführung in Methoden und Anwendungen mit R und SPSS. Berlin und Heidelberg 2008.
- Trinczek, R. (2011): Überlegungen zum Wandel von Arbeit. In: WSI-Mitteilungen 64, Heft 8, S. 606-614.
- Trischler, F.: Erwerbsverlauf, Altersübergang, Alterssicherung. Zunehmende soziale Ungleichheit im Alter. Wiesbaden 2014.
- Urban, D./Mayerl, J.: Regressionsanalyse: Theorie, Technik und Anwendung. Wiesbaden 2011.
- Vater, S. (2007): Lebenslanges Lernen und Ökonomisierung im Bildungsbereich. Gemeinnützige Erwachsenenbildung, Prekarisierung und Projektarbeit. In: MAGAZIN erwachsenenbildung.at. Wien, S. 1-9.
- Verdi: Was die BGW bewegt. Gefährdungsbeurteilung in der Pflege, <https://gesundheitspolitik.verdi.de/themen/selbstverwalter/was-die-bgw-bewegt/++co++1ec7878c-a82d-11e3-9c8e-525400248a66>, letzter Zugriff am 18.10.2016.
- Vesper, D.: Finanzpolitische Entwicklungstendenzen und Perspektiven des öffentlichen Dienstes in Deutschland. Gutachten im Auftrag des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) in der Hans-Böckler-Stiftung. Berlin 2012.
- Viernickel, S. (2008): Reformmodelle für die Ausbildung des frühpädagogischen Fachpersonals. In: Rossbach, H.-G./Blossfeld, H.-P. (Hrsg.): Frühpädagogische Förderung in Institutionen. Sonderheft der Zeitschrift für Erziehungswissenschaft 10. Wiesbaden, S. 123-138.
- Vogel, B. (2008): Prekarität und Prekariat – Signalwörter neuer Ungleichheiten. In: Aus Politik und Zeitgeschichte 33/34, S. 12-18.
- Vogel, B. (2011): Mittelschicht zwischen Abstiegsängsten und hoher Belastung. In: Wirtschaftsdienst. Zeitschrift für Wirtschaftspolitik 91, Heft 8, S. 507-525.
- Voß, G.G. (2012): Subjektiviertere Professionalität. Zur Selbstprofessionalisierung von Arbeitskraftunternehmern und arbeitenden Kunden. In: Dunkel, W./Weihrieb, M. (Hrsg.): Interaktive Arbeit. Wiesbaden, S. 353-386.

- Voß, G.G./Pongratz H.J. (1998): Der Arbeitskraftunternehmer – eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 50, Heft 1, S. 131-158.
- Wagner, A.: Atypische Beschäftigung. Eine wissenschaftliche Bilanzierung. Berlin 2010.
- Wagner, G.G. (2008): Die Längsschnittstudie Sozio-oekonomisches Panel – Die Jahre von der Wende zur Jahrtausendwende. In: Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung 77, Heft 3, S. 43-62.
- Wagner, G.G./Göbel, J./Krause, P./Pischner, R./Sieber, I. (2008): Das Sozio-oekonomische Panel (SOEP): Multidisziplinäres Haushaltspanel und Kohortenstudie für Deutschland – Eine Einführung (für neue Datennutzer) mit einem Ausblick (für erfahrene Anwender). In: Wirtschafts- und Sozialstatistisches Archiv 2, S. 301-328.
- Weber, M.: Wirtschaft und Gesellschaft. Grundriss der verstehenden Soziologie. Frankfurt am Main 1922.
- Weeden, K.A./Kim, Y.-M./diCarlo, M./Grusky, D.B. (2007): Social class and earnings inequality. In: American Behavioral Scientist 50, p. 702-736.
- Weiterbildungsinitiative frühpädagogischer Fachkräfte (WIFF): Studiengangsdatenbank, www.weiterbildungsinitiative.de/studium, letzter Zugriff am 28.08.2014.
- Weltz, F./Schmidt, G./Sass, J.: Facharbeiter im Industriebetrieb. Eine Untersuchung in metallverarbeitenden Betrieben. Frankfurt am Main 1974.
- Wentura, D./Pospeschill, M.: Multivariate Datenanalyse. Eine kompakte Einführung. Wiesbaden 2015.
- Wetterer, A.: Professionalisierung und Geschlechterhierarchie. Vom kollektiven Frauenausschluss zur Integration mit beschränkten Möglichkeiten. Kassel 1993.
- Wetterer, A. (1995): Das Geschlecht (bei) der Arbeit. Zur Logik der Vergeschlechtlichung von Berufsarbeit. In: Pasero, U./Braun, F. (Hrsg.): Konstruktion von Geschlecht. Pfaffenweiler, S. 199-223.
- Wetterer, A.: Arbeitsteilung und Geschlechterkonstruktion. „Gender at Work“ in theoretischer und historischer Perspektive. Konstanz 2002.
- Weymann, A. (1987): Strukturwandel im Verhältnis von Bildung und Beschäftigung. In: Weymann, A. (Hrsg.): Bildung und Beschäftigung. Sonderband 5 der Sozialen Welt. Göttingen, S. 3-24.
- Widany, S.: Weiterbildungsbeteiligung im Trend. Die Teilnahme von Akademiker_innen an beruflicher Weiterbildung im Zeitverlauf – 1991 bis 2010. Frankfurt am Main 2014.
- Wiemeyer, J. (2005): Neoliberalismus und soziale Dienste. Ethik und Ökonomik im Konflikt? In: Eurich, J./Brink, A./Hädrich, J./Langer, A./Schröder, P. (Hrsg.): Soziale Institutionen zwischen Markt und Moral. Führungs- und Handlungskontexte. Wiesbaden, S. 29-48.
- Wildgruber, A./Becker-Stoll, F. (2011): Die Entdeckung der Bildung in der Pädagogik der frühen Kindheit – Professionalisierungsstrategien und -konsequenzen. In: Helsper, W./Tippelt, R. (Hrsg.): Pädagogische Professionalität. Beiheft zur Zeitschrift für Pädagogik 57, S. 60-76.
- Wilensky, H.L. (1972): Jeder Beruf eine Profession? In: Luckmann, T./Sprandel, W.M. (Hrsg.): Berufssoziologie. Köln, S. 198-215.
- Wilkens, I./Leber, U. (2003): Partizipation an beruflicher Weiterbildung – Empirische Ergebnisse auf Basis des Sozio-Oekonomischen Panels. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 3, S. 329-337.
- Wingerter, C. (2009): Der Wandel der Erwerbsformen und seine Bedeutung für die Einkommenssituation Erwerbstätiger. In: Wirtschaft und Statistik 11, S. 1080-1098.
- Wohlfahrt, N. (2014): Zur Qualität pädagogischer Beschäftigungsverhältnisse in der europäisierten Sozialwirtschaft. In: Kessl, F./Polutta, A./van Ackeren, I./Dobischat, R./Thole, W. (Hrsg.): Prekarisierung der Pädagogik – pädagogische Prekarisierung? Erziehungswissenschaftliche Vergewisserungen. Weinheim und Basel, S. 155-166.

- Wolf, M. (2011): Prekarisierung und Entprofessionalisierung der Sozialen Arbeit. Zwischenruf zum staatlich betriebenen Zerfall einer Disziplin und Profession. In: Stolz-Willig, B./Christoforidis, J. (Hrsg.): Hauptsache billig? Prekarisierung der Arbeit in den sozialen Berufen. Münster, S. 68-103.
- Wolf, C./Best, H. (2010): Lineare Regressionsanalyse. In: Wolf, C./Best, H. (Hrsg.): Handbuch der sozialwissenschaftlichen Datenanalyse. Wiesbaden, S. 607-638.
- Zellhuber, B.: Altenpflege – ein Beruf in der Krise? Eine empirische Untersuchung der Arbeitssituation sowie der Belastung von Altenpflegekräften im Heimbereich. Königsbrunn 2003.
- Zieher, J. (2013): Experteneinschätzungen zur aktuellen Situation in den Bereichen Frühpädagogik und Pflege in Heidelberg. Ergebnisse einer explorativen Befragung. In: Ayan, T. (Hrsg.): Einsteigen, Umsteigen, Aufsteigen. Personenbezogene und strukturelle Rahmenbedingungen für Berufe und Bildungschancen im Sozial- und Gesundheitssektor. Köln, S. 69-107.
- Zietzschmann, H.: Personalmanagement in der stationären Altenpflege. Berlin 2005.
- Zimber, A./Albrecht, A./Weyerer, S. (1999): Die Beanspruchungssituation in der stationären Altenpflege nach Einführung der Pflegeversicherung. Ergebnisse einer Verlaufsstudie. In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft 53, Heft 3, S. 194-201.
- Züchner, I. (2007): Die Entwicklung der sozialen Berufe: quantitative und qualitative Befunde. In: Dahme, H.-J./Trube, A./Wohlfahrt, N. (Hrsg.): Arbeit in sozialen Diensten: flexibel und schlecht bezahlt? Zur aktuellen Entwicklung der Beschäftigungsbedingungen im Sozialsektor. Baltmannsweiler, S. 11-21.
- Züchner, I./Cloos, P. (2012): Das Personal der Sozialen Arbeit. Größe und Zusammensetzung eines schwer zu vermessenden Feldes. In: Thole, W. (Hrsg.): Grundriss Soziale Arbeit. Wiesbaden, S. 933-954.

