



MASTERARBEIT | MASTER'S THESIS

Titel | Title

Registerbasierte Erwerbsverläufe von Lehrabsolvent:innen
während der Covid-19 Pandemie in Österreich

verfasst von | submitted by

Kerstin Rieder BA

angestrebter akademischer Grad | in partial fulfilment of the requirements for the degree of
Master of Arts (MA)

Wien | Vienna, 2026

Studienkennzahl lt. Studienblatt | Degree
programme code as it appears on the
student record sheet:

UA 066 905

Studienrichtung lt. Studienblatt | Degree
programme as it appears on the student
record sheet:

Masterstudium Soziologie

Betreut von | Supervisor:

Univ.-Prof. Mag. Dr. Nadia Steiber

Mitbetreut von | Co-Supervisor:

Mag. Dr. Monika Mühlböck BSc

Danksagung

Bedanken möchte ich mich insbesondere bei meinen beiden Betreuerinnen Profⁱⁿ Nadia Steiber und Drⁱⁿ Monika Mühlböck für ihre Unterstützung und ihr detailliertes Feedback zu dieser Arbeit. Durch ihr großes Engagement und Interesse hat meine Arbeit besonders profitiert.

Weiters danke ich Dr. Stefan Vogtenhuber für sein Engagement in der Bereitstellung des Datensatzes. Ohne seine Hilfe wäre diese Arbeit in dieser Art nicht möglich gewesen.

Schlussendlich möchte ich mich bei meiner Familie und meinen Freunden für die vielen guten Zusprüche und Hilfe beim Lektorat bedanken.

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung	7
2.	Theoretische Einbettung.....	11
2.1.	Arbeitsmarkttheorie	11
2.1.1.	Arbeitsmarktsegmentierung	12
2.1.2.	Moderne Arbeitsmarkttheorie	17
2.2.	Soziologische Biografie- und Lebensverlaufsanalyse.....	20
3.	Forschungsstand	24
3.1.	Jugendarbeitslosigkeit und <i>Scarring Effekte</i>	24
3.2.	Übergänge von Ausbildung in den Arbeitsmarkt – School-to-work Transitions ..	26
3.2.1.	Allgemeines	26
3.2.2.	Übergänge in den Arbeitsmarkt bei beruflicher Bildung.....	27
3.3.	Übergänge in Krisenzeiten.....	28
3.3.1.	Große Rezession	30
3.3.2.	Covid-19	31
3.4.	Weitere Einflussfaktoren auf den Arbeitsmarkteinstieg	33
4.	Forschungsfrage und Hypothesen	35
5.	Rahmenbedingungen.....	41
5.1.	Lehre in Österreich	41
5.2.	Politische Maßnahmen und wirtschaftliche Folgen der COVID-19-Pandemie in Österreich	43
6.	Methodisches Vorgehen.....	44
6.1.	Lebensverlaufsforchung	44
6.2.	Sequenzmusteranalyse	45
6.3.	Clusteranalyse.....	47
6.4.	Multinomiale logistische Regression	48
7.	Daten.....	49
7.1.	Österreichische Sozialversicherungs- und Arbeitsmarktdaten.....	49
7.2.	RECOV Datensatz	49
7.3.	Stichprobe.....	50
7.4.	Variablen.....	51
7.4.1.	Arbeitsmarktstatus (Alphabet)	51
7.4.2.	Zentrale unabhängige Variable	55
7.4.3.	Kontrollvariablen	56

7.4.4. Stichprobenzusammensetzung nach Kohortenzugehörigkeit.....	58
8. Ergebnisdarstellung	61
8.1. Deskriptive Darstellung.....	61
8.2. Ergebnisse der Clusteranalyse	71
8.2.1. Soziodemografische Verteilung der Erwerbsverlaufstypen	77
8.3. Ergebnisse der multinomialen logistischen Regression.....	86
9. Diskussion	89
9.1. Hypothesenprüfung	89
9.2. Limitationen.....	96
10. Fazit.....	99
11. Literaturverzeichnis	101
12. Anhang	113
12.1. Weitere deskriptive Analysen	113
12.2. Modell-Output Logit Koeffizienten (Referenz „länger andauernde Erwerbsferne“).....	115
12.3. Auswertungen nach Zeit: Jan 2019-Dez 2022.....	117
12.4. Abstracts	119

Tabellenverzeichnis:

Tabelle 1: Beispiel für Datenformat.....	46
Tabelle 2: Datenaufbereitung Arbeitsmarktstatus	54
Tabelle 3: Typuszugehörigkeit (Abhängige Variable).....	55
Tabelle 4: Kohorte	56
Tabelle 5: Alter zum Lehrabschluss	56
Tabelle 6: Staatsbürgerschaft Österreich	57
Tabelle 7: Überbetriebliche Lehrausbildung (ÜBA)	58
Tabelle 8: Geschlecht.....	58
Tabelle 9: Zusammensetzung der beiden Analysekohorten (Spaltenprozent).....	59
Tabelle 10: Durchschnittlich verbrachte Zeit in Status und Episoden (Signifikanztest: T-Test)....	63
Tabelle 11: Monatliche Granularität - Kohorte 2019 und 2016.....	64
Tabelle 12: Transitionsmatrix im DSS-Format	66
Tabelle 13: Statusverteilung zum Ende der Lehre und den drei darauffolgenden Jahren – in Spaltenprozent inkl. Signifikanztest der Anteilswerte (T-Test).....	70
Tabelle 14: Soziodemografische Verteilung Cluster 1: Bundesheer/Zivildienst und Normalarbeitsverhältnis	79
Tabelle 15: Soziodemografische Verteilung Cluster 2: Normalarbeit mit Arbeitslosigkeitsepisoden	80
Tabelle 16: Soziodemografische Verteilung Cluster 3: Länger andauernde Erwerbsferne	81
Tabelle 17: Soziodemografische Verteilung Cluster 4: Niedriglohnsektor/Teilzeit mit Arbeitslosigkeitsepisoden	82
Tabelle 18: Soziodemografische Verteilung Cluster 5: Nicht übernommen/schnell gekündigt ...	83
Tabelle 19: Soziodemografische Verteilung Cluster 6: Stabile Erwerbstätigkeit im Normalarbeitsverhältnis	84
Tabelle 20: Soziodemografische Verteilung Cluster 7: Länger andauernde Arbeitslosigkeit	85
Tabelle 21: Modellgütekriterien	87
Tabelle 22: Logit-Modell (Referenz „länger andauernde Erwerbsferne“)	115

Tabelle 23: Durchschnittlich verbrachte Zeit im Status und Episoden Kohorte 2019 auf Basis des EWV-Datensatzes.....	117
Tabelle 24: Transitionsmatrix im DSS-Format Kohorte 2019 auf Basis des EWV-Datensatzes....	118

Abbildungsverzeichnis:

Abbildung 1: Modellaufbau multinomiale logistische Regression (DAG)	48
Abbildung 2: Monatliche Statusverteilung - Kohorte 2019	68
Abbildung 3: Monatliche Statusverteilung - Kohorte 2016	68
Abbildung 4: Sequenzindexplot – Analysekohorte 2019	72
Abbildung 5: Sequenzindexplot – Analysekohorte 2016	72
Abbildung 6: Indikatoren für Auswahl der Clusterlösung	73
Abbildung 7: Erwerbsverlaufstypen nach 4-Clusterlösung	74
Abbildung 8: Erwerbsverlaufstypen nach 7-Clusterlösung	76
Abbildung 9: Silhouette PAM Solution – 7 Clusterlösung	77
Abbildung 10: Multinomiales Logit-Modell mit Average Marginal Effects	88
Abbildung 11: Sequenz Index Plot – Gesamt	113
Abbildung 12: State Frequency Plot – Analysekohorte 2019	114
Abbildung 13: State Frequency Plot – Analysekohorte 2016	114
Abbildung 14: AME Plot multinom. Modell – mit allen Variablen	115
Abbildung 15: Monatliche Statusverteilung Kohorte 2019 auf Basis des EWW-Datensatzes	118

1. Einleitung

Der Übergang von der Ausbildung und zum Arbeitsmarkt ist eine zentrale Schnittstelle für den weiteren Berufsverlauf von Jugendlichen. Insbesondere die erste Stelle beeinflusst langfristig die erzielten Gehälter und weiteren Karrieremöglichkeiten (Abraham & Hinz, 2018, S. 77f). Ein frühes Eintreten in die Arbeitslosigkeit kann für junge Menschen langfristige Folgen für ihre weitere Erwerbskarriere haben. Personen, die in ihrer frühen Karriere von Jugendarbeitslosigkeit betroffen waren, haben oft noch Jahre später Einkommenseinbußen und ein höheres Risiko, erneut arbeitslos zu werden. Diese Phase im Erwerbsleben stellt sich somit als besonders vulnerabel heraus (bspw. Mühlböck et al., 2022; Arulampalam, 2008; Schmillen & Umkehrer, 2017). Im Paradigma der Lebensverlaufsorschung wird zudem davon ausgegangen, dass sich Ungleichheiten über den weiteren Lebensverlauf hinweg verfestigen (Sackmann, 2013, S. 11). Dementsprechend möchte ich in dieser Arbeit gerade diese vulnerable Phase des Lebensverlaufs näher betrachten und Faktoren näher zu untersuchen, die den Übertritt von Ausbildung in den Beruf negativ beeinflussen.

Hierfür ist der Übergang von der Lehre in die Erwerbstätigkeit besonders gut geeignet, da das duale System der Lehre den Arbeitsmarkteinstieg auf eine besondere Weise prägt (Achatz et al., 2022). Im Vergleich zu anderen Staaten mit einem schulischen Ausbildungssystem ist im deutschen Sprachraum das duale System prominent, welches aus einer betrieblichen Ausbildung und Unterricht in der Berufsschule besteht. Dieses sorgt dafür, dass Absolvent:innen einer Lehre im Großteil der Fälle über einen direkten Arbeitsmarkteinstieg verfügen (Caroleo et al., 2017). Durch die betriebliche Ausbildung besteht die Möglichkeit, direkt vom Ausbildungsbetrieb übernommen zu werden (Seifried & Wuttke, 2013, S. 12). Das zeigt sich auch anhand aktueller Studien. Lehrlinge finden im Median 0,7 Monate nach ihrem Ausbildungsabschluss eine Beschäftigung (Statistik Austria, 2024). Bisherige Studien in Österreich haben den Arbeitsmarkteinstieg der Lehrlinge vor allem anhand von Statusverteilungen zu bestimmten Zeitpunkten untersucht, eine ausführliche Analyse der Erwerbsverläufe aus einer Längsschnittperspektive wurde in den letzten Jahren nicht durchgeführt (Dornmayr et al., 2023).

Aus früheren Studien ist bekannt, dass sich Übertritte von Ausbildung in den Arbeitsmarkt, sogenannte „school-to-work transitions“, nach soziodemografischen Merkmalen unterscheiden und z.B. durch Migrationshintergrund, Geschlecht oder die Region beeinflusst werden (Andersson

und Weber, 2024; Lindemann, 2020; Roth, 2020, 2014; Roth und Weißmann, 2022; Scandurra et al., 2021; Schittenhelm, 2005; Speer, 2016; Unay-Gailhard, 2016; Zimmermann, 2022). Ein besonders wichtiger Einflussfaktor für einen erfolgreichen Arbeitsmarkteinstieg ist jedoch die wirtschaftliche Lage. Wenn der Arbeitsmarkteinstieg in wirtschaftlichen Krisenzeiten erfolgt, zieht das negative Konsequenzen für den weiteren Erwerbsverlauf der jungen Erwachsenen nach sich. Beispielsweise haben Personen, die in diesem Zeitraum in den Arbeitsmarkt eintreten, langfristig niedrigere Gehälter und qualitativ schlechtere Jobs (e.g. Kahn, 2010; Schoon, 2020; Pastore & Choudhry, 2022). Die Covid-19 Pandemie ist als historisch interessante Phase, neben anderen Wirtschaftskrisen, für die Analyse der Kriseneffekte aus den folgenden Gründen besonders gut geeignet. In der Hochphase der Covid-19 Pandemie kam es kurzfristig zu einem Höchststand an Arbeitslosigkeit (Eppel et al., 2020, S. 155). Firmen konnten in dem Zeitraum weniger neues Personal einstellen und waren gezwungen, vorhandenes Personal zu kündigen oder in Kurzarbeit zu schicken (ebd., 176). Die Arbeitslosenquote stieg im Mai 2020 nach der ersten Phase der Pandemie laut nationaler Definition von 6,8% auf 11,5% an (im Vergleich zum Vorjahr ist das ein Anstieg von 4,7%-Punkten) (Statistik Austria, 2020). Vorhandenes Personal konnte durch die arbeitsmarktpolitische Maßnahme der Kurzarbeit beibehalten werden, neues Personal wurde jedoch kaum aufgenommen (Hyll et al., 2020, S. 176). Personen, die kurz vor diesem Zeitraum ihre Lehrausbildung beendet haben, beginnen ihre Berufslaufbahn somit in einem von Krisenzeiten geprägten Arbeitsmarkt. Dementsprechend ist eine nähere Untersuchung des Arbeitsmarkteinstiegs im Zeitraum der Pandemie von besonderer Bedeutung, um herausfinden zu können, ob die Wirtschaftslage 2020 weitreichende Folgen für den Erwerbsverlauf der Absolvent:innen hatte. Bisher wurde jedoch noch keine umfassende Untersuchung zu den Erwerbsverläufen von Lehrabsolvent:innen aus einer Längsschnittperspektive für den Zeitraum der Corona-Pandemie durchgeführt. Ebenso wurden die Erwerbsverläufe von österreichischen Lehrabsolvent:innen im Zeitraum der Corona-Pandemie noch nicht typologisiert.

Ziel dieser Arbeit ist es, eine umfangreiche Untersuchung der Erwerbsverläufe von österreichischen Lehrabsolvent:innen aus der Abschlusskohorte 2019 durchzuführen, welche mit den Erwerbsverläufen aus der Abschlusskohorte 2016 verglichen werden sollen. Ich möchte untersuchen, wie sich der Arbeitsmarkteinstieg österreichischer Lehrabsolvent:innen in wirtschaftlichen Krisenzeiten gestaltet hat und ob es Unterschiede zu Absolvent:innen gibt, deren Arbeitsmarkteinstieg in einem Wirtschaftsaufschwung stattgefunden hat. Durch die Erstellung von

Erwerbsverlaufstypen und deren Analyse möchte ich zusätzlich feststellen, welche Personen mit Schwierigkeiten beim Arbeitsmarkteinstieg konfrontiert waren. Die vorliegende Arbeit befasst sich infolgedessen mit folgender Forschungsfrage:

Unterscheiden sich die Erwerbsverläufe von Lehrabsolvent:innen, die in Krisenzeiten in den Arbeitsmarkt eingetreten sind (2019), von Erwerbsverläufen von Lehrabsolvent:innen, die einen Arbeitsmarkteintritt in einer stabilen Wirtschaftslage hatten (2016)?

Die beiden Analysekohorten unterscheiden sich hinsichtlich ihres Arbeitsmarkteinstiegs anhand der wirtschaftlichen Entwicklungen zum Zeitpunkt ihres Einstiegs in den Arbeitsmarkt und in den folgenden drei Jahren. Im Jahr 2016 kam es zu einem Höchststand an Jugendarbeitslosigkeit im Vergleich zu den vergangenen zehn Jahren (Dornmayr, 2023, S. 4). Lehrabsolvent:innen traten zwar zu einem Zeitpunkt hoher Arbeitslosigkeit in den Arbeitsmarkt ein, die Arbeitslosigkeit sank jedoch im Zuge eines Wirtschaftsaufschwunges in den darauffolgenden drei Jahren (Eurostat, 2025; Fenz & Schneider, 2016). Für die Analysekohorte 2019 zeigen sich gegenteilige Entwicklungen. Zum Zeitpunkt des Arbeitsmarkteintritts im Jahr 2019 war die Arbeitslosenquote niedrig. Die wirtschaftliche Entwicklung infolge der Covid-19-Pandemie und die wirtschaftlichen Entwicklungen in den darauffolgenden Jahren haben zu einem temporären Anstieg der Arbeitslosenquote geführt. Die Lehrabsolvent:innen aus dem Jahr 2019 traten somit in einen von wirtschaftlichen Krisen geprägten Arbeitsmarkt ein. (Eurostat, 2025).

Für die Beantwortung der Forschungsfrage führe ich eine Sequenzmusteranalyse und eine Clusteranalyse durch, zusätzlich berechne ich im Anschluss ein multinomiales logistisches Modell. Durch die Sequenzmusteranalyse kann ich die Erwerbsverläufe nicht nur zu unterschiedlichen Zeitpunkten (z.B. zum Ende der Lehre und drei Jahre später) untersuchen, sondern in ihrer Gänze analysieren. Durch die Clusteranalyse ist es möglich, unterschiedliche Erwerbsverlaufstypen zu extrahieren. Durch die Berechnung des multinomialen logistischen Modells teste ich, ob die Abschlusskohorte einen Einfluss auf die Zugehörigkeit zu einem bestimmten Erwerbsverlaufstypus hat. Als Datengrundlage dient der Datensatz RECOV, bei dem es sich um bereits aufbereitete Sozialversicherungsdaten aus der österreichischen Arbeitsmarktdatenbank handelt (Vogtenhuber et al., 2021). Diese Daten habe ich für die Ziele dieser Arbeit umfassend weiter aufbereitet.

Diese Masterarbeit ist in zehn Kapitel gegliedert. Die theoretische Einbettung erfolgt in Kapitel zwei. Ich bediene mich hierbei an zwei Theoriesträngen: Einerseits an der Arbeitsmarkttheorie, mit

dem Fokus auf die Segmentierung des Arbeitsmarkts (Krause & Köhler, 2011; Sengenberger, 1978) und modernen Arbeitsmarkttheorien wie der Insider-Outsider-Theorie (Lindbeck & Snower, 1989) oder humankapitalorientierten Kontraktmodellen (Biffl, 1993). Andererseits stelle ich das Forschungsparadigma der soziologischen Biografie- und Lebensverlaufsforschung und die damit in Verbindung stehende Theorie des institutionalisierten Lebenslaufs vor (Kohli, 2024).

Den aktuellen Forschungsstand zum Thema dieser Arbeit schildere ich in Kapitel drei. Dieser ist gegliedert in aktuelle Studien zu „Scarring effects“ und in Literatur zum Übertritt zwischen Ausbildung und Arbeitsmarkt. Einen besonderen Fokus lege ich auf Übertritte in wirtschaftlichen Krisenzeiten. Daraufgehend leite ich in Kapitel vier die oben aufgelistete Forschungsfrage und Hypothesen aus der Theorie her. In Kapitel fünf stelle ich die Rahmenbedingungen dar, die für den Kontext dieser Arbeit erforderlich sind. Ich gehe einerseits auf das österreichische Bildungssystem und den Ablauf der Lehre ein, andererseits skizziere ich die politischen Maßnahmen, die im Zuge der Eingrenzung der Corona-Pandemie beschlossen wurden und stelle kurz die wirtschaftlichen Folgen dieser Maßnahmen dar.

Der empirische Teil dieser Arbeit beginnt mit Kapitel sechs. Hier beschreibe ich das methodische Vorgehen der Sequenzmuster- und Clusteranalyse. Anschließend stelle ich in Kapitel sieben Hintergründe zur Datengrundlage und zur Stichprobe dar. Ebenso beschreibe ich die Datenaufbereitung der verwendeten Variablen und liste die Stichprobenzusammensetzung beider Kohorten auf. In Kapitel acht erfolgt die Ergebnisdarstellung, welche mit deskriptiven Analysen der Erwerbsverläufe startet. Danach präsentiere ich die Ergebnisse der Clusteranalyse und die Zusammensetzung der extrahierten Erwerbsverlaufstypen. Schlussendlich beschreibe ich die Ergebnisse des multinomialen logistischen Modells. Die Forschungsfragen und Hypothesen beantworte ich in Kapitel neun. Anschließend lege ich die Limitationen dieser Arbeit offen. Die Arbeit schließe ich mit einem kurzen Fazit in Kapitel zehn ab.

2. Theoretische Einbettung

Diese Arbeit ist von zwei theoretischen Strängen geleitet. Einerseits wird mit Theorien aus der Arbeitsmarktsoziologie gearbeitet. Bedeutend für die Fragestellung dieser Arbeit sind vor allem Arbeitsmarktsegmentierungstheorien (bspw. Sengenberger, 1978) und Insider-Outsider-Theorien (bspw. Lindbeck & Snower, 1989). Andererseits werden Informationen über die methodologischen Hintergründe der soziologischen Biografie- und Lebensverlaufforschung geliefert. Hierbei wird davon ausgegangen, dass individuelle Lebensverläufe durch die Gesellschaft beeinflusst werden und soziale Ungleichheiten anhand von Biografien von Individuen sichtbar gemacht und verfestigt werden können. Durch die Betrachtung des Lebensverlaufs von Personen können diese Ungleichheiten systematisiert und sichtbar gemacht werden (Sackmann, 2013, S. 11). Besonders die Übergänge zwischen unterschiedlichen Lebensabschnitten wie beispielsweise der Übergang von der Ausbildung in den Arbeitsmarkt haben einen Einfluss auf die Reproduktion von sozialer Ungleichheit. Deswegen ist eine Längsschnitt-Betrachtung von genau diesen Übertritten und deren Auswirkungen in den darauffolgenden Jahren von besonderer Bedeutung (Abraham und Hinz 2018, S. 77f).

2.1. Arbeitsmarkttheorie

Der Arbeitsmarkt dient laut Flecker (2017) als „Basisinstitution der Gesellschaft“, da durch ihn der Lebenserhalt in Form von Lohn durch das Nachgehen von Erwerbsarbeit gesichert wird. In diesem Abschnitt werden Grundannahmen über den Arbeitsmarkt beleuchtet. Es werden theoretische Ansätze dargestellt, die näher auf bestehende Strukturen des Arbeitsmarkts eingehen, es wird begründet, weshalb verschiedene Personengruppen von verschiedenen Arbeitsbedingungen betroffen sind. Dafür werden verschiedene Theorien über die Arbeitsmarktsegmentierung vorgestellt (bspw. Krause und Köhler, 2011; Lutz und Sengenberger, 1974). Ebenso wird theoretisch begründet, warum bestimmte Gruppen vermehrt von der Beschäftigung ausgeschlossen werden. Dies erfolgt anhand einer Übersicht über die Insider-Outsider-Theorie (bspw. Lindbeck und Snower 1989; Keller 2008). Ebenso wird begründet, weshalb Unternehmen daran interessiert sind, bestehendes Personal möglichst lange zu halten und warum in Krisenzeiten eher Personal entlassen wird, anstatt Lohnkürzungen vorzunehmen. Dafür werden theoretische Hintergründe von humankapitalorientierten Kontraktmodellen vorgestellt (Biffi, 1993).

2.1.1. Arbeitsmarktsegmentierung

In der Arbeitsmarktsegmentierungstheorie wird davon ausgegangen, dass der Arbeitsmarkt in verschiedene Teilarbeitsmärkte gespalten ist und diese Spaltung nicht nur rein auf Zufall basiert und temporär ist (Sengenberger, 1978, S. 16). Die Märkte unterscheiden sich hinsichtlich ihrer Zugänglichkeit, erzielbaren Einkommen und der Dauer der Beschäftigungsverhältnisse. Durch diese Teilung werden einzelne Gruppen von Arbeitnehmer:innen im Vergleich zu anderen benachteiligt. Erste Theorien zur Entstehung der Arbeitsmarktsegmentierung sind in den 1970er Jahren in den USA entstanden (Flecker, 2017, S. 61). Doeringer und Piore (2020) waren die ersten Autoren, die von einer Teilung des Arbeitsmarktes in ein primäres Segment und ein sekundäres Segment gesprochen haben. Dieses Konzept ist in der Literatur bekannt als „dualer Arbeitsmarkt“. Im primären Arbeitsmarktsegment sind Arbeitsplätze vorherrschend, die eine Ausbildung voraussetzen. Ebenso finden sich hier gute Arbeitsbedingungen, berufliche Weiterentwicklungsmöglichkeiten, stabile Beschäftigung und gute Bezahlung. Im sekundären Segment hingegen werden vorwiegend Jobs mit unsicherer Beschäftigung, niedrigem Lohn und unzureichender Arbeitnehmer:innenvertretung angeboten. In dieses unsichere zweite Segment werden laut Sengenberger, vorwiegend Minderheiten, Migrant:innen und zum Teil Frauen, gedrängt (Sengenberger, 1978, S. 20f). Sengenberger führt verschiedene Gründe für diese Spaltung an. Er geht generell davon aus, dass diese Unterscheidung ein „Ergebnis der im Arbeitsprozeß wirksamen Durchsetzung ökonomischer und politischer Kräfte und Interessen“ ist (Sengenberger, 1978, S. 16). Erklärungsansätze für die Spaltung des Arbeitsmarkts führen einerseits verfestigte Strukturen im Produktionsprozess und bestehende Sozialstrukturen als Ursachen an, andererseits wird die Segmentation als Produkt des Klassenkampfes gedeutet. Der erste Erklärungsansatz basiert auf Forschung aus dem Bereich der institutionellen Ökonomie und der „Industrial Economics“. Die Hauptentstehungsursache wird hier auf die wachsende Zahl von Großunternehmen und die zunehmende Bedeutung der industriellen Gewerkschaften gesehen (ebd., S. 21). Die Entwicklung des Arbeitsmarkts hängt eng mit der Entwicklung von neuen Arbeitsprozessen und Güterstrukturen zusammen. Im Grunde genommen kritisieren die Industrieökonom:innen neoklassische Marktmodelle, bei denen davon ausgegangen wird, dass Gleichgewichtsstabilität in Marktmodellen über negative Rückkoppelungsprozesse erreicht wird. Beispielsweise wird versucht, eine Steigerung der Löhne durch höhere Investitionen in Produktionstechniken auszugleichen. Diese neuen Produktionstechniken führen zu einer

geringeren Nachfrage nach Arbeit und damit einhergehend kommt es wiederum zu einem Abfall der Löhne. Vertreter der institutionellen Ökonomie gehen allerdings davon aus, dass diese negative Rückkoppelung allein nicht für eine Stabilisierung des Marktgleichgewichts ausreicht, und deuten darauf hin, dass es sogar in einzelnen Teilen des Arbeitsmarkts zu positiven Rückkoppelungen kommen kann, sprich, dass durch Investitionen in Produktionstechnologie die Löhne steigen können (ebd., S. 22). Neue Arbeitsprozesse und Güterketten können dafür sorgen, dass die Gesamtwirtschaft zerfällt und einzelne Tätigkeitsbereiche sich unabhängig voneinander entwickeln. Im primären Arbeitsmarktsegment kommt es zu positiven Rückkoppelungen durch die neu eingesetzte Technologie, welche die Löhne steigen lässt. Im sekundären Arbeitsmarktsegment kommt es zu einer Stagnierung der Löhne. Die Mobilität von Arbeitskräften aus dem einen in das andere Segment wird aufgrund von hohen Transferkosten, Unterschieden im Qualifikationsniveau und durch Diskriminierung erschwert. Aufgrund dessen kommt es zu den unterschiedlichen Arbeitsbedingungen in den verschiedenen Arbeitsmarktsegmenten (ebd., S. 23). Die Schule der „Radical Economics“ liefert im Gegensatz zu der institutionellen Ökonomie eine marxistische Erklärung für die Entstehung der Arbeitsmarktsegmentierung. Hierbei wird die Spaltung des Arbeitsmarkts als „Ergebnis des Klassenkampfes zwischen Arbeit und Kapital“ verstanden (Sengenberger, 1978, S. 24). Die Vertreter:innen dieser Schule gehen davon aus, dass die Teilung in der Arbeiter:innenschaft auf eine durchdachte und zielgerichtete Strategie zurückzuführen ist, die das Ziel von Profitmaximierung des Kapitals verfolgt. Die Spaltung der Arbeiter:innen soll deren Verhandlungsmacht und Mobilisierungspotential schwächen. Als Grundlage für diese Behauptungen dient die Tatsache, dass erste Segmentationstendenzen mit dem ersten Auftreten von monopolistisch agierenden großen Kapitalgesellschaften in den 1890er Jahren aufgekommen sind. Diese Monopole konnten aufgrund von wirtschaftlicher Betriebsführung gewisse Arbeitskraft- und Arbeitsplatzhierarchien einführen. Aufgrund dieser unterschiedlichen Aufgabengebiete kam es zu unterschiedlichen Interessen und Ansprüchen, welche die Solidarität in der Arbeiter:innenschaft untergraben haben. Durch die Verhandlungsmacht der Großkonzerne war es möglich, unbeliebte und weniger stabile Marktanteile an den sekundären Markt abzutreten. Somit kam es zu einer Spaltung der Wirtschaft in einen stabilen Wirtschaftssektor und einen instabilen Randbereich, was schlussendlich lt. Vertreter:innen der „Radical Economists“ zu einer Spaltung des Arbeitsmarkts geführt hat. Das Bildungssystem fungiert in diesem Zusammenhang als System-Erhalter, indem durch die abgestuften Bildungsabschlüsse Unterschiede in den beruflichen Positionen gerechtfertigt werden (ebd., S. 24). Beide Erklärungsansätze grenzen sich von der neoklassischen

Theorie dahingehend ab, dass davon ausgegangen wird, dass die Spaltung des Arbeitsmarkts strukturell bedingt ist und nicht auf die fehlende Mobilität und unzureichende Qualifikationen der Arbeitskräfte zurückzuführen ist (ebd., S. 25).

Lutz und Sengenberger (1974) haben das Konzept des „dualen Arbeitsmarkts“ für den deutschen Arbeitsmarkt erweitert. Für eine Erweiterung des klassischen dualen Arbeitsmarktes sprechen die in Deutschland einzigartige Facharbeit und die damit verknüpfte Lehrausbildung. Durch diese Ausbildungsform sind Arbeitnehmer:innen nicht so stark von betriebsinternen Arbeitsmärkten abhängig, wie es im angloamerikanischen Raum der Fall ist (Flecker 2017, S. 62). Lutz und Sengenberger gehen von einer Dreiteilung des deutschen Arbeitsmarkts aus: 1. unspezifische (Jedermanns-)Teilarbeitsmärkte; 2. fachliche Teilarbeitsmärkte und 3. betriebliche Teilarbeitsmärkte (Lutz und Sengenberger, 1974, S. 57). Im ersten genannten Teilarbeitsmarkt werden nur geringe Qualifikationen von den Arbeitnehmer:innen verlangt, beispielsweise ein gewisses Ausmaß an körperlicher Fitness und grundlegende intellektuelle Fähigkeiten. Die Mobilitätskosten, um von einem Betrieb in den nächsten wechseln zu können, sind sehr gering, da keine spezifischen Qualifikationen von den Arbeitnehmer:innen benötigt werden. Zusätzlich wird nicht davon ausgegangen, dass Arbeitskräfte langfristig in dieser Beschäftigung tätig sind, weshalb Investitionen in die Qualifizierung der Arbeiter:innen nicht profitabel sind. Ebenso sind die Kosten, aus einem Betrieb auszuscheiden, für die Arbeitskraft gering, da sie in anderen Betrieben leicht wieder eingesetzt werden kann (ebd., S. 57f). In den fachlichen Teilarbeitsmärkten wird mit fachlichen Qualifikationen gehandelt, die in unterschiedlichen Betrieben benötigt werden. Beispielsweise handelt es sich hierbei um medizinisches Fachpersonal oder um Berufe im Bau und Handwerk (ebd., S. 59). Diese Art von Arbeitsmarkt wirkt Ungleichheiten entgegen, indem einfach zwischen den Betrieben in diesem Teilarbeitsmarkt gewechselt werden kann (ebd., S. 60). In der dritten Form von Teilarbeitsmärkten, den betrieblichen Teilarbeitsmärkten, werden ausschließlich betriebsspezifische Qualifikationen gehandelt, die nicht auf konkurrierende Betriebe übertragbar sind. Die Kosten eines Betriebswechsels sind sowohl für den:die Arbeitnehmer:in als auch für den:die Arbeitgeber:in sehr hoch. Das bedeutet, dass ein freiwilliger Wechsel von einem Betrieb in den anderen für den:die Angestellte:n so gut wie ausgeschlossen ist. Arbeitgeber:innen hingegen sind bemüht, durch betriebsspezifische Sozialleistungen, Aufstiegsmöglichkeiten etc. die Person dazu zu bewegen, möglichst lange im Betrieb zu halten (ebd., S. 64f).

Krause und Köhler (Krause & Köhler, 2011) haben das Konzept des dualen Arbeitsmarkts ebenfalls weiterentwickelt. Sie gehen von einer Koexistenz von internen, externen, primären und sekundären Arbeitsmärkten aus. Der Arbeitsmarkt wird lt. den beiden Autoren vertikal und horizontal gespalten. Auf der horizontalen Ebene erfolgt eine Spaltung in einen internen und einen externen Arbeitsmarkt. Hier werden Arbeitsplätze innerbetrieblich bzw. auf dem offenen Arbeitsmarkt vergeben. Interne Arbeitsmärkte tragen dazu bei, dass Beschäftigte innerhalb desselben Betriebs den Arbeitsplatz wechseln können, wodurch eine kontinuierliche Beschäftigung im selben Unternehmen ermöglicht wird. In externen Arbeitsmärkten hingegen werden Jobs auf gleichartige Positionen in unterschiedlichen Unternehmen verteilt, was die Mobilität zwischen Betrieben erleichtert. Zusätzlich erfolgt auf der vertikalen Ebene eine Spaltung in das bereits bekannte primäre und sekundäre Arbeitsmarktsegment, mit Arbeitsplatzsicherheit und mittleren/hohen Löhnen im primären Segment und mit unsicherer Beschäftigungsdauer und Niedriglöhnen im sekundären Segment (ebd., S. 588f).

Welche Personen Zugang zum jeweiligen Arbeitsmarktsegment haben, kann anhand von Mobilitätsketten erklärt werden. Eine Mobilitätskette stellt eine spezifische Abfolge von beruflichen und nichtberuflichen, allgemeinen gesellschaftlichen Etappen dar (Sesselmeier & Blauermel, 1997, S. 225). Piore (1972) verknüpft Mobilität mit soziologischen Schicht-Modellen (zitiert nach ebd., S. 227). Arbeitskräfte im primären Sektor verfügen über ein hohes Ausbildungsniveau und stammen aus der Mittelschicht. Mobilität findet für sie innerbetrieblich bzw. auf Spitzenpositionen betriebsübergreifend statt. Der Zugang zum oberen Segment ist somit von Qualifikationen und vom Bildungsniveau, aber auch von der Klasse der Arbeiter:innen abhängig. Piore geht davon aus, dass im sekundären Segment vorwiegend Personen aus der „Unterschicht“ vertreten sind. Diese sind von betriebsinternen Mobilitätsketten ausgeschlossen und bewegen sich vorwiegend auf einer milieuspezifischen horizontalen Ebene, wodurch Aufstiegsmöglichkeiten erschwert werden bzw. nicht möglich sind (ebd., S. 225). Die Erklärung anhand von gesellschaftlichen Schichtmodellen wird jedoch der Komplexität in der Thematik der Spaltung von Arbeitsmärkten nicht gerecht. Flecker (2017) betont die zunehmende Vertiefung der Segmentierung in „high-skilled, good jobs“ und „low-skilled, bad jobs“ (S. 65). Diese Entwicklung zeigt sich auch in Österreich an rechtlichen Änderungen in der „Zumutbarkeit“ von Arbeit, beispielsweise an der Lockerung des Berufsschutzes und der Akzeptanz von längeren Arbeitswegen (ebd., S. 64). Ein Beschäftigungsverhältnis, wie es im primären Arbeitsmarktsektor hauptsächlich

stattfindet, wird als „Normalarbeitsverhältnis“ bezeichnet. Darunter fällt eine unbefristete Erwerbstätigkeit in Vollzeit mit Sozialversicherung. Jede Beschäftigung, die von diesem Normalarbeitsverhältnis abweicht, wird als atypische Beschäftigung bezeichnet (ebd., S. 73). Atypische Beschäftigung kann jedoch nicht mit einer prekären Beschäftigung gleichgesetzt werden, wie sie im sekundären Arbeitsmarktsegment stattfindet. „Atypische Beschäftigung ist nicht als solche schon prekär, sie trägt aber ein höheres Potenzial an Prekarität in sich“ (ebd., S. 97). Unter atypische Beschäftigung fällt beispielsweise auch die Teilzeitarbeit. Diese ist im Arbeitsrecht und dem sozialrechtlichen Schutz der Normalarbeit nicht nachgestellt und zusätzlich besonders unter Frauen sehr weit verbreitet. Durch eine Beschäftigung in Teilzeit sind jedoch auch einige Nachteile verbunden. Beispielsweise kommt es zu geringeren Aufstiegschancen, weniger Gehalt und damit einhergehend einer geringeren Absicherung bei Arbeitslosigkeit und einer höheren Chance, von Altersarmut betroffen zu werden (ebd., S. 83). In den letzten Jahrzehnten kam es zu einer Zunahme bei atypischen Beschäftigungsverhältnissen. Das ist vorwiegend auf einen Anstieg an Teilzeitarbeit zurückzuführen (ebd., S. 85). Weiters kommt es auch zu einer Zunahme an prekärer Beschäftigung, wie sie im sekundären Arbeitsmarktsegment dominant ist. Unter Prekarität wird „die Kombination aus Niedriglohn, fehlender oder eingeschränkter Sozialversicherung, Unsicherheit der Beschäftigung und schwachem arbeitsrechtlichen Schutz“ verstanden (ebd., S. 91). Die Zunahme an prekärer Beschäftigung, die sog. „Prekarisierung“ ergibt sich durch neoliberale Wirtschaftsinteressen sowie durch die zunehmende Globalisierung. Durch die Prekarisierung kommt es zu einem Anstieg der Beschäftigung im Niedriglohnsektor (Standing, 2023, S. 44). Konkrete Zahlen über die Zusammensetzung des Niedriglohnsektors in Österreich wurden in einer Studie des Instituts für Höhere Studien erhoben. Diese zeigt, dass im Zeitraum von 2012 bis 2015 41% der Niedriglohnbeschäftigten länger andauernd im Niedriglohnsektor tätig waren. In Österreich waren in diesem Untersuchungszeitraum rund 600.000 Personen im Niedriglohnsektor beschäftigt, vorwiegend waren Frauen, jüngere Arbeitnehmer:innen, Migrant:innen und Arbeitskräfte mit niedrigem Ausbildungsniveau tätig. Das höchste Risiko für eine Beschäftigung im Niedriglohnsektor haben Teilzeitbeschäftigte und Saisonarbeitskräfte (Titelbach & Bekhtiar, 2019, S. 57).

