

Schmidt-Hertha, Bernhard; Tippelt, Rudolf

Übergänge in der Erwerbsphase. Eine Zwischenbilanz zum Forschungsstand aus sozio-ökologischer Lebenslaufperspektive

Andresen, Sabine [Hrsg.]; Bauer, Petra [Hrsg.]; Stauber, Barbara [Hrsg.]; Walther, Andreas [Hrsg.]: *Doing transitions - die Hervorbringung von Übergängen im Lebenslauf*. Weinheim ; Basel : Beltz Juventa 2022, S. 147-162. - (Zeitschrift für Pädagogik, Beiheft; 68)



Quellenangabe/ Reference:

Schmidt-Hertha, Bernhard; Tippelt, Rudolf: Übergänge in der Erwerbsphase. Eine Zwischenbilanz zum Forschungsstand aus sozio-ökologischer Lebenslaufperspektive - In: Andresen, Sabine [Hrsg.]; Bauer, Petra [Hrsg.]; Stauber, Barbara [Hrsg.]; Walther, Andreas [Hrsg.]: *Doing transitions - die Hervorbringung von Übergängen im Lebenslauf*. Weinheim ; Basel : Beltz Juventa 2022, S. 147-162 - URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-293410 - DOI: 10.25656/01:29341; 10.3262/ZPB2201147

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-pedocs-293410>

<https://doi.org/10.25656/01:29341>

in Kooperation mit / in cooperation with:

BELTZ JUVENTA

<http://www.juventa.de>

Nutzungsbedingungen

Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Die Nutzung stellt keine Übertragung des Eigentumsrechts an diesem Dokument dar und gilt vorbehaltlich der folgenden Einschränkungen: Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use

We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document.

This document is solely intended for your personal, non-commercial use. Use of this document does not include any transfer of property rights and it is conditional to the following limitations: All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Kontakt / Contact:

peDOCS
DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation
Informationszentrum (IZ) Bildung
E-Mail: pedocs@dipt.de
Internet: www.pedocs.de

68. Beiheft

April 2022

ZEITSCHRIFT FÜR PÄDAGOGIK

**Doing Transitions – die Hervorbringung
von Übergängen im Lebenslauf**

BELTZ JUVENTA

Zeitschrift für Pädagogik · 68. Beiheft

Doing Transitions – die Hervorbringung von Übergängen im Lebenslauf

Herausgegeben von
Sabine Andresen, Petra Bauer, Barbara Stauber
und Andreas Walther

BELTZ JUVENTA

Die in der Zeitschrift veröffentlichten Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Alle Rechte, insbesondere das der Übersetzung in fremde Sprachen, bleiben dem Beltz-Verlag vorbehalten.

Kein Teil dieser Zeitschrift darf ohne schriftliche Genehmigung des Verlages in irgendeiner Form – durch Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren – reproduziert oder in eine von Maschinen, insbesondere Datenverarbeitungsanlagen, verwendbare Sprache übertragen werden. Auch die Rechte der Wiedergabe durch Vortrag, Funk- und Fernsehendung, im Magnettonverfahren oder auf ähnlichem Wege bleiben vorbehalten. Fotokopien für den persönlichen oder sonstigen eigenen Gebrauch dürfen nur von einzelnen Beiträgen oder Teilen daraus als Einzelkopie hergestellt werden. Jede im Bereich eines gewerblichen Unternehmens hergestellte oder genutzte Kopie dient gewerblichen Zwecken gem. § 54 (2) UrhG und verpflichtet zur Gebührenzahlung an die VG Wort, Abteilung Wissenschaft, Goethestr. 49, 80336 München, bei der die einzelnen Zahlungsmodalitäten zu erfragen sind.



ISSN: 0514-2717

ISBN 978-3-7799-7030-9 Print

ISBN 978-3-7799-7029-3 E-Book (PDF)

Bestellnummer: 447030

1. Auflage 2022

© 2022 Beltz Juventa

in der Verlagsgruppe Beltz · Weinheim Basel

Werderstraße 10, 69469 Weinheim

Alle Rechte vorbehalten

Herstellung: Annette Hopp

Satz: text plus form, Dresden

Druck und Bindung: Beltz Grafische Betriebe, Bad Langensalza

Printed in Germany

Weitere Informationen zu unseren Autoren und Titeln finden Sie unter: www.beltz.de

Inhaltsverzeichnis

<i>Sabine Andresen/Petra Bauer/Barbara Stauber/Andreas Walther</i> Editorial. Doing Transitions – die Hervorbringung von Übergängen im Lebenslauf	9
---	---

Teil I: Perspektiven und Kontexte einer reflexiven Übergangsforschung

<i>Sabine Andresen/Petra Bauer/Barbara Stauber/Andreas Walther</i> Die Gestaltung und Hervorbringung von Übergängen im Lebenslauf. Grundzüge einer reflexiven Übergangsforschung	15
--	----

<i>Eberhard Raithelhuber</i> Welches Verständnis von Agency braucht die Übergangsforschung? Plädoyer für einen relational-relativistischen, nicht-anthropozentrischen Zugang	32
---	----

<i>Fabian Kessl</i> Übergänge in pädagogischen Kontexten. Eine Reflexion der erziehungswissenschaftlichen Übergangsforschung	49
--	----

Teil II: Interdisziplinäre theoretische und empirische Beiträge einer reflexiven Übergangsforschung

<i>Jana Heer/Lilian Coates/Julia Prescher/Marius Hilkert</i> An Übergängen teilnehmen, Übergänge beobachten? Ethnografische Forschungen zu Übergängen im Lebenslauf	66
---	----

<i>Louka Maju Goetzke</i> Doing Gender Transitions. Geschlechterübergänge in neomaterialistischer Perspektive und ihr Potential für die Übergangsforschung	82
---	----

<i>Tabea Freutel-Funke/Helena Müller/Deborah Nägler/Anna Wanka/ Frank Oswald</i>	
Linking Ages – Reflexive Übergangsforschung in Kindheit und höherem Erwachsenenalter durch Interpretationen unter anderen Vorzeichen	98

Teil III: Zum Verhältnis von Übergängen und Bildungsprozessen

<i>Anna Cornelia Reinhardt/Birgit Becker</i>	
Der Übergang von neu zugewanderten Kindern und Jugendlichen in das deutsche Bildungssystem	115

<i>Jessica Lütgens/Flora Petrik/Markus Rieger-Ladich</i>	
Bildungsaufsteiger*innen on the road. Praxistheoretische Reflexionen über das Rückkehren	130

<i>Bernhard Schmidt-Hertha/Rudolf Tippelt</i>	
Übergänge in der Erwerbsphase. Eine Zwischenbilanz zum Forschungsstand aus sozio-ökologischer Lebenslaufperspektive	147

<i>Luisa Bischoff/Annette Franke/Anna Wanka</i>	
Resonanz und Transformationen des Selbst- und Weltverhältnisses am Übergang in die Nacherwerbsphase	163

Teil IV: Erziehungswissenschaftliche Anfragen an eine reflexive Übergangsforschung

<i>Christiane Hof/Michael Bernhard</i>	
Übergänge als Anlass für Lernprozesse	181

<i>Florian Eßer/Gunther Graßhoff/Dominik Krinninger/Wolfgang Schröer</i>	
Inklusive Übergänge in der Ökologie der Infrastruktur ‚betreuter Kindheit‘	195

Table of Contents

Sabine Andresen/Petra Bauer/Barbara Stauber/Andreas Walther
Editorial. Doing Transitions in Life Courses 9

Section I: Perspectives and Contexts of Reflexive Transition Research

Sabine Andresen/Petra Bauer/Barbara Stauber/Andreas Walther
Doing Transitions in Life Courses.
Basic Features of Reflexive Transition Research 15

Eberhard Raithelhuber
Which Conception of Agency Does Transition Research Need?
A Plea for a Relational-Relativistic, Non-Anthropocentric Approach 32

Fabian Kessl
Transitions in Educational Contexts. Reflections on Transition Research
in Educational Science 49

**Section II: Interdisciplinary Theoretical and Empirical Contributions
of Reflexive Transition Research**

Jana Heer/Lilian Coates/Julia Prescher/Marius Hilkert
Participating in and Observing Transitions?
Ethnographic Research on Life Course Transitions 66

