Die Arbeitsmarktsituation formal Geringqualifizierter in Deutschland

Folgen, Ursachen und Politikimplikationen einer veränderten Nachfrage nach einfacher Arbeit

von

Dipl. oec. Ralf Rukwid

Dissertation zur Erlangung des akademischen Grades
Doktor der Wirtschaftswissenschaften (Dr. oec.)

Eingereicht an der Fakultät
Wirtschafts- und Sozialwissenschaften
der Universität Hohenheim im April 2015

Datum der mündlichen Promotionsleistung
(Kolloquium): 16. November 2015

Prüfer:

Prof. Dr. Harald Hagemann (Universität Hohenheim)
Prof. Dr. Stephan Seiter (Hochschule Reutlingen)
Prof. Dr. Andreas Pyka (Universität Hohenheim)

Für meine Eltern

Danksagung

Bei der Erstellung dieser Arbeit wurde ich von vielen Menschen begleitet und unterstützt, die ich an dieser Stelle zwar nicht alle namentlich erwähnen kann, die sich aber meiner Verbundenheit und Dankbarkeit gewiss sein dürfen.

Zunächst bedanke ich mich sehr herzlich bei meinen beiden Betreuern, Herrn Prof. Dr. Harald Hagemann und Herrn Prof. Dr. Stephan Seiter, für die engagierte und geduldige Hilfestellung in allen fachlichen Fragen und sonstigen Lebenslagen. Ebenfalls danke ich Herrn Prof. Dr. Andreas Pyka für sein Mitwirken an meiner mündlichen Prüfung.

Als Doktorand und Lehrstuhlmitarbeiter an der Universität Hohenheim durfte ich ein sehr kollegiales Arbeitsumfeld genießen, mit vielen bereichernden Diskussionen und Gelegenheiten zum Gedankenaustausch. Hierfür möchte ich mich v. a. bei allen Kollegen und Weggefährten am Lehrstuhl für Wirtschaftstheorie bedanken: Arash Molavi Vasséi, Larissa Talmon-Gros, Juan Felipe Mejía, Niels Geiger, Johannes Schwarzer, Christine Clement, Daniel Aichinger, Sandra Specht, Markus Schreyer, Matthias Roesch, Marc Radke und Karin Knottenbauer. Als langjähriger „guter Seele“ des Lehrstuhls bin ich nicht zuletzt Christine Eisenbraun sehr dankbar. Mein ganz spezieller Dank für eine besonders intensive Zusammenarbeit und die darüber hinausgehende freundschaftliche Verbundenheit richtet sich an Andreja Benkovic, Patricia Hofmann, Constanze Dobler, Julian Christ und Deborah Winkler.

Wertvolle Unterstützung und Anregungen für meine Arbeit erfuhr ich nicht nur in Hohenheim, sondern u. a. auch im Umfeld des Evangelischen Studienwerks Villigst sowie der IG Metall Bezirksleitung Baden-Württemberg.

Herzlich bedanken möchte ich mich weiterhin bei allen Freunden außerhalb des Lehrstuhls bzw. der Universität. Die einen durfte ich während der Promotionszeit kennen und schätzen lernen; die anderen haben trotz der auf meiner Seite vorhandenen zeitlichen Einschränkungen, die eine Doktorarbeit mitunter mit sich bringt, den Kontakt aufrecht erhalten. Einige Freunde – darunter speziell auch Jan Kercher – waren sogar bereit, mich beim finalen Korrekturlesen zu unterstützen. Dafür gebührt natürlich allen Beteiligten mein besonderer Dank.

Ebenso verbunden bin ich für all die Geduld, Nachsicht und Unterstützung, die meine Familie mir entgegenbrachte. Allen voran möchte ich meinen Eltern meinen Dank aussprechen. Sie haben mich von der Schulzeit bis zur Promotion stets bei allen Bildungsbestrebungen unterstützt und bestärkt und mir dadurch auch Chancen eröffnet, die Ihnen selbst früherer verwehrt geblieben sind.

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis V

Tabellenverzeichnis VIII

Abkürzungsverzeichnis XI

Symbolverzeichnis XV

1. Einleitung 1

1.1 Begriffsklärung 1

1.2 Übergeordneter Kontext 3

1.3 Aufbau und Struktur der Arbeit 9

2. Beschäftigungsprobleme gering qualifizierter Arbeitskräfte 13

2.1 Struktur von Beschäftigung und Arbeitslosigkeit in Deutschland 14

2.1.1 Die langfristige Entwicklung qualifikationsspezifischer Arbeitslosenquoten 14

2.1.2 Weitere Indikatoren für die Beschäftigungsrisiken der Geringqualifizierten 19

2.2 Qualifikationsspezifische Arbeitsmarktrisiken im internationalen Vergleich 26

2.3 Die globale Wirtschaftskrise und das deutsche Beschäftigungswunder 36

2.3.1 Krisenbedingte Arbeitsmarktanpassungen in Deutschland 36

2.3.1.1 Krisenhistorie und Beschäftigungsentwicklung 36

2.3.1.2 Erklärungsansätze 42

2.3.2 Die Beschäftigungsentwicklung der Un- und Angelernten unter dem Einfluss der Krise 49

2.3.2.1 Gesamtwirtschaftliche Betrachtung 49

2.3.2.2 Betriebs- und branchenspezifische Betrachtung 55

2.4 Prognosen des zukünftigen Qualifikationsbedarfs 65

2.4.1 Das Projekt QuBe – Qualifikation und Beruf in der Zukunft 66

2.4.2 Sonstige Projektionen und Studien 69

2.5 Zwischenfazit 73

3. Lohnungleichheit und die Flexibilität der deutschen Lohnstruktur 76

3.1 Methodische Grundlagen der Disparitätsmessung 77

3.1.1 Darstellung der gebräuchlichsten Disparitätsmaße 78

3.1.1.1 Deskriptive Disparitätsmaße 78

3.1.1.2 Wohlfahrtstheoretisch begründete Disparitätsmaße 82

3.1.2 Ungleichheitszerlegung 84

3.2 Entwicklung der Lohnungleichheit in Deutschland 88

3.2.1 Aktuelle Befunde zur Lohnspreizung auf dem deutschen Arbeitsmarkt 88

3.2.2 Länderübergreifende Trendanalysen auf Basis des CNEF 95

3.2.2.1 Datenbasis und Einkommensbegriff 95

3.2.2.2 Analyseresultate zur deutschen, britischen und amerikanischen Lohnungleichheit 97

3.3 Lohnverteilung und formale Qualifikation 103

3.3.1 Gruppenspezifische Lohnungleichheit (CNEF-Analyse) 103

3.3.2 Qualifikationsbedingte Lohnunterschiede in Deutschland 106

3.4 Zwischenfazit 116

4. Determinanten der qualifikationsspezifischen Erwerbschancen 119

4.1 Erklärungsansätze für einen generellen Wettbewerbsnachteil ungelernter Arbeitskräfte 121

4.2 Veränderter Nord-Süd-Handel und die neoklassische Außenhandelstheorie 124

4.2.1 Die wirtschaftliche Globalisierung in historischer Perspektive 124

4.2.2 Lehrbuchmodell nach Heckscher-Ohlin-Samuelson 129

4.2.3 Modifiziertes Nord-Süd-HOS-Außenhandelsmodell 134

4.2.3.1 Qualifikationsbezogener Modellansatz 134

4.2.3.2 Berücksichtigung von Lohnrigiditäten und Arbeitslosigkeit 138

4.3 Qualifikationsverzerrter technischer Fortschritt 143

4.3.1 Historische Debatte 143

4.3.2 SBTC-Interpretationen und Modellierungsvarianten 146

4.4 Empirische Ursachengewichtung und theoretische Erweiterungen 152

4.4.1 Die ursprüngliche „trade vs. technology“-Debatte 152

4.4.2 Alternative Wirkungskanäle der Globalisierung 159

4.4.2.1 Offshoring 160

4.4.2.2 Intraindustrieller Handel 164

4.4.2.3 Migration 166

4.4.2.4 Handelsinduzierter technischer Fortschritt 170

4.5 Zwischenfazit 173

5. Flexibilisierungsstrategien für den Niedriglohnbereich des Arbeitsmarktes 176

5.1 Stilisierte Fakten des deutschen Niedriglohnsektors 178

5.1.1 Aktueller Umfang und zeitliche Entwicklung 178

5.1.2 Strukturanalysen 184

5.2 Geringqualifizierte als Zielgruppe einer aktivierenden Arbeitsmarktpolitik 188

5.2.1 Aktivierungsziele und Arbeitsmarktimplikationen der Hartz-Reformen 189

5.2.1.1 Allgemeine Betrachtung 189

5.2.1.2 Qualifikationsspezifische Betrachtung 192

5.2.2 Weitergehende Kombilohn- und Workfare-Konzepte 199

5.2.3 Förderung der beruflichen Weiterbildung 209

5.3 Allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn – effektiver Schutz oder unverhältnismäßiges Ausschlussrisiko für Un- und Angelernte? 216