Zusammenfassung

Basierend auf den vorliegenden Theorien zur Arbeitsmarktsegmentierung lässt sich zusammenfassend sagen, dass in dieser Arbeit von der Spaltung des Arbeitsmarkts in verschiedene

Segmente ausgegangen wird. Besondere Wichtigkeit für die Zielsetzung dieser Arbeit hat die Spaltung in das primäre und das sekundäre Arbeitsmarktsegment. Zugang zum primären Arbeitsmarktsegment ermöglicht langfristige Beschäftigung, höhere Löhne und Aufstiegsmöglichkeiten im Betrieb. Wenn Personen über keinen Zugang zu diesem Segment verfügen, sind sie vom sekundären Arbeitsmarktsegment abhängig, indem es zu instabiler Beschäftigung und Niedriglöhnen kommt (Sengenberger, 1978, S. 20f). Der Zugang zu den Segmenten wird vorwiegend durch Qualifikationen und Bildungsabschlüsse geregelt (Sengenberger, 1978, S. 24). Dementsprechend verfügen Arbeitskräfte im primären Arbeitsmarktsegment vorwiegend über eine abgeschlossene Ausbildung und ein höheres Bildungsniveau (Sengenberger, 1978, S. 20f; Sesselmeier & Blauermel, 1997, S. 225). Im Niedriglohnsegment sind im Gegensatz dazu hauptsächlich Personen mit niedrigem Ausbildungsniveau, jüngere Arbeitnehmer:innen, Migrant:innen und Frauen beschäftigt (Titelbach & Bekhtiar, 2019, S. 57). Gründe für die ungleiche Verteilung in den beiden Segmenten sind anhand von sozialen Schichtungs-Theorien zu erklären, aber auch anhand von Prekarisierungs-Tendenzen (Sesselmeier & Blauermel, 1997, S. 227; Standing, 2010). Aufgrund der unterschiedlichen Arbeitsbedingungen und Arbeitsmarktchancen in den unterschiedlichen Segmenten ist eine Unterscheidung zwischen Erwerbstätigkeit im Normalarbeitsverhältnis und Erwerbstätigkeit in atypischer Beschäftigung in der Analyse der Erwerbsverläufe für eine vollumfassende Betrachtung des Untersuchungsstands notwendig.

2.1.2. Moderne Arbeitsmarkttheorie

Insider-Outsider-Theorie

Im folgenden Kapitel werden die Grundzüge der Insider-Outsider-Theorie dargestellt. Dabei handelt es sich um eine ökonomische Arbeitsmarkttheorie, die in den 1990er Jahren an zunehmender Bedeutung gewonnen hat. Vorreiter dieser Theorie waren Lindbeck und Snower (1989). Es wird von drei verschiedenen Akteur:innen am Arbeitsmarkt ausgegangen: Den Insidern, den Entrants und den Outsidern. „Insider“ sind bereits in einem festen Anstellungsverhältnis, bei „Entrants“ handelt es sich um Personen in der Einarbeitungsphase und „Outsider“ sind Personen ohne aktuelle Beschäftigung (Keller, 2008, S. 294). Die Grundannahme der Insider-Outsider-Ansätze liegt darin, dass „Insider“ über Verhandlungsmacht im Unternehmen verfügen und dementsprechend ihre Interessen im Betrieb gegenüber „Entrants“ und Außenstehenden vertreten können (Biffl, 1993, S. 164). Es kommt somit zu einem „Konflikt zwischen arbeitslosen und beschäftigten Arbeitnehmern“

(Sesselmeier & Blauermel, 1998, S. 175). Die Macht der Insider basiert auf den bereits absolvierten Rekrutierungs- und Einarbeitungskosten, die von Unternehmensseiten getätigt wurden. Eine Entlassung von ihnen würde ebenfalls mit Kosten einhergehen. Es liegt somit im Interesse der Unternehmen, diese Arbeitskräfte möglichst lange zu halten. Entrants befinden sich gerade mitten in der Einarbeitungsphase, dementsprechend würden bei einer Kündigung weniger Kosten anfallen als bei einer bereits voll ausgebildeten Arbeitskraft. Outsiders verursachen keine finanziellen Aufwendungen für das Unternehmen, haben aber dementsprechend auch keine Verhandlungsmacht (ebd., S. 175). Der Austausch von bereits ausgebildeten Mitarbeiter:innen mit arbeitslosen Outsiders ist für den Betrieb kostspielig, deshalb wird versucht, diesen Austausch möglichst zu verhindern. Insider können in Lohnverhandlungen diese Tatsache für sich nutzen und einen höheren Lohn einfordern (ebd., S. 176). Der Lohn eines Insiders darf jedoch nicht höher sein als die Summe aus dem Lohn, für den ein Outsider bereit ist zu arbeiten, den Kosten, die mit einer Entlassung eines Insiders einhergehen und den Einarbeitungskosten der Entrants. Andernfalls lohnt es sich für das Unternehmen, den Insider zu entlassen. (Keller, 2008, S. 295). Um eine Entlassung zu verhindern, stehen den Insidern mehrere Mittel zur Verfügung. Durch Kooperation kann die Produktivität gesteigert werden, oder anhand von „Harassment“ die Arbeit der anderen Mitarbeiter:innen und v.a. der Entrants erschwert werden. Durch diese Maßnahmen können Insider ihre Löhne weiter in die Höhe treiben. Dies führt dazu, dass die Einstellung von Arbeitslosen mit höheren Kosten verbunden ist. Outsider verfügen somit über keine Möglichkeit, Druck auf die Löhne von Insidern auszuüben. Aufgrund dessen kann durch steigende Arbeitslosigkeit kein Druck auf die Löhne von bereits beschäftigten Personen ausgeübt werden (Sesselmeier & Blauermel, 1998, S. 176f).

Im Folgenden gehe ich kurz auf Kritikpunkte der Insider-Outsider Theorie ein. Dies dient einer kritischen Einordnung, die Theorie an sich ist jedoch trotz dessen sehr gut geeignet, um erklären zu können, warum es zu Arbeitsplatzverlusten in Krisenzeiten kommt. Die Tatsache, dass davon ausgegangen wird, dass sich die drei Gruppen untereinander homogen verhalten, stellt eine Verzerrung der Realität dar. Das Modell erklärt auch nicht, warum Neueinsteiger gelegentlich doch aufgenommen werden, etwa in Zeiten wirtschaftlicher Expansion. Die zentrale Variable der Insidermacht ist ebenfalls kaum empirisch zu belegen und schwer zu operationalisieren. Darüber hinaus ist die Annahme individueller Lohnverhandlungen ebenfalls unrealistisch, da die Rolle von

kollektiven Lohnverhandlungen, zumindest im Basismodell der Theorie, außen vorgelassen wird. (Keller, 2008, S. 296).

Humankapitalorientierte Kontrakttheorie

Eine weitere für diese Arbeit relevante Arbeitsmarkttheorie stellen humankapitalorientierte Kontraktmodelle dar. Dadurch wird versucht zu erklären, warum es zu längerfristigen Unternehmenszugehörigkeiten kommt. Mincer und Jovanovic (1981) haben gezeigt, dass die Wahrscheinlichkeit einer Kündigung mit der Länge der Beschäftigungsdauer einer Arbeitskraft sinkt. Es wird hierbei davon ausgegangen, dass Investitionsausgaben für die Erwerbung von vielseitig anwendbarem Wissen von den Arbeitnehmer:innen selbst getragen werden und dies in Form von höheren Löhnen belohnt wird. Bei der Erwerbung von unternehmensspezifischem Wissen werden die Investitionskosten jedoch von Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen geteilt. Dementsprechend ist der Verlust von einer bereits angelernten Arbeitskraft mit einem Verlust für den Betrieb verbunden (Biffi, 1993, S. 162f). Je höher die Kosten für die betriebliche Ausbildung oder für Transaktionen wie beispielsweise die Einschulung und Anwerbung sind, desto größer ist das Bestreben der Arbeitgeber:innen, ihre Arbeitskraft langfristig im Unternehmen zu halten (ebd., S. 212f). Ein hohes Gehalt von Mitarbeiter:innen ermöglicht es Firmen, ihre Marktposition zu halten, indem die Fluktuation der Mitarbeiter:innen mit vielen Qualifikationen in Konkurrenzbetriebe durch die hohen Transaktionskosten erschwert wird. Im Falle eines Ausfalls an Nachfrage und damit einhergehend einem Überangebot an Arbeitskräften werden Unternehmen somit eher dazu tendieren, Arbeitskräfte zu entlassen, als die Löhne von Mitarbeiter:innen zu kürzen (ebd., S. 162f). Durch die humankapitalorientierten Kontraktmodelle kann eine gute Erklärung für den Erhalt von Arbeitskräften geboten werden. Es kann jedoch nicht erklärt werden, warum steigende Arbeitslosigkeit keine Auswirkung auf die Löhne von bereits beschäftigten Personen hat – hierfür sind die bereits angeführten Insider-Outsider-Ansätze geeignet (ebd., S. 163).

Zusammenfassung

In Anlehnung an die Insider-Outsider-Theorie gehe ich davon aus, dass Personen mit langer Betriebszugehörigkeit aufgrund der hohen investierten Einschulungs- und Rekrutierungskosten in Krisenzeiten länger im Betrieb gehalten werden, als es bei neuen Mitarbeiter:innen der Fall ist (Sesselmeier & Blauermel, 1998, S. 175). Diese These wird durch Erkenntnisse aus der

humankapitalorientierten Kontrakttheorie unterstützt, da hier davon ausgegangen wird, dass Unternehmen davon profitieren, Mitarbeiter:innen möglichst lange im Betrieb zu halten (Biffli, 1993, S. 162f).

2.2. Soziologische Biografie- und Lebensverlaufsanalyse

Im Folgenden wird auf das Forschungsparadigma der Biografieforschung und Lebensverlaufsanalyse und deren wichtigsten theoretischen Konzepte näher eingegangen. Die Biografieforschung und die Lebensverlaufsanalyse operieren anhand der gleichen theoretischen Grundlagen. In diesem Paradigma wird davon ausgegangen, dass es zu einem ständigen Wandel in der Gesellschaft kommt. Gesellschaft und gesellschaftliche Strukturen werden somit dynamisch gesehen und es braucht eine dynamische Analyse dieser Wandlungsprozesse. Analysen im Querschnitt können diese Wandlungsprozesse nicht abbilden, da sie immer nur Einblick zu einem bestimmten Zeitpunkt geben können. Deshalb ist eine Betrachtung dieser Wandlungsprozesse aus einer Längsschnittperspektive notwendig (Sackmann, 2013, S. 11). „Ziel der Soziologie des Lebenslaufs ist es, das Zusammenspiel von Arbeit, Familie und Wohlfahrtsstaat in seinen zeitlichen und auf das Individuum bezogenen Dimensionen zu untersuchen.“ (Sackmann, 2013, S. 12).

Institutionalisierung des Lebenslaufs

Ein wichtiges Theoriekonzept in der Lebensverlaufsanalyse ist die Theorie der *Institutionalisierung des Lebenslaufs* von Martin Kohli. Kohli geht davon aus, dass individuelle Lebensläufe von gesellschaftlichen Institutionen wie dem Arbeitsmarkt, dem Bildungssystem und dem Ruhestand beeinflusst werden. (Sackmann, 2013, S. 20). Kohli definiert den Lebenslauf als „die allgemeinen, regelhaften oder typischen Sequenzmuster der Bewegung durch die Lebenszeit“ (Kohli, 2024, S. 97). Er versteht den individuellen Lebenslauf von Personen als gesellschaftliche Institution. Kohli geht davon aus, dass der Lebenslauf von drei verschiedenen Elementen beeinflusst wird: 1. dem Arbeitsmarkt, 2. durch den bürokratischen Zentralstaat und 3. vom Individuum selbst. Dabei macht der Arbeitsmarkt den zentralen Referenzpunkt des gesamten Lebensverlaufs aus. Er argumentiert, dass das Bildungssystem die Aufgabe hat, Kinder und Jugendliche auf den Arbeitsmarkt vorzubereiten, und dass Zuzüge aus der Rentenversicherung ebenfalls von den Verdiensten aus der Erwerbstätigkeit abhängig sind. Der bürokratische Zentralstaat regelt wiederum diese Bezüge (z.B. für die Rente) (Sackmann, 2013, S. 19f). Weiters argumentiert Kohli, dass der Lebenslauf als soziale

Institution in den 80er Jahren zunehmend an Bedeutung gewonnen hat. Damit ist gemeint, dass Individuen ihr Leben zwar selbst gestalten, aber es auch zu einer externen Strukturierung des Lebens durch die Zeit kommt (z.B. über das Alter oder die Kalenderzeit). Der Lebenslauf selbst wird zur Institution, an der sich Personen orientieren und ihr Leben darauf ausrichten. (ebd., S. 21). Die Institution Lebenslauf sieht Kohli als „Produkt moderner Gesellschaften“ an, da lt. ihm der Lebenslauf in vormodernen Gesellschaften weniger standardisiert abgelaufen ist, als es in der modernen Gesellschaft in den 1980er Jahren der Fall war (ebd., S. 19). Es ist allerdings anzumerken, dass es in der jüngsten Vergangenheit zu einer Reduktion des standardisierten Lebenslaufs gekommen ist, der sich an der Normalbiografie orientiert. Es kommt viel mehr zu einer Entstandardisierung von Teilelementen des Lebenslaufs, beispielsweise durch Frührenten oder verzögerte Eintritte in den Arbeitsmarkt nach dem Schulabschluss (ebd., S. 22).

Im Diskurs um die Institutionalisierungstheorie von Kohli herrscht weitestgehend Konsens über den Einfluss des Bildungssystems, des Arbeitsmarkts und des Rentensystems auf den Lebensverlauf. Es wird davon ausgegangen, dass die Teilnahme an diesen Institutionen belohnt und eine Nicht-Teilnahme bestraft wird. Ebenfalls herrscht Einigkeit über die Orientierung des Lebenslaufs an Altersgrenzen wie dem Schuleintrittsalter oder dem Rentenalter (Sackmann, 2013, S. 21). In anderen Punkten wird Kohli jedoch mehr kritisiert: Beispielsweise von Rainer Lepsius (2009) hinsichtlich der Einteilung des Lebenslaufs als Institution. Er ist der Auffassung, dass es sich hierbei tatsächlich nicht um eine gesellschaftliche Institution im klassischen Sinne handelt, sondern um kulturelle Vorstellungen (zitiert nach Sackmann, 2013, S. 21). Ein weiterer Kritikpunkt ist, dass Kohli in seiner Theorie den Aspekt der sozialen Differenzierung zu wenig berücksichtigt. Der Lebenslauf wird aus Kohlis Sicht vor allem als zeitliche Abfolge betrachtet: Bildung, Beruf, Rente. Er geht allerdings zu wenig darauf ein, dass verschiedene Lebensbereiche auch miteinander verwoben sein können. Ebenso ist das Konzept auf die Normalbiografie von Männern ausgerichtet und es wird zu wenig auf Geschlechterunterschiede eingegangen. Wohlrab-Sahr kritisiert weiters die zielgerichtete Entwicklung des Konzepts, die sog. Teleologie. Es wird zu sehr davon ausgegangen, dass sich Lebensläufe sinnvoll zu einem Ziel hin entwickeln. Diese zielgerichtete Entwicklung durch gesellschaftliche Institutionen ist nicht mehr aktuell, da Menschen ihr Leben auch als zielgerichtet empfinden, ohne dass deren Lebensordnung gesellschaftlich vorgegeben sein muss (Wohlrab-Sahr, 2020, S. 95). Mathilda Riley und ihr Mann (1994) kritisieren mit ihrem Buch „Structural lag“ die aktuelle gesellschaftliche Gliederung von Lebensläufen im Sinne Kohlis im Gesamten. Riley plädiert

für einen altersintegrierenden Lebenslauf, in dem Bildung, Arbeit und Freizeit unabhängig von Alter gleichmäßig auf alle Individuen aufgeteilt werden sollen (zitiert nach Sackmann, 2013, S. 25f).

Wendepunkt

Ein weiteres wichtiges Theoriekonzept in der Biografie- und Lebensverlaufsforschung ist das Konzept des *Wendepunkts* (engl. Turning point). Als Wendepunkt versteht sich ein „für das Subjekt wichtige[r] Übergang, der das eigene Leben verändert hat.“ (Clausen 1995, 1998; zitiert nach Sackmann, 2013, S. 62). Es kann aber auch als „Wechsel der objektiven Richtung des Lebenslaufs“ (Elder 1985, 1998, zitiert nach Sackmann, 2013, S. 62) verstanden werden. Dieses Konzept kommt beispielsweise bei der Untersuchung von Lebensverläufen von Eltern zum Einsatz; hier kann bspw. die Geburt eines Kindes als *Wendepunkt* verstanden werden (ebd., S. 62). Für diese Arbeit interpretiere ich einen nicht gelungenen Arbeitsmarkteinstieg als *Wendepunkt*, da dieser zu langfristigen negativen Folgen im Sinne von sogenanntem Scarring führen kann. Bei einem Arbeitsmarkteinstieg ohne Arbeitslosigkeitsepisoden wende ich dieses Konzept jedoch nicht an, da in diesem Fall keine Richtungsänderung im Lebensverlauf der Absolvent:innen stattgefunden hat.

Generation und Kohorte

Der Begriff der *Generation* wird immer seltener in der empirischen Forschung verwendet und wurde zunehmend vom Konzept der Kohorte abgelöst (Wingens, 2020, S. 71). Grund für diese Entwicklung ist die Vielzahl unterschiedlicher Bedeutungen des Generationenbegriffs. Generationen können im Sinne von familiären Generationen, aber auch im Sinne von Altersstufen oder Kohorten verstanden werden (ebd., S. 90). Die erste Stimme, die sich für eine zunehmende Bedeutung der *Kohorten* eingesetzt hat, kam vom Demografen Norman Ryder (1965). Kohorten definiert er als „aggregate of individuals (within some population definition) who experienced the same event within the same time interval“ (Ryder, 1965, S. 845, zitiert nach Wingens, 2020, S. 72). Das Ereignis, durch welches eine Kohorte definiert wird, ist im Großteil der Fälle das Geburtsjahr. Kohorten können allerdings auch an anderen Ereignissen definiert werden, beispielsweise durch das Abschlussjahr einer Ausbildung oder anhand von Heirat/Scheidung in einem bestimmten Jahr. Es kann jedes beliebige Ereignis herangezogen werden, um eine Kohorte zu definieren. Entscheidend ist, dass „[j]ede Kohorte [...] in Bezug auf das sie definierende Ereignis und den entsprechenden soziodemographischen Zustand homogen, ansonsten jedoch heterogen [ist]“

(Wingens, 2020, S. 73). Geburtskohorten sind somit auf ihr Alter bezogen homogen, unterscheiden sich jedoch in anderen Merkmalen wie Geschlecht, Bildungsniveau, Familienstand etc. (ebd., S.73).

Zusammenfassung

Es ist davon auszugehen, dass der Lebenslauf von Individuen durch gesellschaftliche Institutionen wie das Bildungssystem, den Arbeitsmarkt und das Rentensystem strukturiert ist. Bedeutend für die Ziele dieser Arbeit ist die Annahme, dass Ungleichheiten im Zuge des Lebensverlaufs verfestigt werden (Sackmann, 2013, S. 11). Dadurch ergibt sich die Notwendigkeit, möglichst früh zu erkennen, wo es zu Schwierigkeiten im Lebensverlauf von Jugendlichen kommt, um zu verhindern, dass sich diese Ungleichheiten im späteren Verlauf verfestigen. Im folgenden Kapitel wird genauer erläutert, wie es zu so einer Verfestigung kommt (sog. Scarring) und warum bestimmte Schnittstellen besonders bedeutend für die Entstehung von Ungleichheit im Lebensverlauf sind.

3. Forschungsstand

In diesem Abschnitt werden aktuelle Studienergebnisse aus Themenfeldern zusammengefasst, die für die Beantwortung der Forschungsfrage dieser Masterarbeit relevant sind. Im ersten Teil dieses Kapitels werden Untersuchungen zu Jugendarbeitslosigkeit mit Fokus auf Österreich dargestellt und es wird kurz auf sog. „scarring effects“ eingegangen. Der zweite Teil gibt einen Überblick über theoretische Hintergründe und aktuelle Studien über Übertritte von Ausbildung in den Arbeitsmarkt (sog. „school-to-work transitions“) mit einem Schwerpunkt auf die Lehre. Im dritten Teil dieses Kapitels wird schlussendlich auf den Arbeitsmarkteinstieg in Krisenzeiten eingegangen. Die dabei herangezogenen Studien konzentrieren sich einerseits auf Arbeitsmarkteinstiege im Zeitraum der Großen Rezession 2008/09 und andererseits auf aktuelle Studienergebnisse aus der Corona-Pandemie. Das Kapitel endet mit einer kurzen Auflistung von weiteren Einflussfaktoren auf den Arbeitsmarkteinstieg.

3.1. Jugendarbeitslosigkeit und *Scarring Effekte*

Arbeitslosigkeit zum Beginn der Berufskarriere hat diverse negative Auswirkungen für den weiteren Berufserfolg von Jugendlichen. Nicht nur steigt die Chance, erneut arbeitslos zu werden, wenn Jugendliche bereits einmal arbeitslos waren, sondern Jugendarbeitslosigkeit hat auch Auswirkungen auf die späteren Einkommen der Betroffenen (Arulampalam, 2008; Schmillen & Umkehrer, 2017). Personen, die zu Beginn ihrer Karriere von Arbeitslosigkeit betroffen waren, haben auch noch Jahre später nach der Arbeitslosigkeit geringere Einkommen (Gregg & Tominey, 2005; Möller & Umkehrer, 2015). Auch die Qualität der zukünftigen Beschäftigung kann durch Jugendarbeitslosigkeit verschlechtert werden (Schmelzer, 2011). Ebenso sinkt die Chance, einen Job zu finden, mit der Dauer der Arbeitslosigkeit (Picchio & Cockx, 2011). Gründe für diese sogenannten „scarring Effekte“ sind vielschichtig. Der Verfall von jobrelevanten Skills (human capital depreciation) oder der Verlust von Sozialkontakten und Netzwerkmöglichkeiten könnte ein Grund für die negativen Folgen von Jugendarbeitslosigkeit sein. Andere Ansätze wie die „signaling theory“ gehen davon aus, dass längere Arbeitsloskeitsperioden im Lebenslauf auf Unproduktivität hindeuten können, was wiederum die Chancen verschlechtert, bei Bewerbungen zu überzeugen. Weiters werden durch den finanziellen und sozialen Druck, schnell eine neue Arbeit zu finden zu

müssen, schlechtere Jobangebote angenommen, die nicht den Qualifikationen der Arbeitssuchenden entsprechen (Mühlböck et al., 2022).

Zur Betrachtung der Jugendarbeitslosigkeit wird in der wissenschaftlichen Fachliteratur oft mit dem Analysekonzept NEET (not in employment, education or training) gearbeitet. Darunter fallen Jugendliche, die sich weder in Beschäftigung befinden noch am Schulsystem teilhaben. Die Notwendigkeit eines eigenen Analysekonzepts ergibt sich dadurch, dass Jugendarbeitslosigkeit durch die klassischen Arbeitslosigkeitsindikatoren nicht erfasst werden kann, da ca. die Hälfte der NEETs nicht aktiv auf Arbeitssuche ist und deshalb nicht als arbeitslos gemeldet ist. Probleme mit dem Analysekonzept sehen andere Autoren darin, dass Jugendlichen Untätigkeit unterstellt wird, wobei der Großteil von weiblichen NEETs durch Kinderbetreuung beschäftigt ist und der Großteil von männlichen NEETs aufgrund von gesundheitlichen Problemen vom Arbeitsmarkt fernbleibt (Schoon, 2020). Die Untersuchung dieser Gruppe ist dennoch notwendig, da angenommen werden kann, dass NEETs durch ihre Nichtteilnahme am Arbeitsmarkt oder am Schulsystem von Exklusion betroffen sind (Tamesberger und Bacher, 2014). Die Betroffenheit von Jugendarbeitslosigkeit ist stark länderabhängig. NEETs im Zuge der Finanzkrise 2008 kamen in OECD-Ländern vorwiegend aus benachteiligten Familien, hatten einen geringen Bildungsabschluss und waren nicht aktiv auf der Suche nach neuer Arbeit (Carcillo et al. 2015, S. 5). Auch im Bereich der Jugendarbeitslosigkeit spielen intersektionale Faktoren eine Rolle, beispielsweise zeigt sich bei britischen Frauen mit Migrationshintergrund ein erhöhtes Risiko für Scarring-Effekte durch Jugendarbeitslosigkeit im Vergleich zu britischen weißen Männern (Zuccotti & O'Reilly, 2019). Tamesberger und Bacher (2014) haben für den Zeitraum 2008 bis 2010 nach der Finanzkrise eine Typologie von NEETs in Österreich erstellt und dabei sieben Typen identifiziert. Den größten Anteil an NEETs machten arbeitslose Schulabbrecher:innen mit 23% aus, gefolgt von Lehrabsolvent:innen in ländlichen Regionen mit 19% und älteren Arbeitslosen mit 18% (20 bis 24 Jahre; der Hauptgrund für Arbeitslosigkeit ist Krankheit). Weitere Typen waren junge Mütter (14% mit Migrationshintergrund und 9% ohne Migrationshintergrund) und junge verheiratete Frauen mit Migrationshintergrund (6%) sowie Ausbildungsabsolvent:innen, die entweder auf eine weiterführende Ausbildung oder auf die Absolvierung des Zivildienstes/Grundwehrdienstes gewartet haben (11%).

Zusammenfassung

Scarring entsteht, wenn sich die Folgen von Arbeitslosigkeit über den weiteren Erwerbsverlauf hinweg verfestigen. Dies kann in Form von Gehaltseinbußen, qualitativ schlechteren Jobs oder häufigeren Arbeitslosigkeitsepisoden geschehen (Arulampalam, 2008; Schmillen & Umkehr, 2017). Zu einer Verfestigung von Arbeitslosigkeit kommt es durch Signaling oder durch den Verfall von arbeitsmarktrelevanten Fähigkeiten und Kontakten (Mühlböck et al., 2022). Ein besonders hohes Risiko für Scarring haben sogenannte NEETs, Jugendliche, die sich weder in Ausbildung befinden noch am Arbeitsmarkt beteiligt sind (Schoon, 2020). Um Scarring verhindern zu können, ist eine Betrachtung der Übergänge von Ausbildung zum Arbeitsmarkt von besonderer Bedeutung. Hier wird bereits der Grundstein für einen späteren erfolgreichen Arbeitsmarkteinstieg gelegt (Abraham & Hinz, 2018, S. 77f).

3.2. Übergänge von Ausbildung in den Arbeitsmarkt – School-to-work Transitions

3.2.1. Allgemeines

In der Arbeitsmarktsoziologie und Arbeitsökonomie ist der Übertritt von Ausbildung in den Arbeitsmarkt ein viel beforschtes Thema. Prinzipiell ist der Einstieg in den Arbeitsmarkt für die meisten Berufseinsteiger:innen sehr herausfordernd. Abraham und Hinz (2018) gehen in ihrem Übersichtswerk zu Arbeitsmarktsoziologie davon aus, dass die Erstplatzierung am Arbeitsmarkt für den späteren Berufserfolg entscheidend ist. Die Qualität der ersten Stelle hat große Auswirkungen auf die weiterfolgenden Karrierechancen der Einstieger:innen, ebenso kann auch die Verweildauer den Erfolg am Arbeitsmarkt bestimmen. Ein stabiler Erwerbsverlauf in den ersten Jahren der Karriere verringert die Chance, im späteren Karriereverlauf von Arbeitslosigkeit betroffen zu sein (Abraham und Hinz 2018, S. 77f). Der Erfolg der Erstplatzierung am Arbeitsmarkt ist nicht nur auf individuelle Fähigkeiten oder wirtschaftliche Faktoren zurückzuführen, sondern ist auch stark von strukturellen Faktoren wie der sozialen Herkunft der Schüler:innen/Lehrlinge und durch das stark segregierte Bildungssystem beeinflusst. Die Erstplatzierung ist somit auch als Resultat von Ungleichheitsstrukturen zu verstehen, die durch den weiteren Erwerbsverlauf immer weiter verfestigt werden. Die Bildungslaufbahn von Personen hat erheblichen Einfluss auf die Erstplatzierung im Arbeitsmarkt und darauffolgend auch auf die weitere Erwerbskarriere.

Beispielsweise haben Personen mit Hochschulabschluss deutlich weniger Probleme, eine geeignete Stelle zu finden, als Personen mit niedrigerem Bildungsabschluss. Hochschulabsolvent:innen bekommen zusätzlich eher Stellen von höherer Qualität (ebd., S. 78).

Ingrid Schoon (2020) definiert School-to-Work transitions wie folgt: "SWT has to be understood as a developmental process that extends over time, where structures shape and enable agency and individuals both reproduce and transform the structures that influence them" (ebd., S. 79).

3.2.2. Übergänge in den Arbeitsmarkt bei beruflicher Bildung

Der Übergang von beruflicher Bildung in den Arbeitsmarkt ist von zwei Schwellen geprägt, dem Übergang aus der schulischen Ausbildung in das duale System und dem Übergang aus dem dualen System in den Arbeitsmarkt (Seifried & Wuttke, 2013, S. 11; Keller, 2014, S. 70).

Im Bereich der beruflichen Bildung ist jedoch der Übergang nach der Absolvierung der Sekundarstufe II von besonders hoher Bedeutung. Firmen entscheiden hier, welche Personen sie als geeignet für eine Lehre empfinden. Aufgrund dessen erfolgt bereits zu diesem Zeitpunkt eine Selektion und einigen Jugendlichen wird hier die Möglichkeit zu höher qualifizierter Ausbildung verwehrt. Die Chance, eine Lehrstelle zu bekommen, hängt von individuellen Faktoren wie dem Engagement und den Fähigkeiten der Jugendlichen sowie deren Bildungsentscheidungen und besuchten Bildungseinrichtungen ab, aber auch von strukturellen Faktoren wie Limitierungen des Lehrstellenangebots. Ebenso entscheidend sind die Netzwerke der Jugendlichen und der ihrer Eltern sowie das Rekrutierungsverhalten von Gatekeeper:innen (Ludwig-Mayerhofer et al., 2011; Keller, 2014, S. 272; Protsch & Dieckhoff, 2011). In der Personalauswahl kommt es allerdings zur Diskriminierung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund (Lindemann, 2020). Im Auswahlprozess der zukünftigen Lehrlinge werden vor allem Bildungsabschlüsse und Zeugnisse als Entscheidungsgrundlage für eine potenzielle Einstellung herangezogen. Jedoch spielen auch individuelle Charakteristika wie Geschlecht, Ethnizität, Alter und Gesundheit eine Rolle, die durch gruppenspezifische Stereotype geprägt sind (Ludwig-Mayerhofer et al., 2011).

Der Übergang aus dem dualen System in den Arbeitsmarkt verläuft im Regelfall geradlinig und ohne große Schwierigkeiten. Achatz et al. (2022) haben in ihrer Studie den Arbeitsmarkteinstieg von Jugendlichen mit schlechtem Schulabschluss untersucht. Dabei zeigt sich, dass im größten Cluster Jugendliche durch eine betriebliche Lehre einen fließenden Übergang in den Arbeitsmarkt hatten. Ein sehr kleiner Anteil an Jugendlichen hatte durch Orientierungslosigkeit und

Ausbildungsabbrüche ein hohes Risiko, NEET zu werden. Ebenfalls wurde herausgefunden, dass Jugendlichen in überbetrieblichen Lehrausbildungen mehr Schwierigkeiten im Übergang hatten als Jugendlichen in der von der Bundesagentur für Arbeit geförderten Lehre. Im internationalen Vergleich wurde gezeigt, dass berufliche Bildung einen positiven Effekt auf die Erfolgchancen junger Menschen auf dem Arbeitsmarkt hat (Caroleo et al., 2017). Im Gegensatz zur schulischen Lehrausbildung, wie sie beispielsweise in Großbritannien und den USA praktiziert wird, bietet die betriebliche Lehrausbildung in Österreich und Deutschland den Vorteil, dass Lehrlinge die Möglichkeit haben, direkt von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen zu werden (Choi et al., 2019; Kogan, 2019; Ludwig-Mayerhofer et al., 2011). Vier von fünf Lehrlingen in der Schweiz führen nach dem Eintritt in den Arbeitsmarkt jenen Beruf aus, den sie gelernt haben. Das liegt vor allem an der fehlenden weiteren Berufserfahrung außerhalb ihres Lehrberufs und aufgrund fehlender Spezialisierungen (Keller, 2014, S. 74). Die berufliche Positionierung von Absolvent:innen nach ihrem Abschluss wird maßgeblich durch die Eigenschaften ihres Ausbildungsberufs geprägt. Ein Großteil deutscher Lehrabsolvent:innen konnte eine Tätigkeit auf mindestens Facharbeiter:innen-Niveau erreichen, sei es im ursprünglich erlernten Beruf oder in einer anderen beruflichen Tätigkeit (Menze, 2017).

Zusammenfassung

Anhand der Übergänge zwischen Ausbildung und Beruf wird schon der Grundstein in Richtung des späteren Arbeitsmarkterfolgs gelegt (Abraham & Hinz, 2018, S. 77f). Im Bereich der Lehre sind zwei Schnittstellen von besonderer Bedeutung: Der Wechsel von der schulischen Ausbildung in das duale Berufsbildungssystem und der Wechsel von der dualen Ausbildung in den Arbeitsmarkt (Seifried & Wuttke, 2013, S. 11). Besonders zwischen Abschluss der Sekundarstufe II und dem dualen System kommt es vor allem bei benachteiligten Jugendlichen zu ersten negativen Konsequenzen für ihren weiteren Erwerbsverlauf (Keller, 2014, S. 272). Sobald Jugendliche über einen Lehrabschluss verfügen, kommt es im deutschen Sprachraum zu wenigen Schwierigkeiten beim Arbeitsmarkteinstieg (Menze, 2017).

3.3. Übergänge in Krisenzeiten

Im folgenden Abschnitt wird auf den aktuellen Forschungsstand zum Arbeitsmarkteinstieg in wirtschaftlichen Krisenzeiten eingegangen. Zuerst wird ein Überblick über allgemeine zentrale

Erkenntnisse gegeben und anschließend auf zwei dominante wirtschaftliche Krisenzeiten eingegangen: Die große Rezession im Jahr 2008 und die Covid19-Pandemie.

Der Übergang von der Ausbildung in den Beruf in wirtschaftlichen Krisenzeiten wird interdisziplinär erforscht und ist hauptsächlich in der Ökonomie, Soziologie und den Bildungswissenschaften verankert. Ein Grundlagenwerk aus der Lebensverlaufsanalyse ist Glen Elders Studie „Children of The Great Depression“ aus dem Jahr 1974. In dieser wurden Lebensverläufe von Kindern, die kurz vor der Wirtschaftskrise in den 1930er Jahren geboren wurden, über den Zeitraum von zwei Generationen analysiert (1920/1921 bis 1960er). Elder hat die sozialen, psychologischen und ökonomischen Auswirkungen des Aufwachsens in einer wirtschaftlichen Krisenzeit umfassend untersucht (Elder, 2018). Zum Themenbereich Arbeitsmarkteinstieg aus einer Lebensverlaufsperspektive wird im deutschsprachigen Raum seit den 1980er Jahren publiziert (H.-P. Blossfeld, 1986). In der Literatur wird davon ausgegangen, dass eine schlechte Wirtschaftslage mit einem erhöhten Arbeitslosigkeitsrisiko einhergeht, somit erschwert sich der Arbeitsmarkteinstieg für Absolvent:innen aus unterschiedlichsten Bildungseinrichtungen (Gangl, 2006). Auf lange Sicht erzielen Absolvent:innen, die in einer schlechten Wirtschaftslage in den Arbeitsmarkt eintreten, deutlich geringere Gehälter und arbeiten in niedriger qualifizierten Jobs. Das liegt an dem geringen Arbeitsplatzangebot, wodurch sich Personen z.B. auf Jobs mit schlechteren Gehältern einlassen oder Positionen annehmen, für die sie eine zu hohe Ausbildung haben (Kahn, 2010). Wenn Absolvent:innen ein gutes College besucht haben, können sie ihre unvorteilhafte Erstplatzierung durch ihren guten Abschluss ausgleichen, indem sie bei erster Gelegenheit in bessere Unternehmen wechseln. Dadurch können die ursprünglichen Gehaltseinbußen schnell ausgeglichen werden (Oreopoulos et al., 2012). Im Zuge der Bildungsexpansion haben sich die Chancen auf dem Arbeitsmarkt für Personen mit tertiärer Bildung erhöht, da mehr Jobs mit einem höheren Qualifikationsniveau geschaffen wurden. Personen mit niedriger Qualifizierung sind am stärksten von ökonomischen Veränderungen betroffen (Gangl, 2006). Im Bereich der tertiären Bildung kommt es in wirtschaftlichen Krisenzeiten zum Phänomen der Höherqualifizierung. Hier verzögern Universitätsabsolvent:innen ihren Arbeitsmarkteinstieg durch zusätzliche Qualifikationen (Kahn, 2010).

3.3.1. Große Rezession

Die Literatur zum Arbeitsmarkteintritt nach der Wirtschaftskrise zeigt, dass sich Übertritte von der Ausbildung in den Beruf durch die Große Rezession nicht gravierend verändert haben, durch deren Folgen wurden allerdings bereits existierende Ungleichheitsstrukturen am Arbeitsmarkt verstärkt. Prekäre Jugendbeschäftigung wurde durch die Wirtschaftskrise ausgebaut und manifestiert. Es kam zu mehr unsicheren Beschäftigungsverhältnissen, Leiharbeit und geringeren Beschäftigungsmöglichkeiten. Der Erwerbsverlauf von Jugendlichen in der Wirtschaftskrise ist immer wieder mit Arbeitslosigkeitsepisoden durchwachsen (Schoon & Bynner, 2019).

“The unemployment rate is higher for the young age groups, and the magnitude of the disadvantage widens during a recession. Employers are generally reluctant to lose more experienced workers, and the burden of adjustment typically falls on low-skilled and low-wage workers, as well as ethnic minorities who tend to fare worse during economic downturns, in particular in the aftermath of the most recent recession” (Schoon, 2020, S. 81).