Louka Maju Goetzke
Doing Gender Transitions. Gender Transitions Through a Neo-materialist Lens
and its Potential for Transition Research 82

*Tabea Freutel-Funke/Helena Müller/Deborah Nägler/Anna Wanka/
Frank Oswald*
Linking Ages – Reflexive Research on Transitions in Childhood
and Later Life by Means of a ‘Change of Sign’ Interpretation 98

Section III: On the Relationship between Transitions and Educational Processes

Anna Cornelia Reinhardt/Birgit Becker

The Transition of Newly Arrived Immigrant Children and Youths into the German Education System	115
--	-----

Jessica Lütgens/Flora Petrik/Markus Rieger-Ladich

On Upward Mobility. A Practice-Theory Perspective on Returning Home	130
--	-----

Bernhard Schmidt-Hertha/Rudolf Tippelt

Education and Transitions in the Working Phase. A Review of the State of Research from a Socio-Ecological Life Course Perspective	147
---	-----

Luisa Bischoff/Annette Franke/Anna Wanka

The Concept of Resonance and Transformations of World- and Self-Relations at the Transition to Retirement	163
--	-----

Section IV: Reflexive Transition Research from the Perspective of Educational Science

Christiane Hof/Michael Bernhard

Transitions as an Impetus for Learning Processes	181
--	-----

Florian Eßer/Gunther Graßhoff/Dominik Krinninger/Wolfgang Schröer

Transitions in the Ecology of the Infrastructure of “Cared-for Childhood”	195
---	-----

Bernhard Schmidt-Hertha/Rudolf Tippelt

Übergänge in der Erwerbsphase

*Eine Zwischenbilanz zum Forschungsstand
aus sozio-ökologischer Lebenslaufperspektive*

Zusammenfassung: Die Erwerbsphase kann analog zu anderen Lebensphasen als zunehmend entstrukturiert und an ihren Rändern unscharf beschrieben werden, was sich z. B. in schrittweisen und teilweise auch reversiblen Einstiegs- und Austrittsszenarien zeigt. Der Beitrag geht der Frage nach, wie Übergänge in der Erwerbsphase in soziale Netzwerke, bildungsstrukturelle Anordnungen und diffuse Zeitschemata eingebunden sind. Hierzu werden zunächst Theorietraditionen rekapituliert und anschließend verschiedene Übergänge ins, im und aus dem Erwerbssystem heraus anhand empirischer Befunde reflektiert. Anknüpfend an die verbindenden Strukturmerkmale dieser Übergänge lassen sich konkrete Perspektiven für die weitere Übergangsforschung formulieren.

Schlagworte: Erwerbsphase, Übergänge, zweiter Bildungsweg, Berufseinstieg, Nacherwerbsphase

1. Einleitung

Erwerbsarbeit ist auch in postmodernen Gesellschaften sowohl eine Sozialisationsinstanz als auch ein integrierendes Bindeglied zwischen Individuum und Gesellschaft. Die Relevanz von Erwerbsarbeit für das Individuum erwächst u. a. aus drei zentralen Funktionen (vgl. auch Lutz, 2015):

Erstens sind Arbeit und beruflicher Status eine der wichtigsten Quellen für soziale Anerkennung und Menschen definieren sich auch über ihren Beruf und ihre Arbeit. Zweitens gibt Erwerbstätigkeit den Menschen eine Struktur für die Work-Life-Relations, denn sie bestimmt den Jahresverlauf (Feiertage etc.), die Struktur der Woche und auch die des Tages – sowohl durch Arbeitszeiten als auch durch die verfügbare Zeit für Familie und Freizeitaktivitäten. Drittens unterstützt der Arbeitsplatz die soziale Einbindung, indem er Erwerbstätige in Teams integriert und Kommunikation ermöglicht. Insgesamt bleibt die Erwerbsarbeit damit ein identitätsstiftendes Element für die Lebensführung von Individuen, gleichzeitig aber auch zentrales Moment der sozialen Differenzierung und Reproduktion gesellschaftlicher Strukturen.

Im Zentrum dieses Beitrags steht die Frage nach strukturellen Schemata von Übergängen in der Erwerbsphase sowie den individuellen Gestaltungsmöglichkeiten und Anforderungen in diesem Kontext. Hierfür gehen wir zunächst auf unterschiedliche Theorietraditionen ein, um im Anschluss einzelne Übergänge zu fokussieren. Abschließend resümieren wir deren verbindende Elemente und formulieren Forschungsperspektiven.

2. Theoretische Zugänge der Übergangsforschung in der Erwerbsphase

Die Übergänge in der Erwerbsphase, also beispielsweise die diversen Übergänge von der Ausbildung in den Beruf, von der beruflichen Tätigkeit in die Nacherwerbsphase, aber auch die vielfältigen Übergänge direkt in der Erwerbsphase durch Mobilität, durch Veränderungen der familialen Struktur, durch Krankheit oder durch Auf- oder Abstieg werden in verschiedenen pädagogischen, psychologischen, soziologischen und ökonomischen Theorieansätzen mit teilweise langer Tradition thematisiert. Pädagogische Ansätze beziehen dabei das System des lebenslangen Lernens als prägende Rahmung in die Argumentation ein, soziologische Konzepte heben die sozialen Prozesse und Strukturen sowie die herkunftsbedingten Chancen und Risiken des Gelingens der Übergänge hervor, psychologische Theorien haben die Bedingungen des Verhaltens und die Motivationen der jeweiligen Personen in Übergangsprozessen zum Gegenstand, ökonomische Ansätze diskutieren die Kriterien und konkreten Verfahren, nach denen Betriebe und Unternehmen Karrieren und berufliche Chancen vergeben.

Nach wie vor sehr präsent sind z. B. die bildungssoziologischen Rational-Choice-Modelle, die Übergänge an die Bildungs- und Karriereentscheidungen im Kontext von Kosten- und Nutzenabwägungen des einzelnen Individuums knüpfen (Esser, 1999). Akteur*innen, so die zentrale Annahme, handeln in Entscheidungssituationen so, dass sie ihre Präferenzen möglichst optimal realisieren können.

Die Relevanz primär bildungsökonomischer Erklärungsmodelle für das Verständnis von Übergängen ergibt sich dagegen aus den Überlegungen zum Verhältnis von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt. Letztlich sind es die Einschätzungen von Unternehmen zur Produktivität von Mitarbeitenden, die nach der Humankapitaltheorie (Becker, 1964) die Unterschiede in den Marktchancen zwischen Individuen im Kontext von Übergängen bewirken. Die Humankapitalausstattung der Individuen – also deren Bildungsabschlüsse, Weiterbildungs- und Erfahrungserwerbungen – sind für das Gelingen von Übergangsprozessen von großem Einfluss.

Braun, Lex und Reißig (2018) berichten von Weiterentwicklungen ökonomischer Erklärungsansätze, beispielsweise dem Job-Competition-Modell (Thurow, 1978) oder den besonders einflussreichen Segmentationstheorien (Sengenberger, 1978). Beim Job-Competition-Modell sortieren Unternehmen die Bewerberinnen und Bewerber bei Übergangsentscheidungen nach der vermuteten Leistungsfähigkeit von Personen, wobei beispielsweise auch personale Merkmale wie Geschlecht, nationalstaatliche Herkunft, Alter oder die soziale Herkunft zu einem wichtigen Argument der externalen unternehmerischen Übergangsentscheidungen werden können. Der Segmentationsansatz geht dagegen von einer vertikalen Differenzierung von Teilarbeitsmärkten aus, d. h. der unspezifische „Jedermannsarbeitsmarkt“, der „fachliche Arbeitsmarkt“ und der interne „betriebliche Arbeitsmarkt“ (Sengenberger, 1978) lassen sich hierarchisch ordnen. Dabei stehen die „betrieblichen Facharbeitsplätze“ oben und die „unspezifischen Jedermannsarbeitsplätze“ unten in der Hierarchie.