5.3.1 Einführung eines allgemeinen Mindestlohns in Deutschland 216

5.3.2 Mögliche ökonomische Effekte 222

5.3.2.1 Verteilungswirkungen 222

5.3.2.2 Beschäftigungseffekte aus theoretischer Sicht 225

5.3.2.3 Beschäftigungseffekte aus empirischer Sicht 228

5.4 Zwischenfazit 235

6. Bildungspolitische Herausforderungen im unteren Bereich der Bildungshierarchie 239

6.1 Die Qualifikationsstruktur der deutschen Bevölkerung 241

6.1.1 Nationale Entwicklungstendenzen 241

6.1.2 Internationale Strukturvergleiche 247

6.2 Bildungsungleichheiten und Schulerfolg 254

6.2.1 Historischer Hintergrund und PISA-Schock 254

6.2.2 Ausmaß und Ursachenzusammenhänge von Bildungsungleichheit in Deutschland 257

6.2.3 Handlungsempfehlungen 262

6.3 Der Übergang zwischen Schule und beruflicher Ausbildung 267

6.3.1 Die Sektoren des beruflichen Bildungssystems 267

6.3.2 Selektionsprozesse beim Zugang zur beruflichen Ausbildung 273

6.3.3 Die Reformdebatte um das deutsche Übergangssystem 279

6.4 Zwischenfazit 284

7. Bildungsexpansion und ausbildungsinadäquate Beschäftigung 287

7.1 Definition und öffentliche Wahrnehmung von Ausbildungsadäquanz 289

7.2 Messprobleme und Operationalisierungsansätze 294

7.3 Bisherige Studien zur Ausbildungsadäquanz in Deutschland 296

7.3.1 Ausbildungsadäquanz unter Hochschulabsolventen 297

7.3.2 Ausbildungsadäquanz unter den Absolventen der beruflichen Ausbildungsgänge 305

7.3.3 Vergleichende Untersuchungsansätze 308

7.4 Analyse von unterwertiger Beschäftigung in Deutschland anhand des Sozio-oekonomischen Panels 311

7.4.1 Datenbasis und Auswertungsverfahren 312

7.4.2 Umfang und Struktur der unterwertigen Beschäftigung (deskriptive Analyse) ... 315

7.4.3 Risikofaktoren der unterwertigen Beschäftigung (multivariate Analyse) 324

7.4.4 Mittel- und langfristige Entwicklungstrends 343

7.5 Zwischenfazit 349

8. Schlussbetrachtung 353

8.1 Zusammenfassung 353

8.2 Schlussfolgerungen und künftiger Forschungsbedarf 365

Anhang 374

Literaturverzeichnis 403

Ehrenerklärung 438

Darstellung des Bildungsgangs 439

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1.1: Gesamtwirtschaftliche Folgekosten unzureichender Bildung durch entgangenes Wirtschaftswachstum (2010-2090) 7

Abb. 2.1: Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten in Deutschland 15

Abb. 2.2: Relatives Arbeitslosigkeitsrisiko der Geringqualifizierten (Westdeutschland, 1975-2011) 16

Abb. 2.3: Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten nach Geschlecht (Deutschland, 2001-2011) 18

Abb. 2.4: Anteile der Qualifikationsgruppen an Arbeitslosigkeit und Erwerbstätigkeit (2011, in %) 20

Abb. 2.5: Entwicklung der Erwerbstätigkeit nach Qualifikation im früheren Bundesgebiet (1975-2011) 21

Abb. 2.6: Qualifikationsstruktur der Beschäftigung (Westdeutschland, 1975-2011, gruppenspezifische Erwerbstätigenanteile in %) 22

Abb. 2.7: Erwerbslosenquoten der Geringqualifizierten in den OECD-Staaten (2009, in %) 28

Abb. 2.8: Internationale Entwicklung des relativen Erwerbslosigkeitsrisikos der Geringqualifizierten (1991-2009) 30

Abb. 2.9: Beschäftigungsprobleme der formal Geringqualifizierten in Europa (2007-2011) 32

Abb. 2.10: Zusammenhang zwischen der Gruppengröße und den gruppenspezifischen Beschäftigungsindikatoren (Europäische Union, 2011) 35

Abb. 2.11: Entwicklung des realen deutschen Bruttoinlandsprodukts (Veränderung in % gegenüber dem Vorjahresquartal, Q1 2007 bis Q4 2011) 39

Abb. 2.12: Die internationale Entwicklung der Erwerbslosigkeit unter dem Einfluss der Finanz- und Wirtschaftskrise (M1 2006 - M4 2012) 41

Abb. 2.13: Auswirkungen der Großen Rezession auf die qualifikationsspezifischen Arbeitslosenquoten in Deutschland 53

Abb. 2.14: Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung im Bereich „Metall und Elektro“ (Deutschland, 2007-2011, in %) 59

Abb. 2.15: Gruppenspezifische Beschäftigtenanteile im Bereich „Metall und Elektro“ (Deutschland, 2007-2011, in %) 60

Abb. 2.16: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Bereich der Zeit- und Leiharbeit (Deutschland) 63

Abb. 3.1: Lorenzkurve bei (quasi-)stetiger und diskreter Einkommensverteilung 79

Abb. 3.2: Entwicklung der Lohnungleichheit in Deutschland, den USA und dem Vereinigten Königreich (Gini-Koeffizient) 99

Abb. 3.3: Entwicklung der Lohnungleichheit in Deutschland, den USA und dem Vereinigten Königreich (Gini-Koeffizient, Vollzeitbeschäftigung)..... 99

Abb. 3.4: Entwicklung der Lohnungleichheit in Deutschland, den USA und dem Vereinigten Königreich (mittlere logarithmische Abweichung)..... 102

Abb. 3.5: Private Erträge formaler Ausbildungsabschlüsse in Deutschland (1991-2010)..... 112

Abb. 4.1: Wachstum des exportgewichteten Arbeitskräftebestands nach Weltregionen.. 127

Abb. 5.1: Entwicklung der Niedriglohnquote in Deutschland bei alternativen Niedriglohnschwellen (1991-2010, in %)..... 181

Abb. 5.2: Niedriglohnbetroffenheit und Anteil am Niedriglohnsektor nach Qualifikationsgruppen (Deutschland, 1991-2010)..... 187

Abb. 5.3: Allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn im internationalen Vergleich (2014, Euro pro Stunde*)..... 218

Abb. 5.4: Allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn im internationalen Vergleich (2014, Kaufkraftstandards pro Stunde*)..... 219

Abb. 6.1: Qualifikationsstruktur der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (1991-2007, Deutschland, in %)..... 243

Abb. 6.2: Qualifikationsstruktur nach Altersgruppen (Deutschland, 1991-2007, in %)... 244

Abb. 6.3: Alterskohortenvergleich der Personen mit mindestens einem Abschluss des Sekundarbereichs II (2010, OECD-Staaten)..... 248

Abb. 6.4: Verteilung der Neuzugänge auf die drei Ausbildungssektoren unterhalb des Hochschulbereichs nach Regionen (2011*, in %)..... 269

Abb. 6.5: Ausbildungsanfänger im erweiterten Ausbildungsgeschehen in Deutschland (2005 bis 2011*)..... 271

Abb. 6.6: Struktur der Teilsysteme des beruflichen Bildungswesens nach schulischer Vorbildung (Deutschland, Neuzugänge 2010)..... 274

Abb. 6.7: Verteilung der Neuzugänge nach schulischer Vorbildung in Deutschland (2010, in %)..... 274

Abb. 6.8: Verteilung der Neuzugänge nach schulischer Vorbildung und Nationalität in Deutschland (2010, in %)..... 277

Abb. 6.9: Sektorspezifische Frauenquoten (Deutschland, 2010, in %)..... 277

Abb. 7.1: Adäquanz der aktuellen Tätigkeit von Fachhochschulabsolventen nach Fachrichtung und Abschlussart (Absolventenjahrgang 2009, in %)..... 299

Abb. 7.2: Adäquanz der aktuellen Tätigkeit von Universitätsabsolventen nach Fachrichtung und Abschlussart (Absolventenjahrgang 2009, in %)..... 299

Abb. 7.3: Studienabschlüsse nach Abschlussart (Deutschland, 1993-2011)..... 300

Abb. 7.4: Adäquanz der aktuellen Tätigkeit von Hochschulabsolventen nach Hochschultyp und Geschlecht (Absolventenjahrgang 2009, traditionelle Abschlüsse, in %) ... 303

Abb. 7.5: Fachadäquanz von Ausbildungsabsolventen nach Staatsangehörigkeit und Geschlecht (Deutschland, Absolventenjahrgang 2007, in %) ... 306

Abb. 7.6: Fachadäquanz von Ausbildungsabsolventen nach ausgewählten Berufsgruppen (Deutschland, Absolventenjahrgang 2007, in %) ... 306

Abb. 7.7: Vertikale Ausbildungsadäquanz nach Arbeitsmarktregionen und Qualifikationsgruppen (2010, in %) ... 316

Abb. 7.8: Vertikale Ausbildungsadäquanz bei Nicht-Akademikern nach beruflichem Bildungsabschluss bzw. allgemeinem Schulabschluss (2010, Deutschland, in %) ... 318

Abb. 7.9: Vertikale Ausbildungsadäquanz bei Akademikern nach Hochschultyp bzw. Fächergruppe (2010, Deutschland, in %) ... 318

Abb. 7.10: Strukturmerkmale der unterwertigen Beschäftigung (2010, Deutschland, Anteile der Adäquanztypen in %) ... 320

Abb. 7.11: Entwicklung der unterwertigen Beschäftigung nach Qualifikationsgruppen (Deutschland, 1984-2010) ... 345

Abb. 7.12: Unterwertige Beschäftigung im Trendvergleich bei akademischen und nicht-akademischen Fachkräften (Deutschland, 1984-2010) ... 345