IV. Anhang

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Stichprobenentwicklung im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe und im Vergleichssample, SOEP 1993 bis 2011 (Häufigkeiten).....	324
Tabelle 2: Qualifikationsstrukturentwicklung im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe und im Vergleichssample, SOEP 1993 bis 2011 (in Prozent, Konfidenzintervalle in Klammern).....	325
Tabelle 3: Qualifikationsstrukturentwicklung im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe nach Altersgruppen, SOEP 1993 bis 2011 (in Prozent).....	326
Tabelle 4: Entwicklung beruflicher Abschlüsse im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe nach Berufsgruppen, SOEP 1993 bis 2011 (in Prozent).....	327
Tabelle 5: Determinanten des Lesens von Fachzeitschriften und -büchern im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe (schrittweise logistische Regression, SOEP 2008).....	328
Tabelle 6: Effektstärke und Signifikanz unterwertiger Beschäftigung mit ausgewählten tätigkeits-, beschäftigungs- und einkommensbezogenen Merkmalen im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe, SOEP 2011.....	329
Tabelle 7: Entwicklung unfreiwilliger Teilzeitarbeit im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe und im Vergleichssample für alle Beschäftigten und gesondert für Teilzeitbeschäftigte (unter 35 Wochenstunden), SOEP 1993 bis 2011 (in Prozent, Konfidenzintervalle in Klammern).....	330
Tabelle 8: Mittelwertvergleiche (Mann-Whitney-U-Test) und Effektstärke der vereinbarten Wochenarbeitszeit nach Geschlecht und Kindern sowie getrennt betrachtet für Männer und Frauen nach Elternschaft, SOEP 2011 (Mittelwert, Standardabweichung, F-Wert, Signifikanz und Eta).....	331
Tabelle 9: Mittelwertvergleiche (Mann-Whitney-U-Test) und Effektstärke (Eta) der vereinbarten Wochenarbeitszeit nach Wohnregion sowie getrennt betrachtet für ost- und westdeutsche Männer bzw. Frauen, SOEP 2011 (Mittelwert, Standardabweichung, F-Wert, Signifikanz und Eta).....	331
Tabelle 10: Entwicklung des durchschnittlichen Bruttomonatseinkommens und Bruttostundenlohns im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe und im Vergleichssample nach Arbeitsplatzregion, SOEP 1993 bis 2011 (Angaben in EUR).....	332
Tabelle 11: Beschäftigte ohne Sondervergütungen im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe im Trend insgesamt (SOEP 1993 bis 2011) und nach ausgewählten Merkmalen im Querschnitt (SOEP 2011) (Prozente, Konfidenzintervalle, Effektstärke und Signifikanz).....	333
Tabelle 12: Mittelwertvergleiche (Mann-Whitney-U-Test) und Effektstärke des Bruttomonatseinkommens nach Geschlecht und Kindern sowie getrennt betrachtet für Männer und Frauen nach Elternschaft, SOEP 2011 (Mittelwerte, Standardabweichung, F-Wert, Signifikanz und Eta).....	334

Tabelle 13: Übersicht über die Beta-Werte der Prädiktoren in den linearen Regressionsanalysen zum Bruttomonatseinkommen und Bruttostundenlohn (jeweils letztes Modell) im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe, SOEP 2000 bis 2011.....	335
Tabelle 14a: Determinanten des Bruttomonatseinkommens im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe im Zeitverlauf, SOEP 2000 bis 2011 (lineare Regression, Modell 2).....	336
Tabelle 14b: Determinanten des Bruttostundenlohns im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe im Zeitverlauf, SOEP 2000 bis 2011 (lineare Regression, Modell 2).....	336
Tabelle 15a: Determinanten des Bruttomonatseinkommens im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe im Zeitverlauf, SOEP 2000 bis 2011 (lineare Regression, Modell 3).....	337
Tabelle 15b: Determinanten des Bruttostundenlohns im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe im Zeitverlauf, SOEP 2000 bis 2011 (lineare Regression, Modell 3).....	338
Tabelle 16: Determinanten des Bruttomonatseinkommens im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe im Zeitverlauf, SOEP 2000 bis 2011 (lineare Regression, Modell 4).....	339

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Berufsgruppen im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe nach Geschlecht, SOEP 2011 (in Prozent).....	340
Abbildung 2: Vollzeittätigkeit (über 35 Wochenstunden) von Führungskräften nach Geschlecht im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe und im Vergleichssample, SOEP 2011 (in Prozent).....	340
Abbildung 3: Entwicklung des durchschnittlichen Bruttomonatseinkommens nach ausgewählten Merkmalen unter Einbezug der Niedriglohngrenze im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe, SOEP 2011 (in Euro).....	341
Abbildung 4: Entwicklung des durchschnittlichen Bruttostundenlohns nach ausgewählten Merkmalen unter Einbezug der Niedriglohngrenze im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe, SOEP 2011 (in Euro).....	342
Abbildung 5: Entwicklung der Gini-Koeffizienten nach Berufsposition, Geschlecht, Elternschaft, Tätigkeit im erlernten Beruf, Tätigkeit im öffentlichen Dienst und Beschäftigungsverhältnis im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe, SOEP 1993 bis 2011.....	343

Tabelle 1: Stichprobenentwicklung im Vergleichssample und im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe, SOEP 1993 bis 2011 (Angaben in Häufigkeiten)

Vergleichssample					
Stichprobe/Erhebungsjahr	1993	2000	2004	2008	2011
Westdeutschland (A)	3079	2717	2339	1934	1614
Migrationssample (B)	1268	834	611	464	317
Ostdeutschland (C)	1900	1702	1480	1192	1028
Migrationssample (D)		426	351	304	233
Auffrischungs-Stichprobe (E)		654	496	387	372
Auffrischungs-Stichprobe (F)		4600	3177	2478	2032
Hocheinkommens-Stichprobe (G)			916	616	495
Auffrischungs-Stichprobe (H)				738	602
Auffrischungs-Stichprobe (J)					1870
Fallzahl N	6247	10933	9370	8113	8563
Sample Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe					
Stichprobe/Erhebungsjahr	1993	2000	2004	2008	2011
Westdeutschland (A)	133	155	165	136	122
Migrationssample (B)	27	31	37	34	26
Ostdeutschland (C)	127	133	137	110	108
Migrationssample (D)		36	42	39	32
Auffrischungs-Stichprobe (E)		34	39	30	27
Auffrischungs-Stichprobe (F)		335	284	212	187
Hocheinkommens-Stichprobe (G)			38	28	23
Auffrischungs-Stichprobe (H)				74	58
Auffrischungs-Stichprobe (J)					149
Fallzahl N	287	724	742	663	732

Quellen: SOEP 1993-2011, eigene Berechnungen.

Tabelle 2: Qualifikationsstrukturentwicklung im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe und im Vergleichssample, SOEP 1993 bis 2011 (Angaben in Prozent, KI in Klammern)

Sample Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe					
	1993	2000	2004	2008	2011
<i>Schulabschluss</i>					
Hauptschulabschluss	22,6 [17,8;27,2]	18,9 [15,9;21,5]	15,5 [12,8;18,2]	14,3 [11,6;17,0]	15,2 [12,7;17,9]
Realschulabschluss	54,0 [48,1;59,9]	52,3 [48,6;55,9]	51,1 [47,2;54,9]	51,7 [48,0;55,5]	50,1 [46,5;54,1]
FHS-Reife/Abitur	15,3 [11,1;19,9]	21,1 [18,1;24,0]	25,5 [22,2;28,7]	27,5 [24,0;30,8]	27,9 [24,3;31,3]
<i>Berufsabschluss</i>					
ohne Berufsabschluss	17,1 [12,9;21,6]	7,5 [5,5;9,4]	5,5 [3,9;7,1]	3,3 [2,0;4,7]	4,6 [3,0;6,1]
Berufsfachschulabschluss	3,5 [1,4;5,6]	18,1 [15,3;20,9]	22,0 [18,9;25,2]	25,3 [22,0;28,8]	29,4 [26,1;32,5]
Berufsausbildungsabschluss	72,5 [67,2;77,7]	60,4 [56,9;64,0]	55,0 [51,3;58,9]	52,2 [48,1;56,0]	50,3 [47,0;54,1]
FHS-/Universitätsabschluss	7,0 [4,2;10,1]	14,1 [11,6;16,6]	17,5 [14,6;20,2]	19,2 [16,1;22,2]	15,7 [13,1;18,4]
Fallzahl N	287	724	742	663	732
Vergleichssample					
	1993	2000	2004	2008	2011
<i>Schulabschluss</i>					
Hauptschulabschluss	36,8 [35,5;38,0]	31,9 [31,1;32,9]	26,4 [25,5;27,3]	24,3 [23,4;25,3]	23,3 [22,4;24,2]
Realschulabschluss	33,0 [31,9;34,2]	36,2 [35,4;37,1]	36,9 [35,9;37,9]	37,9 [36,8;38,8]	38,4 [37,4;39,5]
FHS-Reife/Abitur	15,3 [14,3;16,2]	22,7 [21,9;23,5]	29,2 [28,2;30,1]	31,0 [30,0;32,0]	31,8 [30,8;32,7]
<i>Berufsabschluss</i>					
ohne Berufsabschluss	21,5 [20,5;22,5]	12,9 [12,3;13,6]	10,4 [9,7;11,0]	9,1 [8,4;9,7]	9,0 [8,3;9,6]
Berufsfachschulabschluss	4,2 [3,7;4,6]	9,9 [9,4;10,4]	9,5 [8,9;10,1]	9,8 [9,1;10,4]	9,7 [9,1;10,3]
Berufsausbildungsabschluss	63,9 [62,6;65,0]	59,2 [58,3;60,1]	56,9 [55,9;57,8]	56,8 [55,9;57,9]	57,3 [56,2;58,3]
FHS-/Universitätsabschluss	10,4 [9,7;11,2]	17,9 [17,2;18,6]	23,3 [22,4;24,1]	24,3 [23,4;25,2]	24,0 [23,1;24,9]
Fallzahl N	6247	10933	9370	8113	8563

Quellen: SOEP 1993-2011, eigene Berechnungen.