Schließlich ist unter den theoretischen Konzepten der Übergangsforschung in der Erwerbsphase die soziologische Lebensverlaufsperspektive hervorzuheben. Kritische

Übergänge, Lebensphasen und Lebensentscheidungen werden dabei mit Blick auf deren langfristige Auswirkungen betrachtet. Im Anschluss an Elder (1985), der in seiner Studie über die „Children of the Great Depression“ begrifflich zwischen *trajectories* (Verläufen) und *transitions* (Übergängen) unterschieden hat, werden von Kohli (1978) berufs- und arbeitsbezogene Sequenzen gebündelt, die sich an organisatorische und institutionalisierte Strukturen anlehnen. Die „gesellschaftlichen Einzelinstitutionen, wie etwa die Schulen, die Universitäten oder die Betriebe der Wirtschaft, die je ihre eigene Zweckrationalität verfolgen“ (Blossfeld, 1990, S. 125), geben den Übergangsprozessen eine zeitliche Struktur. Phasen und Übergänge können also nicht isoliert betrachtet werden, sondern vorgängige Bildungs- und Berufserfahrungen wirken sich auf nachfolgende Übergänge massiv aus. Übergangsprozesse sind in dieser Perspektive das Ergebnis eines kumulativen Sozialisationsprozesses, wobei die in früheren Phasen gemachten Erfahrungen die weitere Entwicklung im Erwerbsleben zwar nicht determinieren, aber doch stark formen (Tippelt, 2020). In dieser Lebensverlaufsperspektive sind Übergänge eine Abfolge von Passagen, wobei frühere Einmündungen und Entscheidungen die Weichen für spätere Entwicklungen stellen.

Erweitert wird diese Perspektive durch die Frage, wie solche Übergänge initiiert und ausgestaltet werden. Mit dem Fokus auf die Herstellung von Übergängen im Sinne von „doing transitions“ (Wanka, Rieger-Ladich, Stauber & Walther, 2020) werden diese Transitionen als soziale Tatsachen in ihrer Hervorbringung und Reproduktion dekomponiert, was gerade im Bereich der Übergänge in der Erwerbsphase noch wenig Entsprechung in empirischen Studien findet.

Der Lebensverlaufsforschung ist auch die sozio-ökologische Perspektive nach Bronfenbrenner (1981) zuzuordnen, da Wirkungen von Organisationen und Einrichtungen thematisiert werden, die für die Humanontogenese allgemein und für die Übergänge in der Erwerbsphase speziell notwendig sind. Die fortwährende Auseinandersetzung zwischen Individuum und Umwelt ist dabei als ein aktiver Prozess zu verstehen. Übergangsprozesse und generell die Persönlichkeitsentwicklung sind also konsequent zu kontextualisieren, d.h. Sozialisations- und Übergangsprozesse werden als Wechselbeziehungen zwischen Mensch und Umweltsystemen aufgefasst (Tippelt & Schmidt-Hertha, 2020, S. 41).

Das zeigt sich an Prozessen der Entstrukturierung, wie sie in der Jugendforschung diskutiert wurden (Olk, 1989) und die auch bei Übergängen in der Erwerbsphase relevant werden. In der Lebensverlaufsperspektive der Übergangsforschung erscheint dies als Prozess einer zunehmenden Individualisierung, denn unter dem Einfluss der Bildungsexpansion und der sozialen Mobilität der nachwachsenden Generationen lockern sich die traditionellen Bindungen an das Herkunftsmilieu (Beck, 1986). In stärker sozialstrukturellen oder auch milieutheoretischen Sozialisationskonzepten wird demgegenüber die Entstrukturierung in modernen Gesellschaften als Ausdifferenzierung von sozialen Lebenslagen und Lebenswelten hervorgehoben (Tippelt & Schmidt-Hertha, 2020, S. 124). Für die Übergangsforschung in der Erwerbsphase sind dabei zwei Annahmen relevant: Erstens spielen die primären und die sekundären Effekte der sozialen Herkunft (Boudon, 1974) bei den Bildungs- und Berufsentscheidungen von

Individuen eine wichtige Rolle und zweitens ist es die individuelle Mischung aus ökonomischem, sozialem und kulturellem Kapital, die die soziale und berufliche Laufbahn und auch die Übergangsprozesse in der Erwerbsphase prägt (Bourdieu, 1983).

Trotz der starken Unterschiede zwischen der Individualisierungsthese einerseits und der sozialstrukturell argumentierenden Ungleichheitsthese andererseits stimmen beide Erklärungsmuster darin überein, dass die zeitliche Struktur des Eintretens von Lebensereignissen, die für Übergangsprozesse relevant sind, deutlich pluraler geworden ist.

Erziehungswissenschaftliche Arbeiten greifen diese Ansätze auf und reflektieren sowohl pädagogische Maßnahmen zur Unterstützung von einzelnen Übergängen als auch das Erleben und die Gestaltung von Übergängen aus Sicht der Betroffenen selbst (vgl. Hirschfeld, 2021). Darüber hinaus rückt aber auch die Makroebene in den Blick, wenn strukturelle Spezifika und Disparitäten im Kontext einzelner Übergänge im Zentrum stehen.

3. Zur Befundlage der Übergangsforschung im Kontext der Erwerbsarbeit

3.1 Übergang in die Ausbildung und in die Erwerbsarbeit

Wenn man die Übergänge von den Schulen in die berufliche Ausbildung und Erwerbsarbeit oder auch von Hochschulen in die berufliche Arbeit empirisch betrachtet, zeigt sich, dass die akademische Ausbildung gegenüber der beruflichen Ausbildung seit vielen Jahren expandiert (BMBF, 2020a). Die seit 2007 beobachtbare Entstrukturierung des Übergangs basiert auf den veränderten Bildungsentscheidungen von Jugendlichen und ihren Eltern, die zunehmend eine Studienberechtigung anstreben (Autorengruppe Bildungsberichterstattung, 2018, S. 170).

Bei der ersten Schwelle des Übergangs in die berufliche Ausbildung fällt auf, dass dort der Schulabschluss einen gravierenden Einfluss auf die Einmündung in das duale Berufsausbildungssystem hat. Bei Vorliegen maximal eines Hauptschulabschlusses verringert sich die Wahrscheinlichkeit einer erfolgreichen Einmündung sowohl in das duale Berufsausbildungssystem als auch in die schulische Berufsausbildung um etwa ein Drittel. Es kommt also tatsächlich zu einem Verdrängungswettbewerb zwischen den Abgänger*innen mit verschiedenen Schulabschlüssen, wobei hier auch die allgemeine Expansion der höheren Bildungsabschlüsse in den letzten Jahrzehnten zu berücksichtigen ist (BMBF, 2020b, S. 48; BIBB, 2020). Je niedriger der Schulabschluss, desto wahrscheinlicher ist die Ersteinmündung in das sogenannte Übergangssystem, das keinen Berufsabschluss vermittelt, aber doch auf eine mögliche Berufsausbildung durch diverse Kursysteme vorbereitet. Übergangsstudien zeigen, dass ca. 60 % der jungen Menschen aus dem Übergangssystem nach einer oder mehrerer Maßnahmen noch eine anerkannte vollqualifizierende Berufsausbildung erreichen können (Braun, Lex & Reißig, 2018). Nicht nur der Schulabschluss, auch die nationalstaatliche Herkunft der Nachfragenden ist

beim Übergang in die berufliche Ausbildung von großem Einfluss (Busse, 2020), denn Personen mit einem Migrationshintergrund münden häufiger in das Übergangssystem ein als Personen ohne Migrationsgeschichte.

Interessant ist hierbei, dass der sich anschließende zweite Übergang von der Ausbildung in die Erwerbstätigkeit sowohl von den regionalen Angebotsstrukturen als auch der nationalstaatlichen Herkunft abhängig ist: So haben junge Erwachsene in Ostdeutschland in den letzten Jahren ein höheres Arbeitsmarktrisiko und Ausländer*innen sind häufiger mit relativ langen Phasen einer Sucharbeitslosigkeit konfrontiert (Autorengruppe Bildungsberichterstattung, 2018, S. 150). Eine aktuelle Studie zur Gestaltung dieses Übergangs (Hirschfeld, 2021) verweist auf die ambivalente Rolle sozialpädagogischer Fachkräfte in diesem Feld und die Grenzen von deren Einflussnahme im komplexen Zusammenspiel der am Übergang beteiligten Akteur*innen und Strukturen.