Abb. 7.13: Entwicklung der unterwertigen Beschäftigung nach Qualifikationsgruppen (Westdeutschland, 1984-2010) ... 346

Abb. 7.14: Entwicklung der unterwertigen Beschäftigung nach Qualifikationsgruppen (Ostdeutschland, 1990-2010) ... 346

Abb. 7.15: Odds Ratio der Akademiker-Dummy-Variablen (Deutschland, 1984-2010 – binär-logistische Regression, Modellvariante IIc_2) ... 348

Abb. A.1: Lohnungleichheit im OECD-Vergleich (2011) ... 378

Abb. A.2: Lohnungleichheit im OECD-Vergleich (2011, Betrachtung des oberen und unteren Bereichs der Lohnverteilung) ... 379

Abb. A.3: Gruppenspezifische Lohnungleichheit der formal Geringqualifizierten in Deutschland und den USA (Gini-Koeffizient) ... 383

Abb. A.4: Gruppenspezifische Lohnungleichheit der formal Qualifizierten in Deutschland und den USA (Gini-Koeffizient) ... 383

Abb. A.5: Gruppenspezifische Lohnungleichheit der formal Hochqualifizierten in Deutschland und den USA (Gini-Koeffizient) ... 384

Abb. A.6: Grundlegende Zusammenhänge zwischen den Betrachtungsgrößen der binär-logistischen Regressionsanalyse ... 400

Tabellenverzeichnis

Tab. 2.1: Erwerbslosenquoten nach Bildungsstand in Deutschland, dem Vereinigten Königreich und den Vereinigten Staaten (1991-2009) 29

Tab. 3.1: Ausgesuchte empirische Studien zur Entwicklung der Lohnungleichheit in Deutschland 91

Tab. 3.2: Geschlechtsspezifische Lohndisparität (Gini-Koeffizient) 101

Tab. 3.3: Subgruppenzerlegung der Lohnungleichheit (MLD*, 2008) 105

Tab. 3.4: OLS-Schätzung der Mincer-Lohnfunktion mit Qualifikationsgruppen (Deutschland, 1991-2010) 111

Tab. 4.1: Ökonomische Theorien und ihr Erklärungsbeitrag für die relativ schlechten gruppenspezifischen Arbeitsmarktchancen der Ungelernten 123

Tab. 4.2: Konsistenzabgleich zwischen den theoretischen Erklärungsansätzen und den empirisch beobachtbaren Entwicklungen 157

Tab. 5.1: Inhalte der Hartz-Reformen (2003-2005) 190

Tab. 5.2: Reformvorschläge zur Stimulierung des Arbeitsangebots (Subjektförderung) 201

Tab. 5.3: Reformvorschläge zur Stimulierung der Arbeitsnachfrage (Objektförderung) 208

Tab. 7.1: Adäquanzkategorien bei Hochschulabsolventen (DZHW-Absolventenpanel) 297

Tab. 7.2: Übergangsprofile von Hochschulabsolventen nach Hochschultyp und Abschlussart (Absolventenjahrgang 2009, in %) 301

Tab. 7.3: Unterwertige Beschäftigung nach Qualifikation, Alter und Geschlecht (2010, Deutschland, in %) 323

Tab. 7.4: Risikodeterminanten der unterwertigen Beschäftigung (2010) – logistische Regression, Basismodell (Variante Ia, nicht-akademische Fachkräfte) 330

Tab. 7.5: Risikodeterminanten der unterwertigen Beschäftigung (2010) – logistische Regression, Basismodell (Variante Ib, akademische Fachkräfte) 331

Tab. 7.6: Risikodeterminanten der unterwertigen Beschäftigung (2010) – logistische Regression, erweiterter Modellrahmen (Variante IIa, nicht-akademische Fachkräfte) 338

Tab. 7.7: Risikodeterminanten der unterwertigen Beschäftigung (2010) – logistische Regression, erweiterter Modellrahmen (Variante IIb, akademische Fachkräfte) 339

Tab. 7.8: Risikodeterminanten der unterwertigen Beschäftigung (2010) – logistische Regression, erweiterter Modellrahmen (Variante IIc, alle Fachkräfte) 341

Tab. A.1: ILO- und SGB-Arbeitsmarktstatistik im Vergleich 374

Tab. A.2: Die ISCED-1997-Klassifikation des Statistischen Bundesamtes 375

Tab. A.3: Zusammenhang zwischen der Gruppengröße und der gruppenspezifischen Erwerbslosenquote der Geringqualifizierten (2011, Europäische Union, lineare Einfachregression) 376

Tab. A.4: Zusammenhang zwischen der Gruppengröße und dem relativen Erwerbslosigkeitsrisiko der Geringqualifizierten (2011, Europäische Union, lineare Einfachregression) 376

Tab. A.5: Berufsgruppen-Aggregate im Bereich „Metall und Elektro“ (Zuordnungsschema zu Qualifikationsstufen) 377

Tab. A.6: Entwicklung der Lohnungleichheit in Deutschland (alternative Ungleichheitsmaße) 380

Tab. A.7: Entwicklung der Lohnungleichheit in Ostdeutschland (alternative Ungleichheitsmaße) 380

Tab. A.8: Entwicklung der Lohnungleichheit in Westdeutschland (alternative Ungleichheitsmaße) 381

Tab. A.9: Entwicklung der Lohnungleichheit im Vereinigten Königreich (alternative Ungleichheitsmaße) 381

Tab. A.10: Entwicklung der Lohnungleichheit in den USA (alternative Ungleichheitsmaße) 382

Tab. A.11: Entwicklung des deutschen Niedriglohnsektors (1991-2010) 385

Tab. A.12: Niedriglohnbetroffenheit und Anteil am Niedriglohnsektor nach Qualifikationsgruppen (Deutschland, 1991-2010) 386

Tab. A.13: Qualifikationsstruktur der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (1991-2007, Deutschland) 387

Tab. A.14: Qualifikationsstruktur nach Geschlecht (1991-2007, Deutschland) 388

Tab. A.15: Qualifikationsstruktur nach Altersgruppen (1991-2007, Deutschland, jüngere Altersgruppen) 389

Tab. A.16: Qualifikationsstruktur nach Altersgruppen (1991-2007, Deutschland, ältere Altersgruppen) 390

Tab. A.17: Alterskohortenvergleich der Personen mit mindestens einem Abschluss des Sekundarbereichs II (2010, OECD-Staaten) 391

Tab. A.18: Zusammenhang zwischen Kohortenunterschieden und allgemeinem Bildungsstand der Bevölkerung (2010, OECD-Staaten, lineare Einfachregression) 392

Tab. A.19: Zuordnungsschema bzgl. der vertikalen Adäquanz der ausgeübten Tätigkeit (Hochschulabsolventen, DZHW-Absolventenpanel) 393

Tab. A.20: Zuordnungsschema bzgl. unterwertiger Beschäftigung (Bildungsabschlüsse in Westdeutschland, SOEP-Datenbasis) 394

Tab. A.21: Zuordnungsschema bzgl. unterwertiger Beschäftigung (Bildungsabschlüsse in Ostdeutschland, SOEP-Datenbasis) 395

Tab. A.22: Fallselektion und ungewichteter Stichprobenumfang (2010, Deutschland) 396

Tab. A.23: Verdiensteinbußen in Verbindung mit vertikaler Ausbildungsinadäquanz (Deutschland, 2011) 397

Tab. A.24: Unterwertige Beschäftigung unter akademischen und nicht-akademischen Fachkräften (Deutschland, 2010) 398

Tab. A.25: Strukturmerkmale der unterwertigen Beschäftigung (Deutschland, 2010) 399

Tab. A.26: Wald-Tests der Alter-Geschlecht-Interaktion (Deutschland 2010, erweiterter Modellrahmen der Logit-Analyse) 400

Tab. A.27: Entwicklung der unterwertigen Beschäftigung nach Regionen und Qualifikationsgruppen (1984-2010) 401

Tab. A.28: Odds Ratio der Akademiker-Dummy-Variablen (Deutschland, 1984-2010 – binär-logistische Regression, Modellvariante IIc_2) 402

Abkürzungsverzeichnis

AEntG	Arbeitnehmer-Entsendegesetz
AES	Adult Education Survey
ALG II	Arbeitslosengeld II
ANOVA	Analysis of variance
AÜG	Arbeitnehmerüberlassungsgesetz
BA	Bundesagentur für Arbeit
BAföG	Bundesausbildungsförderungsgesetz
BAuA	Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
BGR	Bildungsgesamtrechnung
BHL	Beschäftigten- und Leistungsempfängerhistorik
BHPS	British Household Panel Study
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BIP	Bruttoinlandsprodukt
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BSW	Berichtsystem Weiterbildung
CESifo	Center for Economic Studies – Institut für Wirtschaftsforschung
CNEF	Cross-National Equivalent File
CPS	Current Population Survey
Destatis	Statistisches Bundesamt
DID	Difference-in-Differences (Schätzverfahren)
DIW	Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung
DOT	Dictionary of Occupational Titles
DZHW	Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung
EU-SLIC	European Union Survey on Income and Living Conditions
Eurostat	Statistisches Amt der Europäischen Union
EWU	Europäische Währungsunion
F&E	Forschung und Entwicklung
FC	Factor Content