Tabelle 3: Qualifikationsstrukturentwicklung im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe nach Altersgruppen, SOEP 1993 bis 2011 (Angaben in Prozent)

	1993	2000	2004	2008	2011
<i>17 bis unter 35 Jahre</i>					
Hauptschulabschluss	11,6	10,8	11,7	12,7	8,5
Realschulabschluss	69,0	54,5	47,9	47,8	45,0
FHS-Reife/Abitur	14,7	27,7	35,6	36,6	42,6
ohne Berufsabschluss	15,5	8,0	8,0	3,0	6,2
Berufsfachschulabschluss	4,7	23,0	30,3	40,3	39,5
Berufsausbildungsabschluss	76,0	54,9	45,2	36,6	38,0
FHS-/Universitätsabschluss	3,9	14,1	16,5	20,1	16,3
<i>35 bis unter 50 Jahre</i>					
Hauptschulabschluss	23,0	15,6	11,3	12,5	15,0
Realschulabschluss	46,9	56,5	57,0	54,9	51,4
FHS-Reife/Abitur	18,6	20,1	23,1	26,0	26,6
ohne Berufsabschluss	17,7	5,5	3,9	2,1	4,6
Berufsfachschulabschluss	2,7	17,2	20,7	23,9	30,3
Berufsausbildungsabschluss	69,0	64,4	59,6	57,3	49,5
FHS-/Universitätsabschluss	10,6	12,9	15,7	16,7	15,6
<i>über 50 Jahre</i>					
Hauptschulabschluss	53,3	41,7	28,9	18,6	18,5
Realschulabschluss	28,9	37,1	41,6	49,0	51,1
FHS-Reife/Abitur	8,9	13,6	19,7	23,7	22,5
ohne Berufsabschluss	20,0	12,1	6,4	5,7	4,0
Berufsfachschulabschluss	2,2	12,9	15,6	17,5	23,6
Berufsausbildungsabschluss	71,1	57,6	55,5	54,1	56,9
FHS-/Universitätsabschluss	6,7	17,4	22,5	22,7	15,6
Fallzahl N	287	724	742	663	732

Quellen: SOEP 1993-2011, eigene Berechnungen.

Tabelle 4: Entwicklung beruflicher Abschlüsse im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe nach Berufsgruppen, SOEP 1993 bis 2011 (Angaben in Prozent)

	1993	2000	2004	2008	2011
<i>Sozialarbeit, Sozialpädagogik</i>					
ohne Berufsabschluss	0,0	1,4	8,3	2,5	6,0
Berufsfachschulabschluss	5,6	4,3	2,4	2,5	14,0
Berufsausbildungsabschluss	50,0	32,9	20,2	18,8	22,0
FHS-/Universitätsabschluss	44,4	61,4	69,0	76,3	58,0
<i>Erziehtätigkeit</i>					
ohne Berufsabschluss	10,0	1,1	0,6	1,9	1,2
Berufsfachschulabschluss	1,3	24,6	22,1	28,0	31,3
Berufsausbildungsabschluss	83,8	56,6	57,7	52,2	52,1
FHS-/Universitätsabschluss	5,0	17,7	19,6	17,8	15,3
<i>Altenpflege</i>					
ohne Berufsabschluss	30,3	13,2	11,7	6,5	8,3
Berufsfachschulabschluss	3,0	17,6	25,2	29,0	28,5
Berufsausbildungsabschluss	63,6	63,7	53,2	54,2	56,9
FHS-/Universitätsabschluss	3,0	5,5	9,9	10,3	6,3
<i>Krankenpflege</i>					
ohne Berufsabschluss	7,4	7,0	2,0	2,0	3,0
Berufsfachschulabschluss	3,2	19,6	27,0	31,7	36,1
Berufsausbildungsabschluss	86,3	70,5	67,2	64,9	60,4
FHS-/Universitätsabschluss	3,2	3,0	3,9	1,5	0,5
<i>Sonstige Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe</i>					
ohne Berufsabschluss	39,3	17,1	11,7	5,1	6,5
Berufsfachschulabschluss	6,6	13,7	21,9	23,1	29,3
Berufsausbildungsabschluss	47,5	56,4	51,6	51,3	46,3
FHS-/Universitätsabschluss	6,6	12,8	14,8	20,5	17,9
Fallzahl N	287	724	742	663	732

Quellen: SOEP 1993-2011, eigene Berechnungen.

Tabelle 5: Determinanten des informellen Lernens (Lesen von Fachzeitschriften und -büchern) im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe, SOEP 2008 (logistische Regression)

AV = Lesen von Fachzeitschriften und -büchern (informelles Lernen)	Modell 1 Exp (B)	Modell 2 Exp (B)	Modell 3 Exp (B)	Modell 4 Exp (B)
<i>Berufsabschluss - RK: ohne Abschluss/mit BFS-Abschluss</i>				
• Abschluss einer Berufsausbildung	1,04	1,03	0,98	0,91
• FHS-/Universitätsabschluss	1,65	1,65	1,12	1,05
<i>Kinder unter 16 Jahren im Haushalt - RK: JA</i>				
• NEIN	1,45*	1,28	1,34	1,39
<i>Berufsgruppe - RK: Sonstige SEP-Berufe</i>				
• Sozialarbeit, Sozialpädagogik	1,22	1,12	0,63	0,67
• Erziehertätigkeit	2,26**	2,22**	1,71*	1,74*
• Altenpflege	1,06	1,05	1,11	1,11
• Krankenpflege	1,69*	1,67*	1,17	1,25
<i>Beschäftigungsumfang - RK: unter 21 Stunden</i>				
• 35 und mehr Stunden		2,25***	1,64*	1,58*
• 21 bis unter 35 Stunden		1,73*	1,55	1,48
<i>Berufsposition - RK: Kräfte mit einfachen Tätigkeiten</i>				
• Fachkräfte			1,80	1,55
• Sachbearbeiter/untere Führungsebene			3,56***	3,00**
• Führungskräfte			10,07***	8,06***
<i>WB-Teilnahme Kurse und Lehrgänge - RK: NEIN</i>				
• JA				1,98***
Konstante	0,76	0,49*	0,26***	0,22***
Nagelkerkes R²	0,05	0,08	0,15	0,18
Chi-Quadrat (LR-Test) Block	22,21**	15,78***	38,36***	15,67***
Chi-Quadrat (LR-Test) Modell	22,21**	37,99***	76,35***	92,02***
Fallzahl N	663			

Irrtumswahrscheinlichkeit p: *p < 0,05, **p < 0,01 ***p < 0,001. Quelle: SOEP 2008, eigene Berechnungen.

Tabelle 6: Effektstärke und Signifikanz unterwertiger Beschäftigung mit ausgewählten tätigkeits-, beschäftigungs- und einkommensbezogenen Merkmalen im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe, SOEP 2011

Merkmal	Unterwertige Beschäftigung	
	Effektstärke	Signifikanz <i>p</i>
Berufsposition	0,44	< 0,001
Berufsgruppe	0,25	< 0,001
Unternehmensgröße	0,16	< 0,001
Betriebszugehörigkeitsdauer	0,12	< 0,01
Tätigkeit im öffentlichen Dienst	0,14	< 0,001
Beschäftigungsverhältnis	0,16	< 0,001
Bruttomonatseinkommen	0,26	< 0,001
Bruttostundenlohn	0,24	< 0,001
Einkommensniveau (Bruttomonatseinkommen)	0,27	< 0,001
Einkommensniveau (Bruttostundenlohn)	0,28	< 0,001

Quelle: SOEP 2011, eigene Berechnungen. *Anmerkung:* Die Effektstärkemaße der Merkmale *Berufsposition*, *Berufsgruppe* und *Unternehmensgröße* beziehen sich auf den Korrelationsparameter *Cramers V*, die der Merkmale *Tätigkeit im öffentlichen Dienst*, *Beschäftigungsverhältnis* und *Einkommensniveau* auf den Korrelationsparameter *Phi* und die der Merkmale *Betriebszugehörigkeitsdauer*, *Bruttomonatseinkommen* und *Bruttostundenlohn* auf den Korrelationsparameter *Eta*.

Tabelle 7: Entwicklung unfreiwilliger Teilzeitarbeit im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe und im Vergleichssample für alle Beschäftigten und gesondert für Teilzeitbeschäftigte (unter 35 Wochenstunden), SOEP 1993 bis 2011 (Angaben in Prozent, Konfidenzintervalle in Klammern)

Sample Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe					
	1993	2000	2004	2008	2011
<i>Wunsch nach Arbeitszeiterhöhung</i>					
alle Beschäftigten im Sample	14,6 [10,8;18,8]	22,2 [19,2;25,0]	29,0 [25,6;32,5]	32,0 [28,5;35,7]	27,5 [24,2;30,9]
Fallzahl N	287	724	742	663	732
nur Teilzeitbeschäftigte (unter 35 Wochenstunden)	32,4 [21,9;43,5]	41,7 [36,0;47,3]	47,0 [41,6;52,2]	46,6 [41,0;52,3]	41,3 [36,2;46,3]
Fallzahl N	68	278	351	335	383
Vergleichssample					
	1993	2000	2004	2008	2011
<i>Wunsch nach Arbeitszeiterhöhung</i>					
alle Beschäftigten im Sample	23,8 [22,6;24,8]	25,7 [24,8;26,5]	29,2 [28,3;30,2]	29,7 [28,7;30,7]	27,4 [26,4;28,3]
Fallzahl N	6247	10933	9370	8113	8563
nur Teilzeitbeschäftigte (unter 35 Wochenstunden)	30,9 [27,9;33,9]	38,8 [36,8;40,8]	44,2 [42,3;46,3]	48,0 [46,0;50,0]	44,8 [42,8;46,8]
Fallzahl N	980	2460	2543	2295	2596

Quellen: SOEP 1993-2011, eigene Berechnungen.