Gegenüber dem Jahr 2005 hat sich die Quote der Schulabgänger*innen, die über eine Studienberechtigung verfügen, mehr als verdoppelt (Autorengruppe Bildungsberichterstattung, 2020). Trotz der starken Expansion der Hochschulen haben sich allerdings die sozialstrukturellen Herkunftseffekte bei der Beteiligung an der Hochschulbildung kaum verändert: „Im europäischen Vergleich gehört Deutschland zu den Ländern mit einem besonders geringen Anteil an Studierenden aus Elternhäusern ohne tertiären Abschluss“ (Autorengruppe Bildungsberichterstattung, 2018, S. 156).

Die altersbezogene Pluralisierung bei Studienanfang ist in den letzten Jahren größer geworden, auch weil etwa 40 % der Studienanfänger*innen über berufliche Schulen bzw. den zweiten Bildungsweg in die Hochschulen kommen und ein Fünftel der Studierenden vor dem Studium eine Berufsausbildung abgeschlossen hat. Dabei ist die beruflich qualifizierte Gruppe ohne schulische Studienberechtigung mit etwa 3 % nach wie vor eher gering. Auffallend ist, dass seit mehreren Jahren fast 30 % das Bachelorstudium – meist in einer frühen Phase – und knapp 20 % das Masterstudium abbrechen. Die Hälfte der Exmatrikulierten nimmt eine berufliche Ausbildung auf, ein Fünftel wird – trotz des sehr hohen Arbeitslosigkeitsrisikos – direkt erwerbstätig und etwa ein Drittel plant unmittelbar nach dem Abbruch ein erneutes Studium (Autorengruppe Bildungsberichterstattung, 2018, S. 163).

3.2 *Übergänge zwischen Erwerbs- und Nichterwerbsphasen*

Dem Berufseinstieg folgen verschiedene weitere erwerbsbiografische Übergänge, ohne dass die Transition vom Bildungs- in das Erwerbssystem dabei an Relevanz einbüßt. Die Anzahl der Übergänge zwischen Vollzeit-erwerbstätigkeit, Teilzeiterwerbstätigkeit, Familienphasen, Arbeitslosigkeit und Bildungsphasen ist in jüngeren Kohorten gestiegen (z.B. Ebert & Trischler, 2012; Hackett, 2012). Die wachsende Diskontinuität von Erwerbsverläufen führt zu einem Anwachsen sozio-ökonomischer Risiken auf individueller Ebene und zu Prozessen der Entgrenzung innerhalb der Arbeit wie zwischen den Lebensbereichen. Hinzukommt eine deutliche Zunahme prekärer oder zumindest von

der klassischen unbefristeten Vollzeit-Erwerbsarbeit abweichender Arbeitsverhältnisse, die die Wahrscheinlichkeit von Übergängen aus der und in die Erwerbsarbeit zusätzlich erhöht (Wessler-Possberg & Vomberg, 2007).

Diese Diskontinuität von Erwerbsverläufen betrifft Frauen in viel größerem Maße als Männer. Nicht nur dadurch, dass unterschiedliche mehrmonatige bis mehrjährige Erwerbsunterbrechungen bei Familiengründung nach wie vor bei Müttern die Regel und bei Vätern die Ausnahme sind (z. B. Hacket, 2012), sind Mütter auch häufiger in unsicheren Beschäftigungsverhältnissen tätig (Böhnke, Zeh & Link, 2016). Die zeitliche Ausdehnung von Familienphasen ist von den familienpolitischen Maßnahmen wie Elternzeit oder Elterngeld und vom Bildungsniveau der Mütter abhängig. Während höherqualifizierte Frauen auch im Vergleich unterschiedlicher Arbeitsmarktsysteme und sozialstaatlicher Strukturen (Aisenbrey & Fasang, 2017) schneller in den Beruf zurückkehren, spielen bei geringqualifizierten vor allem die Arbeitsbedingungen und berufstypischen Arbeitszeiten eine wesentliche Rolle für die Terminierung des Wiedereinstiegs (Hondralis & Buchholz, 2017). Allerdings scheinen es nicht nur die Beschäftigungssituationen vor einer Familienphase zu sein, sondern vor allem die Erfordernisse und Erfahrungen in der Familienarbeit, die für Zeitpunkt und Form eines beruflichen Wiedereinstiegs ausschlaggebend sind (Lutz, 2016). Für den Verlauf und die Ausgestaltung des Übergangs von der Elternzeit in die Erwerbstätigkeit werden private und öffentliche Möglichkeiten der Kinderbetreuung für die betroffenen Eltern ebenso relevant wie die arbeitszeitbezogenen Anforderungen und Erwartungen des Arbeitgebers (Heinrich, 2021).

Die zeitliche Ausdehnung von Familienphasen hat mittel- und langfristig auch Effekte auf die weiteren Erwerbsverläufe und Karrieren von Frauen (Ziefle, 2004). Auch andere Untersuchungen zu Karriereverläufen und Arbeitsplatzwechseln nehmen immer wieder die unterschiedlichen Erwerbsverläufe und Aufstiegschancen von Frauen und Männern in den Blick wie auch die Benachteiligungen von Älteren oder ethnischen Minderheiten auf dem Arbeitsmarkt (z. B. Söhn, 2018). Studien zu Übergängen von einer beruflichen Position in eine andere finden sich am ehesten im Bereich der Wissenschaft – meist verbunden mit der Frage nach dem Durchlaufen von bzw. dem Ausstieg aus einer universitären Laufbahn. Dabei werden einerseits makrostrukturelle und institutionelle Bedingungen thematisiert und andererseits individuelle Motive und Ambitionen als wesentliche Einflussfaktoren auf den Übergang von der Promotionsphase in die Postdoc-Phase bzw. weiter hin zu einer Professur in den Blick genommen (z. B. Dorfschmidt, 2018).

Auch außerhalb des Wissenschaftssystems beleuchten Analysen individueller Karrierepläne als wesentliche Prädiktoren für Erwerbs- und Karriereverläufe u. a. deren Subjektivität. Berufliche Weiterentwicklung lässt sich dann nicht mehr auf rein ökonomische und statusbezogene Kriterien reduzieren, sondern ist an individuelle Sinnzuschreibungen und Lebensstile gekoppelt (Olbert-Bock, Mannsky & Martin, 2014). Berufliche Weiterentwicklung und -bildung werden häufig als sozialer Aufstieg gesehen, der manchmal mit der Ablösung vom Habitus des Herkunftsmilieus verbunden ist (vgl. auch Stahl, McDonald & Young, 2021).

3.3 *Übergang in eine zweite oder dritte Bildungsphase*

Hinsichtlich ihrer individuellen und sozialen Bedeutung lassen sich zweite und dritte Bildungswege dahingehend unterscheiden, ob sie zu einem höheren Bildungsabschluss führen oder das Ziel darin besteht, durch das Nachholen eines formalen Abschlusses die Voraussetzungen für eine stabile Erwerbstätigkeit und die Sicherung des eigenen Lebensunterhalts zu schaffen wie bei Schul- und Ausbildungsabbrecher*innen (Albæk et al., 2019). Hillmert und Jacob (2003) differenzieren im Rahmen ihrer Untersuchung von Mehrfachqualifikationen drei Formen weiterer Formalqualifizierungen nach Abschluss einer ersten berufsqualifizierenden Ausbildungsphase, die sie als „Ausweichbewegungen“, „Höherqualifizierungen“ und „Bildungsrückkehr“ beschreiben. Dabei gehen sie von einer Interaktion der allgemeinen Lage auf dem Arbeitsmarkt, individuellen Arbeitsmarktchancen sowie persönlichen Bildungsinteressen aus. Ergänzend hierzu dürften auch die Zugangsbedingungen bzw. -barrieren des Bildungssystems für individuelle Entscheidungen für oder gegen eine weitere Bildungsphase eine Rolle spielen (vgl. Högberg, 2019). In empirischen Analysen zeigt sich für die 1964 bis 1971 Geborenen, dass Personen mit höheren Schulabschlüssen und mit fachschulischen Erstausbildungen häufiger eine (spätere) Höherqualifizierung anstreben (Hillmert & Jacob, 2003), z. B. über ein Studium. Außerdem werden geschlechtsspezifische Unterschiede insofern sichtbar, als Frauen mit höherer Wahrscheinlichkeit eine weitere Qualifizierung auf gleichem Niveau, Männer eher auf höherem Niveau als die Erstausbildung absolvieren.