Auch während der Wirtschaftskrise 2008 gab es starke länderspezifische Unterschiede und Auswirkungen auf „school-to-work transitions“. Jugendliche in Südeuropa (v.a. in Spanien, Portugal und Griechenland) waren am schwersten von der Wirtschaftskrise betroffen. Sie hatten im europäischen Vergleich die höchste Jugendarbeitslosenquote und die meisten Leiharbeitsverhältnisse (Schoon & Bynner, 2019). Im Vergleich zu anderen europäischen Staaten befand sich Deutschland in Zeiten der Großen Rezession in einer vorteilhafteren Position. Durch die Vereinigung von Ost- und Westdeutschland und der damit einhergehenden wirtschaftlichen Folgen waren die Reallöhne in Deutschland kurz vor der Finanzkrise relativ niedrig, was einen Wettbewerbsvorteil gegenüber anderen Staaten ermöglicht hat. Die konkreten Auswirkungen der Großen Rezession in Deutschland gestalteten sich wie folgt: 1. Männer in Deutschland waren durch ihren Arbeitsmarkteintritt seltener gezwungen, Berufe mit weniger Prestige anzunehmen als Frauen, insbesondere im Vergleich zu weniger qualifizierten Frauen. 2. Mit höherer Anzahl an Bildungsjahren konnten insbesondere Männer einen besseren Beruf erzielen. 3. Sowohl für Männer als auch für Frauen mit einem Arbeitsmarkteintritt war es schwieriger, eine Verbesserung ihrer beruflichen Position zu erzielen (P. N. Blossfeld, 2019).

3.3.2. Covid-19

Mit dem Aufkommen der Covid19-Pandemie kam es nach der Großen Rezession zu einer erneuten Wirtschaftskrise. Weltweit hat die Corona-Pandemie zu schwierigeren Arbeitsmarkteinstiegsmöglichkeiten für Jugendliche geführt (Dinku & Yap, 2023; Pastore & Choudhry, 2022). Im Bereich der Übertritte von der beruflichen Bildung in den Arbeitsmarkt zeigen sich für Österreich jedoch überwiegend positive Entwicklungen. Auswertungen der Statistik Austria zum Übergang von Lehre in den Beruf zeigen, dass die Dauer bis zur ersten Erwerbstätigkeit bei Lehrabsolvent:innen aus dem Jahr 2019/20 im Median 0,7 Monate gedauert hat. Hierbei gibt es jedoch starke Unterschiede nach Ausbildungsfeld. Für Lehrlinge im Bereich der Land- und Forstwirtschaft und Verkehrsdienstleistungen war der Übergang zwischen Lehre und Beruf fließend. Größere Abstände gab es vor allem im Bereich Persönliche Dienstleistungen und Architektur/Baugewerbe (Statistik Austria 2024, 6f). Ein ähnliches Bild zeigt sich auch bei diversen Auswertungen des Instituts für Bildungsforschung der Wirtschaft. Hier wurde berechnet, dass 18 Monate nach Ausbildungsende 2018/2019 74% der Lehrlinge erwerbstätig, 5% in Ausbildung und 12% arbeitslos waren (Dornmayr, 2023, S. 140). Lehrlinge mit Abschluss in den Jahren 2019/20 waren zu 78% erwerbstätig, 5% in Ausbildung und 8% arbeitslos (Dornmayr, 2024, S. 143). Vergleichsweise waren in der Kohorte 2016/17 77% der Lehrabsolvent:innen erwerbstätig, 5% in Ausbildung und 8% arbeitslos (Dornmayr, 2021, S. 120).

Es gibt jedoch auch vereinzelte Studien, die von Schwierigkeiten beim Arbeitsmarkteinstieg für Lehrlinge berichten, zumindest in der ersten Phase der Pandemie. Die Folgen der Pandemie für Lehrlinge in Deutschland wurden anhand von Umfragen, die im Jahr 2020 für Unternehmen durchgeführt wurden, untersucht. Firmen waren aufgrund der schlechten Wirtschaftslage nicht in der Lage, ihre Ausgebildeten direkt als Arbeiter:innen zu übernehmen bzw. wurden generell weniger Lehrstellen in den Unternehmen ausgeschrieben. Die Autoren vergleichen die Folgen der Covid-19-Pandemie mit Ergebnissen aus der Großen Rezession im Jahr 2009 und kommen zu dem Ergebnis, dass die Arbeitsmarktsituation der Lehrabsolvent:innen in der ersten Phase der Pandemie auf die Situation nach der Großen Rezession übertragbar war (Dummert & Umkehrer, 2023).

Für Universitätsabsolvent:innen zeigt sich ein ähnliches Bild: Der Großteil der Absolvent:innen war nach Ende ihres Studiums erwerbstätig (zumindest auf dem Niveau von Masterabschlüssen); es gab allerdings auch einige Einstiegshürden (European Commission: Directorate-General for Education

et al., 2025; Tomlinson et al., 2023). Umfrageergebnisse zeigen, dass Universitätsabsolvent:innen in Großbritannien, die in Zeiten der Covid-19-Pandemie in den Arbeitsmarkt eintreten wollten, vor einigen Schwierigkeiten standen. Einerseits hatten einige von ihnen Probleme, einen passenden Job entsprechend ihres Qualifikationsniveaus zu finden. Andererseits berichteten Absolvent:innen von Ängsten und mentalen Problemen durch die Unsicherheit bei ihrer Jobsuche (Tomlinson et al., 2023). Auf europäischer Ebene zeigt sich jedoch, dass der Großteil der Universitätsabsolvent:innen zumindest in einem Zeitpunkt nach ihrem Abschluss in einem aufrechten Arbeitsverhältnis war. 93% der Absolvent:innen eines Masterstudiums mit Abschluss im Jahr 2020/2021 waren mindestens ein Mal nach ihrem Abschluss erwerbstätig. In der Vergleichskohorte waren Masterabsolvent:innen mit Abschlussjahr 2016/2017 um einen Prozentpunkt weniger beschäftigt (92%). Es zeigt sich somit kaum ein Unterschied zwischen den beiden Kohorten. Bei Absolvent:innen eines Bachelorstudiums sieht es anders aus: Hier sind Bachelorabsolvent:innen aus dem Jahr 2020/21 seltener in Erwerbstätigkeit, als es bei Absolvent:innen aus der Kohorte 2016/17 der Fall war (81%_{2020/21} vs. 90%_{2016/17}). Bei näherer Betrachtung wurde festgestellt, dass knapp die Hälfte der Bachelor-Absolvent:innen 2020/21 ein weiterführendes Studium betrieben hat (European Commission: Directorate-General for Education et al. 2025, S. 77).

Zusammenfassung

Die vorliegenden Studienergebnisse zeigen, dass der Arbeitsmarkteintritt in wirtschaftlichen Krisenzeiten von einigen Herausforderungen geprägt ist. Die Literatur bezieht sich in dieser Thematik hauptsächlich auf Universitätsabsolvent:innen. Ein Arbeitsmarkteinstieg in einer Rezession geht mit mehreren negativen Konsequenzen im späteren Berufsleben einher: Niedrigere Gehälter, qualitativ schlechtere Jobs und häufigere Arbeitslosigkeit zählen dazu (Kahn, 2010; Gangl, 2009). Im Zuge der großen Rezession 2008/09 kam es zu einer Verstärkung von bereits existierenden Ungleichheiten, beispielsweise innerhalb der prekären Jugendbeschäftigung (Schoon & Bynner, 2019). Der Übergang zwischen Ausbildung und Beruf hat sich in Deutschland für junge Arbeitnehmer:innen jedoch nicht gravierend verschlechtert (P. N. Blossfeld, 2019). Für Lehrabsolvent:innen lief dieser Übergang im Zuge der Pandemie ohne große Schwierigkeiten ab. Der überwiegende Teil der Lehrlinge aus der Kohorte 2019/20 ist drei Jahre nach ihrem Arbeitsmarkteintritt erwerbstätig (Dornmayr, 2024, S. 143).

3.4. Weitere Einflussfaktoren auf den Arbeitsmarkteinstieg

Die Arbeitsmarkterstplatzierung wird abseits von der wirtschaftlichen Lage noch von unterschiedlichsten weiteren Faktoren beeinflusst (Dummert, 2021, S. 385). Im folgenden Kapitel wird ein kurzer Überblick über mögliche weitere Einflussfaktoren gegeben. Von besonderer Relevanz stellen sich dabei das Land, das Geschlecht, der Migrationshintergrund und die Art der Lehrausbildung heraus.

Es gibt starke länderspezifische Unterschiede in der Gestaltung von School-to-work-Transitions (Schoon & Bynner, 2019). Länderspezifische Unterschiede im Arbeitsrecht und in der Gestaltung des Bildungssystems wirken sich auf die Dauer, die Qualität und die Stabilität der Arbeitsmarkterstplatzierung aus (Wolbers, 2007). Neben der Ausgestaltung des Wohlfahrtsstaats und des Bildungssystems spielt die Region ebenfalls eine zentrale Rolle bei der Arbeitsmarkterstplatzierung. In ökonomisch schwachen Regionen hat die Große Rezession zu Pfadabhängigkeiten geführt. Regionen, die bereits vor der Krise benachteiligt waren, konnten den Schock durch die Wirtschaftskrise weniger gut abfedern. Die Folge waren Abwanderungen von Jugendlichen in Regionen mit einer besseren Wirtschaftslage und damit einhergehend höheren Jobaussichten (Scandurra et al., 2021).

Neben den länderspezifischen und regionalen Kriterien hat das Geschlecht ebenfalls einen großen Einfluss auf den Erfolg im Arbeitsmarkteinstieg. Ein besonders hohes Risiko, in den ersten 10 Jahren nach Schulabschluss NEET zu sein, zeigte sich in Deutschland insbesondere bei jungen Müttern. Das liegt vor allem an dem nach wie vor hohen Anteil an Care-Arbeit, der vorwiegend von Frauen* übernommen wird (Brzinsky-Fay, 2022, S. 57). Dies zeigt sich nicht nur in Deutschland, sondern auch in Großbritannien. In dieser Studie wird die Intersektionalität von Diskriminierung ebenfalls deutlich dargelegt. Die Autorinnen betrachten nicht nur Geschlechtereffekte, sondern auch den Migrationshintergrund der Jugendlichen. Hier zeigt sich, dass insbesondere bei Frauen aus einer ethnischen Minderheitengruppe die Integration in den Arbeitsmarkt von Schwierigkeiten durchwachsen ist (Zuccotti & O'Reilly, 2019). Der Migrationshintergrund der Jugendlichen spielt in der Arbeitsmarkterstplatzierung eine große Rolle, wie bereits erwähnt, kommt es in diesem Lebensabschnitt leider auch zu Diskriminierung (Lindemann, 2020).

Aus dem Kapitel zu Literatur zu Übergängen in der beruflichen Bildung geht bereits hervor, dass neben den bereits benannten Faktoren auch die Art der Lehrausbildung einen Einfluss auf die

späteren Chancen am Arbeitsmarkt hat. Es ist bekannt, dass Jugendliche in einer betrieblichen Lehrausbildung Vorteile beim Arbeitsmarkteintritt haben, da diese von ihren Ausbildungsbetrieben direkt als Facharbeiter:in übernommen werden können. In schulischen Ausbildungsformen muss nach der Absolvierung der Ausbildung erst eine geeignete Stelle gefunden werden (Choi et al., 2019; Kogan, 2019; Ludwig-Mayerhofer et al., 2011). In Österreich absolviert der Großteil der Lehrlinge eine betriebliche Lehre (Dornmayr, 2024, S. 18). Für Jugendliche, die keine Lehrstelle finden, gibt es die Möglichkeit, eine überbetriebliche Lehrausbildung zu durchlaufen (Lenger et al., 2010, S. 2). Durch die Ausbildungspflicht bis 18 „erfüllt die überbetriebliche Berufsausbildung eine wichtige Funktion in der Abdeckung der Ausbildungslücke“ (ebd., S. 2). Nach der Beendigung der Ausbildung muss jedoch wie in einer schulischen Lehrausbildung eine geeignete Stelle gefunden werden (Kogan, 2019). Dementsprechend gehe ich davon aus, dass die Form der Lehrausbildung ebenfalls einen Einfluss auf den Arbeitsmarkteinstieg haben wird.

4. Forschungsfrage und Hypothesen

Basierend auf theoretischen Annahmen über die Arbeitsmarkterstplatzierung (Abraham & Hinz, 2018) und Scarring-Effekte (bspw. Mühlböck et al., 2022; Arulampalam, 2008) sowie theoretischen Grundlagen aus der Lebensverlaufsforchung (Sackmann, 2013) gehe ich davon aus, dass sich Ungleichheiten beim Arbeitsmarkteinstieg über den weiteren Erwerbsverlauf von Jugendlichen hinweg manifestieren. Daraus ergibt sich die Notwendigkeit einer umfassenden Untersuchung sogenannter School-to-work Transitions für Lehrabsolvent:innen.

Ziel dieser Arbeit ist es, eine umfassende Analyse der Erwerbsverläufe von österreichischen Lehrabsolvent:innen der Abschlusskohorte 2019 durchzuführen und diese mit den Erwerbsverläufen der Abschlusskohorte 2016 zu vergleichen. Dafür wird eine Typologie der Erwerbsverläufe von Personen erarbeitet, die im Jahr vor Ausbruch der Covid-19-Pandemie ihre Lehre abgeschlossen haben. Dabei werden ausschließlich Personen berücksichtigt, deren Ausbildung noch nicht von den Folgen der Pandemie betroffen war (Abschluss im Jahr 2019). Verglichen wird diese Gruppe mit einer Absolvent:innenkohorte aus dem Jahr 2016, deren Arbeitsmarkteintritt nicht von der Pandemie oder einer Rezession betroffen war. Anschließend soll die soziodemografische Zusammensetzung der extrahierten Typen dargestellt werden, um Personengruppen, die von Schwierigkeiten beim Arbeitsmarkteinstieg betroffen waren, identifizieren zu können. Schlussendlich soll getestet werden, ob sich die Erwerbsverläufe der 2019er-Kohorte von denen der 2016er-Kohorte unterscheiden. Daraus ergibt sich folgende Forschungsfrage:

Unterscheiden sich die Erwerbsverläufe von Lehrabsolvent:innen, die in Krisenzeiten in den Arbeitsmarkt eingetreten sind (Absolvent:innenkohorte 2019), von Erwerbsverläufen von Lehrabsolvent:innen, die einen Arbeitsmarkteintritt in einer stabilen Wirtschaftslage hatten (Absolvent:innenkohorte 2016)?

Um diese Forschungsfrage zu beantworten, teste ich vier verschiedene Hypothesen. Aus einer Studie aus Deutschland ist bekannt, dass der Arbeitsmarkteinstieg von jugendlichen Berufseinsteiger:innen nicht homogen verläuft. Obwohl der Arbeitsmarkteinstieg von Lehrlingen aus dieser Gruppe im Großteil der Fälle ohne Schwierigkeiten verläuft, gibt es trotzdem Erwerbsverlaufstypen, in denen es zu Schwierigkeiten in Form von einem hohen Risiko NEET zu

werden, kam (Achatz et al., 2022). Aufgrund dessen werde ich den Arbeitsmarkteinstieg der österreichischen Absolvent:innen in dieser Arbeit ebenfalls differenziert betrachten. In der Herleitung der Hypothese 1 gehe ich von einem Best-Case-Szenario für die Absolvent:innen aus: Betriebe halten an ihren Ausgebildeten fest und es kommt zu keinen Arbeitsplatzverlusten. Bei den drei folgenden Hypothesen gehe ich von Kriseneffekten auf den Arbeitsmarkteinstieg aus. Hypothese 2a stellt das Worst-Case-Szenario dar: Ein Teil der Absolvent:innen verliert aufgrund der Krise ihre Beschäftigung und es kommt zu langfristigen negativen Folgen in ihrem Erwerbsverlauf. In Hypothese 2b gehe ich davon aus, dass es zwar durch die Krise zu Arbeitsplatzverlusten kommt, diese jedoch durch Kurzarbeit abgefedert werden und es zu keinen langfristigen Folgen für die Berufseinsteiger:innen kommt. Eine letzte Möglichkeit, wie sich die Krise auf den Arbeitsmarkteinstieg auswirken könnte, wird anhand der Hypothese 2c geprüft. Hier möchte ich testen, ob Lehrabsolvent:innen ihren Arbeitsmarkteinstieg durch weiterführende Ausbildungen verzögert haben.

Bisherige Studien haben gezeigt, dass der Großteil der österreichischen Lehrabsolvent:innen auch im Zeitraum der Pandemie keine Probleme beim Arbeitsmarkteinstieg hatte (Statistik Austria, 2024; Dornmayr et al., 2023). Eine mögliche Erklärung hierfür liefert die Theorie der Segmentierung des Arbeitsmarkts. Der Arbeitsmarkt ist in zwei verschiedene Segmente gespalten: Dem primären Arbeitsmarktsegment, in dem langfristige Beschäftigung, höhere Löhne und Aufstiegsmöglichkeiten im Betrieb möglich sind. Wenn Personen über keinen Zugang zu diesem Segment verfügen, sind sie vom sekundären Arbeitsmarktsegment abhängig, in welchem es zu instabiler Beschäftigung und Niedriglöhnen kommt. Der Zugang zu den Segmenten wird vorwiegend durch Qualifikationen und Bildungsabschlüsse geregelt (Sengenberger, 1978). Der spätere Arbeitsmarkterfolg und die damit einhergehende Platzierung im jeweiligen Arbeitsmarktsegment werden bereits im zweistufigen Arbeitsmarkteinstiegsprozess nach dem Abschluss der Pflichtschule durch den Erfolg bei der Lehrstellensuche beeinflusst (Seifried & Wuttke, 2013, S. 12). Sobald Jugendliche einmal im dualen System sind, verläuft der Übergang in den Arbeitsmarkt im Regelfall geradlinig und ohne große Schwierigkeiten, entsprechend dem primären Arbeitsmarktsegment. Ich gehe in dieser Arbeit davon aus, dass Jugendliche mit einem Lehrabschluss zum Großteil im primären Arbeitsmarktsegment beschäftigt sind.

In der humankapitalorientierten Kontrakttheorie geht man davon aus, dass Arbeitgeber umso mehr daran interessiert sind, ihre Beschäftigten langfristig im Unternehmen zu behalten, je höher die Kosten für Ausbildung und Einstellung sind (Biffl, 1993, S. 212f). Die Lehrlingsausbildung in Österreich ist sehr teuer, die Kosten sinken jedoch mit der Dauer der Betriebszugehörigkeit und gleichen sich nach der Übernahme in den Betrieb aus (Löffler et al., 2024, S. 56). Dementsprechend gehe ich davon aus, dass die Ausbildungsbetriebe ein hohes Interesse haben, ihre bereits ausgebildeten Facharbeiter:innen im Unternehmen halten zu wollen.

Kurz zusammengefasst gehe ich davon aus, dass der Großteil der Lehrabsolvent:innen auch in wirtschaftlichen Krisenzeiten keine Schwierigkeiten beim Arbeitsmarkteinstieg hatte. Der Grund dafür ist die Verortung der Gruppe im primären Arbeitsmarktsegment. Der Theorie der impliziten Kontrakte folgend, gehe ich weiters davon aus, dass die Betriebe auch in Krisenzeiten ihre Ausgebildeten halten möchten. Ich gehe davon aus, dass es durch die Krise zu keinen Segmentwechseln kommt, wodurch sich der Anteil an Beschäftigung im Normalarbeitsverhältnis nicht ändern dürfte (Schoon & Bynner, 2019).

Hypothese 1: *Die Erwerbsverläufe der Absolvent:innenkohorte 2019 sind nach dem Lehrabschluss im gleichen Ausmaß von Erwerbstätigkeit im Normalarbeitsverhältnis geprägt wie jene der Kohorte 2016.*

Aufgrund der unterschiedlichen Arbeitsbedingungen und Beschäftigungsmöglichkeiten in den beiden Arbeitsmarktsegmenten ist eine gesonderte Betrachtung beider Teile erforderlich. Basierend auf den Erkenntnissen von Schoon und Bynner (2019) gehe ich davon aus, dass es durch wirtschaftliche Krisen zu keinen Wechseln zwischen den beiden Arbeitsmarktsegmenten kommt, sondern dass bereits unsichere Jobs noch unsicherer werden und es im Zuge dessen zu mehr Arbeitsplatzverlusten kommt. Unterschiede in den Erwerbsverläufen zwischen den beiden Kohorten erwarte ich insbesondere bei der Testung der folgenden drei Hypothesen: Mehr Arbeitslosigkeit (H2a), mehr Kurzarbeit (H2b) oder mehr weiterführende Ausbildungen (H2c) im Erwerbsverlauf der Kohorte 2019.

In der Literatur wird eine Rezession häufig mit einem höheren Risiko für Arbeitslosigkeit in Verbindung gebracht. Dies führt dazu, dass der Einstieg in den Arbeitsmarkt zu Krisenzeiten für Absolvent:innen mit unterschiedlichen Bildungshintergründen deutlich erschwert wird (Gangl,

2006). Ich gehe in dieser Arbeit basierend auf der Insider-Outsider-Theorie aus, dass Unternehmen dazu tendieren, langfristige Mitarbeiter:innen (Insider) in Krisenzeiten bevorzugt im Betrieb zu halten. Grund dafür sind die bereits investierten Einarbeitungs- und Qualifizierungskosten. Die Entlassung von Arbeitskräften, die erst vor Kurzem im Unternehmen zu arbeiten begonnen haben (Entrants), ist für das Unternehmen mit weniger Kosten verbunden als die Entlassung von bereits bestehenden Arbeitskräften. Ich nehme dementsprechend an, dass Lehrabsolvent:innen für die Unternehmen als Entrants fungieren und im Krisenfall früher entlassen werden als bestehende Mitarbeiter:innen (Lindbeck & Snower, 1989). Diese kurzfristigen Entlassungen führen jedoch noch nicht zu langfristigen negativen Konsequenzen für die weitere Berufslaufbahn der Jugendlichen. Scarring entsteht, wenn Jugendliche in ihrer frühen Erwerbskarriere bereits arbeitslos waren und sich die Arbeitslosigkeit verfestigt (z.B. Arulampalam, 2008; Schmillen & Umkehrer, 2017). Die Chance, einen neuen Job zu finden, sinkt mit der Dauer der Arbeitslosigkeit der Jugendlichen (Picchio & Cockx, 2011). Die Verfestigung des Scarrings kann beispielsweise durch die „signaling theory“ erklärt werden. Längere Arbeitslosigkeitsperioden im Lebenslauf können auf Unproduktivität hindeuten, was wiederum die Chancen, bei Bewerbungen zu überzeugen, verschlechtert. Zusätzlich verfallen mit der Dauer der Arbeitslosigkeit jobrelevante Skills und es kommt zu einem Verlust von Sozialkontakten und Netzwerkmöglichkeiten (Mühlböck et al., 2022). Ich gehe von Scarring im Erwerbsverlauf der Jugendlichen aus, wenn es nach dem Ende der Pandemie zu langanhaltenden Arbeitslosigkeitsepisoden kommt. Das wäre in den untersuchten Erwerbsverläufen bei der Kohorte 2019 nach zwei bis drei Jahren nach dem Lehrabschluss der Fall.

Hypothese 2a: *Die Erwerbsverläufe der Absolvent:innenkohorte 2019 sind nach dem Lehrabschluss stärker von langanhaltender Arbeitslosigkeit geprägt als jene aus der Kohorte 2016.*

Ich halte für die Herleitung der nächsten Hypothese weiterhin an den theoretischen Annahmen aus der Insider-Outsider Theorie fest – Lehrlinge fungieren als Entrants und werden in Krisenzeiten früher entlassen als langfristige Mitarbeiter:innen. Jedoch gehe ich bei der folgenden Hypothese nicht davon aus, dass es durch die Arbeitsplatzverluste zu Scarring gekommen ist. Im Zuge der Corona-Pandemie wurde das bereits etablierte arbeitsmarktpolitische Instrument der Kurzarbeit großflächig eingesetzt. Im Mai 2020 waren 35,2 % der Beschäftigten in Kurzarbeit. Beschäftigte haben bis zu 90% ihres Nettoeinkommens in diesem Zeitraum ersetzt bekommen (Hyll et al., 2020, S. 176f). Durch die Möglichkeit, weiterhin im Betrieb arbeiten zu können, profitieren sowohl die

Beschäftigten als auch die Arbeitgeber:innen sowie die gesamte Gesellschaft. Beschäftigte können ihr Humankapital und firmenspezifisches Know-how beibehalten und Betriebe ersparen sich Such- und Einschulungskosten für neue Mitarbeitende. Die Gesellschaft im Gesamten profitiert durch die Verhinderung von andauernder Arbeitslosigkeit und die damit einhergehenden fiskalischen Kosten (ebd., S. 178). Trotz des großen Erfolgs des Instruments kam es zu negativen Folgen für die Kurzarbeitenden. Studien belegen, dass auch kurze Unterbrechungen in der Erwerbskarriere (entweder in Form von Kurzarbeit oder in Form von temporären Lay-offs) längerfristig zu niedrigeren Gehältern geführt haben (Eppel et al., 2026; Vogtenhuber et al., 2024). Es ist stark davon auszugehen, dass der Anteil an Personen in Kurzarbeit in der Kohorte 2019 höher sein wird als in der Kohorte 2016, da es im Untersuchungszeitraum 2016-2019 keine Kurzarbeit in dem Ausmaß wie im Pandemie-Zeitraum gab (Rechnungshof Österreich, 2022, S. 22).

Hypothese 2b stellt in gewisser Weise eine Gegenhypothese zu Hypothese 2a dar. Aufgrund der umfassenden Investitionen in die Kurzarbeit wäre davon auszugehen, dass mögliche Arbeitsplatzverluste durch die Corona-Pandemie durch die arbeitsmarktpolitische Maßnahme nachhaltig abgefedert werden konnten. Mit dieser Hypothese wird dementsprechend nicht getestet, ob es zu mehr Kurzarbeit kam, sondern ob die Kurzarbeit dazu beigetragen hat, die pandemiebedingten Beschäftigungsausfälle für Lehrlinge nachhaltig auszugleichen, sodass keine langfristigen Arbeitslosigkeitseffekte und damit einhergehendes Scarring entstanden sind. Daraus ergibt sich die folgende Hypothese:

Hypothese 2b: *Die Erwerbsverläufe der Absolvent:innenkohorte 2019 sind nach dem Lehrabschluss stärker von Kurzarbeit geprägt als jene aus der Kohorte 2016.*

Neben einem Anstieg von Arbeitslosigkeit und einer Verhinderung davon durch Kurzarbeit besteht noch eine dritte Möglichkeit, wie sich die Krise auf den Arbeitsmarkteintritt von Lehrlingen ausgewirkt haben könnte. In der Betrachtung von Universitätsabsolvent:innen zeigt sich eine Verzögerung des Arbeitsmarkteintritts durch weiterführende Ausbildungen (Kahn, 2010; Oreopoulos et al., 2012). Wobei Studienergebnisse von Hershbein (2012) unterschiedliche Effekte je nach Geschlecht aufzeigen. In den USA zeigt sich ein Anstieg an Immatrikulationen an Universitäten nur bei männlichen Absolventen (ebd., S. 16). Frauen waren während der Großen Rezession seltener in Beschäftigung als Männer, glichen diesen Unterschied jedoch durch einen Anstieg in Care-Tätigkeiten im Haushalt aus (ebd., S. 20).

Die Verzögerung im Arbeitsmarkteinstieg ist ebenfalls in der Befragung Eurograduate 2022 ersichtlich. Die Tendenz hat sich vor allem bei Bachelor-Absolvent:innen gezeigt, hier waren 90% der Absolvent:innen des Jahrgangs 2016/2017 nach Ende ihres Studiums erwerbstätig, während es bei Absolvent:innen des Jahres 2020/21 um 9 Prozentpunkte weniger waren (81%). In der Kohorte 2020/21 war knapp die Hälfte der Absolvent:innen nach dem Ende ihres Bachelor-Studiums in weiterführender Ausbildung. Bei Masterabsolvent:innen zeigte sich diese Tendenz allerdings nicht (European Commission: Directorate-General for Education et al., 2025, S. 77). Mit Blick auf Lehrabsolvent:innen können diese Ergebnisse jedoch nicht einfach übertragen werden, da Lehrlinge im Gegensatz zu Universitätsabsolvent:innen im Großteil der Fälle nach dem Ende ihrer Ausbildung eine Hochschulreife-Prüfung ablegen müssten, um eine weiterführende Ausbildung absolvieren zu können. Für einen kleinen Teil an Lehrlingen ist diese Höherqualifizierung jedoch möglich. Seit dem Jahr 2008 ist es in Österreich möglich, eine Lehre mit Matura zu absolvieren. Das haben im Jahr 2023 6% der Lehrlinge getan (Dornmayr, 2023, S. 123). Für diese Gruppe ist eine Verzögerung im Arbeitsmarkteinstieg ohne zusätzliche Prüfungshürden nach dem Ende ihrer Ausbildung möglich. Es wird dementsprechend angenommen, dass Lehrlinge mit Matura ihren Arbeitsmarkteinstieg in wirtschaftlichen Krisenzeiten wie Universitätsabsolvent:innen durch weiterführende Ausbildungen verzögern. Daraus ergibt sich folgende Hypothese:

Hypothese 2c: *Die Erwerbsverläufe der Absolvent:innenkohorte 2019 sind nach dem Lehrabschluss stärker von Personen in Ausbildung geprägt als jene aus der Kohorte 2016.*

5. Rahmenbedingungen

5.1. Lehre in Österreich

Das österreichische Bildungssystem unterteilt sich auf der Schulebene in drei Stufen. Die Primarstufe (auch bekannt als Volksschule), welche im Alter von 6 bis 10 absolviert wird, die Sekundarstufe I (auch als Unterstufe bekannt), wird im Alter von 10 bis 14 absolviert und die Sekundarstufe II, die deutlich differenzierter als die beiden anderen Schultypen ist, wird im Alter von 14 bis ungefähr 19 absolviert. Die Sekundarstufe I kann entweder durch den Besuch der Allgemeinbildenden Höheren Schule (AHS) oder einer Mittelschule absolviert werden. Das Ende der Sekundarstufe I ist nach der 8. Schulstufe. Bis zur 9. Schulstufe herrscht in Österreich Schulpflicht, somit muss nach dem Ende der Sekundarstufe I noch ein weiterer Bildungsweg absolviert werden. Die Sekundarstufe II kann in unterschiedlichen Schulformen absolviert werden. Die drei häufigsten Wege sind die Absolvierung der Oberstufe in der AHS, mit Matura als Abschluss, die Berufsbildende Höhere Schule (BHS), ebenfalls mit Matura als Abschluss und einer zusätzlichen Berufsqualifikation in einem bestimmten Bereich, und das duale System (Berufsschule und Lehre) (OEAD, 2025b). Im dualen System wird eine Ausbildung in einem Lehrberuf in einem Unternehmen absolviert, welche durch Unterricht in einer Berufsschule ergänzt wird. Als Voraussetzung für die Lehrausbildung gilt die erfüllte neun-jährige Schulpflicht, die beispielsweise durch den Besuch der einjährigen polytechnischen Schule erzielt werden kann. Die Lehre findet somit meistens im Alter zwischen 15 und 19 Jahren statt und bietet eine praxisorientierte Berufsausbildung mit dem Ziel, möglichst früh in den Arbeitsmarkt einsteigen zu können. Die Ausbildung kann in 200 anerkannten Lehrberufen gemacht werden. Diese reichen von klassischen handwerklichen Berufen wie Tischlerei, Elektrotechnik, Kfz-Mechanik und Ausbildungen in Bereichen Schönheit und Verwaltung bis hin zu Kunsthandwerk und Mediengestaltung (OEAD, 2025a). Lehrberufe sind immer noch sehr geschlechtsspezifisch segregiert. Die beliebtesten Lehrberufe für männliche Jugendliche sind im Bereich Elektrotechnik, Metalltechnik und Kraftfahrzeugtechnik und für weibliche Jugendliche im Bereich Einzelhandel, Bürokauffrau und Friseurin (Stylistin) (Dornmayr 2023, S. 39). Die Lehrausbildung wird mit der Lehrabschlussprüfung beendet. Diese dient als Qualifikationsnachweis, um als Facharbeiter:in im Lehrberuf tätig zu sein. Um sich in dem gelernten Beruf mit einem reglementierten Gewerbe selbständig machen zu können, muss eine Meisterprüfung oder eine Werkmeisterausbildung absolviert werden (OEAD, 2025a). Für Lehrlinge, die keinen

Ausbildungsplatz bei einem Betrieb finden, werden vom österreichischen Arbeitsmarktservice (AMS) eigene Lehrstellen gefördert, um den Jugendlichen trotzdem eine Ausbildung zu ermöglichen. Diese geförderte Lehrausbildung wird überbetriebliche Lehrausbildung (kurz ÜBA) genannt. Im Jahr 2023 waren 6.177 Lehrlinge in dieser Ausbildung (Dornmayr, 2024, S. 88). Die Ausbildung wird im Rahmen von unterschiedlichen Kursen und Praktika bei ausgewählten Firmen absolviert. Ziel ist es, schlussendlich doch eine geeignete betriebliche Lehrstelle zu bekommen (Achatz et al., 2022). Weiters fördert das AMS längere Lehrdauern und Teilqualifizierungen. Davon waren im Jahr 2023 2.920 Lehrlinge betroffen. Die Teilqualifizierung ermöglicht es, Jugendlichen mit einer Behinderung oder mit einer Lernschwäche, einen Teil der Lehre zu absolvieren (Dornmayr, 2024, S. 88).

Im Folgenden werden noch zusätzliche Fakten zur österreichischen Lehrlingspopulation geschildert. Die aktuellsten Daten gibt es zum Zeitpunkt dieser Arbeit für Dezember 2023. Zu diesem Zeitpunkt gab es in Österreich insgesamt 108.266 Lehrlinge, das sind im Vergleich zu 2022 geringfügig mehr (2022: 108.085) (Dornmayr, 2024, S. 14). Der Anteil an Lehrlingen im 1. Lehrjahr bei den 15-Jährigen in Österreich lag im Jahr 2023 bei knapp 40%. Das bedeutet, dass sich mehr als ein Drittel der 15-Jährigen in Österreich für eine Lehrausbildung entschieden hat. Im Jahr 2020 lag dieser Anteil noch bei 37%. (Dornmayr, 2024, S. 29). Österreichische Lehrlinge sind vorwiegend männlich. Über die letzten 20 Jahre liegt der Anteil an männlichen Lehrlingen bei ca. zwei Dritteln aller Lehrlinge. Das ist der starken Geschlechterseparation in der technisch-produzierenden Branche geschuldet, die einen hohen Anteil der Lehrausbildung ausmacht (ebd. S. 36; Huemer, 2020, S. 196). Die beliebtesten Branchen sind „Gewerbe und Handwerk“ mit ca. 47.000 Lehrlingen, gefolgt von Industrie mit ca. 17.000 Lehrlingen und Handel mit ca. 15.000 Lehrlingen (Dornmayr, 2024, S. 18). In Bezug auf die regionale Verteilung von Lehrlingen in Österreich zeigt sich eine starke Stadt-Land-Differenz. In Oberösterreich werden mit knapp 22.500 die meisten Lehrlinge ausgebildet. An zweiter Stelle liegt Wien mit ca. 18.000, gefolgt von Niederösterreich mit ca. 17.000 Lehrlingen. Der Anteil an überbetrieblichen Lehrausbildungen ist in Wien mit 18,4% am höchsten und mit 0,7% in Tirol am niedrigsten (ebd. S. 16).

5.2. Politische Maßnahmen und wirtschaftliche Folgen der COVID-19-Pandemie in Österreich

Die Covid-19-Pandemie hat die österreichische Wirtschaft in die tiefste Rezession seit den 1930er Jahren schlittern lassen und es kam zum höchsten Beschäftigungseinbruch seit den 1950er Jahren. Die durchschnittliche Arbeitslosenquote im Jahr 2020 schwankte zwischen 9,7% und 10,2%. (Hofer & Weyerstrass, 2020, S. 11). Bereits im Folgejahr 2021 kam es wieder zu einem Wirtschaftsaufschwung mit einem BIP-Zuwachs von 6,2% (Median: 5,8%) (Scheiblecker et al., 2023, S. 71).

Bei der Corona-Kurzarbeit handelte es sich um eine arbeitsmarktpolitische Maßnahme, bei der Beschäftigte ihre geleistete Arbeitszeit reduzieren konnten und die damit einhergehenden Lohnausfälle durch Förderungen ersetzt bekamen. Im Mai 2020 war der Höchststand an Kurzarbeitsteilnehmenden mit 1,31 Mio. erreicht (Hyll et al., 2020, S. 177f). Die Kurzarbeit hat ein Fördervolumen von insgesamt 7,1 Mrd. € ausgemacht, wobei 4,3 Mrd. € direkt in die Lohnersatzleistung geflossen sind (Baumgartner et al., 2020, S. VI). Evaluationen zur Wirkung der Kurzarbeit in Österreich sind aktuell noch im Gange (WIFO, 2026). Erste Ergebnisse zeigen die Wichtigkeit dieser Maßnahme. Durch die Maßnahme wurden 187.000 Beschäftigungsverhältnisse gesichert. Kurzarbeit hat die Beschäftigung deutlich stabilisiert und hat einen noch weiteren Anstieg der Arbeitslosigkeit verhindert (Baumgartner et al., 2020, S. VIII).

Die Corona-Pandemie hat sich auch auf den Lehrstellenmarkt ausgewirkt. Da Ausbildungsstellen von der wirtschaftlichen Lage der Betriebe abhängig sind, wirken sich wirtschaftliche Krisen direkt auf die verfügbaren Lehrstellen aus. Nach der Hochphase der Pandemie (März bis Mai 2020) kam es zu einem deutlichen Lehrstellen-Defizit. Im Juli 2020 standen ca. 12.000 Lehrstellensuchende ca. 6.000 offenen Lehrstellen gegenüber. Das bedeutet, dass es fast doppelt so viele Lehrstellensuchende wie offene Lehrstellen gab (Huemer, 2020, S. 201). Zu Beginn der Pandemie wurde zusätzlich befürchtet, dass Betriebe Lehrstellen durch die schlechte Wirtschaftslage abbauen müssen, dies ist jedoch nicht geschehen (ebd., S. 198).

Nachstehend folgt der empirische Teil dieser Arbeit. In einem ersten Schritt wird ein Überblick über die verwendeten Methoden sowie deren methodologische Grundlage gegeben. Anschließend wird auf den Datensatz Darauf folgend werden die Ergebnisse erläutert und in einem letzten Schritt mit der aktuellen Literatur verknüpft.

6. Methodisches Vorgehen

Im folgenden Abschnitt werden die in dieser Arbeit verwendeten Methoden erläutert. Im ersten Teil dieses Kapitels wird auf die methodologische Anschauung der soziologischen Lebensverlaufsforschung eingegangen. Im zweiten Abschnitt wird die Methode der Sequenzmusteranalyse beschrieben. Im Anschluss folgt eine kurze Erörterung der zweiten Methode, der Clusteranalyse. Das Kapitel schließt mit einer kurzen Darstellung des verwendeten multinomialen Logit-Modells ab.