Tabelle 8: Mittelwertvergleiche (Mann-Whitney-U-Test) und Effektstärke der vereinbarten Wochenarbeitszeit nach Geschlecht und Kindern sowie getrennt betrachtet für Männer und Frauen nach Elternschaft, SOEP 2011 (Mittelwert, Standardabweichung, F-Wert, Signifikanz und Eta)

Merkmal	Vereinbarte Arbeitszeit pro Woche (in Stunden)				
	M	SD	F	p	Eta
Test					
Männer	37,1	7,1	57,39	< 0,001	0,27
Frauen	29,7	9,8			
Beschäftigte ohne Kinder	32,4	8,9	36,47	< 0,001	0,22
Beschäftigte mit Kindern	28,0	10,6			
nur Frauen, davon					
Frauen ohne Kinder	31,6	9,0	42,29	<0,001	0,25
Mütter	26,4	10,2			
nur Männer, davon					
Männer ohne Kinder	37,2	6,7	0,01	n.s.	-
Väter	37,0	8,0			

Quelle: SOEP 2011, eigene Berechnungen. Anmerkung: Die Merkmalsausprägungen mit Kindern bzw. ohne Kinder beziehen sich immer auf Angaben zu Kindern unter 16 Jahren im Haushalt.

Tabelle 9: Mittelwertvergleiche (Mann-Whitney-U-Test) und Effektstärke der vereinbarten Wochenarbeitszeit nach Wohnregion sowie getrennt betrachtet für ost- und westdeutsche Männer bzw. Frauen, SOEP 2011 (Mittelwert, Standardabweichung, F-Wert, Signifikanz und Eta)

Merkmal	Vereinbarte Arbeitszeit pro Woche (in Stunden)				
	M	SD	F	p	Eta
Test					
Ostdeutschland	34,5	6,9	38,86	< 0,001	0,23
Westdeutschland	29,5	10,3			
nur Frauen, davon					
ostdeutsche Frauen	33,6	6,6	38,97	<0,001	0,24
westdeutsche Frauen	28,3	10,4			
nur Männer, davon					
ostdeutsche Männer	39,3	7,2	3,77	n.s.	-
westdeutsche Männer	36,3	7,0			

Quelle: SOEP 2011, eigene Berechnungen.

Tabelle 10: Entwicklung des durchschnittlichen Bruttomonatseinkommens und Bruttostundenlohns im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe und im Vergleichssample nach Arbeitsplatzregion, SOEP 1993 bis 2011 (Angaben in Euro)

Sample Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe					
	1993	2000	2004	2008	2011
<i>Westdeutschland</i>					
Bruttomonatseinkommen	1583	1798	1933	1893	2005
Bruttostundenlohn	10,06	12,41	14,32	13,73	14,21
<i>Ostdeutschland</i>					
Bruttomonatseinkommen	1383	1769	1916	1927	2031
Bruttostundenlohn	9,49	10,38	12,47	12,27	12,1
Fallzahl N	287	724	742	663	732
Vergleichssample					
	1993	2000	2004	2008	2011
<i>Westdeutschland</i>					
Bruttomonatseinkommen	1819	2251	2628	2691	2718
Bruttostundenlohn	10,95	13,5	15,86	15,91	16,26
<i>Ostdeutschland</i>					
Bruttomonatseinkommen	1360	1781	2130	2143	2194
Bruttostundenlohn	7,75	9,95	12,26	12,28	12,6
Fallzahl N	6247	10933	9370	8113	8563

Quellen: SOEP 1993-2011, eigene Berechnungen.

Tabelle 11: Beschäftigte ohne Sondervergütungen im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe im Trend insgesamt (SOEP 1993 bis 2011) und nach ausgewählten Merkmalen im Querschnitt (SOEP 2011) (Prozente, Konfidenzintervalle, Effektstärke und Signifikanz)

	1993	2000	2004	2008	2011
keine Sondervergütungen	7,7 [4,5;10,8]	9,9 [7,9;12,0]	17,1 [14,6;19,5]	23,2 [20,1;26,4]	24,2 [20,9;27,3]
Fallzahl N	287	724	742	663	732
<i>keine Sondervergütungen 2011</i>					
	<i>Prozent</i>		<i>Effektstärke</i>		<i>Signifikanz p</i>
<i>Tätigkeit im öffentlichen Dienst</i>					
öffentlicher Dienst	17,4		0,20	<0,001	
nicht-öffentlicher Sektor	34,7				
<i>Beschäftigungsverhältnis</i>					
Beschäftigte im Normalarbeitsverhältnis	16,9		0,18	<0,001	
atypisch Beschäftigte	29,4				
<i>Berufsposition</i>					
Kräfte mit einfachen Tätigkeiten	39,3		0,16	<0,001	
Fachkräfte	31,5				
Sachbearbeiter/untere Führungsebene	18,8				
Führungskräfte	24,7				
<i>Unternehmensgröße</i>					
weniger als 20 Mitarbeiter	32,7		0,14	<0,01	
20 bis 199 Mitarbeiter	27,2				
200 bis 1999 Mitarbeiter	16,8				
mehr als 2000 Mitarbeiter	19,4				
<i>Berufsgruppe</i>					
Sozialarbeit, Sozialpädagogik	24,0		0,12	<0,05	
Erziehertätigkeit	22,7				
Altenpflege	34,0				
Krankenpflege	20,3				
Sonstige	21,1				
<i>Beschäftigungsadäquanz</i>					
bildungsadäquat beschäftigt	22,4		0,11	<0,001	
unterwertig beschäftigt	35,7				

Quellen: SOEP 1993-2011, eigene Berechnungen. *Anmerkung:* Die Effektstärkemaße der Merkmale *Berufsposition*, *Unternehmensgröße* und *Berufsgruppe* beziehen sich auf den Korrelationsparameter *Cramers V*, die der Merkmale *Tätigkeit im öffentlichen Dienst*, *Beschäftigungsverhältnis* und *Beschäftigungsadäquanz* auf den Korrelationsparameter *Phi*.

Tabelle 12: Mittelwertvergleiche (Mann-Whitney-U-Test) und Effektstärke des Bruttomonatseinkommens nach Geschlecht und Kindern sowie getrennt betrachtet für Männer und Frauen nach Elternschaft, SOEP 2011 (Mittelwerte, Standardabweichung, F-Wert, Signifikanz und Eta)

Merkmal	Bruttomonatseinkommen (in EUR)				
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	<i>Eta</i>
Test					
Männer	2622	1019	59,85	< 0,001	0,28
Frauen	1904	873			
Beschäftigte ohne Kinder	2122	925	18,97	< 0,001	0,16
Beschäftigte mit Kindern	1812	912			
nur Frauen, davon					
Frauen ohne Kinder	2033	861	25,23	<0,001	0,20
Mütter	1672	850			
nur Männer, davon					
Männer ohne Kinder	2618	1106	0,02	n.s.	-
Väter	2628	844			

Quelle: SOEP 2011, eigene Berechnungen. *Anmerkung:* Die Merkmalsausprägungen *mit Kindern* bzw. *ohne Kinder* beziehen sich immer auf Angaben zu Kindern unter 16 Jahren im Haushalt.

Tabelle 13: Übersicht über die Beta-Werte der Prädiktoren in den linearen Regressionsanalysen zum Bruttomonatseinkommen und Bruttostundenlohn (jeweils letztes Modell) im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe, SOEP 2000 bis 2011

	2000	2004	2008	2011
<i>Bruttomonatseinkommen (Kriterium)</i>				
<i>Prädiktoren</i>	<i>Standardisierte Regressionskoeffizienten (Beta-Werte β)</i>			
Fachkräfte	0,12	0,09	0,095	0,11
Sachbearbeiter/untere FE	0,19	0,20	0,235	0,24
Führungskräfte	0,29	0,31	0,34	0,41
Beschäftigungsverhältnis	0,43	0,42	0,44	0,39
Geschlecht	0,24	0,23	0,18	0,21
Kinder unter 16 Jahren im Haushalt	0,06	0,05	0,05	0,06
Berufsabschluss	0,09	0,09	0,10	<0,01
Tätigkeit im erlernten Beruf	0,10	<0,01	0,01	0,10
Beschäftigungsadäquanz	<0,01	0,09	0,11	0,035
Unternehmensgröße	0,10	0,07	0,07	0,04
Dauer der Betriebszugehörigkeit	0,09	0,10	0,10	0,10
Tätigkeit im öffentlichen Dienst	0,02	0,04	0,07	0,11
<i>Bruttostundenlohn (Kriterium)</i>				
<i>Prädiktoren</i>	<i>Standardisierte Regressionskoeffizienten (Beta-Werte β)</i>			
Fachkräfte	0,10	0,07	0,10	0,11
Sachbearbeiter/untere FE	0,23	0,185	0,27	0,25
Führungskräfte	0,23	0,18	0,36	0,325
Geschlecht	0,09	0,12	0,06	0,10
Arbeitsplatzregion	0,21	0,14	0,14	0,18
Tätigkeit im erlernten Beruf	0,10	0,09	0,04	0,15
Dauer der Betriebszugehörigkeit	0,14	0,12	0,20	0,20
Tätigkeit im öffentlichen Dienst	<0,01	0,08	0,10	0,12
Befristung	0,14	0,01	0,11	0,095

Quellen: SOEP 1993-2011, eigene Berechnungen.

Tabelle 14a: Determinanten des Bruttomonatseinkommens im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe im Zeitverlauf, SOEP 2000 bis 2011 (lineare Regression, Modell 2)

2000 bis 2011 (Modell 2) AV = Bruttomonatseinkommen	2000 B [CI]	2004 B [CI]	2008 B [CI]	2011 B [CI]
<i>Berufsposition - RK: einfache Tätigkeiten</i>				
• Fachkräfte	372,26*** [219;525]	316,68*** [164;469]	349,95*** [156;544]	559,82*** [413;706]
• Sachbearbeiter/untere FE	491,10*** [356;626]	534,47*** [398;671]	590,01*** [412;768]	823,99*** [688;960]
• Führungskräfte	1020,44*** [846;1195]	1125,41*** [900;1351]	1140,87*** [929;1353]	1534,62*** [1299;1771]
<i>Beschäftigungsverhältnis - RK: atypisch</i>				
• Normalarbeitsverhältnis	793,65*** [697;890]	959,37*** [861;1057]	911,52*** [808;1015]	909,42*** [796;1023]
Konstante	740,41*** [608;873]	793,67*** [671;916]	755,83*** [591;921]	618,10*** [498;738]
F-Statistik	124,80***	143,00***	147,30***	176,44***
R-Quadrat	0,41	0,43	0,47	0,45
Fallzahl (N)	724	742	663	732

Irrtumswahrscheinlichkeit p: *p < 0,05, **p < 0,01 ***p < 0,001. Quellen: SOEP 1993-2011, eigene Berechnungen.