Im allgemeinbildenden Bereich sind Abendschulen und Kollegs ein speziell für Erwerbspersonen geschaffener Weg, um Schulabschlüsse nachzuholen und sich dadurch Möglichkeiten höherer beruflicher oder akademischer Bildung zu eröffnen. Im Schuljahr 2019/20 besuchten fast 40 000 Erwachsene in Deutschland eine der in Abbildung 1 genannten Schulformen, wobei die Zahl im vergangenen Jahrzehnt um ein Drittel gesunken ist. Dabei erhoffen sich die Lernenden von diesem zweiten oder dritten Bildungsweg v. a. eine Verbesserung ihrer beruflichen und ökonomischen Situation sowie den Zugang zu einem Studium (vgl. Bellenberg, im Brahm, Demski, Koch & Weegen, 2019). Davon ausgehend, dass gerade das Nachholen des Abiturs als Weg in ein Hochschulstudium für viele eher einen Zwischenschritt als ein finales Bildungsziel darstellt, ist die Anmeldung für ein Kolleg oder eine Abendschule wohl nicht als singulärer Übergang zu verstehen, sondern vielmehr als Beginn eines weiteren Bildungswegs mit verschiedenen Übergängen innerhalb des Bildungssystems (z. B. von der Abendschule ins Studium) sowie zwischen Bildungs- und Erwerbssystem (z. B. beruflicher Wiedereinstieg nach dem Studium). Allerdings gibt es bislang kaum belastbare Zahlen zum beruflichen Verbleib und zur weiteren Bildungs- und Erwerbslaufbahn von Absolvent*innen aus Abendschulen und Kollegs.

Fast alle der sogenannten ‚nicht-traditionellen Studierenden‘, die ohne Abitur ein Studium aufnehmen, haben neben einer beruflichen Ausbildung auch bereits eine mehr oder weniger ausgedehnte Phase der Erwerbstätigkeit absolviert (Wolter, Dahm, Kamm, Kerst & Otto, 2015). Ihre Zahl ist zwischen 1997 und 2018 um das Siebenfache auf über 62 000 angestiegen (Nickel, Thiele & Leonowitsch, 2020, S. 2). Zentral für die Unter-

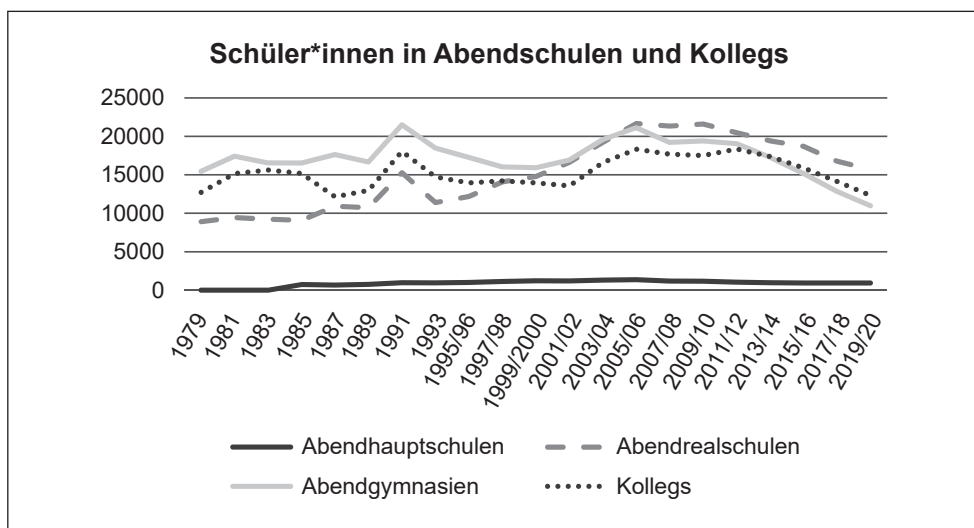


Abb. 1: Schüler*innenzahlen in Schulen des zweiten Bildungswegs (Statistisches Bundesamt, 1980–2020).

brechung bzw. Reduzierung der Erwerbstätigkeit zugunsten eines Studiums ist für viele die Erschließung neuer beruflicher Möglichkeiten, die aber mit einer Mehrfachbelastung durch Studium, Familie und Beruf erkaufte wird.

Bildungsmaßnahmen werden aber nicht nur als Mittel einer Neujustierung oder Erweiterung beruflicher Perspektiven gesehen, sondern auch unmittelbar als unterstützendes Angebot zur Erleichterung eines beruflichen (Wieder-)Einstiegs, wobei hier insbesondere von der Arbeitsagentur geförderte Maßnahmen eine wesentliche Rolle spielen. Die in besonderem Maße von – häufig unfreiwilligen – Erwerbsunterbrechungen und atypischen Arbeitsverhältnissen betroffenen Geringqualifizierten werden von politischen Akteur*innen und Bildungsanbietern als besonders bildungsbedürftige Gruppe adressiert. Verschiedene Initiativen, die diese Zielgruppe ansprechen wollen, setzen gerade an den Übergangsphasen zwischen Erwerbstätigkeit und Erwerbslosigkeit an und versuchen diese als Qualifizierungsphasen umzugestalten (Neumann & Pomsel, 2010). Sowohl Trainingsmaßnahmen als auch kurzfristige und langfristige berufliche Weiterbildungen erhöhen die Wahrscheinlichkeit eines gelingenden beruflichen Wiedereinstiegs mit zunehmender Dauer signifikant (Jahn et al., 2012, S. 183). Gleichzeitig profitieren Frauen etwas weniger von diesen Maßnahmen als Männer und es sind insgesamt die Höherqualifizierten, die schneller aus einer Phase der Erwerbslosigkeit in eine reguläre Beschäftigung einmünden.

Die Faktoren Bildungsstand und Geschlecht spielen auch bei Übergängen zwischen regulärer und atypischer Beschäftigung (Teilzeit, befristet, Leiharbeit etc.) eine wesentliche Rolle, interagieren hier aber mit der familiären Situation. So konnten Böhnke, Zeh und Link (2016) zeigen, dass Frauen mit Kindern insgesamt deutlich häufiger von atypi-

scher Erwerbstätigkeit betroffen sind und die Rückkehr in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis mit höheren Bildungsabschlüssen eher gelingt. „Personen in episodenhaft atypischen Verläufen“ (Böhnke, Zeh & Link, 2016, S. 247) und Geringqualifizierte sind dabei auf dem Arbeitsmarkt in besonderem Maß benachteiligt. Übergänge zwischen regulärer Erwerbstätigkeit, Nicht-Erwerbstätigkeit und verschiedenen Formen atypischer Erwerbstätigkeit sind dabei – nicht nur in Deutschland – häufig gekoppelt an familiäre Übergänge, insbesondere den Übergang in Elternschaft, wobei die Anzahl der Kinder, aber auch der soziale Status, die Interaktion zwischen familiären und berufsbezogenen Übergängen in erheblichem Maße moderieren.

Wie in anderen Übergangssituationen zeigen sich an den Nahtstellen von Bildungs- und Erwerbssystem die strukturelle Benachteiligung von Personengruppen sowie die Reproduktion sozialer Ungleichheit besonders deutlich. In Abgrenzung zu dem vorangehend beschriebenen Übergang von der schulischen und beruflichen Erstausbildung in den Beruf, sind Erwerbsein- und -ausstiege im Zusammenhang mit weiteren Bildungsphasen aber keine normativen Übergänge, sondern in höherem Maße selbstbestimmt und somit von den Betroffenen selbst zu initiieren und auszugestalten.