FIT	Fraunhofer-Institut für Angewandte Informationstechnik
GATT	General Agreement on Tariffs and Trade
GED	General Education Development
GIPS	Zusammenfassung der Staaten Griechenland, Irland, Portugal und Spanien
GLS	Gehalts- und Lohnstrukturerhebung des Statistischen Bundesamts
GUS	Gemeinschaft unabhängiger Staaten
GWS	Gesellschaft für wirtschaftliche Strukturforschung
HILDA	Household, Income and Labour Dynamics in Australia
HIS	Hochschul-Informations-System GmbH
HIS-HE	HIS-Abteilung Hochschulentwicklung
HIS-HF	HIS-Institut für Hochschulforschung
HOS	Heckscher-Ohlin-Samuelson
HZB	Hochschulzugangsberechtigung
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
IABS	IAB-Beschäftigtenstichproben
IALS	International Adult Literacy Survey
IAQ	Institut Arbeit und Qualifikation
IEB	Integrierte Erwerbsbiographien des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
IEBS	Stichprobe der Integrierten Erwerbsbiographien
ifo	Institut für Wirtschaftsforschung
IfW	Institut für Weltwirtschaft
IGLU	Internationale Grundschul-Lese-Untersuchung
IKT	Informations- und Kommunikationstechnologien
ILO	International Labour Organization
ISCED	International Standard Classification of Education
IW	Institut der deutschen Wirtschaft
IWF	Internationaler Währungsfonds
IZA	Institut zur Zukunft der Arbeit
KKS	Kaufkraftstandards

KldB	Klassifikation der Berufe
KLIPS	Korea Labor and Income Panel Study
KOF	Konjunkturforschungsstelle an der ETH Zürich
LFS	Labour Force Survey
MOEL	Mittel- und osteuropäische Länder
MuE	Metall und Elektro
NACE	Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne (Statistische Systematik der Wirtschaftszweige in der Europäischen Gemeinschaft)
NAEP	National Assessment of Educational Progress
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
OLS	Ordinary Least Squares
PISA	Programme for International Student Assessment
POS	Polytechnische Oberschule
PSID	Panel Study of Income Dynamics
QuBe	Projekt „Qualifikation und Beruf in der Zukunft“
RLMS	Russia Longitudinal Monitoring Survey
SBTC	Skill-Biased Technical Change
SES	European Union Structure of Earnings Survey
SGB	Sozialgesetzbuch
SHP	Swiss Household Panel
SIAB	Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiografien
SIMS	Second International Mathematics Study
SISS	Second International Science Study
SLID	Canadian Survey of Labour and Income Dynamics
SOEP	Sozio-oekonomisches Panel
TIMSS	Trends in International Mathematics and Science Study
TVG	Tarifvertragsgesetz
ULME	Untersuchungen zu Leistung, Motivation und Einstellungen beim Ausbildungsbeginn
UNECE	United Nations Economic Commission for Europe

VGR	Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung
VSE	Verdienststrukturerhebung des Statistischen Bundesamtes
WeGebAU	Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer im Unternehmen
WIFO	Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung
WSI	Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut
WTO	World Trade Organization

Symbolverzeichnis

Kapitel 3

$\mathbf{A_\varepsilon}$	Atkinson Ungleichheitskennziffern
CV	Variationskoeffizient
D9/D1	Dezilrelation (hier: Quotient aus dem neunten und ersten Dezil)
$\mathbf{d_j}$	durchschnittliche abschlussbezogene Ausbildungsdauer
$\mathbf{D_\varepsilon}$	Dalton Ungleichheitskennziffern
ex	Berufserfahrung in Jahren
$\mathbf{F_i}$	kumulierte relative Häufigkeiten der Einkommensbezieher
G	Gini-Koeffizienz
GE	Generalized Entropy Family (alternativ: I_α)
I	Ungleichheitsindex
$\mathbf{I_{between}}$	Intergruppenkomponente der Ungleichheit
$\mathbf{I_g}$	gruppenspezifische Ungleichheit
$\mathbf{I_{total}}$	Gesamtungleichheit
$\mathbf{I_{within}}$	Intragruppenkomponente der Ungleichheit
k	Pauschalsteuersumme
K	Konzentrationsfläche
$\mathbf{L_1}$	Varianz der logarithmierten Einkommen
$\mathbf{L_2}$	logarithmische Varianz
$\mathbf{L_i}$	kumulierte relative Häufigkeiten der Einkommen
M	relative mittlere Abweichung
N	ungewichtete Fallzahl
MLD	mittlere logarithmische Abweichung (alternativ: I_0)
p	p-Wert bzw. Signifikanzwert
$\mathbf{p_g}$	gruppenspezifischer Bevölkerungsanteil
$\mathbf{R^2}$	Bestimmtheitsmaß
$\mathbf{R_{between}}$	durch das Kriterium der Populationsaufteilung „erklärte“ Ungleichheit
$\mathbf{r_g}$	gruppenspezifischer Einkommensanteil

$\mathbf{r_j}$	effektive Bildungsrendite
s	Ausbildungsjahre
S	(Ricci-)Schutz-Koeffizient
T	Theil-Index (alternativ: I_1)
u	Störterm
$\mathbf{u_n}$	Einheitsvektor
$\mathbf{w_g}$	gruppenspezifischer Gewichtungsfaktor
y	Einkommensvektor
α	Sensitivitätsparameter
β	Regressionskoeffizient
ε	Sensitivitätsparameter
μ	arithmetisches Mittel
$\mathbf{\sigma^2}$	Varianz
Φ	geometrisches Mittel

Kapitel 7

chi2	Chi-Quadrat verteilte Teststatistik
df	Freiheitsgrad (degrees of freedom)
$\mathbf{e^{\beta_j}}$	Effekt-Koeffizient (Odds Ratio)
KI-95%	95%-Konfidenzintervall
Logit	ln(Odds) = Z
N	ungewichtete Fallzahl
Odds	Quotient aus Eintritts- und Gegenwahrscheinlichkeit $[p(y=1)/p(y=0)] = e^Z$
OR	Odds Ratio
p	p-Wert bzw. Signifikanzwert
p (y = 1)	Eintrittswahrscheinlichkeit von Unterwertigkeit
Pseudo R^2	Indikator für die Anpassungsgüte des logistischen Regressionsansatzes
SE	robuster Standardfehler
u	Störterm

$\mathbf{x_j}$	unabhängige Variable
Z	Aggregierte Einflussstärke der unabhängigen Variablen (Logit)
$\mathbf{\beta_j}$	Standard- bzw. Logit-Koeffizient
Ø	ungewichteter Mittelwert

1. Einleitung

Die vorliegende Arbeit strebt eine umfassende Untersuchung der Arbeitsmarktsituation von gering qualifizierten Personen in Deutschland an. Analysiert werden die aktuellen Erwerbschancen und Einkommensperspektiven der Geringqualifizierten sowie die historischen Entwicklungstrends und die damit verbundenen Einflussfaktoren. Zudem erfolgt eine ausführliche Diskussion der politischen Handlungsvorschläge zur verbesserten Integration der Un- und Angelernten in den deutschen Arbeitsmarkt. Bevor in Kapitel 1.3 Aufbau und Struktur der Arbeit näher erläutert werden, soll im Folgenden zunächst definiert werden, was im Kontext der nachfolgenden Analysen unter geringer Bildung bzw. Qualifikation zu verstehen ist. Nach einer entsprechenden Begriffsklärung in Kapitel 1.1 gibt Kapitel 1.2 zudem einen kurzen Einblick in die übergeordnete ökonomische Debatte um unzureichende Bildung in Deutschland, bei der neben den Arbeitsmarktaspekten insbesondere wachstumstheoretische bzw. wachstumspolitische Überlegungen im Vordergrund stehen.

1.1 Begriffsklärung

Eine eindeutige und möglichst unumstrittene Abgrenzung der Zielgruppe der Geringqualifizierten wird dadurch erschwert, dass in den bisherigen Forschungsarbeiten verschiedene Begriffe verwendet werden, die zwar im Kern ähnliche Personengruppen umschreiben, aber unterschiedliche Aspekte von Bildungsproblemen betonen (vgl. Krenn 2010, S. 3ff.). Als Abgrenzungskriterien kommen prinzipiell sowohl *Kompetenzarmut* (die individuellen kognitiven Kompetenzen unterschreiten ein gewisses Mindestniveau) als auch *Zertifikatsarmut* (fehlende bzw. nicht anerkannte formale Bildungsabschlüsse) in Frage (vgl. Giesecke et al. 2010, S. 424; Funcke/Menne 2012, S. 17f.). Die Datensätze, die üblicherweise für Beschäftigungsanalysen verwendeten werden, erlauben keine Rückschlüsse auf individuelle Kompetenzen. Entsprechende Kompetenzmessungen erfolgten in Deutschland bisher i. d. R. über Leistungstests im Schulalter. Informationen zur weiteren Kompetenzentwicklung im Lebensverlauf sind in den zentralen Arbeitsmarktstatistiken nicht verfügbar, während nachgeholte Abschlüsse dort durchaus erfasst werden. Neben der bloßen Datenverfügbarkeit sprechen aber auch inhaltliche Gründe für eine zertifikatsbasierte Untersuchung der bildungsabhängigen Erwerbsaussichten auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Gerade für die deutschen Arbeitgeber wird angenommen, dass sie sich in Ermangelung direkter Testresultate des individuellen Kompetenzniveaus verhältnismäßig stark an den für die Stellenbewerber vorliegenden Bil-

dungszertifikaten orientieren (vgl. Allmendinger et al. 2012, S. 46; Funcke/Menne 2012, S. 22). Die Hypothese einer – auch im internationalen Vergleich – hohen Arbeitsmarktrelevanz der formalen Bildungsabschlüsse wird mit der besonderen institutionellen Ausgestaltung des deutschen Bildungssystems begründet. Demnach findet sich hierzulande ein hoher Grad an Stratifizierung und Standardisierung im schulischen und beruflichen Bildungsbereich, wodurch die Bildungstitel eine einfache und relativ verlässliche Einschätzung der tatsächlichen Qualifikation der Bewerber gewährleisten. Insbesondere den beruflichen Ausbildungszertifikaten wird aufgrund der stark standardisierten und zugleich hoch differenzierten Berufsausbildung eine hohe Signalwirkung für die Rekrutierungsentscheidungen der Unternehmen zugeschrieben (vgl. Giesecke et al. 2010, S. 423f. und 435).[1]