Tabelle 14b: Determinanten des Bruttostundenlohns im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe im Zeitverlauf, SOEP 2000 bis 2011 (lineare Regression, Modell 2)

2000 bis 2011 (Modell 2) AV = Bruttostundenlohn	2000 B [CI]	2004 B [CI]	2008 B [CI]	2011 B [CI]
<i>Berufsposition - RK: einfache Tätigkeiten</i>				
• Fachkräfte	2,42*** [1,29;3,55]	2,58** [0,90;4,27]	2,54** [1,10;3,99]	3,26*** [2,13;4,39]
• Sachbearbeiter/untere FE	3,75*** [2,76;4,73]	4,45*** [2,95;5,95]	4,09*** [2,76;5,41]	4,98*** [4,01;5,94]
• Führungskräfte	5,14*** [3,87;6,40]	5,37*** [3,55;7,19]	6,79*** [5,25;8,34]	7,49*** [6,18;8,80]
<i>Geschlecht - RK: Frauen</i>				
• Männer	0,86 [-0,01;1,73]	2,11** [0,83;3,40]	0,86 [-0,19;1,90]	1,19* [0,15;2,23]
<i>Arbeitsplatzregion - RK: Ostdeutschland</i>				
• Westdeutschland	2,06*** [1,37;2,74]	1,92*** [0,90;2,94]	1,52*** [0,71;2,32]	2,14*** [1,45;2,83]
Konstante	7,03*** [5,99;8,07]	8,41*** [6,85;9,97]	8,31*** [6,95;9,67]	7,39*** [6,31;8,47]
F-Statistik	24,21***	14,56***	21,38***	35,53***
R-Quadrat	0,14	0,09	0,14	0,19
Fallzahl (N)	724	742	663	732

Irrtumswahrscheinlichkeit p: *p < 0,05, **p < 0,01 ***p < 0,001. Quellen: SOEP 1993-2011, eigene Berechnungen.

Tabelle 15a: Determinanten des Bruttomonatseinkommens im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe im Zeitverlauf, SOEP 2000 bis 2011 (lineare Regression, Modell 3)

2000 bis 2011 (Modell 3) AV = Bruttomonatseinkommen	2000 B [CI]	2004 B [CI]	2008 B [CI]	2011 B [CI]
<i>Berufsposition - RK: einfache Tätigkeiten</i>				
• Fachkräfte	393,49*** [247;540]	318,54*** [164;473]	365,75*** [178;553]	505,33*** [362;649]
• Sachbearbeiter/untere FE	488,21*** [359;618]	547,09*** [408;686]	604,65*** [432;777]	781,34*** [651;912]
• Führungskräfte	968,67*** [802;1135]	1075,94*** [860;1292]	1112,75*** [908;1318]	1468,07*** [1244;1692]
<i>Beschäftigungsverhältnis - RK: atypisch</i>				
• Normalarbeitsverhältnis	761,37*** [669;854]	870,04*** [771;969]	829,71*** [727;933]	852,25*** [739;965]
<i>Geschlecht - RK: Frauen</i>				
• Männer	481,30*** [369;594]	596,36*** [426;767]	457,27*** [321;593]	522,74*** [350;695]
<i>Kinder unter 16 Jahren im Haushalt - RK: JA</i>				
• NEIN	88,28* [5;171]	103,43* [0;207]	132,41** [36;229]	126,26* [25;228]
Konstante	642,01*** [506;778]	699,27*** [560;839]	652,60*** [484;821]	541,03*** [416;666]
F-Statistik	103,72***	107,57***	113,29***	126,83***
R-Quadrat	0,46	0,48	0,51	0,49
Fallzahl (N)	724	742	663	732

Irrtumswahrscheinlichkeit p: *p < 0,05, **p < 0,01 ***p < 0,001. Quellen: SOEP 1993-2011, eigene Berechnungen.

Tabelle 15b: Determinanten des Bruttostundenlohns im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe im Zeitverlauf, SOEP 2000 bis 2011 (lineare Regression, Modell 3)

2000 bis 2011 (Modell 3) AV = Bruttostundenlohn	2000 B [CI]	2004 B [CI]	2008 B [CI]	2011 B [CI]
<i>Berufsposition - RK: einfache Tätigkeiten</i>				
• Fachkräfte	1,43* [0,10;2,76]	1,15 [-0,88;3,19]	1,45 [-0,17;3,07]	1,31* [0,11;2,51]
• Sachbearbeiter/untere FE	2,52*** [1,26;3,77]	2,49* [0,48;4,51]	2,89*** [1,28;4,50]	2,51*** [1,31;3,71]
• Führungskräfte	3,63*** [2,13;5,12]	3,49** [1,24;5,74]	5,33*** [3,54;7,12]	4,73*** [3,22;6,24]
<i>Geschlecht - RK: Frauen</i>				
• Männer	1,11* [0,25;1,98]	2,20** [0,94;3,47]	0,98 [-0,02;1,99]	1,35** [0,38;2,32]
<i>Arbeitsplatzregion - RK: Ostdeutschland</i>				
• Westdeutschland	2,30*** [1,62;2,98]	2,02*** [1,00;3,03]	1,57*** [0,79;2,35]	1,97*** [1,32;2,62]
<i>Tätigkeit im erlernten Beruf - RK: NEIN</i>				
• JA	1,05* [0,08;2,03]	1,49 [-0,05;3,03]	0,46 [-0,70;1,62]	1,91*** [0,97;2,85]
<i>Dauer der Betriebszugehörigkeit in Jahren</i>	0,10*** [0,06;0,14]	0,09** [0,04;0,15]	0,13*** [0,09;0,17]	0,11*** [-0,23;0,44]
<i>Tätigkeit im öffentlichen Dienst - RK: NEIN</i>				
• JA	-0,03 [-0,77;0,70]	1,11* [0,10;2,13]	1,05** [0,31;1,80]	1,15*** [0,51;1,79]
Konstante	6,16*** [5,01;7,31]	7,04*** [5,38;8,69]	6,88*** [5,52;8,24]	6,16*** [5,16;7,16]
F-Statistik	20,01***	12,62***	22,90***	39,26***
R-Quadrat	0,18	0,12	0,22	0,29
Fallzahl (N)	724	742	663	732

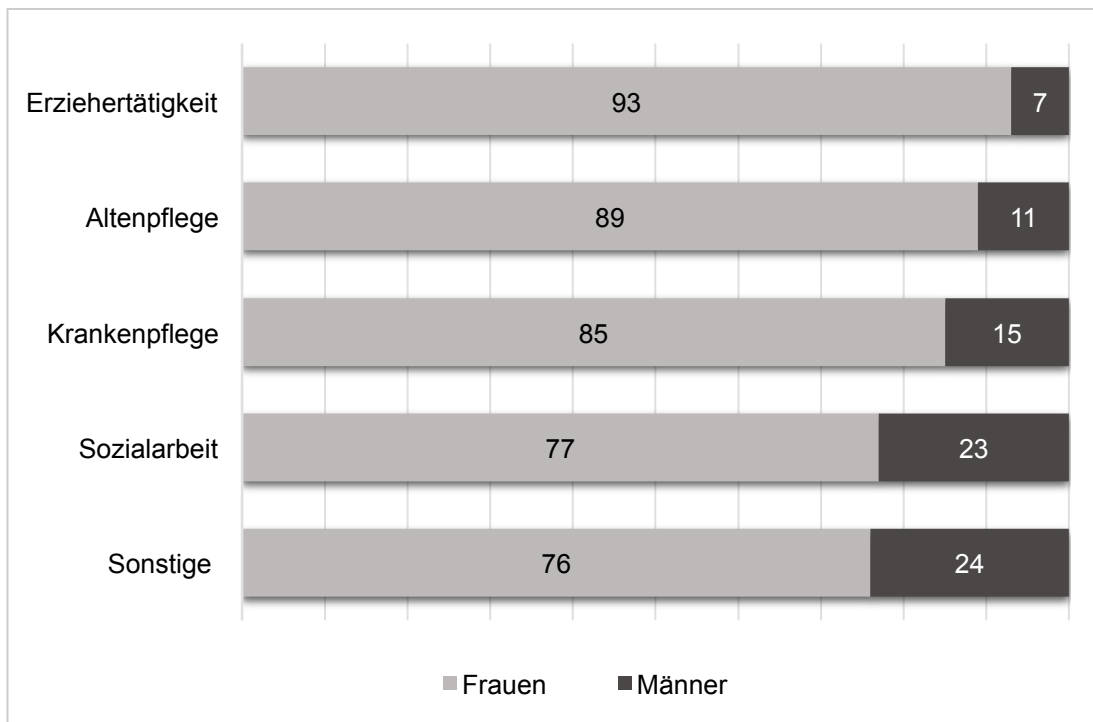
Irrtumswahrscheinlichkeit p: *p < 0,05, **p < 0,01 ***p < 0,001. Quellen: SOEP 1993-2011, eigene Berechnungen.