3.4 *Übergang in die Nacherwerbsphase*

Die Forschung zu Übergängen hat sich lange Zeit auf ein mehr oder weniger stabiles Lebenslaufregime bezogen, das grob in drei Teile unterteilt ist: Kindheit/Jugend, Erwachsenenalter und höheres Alter. Aus dieser Perspektive markiert das Erreichen des Rentenalters den Übergang vom Erwachsenenalter zum höheren Alter. Mit der zunehmenden Individualisierung und Pluralisierung von Lebensverläufen in modernen Gesellschaften erodierte die Idee dieses dreiteiligen Normallebenslaufs (Kohli, 1985; Beck, 1986) und die Übergangsforschung erweiterte ihren Fokus um allgemeine und kontextuelle Aspekte des sozialen Wandels und deren Auswirkungen auf individuelle Übergänge bzw. die Bedeutung von Übergängen für die Reproduktion oder Entwicklung sozialer Ungleichheit. Im Fokus standen dabei zunächst Übergänge im Jugendalter (z. B. Schoon & Silbereisen, 2009), während es mit Blick auf die zweite Lebenshälfte einen vergleichbaren Forschungsstand lediglich für den Übergang in die Nacherwerbsphase gibt. Allerdings kritisieren jüngere Arbeiten zu Recht, dass in vielen Studien zu oft von einem männlichen Normallebenslauf ausgegangen wurde, d. h. von einer weitgehend kontinuierlichen Vollzeiterwerbstätigkeit bis zum altersbedingten abrupten Übertritt in eine durch den völligen Entfall von Erwerbstätigkeit gekennzeichnete Nacherwerbsphase. Diese Prämisse war schon in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts längst nicht für alle Männer Realität und für weibliche Erwerbsverläufe muss von deutlich diskontinuierlicheren Erwerbsverläufen und Übergangsszenarien ausgegangen werden (z. B. Duberley, Carmichael & Szmigin, 2014).

Der Übergang in die Nacherwerbsphase kann einerseits als ein sich schnell wandelnder Lebensabschnitt gesehen werden, der durch die Veränderungen von Konzepten und Modellen des dritten Lebensalters, durch eine wachsende Nachfrage nach älteren Ar-

beitskräften in vielen Ländern und durch eine Kürzung der staatlichen Rentensysteme gekennzeichnet ist. Andererseits ist der Eintritt in den Ruhestand ein Teil der individuellen Biografie und wird in diesem Sinne von gesellschaftlichen Erwartungen und institutionellen Normen, aber auch von einem zunehmenden Freiheitsgrad des Individuums bei der Gestaltung des eigenen Weges von der Vollbeschäftigung in die nachberufliche Lebensphase geprägt (vgl. Wanka, 2020).

Der Übergang in die Nacherwerbsphase kann als Institution, als Prozess oder auch als Erfahrung gesehen werden.

As an institution, it concerns social structures that regulate the withdrawal of older people from the labour market; as a process, retirement concerns decisions and patterns of labour force withdrawal; and as experience, retirement refers to the multitude of life changes brought about by that withdrawal (Duberley, Carmichael & Szmigin, 2014, S. 72).

Der Übergang vom Arbeitsleben in den Ruhestand hat sich in den letzten Jahren stark verändert. Neue Ideen von flexiblen Wegen in den Ruhestand, die verschiedene Zustände zwischen Vollzeitbeschäftigung und Nicht-Erwerbstätigkeit beinhalten, werden nicht nur in Deutschland diskutiert (Bredt, 2008). Dennoch bleibt der Übergang in die Nacherwerbsphase aufgrund der Bedeutung von Arbeit nach wie vor eine für viele einschneidende und weitreichende Zäsur. Dabei kann der Ausstieg aus dem Erwerbssystem auch als Erleichterung erlebt werden (Reeuwijk et al., 2013), weil sich Möglichkeiten bieten, neue Pläne zu verwirklichen. Psychisches Wohlbefinden entsteht dabei sowohl aus bezahlter als auch aus unbezahlter Arbeit (Ehrenamt, Familienarbeit etc.), wenn diese mit Eigenaktivität, Autonomie- und Kompetenzerleben sowie Abwechslung und Anerkennung verbunden ist. Allerdings sehen sich viele Ältere – insbesondere Frauen – aufgrund geringer Altersbezüge auch gezwungen, zumindest in begrenztem Umfang auch nach Erreichen des Rentenalters weiter erwerbstätig zu bleiben (Bloemen, Hochguertel & Zweerink, 2016). So sprechen Boveda und Metz (2016) von zwei Zwischenphasen im Übergang in die Nacherwerbsphase, die als *bridge employment* (Teilzeitarbeit nach offizieller Verrentung) und *re-careering* (zweite Karriere nach dem Erreichen des Rentenalters) beschrieben werden, wobei beide gleichermaßen an Bedeutung zu gewinnen scheinen. Empirische Studien zeigen, dass ältere Arbeitnehmer*innen mit geringerem Haushaltseinkommen und mit gesundheitlichen Problemen dann Teilzeitbeschäftigungen im Übergang häufiger aufnehmen, wenn sonst als Alternative nur der Verbleib in der aktuellen Vollzeittätigkeit bestünde. Wenn die Alternative jedoch der völlige Ausstieg aus dem Erwerbsleben ist, dann scheinen gesündere und wohlhabendere ältere Arbeitnehmer*innen eher von diesen alternativen Übergängen Gebrauch zu machen (Boveda & Metz, 2016). Für Frauen haben Faktoren wie Familien- und Betreuungspflichten oder Diskriminierungserfahrungen am Arbeitsplatz insgesamt eine stärkere Bedeutung für die Terminierung des Übergangs als für Männer.

Einige Studien weisen auf die Bedeutung des Gefühls der Selbstbestimmung bei der Terminierung des Berufsausstiegs hin (Prager & Schleiter, 2006), andere betonen den

Einfluss der Arbeitsbedingungen (Reeuwijk et al., 2013). In Abhängigkeit von der subjektiven Bedeutung des Übergangs für die Betroffenen und von ihren Plänen für die Zukunft unterscheiden sich dessen Auswirkungen auf Wohlbefinden und Stressbelastung während und nach der Transition. Dies zeigt, dass sich die psychologischen und sozialen, aber auch die ökonomischen und gesundheitsbezogenen Folgen des Ruhestands interindividuell deutlich unterscheiden (Schmidt-Hertha & Rees, 2017).

4. Fazit

Forschungsarbeiten zu den Übergängen im Erwerbsleben konzentrieren sich zwar immer noch stark auf den Beginn und das Ende der Erwerbsphase, machen aber sowohl die Entstrukturierung des Einstiegs in das Erwerbsleben wie auch des Übergangs in die Nacherwerbsphase sichtbar. Zahlreiche Ein- und Ausstiege sowie berufliche Übergänge im Verlauf des Erwerbslebens werden bislang noch kaum als individuelle Übergänge gerahmt und als solche untersucht.

Auf der Basis der vorhandenen Forschung ist zu konstatieren, dass die Entstrukturierung der Übergänge in der Erwerbsphase von ökonomischen und bildungsstrukturellen Realitäten sowie von gesetzlichen Normierungen mitbestimmt sind und dass sich soziale und kulturelle Werthaltungen und -prägungen des familialen Milieus auswirken. Auch sind diese Übergänge von den Erfahrungen mit schulischer und betrieblicher Selektion sowie von den institutionalisierten, bisweilen ritualisierten, normativ kritischen Lebensereignissen geprägt. Diese Einflussbereiche wirken sich zwar nicht deterministisch auf die Übergangschancen aus – ausgehend von der Annahme kritisch realitätsverarbeitender Subjekte –, dennoch zeigt sich in diesen Übergangsprozessen in der Erwerbsphase eine erhebliche soziale Differenzierung, wobei auch eine nicht intendierte Reproduktion von sozialer Ungleichheit in diesen Übergangsprozessen deutlich wird. Bei den heute entstrukturierten Übergängen in der Erwerbsphase werden

- die frühen schulischen Entscheidungen, Ressourcen und Erfahrungen und die daraus resultierenden diversen Bildungserfahrungen, Zielsetzungen, Erwartungen und Lebensereignisse prägend,
- die verschiedenen demografisch bedingten Ausgangslagen von Kohorten bei Übergängen sichtbar, da sich Konkurrenz- und Selektionsmechanismen innerhalb einer Kohorte und zwischen den Kohorten aufzeigen lassen,
- durch die „Übergangsforschung“ ein verengender Blick auf nur einen isolierten Lebensabschnitt oder nur eine soziale Gruppe aufgehoben und
- die Kumulation sozialer Benachteiligungen sichtbar, wie sie sich nicht nur beim Berufseinstieg, sondern auch hinsichtlich von Erwerbs- und Karriereverläufen deutlich zeigen.