6.1. Lebensverlaufsforschung

Die methodologische Ausrichtung dieser Arbeit ist im Forschungsparadigma der soziologischen Biografie- und Lebensverlaufsforschung einzuordnen. Hierbei wird zwischen Biografieforschung einerseits und Lebensverlaufsanalyse (engl. life course analysis) andererseits unterschieden, wobei angemerkt werden muss, dass beide Forschungsrichtungen nah zusammenhängen und in der Praxis oftmals verknüpft werden (Sackmann, 2013, S. 11). Die Biografieforschung ist ein qualitativ dominiertes Forschungsgebiet, in dem vorwiegend mittels narrativer Interviews gearbeitet wird. Dabei werden Biografien von Individuen aufgearbeitet und mittels Analysemethoden wie der objektiven Hermeneutik oder der Feinstrukturanalyse ausgewertet. Die Lebensverlaufsanalyse ist quantitativ geprägt und untersucht mit Analyseverfahren wie der Ereignisdatenanalyse oder der Sequenzmusteranalyse Lebensverläufe anhand von Panel Daten oder Registerdaten (ebd., S. 67). Im Gegensatz zu anderen soziologischen Disziplinen ist die Lebensverlaufsanalyse ein vergleichsweise junges Forschungsgebiet. Mit quantitativen Methoden wird seit den 1980er Jahren geforscht (ebd., S. 67 u. S. 77). Im Vergleich zu anderen soziologischen Forschungsdisziplinen ist die Biografie- und Lebensverlaufsforschung von Mixed-Methods-Ansätzen geprägt (ebd., S. 67). Erste Theorien wurden im Zuge des amerikanischen Strukturfunktionalismus entwickelt. Der erste Forschungsboom fand in den 1970er und 1980er Jahren statt. Grund dafür sind die hohen technischen Anforderungen, die für die Analyse solcher großen und komplexen Datenmengen notwendig sind (ebd., S. 33). Innerhalb von Deutschland zählen Forschende im Umkreis von Karl Ulrich Mayer und Martin Kohli zu den Pionier:innen in diesem Feld. In Amerika ist Glen Elder einer der führenden Forscher in dieser Disziplin (ebd., S. 65). Eine der wichtigsten Datengrundlagen im

Bereich der Lebensverlaufsanalyse ist das Sozio-Ökonomische Panel (SOEP), in dem mehrere tausend Haushalte bereits seit 1984 zu interdisziplinären Themen befragt werden (DIW, 2025).

Für die Beantwortung der Forschungsfrage dieser Arbeit wird mittels Sequenzmusteranalyse vorgegangen. Die Sequenzmusteranalyse ist besonders gut geeignet, um Lebensverläufe sowie Erwerbsverläufe zu untersuchen. Das Verfahren stammt ursprünglich aus der Biologie und wurde verwendet, um Proteinsequenzen abzugleichen. Die erste Anwendung in den Sozialwissenschaften erfolgte durch Abbott und Forrest (1986), um rituelle Tänze zu studieren (Liao et al., 2022; Raab & Struffolino, 2022). Durch das sogenannte Optimal-Matching-Verfahren können ähnliche Biografie-Verläufe identifiziert werden, was als Grundlage zur Bildung von einzelnen Biografie-Typen dienen kann. Diese Typologie wird durch die Methode der Clusteranalyse erstellt. Die Sequenzmusteranalyse ist neben der Ereignisdatenanalyse die zentrale Analysemethode in der quantitativen Lebensverlaufs- und Biografieforschung (Sackmann, 2013).

6.2. Sequenzmusteranalyse

Die Sequenzmusteranalyse ist ein exploratives Verfahren mit dem Ziel, komplexe und umfangreiche Datensätze zu reduzieren und bestimmte Auffälligkeiten sichtbar zu machen. Der Fokus in der Arbeit mit Sequenzen ist somit nicht die klassische Hypothesentestung, sondern vor allem die deskriptive Analyse und grafische Aufbereitung der Daten. Der empirische Teil dieser Arbeit baut vor allem auf von Marcel Raab und Emanuela Struffolino entwickelten Materialien und Codes auf (Raab & Struffolino, 2022). Die Datenaufbereitung wurde zum Teil mithilfe von Codes aus der Erstellung des RECOV-Datensatzes von Stefan Vogtenhuber unterstützt. Im Zuge der Analyse und Datenaufbereitung habe ich ChatGPT 4.0 zur Unterstützung bei der Programmierung und zur Erstellung von Tabellen verwendet.

Der erste Schritt einer Sequenzmusteranalyse ist die Definition des Analysesamples. In diesem Fall bezieht sich das Analysesample auf Personen, die ihre Lehre im Jahr 2019 und im Jahr 2016 beendet haben. Da der Aspekt der Jugendarbeitslosigkeit in dieser Arbeit zentral ist, werden nur Personen einbezogen, die zum Zeitpunkt des Endes ihrer Lehrausbildung maximal 30 Jahre alt waren. Da im Datensatz keine Daten zum Lehrabschluss in Form der Absolvierung der Lehrabschlussprüfung vorhanden sind, wurden Personen ausgewählt, deren Lehre mindestens zwei Jahre gedauert hat. Grund dafür ist, dass die Lehre durch Vorausbildungen auf bis zu einem Jahr verkürzt werden kann.

Im nächsten Schritt erfolgt die Festlegung eines „Alphabets“ der verschiedenen Arbeitsmarktstatus, die sequenziell untersucht werden. Prinzipiell versteht man darunter eine kategorische Einteilung, nach der die Sequenzen bestimmt werden (Raab & Struffolino, 2022). Die Sequenzabfolge beginnt mit dem Lehrabschluss. Die Einteilung der Daten kann man sich für beide Kohorten wie in Tabelle 1 vorstellen:

Tabelle 1: Beispiel für Datenformat

	Ende der Lehre =t ₀	Monat 1 = t ₁	Monat 2 =t ₂	Monat 3 =t ₃	...	3 Jahre nach Ende Lehre =t ₃₆
Person 1	Lehre	Erw_n	Erw_n	Erw_n	...	Erw_n
Person 2	Lehre	Erw_n	Erw_n	Kurzarbeit		arbeitslos
...	...	...	...	...	...	...
Person n	Lehre	arbeitslos	arbeitslos	Kurzarbeit	...	Erw_p

Erw_n= Erwerbstätigkeit im Normalarbeitsverhältnis, erw_p= Erwerbstätig im Niedriglohnsektor/Teilzeit.

Grundlegende Begriffe:

In der Arbeit mit Sequenzen wird zwischen den Begriffen Status, Episode und Sequenz unterschieden:

Status: Bezeichnet den monatlichen Arbeitsmarktstatus.

Episode: Ist eine Abfolge von mehreren gleichen Status. Beispielsweise ist die Arbeitslosigkeitsepisode von Person n in der obenstehenden Tabelle 2 Monate lang.

Sequenz: Ist in diesem Fall die gesamte Auflistung des Erwerbsverlaufs. Beispielsweise beginnt die Sequenz von Person 1 mit dem Ende der Lehre und endet drei Jahre nach dem Lehrabschluss.

Sequenzen können in unterschiedliche Formate gegliedert werden. Wenn alle Status einzeln wie in der obenstehenden Tabelle aufgelistet sind, sind Sequenzen im state sequence Format (STS-Format) gegliedert. Um eine bessere Übersicht zu bekommen, werden Sequenzen oftmals in Episoden zusammengefasst. Diese würden im Fall von Person n wie folgt gegliedert werden: Lehre,

arbeitslos, Kurzarbeit, (...) erwerbstätig (Niedriglohn/Teilzeit). In diesem Fall sind die Sequenzen im distinct-successive-states sequence Format (DSS-Format) gegliedert. Ein weiteres Format wäre das state-permanence-sequence-Format (SPS-Format), welches ähnlich wie das DSS-Format aufgebaut ist, zusätzlich wird die Episodendauer aufgelistet. Sequenzen im SPS-Format kann man sich wie folgt vorstellen: Lehre (1), Arbeitslos (2), Kurzarbeit (1) (...) erwerbstätig (Niedriglohn/Teilzeit) (1) (Raab & Struffolino 2022, S. 10).

6.3. Clusteranalyse

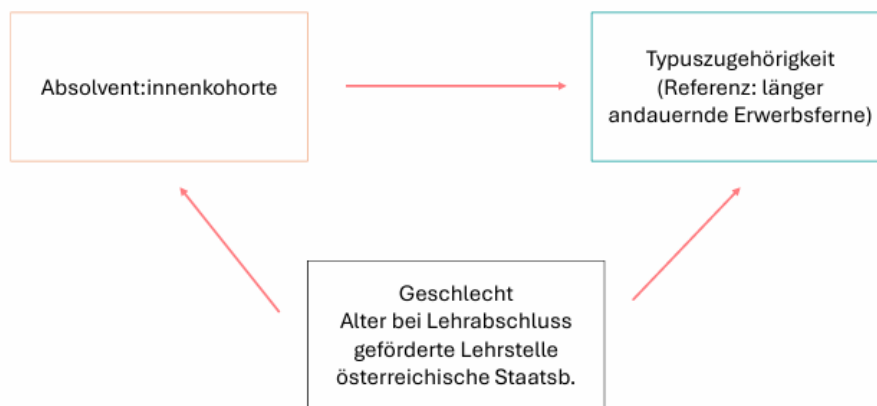
Das Ziel der Auswertung mittels Clusteranalyse ist es, eine Typologie von verschiedenen Erwerbsverläufen zu erstellen. Der erste Schritt zur Clusteranalyse ist die Erstellung einer Dissimilationsmatrix. Diese wird durch das Optimal-Matching-Verfahren generiert. Optimal-Matching ist die zentrale Methode in der Sequenzmusteranalyse, um ähnliche Erwerbsverläufe zu identifizieren. Deswegen wurde in dieser Arbeit ebenfalls mit der Methode des Optimal-Matchings gearbeitet. In dem Verfahren werden alle Sequenzen miteinander verglichen und für jeden abweichenden Status sogenannte „substitution costs“ vergeben. Je höher diese „substitution costs“ sind, desto unähnlicher sind sich die Erwerbsverläufe. Diese Substitutionskosten und Indelkosten müssen ebenfalls spezifiziert werden und werden je nach Forschungsinteresse abgestimmt. In dieser Arbeit wurden die Indel-Kosten auf 1 und die Substitutionskosten ebenfalls auf 1 festgelegt (Raab & Struffolino, 2022, S. 52ff). Optimal-Matching ist zwar die weit verbreitetste Methode zur Erstellung der Dissimilations-Matrizen, stößt jedoch immer wieder auf Kritik. Das Verfahren wurde für die Analyse von DNA-Sequenzen entwickelt. Dementsprechend werden alle Übergangskosten in der Programmierung als gleichwertig gesehen. Ein Übertritt von „Erwerbstätigkeit im Normalarbeitsverhältnis“ in „Arbeitslosigkeit“ kann jedoch in der Realität nicht gleichwertig gesehen werden mit einem Übertritt vom Normalarbeitsverhältnis in eine Teilzeitbeschäftigung (Raab & Struffolino, 2022, S. 61). Die Reihenfolge der Übertritte wird ebenfalls als gleichwertig gesehen. In dieser Arbeit ist somit ein Übertritt vom Normalarbeitsverhältnis in Arbeitslosigkeit gleichwertig mit einem Übertritt von der Arbeitslosigkeit ins Normalarbeitsverhältnis. Ebenso wird angenommen, dass ein Übertritt am Anfang der Sequenz als gleichwertig zu sehen ist wie ein Übertritt am Ende der Sequenz. Wenn beispielsweise Lebensverläufe statt Erwerbsverläufe untersucht werden, würde somit der Übertritt zur Mutterschaft im Alter von 16 und 35 Jahren als gleichwertig gesehen werden. Um diese Schwächen

auszugleichen, wurden neben Optimal-Matching weitere Verfahren zur Erstellung von Dissimilationsmatrizen entwickelt, die es ermöglichen, die Matrizen selbst zu programmieren. Dabei werden theoriegeleitet eigene Indel- und Substitutionskosten vergeben (ebd., S. 64).

6.4. Multinomiale logistische Regression

Im Zuge der Sequenzmusteranalyse kann im letzten Schritt ein Modell mit den extrahierten Clusterlösungen berechnet werden. Ziel dieser Berechnung ist es für diese Arbeit, zu testen, ob die Kohortenzugehörigkeit tatsächlich einen Einfluss auf die Typuszugehörigkeit hat. Dabei wird auf eine Konfundierung der Drittvariablen kontrolliert. Im vorliegenden Modell wird die Kohortenzugehörigkeit auf das Geschlecht, das Alter beim Lehrabschluss, die österreichische Staatsbürgerschaft und einen vom AMS geförderten Lehrabschluss kontrolliert. In Abbildung 1 wird der Modellaufbau mittels eines „Directed Acyclic Graph“ (DAG) grafisch dargestellt. Ein Output mit den Logit-Koeffizienten und Standardfehlern des Modells ist als Tabelle 22 im Anhang abgebildet.

Abbildung 1: Modellaufbau multinomiale logistische Regression (DAG)



Abhängige Variable: Typuszugehörigkeit aus 7-Clusterlösung (Referenz: länger andauernde Erwerbsferne)

Unabhängige Variable: Kohortenzugehörigkeit

Drittvariablen: Geschlecht, Alter bei Lehrabschluss, AMS geförderte Lehrstelle (ÜBA), österreichische Staatsbürgerschaft

7. Daten

Im folgenden Kapitel werden die grundlegenden Daten, die Datenaufbereitung und die verwendeten Variablen dieser Arbeit dargestellt. Dabei wird zuerst auf österreichische Registerdaten eingegangen und im Anschluss wird der verwendete Datensatz RECOV dargestellt, der auf diesen Registerdaten basiert. Daraufgehend wird ein Überblick über die Stichprobe gegeben. Zusätzlich wird im letzten Abschnitt ein Überblick über alle verwendeten Variablen gegeben. Es wird die Datenaufbereitung der abhängigen Variable „Typuszugehörigkeit“ erläutert und die Stichprobenzusammensetzung nach den beiden Analysekohorten dargestellt.

7.1. Österreichische Sozialversicherungs- und Arbeitsmarktdaten

Innerhalb der Arbeitsmarktdatenbank (AMDB) werden Rohdaten aus dem Dachverband der Sozialversicherungsträger und dem Arbeitsmarktservice gesammelt. Diese Daten umfassen unter anderem Informationen über Erwerbs- und Arbeitslosigkeitsepisoden. Die in der AMDB gesammelten Daten sind personenbezogen und pseudonymisiert - es sind somit keine direkten Rückschlüsse auf die Identität der Personen möglich. Für Forschungszwecke werden diese Daten ausgewählten Personen und Institutionen zur Verfügung gestellt. Die AMDB wird vom Arbeitsmarktservice Österreich und dem Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Pflege finanziert und vom AMS betrieben (AMS Österreich, 2026).

Registerdaten entstehen in behördlichen Verwaltungsprozessen wie beispielsweise bei der Anmeldung bei der Sozialversicherung. Da Registerdaten im Gegensatz zu Umfragedaten nicht für die wissenschaftliche Analyse konzipiert sind, ist die Auswahl an Variablen sehr begrenzt (WUG, 2020). Beispielsweise wird das Bildungsniveau der Personen erst amtlich erhoben, sobald sich Personen beim AMS als arbeitslos registriert haben.

7.2. RECOV Datensatz

Als Datengrundlage dieser Arbeit dient der Datensatz RECOV. Dabei handelt es sich um für Erwerbsverläufe aufbereitete Registerdaten aus verschiedenen Tabellen des Dachverbands der

österreichischen Sozialversicherung sowie Daten aus der Arbeitsmarktdatenbank des Arbeitsmarktservice Österreichs. Im Zuge des Projekts wurden drei verschiedene Datensätze generiert. Im ersten Datensatz sind unter anderem soziodemografische Merkmale, Jahreseinkommen sowie der monatliche Arbeitsmarktstatus im Zeitraum von 2019 bis 2022 enthalten. Im zweiten Datensatz sind personenbezogene Arbeitsmarktepisoden im Zeitraum von 2016 bis 2023 enthalten. Dabei wird jede Episode einer Person in einer Zeile dargestellt. Insgesamt enthält dieser Datensatz 2.227.560 Arbeitsmarktepisoden. Im dritten Datensatz finden sich Betriebsdaten wie beispielsweise das durchschnittliche Gehalt pro beschäftigter Person, Frauen- und Ausländer:innenanteil im Betrieb und die Anzahl an geringfügig Beschäftigten. Es besteht die Möglichkeit, alle Datensätze miteinander zu verknüpfen (Vogtenhuber et al., 2021, S. 8).

7.3. Stichprobe

Der RECOV-Datensatz basiert auf einer 5%-Zufallsstichprobe der in Österreich tätigen Erwerbsbevölkerung im Alter von 15 bis 64 Jahren und umfasst auch in Österreich tätige Arbeitskräfte mit ausländischem Wohnsitz ($n=309.019$) (Vogtenhuber et al., 2021, S. 3). Für die Analyse wurde der Episodendatensatz mit dem Erwerbsverlaufsdatsatz verknüpft und für die Arbeit im Sequenzformat aufbereitet. Durch die Arbeit mit Registerdaten wird trotz 5%-Zufallsstichprobe eine ausreichend hohe Fallzahl für die Untersuchung ermöglicht. Weiters kommt es nicht wie bei in Umfragen erhobenen Panel-Daten zu Ausfällen an Panelteilnehmer:innen, der sog. Panel-Attrition (Schnell, 2019, S. 331).

Die Stichprobe wurde auf Personen, die im Jahr 2019 eine Lehre beendet haben, gefiltert ($n=1721$). Als Vergleichsgruppe dienen Personen, die im Jahr 2016 eine Lehre beendet haben ($n=1724$). Beide Gruppen werden auf das Alter von 15 bis 30 Jahren beschränkt. Da im Untersuchungsdatensatz keine Daten zur Absolvierung der Lehrabschlussprüfung vorhanden sind, kann ich nicht davon ausgehen, dass wirklich nur Personen mit einer absolvierten Lehrabschlussprüfung in die Analyse miteinbezogen werden. Es erfolgte eine Annäherung durch die Dauer der Lehrepisoden. Dabei wurden Personen ins Analysesample miteinbezogen, die mehr als 2 Jahre in der Lehrausbildung tätig waren. Die Entscheidung auf 2 Jahre ist darauf zurückzuführen, dass die Lehrzeit in Österreich zwischen 2 und 4 Jahren variiert und aufgrund von schulischer Vorerfahrung oder bereits abgeschlossenen Lehrausbildungen die Lehrzeit auf bis zu einem Jahr verkürzt werden kann (BMW, 2019, S. 10).

2025). Da der vorwiegende Teil der Lehrausbildung drei Jahre dauert, kann mit einer Mindestepisodendauer von 2 Jahren davon ausgegangen werden, dass auch Personen mit verkürzter Lehrdauer im Analysesample integriert sein können. Die **2019er-Kohorte** wird auf **1409 Fälle** beschränkt und die **2016er-Kohorte** auf **1492 Personen**. Die Analyse-Stichprobe umfasst somit **insgesamt 2901 Personen**.

7.4. Variablen

Im folgenden Kapitel wird die Datenaufbereitung sämtlicher für diese Arbeit relevanten Variablen beschrieben. Begonnen wird mit dem Arbeitsmarktstatus, dessen Datenaufbereitung am umfangreichsten war. Auf Basis des Arbeitsmarktstatus wurde die abhängige Variable „Typuszugehörigkeit“ anhand der Clusteranalyse im Zuge der Sequenzmusteranalyse gebildet. Anschließend wird die Aufbereitung der Kontrollvariablen im multinomialen logistischen Modell beschrieben. Hierbei handelt es sich um die Kohorten-Zugehörigkeit, das Alter zum Lehrabschluss, die österreichische Staatsbürgerschaft, die überbetriebliche Lehrausbildung und das Geschlecht.

7.4.1. Arbeitsmarktstatus (Alphabet)

Im folgenden Abschnitt wird die Datenaufbereitung des Arbeitsmarktstatus beschrieben, aus dem die abhängige Variable „Erwerbsverlaufs-Typuszugehörigkeit“ gebildet wurde. Als Grundlage dienen Tabellen aus der Arbeitsmarktdatenbank (AMDB), in der sämtliche Sozialversicherungsdaten aus dem Dachverband der Sozialversicherungsträger und dem Arbeitsmarktservice gesammelt werden. Diese Tabellen wurden im Projekt RECOV aufbereitet und vereinfacht, da die ursprünglichen Arbeitsmarktstatus in der AMDB in 88 unterschiedliche Status aufgeteilt wurden (Vogtenhuber et al., 2021). Im Datensatz RECOV wurden diese Arbeitsmarktstatus aus dem Dachverband der Sozialversicherungsträger zu folgenden 12 Gruppen zusammengefasst:

1. Arbeiter
2. Angestellte (einschl. Vertragsbedienstete)
3. Beamte
4. Kurzarbeit
5. Sonstige Erwerbstätigkeit (vorwiegend freie Dienstverträge)

6. Lehre in Arbeiterberufen
7. Lehre in Angestelltenberufen
8. Geförderte Lehrausbildung (AMS/SMS)
9. Selbstständige
10. Geringfügig Beschäftigte
11. Arbeitslos
12. Erwerbsfern (einschließlich Meldelücken und Tod)

Diese Zusammenfassung ist sowohl mit Vor- als auch Nachteilen verbunden. Ohne eine Zusammenfassung der Status aus der AMDB wäre eine Analyse zu komplex und zu detailliert. Mit der Zusammenfassung geht allerdings auch ein Informationsverlust einher. Beispielsweise wurden im Status „erwerbsfern“ Personen in Ausbildung mit Personen in Karenz und im Wehrdienst/Zivildienst zusammengefasst. Dadurch war eine Bildung eines NEET-Analysekonzepts (Not in Employment, Education or Training) nicht möglich; dieses wird allerdings in der Forschung über Jugendarbeitslosigkeit oft verwendet. Im Zuge der Datenaufbereitung wurde vorwiegend mit dem R-Package tidyverse gearbeitet, insbesondere mit der Programmiersprache dplyr (Wickham et al., 2019).

Auf Basis der 12 Gruppen aus dem RECOV-Datensatz wurde das Alphabet für diese Arbeit gebildet (siehe Tabelle 2 im Anhang). Die Festlegung eines „Alphabets“ ist ein entscheidender Schritt im Zuge der Sequenzmusteranalyse. Prinzipiell versteht man unter dem Alphabet eine kategorische Einteilung, nach der die Sequenzen bestimmt werden (Raab & Struffolino, 2022). Näheres zum Verfahren der Sequenzmusteranalyse wurde in Kapitel 6.2 auf Seite 45 beschrieben.

In der Kategorie „*Erwerbstätig (Normalarbeitsverhältnis)*“ werden die Arbeitsmarktstatus Arbeiter, Angestellte, Beamte und Selbstständige und sonstige Erwerbstätige zusammengefasst, vorausgesetzt, sie haben ein Einkommen, welches über 60% des Median-Bruttojahreseinkommens aus unselbständiger Beschäftigung (=Niedriglohnschwelle) liegt (Titelbach & Bekhtiar, 2019, S. 9). Die Zuordnung erfolgte anhand der Bildung eines Indikators. Es wurde für jedes Jahr (2016-2022) 60% des Brutto-Medianjahreseinkommens der unselbständigen Beschäftigten berechnet (Statistik Austria, 2025a). Das waren 16230,6 € für 2016; 16527,0 € für 2017; 17075,4 € für 2018; 17674,8 €

für 2019; 18154,2 € für 2020; 18844,2 € für 2021 und 19700,4 € für 2022. Der Indikator hat den Wert 1 angenommen, wenn das Einkommen unterhalb des Schwellenwerts lag.

In die Kategorie „*Erwerbstätig (Niedriglohn/Teilzeit)*“ fallen der Arbeitsmarktstatus „geringfügige Beschäftigung“ sowie Personen, die zwar in den Kategorien Arbeiter, Angestellte, Beamte, Selbständige oder sonstige Erwerbstätige zugeordnet waren, aber unter der Niedriglohnschwelle verdienen. Da aufgrund der fehlenden Informationen zu Arbeitszeit in den österreichischen Registerdaten nicht ausgeschlossen werden kann, dass diese Personen in Teilzeit arbeiten, können auch Personen in einem Teilzeitarbeitsverhältnis in der Kategorie „*Erwerbstätig (Niedriglohn/Teilzeit)*“ enthalten sein. Teilzeitarbeit wird in Österreich vorwiegend von Frauen verrichtet und ist stark lebenslagenabhängig (Statistik Austria, 2025b). Das ist nicht mit einer prekären Beschäftigung im sekundären Arbeitsmarktsegment gleichzusetzen. Durch eine Teilzeitbeschäftigung kommt es zu geringeren Aufstiegschancen, einem geringeren Einkommen und zu einer schlechteren Absicherung gegen Arbeitslosigkeit sowie einer niedrigeren Pension. Aufgrund all dieser Punkte kann eine Teilzeitbeschäftigung nicht mit einer Beschäftigung im Normalarbeitsverhältnis gleichgesehen werden und muss gesondert betrachtet werden (Flecker, 2017, S. 83).

Wenn keine Einkommensdaten für den Status Arbeiter, Angestellte, Beamte oder Selbständige vorhanden sind, werden die Fälle in die Kategorie „*Erwerbstätig (nicht zuordenbar)*“ zusammengefasst. Allerdings scheint diese Kategorie nicht im Alphabet auf, da keine Fälle zu dieser Kategorie zugeordnet wurden.

Zusätzlich wurde der Arbeitsmarktstatus „*erwerbsfern (exkl. Elternkarenz)*“ auf Basis von Daten zu Geburten ausdifferenziert. Wenn eine Geburt im Beobachtungszeitraum von 2019 bis 2022 bzw. 2016 bis 2019 erfolgt ist, werden Personen im Arbeitsmarktstatus „erwerbsfern (exkl. Elternkarenz)“ zum Status „Elternkarenz“ zugeteilt. Da in den österreichischen Sozialversicherungsdaten leider nur Geburten und keine Kinderanzahl erfasst werden, betrifft diese Zuordnung vorwiegend Personen, die in der Sozialversicherung als weiblich registriert wurden.

Der monatliche Arbeitsmarktstatus wurde so ausgewählt, dass der längste Status im Monat als gelisteter Status herangezogen wurde. Die gleiche Logik erfolgte ebenfalls bei der Datenaufbereitung des RECOV-Datensatzes aus der AMDB. Bei mehreren Statusüberschreibungen in einem Monat wurde in der Erstellung des RECOV-Datensatzes der dominante Status zufällig

ausgewählt (Vogtenhuber et al. 2021, S. 5). Durch die Zufallsauswahl ist eine Replikation des Datensatzes jedoch nicht möglich. Besser wäre eine deterministische Prioritätenregel gewesen (z.B. Erwerbstätig>Kurzarbeit>Arbeitslos), um eine Replikation des Datensatzes gewährleisten zu können (Statistik Austria, 2024a, S. 5).

Tabelle 2: Datenaufbereitung Arbeitsmarktstatus

Alphabet Masterarbeit	RECOV
Erwerbstätig (Normalarbeitsverhältnis)	Arbeiter, Angestellte (einschl. Vertragsbedienstete), Beamte, sonstige Erwerbstätigkeit, Selbständige Alle mit Einkommen <i>über</i> 60% des Median Bruttojahreseinkommens aus unselbständiger Beschäftigung (=Niedriglohnschwelle)
Erwerbstätig (Niedriglohnsektor/Teilzeit)	Geringfügig + Arbeiter, Angestellte (einschl. Vertragsbedienstete), Beamte, sonstige Erwerbstätigkeit, Selbständige Alle mit Einkommen <i>unter</i> 60% des Median Bruttojahreseinkommens aus unselbständiger Beschäftigung (=Niedriglohnschwelle)
Lehre	Lehre in Arbeiterberufen, Lehre in Angestelltenberufen, geförderte Lehrausbildung (AMS/SMS)
Arbeitslos	Arbeitslos
Kurzarbeit	Kurzarbeit
Erwerbsfern (exkl. Elternkarenz)	Erwerbsfern ohne Geburt im Beobachtungszeitraum von 2019 bis 2022 bzw. 2016-2019
Elternkarenz	Erwerbsfern und Geburt im Beobachtungszeitraum von 2019 bis 2022 bzw. 2016-2019
Missing	Missing

Aus den aufbereiteten Variablen des Arbeitsmarktstatus wurde in einem weiteren Schritt mittels Sequenzmuster- und Clusteranalyse die abhängige Variable „Typuszugehörigkeit“ gebildet. Dabei wurde vorwiegend mit dem R-Package TraMineR gearbeitet (Gabadinho et al., 2011). Nähere Erklärungen über die Vorgehensweise der Clusteranalyse sind in Kapitel 6.3 beschrieben.

In Tabelle 3 ist die Verteilung der abhängigen Variable „Typuszugehörigkeit“ dargestellt. Mittels Clusteranalyse wurden insgesamt sieben Erwerbsverlaufstypen extrahiert. Im Typus „stabile Erwerbstätigkeit im Normalarbeitsverhältnis“ sind mit knapp 40% die meisten Lehrabsolvent:innen gelandet. Der kleinste Anteil ist beim Typus „länger andauernde Erwerbsferne“, mit insgesamt ca. 5% der untersuchten Fälle. Nähere Darstellungen zur demografischen Zusammensetzung der Erwerbsverlaufstypen sind in Kapitel 8.2.1 dargestellt.

Tabelle 3: Typuszugehörigkeit (Abhängige Variable)

	Häufigkeit	Anteil in %
BH/Zivildienst und Normalarbeitsverh.	488	16.8
Normalarbeit mit Arbeitslosigkeitsepisoden	352	12.1
länger andauernde Erwerbsferne	140	4.8
Niedriglohnsektor/Teilzeit mit Arbeitslosigkeitsep.	171	5.9
Nicht übernommen/schnell gekündigt	455	15.7
stabile Erwerbstätigkeit im Normalarbeitsverh.	1110	38.3
länger andauernde Arbeitslosigkeit	184	6.4
Gesamt	2901	100

Quelle: RECOV, eigene Berechnungen.

In den folgenden zwei Unterkapiteln werden die zentrale unabhängige Variable sowie alle Kontrollvariablen deskriptiv dargestellt, die im späteren multinomialen Logit-Modell miteinbezogen wurden. Es werden jeweils absolute und relative Häufigkeiten aufgelistet. Kontrolliert wurde auf das Alter beim Lehrabschluss, die österreichische Staatsbürgerschaft, die überbetriebliche Lehrausbildung (ÜBA) und das Geschlecht. Im Folgenden wird dargestellt, wie die unabhängige Variable und die Kontrollvariablen aufbereitet wurden.

7.4.2. Zentrale unabhängige Variable

Kohorten-Zugehörigkeit

Die Kohorten-Zugehörigkeit wurde aus dem Datum des Lehrabschlusses und der Lehdauer gebildet. Der Datensatz wurde in einem ersten Schritt über das Datum des Endes der Lehre gefiltert. Liegt das Datum zwischen dem 01.01.2019 und dem 31.12.2019, so wurde ein Analysesample für die Kohorte 2019 erstellt. Das gleiche Vorgehen fand für die Kohorte 2016 statt. Personen mit einer Lehrausbildung von unter 2 Jahren wurden aus der Stichprobe entfernt. Ebenso wurden Personen, die bei ihrem Lehrabschluss über 30 Jahre alt waren, aus dem Analysesample ausgeschlossen. Die beiden gefilterten Analysesamples wurden am Ende der Datenaufbereitung über die Funktion

bind_rows aus dem dplyr Package wieder vereint (Wickham et al., 2019). Das Endergebnis der Aufbereitung ist eine binäre Variable, die den Wert 1 annimmt, wenn die Person ihren Lehrabschluss im Jahr 2019 vollbracht hat. Andernfalls hat die Variable den Wert 0, was bedeutet, dass die Person ihre Lehre im Jahr 2016 abgeschlossen hat. Wie in Tabelle 4 ersichtlich, sind mit 51,4% etwas mehr Personen in der Abschlusskohorte 2016 als in der Abschlusskohorte 2019.

Tabelle 4: Kohorte

	Häufigkeit	Anteil in %
2019	1409	48.6
2016	1492	51.4
Gesamt	2901	100

Quelle: RECOV, eigene Berechnungen.

7.4.3. Kontrollvariablen

Alter bei Lehrabschluss

Das Alter beim Lehrabschluss wurde aus dem Geburtsjahr berechnet. Wie bereits erwähnt, wurden Personen, die zum Zeitpunkt des Lehrabschlusses über 30 Jahre alt waren, aus dem Analysesample ausgeschlossen. Die jüngste Person in der Stichprobe ist 17 Jahre alt und die älteste Person ist 30 Jahre alt. Das Durchschnittsalter liegt bei 19,94 Jahren und der Median liegt bei 20 Jahren. Lehrlinge, die ihre Ausbildung im Alter von 25 bis 30 Jahren absolvieren, sind, wie in Tabelle 5 ersichtlich, eine Ausnahme. In das Modell wurde das Alter als numerische, rational skalierte Variable integriert. Zur vereinfachten Darstellung wurde die Variable in drei Kategorien zusammengefasst.

Tabelle 5: Alter zum Lehrabschluss

	Häufigkeit	Anteil in %
unter 20	1433	49.4
20 bis 24	1374	47.4
25 bis 30	94	3.2
Gesamt	2901	100

Quelle: RECOV, eigene Berechnungen.

Österreichische Staatsbürgerschaft

Die österreichische Staatsbürgerschaft ist ebenfalls eine binär codierte Variable, die den Wert 1 annimmt, sobald eine Person eine österreichische Staatsbürgerschaft hat. In Tabelle 6 ist erkennbar, dass beinahe 80% der Lehrabsolvent:innen über eine solche verfügen. Nähere Angaben zur restlichen Staatsangehörigkeit für beide Analysekohorten sind in Tabelle 9 nach Kohortenzugehörigkeit dargestellt. Der Anteil an Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft ist im Vergleich mit anderen Bildungsabschlüssen bei der Lehre sehr hoch. Die Gründe dafür sind vielseitig. Einerseits herrscht bei Migrant:innen ein großer Drang nach einem Bildungsaufstieg ihrer Kinder, was sich daran äußert, dass Kinder mit Migrationshintergrund öfter höhere Bildungsabschlüsse verfolgen und erzielen (Astleithner et al., 2021; Boztepe et al., 2023, S. 74). Andererseits sind Eltern und Jugendliche, die aus einem anderen Land kommen, mit dem österreichischen Bildungssystem nicht so vertraut und Karrieremöglichkeiten durch eine Lehrausbildung sind weniger bekannt. Ebenso verfügen Jugendliche mit Migrationshintergrund und deren Eltern seltener über ein Netzwerk, von dem sie bei der Lehrstellensuche profitieren könnten (Köpping, 2021).

Tabelle 6: Staatsbürgerschaft Österreich

	Häufigkeit	Anteil in %
ja	2285	78.8
nein	616	21.2
Gesamt	2901	100

Quelle: RECOV, eigene Berechnungen.

Überbetriebliche Lehrausbildung (ÜBA)

Innerhalb der überbetrieblichen Lehrausbildung werden Lehrstellen vom AMS gefördert. Dabei kann entweder gemäß § 30b BAG die Lehre an einem überbetrieblichen Ausbildungsplatz absolviert werden oder gemäß § 8c BAG eine Lehrzeitverlängerung/Teilqualifizierung erzielt werden (Dornmayr, 2023; Lenger et al., 2010). In der Stichprobe dieser Arbeit haben knapp 25% der Absolvent:innen ihre Lehre in einer überbetrieblichen Lehrausbildung gemacht oder eine Lehrzeitverlängerung/Teilqualifizierung bekommen (siehe Tabelle 7). Die im Modell verwendete Variable war binär kodiert und hat den Wert 1 angenommen, sobald eine Person ihre Lehre vom AMS gefördert bekommen hat.

Tabelle 7: Überbetriebliche Lehrausbildung (ÜBA)

	Häufigkeit	Anteil in %
ja	719	24.8
nein	2182	75.2
Gesamt	2901	100

Quelle: RECOV, eigene Berechnungen.

Geschlecht

In Bezug auf das Geschlecht muss angemerkt werden, dass in dieser Stichprobe keine Personen mit dritter Geschlechtsidentität vorhanden sind. Da es sich hierbei um das registrierte Geschlecht bei der Sozialversicherung handelt, können leider keine Rückschlüsse auf die tatsächliche Geschlechtsidentität der Personen gezogen werden. Im Modell wurde die Geschlechtervariable binär rekodiert, sodass sie den Wert 1 angenommen hat, sobald eine Person als weiblich registriert war, und 0, wenn sie als männlich registriert war. Bei der Geschlechterverteilung, in Tabelle 8 dargestellt, zeigt sich, dass zwei Drittel der Lehrabsolvent:innen als männlich registriert sind und nur ein Drittel als weiblich.

Tabelle 8: Geschlecht

	Häufigkeit	Anteil in %
weiblich	984	33.9
männlich	1917	66.1
Gesamt	2901	100

Quelle: RECOV, eigene Berechnungen.

7.4.4. Stichprobenzusammensetzung nach Kohortenzugehörigkeit

In der folgenden Tabelle 9 werden soziodemografische Merkmale wie Geschlecht, Alter zum Lehrabschluss, Staatsbürgerschaft und Migrationshintergrund sowie Bundesland und Region für die beiden Analysekohorten dargestellt. Zusätzlich wird der Anteil an AMS-geförderter Lehre für beide Kohorten dargestellt. Ziel dieser Darstellung ist es, systematische Unterschiede zwischen den beiden Analysekohorten zu erkennen, die Auswirkungen auf die weiterführende Analyse haben können.

Der Anteil der Lehrabsolvent:innen liegt in beiden Kohorten bei einem Drittel Frauen und zwei Dritteln Männer. Auch in Bezug auf das Bundesland, die Region und den Migrationshintergrund gibt

es wenige Unterschiede zwischen den beiden Kohorten. In der Kohorte 2019 ist der Anteil an Nicht-Österreicher:innen um etwa 3 Prozentpunkte höher als in der Kohorte 2016. Lehrabsolvent:innen beider Kohorten haben zum Großteil eine österreichische Staatsbürgerschaft (19: 77%; 16: 80%). Die nächstgrößere Gruppe ist in beiden Gruppen Personen mit Staatsbürgerschaft aus dem Westbalkan (19: 8,5%; 16: 9%) und Personen mit türkischer Staatsbürgerschaft (19: 5%; 16: 6%).