Vor diesem Hintergrund sollen im Folgenden Personen als „gering qualifiziert" eingestuft werden, sofern sie keinen formalen Berufsabschluss vorweisen können (d. h. kein erfolgreich beendeter beruflicher Ausbildungsgang bzw. Hochschulabschluss). Damit rückt ein aus ökonomischer und sozialer Perspektive bedeutender Teil der deutschen Bevölkerung in den Fokus der Analyse: Die aktuellsten Zahlen der sog. Bildungsgesamtrechnung identifizieren für 2007 einen Bevölkerungsanteil der Ausbildungslosen im erwerbsfähigen Alter (15 bis 65 Jahre) von knapp 30%.[2] Die Zahl der Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die nach wie vor jedes Jahr das deutsche Bildungs- und Ausbildungssystem ohne formalen Abschluss verlassen, wird auf rund 150.000 geschätzt (vgl. Funcke/Menne 2012, S. 27f.). Zu betonen ist, dass die Abgrenzung dieses Personenkreises als Geringqualifizierte sich an rein formalen Kriterien orientiert und keinerlei diskriminierende Wertung beabsichtigt. Durch die Gruppenzuordnung kann und soll weder das tatsächliche individuelle Leistungsvermögen noch der monetäre oder soziale Wert der ausgeübten Tätigkeit eindeutig und final beurteilt werden. Bei den im Sinne der beruflichen Ausbildungslosigkeit formal Geringqualifizierten in Deutschland handelt es sich zudem um eine durchaus heterogene Gruppe, die im späteren Untersuchungskontext gegebenenfalls anhand weiterer Kriterien, wie der individuellen schulischen Vorbildung, noch einmal in Untergruppen differenziert wird. Darüber hinaus ist es nicht durchgängig möglich, an dem Nichtvorhandensein eines berufsqualifizierenden Abschlusses als einziges bzw. eindeutiges Definitionskriterium für geringe Qualifikation festzuhalten. Dies

[1] Die Feststellung, dass sich der Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt stark an zertifizierten beruflichen Qualifikationen orientiert, findet sich auch bei der Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2008, S. 191); Seibert und Kleinert (2009, S. 4); Rehn et al. (2011, S. 334); Funcke und Menne (2012, S. 18 und 29); Solga und Menze (2013, S. 5).

[2] Die Bildungsgesamtrechnung wurde mittlerweile eingestellt, so dass keine Werte über das Jahr 2007 hinaus verfügbar sind. Bei dem genannten Anteilswert sind auch Personen berücksichtigt, die sich in der Ausbildungsphase befinden und somit zu einem späteren Zeitpunkt noch einen Berufsabschluss erlangen können (siehe ebenfalls Kapitel 6.1.1).

betrifft v. a. die (Fach-)Abiturienten ohne zusätzlichen Ausbildungs- oder Hochschulabschluss, die in den im Folgenden verwendeten Datensätzen nicht immer der untersten, sondern teilweise auch der mittleren Bildungskategorie zugeordnet sind.

Nicht weiter voneinander abgegrenzt werden im Rahmen dieser Arbeit die Begriffe der „Un- und Angelernten" und der „formal Geringqualifizierten". In den bisherigen Forschungsarbeiten werden die beiden Bezeichnungen z. T. ebenfalls synonym verwendet. Mitunter finden sich in anderen Untersuchungen aber zugleich Hinweise, wonach es neben Überschneidungen auch wesentliche Abweichungen beim zuordenbaren Personenkreis gibt.[3] Diese Abweichungen beruhen auf einer tätigkeitsbezogenen Interpretation der Kategorie der Un- und Angelernten, welche unabhängig von den individuellen Bildungsabschlüssen auf alle Personen abzielt, die an einem Arbeitsplatz mit niedrigem Anforderungsniveau beschäftigt sind. Als (faktisch) gering qualifiziert werden in diesem Verständnis neben den (formal) Ausbildungslosen folglich auch Personen identifiziert, deren ursprüngliche Bildungszertifikate aufgrund einer längeren Phase der Nichterwerbstätigkeit – oder auch der ausbildungsinadäquaten Beschäftigung – in der Arbeitsmarktpraxis nicht mehr verwertbar sind (vgl. Gutschow 2008, S. 3). Derartige Dequalifizierungsprozesse sind empirisch allerdings nur schwer fassbar. Zudem soll zur Vermeidung von definitorischen Unschärfen das Attribut „gering qualifiziert" bzw. „an-/ungelernt" im Folgenden ausschließlich mit Personen ohne formalen Bildungsabschluss verbunden bleiben. Im Rahmen von tätigkeitsbasierten Analysen soll stattdessen von „Personen auf Einfacharbeitsplätzen" die Rede sein. Die in Zusammenhang mit Dequalifizierung stehenden Arbeitsmarktprobleme werden nicht von der Analyse ausgeklammert, jedoch an entsprechender Stelle unter den Schlagwörtern „Langzeitarbeitslosigkeit" bzw. „unterwertige Beschäftigung" diskutiert.

1.2 Übergeordneter Kontext

Bildung und Qualifikation nehmen in Deutschland einen sehr hohen Stellenwert innerhalb der wirtschaftspolitischen Debatte ein. Die Entwicklung und Bereitstellung komplexer, technologisch anspruchsvoller Waren und Dienstleistungen bei hoher Produktivität ist ohne qualifizierte Arbeitskräfte nicht vorstellbar. Ein angemessenes Bildungsniveau der Bevölkerung wird daher als wesentliche Triebkraft der Wirtschaftsdynamik und als wichtige Vorausset-

[3] Dass die Begriffsklärung innerhalb der Literatur in diesem Zusammenhang keinesfalls eindeutig ist, belegt bspw. die uneinheitliche Interpretation der Begriffe innerhalb verschiedener Studien, bei denen mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) sogar dieselbe Forschungseinrichtung betraut ist (für eine Gleichsetzung von formal Geringqualifizierten und An-/Ungelernten vgl. Braun et al. 2012, S. 1ff.; für die Festlegung von nicht deckungsgleichen Personengruppen vgl. Gutschow 2008, S. 3ff.).

zung für die Innovationsfähigkeit einer zunehmend wissensbasierten Ökonomie angesehen (vgl. Schettkat 2011, S. 4). Vom Bildungssystem erwartet die Gesellschaft Qualifizierungsleistungen, die den quantitativen und qualitativen Arbeitskräftebedarf abdecken und dadurch zu einer erfolgreichen wirtschaftlichen Entwicklung beitragen (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2012, S. 200). In der modernen Wachstumstheorie werden unterschiedliche Wirkungskanäle identifiziert, über die Bildung Einfluss auf das gesamtwirtschaftliche Wachstum nehmen kann. So wird Bildung zum einen als Investitionsleistung in das individuelle Humankapital verstanden, d. h. als eine produktivitätssteigernde Verbesserung der persönlichen Kenntnisse und Fertigkeiten der Arbeitskräfte. Zum anderen betont die theoretische Literatur in Zusammenhang mit guter Bildung sowohl eine verbesserte Innovationskraft der Wirtschaft (Erleichterung von Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten) als auch eine Begünstigung der Adaption und Diffusion neuer Technologien.[4]

Im Gegensatz zu diesen klaren theoretischen Vorstellungen blieben die empirischen Studien zur Relevanz von Bildung als Wachstumsdeterminante lange Zeit ohne ganz eindeutigen Befund (vgl. Hanushek/Wößmann 2010, S. 245). Eine Gruppe von Forschern um den US-Ökonomen Eric A. Hanushek unterstellen in diesem Zusammenhang bedeutende Messprobleme bei vielen der bisherigen Studienansätze. Eine weit verbreitete Methode zur Bestimmung der Wachstumswirkung von Bildung stellen Querschnittsregressionen anhand internationaler Vergleichsdaten dar. In deren traditioneller Form wird die über einen gewissen Zeitraum beobachtbare mittlere Veränderung des Bruttoinlandsprodukts pro Kopf als Funktion der durchschnittlichen, mit bestimmten Bildungsabschlüssen verknüpften Schulbesuchszeiten und anderer relevanter Faktoren geschätzt. Mit der Verwendung der durchschnittlichen Schulbildung in Jahren als Indikator für den Humankapitalbestand bleiben jedoch qualitative, leistungsrelevante Unterschiede in den Bildungssystemen der einzelnen Vergleichsländer unberücksichtigt (ebenso wie Abweichungen bei außerhalb des Schulbereichs erfolgenden Bildungsleistungen). Hanushek et al. greifen in ihren Studien daher auf ein erweitertes Schätzmodell zurück, in dem neben der Anzahl der Schuljahre, dem BIP-Ausgangsniveau und weiteren Kontrollvariablen auch Informationen zur Qualität der nationalen Bildungsprozesse Berücksichtigung finden.[5] Der Wachstumseffekt der über die Resultate kognitiver Leistungs-

[4] Eine Übersicht über die relevanten wachstumstheoretischen Modelle (neoklassische Wachstumsmodelle, Modelle der technologischen Diffusion, endogene Wachstumsmodelle) findet sich z. B. bei Wößmann und Piopiunik (2009, S. 17f.).