Die Übergangsprozesse in einer sozio-ökologischen Lebensverlaufsperspektive – wie sie für diesen Artikel bedeutsam ist – zeigen, dass Menschen wechselnde Anforderun-

gen der Mikro- und Mesosysteme bewältigen, dass dabei Veränderungen und Entwicklungen des Individuums stattfinden, das sich reflexiv und aktiv mit der jeweiligen Umwelt auseinandersetzt. Das Konzept des Chronosystems schließt hier an. Es wurde von Bronfenbrenner (1981) konzeptionell eingeführt, um die Zeitdimension von lebenslangen individuellen Entwicklungs- und Veränderungsprozessen bezeichnen zu können. Beim ‚doing transition‘ in der Erwerbsphase ist die Erkenntnis der hohen Veränderbarkeit und Plastizität menschlicher Entwicklung (aber auch deren Grenzen) im mittleren und im höheren Erwachsenenalter wichtig. Allerdings zeigt sich in den empirischen Arbeiten, dass deren Fokus sehr stark auf der Beschreibung und Analyse von Statuspassagen und insbesondere deren Rolle für die Reproduktion sozialer Ungleichheit liegt. Fragen der Herstellung und Gestaltung von Übergängen in der Erwerbsphase sind nur vereinzelt zu finden und bilden ein zentrales Desiderat für zukünftige Forschungsarbeiten in diesem Feld.

Die Übergänge im Erwerbsleben lassen sich nicht isoliert als berufliche Veränderungen begreifen, sondern erschließen sich erst im Zusammenspiel unterschiedlicher Lebensbereiche und durch die Bildungsprozesse über die Lebensspanne. Der Übergang von der Schule ins Erwerbsleben ist durch die Herauslösung aus ökonomischen Abhängigkeiten mit neuen Möglichkeiten der Lebensführung und -gestaltung verbunden; Erwerbsunterbrechungen sind häufig durch familiäre Veränderungen (Elternschaft) bedingt oder gehen mit intensiven (Weiter-)Bildungsphasen einher; Phasen der Arbeitslosigkeit haben Auswirkungen auf Familie, Gesundheit und Freizeit, ebenso wie der Übergang in die Nacherwerbsphase. Der Begriff der ‚Entstrukturierung‘ und das ‚doing transition‘ beziehen sich in der Erwerbsphase daher sowohl auf intendierte individualisierte Übergangsentscheidungen als auch auf die ausdifferenzierten institutionellen Strukturen und Determinanten, die die Übergangsmöglichkeiten beeinflussen.

Literatur

- Aisenbrey, S., & Fasang, A. (2017). The Interplay of Work and Family Trajectories over the Life Course: Germany and the United States in Comparison. *American Journal of Sociology*, 122(5), 1448–1484.
- Albæk, K., Asplund, R., Barth, E., Lindahl, L., Strøm, M., & Vanhala, P. (2019). Better Late Than Never? How Late Completion Affects the Early Careers of Dropouts. <https://www.iza.org/publications/dp/12560/better-late-than-never-how-late-completion-affects-the-early-careers-of-dropouts> [11.01.2021].
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2018). *Bildung in Deutschland 2018. Ein indikatoren-gestützter Bericht mit einer Analyse zu Wirkungen und Erträgen von Bildung*. Bielefeld: wbv.
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2020). *Bildung in Deutschland 2020. Ein indikatoren-gestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung in einer digitalisierten Welt*. Bielefeld: wbv.
- Beck, U. (1986). *Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Becker, G. S. (1964). *Human capital*. Cambridge: National Bureau of Economic Research.
- Bellenberg, G., im Brahm, G., Demski, D., Koch, S., & Weegen, M. (2019). *Bildungsverläufe an Abendgymnasien und Kollegs (Zweiter Bildungsweg)*. Düsseldorf: Böckler Stiftung.
- BIBB (2020). Datenreport 2020. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.

- Bloemen, H., Hochguertel, S., & Zweerink, J. (2016). Gradual Retirement in the Netherlands. *Research on Aging*, 38(2), 202–233. <https://doi.org/10.1177/0164027515585358>.
- Blossfeld, H. P. (1990). Berufsverläufe und Arbeitsmarktprozesse. In K. U. Mayer (Hrsg.), *Lebensverläufe und sozialer Wandel. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* (31. Sonderheft), 118–145.
- BMBF (2020a). Bildung und Forschung in Zahlen 2020. Datenportal. Berlin: Bundesministerium für Bildung und Forschung.
- BMBF (2020b). Berufsbildungsbericht 2020. Berlin: Bundesministerium für Bildung und Forschung.
- Böhnke, P., Zeh, J., & Link, S. (2016). Atypische Beschäftigung im Erwerbsverlauf: Verlaufstypen als Ausdruck sozialer Spaltung? *Zeitschrift für Soziologie*, 44(4), 234–252.
- Boudon, R. (1974). *Education, opportunity and social inequality. Changing prospects in western society*. Hoboken: Wiley.
- Bourdieu, P. (1983). Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital. In R. Kreckel (Hrsg.), *Soziale Ungleichheiten* (S. 183–198). Göttingen: Schwartz.
- Boveda, I., & Metz, A. J. (2016). Predicting End-of-Career Transitions for Baby Boomers Nearing Retirement Age. *Career Development Quarterly*, 64(2), 153–168. <https://doi.org/10.1002/cdq.12048>.
- Braun, F., Lex, T., & Reißig, B. (2018). Übergangsforschung. In R. Tippelt & B. Schmidt-Hertha (Hrsg.), *Handbuch Bildungsforschung*, (Band 2, 4. Aufl.) (S. 1297–1320). Wiesbaden: Springer.
- Bredt, S. (2008). Between labour market and retirement pension – flexible transition as a new paradigm for ageing societies? *International Social Security Review*, 61(4), 95–112. <https://doi.org/10.1111/j.1468-246X.2008.00325.x>.
- Bronfenbrenner, U. (1981). *Die Ökologie der menschlichen Entwicklung*. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Busse, R. (2020). *Übergangsverläufe am Ende der Sekundarstufe I. Erklärungsansätze für soziale und migrationsbezogene Ungleichheiten*. Bielefeld: wbv.
- Dorfschmidt, J. (2018). *Der Einfluss von Peer-Mentoring auf Laufbahnentscheidungen von Nachwuchswissenschaftlerinnen*. Münster: Lit.
- Duberley, J., Carmichael, F., & Szmigin, I. (2014). Exploring Women's Retirement: Continuity, Context and Career Transition. *Gender, Work & Organization*, 21(1), 71–90. <https://doi.org/10.1111/gwao.12013>.
- Ebert, A., & Trischler, F. (2012). Altersübergänge. In Forschungsverbund Sozioökonomische Berichterstattung (Hrsg.), *Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland* (S. 533–564). Wiesbaden: Springer VS.
- Elder, G. H. (1985). Perspectives on the life course. In G. H. Elder Jr. (Ed.), *Life course dynamics. Trajectories and transitions. 1968–1980* (pp. 23–49). New York: Cornell University Press.
- Esser, H. (1999). *Soziologie: spezielle Grundlagen*. Frankfurt a. M.: Campus.
- Hackett, A. (2012). Erwerbsverläufe in der Haupteinwerbsphase – Pluralisierung und Prekariisierung der Erwerbsverläufe? In Forschungsverbund Sozioökonomische Berichterstattung (Hrsg.), *Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland* (S. 507–532). Wiesbaden: Springer VS.
- Heinrich, E. (2021). *Aus der Elternzeit zurück in die Erwerbstätigkeit. Eine praxistheoretische Studie zum Übergang in Unternehmensberatungen*. Opladen/Berlin/Toronto: Barbara Budrich.
- Hillmert, S., & Jacob, M. (2003). Bildungsprozesse zwischen Diskontinuität und Karriere. Das Phänomen der Mehrfachausbildungen. *Zeitschrift für Soziologie*, 31(4), 325–345.
- Hirschfeld, H. (2021). *Macht und Ohnmacht sozialpädagogischer Hilfe. Biografische Perspektiven auf pädagogisch begleitete Übergänge*. Opladen/Berlin/Toronto: Barbara Budrich.
- Höglberg, B. (2019). Transitions from unemployment to education in Europe. The role of educational policies. *Journal of social policy*, 48(4), 699–720.