Minimale Unterschiede zwischen den Kohorten sind im Anteil an der vom AMS geförderten Lehre und im Alter der Lehrlinge erkennbar. Hier liegt der Anteil 2019 bei knapp 26%, während dieser 2016 um 2 Prozentpunkte niedriger war (24 %). In der Kohorte 2019 schließen die Lehrlinge ihre Ausbildung etwas später ab als in der Kohorte 2016. Das ist erkennbar am Anteil der 17- bis 19-Jährigen zum Zeitpunkt des Lehrabschlusses, welcher 2019 bei 47% liegt und 2016 noch 52% betrug. Alles in allem gibt es bis auf das Alter kaum Unterschiede in der Zusammensetzung der beiden Kohorten.

Tabelle 9: Zusammensetzung der beiden Analysekohorten (Spaltenprozent)

	2019	2016
Geschlecht¹		
Weiblich	33.4	34.4
Männlich	66.6	65.6
Migrationshintergrund		
Österreichische Staatsbürgerschaft	77.2	80.2
Ausländer:in	12.8	8.5
Einbürgerung	6.2	6.9
Mitversichertes Kind von Migrant:innen	3.8	4.4
Staatsbürgerschaft vor allfälliger Einbürgerung		
Andere	1.3	1.3
EU (ab 2004, ohne Cro)	3.1	2.0
EU13 EWR GBR CH	2.2	0.9
NMO-Maghreb ²	2.3	0.4
Türkei	5.3	6.0
Westbalkan	8.5	9.2
Österreich	77.2	80.2
Bundesland		
Burgenland	2.8	2.7
Kärnten	6.2	7.4
Niederösterreich	18.1	17.5
Oberösterreich	20.8	21.8
Salzburg	8.1	6.0

	2019	2016
Steiermark	14.5	13.7
Tirol	9.3	10.0
Vorarlberg	5.4	7.2
Wien	14.6	13.6
(Missing)	0.2	0.1
Lehre durch AMS gefördert		
Ja	25.8	23.9
Nein	74.2	76.1
Alter im Jahr des Lehrabschlusses		
unter 20	46.8	51.9
20 bis 24	49.0	45.8
25 bis 30	4.3	2.3

¹In dieser Stichprobe sind keine Personen mit dritter Geschlechtsidentität vorhanden. Da es sich hierbei um das registrierte Geschlecht bei der Sozialversicherung handelt, können keine Rückschlüsse auf die tatsächliche Geschlechtsidentität der Personen gezogen werden.

²NMO-Maghreb = Afghanistan, Ägypten, Algerien, Bahrein, Irak, Iran, Israel, Jemen, Jordanien, Katar, Kuwait, Libanon, Libyen, Marokko, Mauretanien, Oman, Pakistan, Palaestina/Westjordanland-Gaza, Sahara, Demokr. Arab. Republik, Saudi Arabien, Syrien, Tunesien, Vereinigte Arabische Emirate

Quelle: RECOV, eigene Berechnungen.

8. Ergebnisdarstellung

Im folgenden Teil werden die Ergebnisse aus der Sequenzmusteranalyse nach den zwei verschiedenen Analysekohorten dargestellt. Im ersten Teil werden deskriptive Beschreibungen der beiden Kohorten dargestellt und miteinander verglichen. Der Fokus liegt hier auf einer genauen Analyse der Statusverteilung und des Wechsels zwischen unterschiedlichen Episoden. Im zweiten Teil werden die Ergebnisse der Clusteranalyse beschrieben. Das Ziel der Clusteranalyse ist es, eine Typologie der Erwerbsverläufe zu erstellen. Es wird die Darstellung zur Entscheidung für eine geeignete Clusterlösung und die soziodemografische Zusammensetzung der extrahierten Erwerbsverlaufstypen gezeigt. Schlussendlich wird im letzten Teil der Ergebnisdarstellung eine multinomiale logistische Regression berechnet. Ziel dieses Modells ist es, den Einfluss der Abschlusskohorte auf die Erwerbstypen zu testen. Dabei wird eine Drittvariablenkontrolle für Alter, Geschlecht, österreichische Staatsbürgerschaft und einen vom AMS geförderten Lehrabschluss durchgeführt.

8.1. Deskriptive Darstellung

Im folgenden Abschnitt werden sämtliche Sequenzen im Datensatz deskriptiv analysiert und dargestellt. Da es sich bei der Sequenzmusteranalyse um ein deskriptives Verfahren handelt, ist eine genaue deskriptive Analyse der Sequenzen essenziell. Ziel der Analyse ist es, ein möglichst detailliertes Bild über den Datensatz zu bekommen. Begonnen wurde deshalb mit einer Analyse über die Verteilung der Status und Episoden sowie der Auflistung der durchschnittlichen Dauer der einzelnen Status und Episoden.

In der untenstehenden Tabelle 10 ist erkennbar, dass Lehrabsolvent:innen aus der 2019er-Kohorte im Beobachtungszeitraum von drei Jahren im Schnitt 24 Monate in Erwerbstätigkeit im Normalarbeitsverhältnis verbracht haben. Zu beachten ist hierbei allerdings auch die hohe Standardabweichung von ca. 11 Monaten. Der zweitlängste Status ist die Arbeitslosigkeit mit durchschnittlich 4,8 Monaten, mit einer ebenfalls hohen Standardabweichung von 7 Monaten. Erwerbsfern sind Lehrabsolvent:innen im Schnitt 4,3 Monate lang und in Elternkarenz 0,5 Monate. In Bezug auf die relative Verteilung der Status zeigt sich für die Kohorte 2019, dass im Beobachtungszeitraum von drei Jahren 13% der Arbeitsmarktstatus Arbeitslosigkeit ausgemacht

haben und 5% Kurzarbeit. Der häufigste Status war Erwerbstätigkeit im Normalarbeitsverhältnis mit 65%. In der Erwerbstätigkeit im Niedriglohnsektor/Teilzeitarbeit waren nur 4% und Erwerbsfern waren 12% aller untersuchten Status.

Auf den ersten Blick zeigt sich im Vergleich zu 2019 bei der Abschlusskohorte 2016, dass der Arbeitsmarktstatus Kurzarbeit nicht vorhanden ist (siehe Tabelle 10). Weiters unterscheidet sich die durchschnittlich verbrachte Zeit in den jeweiligen Status zwischen den beiden Kohorten. Im Gegensatz zu 2019 wurde in der Kohorte 2016 durchschnittlich mehr Zeit im Arbeitsmarktstatus „erwerbstätig im Normalarbeitsverhältnis“ verbracht (2019: 24 vs. 2016: 26,2 Monate). Die Standardabweichung ist jedoch auch in dieser Kohorte mit einem Wert von 11,2 sehr hoch. Personen in der Kohorte 2016 sind mit durchschnittlich 4,3 Monaten weniger lange arbeitslos als in der 2019er-Kohorte (4,8 Monate). Die durchschnittlich verbrachte Zeit im Status erwerbsfern ist für beide Kohorten mit einem Wert von durchschnittlich 4,3 Monaten gleich. Die Standardabweichung ist in beiden Kohorten ebenfalls beinahe identisch. In Bezug auf die relative Statusverteilung zeigt sich, dass die meisten Status erwerbstätig im Normalarbeitsverhältnis (71%) ausmachen, gefolgt vom Status erwerbsfern (12%) und arbeitslos (12%). Im Vergleich zu 2019 kommt der Arbeitsmarktstatus „arbeitslos“ etwas weniger oft in der Kohorte 2016 vor (2019: 13% vs. 2016: 12%). Ebenso sind in der Kohorte 2016 mehr Status mit „erwerbstätig im Normalarbeitsverhältnis“ vorhanden (2019: 65% vs. 2016: 71%).

Im Mittelwertvergleich ist ersichtlich, dass der Unterschied zwischen den beiden Kohorten nur für den Status „erwerbstätig im Normalarbeitsverhältnis“ und den Status „Kurzarbeit“ signifikant ist. Es kann darauf geschlossen werden, dass Lehrabsolvent:innen mit Abschluss im Jahr 2016 auch in der Grundgesamtheit länger in einem Normalarbeitsverhältnis beschäftigt waren als Absolvent:innen im Jahr 2019. Ebenso kann darauf geschlossen werden, dass Absolvent:innen mit Abschluss im Jahr 2019 länger in Kurzarbeit waren als Absolvent:innen aus dem Jahr 2016.

Tabelle 10: Durchschnittlich verbrachte Zeit in Status und Episoden (Signifikanztest: T-Test)

Status	Zeit in Monaten			
	Kohorte	MW	SD	Rel. Häufigk.
Arbeitslos	2019	4.8	7.1	0.13
	2016	4.3	6.7	0.12
Elternkarenz¹	2019	0.5	3.4	0.01
	2016	0.7	3.7	0.02
Erwerbstätig (Normalarbeit)	2019	24.0***	11.3	0.65
	2016	26.2***	11.2	0.71
Erwerbstätig (Niedriglohn/Teilzeit)	2019	1.6	5.1	0.04
	2016	1.6	5.8	0.04
Erwerbsfern²	2019	4.3	5.4	0.12
	2016	4.3	5.3	0.12
Kurzarbeit	2019	1.7***	3.3	0.05
	2016	0.0***	0.0	0.00
Lehre	2019	0.0	0.1	0.00
	2016	0.0	0.1	0.00
Missing	2019	0.0	0.0	0.00
	2016	0.0	0.0	0.00

¹ gilt nur für Mütter – Zuordnung anhand von Geburten.

² exkl. Elternkarenz.

Signifikanzniveaus (T-Test): *** <0,001; ** <0,01; * <0,05. Getestet wurden die Mittelwertunterschiede der beiden Kohorten.

n=2901

Quelle: RECOV, eigene Berechnungen.

Statuswechsel fanden für die Analysekohorte 2019 im Schnitt 4,1-mal im Beobachtungszeitraum von drei Jahren statt. Im Vergleich dazu fanden im selben Beobachtungszeitraum in der Kohorte

2016 im Schnitt 3,1 Statuswechsel statt (siehe Tabelle 11). Dieser Anstieg ist auf die zusätzlichen Statuswechsel durch Kurzarbeit im Zuge der Pandemie zurückzuführen.

Tabelle 11: Monatliche Granularität - Kohorte 2019 und 2016

Granularität	MW	SD	Granularität	MW	SD
2019	4.1	2.9	2016	3.1	2.7

2019: n=1409, 2016: n=1492

Quelle: RECOV, eigene Berechnungen.

In der untenstehenden Tabelle 12 sind die Wechsel in unterschiedliche Arbeitsmarktepisoden für beide Kohorten aufgelistet. Es werden die Wechsel nach Ende einer Episode in die darauffolgende Episode dargestellt. Besonders spannend sind hier die Wechsel nach dem Ende der Lehrepisode. Hier ist erkennbar, dass Lehrabsolvent:innen, die im Jahr 2019 ihre Lehre beendet haben, zu 47% ein Monat nach dem Ende ihrer Lehrausbildung in Erwerbstätigkeit im Normalarbeitsverhältnis gewechselt sind und zu 40% in die Arbeitslosigkeit. In der Kohorte 2016 ist der Anteil an Personen, die direkt arbeitslos wurden, mit 32% niedriger als in der Kohorte 2019 (40%). Absolvent:innen landeten im Jahr 2016 etwas häufiger als 2019 nach dem Ende ihrer Lehrausbildung direkt in einer Erwerbstätigkeit im Normalarbeitsverhältnis (2019: 47% vs. 2016: 59%) . Es zeigt sich somit, dass knapp die Hälfte der Absolvent:innen aus dem Jahr 2019 trotz wirtschaftlicher Krisenzeiten von ihren Ausbildungsbetrieben übernommen wurde. Im Vergleich zu 2016 sind trotzdem mehr Personen ein Monat nach dem Ende ihrer Lehre arbeitslos.

Weiters zeigt sich bei der Analysekohorte 2019, dass nach einer Arbeitslosigkeitsepisode 57% wieder in Erwerbstätigkeit im Normalarbeitsverhältnis wechseln, 26% gehen über in den Arbeitsmarktstatus erwerbsfern (ohne Elternkarenz) und 15% sind anschließend in Erwerbstätigkeit im Niedriglohnsektor oder in Teilzeitbeschäftigung tätig. Lehrabsolvent:innen in Kurzarbeit wechseln deutlich häufiger wieder in normale Erwerbstätigkeit als arbeitslose Lehrabsolvent:innen (kurz: 89% vs. alos:57%). Nach Ende der Elternkarenz wechselten die Hälfte der Mütter*¹ in die Arbeitslosigkeit, weitere 32% in Erwerbstätigkeit im Niedriglohnsektor/Teilzeitarbeit und 18% in normale Erwerbstätigkeit. Personen, die erwerbsfern waren, landeten zur Hälfte (52%) wieder in

¹ In den Sozialversicherungsdaten aus der Arbeitsmarktdatenbank wurden nur Geburten erfasst und keine Kinderzahl, dementsprechend kann die Elternkarenz nur auf dieser Datengrundlage geschätzt werden und ist dementsprechend nur für weiblich* registrierte Lehrabsolvent:innen verfügbar.

normaler Beschäftigung und zu 38% in Arbeitslosigkeit. Nach dem Ende einer Erwerbstätigkeitsperiode im Normalarbeitsverhältnis werden 38% arbeitslos, 32% sind in Kurzarbeit und 28% sind erwerbsfern. Im Gegensatz zur Erwerbstätigkeit im Normalarbeitsverhältnis werden Personen im Niedriglohnsektor/Teilzeit deutlich häufiger arbeitslos (56%), 24% werden erwerbsfern und 12% arbeiten in Kurzarbeit. Nur 5% wandern direkt von Erwerbstätigkeit im Niedriglohnsektor/Teilzeitarbeit in Erwerbstätigkeit im Normalarbeitsverhältnis.

Im Vergleich zu 2019 zeigen sich bei der Abschlusskohorte 2016 in Bezug auf die Episodenwechsel große Unterschiede zwischen den beiden Untersuchungsgruppen. Nach einer Arbeitslosigkeitsepisode landen in der Kohorte 2016 61% der Personen wieder in Erwerbstätigkeit im Normalarbeitsverhältnis, 12% in Erwerbstätigkeit im Niedriglohnsektor/Teilzeitbeschäftigung und 25% werden erwerbsfern. Im Vergleich zu 2019 landen somit in der Kohorte 2016 mehr Personen nach einer Arbeitslosigkeitsepisode wieder in Erwerbstätigkeit im Normalarbeitsverhältnis (2019: 57% vs. 2016: 61%). Ein weiterer großer Unterschied zwischen den beiden Kohorten ist nach dem Ende einer Erwerbstätigkeitsperiode im Normalarbeitsverhältnis ersichtlich. Hier werden mit 57% etwa ein Drittel mehr Personen arbeitslos als in der Kohorte 2019 (2019: 38% vs. 2016: 57%). Die starke Differenz zwischen den beiden Kohorten ist auf die arbeitsmarktpolitische Maßnahme der Kurzarbeit zurückzuführen. In Bezug auf die Episoden Erwerbstätigkeit im Niedriglohnsektor/Teilzeitarbeit und Erwerbsfern zeigen sich zwischen den beiden Kohorten nur geringe Unterschiede. Anders sieht es nach dem Ende der Elternkarenz aus. Zwei Drittel der Personen in der Kohorte 2016 werden nach dem Ende der Elternkarenz arbeitslos, was deutlich mehr Personen als in der Kohorte 2019 sind (2019: 50% vs. 2016: 68%). In der Kohorte 2019 sind dementsprechend deutlich mehr Personen im Anschluss an ihre Elternkarenz in Erwerbstätigkeit im Niedriglohnsektor oder in Teilzeitbeschäftigung tätig (2019: 32% vs. 2016: 21%). Hier muss allerdings angemerkt werden, dass der Anteil an Personen in Elternkarenz mit 1 bis 2% in beiden Analysegruppen nur sehr gering ist und die Ergebnisse deshalb unter Vorbehalt zu betrachten sind (siehe Tabelle 10).

Tabelle 12: Transitionsmatrix im DSS-Format

Status zu t	Status zu t+1								
	Kohorte	alos	elt_karenz	erw_n	erw_p	erwf	kuaz	lehre	miss
Arbeitslos	2019	0.00	0.01	0.57	0.15	0.26	0.00	0.00	0.00
	2016	0.00	0.02	0.61	0.12	0.25	0.00	0.00	0.00
Elternkarenz¹	2019	0.50	0.00	0.18	0.32	0.00	0.00	0.00	0.00
	2016	0.68	0.00	0.11	0.21	0.00	0.00	0.00	0.00
Erwerbstätig (Normalarbeit)	2019	0.38	0.01	0.00	0.01	0.28	0.32	0.00	0.00
	2016	0.57	0.02	0.00	0.01	0.41	0.00	0.00	0.00
Erwerbstätig (Niedriglohn/Teilzeit)	2019	0.56	0.04	0.05	0.00	0.24	0.12	0.00	0.00
	2016	0.61	0.09	0.07	0.00	0.24	0.00	0.00	0.00
Erwerbsfern²	2019	0.38	0.00	0.52	0.08	0.00	0.01	0.00	0.00
	2016	0.37	0.00	0.58	0.06	0.00	0.00	0.00	0.00
Kurzarbeit	2019	0.02	0.00	0.89	0.05	0.04	0.00	0.00	0.00
	2016	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Lehre	2019	0.40	0.00	0.47	0.07	0.07	0.00	0.00	0.00
	2016	0.32	0.00	0.59	0.05	0.05	0.00	0.00	0.00
Missing	2019	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	2016	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

¹ gilt nur für Mütter – Zuordnung anhand von Geburten.

² exkl. Elternkarenz.

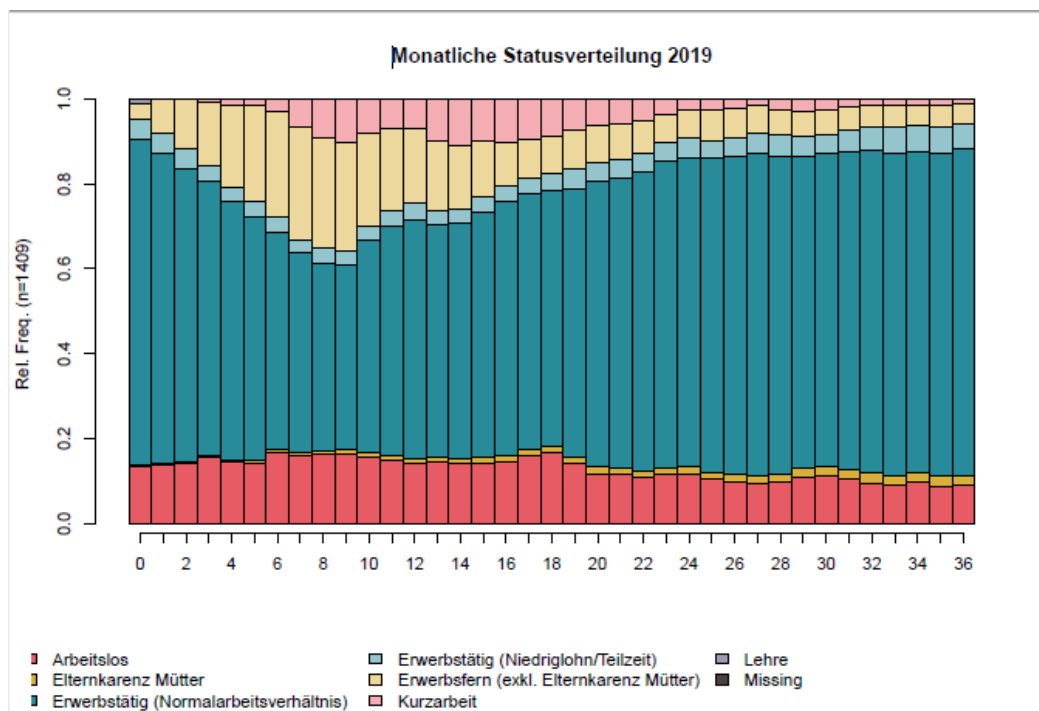
*Abkürzungen: alos= Arbeitslos, elt_karenz= Elternkarenz, erw_n= Erwerbstätig (Normalarbeit), erw_p= Erwerbstätig (Niedriglohn/Teilzeit), erw_f= Erwerbsfern, kuaz= Kurzarbeit, lehre= Lehre, miss = Missing
n=2901

Quelle: RECOV, eigene Berechnungen.

Zu beinahe allen Zeitpunkten waren die Absolvent:innen beider Kohorten mit einer deutlichen Mehrheit in Erwerbstätigkeit im Normalarbeitsverhältnis tätig (bis auf 9 Monate nach der Lehre). Die monatliche Statusverteilung für die Kohorte 2019 ist in der untenstehenden Abbildung 2 grafisch dargestellt. Der Zeitpunkt 0 stellt das Ende der Lehrausbildung dar. Ein Monat nach dem Ende der Lehrausbildung ist der Großteil in Erwerbstätigkeit im Normalarbeitsverhältnis beschäftigt. Bis ungefähr 10 Monate nach dem Ende der Lehre steigt der Anteil an erwerbsfernen Personen. Dieser Anstieg ist vor allem auf die Absolvierung des Grundwehrdiensts bzw. Zivildienst zurückzuführen. Die Verteilung der Arbeitslosigkeit bleibt die ersten 19 Monate konstant und sinkt nach 20 Monaten leicht ab. In dem Zeitraum der Reduktion der Arbeitslosigkeit steigt der Anteil an Personen in Elternkarenz leicht an. Drei Jahre nach Ende der Lehrausbildung ist der überwiegende Teil der Lehrabsolvent:innen erwerbstätig im Normalarbeitsverhältnis.

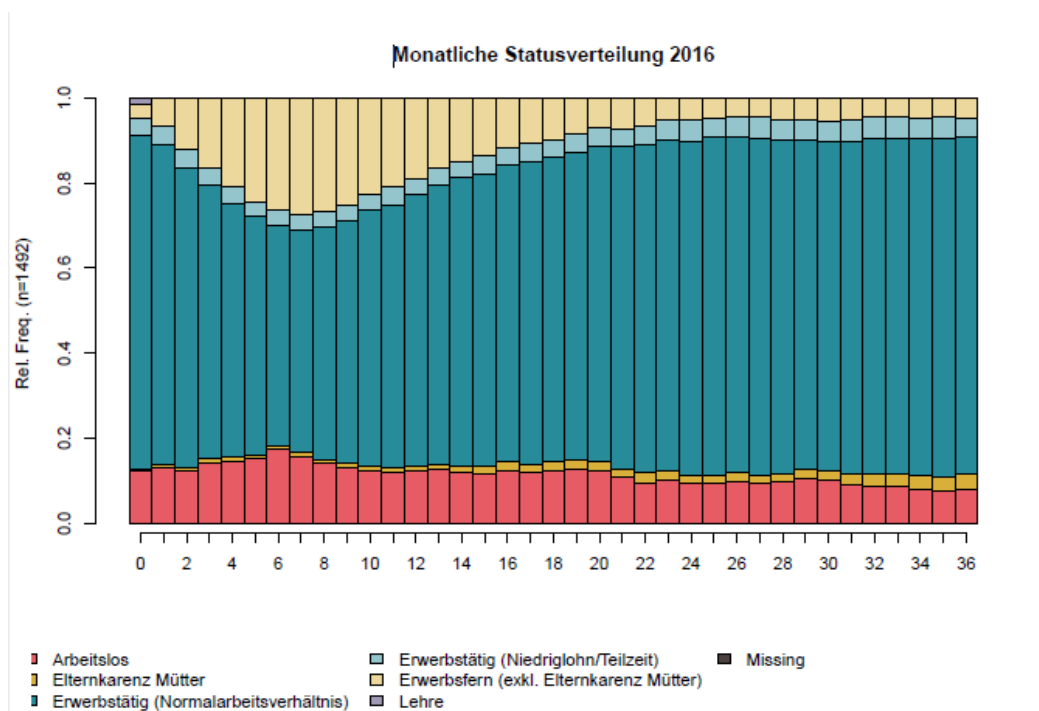
Für die Analysekohorte 2016 ist die grafische Darstellung der monatlichen Arbeitsmarktstatusverteilung in Abbildung 3 ersichtlich. Die generelle Verteilung ähnelt der Verteilung von 2019, mit dem großen Unterschied, dass der Status Kurzarbeit nicht vorhanden ist. Dies spricht für den Erfolg der arbeitsmarktpolitischen Maßnahme Kurzarbeit, da sich die Verteilungen der beiden Kohorten trotz massiver wirtschaftlicher Einschränkungen durch die Schutzmaßnahmen der Pandemie ähneln. Drei Jahre nach Ende der Lehre ist auch in der Analysekohorte 2016 der überwiegende Teil erwerbstätig im Normalarbeitsverhältnis.

Abbildung 2: Monatliche Statusverteilung - Kohorte 2019



Quelle: RECOV, eigene Berechnungen.

Abbildung 3: Monatliche Statusverteilung - Kohorte 2016



Quelle: RECOV, eigene Berechnungen.

In Tabelle 13 ist die genaue Statusverteilung zum Ende der Lehrausbildung (t_0) und in den drei darauffolgenden Jahren für beide Kohorten aufgeführt. Zusätzlich wird die Shannon-Entropie der Statusverteilung aufgelistet. Mit diesem Maß wird die Heterogenität der Statusverteilung gemessen. Bei einer Entropie von 1 hat jeder Status im Alphabet den gleichen Anteil. Bei einer Entropie von 0 ist nur ein einziger Status besetzt. Je höher die Entropie ist, desto heterogener ist somit die Statusverteilung (Raab & Struffolino, 2022, S. 52ff). Die Shannon-Entropie ist mit einem Wert von 0,61 ein Jahr nach Lehrabschluss am höchsten. Hier fand die homogenste Verteilung aller Status der verschiedenen Beobachtungspunkte statt.

Ein Jahr nach dem Lehrabschluss sind in der Kohorte 2019 14% der Personen arbeitslos. Dieser Anteil bleibt im darauffolgenden Jahr konstant auf 14% und liegt drei Jahre nach dem Ende des Lehrabschlusses bei 9%. Der geringste Anteil an Erwerbstätigkeit im Normalarbeitsverhältnis ist ein Jahr nach Lehrabschluss ersichtlich. In diesem Fall wird die Erwerbstätigkeit durch einen hohen Anteil im Status erwerbsfern reduziert, was auf die Absolvierung des Grundwehr- oder Zivildienstes schließen lässt. Drei Jahre nach Ende des Lehrabschlusses sind 77% der Lehrabsolvent:innen erwerbstätig im Normalarbeitsverhältnis und nur 6% erwerbstätig im Niedriglohnsektor/in Teilzeitbeschäftigung. 5% der Personen sind erwerbsfern und 2% in Elternkarenz. Die Arbeitsmarktchancen nach einem Lehrabschluss sind somit trotz Erstplatzierung in Krisenzeiten durchaus vielversprechend.

Drei Jahre nach Ende der Lehrausbildung sind in der Kohorte 2016 8% der Lehrabsolvent:innen arbeitslos und 79% erwerbstätig im Normalarbeitsverhältnis, weiterhin sind 5% erwerbstätig im Niedriglohnsektor/in Teilzeitarbeit. Im Vergleich zur Kohorte 2019 sind um einen Prozentpunkt weniger Personen arbeitslos (2019: 9% vs. 2016: 8%).

Zusätzlich werden Mittelwertvergleiche der Status zu den Zeitpunkten des Lehrabschlusses (t_0), ein Jahr (t_{12}), zwei Jahre (t_{24}) und drei Jahre (t_{36}) mittels T-Tests getestet. Dabei zeigt sich, dass es nur in den Status „Erwerbstätig im Normalarbeitsverhältnis“, „Kurzarbeit“ und „erwerbsfern Elternkarenz“ signifikante Unterschiede zwischen den beiden Kohorten gibt. Ein überraschender Unterschied zeigt sich im Status Elternkarenz. Hier sind Absolventinnen aus dem Jahr 2019 drei Jahre nach Lehrabschluss seltener in Elternkarenz als Absolventinnen aus dem Jahr 2016. Ich gehe davon aus, dass auch in der Grundgesamtheit von Lehrabsolvent:innen aus der Kohorte 2019

Lehrlinge weniger oft ein bis zwei Jahre nach ihrem Abschluss eine Erwerbstätigkeit aufgenommen haben, als es bei Absolvent:innen im Jahr 2016 der Fall war.

Tabelle 13: Statusverteilung zum Ende der Lehre und den drei darauffolgenden Jahren – in Spaltenprozent inkl. Signifikanztest der Anteilswerte (T-Test)

State	Kohorte	0	12	24	36
Arbeitslos	2019	14%	14%	12%	9%
Elternkarenz¹	2019	0%	1%	2%	2% *
Erwerbstätig (Normalarbeit)	2019	76%	56% ***	73% ***	77%
Erwerbstätig (Niedriglohn/Teilzeit)	2019	5%	4%	5%	6%
Erwerbsfern²	2019	4%	18%	7%	5%
Kurzarbeit	2019	0%	7%***	3%***	1%***
Lehre	2019	1%	0%	0%	0%
Missing	2019	0%	0%	0%	0%
Gesamt	2019	100%	100%	100%	100%
Shannon Entropy	2019	0.39	0.61	0.47	0.42
Arbeitslos	2016	12%	13%	9%	8%
Elternkarenz¹	2016	1%	1%	2%	4% *
Erwerbstätig (Normalarbeit)	2016	78%	64% ***	78% ***	79%
Erwerbstätig (Niedriglohn/Teilzeit)	2016	4%	4%	5%	5%
Erwerbsfern²	2016	3%	19%	5%	5%
Kurzarbeit	2016	0%	0% ***	0% ***	0% ***
Lehre	2016	1%	0%	0%	0%
Missing	2016	0%	0%	0%	0%
Gesamt	2016	100%	100%	100%	100%
Shannon Entropy	2016	0.38	0.50	0.38	0.38

Angabe in Monaten

¹ gilt nur für Mütter – Zuordnung anhand von Geburten.

² exkl. Elternkarenz.

Signifikanzniveaus (T-Test für Anteilswerte): *** <0,001; ** <0,01; * <0,05. Getestet wurden die Unterschiede in den Anteilswerten zum Zeitpunkt 0, 12, 24 und 36 zwischen beiden Kohorten.

n=2901

Quelle: RECOV, eigene Berechnungen.

8.2. Ergebnisse der Clusteranalyse

Im folgenden Kapitel werden die Ergebnisse der Clusteranalyse dargestellt. Mittels der Clusteranalyse soll getestet werden, ob typische Erwerbsverläufe der Lehrabsolvent:innen aus beiden Kohorten herausgefunden werden können. Im Zuge dessen konnten sieben Erwerbsverlaufstypen extrahiert werden. Um nähere Informationen über die demografische Zusammensetzung der Typen zu bekommen, wurde in diesem Kapitel für jeden der sieben Typen eine Tabelle mit ausgewählten demografischen Merkmalen erstellt. Hintergrundinformationen zum genauen Vorgehen bei der Clusteranalyse sind in Kapitel 6.3 beschrieben.

Um einen ersten Eindruck von der Verteilung der Sequenzen zu bekommen, wurden in einem ersten Schritt Sequenzindexplots für den gesamten Datensatz und die beiden getrennten Kohorten erstellt. In **Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.** sind alle Sequenzen für die Kohorte 2019 abgebildet. Die Sequenzen für die Kohorte 2016 sind in Abbildung 5 dargestellt. Ein Sequenzindexplot für den gesamten Datensatz ist im Anhang eingefügt (siehe Abbildung 11). Es zeigt sich, wie auch in den vorherigen deskriptiven Analysen, dass die meisten Lehrabsolvent:innen aus der Kohorte 2019 einen geradlinigen Erwerbsverlauf in einer Erwerbstätigkeit im Normalarbeitsverhältnis haben. Dieser wird in einigen Fällen durch 6- bis 9-monatige Episoden im Status erwerbsfern unterbrochen, welche als Grundwehr- oder Zivildienst interpretiert werden können. In etwas weniger als einem Drittel der Sequenzen sind anhaltende oder wiederkehrende Arbeitslosigkeitsepisoden erkennbar. Diese werden im Laufe der Zeit durch Erwerbstätigkeitsepisoden im Normalarbeitsverhältnis ersetzt. Kurzarbeitsepisoden sind im Zeitraum von 6 Monaten bis 1 Jahr nach dem Ende der Lehrausbildung ersichtlich, was mit dem Verlauf der Pandemie einhergeht. Es finden kaum Wechsel von Erwerbstätigkeit im Normalverhältnis in den Niedriglohnsektor statt. Im Vergleich zu den Sequenzen der Kohorte 2019 zeigt sich bei der Betrachtung der Kohorte 2016 ein höherer Anteil am Status Erwerbstätigkeit im Normalarbeitsverhältnis (siehe Abbildung 5)

Abbildung 4: Sequenzindexplot – Analysekohorte 2019

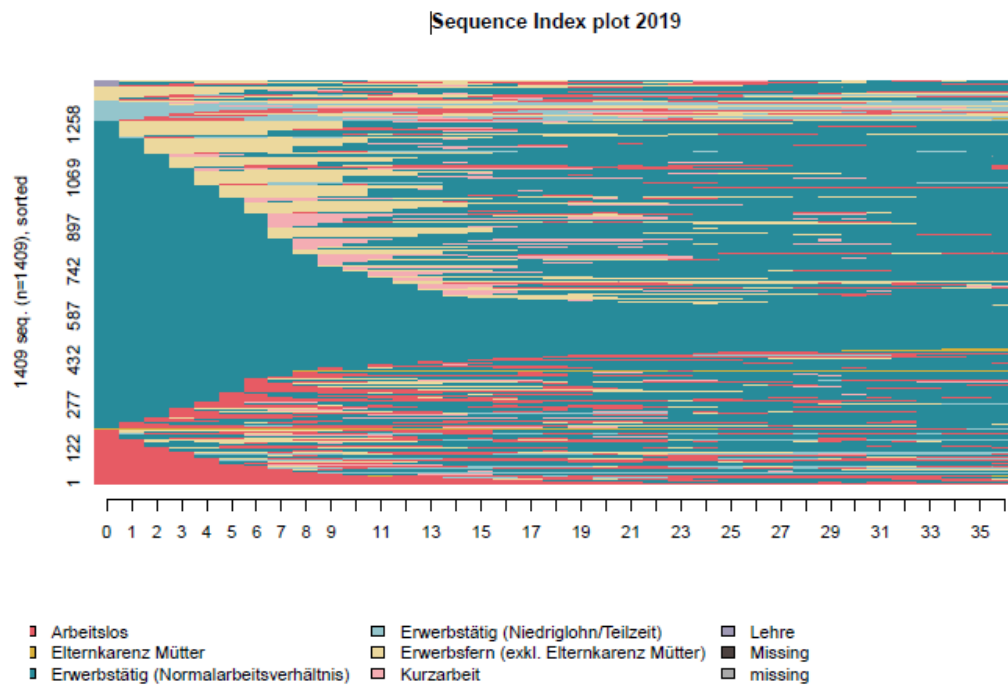
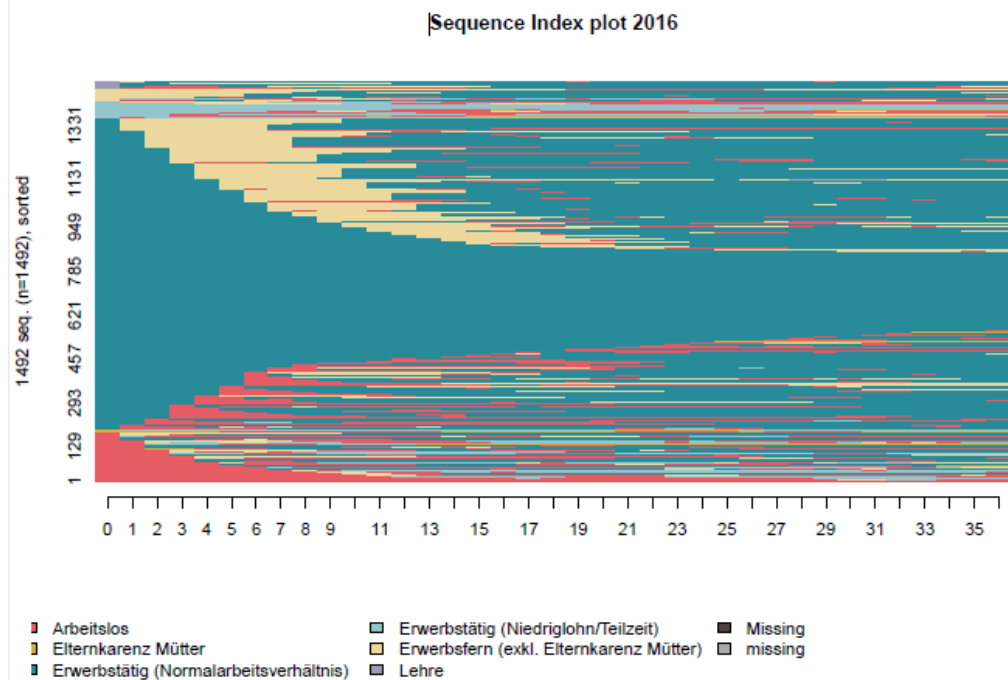


Abbildung 5: Sequenzindexplot – Analysekohorte 2016

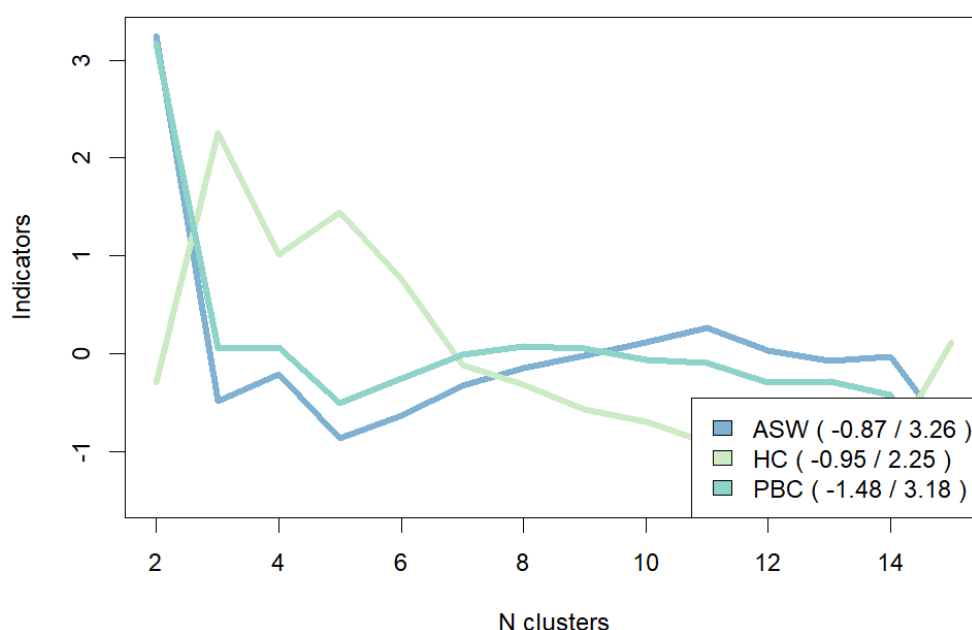


n=2901

Quelle: RECOV, eigene Berechnungen.