[5] Das Forschungsdesign und die genauen Studienresultate werden in verschiedenen Publikationen beschrieben (für einen kompakten Überblick vgl. z. B. Hanushek et al. 2008; Hanushek/Wößmann 2010; eine detaillierte Darstellung findet sich u. a. in Hanushek/Wößmann 2012). Die Wachstumsstudien von Hanushek et al. erweitern den bisherigen Forschungsstand durch die Bestimmung und Einbeziehung konsistenter – d. h. international und historisch vergleichbarer – Indizes der kognitiven Leistungsfähigkeit für 50 Länder und einen Zeitraum von rund

tests erfassten Bildungsqualität erweist sich dabei als wesentlich höher als der über die bloßen Schuljahre (Bildungsquantität) abgebildete. Infolge dessen erhöht sich die empirisch feststellbare Bedeutung von Bildung für die gesamtwirtschaftliche Entwicklung noch einmal deutlich.[6]

Dieser Befund zeigt sich besonders robust gegenüber alternativen Spezifikationen des Untersuchungszeitraums und des Schulleistungsindikators bzw. einer veränderten Länderauswahl. Ebenso bleibt unter Verwendung verschiedener Schätzmethoden und unter Bereinigung der Wirkung weiterer Wachstumsdeterminanten ein hochsignifikanter eigenständiger Einfluss der Bildungskompetenzen auf das Wirtschaftswachstum bestehen.[7] Darüber hinaus gibt es Hinweise auf signifikante Interaktionseffekte zwischen der Qualität des Bildungssystems und dem Offenheitsgrad eines Landes sowie der Qualität der vorhandenen ökonomischen Institutionen (vgl. u. a. Hanushek/Wößmann 2010, S. 250). Die positive Wirkung von Bildung auf die wirtschaftliche Entwicklung lässt sich durch ergänzende Verbesserungen der institutionellen Rahmenbedingungen folglich weiter steigern. Zudem weisen die Studienresultate darauf hin, dass Deutschland als eine gegenüber dem internationalen Handel verhältnismäßig offene Volkswirtschaft überdurchschnittlich von einer weiteren Verbesserung der Bildungsqualität profitieren könnte. Positive Wachstumsimpulse versprechen hierbei sowohl Kompetenzverbesserungen im oberen als auch im unteren Leistungsspektrum. In den Analysen von Hanushek et al. verbindet sich mit den Anteilswerten von Schülern mit mindestens grundlegenden Fertigkeiten sowie von Schülern mit besonders hohem Leistungsniveau je-

---

vier Jahrzehnten. Diese Indexwerte basieren auf den Ergebnissen der bekannten PISA-Studien (*Programme for International Student Assessment*) sowie anderer internationaler und seit Mitte der 1960er Jahre durchgeführter Testreihen zur Messung der mathematischen und naturwissenschaftlichen Kompetenzen von Schülern. Vergleichbar gemacht werden die unterschiedlichen Testresultate anhand der speziellen Testbefunde für die USA. Die Vereinigten Staaten sind das einzige Land, das an allen relevanten internationalen Tests teilgenommen und mit dem *National Assessment of Educational Progress* (NAEP) parallel dazu detaillierte nationale Leistungstest durchgeführt hat. Auf der Grundlage der historischen NAEP-Ergebnisse der US-Schüler können mittels empirischer Kalibrierungsmethoden die Messwerte aller 36 relevanten Schulleistungstests auf eine gemeinsame Skala gebracht werden (für Informationen zum genauen methodischen Vorgehen vgl. Hanushek/Wößmann 2012, S. 272ff. und 301ff.).

[6] In einer einfachen Basisvariante des Schätzmodells mit den Schuljahren und dem anfänglichen BIP-Niveau als unabhängige Variablen verbessert sich unter zusätzlicher Berücksichtigung der Schülerleistungen der Anteil der durch das Modell erklärten, internationalen Wachstumsunterschiede von einem Viertel auf knapp drei Viertel. Der zuvor signifikante Einfluss der Schulbesuchsdauer reduziert sich im erweiterten Modellrahmen zudem auf nahezu Null (vgl. Hanushek et al. 2008, S. 67; Hanushek/Wößmann 2010, S. 248).

[7] In den unterschiedlichen Modellvarianten werden u. a. Kontrollvariablen zur demografischen Entwicklung (Bevölkerungswachstum, Fertilitätsrate), zu den institutionellen Regelungen (Offenheitsgrad, Schutz von Eigentumsrechten) oder zu den geografischen Gegebenheiten (Breitengrad, Anteil der Landesfläche innerhalb der Tropen) eingeführt. Zur Überprüfung möglicher umgekehrter Kausalitäten bzw. Endogenitätsprobleme finden zudem alternative Schätzverfahren Anwendung (z. B. Instrumentenvariablen- oder Differenzen-in-Differenzen-Ansätze). Diese legen insgesamt nahe, dass es sich bei dem robusten Zusammenhang zwischen Bildungskompetenzen und Wirtschaftswachstum tatsächlich um einen kausalen Effekt der Bildungsqualität handelt.

weils eine signifikante Beeinflussung des Wirtschaftswachstums.[8] Neben einer verstärkten Exzellenzförderung lassen somit speziell auch Anstrengungen für eine bessere, möglichst breit angelegte Grundlagenbildung bedeutende gesamtwirtschaftliche Erträge erwarten (vgl. Hanushek et al. 2008, S. 68f.; Hanushek/Wößmann 2012, S. 297ff.).

Um eine Vorstellung von der Dimension der möglichen ökonomischen Erträge zu erhalten, hat die internationale Forschergruppe um Hanushek konkrete Projektionen für verschiedene Reformszenarien im Bildungsbereich durchgeführt.[9] Mit Blick auf das deutsche Bildungssystem widmen sich Wößmann und Piopiunik der Berechnung der Wachstumsrendite leistungsverbessernder Reformanstrengungen – bzw. spiegelbildlich den volkswirtschaftlichen Folgekosten in Gestalt von entgangenem Wirtschaftswachstum, sofern eine solche Reform ausbleiben sollte.[10] In ihrem Basisszenario unterstellen sie die Durchführung einer zehnjährigen Bildungsreform, die das Ausmaß unzureichender Bildung in Deutschland um 90% reduziert. Unzureichende Bildung wird hierbei als Nichterreichen eines Grundniveaus an mathematischen und naturwissenschaftlichen Kompetenzen interpretiert (Risikoschüler im Sinne der PISA-Studien mit weniger als 420 Testpunkten). In dieser Hinsicht gilt immerhin etwa jeder fünfte deutsche Schüler im Alter von 15 Jahren als kompetenzarm und damit als Adressat für Reformmaßnahmen (vgl. Wößmann/Piopiunik 2012, S. 112ff.). Für die Modellierung der langfristigen Wachstumseffekte werden im Wesentlichen zwei Parameter in Beziehung zueinander gesetzt: Zum einen verbindet sich mit der angestrebten Verringerung des Anteils an PISA-Risikoschülern eine gewisse Steigerung des durchschnittlichen PISA-Kompetenzwertes; zum anderen lässt sich aus den zuvor beschriebenen internationalen Querschnittsregressionen ein Schätzwert für den Wachstumskoeffizienten des mittleren Schulleistungsniveaus ableiten. Zusammengenommen resultiert für die deutsche Volkswirtschaft nach vollständigem Wirksamwerden der modellierten Reformanstrengungen eine Erhöhung der langfristigen jährlichen Wachstumsrate des BIP pro Kopf um 0,18 Prozentpunkte.[11]

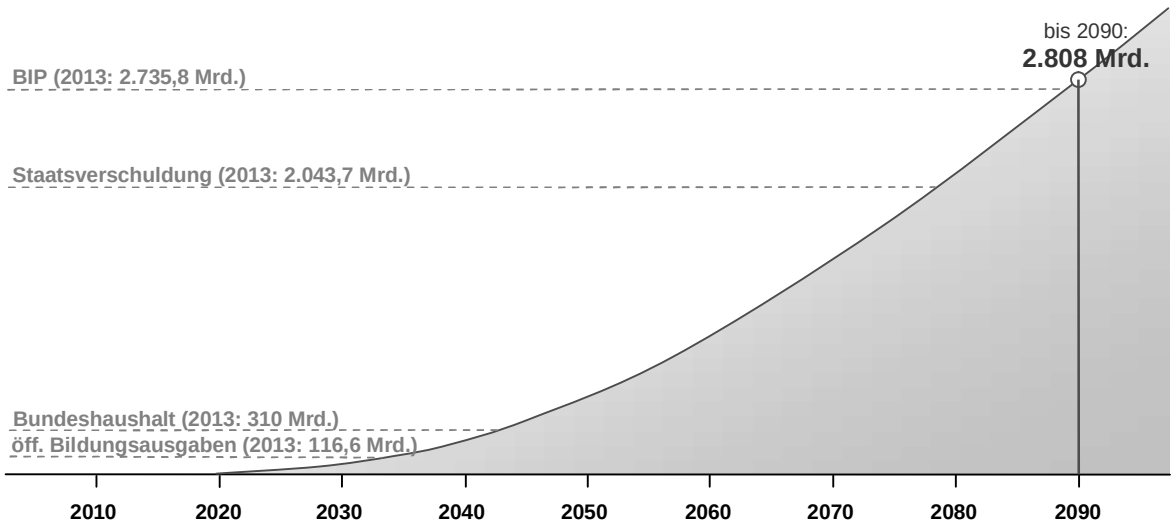
[8] Für eine Zuordnung zu den Gruppen der Top-Performer bzw. der Personen mit mindestens Basiskompetenzen werden Schwellenwerte von einer Standardabweichung über bzw. unter dem im OECD-Durchschnitt festgestellten kognitiven Leistungsniveau definiert. In einem kombinierten Wachstumsmodell zeigen die daraus abgeleiteten Anteilswerte bzw. Indikatoren einen signifikanten, eigenständigen Erklärungsbeitrag, obwohl sie hochkorreliert sind.