Tabelle 16: Determinanten des Bruttomonatseinkommens im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe im Zeitverlauf, SOEP 2000 bis 2011 (lineare Regression, Modell 4)

2000 bis 2011 (Modell 4) AV = Bruttomonatseinkommen	2000 B [CI]	2004 B [CI]	2008 B [CI]	2011 B [CI]
<i>Berufsposition - RK: einfache Tätigkeiten</i>				
• Fachkräfte	241,21** [65;417]	188,45 [-12;389]	221,52* [0;443]	232,70* [52;413]
• Sachbearbeiter/untere FE	309,14*** [140;478]	387,72*** [174;602]	436,25*** [213;659]	458,12*** [270;646]
• Führungskräfte	738,33*** [531;945]	832,91*** [547;1119]	870,25*** [607;1134]	1132,94*** [868;1398]
<i>Beschäftigungsverhältnis - RK: atypisch</i>				
• Normalarbeitsverhältnis	760,54*** [668;853]	873,75*** [775;973]	846,63*** [744;950]	826,86*** [714;940]
<i>Geschlecht - RK: Frauen</i>				
• Männer	507,64*** [394;621]	601,20*** [432;771]	432,11*** [295;569]	538,12*** [367;709]
<i>Kinder unter 16 Jahren im Haushalt - RK: JA</i>				
• NEIN	85,07* [3;168]	93,67 [-11;198]	118,17* [22;215]	141,61** [41;242]
<i>Berufsabschluss - RK: ohne FHS-/ Universitätsabschluss</i>				
• mit FHS-/Uniabschluss	160,41* [26;295]	200,18* [20;380]	186,88** [47;327]	-2,28 [-175;170]
<i>Tätigkeit im erlernten Beruf - RK: NEIN</i>				
• JA	204,50** [76;332]	46,76 [-137;230]	6,22 [-151;164]	284,56*** [128;441]
<i>Beschäftigungsadäquanz - RK: unterwertig beschäftigt</i>				
• bildungsadäquat beschäftigt	-0,61 [-155;154]	286,09** [89;482]	294,20** [125;464]	135,93 [-21;292]
Konstante	616,38*** [452;781]	524,48*** [338;711]	516,86*** [334;700]	486,56*** [343;631]
F-Statistik	72,29***	74,56***	78,34***	86,50***
R-Quadrat	0,48	0,50	0,52	0,50
Fallzahl (N)	724	742	663	732

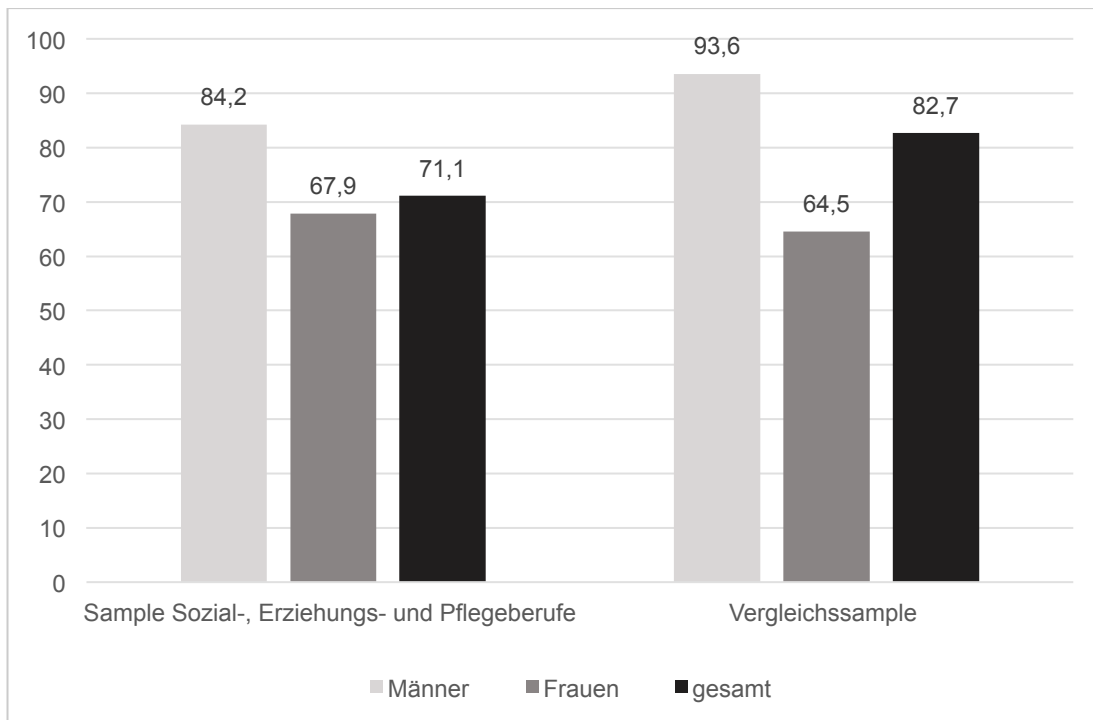
Irrtumswahrscheinlichkeit p: *p < 0,05, **p < 0,01 ***p < 0,001. Quellen: SOEP 1993-2011, eigene Berechnungen.

Abbildung 1: Berufsgruppen im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe nach Geschlecht, SOEP 2011 (Angaben in Prozent)



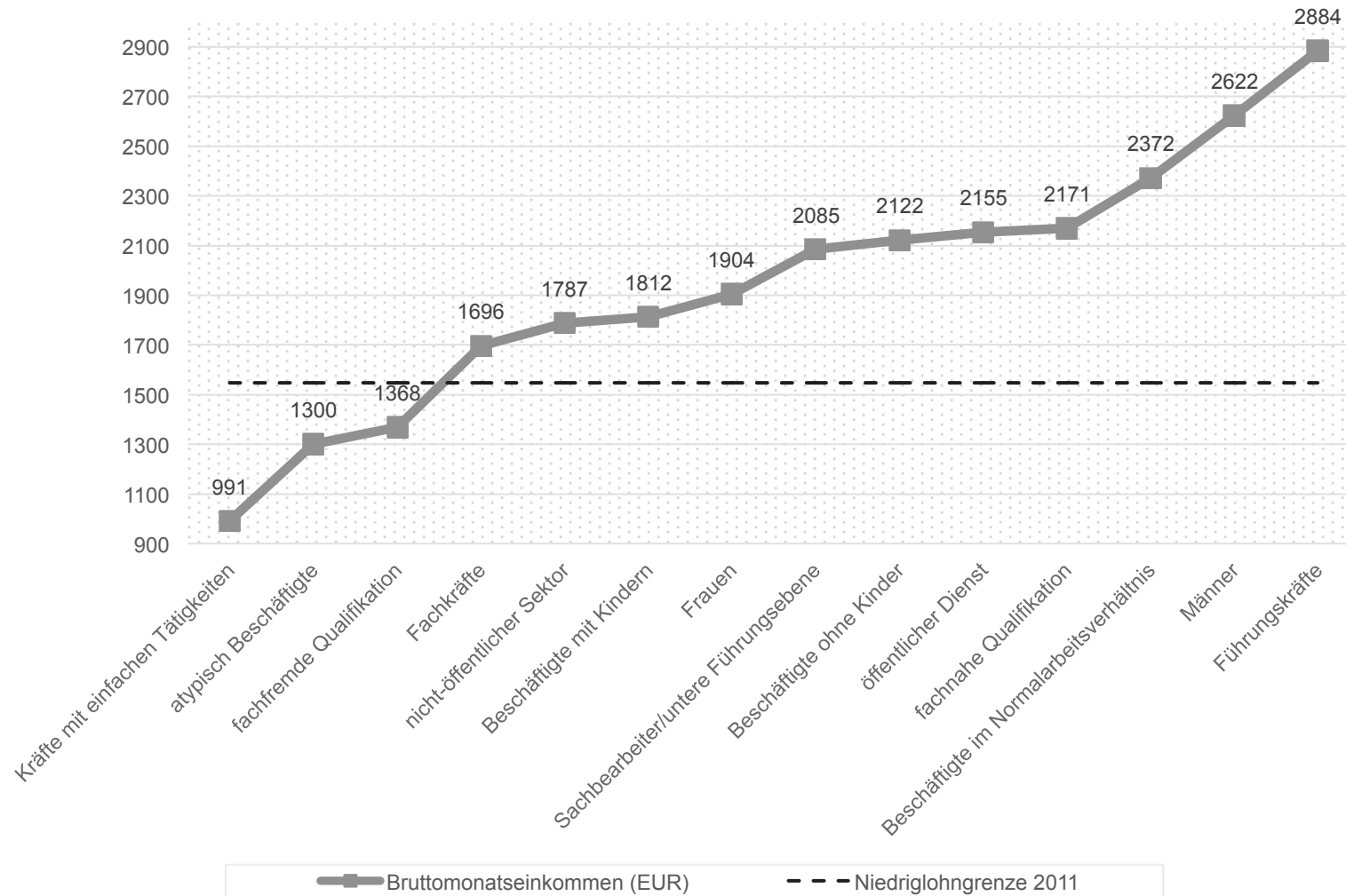
Quelle: SOEP 2011, eigene Berechnung.

Abbildung 2: Vollzeitätigkeit (über 35 Wochenstunden) von Führungskräften nach Geschlecht im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe und im Vergleichssample, SOEP 2011 (Angaben in Prozent)