Die ideale Anzahl an Clusterlösungen wird anhand mehrerer Indikationen ausgewählt. Anhand dieser Indikatoren werden potenzielle Clusterlösungen näher angesehen, beispielsweise anhand von Sequenzindexplots für die jeweiligen Cluster. Nach den Indikatoren liegt die beste Wahl für eine Clusterlösung entweder bei 2 Clustern, 4 Clustern oder 11 Clustern. Ein hoher ASW-Wert deutet auf eine gute Clusterlösung hin (Raab & Struffolino, 2022, S. 92f). Bei zwei Clustern werden die Erwerbsverläufe in einen Erwerbsverlaufstyp im Normalarbeitsverhältnis und einen anderen Mischtyp gegliedert. In der 4-Clusterlösung werden zwar die für die Forschungsfrage wichtigsten Typen dargestellt, jedoch sind diese für das Ziel dieser Arbeit noch nicht differenziert genug. 11 Cluster wären für die weiterführende Analyse nicht sinnvoll, da sie nicht mehr dem Ziel der Komplexitätsreduktion dienen. Eine alleinige Entscheidung für die Auswahl der geeigneten Clusterlösung kann jedoch nicht nur durch die Indikatoren getroffen werden, es muss auch eine inhaltliche Komponente in die Entscheidungsfindung mit einbezogen werden. Nach inhaltlichen Schlussfolgerungen ist die Entscheidung auf die Wahl einer 7-Clusterlösung gefallen.

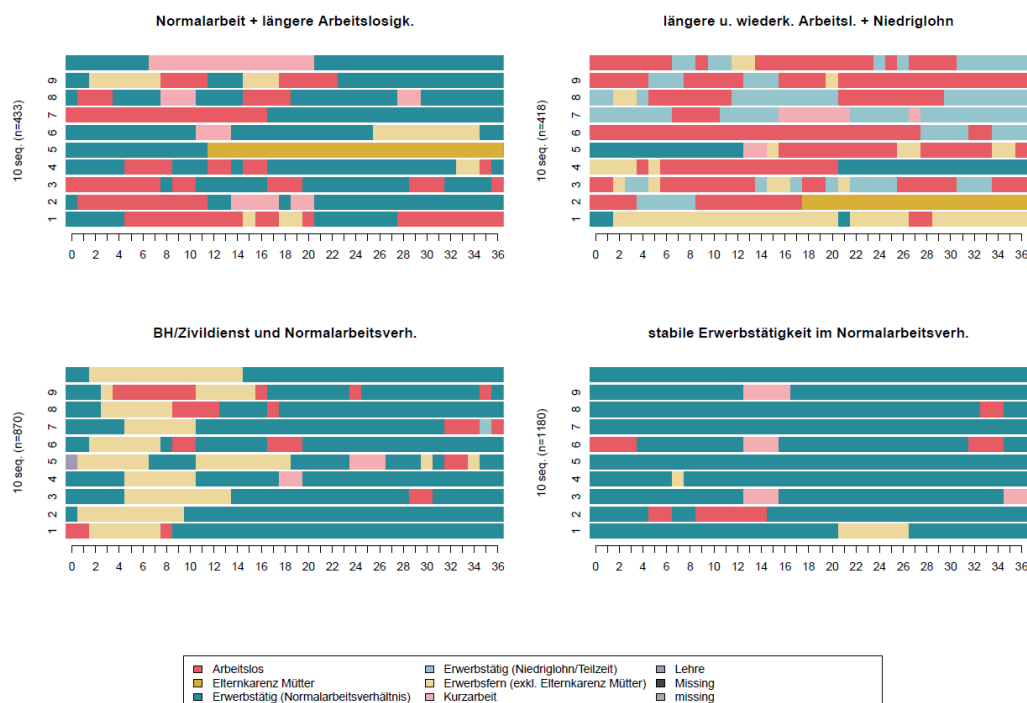
Abbildung 6: Indikatoren für Auswahl der Clusterlösung



Hier wird noch einmal anhand der 4-Clusterlösung verdeutlicht, warum inhaltliche Entscheidungen in der Arbeit mit Sequenzen wichtiger sind als sich alleine an den Clusterindikatoren zu orientieren. In Abbildung 7 werden Erwerbsverlaufstypen nach der 4-Clusterlösung dargestellt. Im Cluster 1 links oben (n=433) werden Fälle zusammengefasst, deren Erwerbsverlauf im Normalarbeitsverhältnis

von länger andauernden und wiederkehrenden Episoden der Arbeitslosigkeit, Kurzarbeit oder Erwerbsferne/Elternkarenz unterbrochen wurde. Im Cluster 2 rechts oben (n=418) sind wenige Episoden im Normalarbeitsverhältnis ersichtlich. Hier werden Personen mit immer wiederkehrenden oder langanhaltenden Arbeitslosigkeits-Episoden klassifiziert. Ebenso fallen Erwerbsverläufe im Niedriglohnsektor/Teilzeitarbeit darunter, welche häufig von wiederkehrenden Arbeitslosigkeitsepisoden durchzogen sind. Cluster 3 (n=870) sind Personen im Normalarbeitsverhältnis, deren Verlauf durch eine kurze Periode im Status erwerbsfern unterbrochen wird, die als Bundesheer/Zivildienst zu interpretieren ist. Im vierten Cluster unten rechts (n=1180) werden die meisten Sequenzen zusammengefasst. Hier handelt es sich um Erwerbsverläufe, die vorwiegend im Normalarbeitsverhältnis sind, mit vereinzelt kurzen Unterbrechungen durch Kurzarbeit. In der 4-Clusterlösung werden somit zwar die wichtigsten Verläufe sinnvoll gegliedert, allerdings fehlt hier meines Erachtens nach ein Typus der langanhaltenden Arbeitslosigkeit. Für die Ziele dieser Arbeit braucht es eine nähere Differenzierung der Erwerbsverläufe in Cluster 1 und 2 (links und rechts oben).

Abbildung 7: Erwerbsverlaufstypen nach 4-Clusterlösung



n=2901

Quelle: RECOV, eigene Berechnungen.

Abbildung 8 zeigt die Erwerbsverlaufstypen nach der 7-Clusterlösung. In Cluster 1 (n=488) sind, wie in der 4-Clusterlösung, ebenfalls Personen enthalten, die kurz nach Lehrabschluss ihren Zivil-/Grundwehrdienst ablegen und anschließend einen geradlinigen Erwerbsverlauf im Normalarbeitsverhältnis haben. In Cluster 2 (n=352) werden Erwerbsverläufe im Normalarbeitsverhältnis, die durch Arbeitslosigkeitsepisoden unterbrochen werden, klassifiziert. Cluster 3 (n=140) enthält Personen, die über einen längeren Zeitraum erwerbsfern sind und die Erwerbsferne durch Arbeitslosigkeitsepisoden unterbrochen wird. In Cluster 4 (n=171) sind Personen klassifiziert, die im Niedriglohnsektor oder in Teilzeit arbeiten und deren Erwerbsverlauf immer wieder durch Arbeitslosigkeits-/Kurzarbeitsepisoden und Elternkarenz unterbrochen wurde. Die Personen in Cluster 5 (n=455) sind vorwiegend im Normalarbeitsverhältnis beschäftigt, zeigen längere Episoden, in denen sie erwerbsfern sind, und es kommt zu kurzen Unterbrechungen in Arbeitslosigkeit oder Kurzarbeit. Diese Muster deuten darauf hin, dass die Personen gefragte Fachkräfte sind, aber nicht so einen einfachen Übertritt hatten wie die Absolvent:innen in Cluster 1 und Cluster 6. Die kurzen Arbeitslosigkeitsepisoden im Anschluss an die erwerbsfernen Episoden deuten darauf hin, dass die Personen nach dem Absolvieren des Grundwehr-/Zivildiensts kurzfristig nach einer neuen Beschäftigung suchen mussten, aber sehr schnell fündig geworden sind. Eine weitere Erklärung für diese Verteilung könnte pandemiebedingtes kurzfristiges Ausscheiden aus dem Betrieb sein. In Cluster 6 (n=1110) fallen stabile Erwerbsverläufe im Normalarbeitsverhältnis, die entweder gar nicht oder nur durch kurze Phasen der Kurzarbeit oder Arbeitslosigkeit unterbrochen wurden. Im Cluster 7 (n=185) sind Personen, die nach ihrem Lehrabschluss in länger andauernder Arbeitslosigkeit gelandet sind.

Abbildung 8: Erwerbsverlaufstypen nach 7-Clusterlösung



n=2901

Quelle: RECOV, eigene Berechnungen.

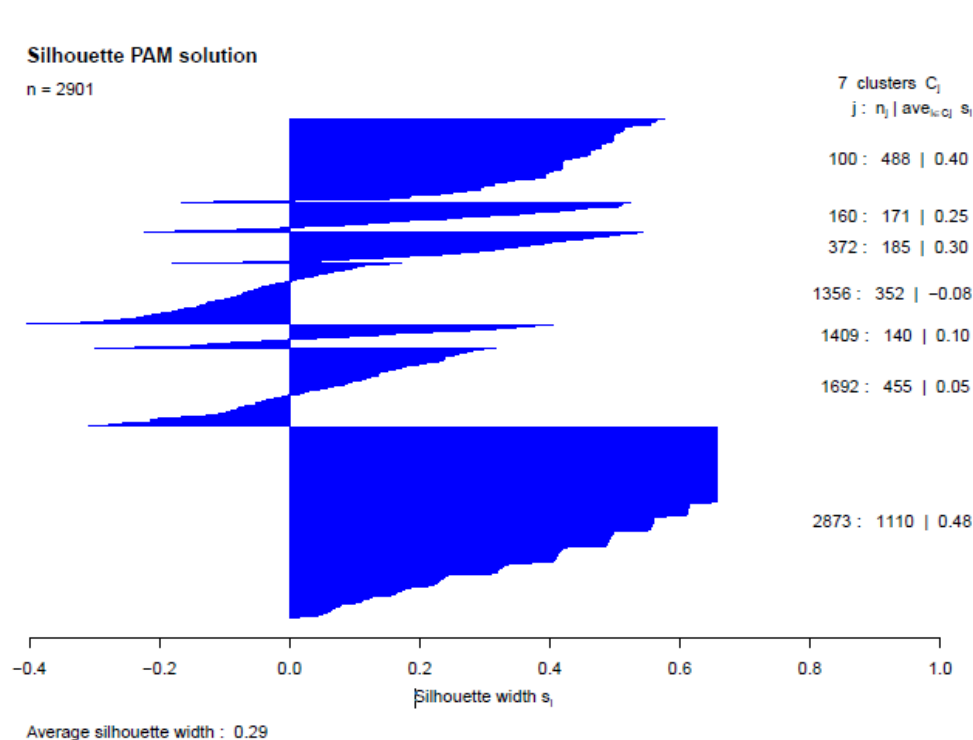
Ein weiteres Gütekriterium für eine gute Clusterlösung ist eine Abbildung der Silhouette der Partitioning Around Medoids (PAM)-Methode. Hier wird die Homogenität der Fälle dargestellt, die jeweils einem Cluster zugeordnet wurden. Die untenstehende Abbildung 9 ist wie folgt zu interpretieren: Je mehr Fälle in einem Cluster in den negativen Bereich ausschlagen, desto mehr weichen die geclusterten Sequenzen von der ursprünglichen Sequenz ab, die als Basis für die Berechnung der Dissimilationsmatrix dient. Die höchste Homogenität zeigt sich in den Typen „stabile Erwerbstätigkeit“, „BH/Zivildienst und Normalarbeitsverhältnis“, „Niedriglohnsektor mit Arbeitslosigkeitsepisoden“ und „länger andauernde Arbeitslosigkeit“.

Die Auflistung rechts neben der Grafik zeigt zentrale Indikatoren für die Güte der Clusterlösung an. Die Nummern rechts vor dem Doppelpunkt sind die Identifikationsnummern der Sequenz, nach der die Dissimilationsmatrix berechnet wurde. Anschließend wird die Anzahl der Fälle im Cluster aufgelistet und in der Legende rechts nach dem Symbol „|“ wird die durchschnittliche Silhouette für die jeweiligen Cluster abgebildet. Je höher diese Nummer ist, desto ähnlicher sind die Sequenzen, die dem Cluster zugeordnet wurden. Ein negativer Wert (wie im Cluster 2 – 1365:

Normalarbeit mit Arbeitslosigkeitsepisoden) deutet auf einen sehr ungenauen und heterogenen Cluster hin (Raab und Struffolino, 2022, 100f). Zur besseren Übersicht werden die Typen mit den jeweiligen Identifikationsnummern aufgelistet:

- 100: BH/Zivildienst und Normalarbeitsverhältnis
- 160: Niedriglohnsektor mit Arbeitslosigkeitsepisoden
- 372: Länger andauernde Arbeitslosigkeit
- 1356: Normalarbeit mit Arbeitslosigkeitsepisoden
- 1409: Länger andauernde Erwerbsferne
- 1692: Nicht übernommen/schnell gekündigt
- 2873: stabile Erwerbstätigkeit im Normalarbeitsverhältnis

Abbildung 9: Silhouette PAM Solution – 7 Clusterlösung



8.2.1. Soziodemografische Verteilung der Erwerbsverlaufstypen

Im folgenden Abschnitt wird die soziodemografische Verteilung von allen sieben extrahierten Clusterlösungen dargestellt. Untersucht werden die Kohortenzugehörigkeit, das Geschlecht, das Alter beim Lehrabschluss, die österreichische Staatsbürgerschaft und ob eine überbetriebliche

Lehrausbildung gemacht wurde. Ziel ist es, durch diese Analyse herauszufinden, welche Personen einen erfolgreichen Arbeitsmarkteinstieg geschafft haben, bei welchen Personen es Schwierigkeiten gab und wo es weitere Förderungen bedarf. Ebenso kann anhand dieser Analysen festgestellt werden, ob es Unterschiede in den Erwerbsverläufen zwischen den beiden Kohorten gibt.

Im ersten Cluster „Bundesheer/Zivildienst und Normalarbeitsverhältnis“ sind vorwiegend männliche Lehrlinge mit österreichischer Staatsbürgerschaft enthalten (siehe Tabelle 14). Der Typus zeichnet sich durch einen geradlinigen Erwerbsverlauf im Normalarbeitsverhältnis aus, mit einer kurzen Unterbrechung im Status erwerbsfern, wenn der Grundwehr-/Zivildienst absolviert wird. Mit 488 Fällen kommt dieser Typus am zweithäufigsten vor. Die Absolvent:innen in diesem Cluster sind etwas jünger als in anderen Clustern. Zusätzlich ist der Anteil an Personen mit betrieblicher Lehrausbildung mit knapp 90% sehr hoch. Interessant ist in diesem Typus, dass fast zwei Drittel der Lehrlinge ihre Ausbildung im Jahr 2016 abgeschlossen haben. Bei männlichen Lehrabsolvent:innen mit österreichischer Staatsbürgerschaft aus der Kohorte 2019 ist dieser idealtypische Erwerbsverlauf mit Absolvierung des Bundesheers und anschließendem Berufsbeginn somit seltener passiert.

Tabelle 14: Soziodemografische Verteilung Cluster 1: Bundesheer/Zivildienst und Normalarbeitsverhältnis

	Häufigkeit	Anteil in %
Gesamt:	488	100
Kohorte:		
2019	190	38.9
2016	298	61.1
Geschlecht:		
weiblich	13	2.7
männlich	475	97.3
Alter Lehrabschluss:		
unter 20	235	48.2
20 bis 24	253	51.8
25 bis 30	0	0
Staatsbürgerschaft Österreich:		
ja	441	90.4
nein	47	9.6
AMS geförderte Lehre:		
ja	51	10.5
nein	437	89.5

Quelle: RECOV, eigene Berechnungen.

In Tabelle 15 ist die Verteilung des zweiten Clusters „Normalarbeit mit Arbeitslosigkeitsepisoden“ dargestellt. Wenn man sich die generelle Geschlechterverteilung in der Stichprobe vor Augen führt (2/3 männlich, 1/3 weiblich), ist ersichtlich, dass mit einem Frauenanteil von 45% weibliche Absolvent:innen in diesem Typ überrepräsentiert sind. In diesem Typus sind ebenfalls mit knapp 65% vermehrt Absolvent:innen aus der Kohorte 2019 vertreten. Weiters sind in diesem Typus jeweils ca. zwei Drittel der Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft und betrieblicher Lehrausbildung vertreten. In Bezug auf die generelle Stichprobenzusammensetzung sind jedoch der Anteil an Personen mit überbetrieblicher Lehrausbildung und der Anteil an Personen ohne österreichische Staatsbürgerschaft in diesem Typus leicht höher als in der gesamten Stichprobe. Dieser Typus macht mit 352 Fällen ca. 12% aller analysierten Sequenzen aus (siehe Tabelle 3).

Tabelle 15: Soziodemografische Verteilung Cluster 2: Normalarbeit mit Arbeitslosigkeitsepisoden

	Häufigkeit	Anteil in %
Gesamt:	352	100
Kohorte:		
2019	228	64.8
2016	124	35.2
Geschlecht:		
weiblich	158	44.9
männlich	194	55.1
Alter Lehrabschluss:		
unter 20	157	44.6
20 bis 24	178	50.6
25 bis 30	17	4.8
Staatsbürgerschaft Österreich:		
ja	224	63.6
nein	128	36.4
AMS geförderte Lehre:		
ja	131	37.2
nein	221	62.8

Quelle: RECOV, eigene Berechnungen.

In Cluster 3 „länger andauernde Erwerbsferne“ sind etwas mehr Personen aus der Abschlusskohorte 2019 vorhanden (siehe Tabelle 16). Die restliche Verteilung im Typ orientiert sich grob an der generellen Verteilung im Analysesample. In diesen Typ fallen mit nur 140 Fällen die wenigsten Personen aus der Stichprobe. Wie schon bei Tabelle 13 festgestellt, ist der Anteil an Personen, die nach dem Abschluss einer Lehre eine weiterführende Ausbildung direkt im Anschluss tätigen, eher gering. Deswegen ist es nicht verwunderlich, dass in diese Clusterlösung wenige Personen fallen.

Tabelle 16: Soziodemografische Verteilung Cluster 3: Länger andauernde Erwerbsferne

	Häufigkeit	Anteil in %
Gesamt	140	100
Kohorte:		
2019	80	57.1
2016	60	42.9
Geschlecht:		
weiblich	39	27.9
männlich	101	72.1
Alter Lehrabschluss:		
unter 20	75	53.6
20 bis 24	61	43.6
25 bis 30	4	2.9
Staatsbürgerschaft Österreich:		
ja	109	77.9
nein	31	22.1
AMS geförderte Lehre:		
ja	37	26.4
nein	103	73.6

Quelle: RECOV, eigene Berechnungen.

Die Ergebnisse aus Cluster 4 „Niedriglohnsektor/Teilzeit mit Arbeitslosigkeitsepisoden“ in Tabelle 17 sind für die Ziele dieser Arbeit besonders wichtig. In diesem Erwerbsverlaufstypus ist der höchste Anteil an weiblich registrierten Personen vorhanden. Mit einem Geschlechterverhältnis von 1:3 in der generellen Stichprobe ist der Anteil von 56% Frauen* in diesem Cluster deutlich erhöht. Den hohen Frauenanteil in diesem Cluster würde ich auf den hohen Anteil an Teilzeitarbeit, der in Österreich vor allem von Frauen* geleistet wird, zurückführen (Statistik Austria, 2025b). Beide Kohorten kommen in diesem Typus beinahe gleich häufig vor. Auch der Anteil an Personen mit vom AMS geförderter Lehre ist in diesem Typus mit knapp 45% relativ hoch. Eine österreichische Staatsbürgerschaft haben in diesem Typus ca. 65% der Personen, was im Vergleich zu anderen Typen etwas weniger ist. Mit 171 Fällen fallen in Cluster 4 ca. 6% der untersuchten Sequenzen.

Tabelle 17: Soziodemografische Verteilung Cluster 4: Niedriglohnsektor/Teilzeit mit Arbeitslosigkeitsepisoden

	Häufigkeit	Anteil in %
Gesamt:	171	100
Kohorte:		
2019	85	49.7
2016	86	50.3
Geschlecht:		
weiblich	101	59.1
männlich	70	40.9
Alter Lehrabschluss:		
unter 20	75	43.9
20 bis 24	88	51.5
25 bis 30	8	4.7
Staatsbürgerschaft Österreich:		
ja	111	64.9
nein	60	35.1
AMS geförderte Lehre:		
ja	75	43.9
nein	96	56.1

Quelle: RECOV, eigene Berechnungen.

Die Interpretation von Cluster 5 „Nicht übernommen/schnell gekündigt“ in Tabelle 18 stellt sich von allen Erwerbsverlaufstypen als am schwierigsten heraus. In diesem Typus sind wie in Cluster 1 ebenfalls hauptsächlich männlich registrierte Personen vorhanden (98%). Ebenso ist der Anteil an Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft in diesem Typus mit ca. 88% sehr hoch. Interessanterweise ist in diesem Typus der Anteil an Personen mit überbetrieblicher Lehre mit 14% relativ gering. Der Typus zeichnet sich durch etwas länger andauernde Episoden im Status erwerbsfern zu Beginn des Arbeitsmarkteinstiegs aus. Darauf folgend haben Personen in diesem Typus eine Erwerbstätigkeit im Normalarbeitsverhältnis, die immer wieder durch kurze Arbeitslosigkeitsepisoden unterbrochen wird. Eine Interpretationsmöglichkeit wäre, dass es sich bei den erwerbsfernen Episoden um die Absolvierung des Zivildiensts handelt, da dieser mit 9 Monaten etwas länger dauert als der Grundwehrdienst mit 6 Monaten. Die Arbeitslosigkeitsepisoden scheinen nicht pandemiebedingt zu sein, da beide Kohorten in diesem Typus fast gleich häufig vorhanden sind. Die wiederkehrenden Arbeitslosigkeitsepisoden entstehen meiner Interpretation nach durch die Tatsache, dass Personen in diesem Typus von ihrem

Ausbildungsbetrieb nicht direkt übernommen werden konnten und sich nach der Absolvierung ihres Zivildienstes erneut auf Arbeitssuche als Facharbeiter:in machen mussten. Diese Interpretation muss allerdings mit Vorbehalt betrachtet werden, da diese Vermutungen zum aktuellen Zeitpunkt nicht durch diese Arbeit belegt werden können. Hier könnte eine weitere Analyse unter Einbezug der Branche eventuell zu mehr Erklärung beitragen.

Tabelle 18: Soziodemografische Verteilung Cluster 5: Nicht übernommen/schnell gekündigt

	Häufigkeit	Anteil in %
Gesamt:	455	100
Kohorte:		
2019	226	49.7
2016	229	50.3
Geschlecht:		
weiblich	11	2.4
männlich	444	97.6
Alter Lehrabschluss:		
unter 20	269	59.1
20 bis 14	186	40.9
25 bis 30	0	0
Staatsbürgerschaft Österreich:		
ja	402	88.4
nein	53	11.6
AMS geförderte Lehre:		
ja	65	14.3
nein	390	85.7

Quelle: RECOV, eigene Berechnungen.

Cluster 6 „Stabile Erwerbstätigkeit im Normalarbeitsverhältnis“ ist mit 1110 Fällen der häufigste Erwerbsverlaufstypus in der Stichprobe (siehe Tabelle 19). Mit 55% sind in diesem Typ etwas mehr Absolvent:innen aus der Kohorte 2016 vertreten. In Bezug auf die Geschlechterverteilung zeigt sich, dass mit einem Anteil von ca. 53% mehr Frauen als Männer in diesem Erwerbsverlauf vorkommen. Grund für diese Verteilung ist der Grundwehr-/Zivildienst, den männliche österreichische Staatsbürger absolvieren müssen. Lehrlinge, die diesen klassischen Erwerbsverlauf absolviert haben, wurden durch die kurze Unterbrechung im Status erwerbsfern in Cluster 1 klassifiziert. Mit fast 78% sind in diesem Typus sehr viele Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft

vertreten. Der Anteil an Personen, die eine betriebliche Lehrausbildung gemacht haben, ist mit ebenfalls knapp 78% sehr hoch.

Tabelle 19: Soziodemografische Verteilung Cluster 6: Stabile Erwerbstätigkeit im Normalarbeitsverhältnis

	Häufigkeit	Anteil in %
Gesamt:	1110	100
Kohorte:		
2019	507	45.7
2016	603	54.3
Geschlecht:		
weiblich	585	52.7
männlich	525	47.3
Alter Lehrabschluss:		
unter 20	541	48.7
20 bis 24	508	45.8
25 bis 30	61	5.5
Staatsbürgerschaft Österreich:		
ja	865	77.9
nein	245	22.1
AMS geförderte Lehre:		
ja	249	22.4
nein	861	77.6

Quelle: RECOV, eigene Berechnungen.

Im letzten Typ in Cluster 7 „länger andauernde Arbeitslosigkeit“ ist der Anteil beider Anschlusskohorten mit jeweils knapp 50% gleich hoch (siehe Tabelle 20). Dementsprechend würde ich den Grund für die langanhaltende Arbeitslosigkeit in diesem Erwerbsverlaufstypus nicht auf die Pandemie zurückführen. Der Anteil an Personen mit vom AMS geförderter Lehre ist mit 60% in diesem Typus deutlich erhöht. Der Anteil an Personen mit überbetrieblicher Lehrausbildung innerhalb der Stichprobe liegt bei knapp 25%, ein Anteil von 60% in diesem Typus lässt darauf schließen, dass der Grund für die langanhaltende Arbeitslosigkeit hier auf die überbetriebliche Lehrausbildung zurückzuführen ist. Mit einem Anteil von 58% sind etwas mehr Männer als Frauen in diesem Typus vertreten. Setzt man diesen Anteil wiederum in Bezug auf die Stichprobe, zeigt sich, dass etwas weniger Männer in diesem Typus vertreten sind als in der generellen Verteilung in der Stichprobe in Tabelle 8 (58% vs. 66%). Der Anteil an Personen mit österreichischer

Staatsbürgerschaft liegt in diesem Typus bei ca. 72%. In Bezug auf die Stichprobe ist hier der Anteil auch etwas geringer (72% vs. 78%, siehe Tabelle 6).

Tabelle 20: Soziodemografische Verteilung Cluster 7: Länger andauernde Arbeitslosigkeit

	Häufigkeit	Anteil in %
Gesamt:	185	100
Kohorte:		
2019	93	50.3
2016	92	49.7
Geschlecht:		
weiblich	77	41.6
männlich	108	58.4
Alter Lehrabschluss:		
unter 20	81	43.8
20 bis 24	100	54.1
25 bis 30	4	2.2
Staatsbürgerschaft Österreich:		
ja	133	71.9
nein	52	28.1
AMS geförderte Lehre:		
ja	111	60.0
nein	74	40.0

Quelle: RECOV, eigene Berechnungen.

Der hohe Anteil an Personen mit einer AMS geförderten Lehre in diesem Typus ist unterschiedlichen Tatsachen geschuldet. Den Grund allein an der Qualität den AMS-Maßnahmen festzumachen ist zu einfach gedacht und wird der Komplexität der Thematik nicht gerecht. Unter der AMS geförderten Lehre werden drei verschiedene Maßnahmen zusammengefasst: die überbetriebliche Lehre (ÜBA), die Teilqualifizierung und die Lehrzeitverlängerung. Die Teilqualifizierung ermöglicht es Jugendlichen mit Behinderungen einen Teil einer Lehrausbildung zu erlangen (Dornmayr, 2023; Lenger et al., 2010). Menschen mit Behinderung werden am Arbeitsmarkt diskriminiert (Zinsmeister, 2023). In Bezug auf die überbetriebliche Lehrausbildung ist anzumerken, dass sich die Ausgangslage von Lehrlingen in der ÜBA stark von einer betrieblichen Lehre unterscheidet. Lehrlinge in der überbetrieblichen Lehrausbildung müssen nach dem Ende ihrer Ausbildung wie in schulischen Lehrausbildungsformen nach dem Ende ihrer Ausbildung erneut auf Arbeitssuche gehen (Choi et al., 2019). Das ist bei Lehrlingen in der betrieblichen Lehre durch die Möglichkeit,

vom Ausbildungsbetrieb übernommen zu werden, in vielen Fällen nicht nötig (Kogan, 2019, S. 340). Die Jugendlichen aus der ÜBA fungieren laut der Insider-Outsider-Theorie somit nach Ende ihrer Ausbildung als Outsider am Arbeitsmarkt. Wodurch eine Jobsuche deutlich erschwert wird (Sesselmeier & Blauermel, 1998, S. 175). Zusätzlich sind mit einem Anteil von 41% Nicht-Österreicher:innen in der ÜBA die Jugendlichen in einigen Fällen von Diskriminierung und Rassismus am Arbeitsmarkt betroffen (Dornmayr, 2024, S. 90; Lindemann, 2020).

8.3. Ergebnisse der multinomialen logistischen Regression

Im folgenden Abschnitt werden die Ergebnisse aus der Berechnung des multinomialen logistischen Modells beschrieben. Eine grafische Darstellung des Modells ist als Abbildung 1 in Abschnitt 6.4 Multinomiale logistische Regression ersichtlich. Als Referenzkategorie wurde der Typus „länger anhaltende Erwerbsferne“ gewählt. Das zugrunde liegende Logit-Modell ist im Anhang als Tabelle 22 dargestellt.

In der untenstehenden Tabelle 21 sind verschiedene Gütekriterien zur Einschätzung der Modellgüte aufgelistet. Je höher der Log-Likelihood Wert ist, desto besser ist der Modellfit. Die Log-Likelihood kann nur in Kombination mit einem Likelihood-Ratio-Test interpretiert werden (Rohrlack, 2009, S. 270). Im Likelihood-Ratio-Test wird das berechnete Modell mit einem sogenannten Nullmodell verglichen. Das Nullmodell ist ein Modell ohne erklärende Variablen. Der Likelihood-Ratio-Test in diesem Modell ist statistisch signifikant. Daraus kann geschlossen werden, dass das Modell signifikant besser als das Nullmodell ist. Zumindest eine der erklärenden Variablen, Alter oder Geschlecht, geförderte Lehre oder Staatsbürgerschaft, trägt somit zu einer Verbesserung des Modells bei. Der Pseudo-R²-Wert von 0,137 deutet ebenfalls auf eine Verbesserung des Modells gegenüber dem Basismodell hin. Der Pseudo-R²-Wert reicht von 0 bis 1, wobei ein Wert von 0,2 allgemein als „akzeptabel“ interpretiert werden kann und bei Werten über 0,4 als „gut“ gezählt werden kann (Rohrlack, 2009, S. 270). Für Soziolog:innen können die Pseudo-R²-Maße großzügiger interpretiert werden. Hier kann ein McFadden's R²-Wert ab 0,05 als „schwacher Zusammenhang“ interpretiert werden und ab einem Wert von über 0,2 als „starker Zusammenhang“ (Diaz-Bone, 2019, S. 248f).

Tabelle 21: Modellgütekriterien

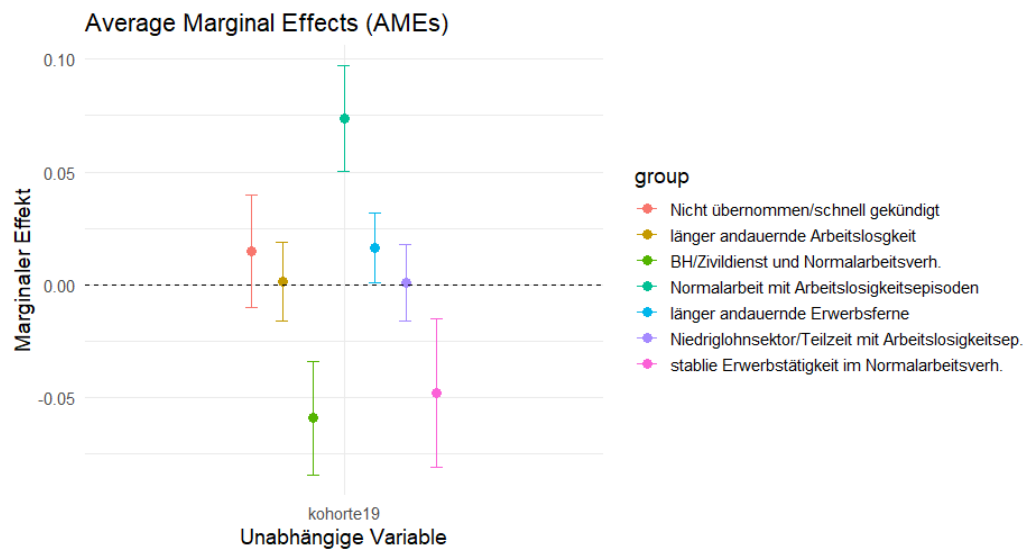
Kriterium	Wert
Log-Likelihood	-4264.601
AIC	8601.202
BIC	8816.223
LR-Test-Statistik	1349.295
LR-Test df	30.000
LR-Test p-Wert	0.000
Pseudo-R ² (McFadden)	0.137

n=2901

Quelle: RECOV, eigene Berechnungen.

In der folgenden Abbildung 10 soll anhand von Average Marginal Effekten (AMEs) für das multinomiale logistische Modell getestet werden, ob die Kohortenzugehörigkeit tatsächlich einen Effekt auf den Erwerbsverlaufstypus hat und damit entsprechend auch, ob ein Arbeitsmarkteinstieg in wirtschaftlichen Krisenzeiten einen Effekt auf den Erwerbsverlauf von Lehrabsolvent:innen hatte. Dabei handelt es sich um das Hauptergebnis dieser Arbeit. Basierend auf diesen Berechnungen zeigt sich, dass es für Absolvent:innen aus der Kohorte 2019 wahrscheinlicher ist, im Typus „Normalarbeit mit Arbeitslosigkeitsepisoden“ zu landen. Es ist auch weniger wahrscheinlich für sie im Typus „stabile Erwerbstätigkeit“ oder „Bundesheer/Zivildienst und Normalarbeitsverhältnis“ zu landen. Die Kohortenzugehörigkeit hat bei den anderen Typen keinen signifikanten Effekt. Die Pandemie hat somit dazu geführt, dass der Erwerbsverlauf von Lehrabsolvent:innen aus dem Jahr 2019 kurzfristig durch Phasen der Arbeitslosigkeit oder Kurzarbeit unterbrochen wurde. Es gab jedoch keine Effekte, die dazu geführt haben, dass Lehrabsolvent:innen längerfristig von Arbeitslosigkeit betroffen waren. Der Arbeitsmarkteinstieg von Lehrabsolvent:innen aus der Kohorte 2019 ist trotz wirtschaftlicher Krisenzeiten aufgrund der Kurzarbeit ohne langfristige Folgen in Form von länger andauernder Arbeitslosigkeit verlaufen.

Abbildung 10: Multinomiales Logit-Modell mit Average Marginal Effects



n=2901

AV: Typuszugehörigkeit; UV: Kohorte; Kontrollvariablen: Geschlecht, Alter bei Lehrabschluss, AMS geförderte Lehrstelle und österreichische Staatsbürgerschaft

Zugrunde liegendes Modell befindet sich als Tabelle 22 im Anhang.

Quelle: RECOV, eigene Berechnungen.

9. Diskussion

9.1. Hypothesenprüfung

Ziel dieser Arbeit war es, den Arbeitsmarkteinstieg von Lehrlingen im Zeitraum von Corona umfassend zu untersuchen. Dafür wurden österreichische Sozialversicherungsdaten umfassend aufbereitet und mittels einer Sequenzmuster- und Clusteranalyse analysiert. Es wurde getestet, inwiefern sich die Wirtschaftskrise im Zuge der Corona-Pandemie auf den weiteren Erwerbsverlauf der Lehrlinge ausgewirkt hat. Dafür werden zwei verschiedene Kohorten miteinander verglichen: eine Kohorte, deren frühe Erwerbskarriere von der Corona-Pandemie betroffen war (Lehrabschluss 2019), und eine Kohorte mit einem Arbeitsmarkteinstieg in einem Wirtschaftsaufschwung (Lehrabschluss 2016).

Die Beantwortung der Forschungsfrage *„Unterscheiden sich die Erwerbsverläufe von Lehrabsolvent:innen, die in Krisenzeiten in den Arbeitsmarkt eingetreten sind (Absolvent:innenkohorte 2019), von Erwerbsverläufen von Lehrabsolvent:innen, die einen Arbeitsmarkteintritt in einer stabilen Wirtschaftslage hatten (Absolvent:innenkohorte 2016)?“* richtet sich nach den vier in Kapitel 4 hergeleiteten Hypothesen.

Für die Testung dieser Hypothesen wurden in einem ersten Schritt deskriptive und grafische Auswertungen der untersuchten Erwerbsverläufe anhand einer Sequenzmusteranalyse vorgenommen. Anschließend wurden die untersuchten Erwerbsverläufe mittels Clusteranalyse und Optimal Matching typologisiert. Es konnten sieben verschiedene Erwerbsverlaufstypen extrahiert werden. Den größten Anteil haben Personen mit stabilem Erwerbsverlauf im Normalarbeitsverhältnis (38,3%), gefolgt von einem ebenfalls stabilen Typus „BH/Zivildienst und Normalarbeitsverhältnis“ (16,8%). Weitere Typen sind überwiegend in stabiler Beschäftigung, jedoch gekennzeichnet durch kurze Arbeitslosigkeitsepisoden: „Nicht übernommen/schnell gekündigt“ (15,7%) und „Normalarbeit mit Arbeitslosigkeitsepisoden“ (12,1%). Schwierigkeiten beim Arbeitsmarkteinstieg zeigen sich im Typus „Niedriglohnsektor/Teilzeit mit Arbeitslosigkeitsepisoden“ (5,9%) und im Typus „länger andauernde Arbeitslosigkeit“ (6,4%). Den geringsten Anteil macht der Typus „länger andauernde Erwerbsferne“ (4,8%) aus (siehe Tabelle 3). Anschließend wurde mittels eines multinomialen logistischen Modells getestet, ob es signifikante Unterschiede in den Erwerbsverlaufstypen nach Kohorten-Zugehörigkeit gibt.