- Hondralis, I., & Buchholz, S. (2017). Beeinflussen berufstypische Arbeitszeitmerkmale die Unterbrechungsdauer von Frauen? Berufliche Merkmale für die Berufsrückkehr von Müttern in Deutschland. *Journal of Family Research*, 29(2), 156–178.
- Jahn, E. J., Walwei, U., Matthes, B., Dietrich, H., Schels, B., Dietz, M., Lehmer, F., Niebuhr, A., Burkert, C., Achatz, J., Bruckmeier, K., Wapler, R., Gundert, S., Hohendanner, C., Trappmann, M., Buch, T., Hell, S., Koller, L., Garloff, A., Ziegler, K., & Kleinert, C. (2012). Übergänge am Arbeitsmarkt und Qualität von Beschäftigung. In H. Brücker, U. Walwei, S. Klinger & J. Möller (Hrsg.), *Handbuch Arbeitsmarkt 2013: Analysen, Daten, Fakten* (S. 141–203). Bielefeld: Bertelsmann.
- Kohli, M. (1978). *Soziologie des Lebenslaufs*. München: Luchterhand.
- Kohli, M. (1985). Die Institutionalisierung des Lebenslaufs. Historische Befunde und theoretische Argumente. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 37(1), 1–29.
- Lutz, B. (Hrsg.) (2015). *Entwicklungsperspektiven von Arbeit*. Berlin: de Gruyter.
- Lutz, K. (2016). Der kurvige Weg zurück in den Arbeitsmarkt. Erwerbsunterbrechungen und Berufswechsel von Müttern nach der Geburt ihres ersten Kindes. *Zeitschrift für Familienforschung*, 28(1), 19–37.
- Neumann, U., & Pomsel, M. (2010). Brüche im Erwerbsleben als Herausforderung und Chance für die Erwachsenenbildung. In A. Bolder, R. Epping, R. Klein, G. Reutter & A. Seiverth (Hrsg.), *Neue Lebenslaufregimes – neue Konzepte der Bildung Erwachsener?* (S. 367–387). Wiesbaden: Springer VS.
- Nickel, S., Thiele, A. L., & Leonowitsch, I. (2020). *Update 2020: Studieren ohne Abitur in Deutschland. Überblick über aktuelle Entwicklungen. Arbeitspapier Nr. 228*. Gütersloh: CHE.
- Olbert-Bock, S., Mannsky, A., & Martin, R. (2014). Karrierekonzepte. Eine Typisierung individuellen Karrieredenkens und -handelns. *Zeitschrift für Personalforschung*, 28(4), 432–451.
- Olk, T. (1989). Jugend an den Grenzen der Moderne. Ein gescheitertes Projekt? In W. Breyvogel (Hrsg.), *Pädagogische Jugendforschung* (S. 31–48). Opladen: Leske + Budrich.
- Prager, J. U., & Schleiter, A. (2006). *Älter werden – aktiv bleiben. Ergebnisse einer repräsentativen Umfrage unter Erwerbstätigen in Deutschland*. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung. https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BS/Publikationen/GrauePublikationen/GP_Aelter_werden_-_aktiv_bleiben.pdf [30.06.2021].
- Reeuwijk, K. G., de Wind, A., Westerman, M. J., Fekke Ybema, J., van der Beek, A. J., & Geuskens, G. A. (2013). ‚All those things together made me retire‘: qualitative study on early retirement among Dutch employees. *BMC Public Health*, 13(1), 1–11. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-13-516>.
- Schmidt-Hertha, B. & Rees, S. L. (2017). Transition to retirement – learning to redesign one’s lifestyle. *Research on Ageing and Social Policy*, 5(1), 32–56.
- Schoon, I., & Silbereisen, R. (Eds.) (2009). *Transitions from School to Work: Globalisation, Individualisation and Patterns of Diversity*. Cambridge: Cambridge Univ. Press.
- Sengenberger, W. (1978). Einführung. Die Segmentation des Arbeitsmarkts als politisches und wissenschaftliches Problem. In Ders. (Hrsg.), *Der gesplante Arbeitsmarkt. Probleme der Arbeitsmarktsegmentation* (S. 15–43). Frankfurt: Campus.
- Söhn, J. (2018). *Is it time for a change? A literature review on occupational mobility among older workers in Germany and the USA* (SOFI-Working Paper 2018-1). Sociological Research Institut at Göttingen University.
- Stahl, G., McDonald, S., & Young, J. (2021). Possible Selves in a Transforming Economy: Upwardly Mobile Working-Class Masculinities, Service Work and Negotiated Aspirations in Australia. *Work, Employment and Society*, 35(1), 97–115.
- Statistisches Bundesamt (1980–2020). *Bildung und Kultur. Allgemeinbildende Schulen*. Wiesbaden: Destatis.

- Thurow, L. C. (1978). Die Arbeitskräfteschlange und das Modell des Arbeitsplatzwettbewerbs. In W. Sengenberger (Hrsg.), *Der gesplante Arbeitsmarkt. Probleme der Arbeitsmarktsegmentation* (S. 117–138). Frankfurt: Campus.
- Tippelt, R. (2020). (Re-)Produktion sozialer Ungleichheit und Weiterbildung. Sozialtheoretischer Abriss und ausgewählte Grundlegungen. In B. Schmidt-Hertha, E. Haberzeth & S. Hillmert (Hrsg.), *Lebenslang lernen können. Gesellschaftliche Transformationen als Herausforderung für Bildung und Weiterbildung* (S. 67–80). Bielefeld: wbv.
- Tippelt, R., & Schmidt-Hertha, B. (2020). *Sozialisation und informelles Lernen im Erwachsenenalter*. Bielefeld: wbv/utb.
- Wanka, A. (2020). Continuity and change in the transition to retirement: how time allocation, leisure practices and lifestyles evolve when work vanishes in later life. *European Journal of Ageing*, 17, 81–93.
- Wanka, A., Rieger-Ladich, M., Stauber, B., & Walther, A. (2020). Doing Transitions. Perspektiven und Ziele einer reflexiven Übergangsforschung. In A. Walther, B. Stauber, M. Rieger-Ladich & A. Wanka (Hrsg.), *Reflexive Übergangsforschung. Theoretische Grundlagen und methodische Herausforderungen* (S. 11–36). Opladen/Berlin/Toronto: Barbara Budrich.
- Wessler-Possberg, D., & Vomberg, E. (2007). Diskontinuität in der Erwerbsbiografie. In E. Vomberg (Hrsg.), *Chancen „bunter Lebensläufe“ für KMU und soziale Einrichtungen: Diskontinuität als Potenzial erkennen – nutzen – fördern* (S. 29–76). Bielefeld: Bertelsmann.
- Wolter, A., Dahm, G., Kamm, C., Kerst, C., & Otto, A. (2015). Nicht-traditionelle Studierende in Deutschland. Werdegänge und Studienmotivation. In U. Elsholz (Hrsg.), *Beruflich Qualifizierte im Studium. Analysen und Konzepte zum Dritten Bildungsweg* (S. 11–35). Bielefeld: wbv.
- Ziefele, A. (2004). *Die individuellen Kosten des Erziehungsurlaubs. Eine empirische Analyse der kurz- und längerfristigen Folgen für den Karriereverlauf von Frauen*. Berlin: WZB.

Abstract: Analogous to other phases of life, the employment phase can be described as increasingly de-structured and blurred at its edges. This can be seen, for example, in gradual and partly reversible entry and exit scenarios. The contribution addresses the question of how transitions in the employment phase are integrated into social networks, educational structural arrangements, and diffuse time schemata. Overall, the article draws on theoretical concepts and empirical studies that differentiate between educational and social structure, gender, and age, and reflects on various transitions into, within, and out of the employment system based on empirical findings. Following these findings, concrete perspectives for further studies on transitions in the employment phase can be formulated by linking the structural features of these transitions.

Keywords: Working Phase, Transitions, Second Chance Learning, Career Start, Retirement

Anschrift der Autoren

Prof. Dr. Bernhard Schmidt-Hertha, Ludwig-Maximilians-Universität München,
Lehrstuhl Allgemeine Pädagogik und Bildungsforschung,
Leopoldstr. 13, 80802 München, Deutschland
E-Mail: b.schmidt@edu.lmu.de

Prof. Dr. Rudolf Tippelt (i. R.), Ludwig-Maximilians-Universität München,
Lehrstuhl Allgemeine Pädagogik und Bildungsforschung,
Leopoldstr. 13, 80802 München, Deutschland
E-Mail: tippelt@edu.lmu.de