[9] Die Forscher betonen, dass neben der formalen schulischen oder beruflichen Bildung auch andere Faktoren die Kompetenzentwicklung innerhalb der Gesellschaft beeinflussen. Dennoch sehen sie gerade in der Stärkung des Bildungssystems den besten Ansatzpunkt für das Ziel einer Erhöhung des gesamtwirtschaftlichen Kompetenzniveaus (vgl. Hanushek et al. 2008, S. 69).

[10] Die Forschungsarbeiten erfolgten für das ifo-Institut im Auftrag der Bertelsmann Stiftung (für eine ausführliche Darstellung des methodischen Vorgehens und der Projektionsergebnisse vgl. Wößmann/Piopiunik 2009; für gekürzte Textversionen der Studie vgl. Wößmann/Piopiunik 2012 oder Piopiunik/Wößmann 2010; 2011).

[11] Diesem Resultat liegt eine hypothetische, reformbedingte Steigerung des gesamtdeutschen PISA-Mittelwertes von 14,1 Punkten zugrunde – wobei der Abstand Deutschlands zu den Staaten mit den Spitzenplatzierungen im

Abbildung 1.1: Gesamtwirtschaftliche Folgekosten unzureichender Bildung durch entgangenes Wirtschaftswachstum (2010-2090)



Folgekosten als Summe des bis zum jeweiligen Jahr entgangenen, mit 3% abdiskontierten Bruttoinlandsprodukts (BIP) in Euro, sofern es nicht gelingt, das Ausmaß der unzureichenden Bildung im Sinne eines Nichterreichens eines kognitiven Grundbildungsniveaus (Risikoschüler im Sinne der PISA-Studie) durch eine zehnjährige Bildungsreform um 90% zu reduzieren; Projektionsanalyse mit Reformbeginn im Jahr 2010; Kurvenverlauf übernommen von Wößmann und Piopiunik (2009).

Referenzgrößen:
Bildungsausgaben für alle Bildungsbereiche von Bund, Ländern, Gemeinden und Zweckverbänden als Sollwerte für 2013 gemäß Destatis/Bildungsfinanzbericht; Bundeshaushalt als Sollwert des Haushaltsjahres 2013 inkl. erstem Nachtragshaushalt gemäß Bundesfinanzministerium; vorläufige Ergebnisse zum Schuldenstand der öffentlichen Haushalte Ende 2013 (Kassenkredite und Kreditmarktschulden; inkl. Extrahaushalte, ohne Zweckverbände, ohne Sozialversicherung) gemäß Destatis; nominales deutsches Bruttoinlandsprodukt nach Berechnungen von Destatis.

Quelle: in Anlehnung an Wößmann und Piopiunik (2009, S. 10).

Dass solch eine reformbedingte Veränderung des jährlichen BIP-Wachstums langfristig tatsächlich eine immense Summe an zusätzlichem Bruttoinlandsprodukt impliziert, wird in Abbildung 1.1 deutlich. Gemäß der Projektionen von Wößmann und Piopiunik (2009) resultiert für Deutschland und bezogen auf den erwarteten Lebenszeitraum eines zu Reformbeginn Neugeborenen ein BIP-Gesamteffekt von 2,8 Billionen Euro (abdiskontierte Summe der jährlichen Differenzen zwischen BIP mit Reform und BIP ohne Reform). Der Gegenwartswert der über 80 Jahre anfallenden volkswirtschaftlichen Erträge (bzw. Folgekosten) im Falle einer weitestgehenden Beseitigung (bzw. einer Beibehaltung) der Kompetenzarmut übertrifft damit deutlich den Wert des aktuellen deutschen Bruttoinlandsprodukts sowie die Referenzwerte weiterer zentraler ökonomischer Größen (Staatsverschuldung, Bundeshaushalt, öffentliche Bildungsausgaben usw.).[12]

PISA-Länderranking bisher rund 50 Punkte beträgt. Der in der Studie verwendete Wachstumskoeffizient beträgt 1,265 Prozentpunkte an zusätzlichem jährlichem Wirtschaftswachstum für eine Steigerung des PISA-Mittelwertes um 100 Punkte. Damit findet ein im Vergleich alternativer Wachstumsmodelle eher niedriger Koeffizient Anwendung, so dass die in der Studie ermittelten BIP-Reformwirkungen auf verhältnismäßig konservativen Schätzungen beruhen (vgl. Wößmann/Piopiunik 2009, S. 20f. und 24ff.; Hanushek/Wößmann 2012, S. 274ff.).

[12] Neben dem Gesamteffekt der Reform ist in Abbildung 1.1 auch die zeitliche Entwicklung der BIP-Wirkungen dargestellt. Die volle Wachstumswirkung entfaltet sich erst nach einer 50-jährigen Übergangsphase mit zwei (überlappenden) Teilen: der eigentlichen Reformumsetzung zur stetigen Verbesserung der Schülerleistungen und dem nach und nach erfolgenden Austausch der Erwerbsbevölkerung mit nachrückenden, besser ausgebildeten Arbeitskräften (vgl. Wößmann/Piopiunik 2009, S. 27ff.).

Die Studie von Wößmann und Piopiunik (2009) ist Teil des durch die Bertelsmann Stiftung geförderten, interdisziplinären Projekts „Folgekosten unzureichender Bildung“. Der festgestellte Befund bedeutender ökonomischer Lasten eines niedrigen Bildungsniveaus zeigt sich dabei nicht nur in der langfristigen Makroperspektive. Dieselbe Schlussfolgerung erlauben auch verschiedene Analysen auf der Mikroebene, etwa im Rahmen von Studien zur Beeinflussung der öffentlichen Haushalte (erhöhte Transferzahlungen und fehlende Steuereinnahmen), zu Kriminalität und zum Gesundheitsverhalten der Bevölkerung.[13] Insgesamt bestätigt sich nach Einschätzung der Bertelsmann Stiftung ein von John F. Kennedy überliefertes Zitat: *„Es gibt nur eines was auf Dauer teurer ist als Bildung: keine Bildung“*. Bei dem zuvor genannten Betrag von 2,8 Billionen Euro sind zwar grundsätzlich alle gesellschaftlichen Kosten unzureichender Bildung in Deutschland berücksichtigt, sofern sie innerhalb von acht Jahrzehnten volkswirtschaftlich wirksam werden. Darüber hinaus sind jedoch noch weitreichende negative Folgen für den gesellschaftlichen Zusammenhalt und die politische Stabilität zu erwarten, die sich nicht immer in konkreten Geldwerten auszudrücken lassen (vgl. Dräger 2012, S. 7ff.; Wößmann/Piopiunik 2012, S. 109f.).

Bildung erweist sich somit zum einen für die Gesellschaft als Ganzes von enormer Bedeutung; zum anderen ist der Bildungsstand aber auch für jeden Einzelnen von maßgeblicher Relevanz für die persönlichen Chancen auf Teilhabe und Wohlstand. Bildung beeinflusst die Möglichkeiten einer selbstbestimmten Lebensführung und einer aktiven Beteiligung an politischen, kulturellen und sozialen Prozessen innerhalb der Gesellschaft. Eine ausreichende individuelle Bildung unterstützt die Bürger dabei, ihre demokratischen Rechte und Interessen angemessen wahrzunehmen. Sowohl bei der Ausübung des Wahlrechts als auch bei verschiedenen Indikatoren des zivilgesellschaftlichen Engagements (Ausübung ehrenamtlicher Tätigkeiten; Partei-, Gewerkschafts- oder Vereinsmitgliedschaften) sind Personen mit niedrigem oder fehlendem Bildungsabschluss stark unterrepräsentiert. Eine hohe Bildungsarmut sowie soziale Ungleichheiten beim Zugang zu und bei der Partizipation an den vorhandenen Bildungsangeboten – wie sie für Deutschland verbreitet unterstellt werden – stellen folglich ein schwerwiegendes Demokratiedefizit dar (vgl. Kuhnhenne et al. 2012, S. 7; Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2012, S. 207f.; Dies. 2014, S. 209f.). Im engeren ökonomischen Sinn drohen den von geringer Bildung bzw. Qualifikation Betroffenen zudem große Schwierigkeiten in ihrem Bemühen um eine nutzenstiftende wirtschaftliche Verwertung der eigenen Arbeitskraft. Seit Jahren wird immer wieder auf eine besondere und dauerhafte Problemlage

[13] Die Ergebnisse der einzelnen im Projektkontext initiierten Studien sind u. a. in einem Sammelband der Bertelsmann Stiftung (2012) zusammengefasst.

von Personen mit niedrigem Bildungsstand auf dem deutschen Arbeitsmarkt hingewiesen (vgl. u. a. Weber/Weber 2013, S. 1; Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2012, S. 200ff.). An diesem besonderen Aspekt der Debatte um unzureichende Bildung knüpfen auch die Analysen der vorliegenden Arbeit an.