Hypothese 1: *Die Erwerbsverläufe der Absolvent:innenkohorte 2019 sind nach dem Lehrabschluss im gleichen Ausmaß von Erwerbstätigkeit im Normalarbeitsverhältnis geprägt als jene der Kohorte 2016.*

Die Literatur legt nahe, dass Jugendliche nach ihrem Lehrabschluss wenige Schwierigkeiten beim Arbeitsmarkteinstieg haben (Achatz et al., 2022). Das liegt daran, dass der Großteil der Jugendlichen von ihrem Ausbildungsbetrieb nach dem Ende der Lehre übernommen wird und als Facharbeiter:in im Betrieb weiterarbeitet (Seifried & Wuttke, 2013, S. 12). Dementsprechend wurde in der ersten Hypothese dieser Arbeit getestet, ob es in der Untersuchungsgruppe überhaupt einen Kriseneffekt auf den Arbeitsmarkteinstieg gab. Das wird anhand von Unterschieden im Verlauf der stabilen Erwerbstätigkeit im Normalarbeitsverhältnis ersichtlich. Ohne Kriseneffekt sollte es in diesem Arbeitsmarktstatus keinen Unterschied zwischen den beiden Kohorten geben.

Bereits in der deskriptiven Analyse der Statusverteilung ist ein signifikanter Unterschied im Status „erwerbstätig im Normalarbeitsverhältnis“ zwischen den beiden Kohorten ersichtlich (siehe Tabelle 10). In Bezug auf die Statusverteilung im Zeitvergleich zeigen sich ebenfalls signifikante Unterschiede zwischen den beiden Gruppen (siehe Tabelle 13). Absolvent:innen mit einem stabilen Erwerbsverlauf im Normalarbeitsverhältnis sind in den Typen „Stabile Erwerbstätigkeit im Normalarbeitsverhältnis“ und „BH/Zivildienst und Normalarbeitsverhältnis“ vertreten. Im zweiten Typus sind vorwiegend junge Männer mit österreichischer Staatsbürgerschaft. Diese sind dazu verpflichtet, nach dem Ende ihrer Ausbildung Grundwehr- oder Zivildienst zu verrichten. In diesem Typus hat die Absolvierung jedoch keine Auswirkung auf die spätere Beschäftigung der Jugendlichen, da sie direkt im Anschluss in eine stabile Beschäftigung im Normalarbeitsverhältnis eintreten. Bei der Testung des Modells konnten signifikante Unterschiede bei beiden Typen festgestellt werden. Für Personen aus der Kohorte 2019 ist es signifikant weniger wahrscheinlich, in den Typen „stabile Erwerbstätigkeit im Normalarbeitsverhältnis“ und „Bundesheer/Zivildienst und Normalarbeitsverhältnis“ anzugehören, als es für Personen aus der Kohorte 2016 der Fall ist.

Die Ergebnisse dieser Arbeit zeigen somit, dass sich die Erwerbsverläufe der beiden Kohorten in Bezug auf Erwerbstätigkeit im Normalarbeitsverhältnis unterscheiden. Hypothese 1 kann somit anhand der untersuchten Stichprobe und des Forschungsdesigns dieser Arbeit nicht bestätigt werden. Dadurch gehe ich davon aus, dass die Krise durchaus Effekte auf den Arbeitsmarkteinstieg

der Lehrabsolvent:innen gehabt hat. In den drei folgenden Hypothesen habe ich getestet, auf welche Gründe dieser Unterschied zurückzuführen ist.

Hypothese 2a: *Die Erwerbsverläufe der Absolvent:innenkohorte 2019 sind nach dem Lehrabschluss stärker von langanhaltender Arbeitslosigkeit geprägt als jene aus der Kohorte 2016.*

In der deskriptiven Analyse der Statusverteilung zeigen sich keine signifikanten Unterschiede zwischen beiden Kohorten in Bezug auf den Status „arbeitslos“ (siehe Tabelle 10). Das zeigt sich auch an weiterer Stelle. In Tabelle 13 ist ersichtlich, dass drei Jahre nach Lehrabschluss 9% der Absolvent:innen aus der Kohorte 2019 und 8% der Absolvent:innen aus der Kohorte 2016 arbeitslos sind. Der Unterschied zwischen beiden Kohorten ist jedoch auch hier nicht signifikant.

In der Herleitung dieser Hypothese bin ich davon ausgegangen, dass Absolvent:innen aus der Kohorte 2019 ihre Arbeitsplätze durch die Krise häufiger verlieren und sich die Arbeitslosigkeit im Sinne von Scarring-Effekten verfestigt. Basierend auf der Annahme des Scarrings müssten in der Hypothesentestung durch das Logit-Modell somit in der Kohorte 2019 signifikant mehr Personen im Typus „länger andauernde Arbeitslosigkeit“ zugeordnet sein als Personen aus der Kohorte 2016. Das ist nicht der Fall. Ähnliches zeigt sich auch im Typus „Niedriglohnsektor/Teilzeit mit Arbeitslosigkeitsepisoden“. Anhand der in dieser Arbeit untersuchten Daten zeigt sich deutlich, dass der Erwerbsverlauf von Personen im Niedriglohnsektor zwar mit Arbeitslosigkeits- und Kurzarbeitsepisoden durchzogen war (siehe Cluster 4 in Abbildung 8). Es kommt allerdings bei der Testung des Modells zu keinen signifikanten Unterschieden zwischen beiden Kohorten.

Die Ergebnisse dieser Arbeit zeigen somit, dass Lehrabsolvent:innen nicht wie ursprünglich angenommen der Insider-Outsider-Theorie entsprechend als „Entrants“ betrachtet werden können, die in Krisenzeiten schneller entlassen werden als länger angestellte Mitarbeiter:innen (Sesselmeier & Blauermel, 1998, S. 175). Der hohe Anteil an Lehrabsolvent:innen mit einem Arbeitsmarkteinstieg in stabile Beschäftigung lässt sich besser anhand von Theorien der impliziten Kontrakte oder anhand von „Insiders“ erklären. Je höher die betrieblichen Ausbildungskosten beziehungsweise die Kosten für Transaktionen sind (bspw. Einschulung, Anwerbung etc.), desto höher ist das Interesse der Arbeitgeber:innen, die Arbeitskraft im Betrieb zu halten (Biffi, 1993). Da die Lehre mit einer durchschnittlich drei Jahre andauernden Ausbildung viel Aufwand und Kosten für die Betriebe bedeutet, ist es nicht abwegig, dass Betriebe auch in wirtschaftlichen Krisenzeiten

ein hohes Interesse haben, ihre bereits ausgebildeten Arbeitskräfte weiterhin im Betrieb zu halten (Löffler et al., 2024).

Auch die Vermutung, dass es im sekundären Arbeitsmarktsegment zu vermehrten Arbeitsplatzverlusten kam, kann auf Basis der in dieser Arbeit verwendeten Stichprobe und des verwendeten Forschungsdesigns nicht bestätigt werden (Sengenberger, 1978, S. 20f; Krause & Köhler, 2011, S. 588f). Durch den hohen Frauenanteil im Typus „Niedriglohnsektor/Teilzeit mit Arbeitslosigkeitsepisoden“ liegt die Vermutung nahe, dass durch die Annäherung des Niedriglohnsektors anhand des Einkommensindicators hauptsächlich Personen in Teilzeit in diesem Typus klassifiziert wurden. Teilzeitarbeit kann nicht mit einer prekären Beschäftigung gleichgesetzt werden, da sie den gleichen sozialen und arbeitsrechtlichen Absicherungen unterliegt wie eine Beschäftigung im Normalarbeitsverhältnis. Es handelt sich dennoch um atypische Beschäftigung und geht vor allem mit finanziell negativen Folgen für die Teilzeitarbeitenden einher (Flecker, 2017, S. 83). Um prekäre Beschäftigung, wie sie im sekundären Arbeitsmarktsegment stattfindet, untersuchen zu können, müsste die Arbeitszeit der Individuen in die Analyse miteinbezogen werden.

Anhand der Ergebnisse dieser Arbeit kann ich nicht davon ausgehen, dass es in unsicheren Beschäftigungsformen durch wirtschaftliche Krisen zu vermehrten Arbeitsplatzverlusten gekommen ist (Schoon, 2020). Das liegt daran, dass Jugendliche in dieser Stichprobe nicht als prekär beschäftigt einzuordnen sind. Durch die berufliche Bildung und die Qualifikation zum:zur Facharbeiter:in wird der Zugang zum primären Arbeitsmarktsegment ermöglicht (Lutz & Sengenberger, 1974, S. 59). Die Betrachtung von Arbeitsplatzverlusten in instabilen und prekären Beschäftigungsverhältnissen konnte nicht untersucht werden. Dementsprechend ergibt sich daraus weiterer Studienbedarf.

Scarring-Tendenzen im Sinne von einer Verfestigung der Arbeitslosigkeit nach dem Ende der Lehre zeigen sich nur bei Jugendlichen im Typus „längerfristig andauernde Arbeitslosigkeit“. Hier spielt die Kohorten-Zugehörigkeit und damit einhergehend die Wirtschaftslage jedoch keine Rolle. Vielmehr waren Personen in einer vom AMS geförderten Lehre vermehrt in diesem Typus vertreten. Es ist jedoch stark zu betonen, dass es sich mit 6% der Analysegruppe um einen sehr kleinen Teil handelt. Die Gründe für die Schwierigkeiten für diese Gruppe sind vielfältig und

komplex. Warum es gerade in dieser Gruppe zu Schwierigkeiten kommt, wurde unter Abschnitt 8.2.1 auf Seite 85 näher eingeordnet.

Zusammenfassend gesagt: Ein Unterschied zwischen beiden Kohorten in Bezug auf Arbeitslosigkeit kann durch das Forschungsdesign und die Stichprobe dieser Arbeit zum jetzigen Zeitpunkt nicht nachgewiesen werden. Anhand der Ergebnisse dieser Arbeit kann ich somit nicht davon ausgehen, dass in dieser Stichprobe der Arbeitsmarkteinstieg von Lehrabsolvent:innen in Zeiten der Pandemie 1. generell zu mehr Arbeitslosigkeit geführt hat und 2. dass es zu einer längerfristig andauernden Arbeitslosigkeit im Sinne von Scarring-Effekten gekommen ist. Hypothese 2a kann somit nicht bestätigt werden.

Hypothese 2b: *Die Erwerbsverläufe der Absolvent:innenkohorte 2019 sind nach dem Lehrabschluss stärker von Kurzarbeit geprägt als jene aus der Kohorte 2016.*

In Bezug auf die Kurzarbeit zeigt sich ein völlig anderes Bild als bei der Arbeitslosigkeit. In der deskriptiven Analyse der Statusverteilung gibt es signifikante Unterschiede zwischen beiden Kohorten im Arbeitsmarktstatus „erwerbstätig im Normalarbeitsverhältnis“ sowie beim Status „Kurzarbeit“ (siehe Tabelle 10). Auch im Vergleich zwischen Abbildung 2 und Abbildung 3 ist ein Anstieg der Kurzarbeit deutlich ersichtlich. Den höchsten Anteil an Lehrabsolvent:innen in Kurzarbeit gab es mit 7% ein Jahr nach dem Ende der Lehrausbildung (siehe Tabelle 13). Das betrifft nur Absolvent:innen aus der Kohorte 2019. In der Kohorte 2016 gibt es keinen Fall in Kurzarbeit.

Bei der Testung des Modells zeigt sich, dass Absolvent:innen der Kohorte 2019 eine höhere Wahrscheinlichkeit haben, dem Erwerbsverlaufstypus „Normalarbeit mit Arbeitslosigkeitsepisoden“ anzugehören, als es für Absolvent:innen der Kohorte 2016 der Fall ist. Weitere signifikante Unterschiede zeigen sich in der Wahrscheinlichkeit, den Typen „stabile Erwerbstätigkeit“ oder „Bundesheer/Zivildienst und Normalarbeitsverhältnis“ anzugehören. Hier ist die Wahrscheinlichkeit, einem der beiden Typen zuzugehören, für Absolvent:innen der Kohorte 2019 niedriger als es für Absolvent:innen der Kohorte 2016 der Fall ist (siehe Abbildung 14). Aufgrund der Analyse der deskriptiven Statusverteilung ist davon auszugehen, dass die Unterschiede zwischen den Kohorten in der Typus-Zugehörigkeit „Normalarbeit mit Arbeitslosigkeitsepisoden“ nicht auf einen Unterschied in der Arbeitslosigkeit zurückzuführen sind,

sondern vielmehr auf die Kurzarbeit. Basierend auf den Ergebnissen dieser Arbeit kann ich somit davon ausgehen, dass sich die Erwerbsverläufe der Absolvent:innen beider Kohorten voneinander unterscheiden, jedoch nicht wie ursprünglich angenommen in Bezug auf längerfristig andauernde Arbeitslosigkeit, sondern durch Kurzarbeit. Die durch die Pandemie bedingten Jobverluste dürften durch die Kurzarbeit abgefedert worden sein. Diese Ergebnisse sprechen für den Erfolg der arbeitsmarktpolitischen Maßnahme der Kurzarbeit. Kurzarbeit ist gerade für Berufseinsteiger:innen besonders wirksam. Betriebe nehmen für die Ausbildung von Lehrlingen hohe Kosten für die Ausbildung in Kauf. Durch die Übernahme von selbstausgebildeten Fachkräften fallen die Kosten durch die Rekrutierung und Einschulung von externem Fachpersonal jedoch weg. Dadurch können die anfallenden Ausbildungskosten ausgeglichen werden (Löffler et al., 2024, S. 55f). Durch Kurzarbeit wurde es somit ermöglicht, bereits ausgebildete Fachkräfte im Betrieb zu halten und im Zuge dessen die investierten Ausbildungskosten langfristig auszugleichen. Aus fiskalischer Perspektive ist davon auszugehen, dass durch die Investitionen in die Kurzarbeit hohe Kosten durch massive Arbeitslosigkeit abgefedert wurden (Rechnungshof Österreich, 2022, S. 111). Es kam jedoch auch zu Überzahlungen in Höhe von 500 Mio. Euro in der ersten Phase der Pandemie sowie zu Mitnahmeeffekten im Sinne von Förderungen von Betrieben, die ohne staatliche Unterstützungsleistungen generell nicht rentabel gewesen wären (ebd., S. 110 und S. 112). Trotz der positiven Effekte der Kurzarbeit gibt es auch negative Folgen. Personen in Kurzarbeit verfügen zwei Jahre später über niedrigere Einkommen (Vogtenhuber et al., 2024). Ähnliches zeigt sich auch in einer aktuellen Studie des WIFO. Hier zeigt sich ebenfalls, dass es bei kurzfristigen Entlassungen mit späterer Wiedereinstellungsgarantie zu niedrigeren Einkommen für die Betroffenen gekommen ist (Eppel et al., 2026). Dementsprechend ergibt sich weiterer Studienbedarf in Form einer längerfristigen Betrachtung der Folgen der Corona-Kurzarbeit in Bezug auf Arbeitslosigkeitsrisiken und nachhaltige Gehaltsverluste.

Die Ergebnisse dieser Arbeit lassen sich gut in bereits existierende Forschungsergebnisse integrieren. Sie decken sich weitestgehend mit anderen Studien zur Großen Rezession. Hier wurde gezeigt, dass Deutschland im Vergleich zu anderen Ländern weniger stark von den Folgen der Wirtschaftskrise betroffen war (P. N. Blossfeld, 2019). Auch in den Übergängen zwischen Ausbildung und Arbeitsmarkt gab es im Großteil der Fälle wenig Schwierigkeiten (Schoon & Bynner, 2019). Studien des ibw (Dornmayr, 2021; Dornmayr, 2024; Dornmayr et al., 2023) sowie Auswertungen der Statistik Austria (2024) zeigen ebenfalls, dass österreichische

Lehrabsolvent:innen im Zeitraum der Corona-Pandemie größtenteils einen direkten Arbeitsmarkteinstieg ohne Arbeitslosigkeitsepisoden hatten. Wenn es zu Arbeitsplatzverlusten durch die wirtschaftliche Krise kam, wurden diese durch Kurzarbeit aufgefangen. Hypothese 2b kann somit anhand der untersuchten Stichprobe bestätigt werden.

Hypothese 2c: *Die Erwerbsverläufe der Absolvent:innenkohorte 2019 sind nach dem Lehrabschluss stärker von Personen in Ausbildung geprägt als jene aus der Kohorte 2016.*

Aufgrund der Datengrundlage dieser Arbeit lässt sich Hypothese 3 nicht ohne Einschränkungen beantworten. Da Personen in Ausbildung in der Datenaufbereitung des RECOV-Datensatzes zusammen mit Personen in Elternkarenz und im Grundwehr-/Zivildienst im Status erwerbsfern zusammengefasst wurden, ist eine genaue Differenzierung aller drei Status nicht möglich. Ich habe jedoch im Zuge der Datenaufbereitung für diese Arbeit Müttern in Elternkarenz einen eigenen Arbeitsmarktstatus zugeordnet. Da der Grundwehr- und Zivildienst einen fix vorgegebenen zeitlichen Rahmen von sechs bzw. neun Monaten hat, ist dieser Zustand in den Erwerbsverläufen ebenfalls klar ersichtlich. Ich gehe bei Verläufen von einer längeren Dauer als neun Monaten im Status erwerbsfern davon aus, dass diese Personen in Ausbildung sind. Das ist vor allem im Erwerbsverlaufstypus „länger andauernde Erwerbsferne“ ersichtlich. Bei der Testung der Hypothese mittels des Modells ist ersichtlich, dass es keine signifikanten Unterschiede in der Zugehörigkeit zu diesem Typus zwischen den beiden Kohorten gibt. Aufgrund der Ergebnisse dieser Arbeit lässt sich kein Unterschied zwischen den beiden Kohorten nachweisen. Basierend auf diesen Ergebnissen kann ich nicht belegen, dass Lehrabsolvent:innen ihren Arbeitsmarkteinstieg, wie ursprünglich angenommen, durch weiterführende Ausbildungen verzögert haben (Kahn, 2010; Oreopoulos et al., 2012; Hershbein, 2012). Die Ergebnisse zeigen vielmehr, dass Lehrabsolvent:innen auf der sog. zweiten Stufe des Arbeitsmarkteinstiegs wenig Schwierigkeiten haben, da Betriebe für sich geeignete Lehrlinge schon nach dem Bewerbungsverfahren in Anschluss an die Pflichtschule auswählen und die ausgebildeten Fachkräfte im Anschluss meistens direkt übernehmen. Dadurch ist eine zusätzliche Höherqualifizierung nicht erforderlich (Achatz et al., 2022; Ludwig-Mayerhofer et al., 2011). Hypothese 2c kann somit nicht bestätigt werden.

9.2. Limitationen

Die Limitationen dieser Arbeit ergeben sich vorwiegend durch die Datengrundlage der Registerdaten aus der Arbeitsmarktdatenbank sowie deren bereits im Vorfeld durchgeführten Datenaufbereitungen für die Erstellung des Datensatzes RECOV. Da Registerdaten nicht für Forschungszwecke generiert werden, sondern ein Nebenprodukt behördlicher Aktivitäten darstellen, gibt es nur begrenzte Möglichkeiten, geeignete Kontrollvariablen für die Berechnung von Modellen auszuwählen (WUG 2020). Aufgrund der vorhandenen Daten war es nicht möglich, die Ausbildungsbranche als Kontrollvariable in das logistische Modell mitaufzunehmen. Die Branchenzugehörigkeit (NACE-Codes) ist zwar für die Kohorte 2019 im Datensatz enthalten, jedoch fehlen die gleichen Daten für die Kohorte 2016, da der Datensatz dieser Kohorte von mir gesondert aufbereitet wurde. Durch die fehlende Kontrolle auf die Branche wurde ein wichtiger Einflussfaktor nicht in das Modell integriert. Es kann aufgrund dessen zu verzerrten Effekten der Kohorte auf die Typuszugehörigkeit kommen. Es bedarf weiterführender Studien, die diesen Bias nach Möglichkeit ausgleichen können.

Durch die Wahl der Kohorte 2019 liegt der Arbeitsmarkteinstieg der Absolvent:innen zum Teil fast ein Jahr vor dem Eintreten der Pandemie. Es wird somit nicht der direkte Arbeitsmarkteinstieg in Pandemiezeiten untersucht, sondern der Arbeitsmarkteinstieg ein Jahr bis 3 Monate vor Pandemiebeginn. Die Wahl fiel auf die Kohorte 2019, da die Lehrausbildung in diesem Jahr noch nicht durch die Folgen der Pandemie betroffen war, wodurch Effekte durch die unterschiedlichen Ausbildungsformen ausgeschlossen werden konnten. Ebenfalls standen nur Daten bis zum Jahr 2022 zur Verfügung, dementsprechend habe ich den Fokus auf einen möglichst langen Untersuchungszeitraum gelegt. Weiterführende Studien könnten eine nähere Untersuchung der Kohorte 2020 vornehmen, um direkte Pandemieeffekte zu betrachten.

Eine weitere datenverursachte Limitation dieser Arbeit ergibt sich durch die nicht mögliche Unterscheidung zwischen der überbetrieblichen Lehre (§ 30b BAG/ÜBA1) und weiteren vom AMS geförderten Lehrstellen wie der Lehrzeitverlängerung und der Teilqualifizierung (§ 8c BAG/ÜBA2). In dieser Arbeit kann nur nach AMS-geförderter Lehre und normaler betrieblicher Lehre unterschieden werden, somit ist es nicht möglich, die genaue Ursache für Schwierigkeiten beim Arbeitsmarkteinstieg zu ergründen. Das Verhältnis zwischen ÜBA1 und ÜBA2 an allen vom AMS geförderten Lehrstellen lag in den Kohorten 2022/23 und 2023/24 bei jeweils ca. zwei Dritteln ÜBA

(6.703) und einem Drittel Lehrzeitverlängerung/Teilqualifizierung (Dornmayr, 2023; Dornmayr, 2024).

Aufgrund des bereits aufbereiteten Datensatzes RECOV konnte nicht mit dem Analysekonzept für NEETs gearbeitet werden. In der Kategorie erwerbsfern wurden die Arbeitsmarkstatus „in Ausbildung“, „Zivil- und Grundwehrdienst“ und „Elternkarenz“ zusammengefasst. Es wurde versucht, zumindest die Elternkarenz anhand von Daten über Geburten zu rekonstruieren, jedoch war das nur für weiblich registrierte Lehrlinge möglich. Die tatsächliche Erfassung von Jugendarbeitslosigkeit war aufgrund der vorher durchgeführten Zusammenfassung in dieser Arbeit nicht möglich. Hier ergeben sich insbesondere im Status „erwerbsfern“ Ungenauigkeiten. In Hypothese 1c wird der Status erwerbsfern als „in Ausbildung“ betrachtet, es können hier aber auch Personen im Grundwehr- oder Zivildienst bzw. männliche Personen in Karenz darunterfallen. Künftige Arbeiten in diesem Themenfeld sollten den Aspekt der Jugendarbeitslosigkeit im Sinne des Analysekonzepts von NEETs mit in die Analyse einbeziehen (Ralston et al., 2022).

Ebenfalls waren keine Daten zur absolvierten Lehrabschlussprüfung vorhanden. Bei der Untersuchungsgruppe dieser Arbeit handelt es sich somit nur um eine Annäherung an Lehrabsolvent:innen. Es werden Erwerbsverläufe von Personen untersucht, die 2 Jahre oder länger in der Lehrausbildung waren. Darunter können aber auch Personen fallen, die nach über 2 Jahren in der Ausbildung ihre Lehre abgebrochen haben. Die Verteilung der Arbeitsmarktstatus weicht leicht von einer anderen durchgeführten Studie ab. Lehrabsolvent:innen aus dem Jahr 2019 sind drei Jahre nach Lehrabschluss zu 85% beschäftigt, zu 8% arbeitslos und zu 7% in einem sonstigen Arbeitsmarktstatus (Dornmayr et al., 2023, S. 67). Meine Ergebnisse weichen im Status erwerbstätig um zwei Prozentpunkte (Erwerbstätig im Normalarbeitsverhältnis 77%; Erwerbstätig im Niedriglohnsektor 6%) und um einen Prozentpunkt im Status arbeitslos (9%) von den genannten Studienergebnissen ab (siehe Tabelle 13). Die Statusverteilung bleibt somit trotz fehlender Lehrabschlussprüfung (LAP) robust. In weiterführenden Untersuchungen sollte jedoch nach Möglichkeit der erfolgreiche Abschluss der LAP miteinbezogen werden, um mit Sicherheit ein Sample von qualifizierten Fachkräften untersuchen zu können.

Weitere Limitationen dieser Arbeit ergeben sich durch die Methode der Sequenzmusteranalyse und durch die Clusteranalyse. Als Vorarbeit zur Clusteranalyse werden in der Sequenzmusteranalyse sogenannte Dissimilations-Matrizen erstellt. Diese werden im Regelfall anhand der Methode des

Optimal-Matchings erstellt. Diese wird in der aktuellen methodischen Debatte rund um die Sequenzmusteranalyse kritisch gesehen. Beim Optimal Matching wird davon ausgegangen, dass alle Statuswechsel gleichwertig sind, dementsprechend wird auch in der Berechnung der Dissimilations-Matrizen kein Unterschied zwischen verschiedenen Statuswechseln gemacht (Raab & Struffolino, 2022, S. 61). Um die Unterschiede besser abbilden zu können, wurden theoriegeleitete Verfahren zur Berechnung von Dissimilationsmatrizen entwickelt (ebd., S. 64). Eine eigene Programmierung von Dissimilations-Matrizen hätte jedoch den Rahmen der Arbeit gesprengt, aufgrund dessen nur mit Optimal Matching gearbeitet. Weiterführende Studien sollten jedoch mehrere Berechnungsmöglichkeiten von Dissimilations-Matrizen verwenden.

Weiters ist auf die Limitation der sog. „Classification uncertainty“ einzugehen. Darunter versteht man die Tatsache, dass bestimmte Fälle im Clustering mehreren Clustern zugeordnet werden könnten. Dadurch kommt es zu Ungenauigkeiten in der Analyse (Pileggi, 2025). Für die Ergebnisse dieser Arbeit bedeutet das, dass bestimmte Erwerbsverläufe auch anderen Erwerbsverlaufstypen zugeordnet werden können. Für die Ziele dieser Arbeit ist die Methode des Clustering im Zuge der Sequenzmusteranalyse jedoch gut geeignet. Es geht darum, einen Überblick über die Erwerbsverläufe der Jugendlichen zu bekommen und nicht darum, präzise Effekte zu untersuchen. Dies deckt sich mit den Möglichkeiten der Sequenzmusteranalyse, die eine Komplexitätsreduktion großer Datenmengen zum Ziel hat (Raab & Struffolino, 2022).

Schlussendlich möchte ich noch die Unterstützung dieser Arbeit durch KI-Tools offenlegen. Im Zuge der Datenaufbereitung und -analyse habe ich ChatGPT 4.0 zur Erleichterung der Programmierung von R genutzt. Besonders nützlich war das für die Erstellung von Tabellen. Weiters habe ich die Tools Grammarly und DeepL zur sprachlichen Überarbeitung meiner Texte und zur Übersetzung verwendet.

10. Fazit

Diese Masterarbeit hatte eine nähere Betrachtung des Arbeitsmarkteinstiegs von Lehrlingen im Zeitraum von Corona zum Ziel. Dies erfolgte mit einer umfassenden Analyse österreichischer Sozialversicherungsdaten mittels Sequenzmuster- und Clusteranalyse. Basierend auf der Testung der drei Hypothesen kann die Forschungsfrage *„Unterscheiden sich die Erwerbsverläufe von Lehrabsolvent:innen, die in Krisenzeiten in den Arbeitsmarkt eingetreten sind (Absolvent:innenkohorte 2019), von Erwerbsverläufen von Lehrabsolvent:innen, die einen Arbeitsmarkteintritt in einer stabilen Wirtschaftslage hatten (Absolvent:innenkohorte 2016)?“* wie folgt beantwortet werden: Zwischen beiden Kohorten zeigt sich ein signifikanter Unterschied, jedoch nicht wie ursprünglich angenommen durch höhere Arbeitslosigkeit, sondern durch einen höheren Anteil an Kurzarbeit. Für Absolvent:innen aus dem Jahr 2019 ist es wahrscheinlicher, in einem Erwerbsverlaufstypus mit wiederkehrenden Arbeitslosigkeits-/Kurzarbeitsepisoden zu landen, als es für Absolvent:innen aus der Kohorte 2016 der Fall ist. Dadurch lässt sich schließen, dass Absolvent:innen aus dem Jahr 2019 pandemiebedingt kurzfristig seltener erwerbstätig waren als Absolvent:innen aus dem Jahr 2016. Diese Phase wurde jedoch durch die Kurzarbeit ausgeglichen und es können keine langfristigen Scarring-Effekte, wie ursprünglich angenommen, festgestellt werden.

Lehrabsolvent:innen hatten somit trotz wirtschaftlicher Krisenzeiten unerwartet hohe Chancen für eine erfolgreiche Arbeitsmarkterstplatzierung. Der weitaus überwiegende Teil der Lehrabsolvent:innen hatte einen stabilen Erwerbsverlauf im Normalarbeitsverhältnis. 77% der Lehrabsolvent:innen der Kohorte 2019 sind drei Jahre nach Ende ihrer Ausbildung erwerbstätig in einem stabilen Beschäftigungsverhältnis. Nur 9% aus dieser Kohorte sind drei Jahre nach Ausbildungsende arbeitslos.

Schwierigkeiten beim Arbeitsmarkteinstieg zeigen sich vor allem beim Typus „längerfristige Arbeitslosigkeit“. Hier waren mit einem Anteil von 60% deutlich häufiger Personen vertreten, die eine vom AMS geförderte Lehrausbildung absolviert haben, als es in anderen Erwerbstypen der Fall war. Dabei handelte es sich jedoch nur um knapp 6% des Analysesamples (siehe Tabelle 20). Ich möchte betonen, dass die ÜBA ein wertvolles und wichtiges Mittel ist, um Jugendlichen den Arbeitsmarkteinstieg zu erleichtern und eine Ausbildung als Facharbeiter:in zu ermöglichen. Durch

die Möglichkeit einer ÜBA oder einer Teilqualifizierung/Lehrstellenverlängerung kann Jugendlichen eine Ausbildung ermöglicht werden, die ansonsten keine Lehrstelle finden würden. Diese Schwierigkeiten können aufgrund fehlender Lehrstellen am Wohnort oder im geplanten Beruf, Förderbedarfe der Jugendlichen oder auch aufgrund von Diskriminierung bei der Rekrutierung von Lehrlingen in Lehrbetriebe auftreten (Huemer, 2020, S. 197; Lindemann, 2020). Es liegt vor allem in der Verantwortung der Lehrbetriebe, mehr Lehrstellen zu schaffen. Dadurch können Betriebe ihre Lehrlinge ihren Anforderungen gezielt ausbilden und diese im Anschluss als Facharbeiter:innen direkt übernehmen. Es sind weiterführende Untersuchungen im Bereich der überbetrieblichen Lehre nötig, beispielsweise über die Erfahrungen von Jugendlichen aus der überbetrieblichen Lehrausbildung in Bezug auf die Einstellungspräferenzen von Betrieben.

11. Literaturverzeichnis

- Abbott, A., & Forrest, J. (1986). Optimal Matching Methods for Historical Sequences. *The Journal of Interdisciplinary History*, 16(3), 471–494. JSTOR. <https://doi.org/10.2307/204500>
- Abraham, Martin., & Hinz, Thomas. (2018). *Arbeitsmarktsoziologie: Probleme, Theorien, empirische Befunde* (3rd ed. 2018.). Springer Fachmedien Wiesbaden : Imprint: Springer VS,.
- Achatz, J., Jahn ,Kerstin, & and Schels, B. (2022). On the non-standard routes: Vocational training measures in the school-to-work transitions of lower-qualified youth in Germany. *Journal of Vocational Education & Training*, 74(2), 289–310. <https://doi.org/10.1080/13636820.2020.1760335>
- AMS Österreich. (2026). *Arbeitsmarktdatenbank*. Abgerufen am 16. Dezember 2025 von <https://arbeitsmarktdatenbank.at/>
- Andersson, A. B., & Weber, R. (2024). Navigating bias? An assessment of access to, use of, and returns to social capital in the school-to-work transition of descendants of immigrants. *Research in Social Stratification and Mobility*, 91, 100919. <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2024.100919>
- Arulampalam, W. (2008). Is Unemployment Really Scarring? Effects of Unemployment Experiences on Wages. *The Economic Journal*, 111(475), F585–F606. <https://doi.org/10.1111/1468-0297.00664>
- Astleithner, F., Vogl, S., & Parzer, M. (2021). Zwischen Wunsch und Wirklichkeit: Zum Zusammenhang von sozialer Herkunft, Migration und Bildungsaspirationen. *Österreichische Zeitschrift für Soziologie*, 46(3), 233–256. <https://doi.org/10.1007/s11614-021-00442-3>
- Baumgartner, J., Fink, M., Moreau, C., Rocha-Akis, S., Lappöhn, S., Plank, K., Schnabl, A., & Weyerstrass, K. (2020). *Wirkung der wirtschaftspolitischen Maßnahmen zur Abfederung der COVID 19-Krise*. Wien: WIFO, IHS.
- Biffi, G. (1993). *Theorie und Empirie des Arbeitsmarktes am Beispiel Österreich*. Wien: Österr. Inst. für Wirtschaftsforschung.

- Blossfeld, H.-P. (1986). Career opportunities in the Federal Republic of Germany: A dynamic approach to the study of life-course, cohort, and period effects. *European Sociological Review*, 2(3), 208–225.
<https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.esr.a036419>
- Blossfeld, P. N. (2019). Labour market entry and early career mobility shortly before, during and after the Great Recession in Germany. *Longitudinal and Life Course Studies*, 10(2), 175–200.
<https://doi.org/10.1332/175795919X15514456677286>
- BMWi. (2025). *Dauer der Lehrausbildung*. Abgerufen am 15. Dezember 2025 von
https://www.oesterreich.gv.at/de/themen/bildung_und_ausbildung/lehre-und-berufsbildende-schulen/Seite.333600
- Boztepe, K., Hadj Abdou, L., & König, K. (2023). *Integrations- & Diversitätsmonitor Wien 2023*. Wien: Stadt Wien – Integration und Diversität.
- Brzinsky-Fay, C. (2022). NEET in Germany. In M. Levels, C. Holmes, C. Brzinsky-Fay, H. Taki, & J. Jongbloed, *The Dynamics of Marginalized Youth* (1. Aufl., S. 56–86). Routledge.
<https://doi.org/10.4324/9781003096658-3>
- Carcillo, S., Fernández, R., Königs, S., & Minea, A. (2015). *NEET Youth in the Aftermath of the Crisis: Challenges and Policies* (OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 164; OECD Social, Employment and Migration Working Papers, Bd. 164).
<https://doi.org/10.1787/5js6363503f6-en>
- Caroleo, F. E., Ciociano, E., & Destefanis, S. (2017). Youth Labour-Market Performance, Institutions and Vet Systems: A Cross-Country Analysis. *Italian Economic Journal*, 3(1), 39–69.
<https://doi.org/10.1007/s40797-016-0045-8>
- Choi, S. J., Jeong, J. C., & Kim, S. N. (2019). Impact of vocational education and training on adult skills and employment: An applied multilevel analysis. *International Journal of Educational Development*, 66, 129–138. <https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2018.09.007>
- Diaz-Bone, R. (2019). *Statistik für Soziologen* (5., überarbeitete Auflage.). München: UVK VerlagUTB.
<https://www.elibrary.utb.de/doi/book/10.36198/9783838552101>

- Dinku, Y., & Yap, M. (2023). Young Australians' labour market engagement and job aspiration in the wake of the COVID -19 pandemic. *Australian Journal of Social Issues*, 58(1), 131–149.
<https://doi.org/10.1002/ajs4.234>
- DIW. (2025). *DIW Berlin: Sozio-oekonomisches Panel (SOEP)*. DIW Berlin. Abgerufen am 16. April 2025 von https://www.diw.de/de/diw_01.c.412809.de/sozio-oekonomisches_panel__soep.html
- Doeringer, P. B., & Piore, M. J. (2020). *Internal labor markets and manpower analysis*. London: Routledge.
- Dornmayr, H. (2021). *Lehrlingsausbildung im Überblick. 2021* (ibw-Forschungsbericht No. 208; Nr. 208).
Wien: ibw Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft.
- Dornmayr, H. (2023). *Lehrlingsausbildung im Überblick 2023* (ibw-Forschungsbericht No. 217; ibw Forschungsbericht). Wien: ibw Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft.
- Dornmayr, H. (2024). *Lehrlingsausbildung im Überblick 2024* (ibw-Forschungsbericht No. 221; ibw Forschungsbericht). Wien: ibw Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft.
- Dornmayr, H., Lengauer, B., & Reipl, M. (2023). *Ausbildungs- und Arbeitsmarkterfolg von LehrabgängerInnen: LehrabsolventInnenmonitoring 2011-2020* (ibw-Forschungsbericht No. 214).
Wien: ibw Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft.
- Dummert, S. (2021). Employment prospects after completing vocational training in Germany from 2008-2014: A comprehensive analysis. *Journal of Vocational Education & Training*, 73(3), 367–391.
<https://doi.org/10.1080/13636820.2020.1715467>
- Dummert, S., & Umkehrer, M. (2023). The effects of the COVID-19 pandemic on vocational education and training in Germany. *Journal of Vocational Education & Training*, 0(0), 1–24.
<https://doi.org/10.1080/13636820.2023.2280953>
- Elder, G. H., Jr. (2018). *Children of the great depression: Social change in life experience* (25th anniversary ed.). New York, London: Routledge.
- Eppel, R., Horvath, T., Mahringer, H., & Zulehner, C. (2026). *Kurze Unterbrechungen, langfristige Folgen: Die Wirkung temporärer Layoffs auf Erwerbsverläufe* [Forschungsbericht]. Wien: WIFO.

- Eppel, R., Huemer, U., & Mahringer, H. (2020). Arbeitslosigkeit. In *COVID-19: Analyse der sozialen Lage in Österreich*. Wien: Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMSGPK).
- European Commission: Directorate-General for Education, Y., Sport and Culture, Mühleck, K., Jühlke, R., Köppen, L., Peter, F., Weßling, K., & Dau, J. (2025). *Careers, competences and values of European higher education graduates in 2022 – EUROGRADUATE 2022 – Comparative synthesis report*. Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2766/5393637>
- Eurostat. (2025). *Unemployment rate (%)—Monthly data* [Dataset]. Eurostat. Abgerufen am 15. April 2025 von https://doi.org/10.2908/EI_LMHR_M
- Fenz, G., & Schneider, M. (2016). *Gesamtwirtschaftliche Prognose der OeNB für Österreich 2016 bis 2019 Investitionen und Konsumausgaben tragen Konjunkturaufschwung* [Forschungsbericht]. Österreichische Nationalbank.
- Flecker, J. (2017). *Arbeit und Beschäftigung. Eine soziologische Einführung*. Wien: facultas.
- Gabadinho, A., Ritschard, G., Müller, N. S., & Studer, M. (2011). Analyzing and Visualizing State Sequences in R with TraMineR. *Journal of Statistical Software*, 40(4). <https://doi.org/10.18637/jss.v040.i04>
- Gangl, M. (2006). Scar Effects of Unemployment: An Assessment of Institutional Complementarities. *American Sociological Review*, 71(6), 986–1013. JSTOR.
- Gregg, P., & Tominey, E. (2005). The wage scar from male youth unemployment. *Labour Economics*, 12(4), 487–509. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2005.05.004>
- Hershbein, B. J. (2012). *Graduating High School in a Recession: Work, Education, and Home Production*. *The B.E. Journal of Economic Analysis & Policy*, 12(1). <https://doi.org/10.1515/1935-1682.2599>
- Hofer, H., & Weyerstrass, K. (2020). Gesamtwirtschaftliche Rahmenbedingungen und Arbeitsmarkt. In *COVID-19: Analyse der sozialen Lage in Österreich*. Wien: Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMSGPK).
- Huemer, U. (2020). Lehrstellensuchende. In *COVID-19: Analyse der sozialen Lage in Österreich*. Wien: Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMSGPK).