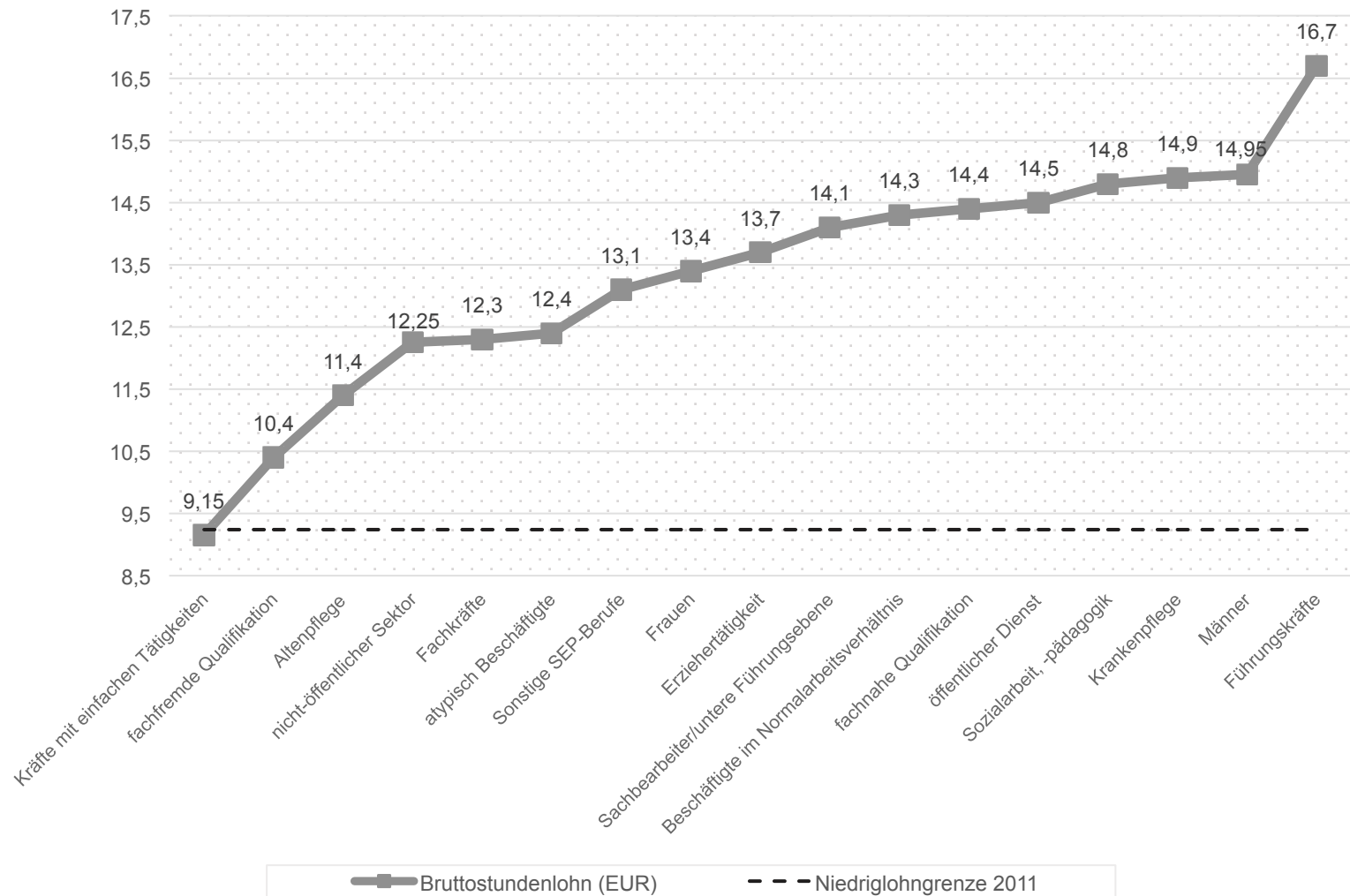
Quelle: SOEP 2011, eigene Berechnungen.

Abbildung 3: Entwicklung des durchschnittlichen Bruttomonatseinkommens nach ausgewählten Merkmalen unter Einbezug der Niedriglohngrenze im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe, SOEP 2011 (Angaben in Euro)



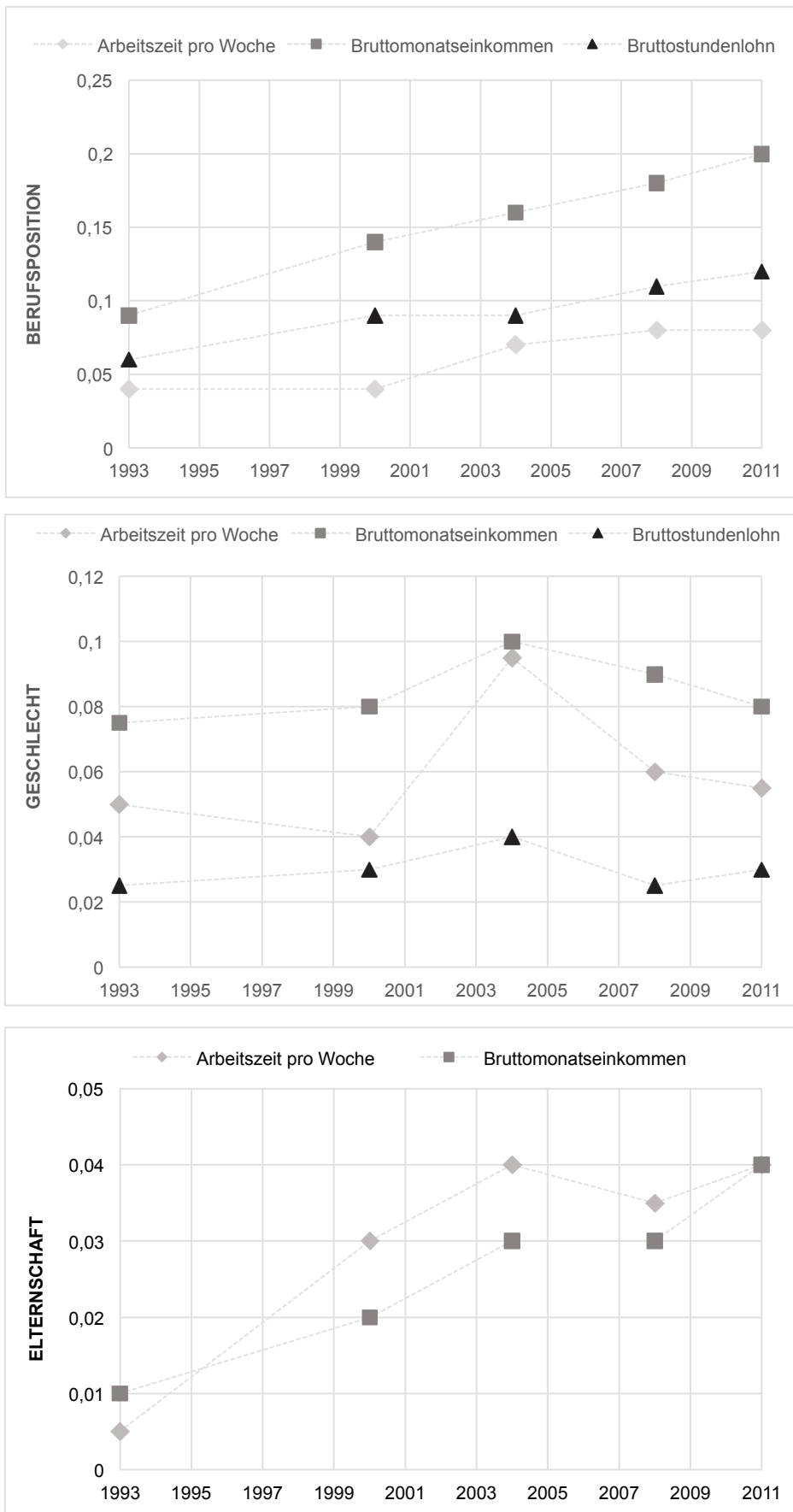
Quelle: SOEP 2011, eigene Berechnungen.

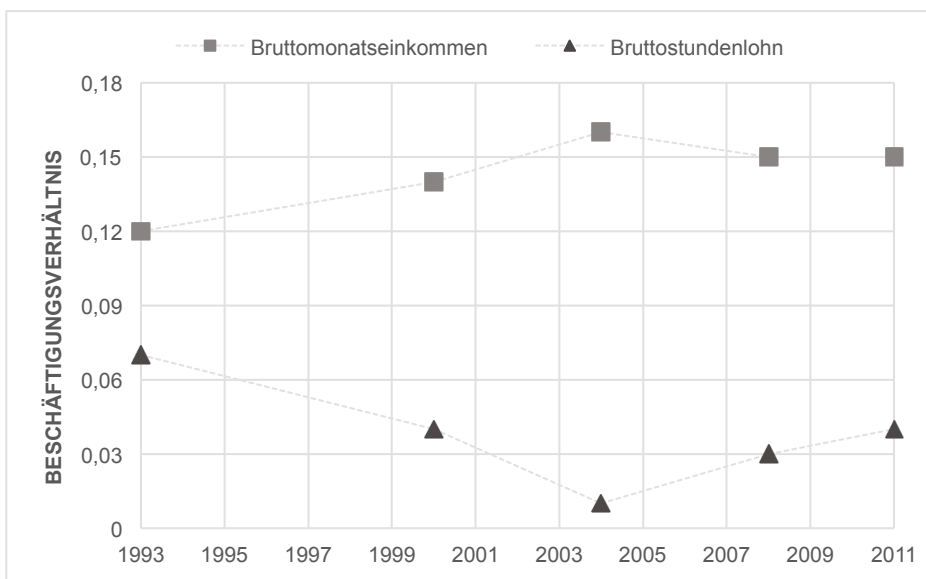
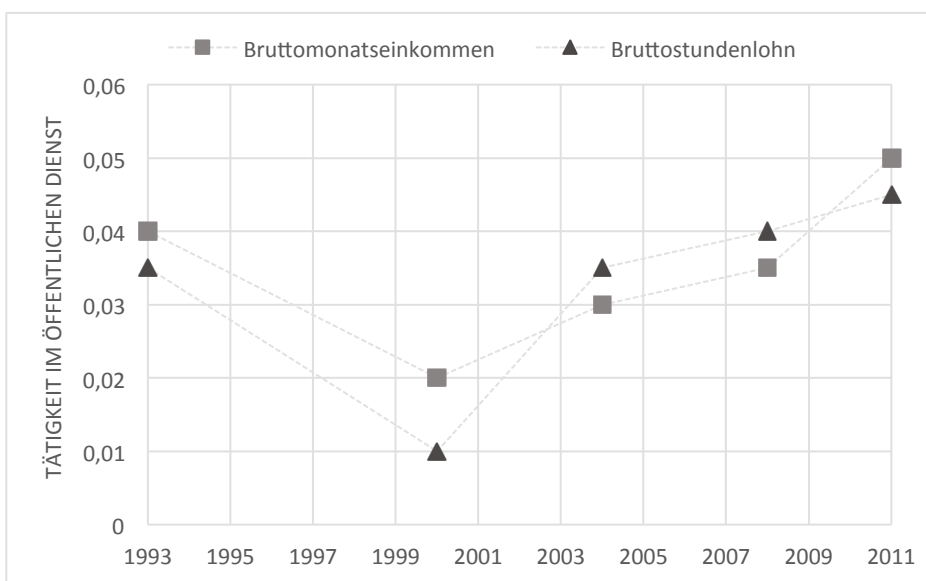
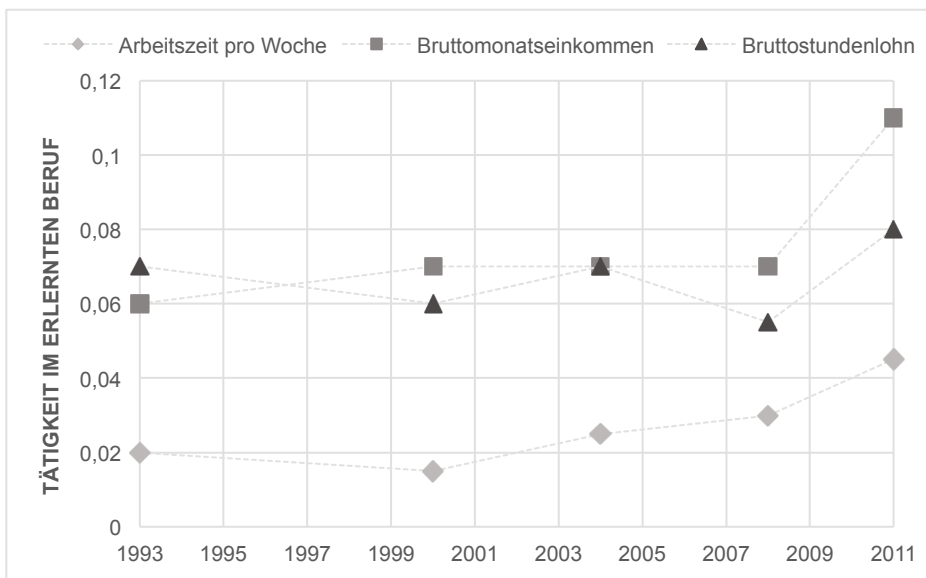
Abbildung 4: Entwicklung des durchschnittlichen Bruttostundenlohns nach ausgewählten Merkmalen unter Einbezug der Niedriglohngrenze im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe, SOEP 2011