- Hyll, W., Huemer, U., & Mahringer, H. (2020). Kurzarbeit. In *COVID-19: Analyse der sozialen Lage in Österreich*. Wien: Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMSGPK).
- Kahn, L. B. (2010). The long-term labor market consequences of graduating from college in a bad economy. *Labour Economics*, 17(2), 303–316. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2009.09.002>
- Keller, B. (2008). *Einführung in die Arbeitspolitik: Arbeitsbeziehungen und Arbeitsmarkt in sozialwissenschaftlicher Perspektive* (7., völlig überarbeitete Auflage.). München: Oldenbourg Verlag.
- Keller, F. (2014). Transition: Der Übertritt in die nachobligatorische Ausbildung als Schlüsselstelle im Lebenslauf. In F. Keller (Hrsg.), *Strukturelle Faktoren des Bildungserfolgs: Wie das Bildungssystem den Übertritt ins Berufsleben bestimmt* (S. 69–122). Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-05442-7_4
- Kogan, I. (2019). Still a safety net? Revisiting the role of vocational education and training in school-to-work transitions in Europe. In R. Becker (Hrsg.), *Research Handbook on the Sociology of Education*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781788110426.00028>
- Kohli, M. (2024). Lebenslauf. In J. Kopp & A. Steinbach (Hrsg.), *Grundbegriffe der Soziologie* (S. 297–301). Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-42676-7_52
- Köpping, M. (2021). *(Über-)nächster Halt – Lehre? Eine qualitative Analyse des Zugangs junger Flüchtlinge zur betrieblichen Lehrausbildung*. Wien: Österreichischer Integrationsfonds.
- Krause, A., & Köhler, C. (2011). Von der Vorherrschaft interner Arbeitsmärkte zur dynamischen Koexistenz von Arbeitsmarktsegmenten. *WSI-Mitteilungen*, 64(11), 588–596. <https://doi.org/10.5771/0342-300X-2011-11-588>
- Lenger, B., Löffler, R., & Dornmayr, H. (mit Arbeitsmarktservice Österreich, Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung, & Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft). (2010). *Jugendliche in der überbetrieblichen Berufsausbildung:*

- Eine begleitende Evaluierung Endbericht* [Forschungsbericht]. Wien: AMS - Arbeitsmarktservice Österreich, Bundesgeschäftsstelle.
- Lepsius, M. R. (2009). *Interessen, Ideen und Institutionen*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften GmbH.
- Liao, T. F., Bolano, D., Brzinsky-Fay, C., Cornwell, B., Fasang, A. E., Helske, S., Piccarreta, R., Raab, M., Ritschard, G., Struffolino, E., & Studer, M. (2022). Sequence analysis: Its past, present, and future. *Social Science Research*, 107, 102772. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2022.102772>
- Lindbeck, A., & Snower, D. J. (1989). *The insider-outsider theory: Of employment and unemployment*. Cambridge: MIT Press.
- Lindemann, K. (2020). How Labor-Market Integration Affects Perceptions of Discrimination: School-to-Apprenticeship Transitions of Youth with Migration Background in Germany. *International Migration Review*, 54(4), 1045–1071. <https://doi.org/10.1177/0197918319885892>
- Löffler, R., Kessler, G., & Schnell, P. (2024). *Berufsbildscreening und Kosten-Nutzen-Analyse der Lehrlingsausbildung. Endbericht zur Kosten-Nutzen-Analyse* [Forschungsbericht]. Wien: oibf.
- Ludwig-Mayerhofer, W., Solga, H., Leuze, K., Dombrowski, R., Künster, R., Ebraldidze, E., Fehring, G., & Kühn, S. (2011). 16 Vocational education and training and transitions into the labor market. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, 14(2), 251–266. <https://doi.org/10.1007/s11618-011-0189-0>
- Lutz, B., & Sengenberger, W. (1974). *Arbeitsmarktstrukturen und öffentliche Arbeitsmarktpolitik: Eine kritische Analyse von Zielen und Instrumenten*. Göttingen: Schwartz.
- Menze, L. (2017). Horizontale und vertikale Adäquanz im Anschluss an die betriebliche Ausbildung in Deutschland. *KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 69(1), 79–107. <https://doi.org/10.1007/s11577-016-0397-y>
- Mincer, J., & Jovanovic, B. (1981). Labor mobility and wages. In *Studies in labor markets* (S. 21–64). Chicago: University of Chicago Press.
- Möller, J., & Umkehrer, M. (2015). Are there long-term earnings scars from youth unemployment in Germany? *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, 235(4–5), 474–498.

- Mühlböck, M., Kalleitner, F., Steiber, N., & Kittel, B. (2022). Scarring Dreams? Young People's Vocational Aspirations and Expectations During and After Unemployment. *Social Inclusion; Vol 10, No 2 (2022): Challenges in School-To-Work Transition: Perspectives on Individual, Institutional, and Structural Inequalities*. <https://doi.org/10.17645/si.v10i2.5162>
- OEAD. (2025a). *Berufsschule und Lehre*. Abgerufen am 23. Jänner 2025 von <https://bildungssystem.oead.at/schule-oberstufe/berufsschule-und-lehre>
- OEAD. (2025b, Januar 23). *Das österreichische Bildungssystem*. Abgerufen am 23. Jänner 2025 von <https://bildungssystem.oead.at/>
- Oreopoulos, P., von Wachter, T., & Heisz, A. (2012). The Short- and Long-Term Career Effects of Graduating in a Recession. *American Economic Journal: Applied Economics*, 4(1), 1–29. <https://doi.org/10.1257/app.4.1.1>
- Pastore, F., & Choudhry, M. T. (2022). Determinants of school to work transition and COVID-19. *International Journal of Manpower*, 43(7), 1487–1501. <https://doi.org/10.1108/IJM-10-2022-711>
- Picchio, M., & Cockx, B. L. W. (2011). Scarring Effects of Remaining Unemployed for Long-Term Unemployed School-Leavers. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.1959784>
- Pileggi, S. F. (2025). Clustering with Uncertainty: A Literature Review to Address a Cross-Domain Perspective. *Informatics*, 12(2), 38. <https://doi.org/10.3390/informatics12020038>
- Protsch, P., & Dieckhoff, M. (2011). WHAT MATTERS IN THE TRANSITION FROM SCHOOL TO VOCATIONAL TRAINING IN GERMANY: Educational credentials, cognitive abilities or personality? *European Societies*, 13(1), 69–91. <https://doi.org/10.1080/14616696.2010.540352>
- Raab, M., & Struffolino, E. (2022). *Sequence Analysis*. Thousand Oaks: SAGE Publications. <https://doi.org/10.4135/9781071938942>
- Ralston, K., Everington, D., Feng, Z., & Dibben, C. (2022). Economic Inactivity, Not in Employment, Education or Training (NEET) and Scarring: The Importance of NEET as a Marker of Long-Term Disadvantage. *Work, Employment and Society*, 36(1), 59–79. <https://doi.org/10.1177/0950017020973882>

- Rechnungshof Österreich. (2022). *COVID–19–Kurzarbeit Bericht des Rechnungshofes* [Bericht]. Wien: Rechnungshof Österreich.
- Rohrlack, C. (2009). Logistische und Ordinale Regression. In S. Albers, D. Klapper, U. Konradt, A. Walter, & J. Wolf (Hrsg.), *Methodik der empirischen Forschung* (S. 267–282). Wiesbaden: Gabler Verlag.
https://doi.org/10.1007/978-3-322-96406-9_18
- Roth, T. (2014). Effects of Social Networks on Finding an Apprenticeship in the German Vocational Training System. *European Societies*, 16(2), 233–254. <https://doi.org/10.1080/14616696.2013.821622>
- Roth, T. (2020). The role of religion, religiousness and religious participation in the school-to-work transition in Germany. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 46(17), 3580–3602.
<https://doi.org/10.1080/1369183X.2019.1620414>
- Roth, T., & Weißmann, M. (2022). The Role of Parents' Native and Migrant Contacts on the Labour Market in the School-to-Work Transition of Adolescents in Germany. *European Sociological Review*, 38(5), 707–724. <https://doi.org/10.1093/esr/jcac022>
- Ryder, N. B. (1965). The Cohort as a Concept in the Study of Social Change. *American Sociological Review*, 30(6), 843. <https://doi.org/10.2307/2090964>
- Sackmann, Reinhold. (2013). *Lebenslaufanalyse und Biografieforschung: Eine Einführung* (2nd ed. 2013.). Springer Fachmedien Wiesbaden : Imprint: Springer VS.
- Scandurra, R., Cefalo, R., & Kazepov, Y. (2021). School to work outcomes during the Great Recession, is the regional scale relevant for young people's life chances? *JOURNAL OF YOUTH STUDIES*, 24(4), 441–465. <https://doi.org/10.1080/13676261.2020.1742299>
- Scheiblecker, M., Kaniovski, S., & Url, T. (2023). *Makroökonomische Effekte der von der Bundesregierung im Rahmen der COVID-19-Krise gesetzten Maßnahmen* [Forschungsbericht]. Wien: WIFO.
- Schittenhelm, K. (2005). Primäre und sekundäre Effekte kultureller Praktiken. *KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 57(4), 691–713. <https://doi.org/10.1007/s11577-005-0221-6>
- Schmelzer, P. (2011). Unemployment in early career in the UK: A trap or a stepping stone? *Acta Sociologica*, 54(3), 251–265. <https://doi.org/10.1177/0001699311412626>

- Schmillen, A., & Umkehr, M. (2017). The scars of youth: Effects of early-career unemployment on future unemployment experience. *International Labour Review*, 156(3–4), 465–494.
<https://doi.org/10.1111/ilr.12079>
- Schnell, R. (2019). Panel-Studien. In R. Schnell (Hrsg.), *Survey-Interviews: Methoden standardisierter Befragungen* (S. 325–346). Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-531-19901-6_13
- Schoon, I. (2020). Navigating an Uncertain Labor Market in the UK: The Role of Structure and Agency in the Transition from School to Work. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 688(1), 77–92. <https://doi.org/10.1177/0002716220905569>
- Schoon, I., & Bynner, J. (2019). Young people and the Great Recession: Variations in the school-to-work transition in Europe and the United States. *Longitudinal and Life Course Studies*, 10(2), 153–173.
<https://doi.org/10.1332/175795919X15514456677349>
- Seifried, J., & Wuttke, E. (2013). *Transitions in Vocational Education*. Opladen, Leverkusen: Verlag Barbara Budrich.
- Sengenberger, W. (Hrsg.). (1978). *Der gesplittene Arbeitsmarkt: Probleme der Arbeitsmarktsegmentation* (1. Aufl.). Frankfurt/Main: Campus-Verl.
- Sesselmeier, W., & Blauermel, G. (1998). *Arbeitsmarkttheorien: Ein Überblick* (2., überarb. u. erw. Aufl.). Heidelberg: Physica-Verl.
- Speer, J. D. (2016). Wages, Hours, and the School-to-Work Transition: The Consequences of Leaving School in a Recession for Less-Educated Men. *B E JOURNAL OF ECONOMIC ANALYSIS & POLICY*, 16(1).
<https://doi.org/10.1515/bejeap-2015-0054>
- Standing, G. (2023). *Prekariat: Die neue explosive Klasse* (S. Wunderlich, Übers.; 2. Auflage). Unrast.
- Statistik Austria. (2020). *Registerbasierte Statistiken Erwerbsverläufe Kalenderjahr 2020* (Registerbasierte Erwerbsverläufe, Mikrozensus). Abgerufen am 3. April 2016 von
https://www.statistik.at/fileadmin/publications/Registerbasierte_Statistiken_2020_-_Der_Arbeitsmarkt_in_der_Corona-Krise_-_Arbeitsmarktdaten_Mai_2020__SB._10.52.pdf

- Statistik Austria. (2024a). *Registerbasierte Erwerbsverläufe Dokumentation zur Bildung eines überschneidungsfreien Arbeitsmarktstatus und Beschreibung des STATcube Würfels mit den Hauptegebnissen*. Abgerufen am 1. April 2026 von https://www.statistik.at/fileadmin/pages/274/ERV-Handbuch_Homepage_2024.pdf
- Statistik Austria. (2024b). *Übergang von der Lehre in den Beruf* (Arbeitsmarkt im Fokus). Abgerufen am 3. Jänner 2026 von https://www.statistik.at/fileadmin/user_upload/SB_5-9_Uebergang-Lehre-in-Beruf.pdf
- Statistik Austria. (2025a). *Brutto- und Nettojahreseinkommen der unselbständig Erwerbstätigen 1997 bis 2024*. Abgerufen am 22. Dezember 2025 von <https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/einkommen-und-soziale-lage/jaehrliche-personeneinkommen>
- Statistik Austria. (2025b). *Teilzeitquote Frauen 2024*. Angerufen am 22. Dezember 2025 von <https://www.statistik.at/statistiken/arbeitsmarkt/arbeitszeit/teilzeitarbeit-teilzeitquote>
- Tamesberger, D., & Bacher, J. (2014). NEET youth in Austria: A typology including socio-demography, labour market behaviour and permanence. *Journal of Youth Studies*, 17(9), 1239–1259. <https://doi.org/10.1080/13676261.2014.901492>
- Titelbach, G., & Bekhtiar, K. (2019). *Projektbericht-Mobilität und Persistenz im Niedriglohnsektor* [Forschungsbericht]. Wien: IHS Institut für Höhere Studien.
- Tomlinson, M., Reedy, F., & Burg, D. (2023). Graduating in uncertain times: The impact of COVID -19 on recent graduate career prospects, trajectories and outcomes. *Higher Education Quarterly*, 77(3), 486–500. <https://doi.org/10.1111/hequ.12415>
- Unay-Gailhard, İ. (2016). Job access after leaving education: A comparative analysis of young women and men in rural Germany. *Journal of Youth Studies*, 19(10), 1355–1381. <https://doi.org/10.1080/13676261.2016.1166189>
- Vogtenhuber, S., Mühlböck, M., & Steiber, N. (2021). *Dokumentation Registerbasierte Erwerbsverläufe in der Covid-19 Pandemie (RECOV)* [Dataset]. Abgerufen am 6. April 2026 von

https://www.soz.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/p_datencenter/Dokumentation_RECOV_v1.pdf

Vogtenhuber, S., Steiber, N., & Mühlböck, M. (2024). The lasting earnings losses of COVID-19 short-time work. *Research in Social Stratification and Mobility*, 89, 100889.

<https://doi.org/10.1016/j.rssm.2024.100889>

Wickham, H., Averick, M., Bryan, J., Chang, W., McGowan, L., François, R., Golemund, G., Hayes, A., Henry, L., Hester, J., Kuhn, M., Pedersen, T., Miller, E., Bache, S., Müller, K., Ooms, J., Robinson, D., Seidel, D., Spinu, V., ... Yutani, H. (2019). Welcome to the Tidyverse. *Journal of Open Source Software*, 4(43), 1686. <https://doi.org/10.21105/joss.01686>

WIFO. (2026). *Evaluierung der Corona-Kurzarbeit*. Abgerufen am 6. April 2026 von

<https://www.wifo.ac.at/publication/pid/34548506>

Wingens, M. (2020). *Soziologische Lebenslaufforschung*. Wiesbaden: Springer VS.

<https://doi.org/10.1007/978-3-658-28951-5>

Wohlrab-Sahr, M. (2020). Institutionalisierung oder Individualisierung des Lebenslaufs? Anmerkungen zu einer festgefahrenen Debatte. *BIOS–Zeitschrift für Biographieforschung, Oral History und Lebensverlaufsanalysen*, 32(1+ 2), 84–102.

Wolbers, M. H. J. (2007). Patterns of labour market entry—A comparative perspective on school-to-work transitions in 11 European countries. *ACTA SOCIOLOGICA*, 50(3), 189–210.

<https://doi.org/10.1177/0001699307080924>

WUG, R. (2020). Registerforschung: Chancen, Risiken und Herausforderungen. *Wirtschaft und Gesellschaft*, 46(3), 315–328. <https://doi.org/10.59288/wug463.13>

Zimmermann, M. (2022). Explaining gaps in educational transitions between migrant and native school leavers. *Applied Economics*, 54(15), 1759–1786. <https://doi.org/10.1080/00036846.2021.1982130>

Zinsmeister, J. (2023). Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen. In A. Scherr, A. C. Reinhardt, & A. El-Mafaalani (Hrsg.), *Handbuch Diskriminierung* (S. 631–652). Springer Fachmedien Wiesbaden.

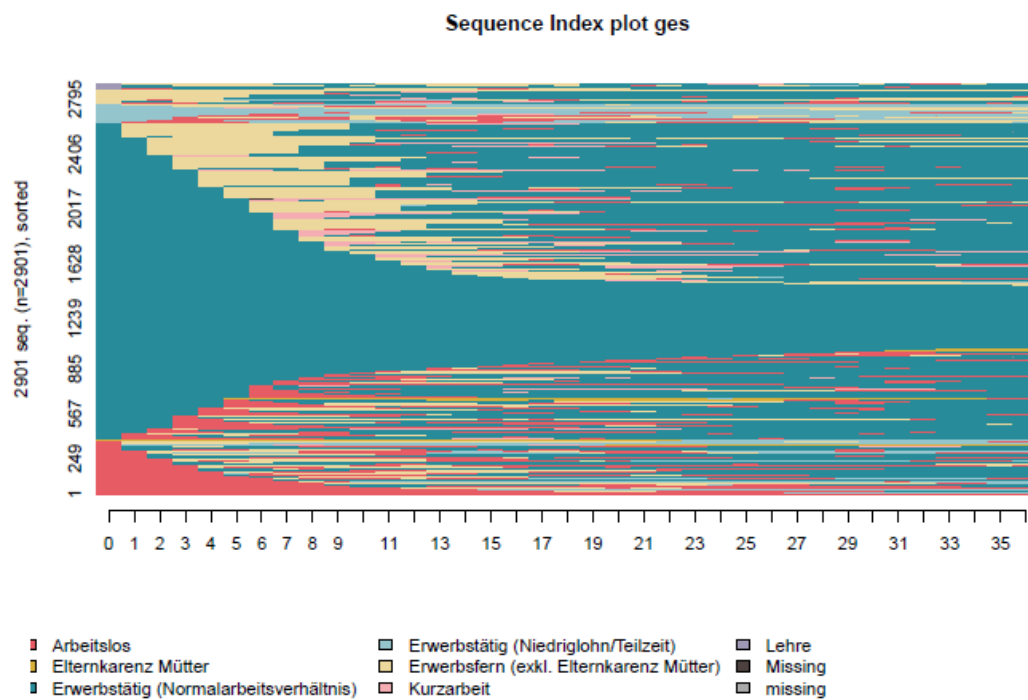
https://doi.org/10.1007/978-3-658-42800-6_32

Zuccotti, C. V., & O'Reilly, J. (2019). The impact of youth labour market experiences on later employment opportunities: What roles do ethnicity and gender play? *Human Relations*, 72(4), 646–674.
<https://doi.org/10.1177/0018726718782603>

12. Anhang

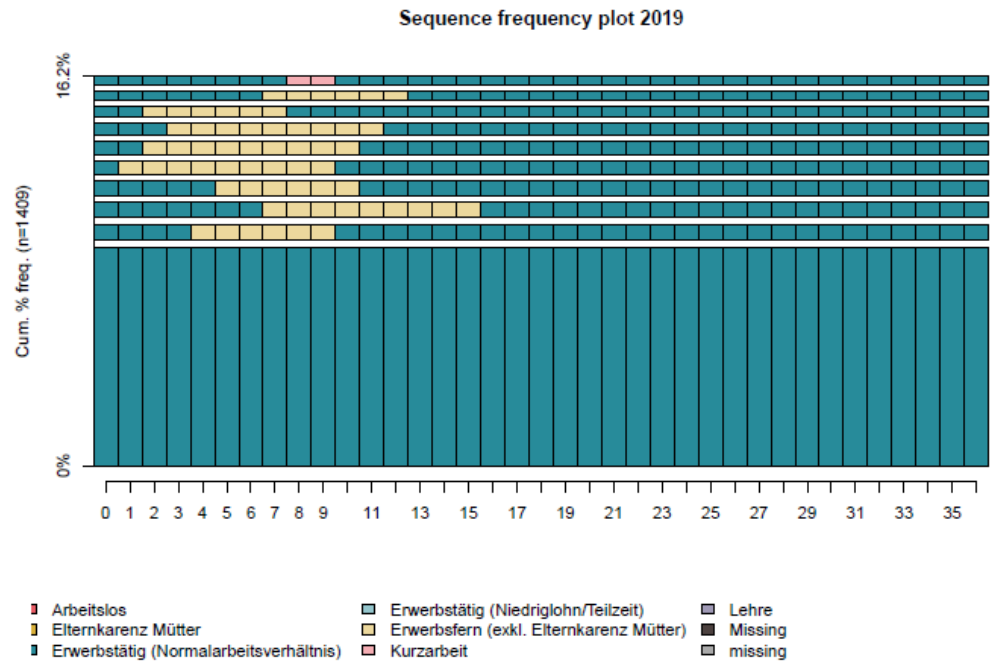
12.1. Weitere deskriptive Analysen

Abbildung 11: Sequenz Index Plot – Gesamt



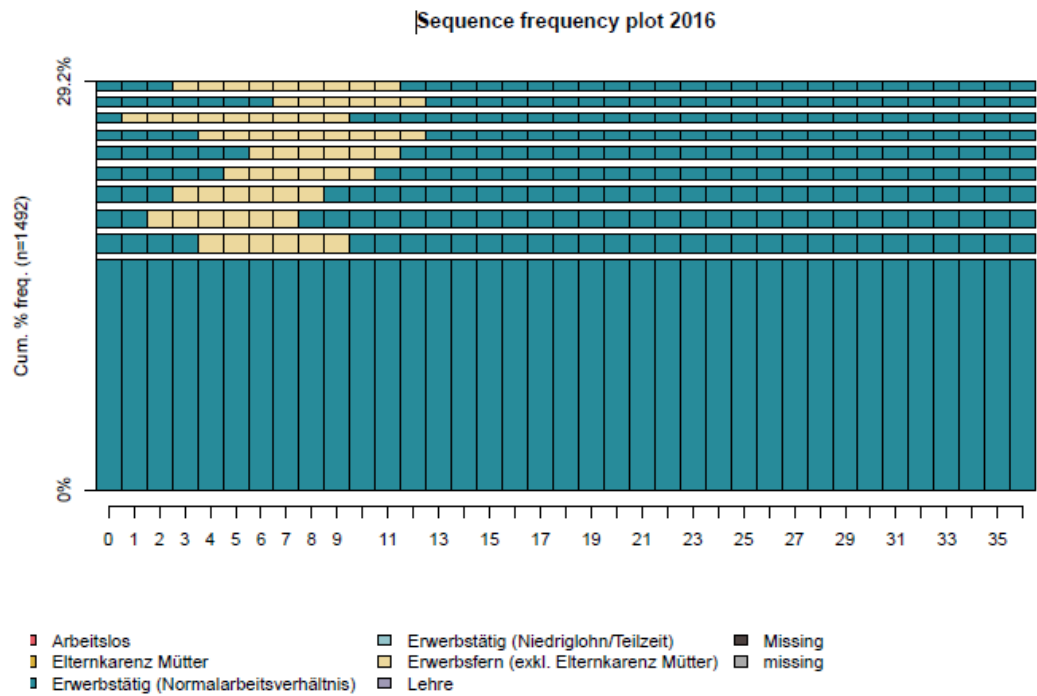
Quelle: RECOV, eigene Berechnungen.

Abbildung 12: State Frequency Plot – Analysekohorte 2019



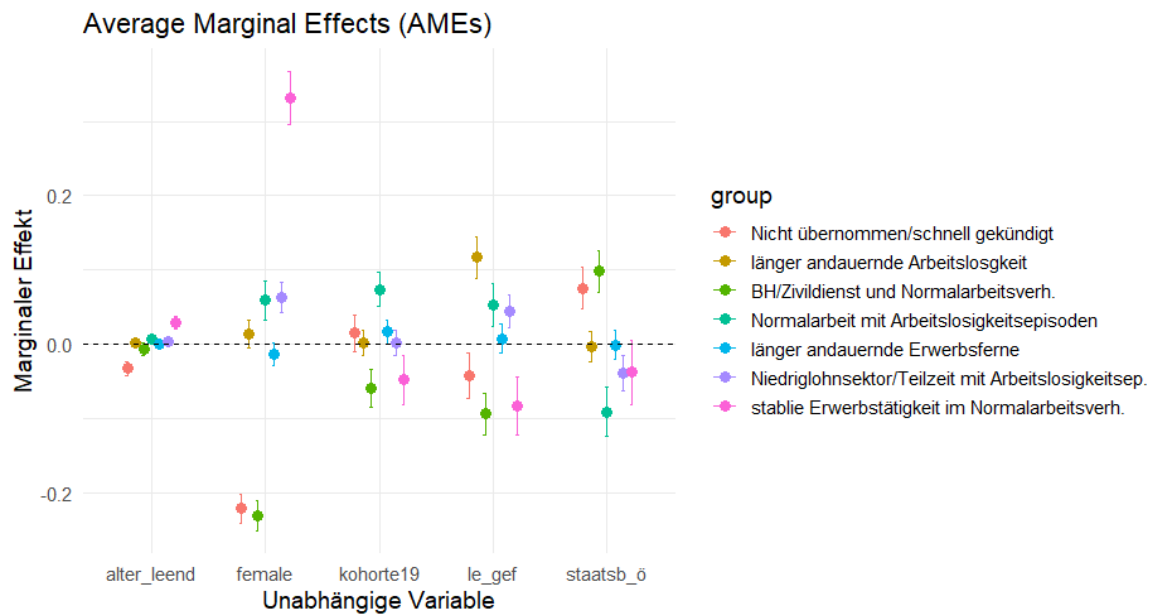
Quelle: RECOV, eigene Berechnungen.

Abbildung 13: State Frequency Plot – Analysekohorte 2016



Quelle: RECOV, eigene Berechnungen.

Abbildung 14: AME Plot multinom. Modell – mit allen Variablen



Quelle: RECOV, eigene Berechnungen.

12.2. Modell-Output Logit Koeffizienten (Referenz „länger andauernde Erwerbsferne“)

Tabelle 22: Logit-Modell (Referenz „länger andauernde Erwerbsferne“)

	Logit-Koeffizient	Std. Fehler
Intercept:		
BH/Zivildienst und Normalarbeitsverh.	3.03 [*]	(1.23)
Normalarbeit mit Arbeitslosigkeitsepisoden	-1.26	(1.18)
Niedriglohnsektor/Teilzeit mit Arbeitslosigkeitsep.	-2.03	(1.33)
Nicht übernommen/schnell gekündigt	6.22 ^{***}	(1.32)
stabile Erwerbstätigkeit im Normalarbeitsverh.	-0.33	(1.08)
länger andauernde Arbeitslosigkeit	-1.65	(1.32)
Kohorte 2019:		
BH/Zivildienst und Normalarbeitsverh.	-0.76 ^{***}	(0.20)
Normalarbeit mit Arbeitslosigkeitsepisoden	0.33	(0.21)
Niedriglohnsektor/Teilzeit mit Arbeitslosigkeitsep.	-0.27	(0.23)
Nicht übernommen/schnell gekündigt	-0.30	(0.20)
stabile Erwerbstätigkeit im Normalarbeitsverh.	-0.45 [*]	(0.18)
länger andauernde Arbeitslosigkeit	-0.27	(0.23)
Alter bei Lehrabschluss:		
BH/Zivildienst und Normalarbeitsverh.	-0.09	(0.06)
Normalarbeit mit Arbeitslosigkeitsepisoden	0.10	(0.06)
Niedriglohnsektor/Teilzeit mit Arbeitslosigkeitsep.	0.10	(0.07)

	Logit-Koeffizient	Std. Fehler
Nicht übernommen/schnell gekündigt	-0.26***	(0.07)
stabile Erwerbstätigkeit im Normalarbeitsverh.	0.12*	(0.05)
länger andauernde Arbeitslosigkeit	0.07	(0.06)

Geschlecht (weiblich):

BH/Zivildienst und Normalarbeitsverh.	-2.78***	(0.34)
Normalarbeit mit Arbeitslosigkeitsepisoden	0.90***	(0.22)
Niedriglohnsektor/Teilzeit mit Arbeitslosigkeitsep.	1.45***	(0.25)
Nicht übernommen/schnell gekündigt	-2.92***	(0.36)
stabile Erwerbstätigkeit im Normalarbeitsverh.	1.11***	(0.20)
länger andauernde Arbeitslosigkeit	0.66**	(0.25)

Überbetriebliche Lehre:

BH/Zivildienst und Normalarbeitsverh.	-0.97***	(0.25)
Normalarbeit mit Arbeitslosigkeitsepisoden	0.36	(0.23)
Niedriglohnsektor/Teilzeit mit Arbeitslosigkeitsep.	0.64*	(0.25)
Nicht übernommen/schnell gekündigt	-0.57*	(0.24)
stabile Erwerbstätigkeit im Normalarbeitsverh.	-0.29	(0.21)
länger andauernde Arbeitslosigkeit	1.38***	(0.25)

Staatsbürgerschaft Ö:

BH/Zivildienst und Normalarbeitsverh.	0.95***	(0.26)
Normalarbeit mit Arbeitslosigkeitsepisoden	-0.74**	(0.24)
Niedriglohnsektor/Teilzeit mit Arbeitslosigkeitsep.	-0.73**	(0.27)
Nicht übernommen/schnell gekündigt	0.78**	(0.26)
stabile Erwerbstätigkeit im Normalarbeitsverh.	-0.17	(0.22)
länger andauernde Arbeitslosigkeit	-0.15	(0.27)

Gütekriterien:

Log Likelihood	-4264.60
DF	17370
Num. obs.	17406

***p < 0.001; **p < 0.01; *p < 0.05

Referenzkategorie „länger andauernde Erwerbsferne“ wurde aufgrund von Hauck-Donner-Effekt in allen anderen Kategorien gewählt.
Quelle: RECOV, eigene Berechnungen.

12.3. Auswertungen nach Zeit: Jan 2019-Dez 2022

Anmerkung: Die folgenden Auswertungen beruhen auf einem anderen Datensatz als die vorherigen Auswertungen. Grundlage hier ist der Datensatz RECOV-EWV. Begonnen haben die Sequenzen mit dem 01.01.2019 und geendet mit dem 31.12.2022.

Tabelle 23: Durchschnittlich verbrachte Zeit im Status und Episoden Kohorte 2019 auf Basis des EWV-Datensatzes

Status	Zeit in Monaten			Anzahl an Episoden	
	MW	SD	relative Häufigk.	MW	SD
alos	5.2	7.7	0.11	1.3	1.6
elt_karenz	0.6	3.8	0.01	0.0	0.3
erw_n	28.1	13.1	0.59	2.4	1.5
erw_p	1.9	5.9	0.04	0.4	1.1
erwf	4.5	5.7	0.09	0.9	1.1
kuaz	1.7	3.4	0.04	0.5	0.8
lehre	5.7	3.0	0.12	1.0	0.1
miss	0.2	2.0	0.00	0.0	0.2

n=1409

Quelle: RECOV_ewv (Vogtenhuber et al. 2021), eigene Berechnungen.

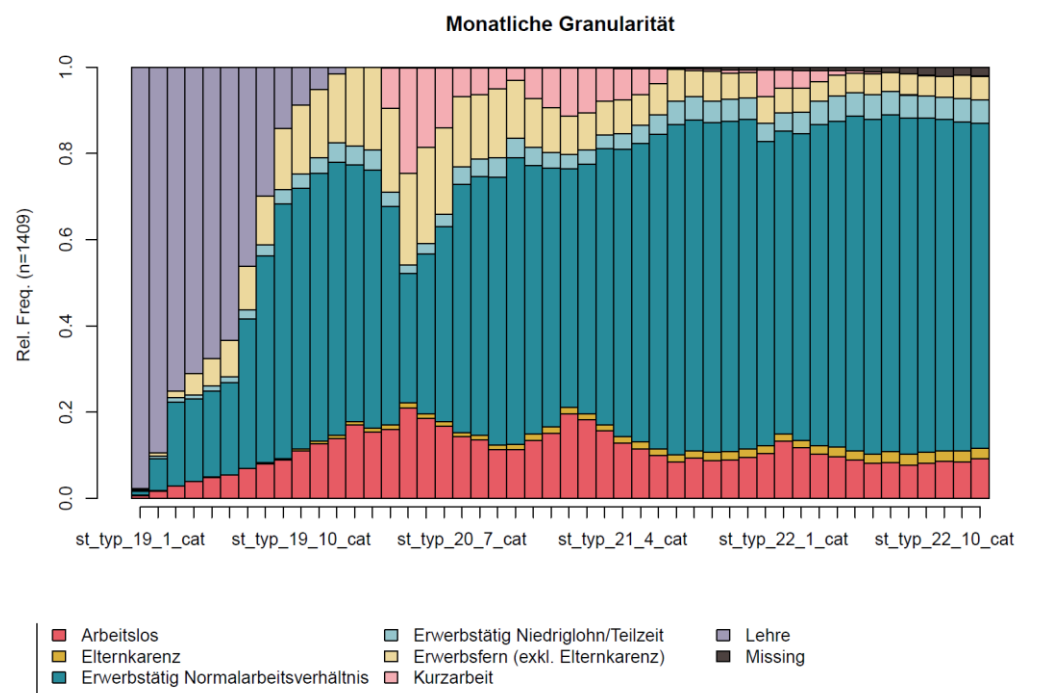
Tabelle 24: Transitionsmatrix im DSS-Format Kohorte 2019 auf Basis des E WV-Datensatzes

Status zu t	Status zu t+1							
	alos	elt_karenz	erw_n	erw_p	erwf	kuaz	lehre	miss
alos	0.00	0.01	0.57	0.16	0.25	0.00	0.00	0.01
elt_karenz	0.49	0.00	0.23	0.26	0.00	0.00	0.03	0.00
erw_n	0.40	0.01	0.00	0.01	0.27	0.30	0.00	0.00
erw_p	0.55	0.03	0.05	0.00	0.24	0.10	0.00	0.02
erwf	0.39	0.00	0.50	0.08	0.00	0.01	0.00	0.01
kuaz	0.02	0.00	0.89	0.05	0.04	0.00	0.00	0.00
lehre	0.14	0.00	0.77	0.05	0.04	0.00	0.00	0.00
miss	0.00	0.00	0.00	0.00	1.00	0.00	0.00	0.00

n=1409

Quelle: RECOV_ewv (Vogtenhuber et al. 2021), eigene Berechnungen.

Abbildung 15: Monatliche Statusverteilung Kohorte 2019 auf Basis des E WV-Datensatzes



Quelle: RECOV_ewv (Vogtenhuber et al. 2021), eigene Berechnungen.

12.4. Abstracts

Deutsch

Diese Arbeit beschäftigt sich mit dem Arbeitsmarkteintritt von Lehrabsolvent:innen in Österreich zu Zeiten der Corona-Pandemie. Der erste Beruf, dem nach der Absolvierung einer Ausbildung nachgegangen wird, ist essenziell für den Erfolg in der späteren Berufslaufbahn. Da angenommen wird, dass sich Ungleichheiten über den Lebenslauf hinweg manifestieren, ist die Analyse des Übergangs zwischen Ausbildung und Beruf zentral, um zu erkennen, welche Personen dabei Schwierigkeiten haben. Im Zuge dessen wurden Erwerbsverläufe von Lehrabsolvent:innen aus österreichischen Sozialversicherungsdaten mittels Sequenzmuster- und Clusteranalyse analysiert und typologisiert und im Anschluss mittels multinomialer logistischer Regression getestet. Untersucht werden Unterschiede in den Erwerbsverläufen zweier Abschlusskohorten: einer Gruppe mit Arbeitsmarkteintritt während der Covid-19-Pandemie (2019) und einer Vergleichsgruppe mit Arbeitsmarkteintritt in einem Wirtschaftsaufschwung (2016). Ebenso wurde die demografische Zusammensetzung (Geschlecht, Alter bei Lehrabschluss, überbetriebliche Lehrausbildung und österreichische Staatsangehörigkeit) von sieben unterschiedlichen Erwerbsverlaufstypen beider Kohorten deskriptiv untersucht. Bis auf kurzfristig auftretende Kurzarbeits- und Arbeitslosigkeitsepisoden unterscheiden sich die Erwerbsverläufe beider Gruppen nicht voneinander. Es gab keine Effekte, die dazu geführt haben, dass Lehrabsolvent:innen längerfristig von Arbeitslosigkeit betroffen waren. Die Arbeitsmarktchancen nach einem Lehrabschluss sind somit trotz Erstplatzierung in Krisenzeiten vielversprechend.

English

This study examines the entry of apprenticeship graduates into the labor market in Austria during the COVID-19 pandemic. The first job taken after completing vocational education and training (VET) is crucial for success in one's future career. Since it is assumed that inequalities manifest throughout one's career, analyzing the transition from VET to employment is essential for identifying difficulties in this process. To this aim, the employment trajectories of apprenticeship graduates were analyzed and categorized using sequence and cluster analysis based on Austrian social security data. The study examines differences in the employment trajectories of two graduating cohorts: a group entering the labor market during the COVID-19 pandemic (2019) and a comparison group entering the labor market during an economic upswing (2016). Those differences are tested with multinomial logistic regression. Additionally, the demographic composition (gender, age at the end of the apprenticeship, inter-company apprenticeship training, and Austrian citizenship) of seven different employment trajectory types across both cohorts was examined descriptively. Apart from short-term episodes of reduced working hours and unemployment, the

employment trajectories of the two groups do not differ from one another. There were no factors that led to apprenticeship graduates being affected by unemployment in the long term. Job prospects after completing VET are therefore promising, even in times of economic crisis.