Quelle: SOEP 2011, eigene Berechnungen.

Abbildung 5: Entwicklung der Gini-Koeffizienten nach Berufsposition, Geschlecht, Elternschaft, Tätigkeit im erlernten Beruf, Tätigkeit im öffentlichen Dienst und Beschäftigungsverhältnis im Sample der Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe, SOEP 1993 bis 2011





Quellen: SOEP 1993-2011, eigene Berechnungen. *Anmerkung:* Der Gini-Koeffizient des Bruttostundenlohns nach Beschäftigungsverhältnis fällt im Erhebungsjahr 1993 zuungunsten von Beschäftigten im Normalarbeitsverhältnis aus. Alle anderen Werte beziehen sich auf geringere Bruttostundenlöhne der atypisch Beschäftigten.

V. Verwendete Daten und Statistiksoftware

Die Scientific-Use-Files der herangezogenen Erhebungsjahre 1993, 2000, 2004, 2008 und 2011 des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) wurden vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) zur Verfügung gestellt.

Für die Analyse der Daten wurde das Statistikpaket PASW Statistics 22 angewendet. Alle Analysen wurden, soweit nicht anders angegeben, eigenständig durchgeführt.

VI. Anhang zur Dissertation

VI.1 Kurzfassung

Zusammenfassung

In dieser Arbeit erfolgt eine umfassende Analyse der Bildungs- und Beschäftigungssituation in Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufen. Mit den Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) wird untersucht, wie sich im Kontext von Professionalisierung und Prekarisierung die Qualifikations-, Beschäftigungs- und Einkommensstrukturen in den Berufen zwischen 1993 und 2011 entwickeln und sich als Strukturveränderungsprozesse für die Beschäftigten ausgestalten. In diesem Zusammenhang werden zwei im Theorieteil herausgearbeitete Thesen empirisch geprüft: (1) die *Verdrängungsthese*, bei der als Folge von Akademisierung und höheren Anforderungsprofilen qualifikationsbezogene Selektionsprozesse zunehmen, infolge derer beruflich ausgebildete Fachkräfte von traditionellen Aufstiegswegen abgekoppelt und auf niedrige Berufspositionen zurückgedrängt werden, (2) die *Polarisierungsthese*, bei der sich die Beschäftigungs- und Einkommensbedingungen infolge divergierender Qualifikations- und Tätigkeitsanforderungen, einer statusbezogenen Schließung, geschlechtlichen Segmentierung und abnehmenden Tarifbindung zwischen den Arbeitnehmer/innen auseinanderentwickeln.

Für die *Bildungssituation* in Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufen wird im Untersuchungszeitraum eine Zunahme heterogener Bildungsprofile aufgezeigt. Neben Personen mit mittleren Berufsausbildungsabschlüssen (Berufsfachschule, Lehre, Fachschule) sind auch vermehrt akademisch qualifizierte Beschäftigte anzutreffen. Während Akademiker/innen vor allem Positionen auf der Führungs- und Leitungsebene einnehmen, steigt die Quote von Beschäftigten mit abgeschlossener Berufsausbildung auf unteren Hierarchiestufen beträchtlich an. Im Kontext eines Verdrängungsprozesses wird der strukturelle Statusverlust von immer mehr Befragten dieses Beschäftigtensegments als bildungsinadäquat empfunden. Als Ausdruck des qualifikationsbezogenen Wettbewerbs um attraktive Berufspositionen gewinnen berufliche Lernprozesse zur Anpassung an steigende Berufsanforderungen und zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit an Bedeutung, was sich in einem überproportionalen Anstieg der Weiterbildungsbeteiligung von beruflich qualifizierten Beschäftigten auf der unteren Stausebene widerspiegelt.

Für die *Beschäftigungssituation* in Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufen wird empirisch die Ausbreitung atypischer Erwerbsarbeit und des Niedriglohnsektors dokumentiert, die ein höheres Niveau erreicht als im gesamtgesellschaftlichen Vergleich. Daneben deuten die Befunde einen beträchtlichen Stellenabbau im öffentlichen Dienst bzw. eine Privatisierung der Trägerstrukturen an, was mit sich verschlechternden Arbeits- und Einkommensbedingungen einhergeht. Neben Beschäftigten des nicht-öffentlichen Sektors werden vor allem Mütter und Beschäftigte mit niedrigem Berufsstatus als Risikogruppen für Beschäftigungs- und Einkommensprekarität identifiziert. Die Trendanalysen verweisen im Sinne der Polarisierungsannahme zudem auf eine stärkere Segmentierung der Belegschaftsstruktur. Während Managementaufgaben auf der professionalisierten Leitungsebene von hochqualifizierten Führungskräften unter relativ sicheren Beschäftigungsverhältnissen und Einkommenszuwächsen ausgeübt werden, weist die auf niedrigen Hierarchiestufen geleistete Basisarbeit des beruflich qualifizierten Fach- und Hilfspersonals eine im Zeitverlauf wachsende Quote prekärer Beschäftigung und Niedriglohnarbeit auf.

Abstract

In this thesis, a comprehensive analysis of the educational and employment situation in social service occupations is carried out. The data from the German Socio-Economic Panel Study (SOEP) examines how, in terms of professionalisation and precarisation, the qualification, employment and income structures developed between 1993 and 2011 as structural change processes and how they affect the employees. In this thesis, two arguments have been established and are given empirical examination: (1) the assumption of displacement, which asserts that academisation and higher job requirements has conducted processes of qualification-related selection that are increasingly causing the social closure of traditional career paths for vocationally qualified employees and are pushing them back into lower status positions, (2) the assumption of polarisation, which asserts an increase of social and economic disparities in employment and salary conditions among workers as a result of divergent skills and job requirements, status-related exclusion, gender segmentation, and a declining collective bargaining power.

Regarding the *educational situation* in social service occupations, an increase in heterogeneous qualification and skill profiles was identified in the survey. In addition to those with vocational qualifications there was an increased number of academically qualified employees. While academics mainly occupy positions at mid to senior management level, the number of employees with vocational qualifications has increased considerably within the lowest hierarchical position. In the context of a displacement process, the work is considered as education-inadequate by an increasing number of vocationally qualified employees with the lowest status. As a result of a qualification-related competition to achieve an attractive professional position further education and training in the job gained importance to adapt to rising job requirements and to ensure workers' employability; a notion that is reflected in the disproportionate increase of further education participants among vocationally qualified employees at the lower end of the status order.

Regarding the *employment situation* in social service occupations, the expansion of atypical employment and the low-wage sector has been empirically proven and was seen to reach a disproportionate level. As well as this, the findings point to considerable downsizing in the public service sector and to privatisation of institutional structures along with a decline in pay and working conditions. In addition to non-public sector workers, mothers and employees with low occupational status were identified as the most at-risk groups with regards to precarious employment and income. If thought of in terms of polarisation, the trend analyses indicate an increase of segmentation of the workforce structure. While highly qualified people with administrative and managerial tasks still work under relatively secure employment conditions and show gains in income, the basic work performed by vocationally qualified workers and low-skilled assistants shows a growing rate of precarious and low-wage employment over time.

VI.2 Lebenslauf

Der Lebenslauf ist in der Online-Version aus Gründen des Datenschutzes nicht enthalten.

VI.3 Eidesstattliche Erklärung

Hiermit versichere ich, die Dissertation „Bildung und Beschäftigung in Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufen – im Spannungsfeld von Professionalisierung und Prekarisierung. Trendanalysen auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP)“ selbstständig verfasst zu haben. Alle verwendeten Hilfsmittel und Hilfen sind angegeben. Die Dissertation ist in keinem früheren Promotionsverfahren angenommen oder abgelehnt worden.

Berlin, November 2016

Julia Prausa