1.3 Aufbau und Struktur der Arbeit

Die vorliegende Arbeit lässt sich zunächst anhand dreier Zielsetzungen unterteilen: Am Anfang steht die präzise Beschreibung der Beschäftigungs- und Lohneffekte, die sich für die formal Geringqualifizierten in Deutschland infolge eines qualifikatorischen Strukturwandels bzw. des Wandels hin zu einer wissensbasierten Volkswirtschaft ergeben. Danach erfolgt ein Überblick über die Bedingungsfaktoren der Arbeitsmarktprobleme von Un- und Angelernten sowie über die zentralen Erklärungsansätze für die Nachfrageverschiebung zwischen einfacher und qualifizierter Arbeit. Abschließend sollen konkrete Politikoptionen zur Verbesserung der Situation der Un- und Angelernten auf dem deutschen Arbeitsmarkt vorgestellt und diskutiert werden. Im Detail gliedert sich die Arbeit – neben einem Einführungs- und Schlussabschnitt – in sechs Hauptkapitel. Zu Beginn eines jeden Kapitels erfolgen eine Beschreibung der relevanten Fragestellungen im Kontext der Gesamtarbeit sowie eine genaue Darstellung des Kapitelaufbaus einschließlich der Aufteilung in die verschiedenen Unterkapitel. Alle Hauptkapitel werden zudem mit einem Zwischenfazit abgeschlossen.

Im *Kapitel 2* werden zunächst die spezifischen Beschäftigungschancen bzw. Beschäftigungsrisiken der unterschiedlichen Qualifikationsgruppen in Deutschland analysiert. Hierfür erfolgt eine Betrachtung der historischen Entwicklung der qualifikationsspezifischen Arbeitslosenquoten und Beschäftigtenzahlen. Zudem soll ein internationaler Vergleich klären, ob und inwiefern sich die Beschäftigungsprobleme der Un- und Angelernten in Deutschland gegenüber denen in anderen Industriestaaten unterscheiden. Dabei gilt es u. a. zu berücksichtigen, dass sich mit der jüngsten globalen Finanz- und Wirtschaftskrise die nationalen Problemlagen teils deutlich verändert haben. Für Deutschland werden daher sowohl die allgemeinen als auch die speziell in Bezug auf die Geringqualifizierten relevanten Arbeitsmarkteffekte der Krise untersucht. In Ergänzung zur aktuellen Problemanalyse wird ebenfalls ein Überblick über die vorhandenen Langfristprognosen zum künftigen Bedarf und Angebot an ungelernter und formal qualifizierter Arbeit vermittelt.

Kapitel 3 analysiert die Flexibilität der deutschen Lohnstruktur, die häufig in unmittelbarem Zusammenhang mit den Beschäftigungsproblemen der Geringqualifizierten diskutiert

wird. Hierfür werden zum einen die Resultate der einschlägigen Studien zu Lohnflexibilität bzw. Lohnungleichheit in Deutschland vorgestellt. Zum anderen erfolgen – nach einer kurzen Darstellung der methodischen Grundlagen – umfangreiche eigene Ungleichheitsmessungen zur Entwicklung der Lohnspreizung in Deutschland, Großbritannien und den USA auf Grundlage des *Cross-National Equivalent File* (CNEF). Neben dem Gesamtniveau der Lohnungleichheit soll dabei insbesondere auch die Bedeutung von Lohnunterschieden innerhalb und zwischen den verschiedenen Qualifikationsgruppen auf dem deutschen Arbeitsmarkt genauer betrachtet werden.

In Form einer Literaturstudie rücken in *Kapitel 4* die theoretischen Determinanten der besonderen Arbeitsmarktprobleme der Geringqualifizierten in Deutschland und anderen Industriestaaten in den Blickpunkt. Neben der Begründung eines allgemeinen Zusammenhangs zwischen formaler Bildung und Erwerbschancen werden v. a. die alternativen Erklärungsansätze für die in der historischen Betrachtung stark zunehmenden Beschäftigungs- und Lohnnachteile der Ungelernten diskutiert. Die vorrangigen Anknüpfungspunkte in der Literatur sind hierbei die Nachfragewirkungen einerseits des Nord-Süd-Handels zwischen den Industrieländern und den Entwicklungs-/Schwellenländern sowie andererseits des qualifikationsverzerrten technischen Fortschritts. Die entsprechenden historischen Hintergründe und theoretischen Wirkungszusammenhänge werden ausführlich erläutert. Darüber hinaus soll ein Überblick über die sog. *„trade vs. technology“*-Debatte erfolgen, in der über die Gewichtung bzw. Quantifizierung von Globalisierung und nicht-neutralem technischem Fortschritt als alternative Erklärungsfaktoren gestritten wird.

Angesichts eines Strukturwandels, der verstärkt die Un- und Angelernten unter Druck setzt, sollen verschiedene Politikvorschläge zur Stärkung der gesamtwirtschaftlichen Anpassungskapazitäten in Deutschland diskutiert werden. *Kapitel 5* widmet sich in diesem Zusammenhang den arbeitsmarktpolitischen Flexibilisierungsstrategien, die v. a. auf eine Sicherung bzw. Ausweitung der Beschäftigung im Niedriglohnbereich abzielen. Im Anschluss an eine deskriptive Analyse von Umfang, Struktur und langfristiger Entwicklung des deutschen Niedriglohnsektors werden die konkreten Reformansätze der 2000er Jahre genauer betrachtet. Untersucht werden zum einen die mit den Hartz-Gesetzen verwirklichten Maßnahmen („*Fordern und Fördern“* zur Senkung der Anspruchslöhne; veränderte Förderpraxis bei der beruflichen Weiterbildung) und deren Beitrag zur angestrebten Arbeitsmarktaktivierung der formal Geringqualifizierten. Zum anderen werden die prominentesten der alternativen Kombilohn-, Workfare- und Lohnsubventionskonzepte vorgestellt, die auf noch intensivere Anreizsetzungen und Lohnsenkungen abzielen. Ergänzt wird die lohn- und arbeitsmarktpolitische Analyse

durch die Diskussion der veränderten Rahmenbedingungen infolge der in Deutschland seit Januar 2015 gültigen allgemeinen Mindestlohnregelung sowie der dabei zu erwartenden Verteilungseffekte und Beschäftigungsrisiken.

In Abgrenzung zu den Strategien einer stärkeren Lohnflexibilisierung beschäftigt sich *Kapitel 6* mit einer tiefergehenden Untersuchung der bildungspolitischen Herausforderungen und Handlungsoptionen im unteren Bereich der Bildungshierarchie. Ausgangspunkt ist die Darstellung der langfristigen Bildungsentwicklung in Deutschland sowie eine Einordnung der Qualifikationsstruktur der deutschen Bevölkerung im internationalen Vergleich. Danach folgt die Betrachtung herkunftsbedingter Bildungsungleichheiten im allgemeinbildenden deutschen Schulsystem, die seit den ersten PISA-Studien eine besondere öffentliche Aufmerksamkeit auf sich gezogen haben. Zudem wird der für die langfristige Arbeitsmarktintegration als besonders bedeutsam geltende Übergang von der Schule in die Berufsausbildung anhand von Daten zur Einmündung in die drei Teilsektoren des beruflichen Ausbildungswesens analysiert (Duales System, Schulberufssytem, Übergangssystem). Neben Ausmaß und Ursachen individueller Bildungsbenachteiligungen sollen verschiedenen Reformmaßnahmen diskutiert werden, mit denen bisher ungenutzte Kompetenzpotenziale erschlossen und die berufliche Ausbildungslosigkeit weiter zurückgedrängt werden könnten.

Mit der Untersuchung der Ausbildungs(in)adäquanz der Beschäftigung auf dem deutschen Arbeitsmarkt strebt *Kapitel 7* nicht zuletzt eine verlässlichere Informationsbasis für die bedarfsgerechte Ausgestaltung künftiger Bildungsanstrengungen an. Zunächst erfolgen eine Begriffsklärung und der Blick auf die öffentliche Problemwahrnehmung. Zudem werden unterschiedliche Konzepte zur Identifikation und Messung von unterwertiger Beschäftigung bzw. Überqualifikation vorgestellt. Anschließend folgt ein Überblick über den bisherigen Erkenntnisstand der nationalen Fehlqualifikationsforschung. Ergänzt wird dieser durch umfangreiche eigene empirischen Analysen auf der Datenbasis des *Sozio-oekonomischen Panels* (SOEP). Konkret umfassen die eigenen Auswertungen die deskriptive Ermittlung allgemeiner und gruppenspezifischer Unterwertigkeitsanteile sowie die Berücksichtigung und Aufdeckung sich überlagernder Risikofaktoren der Ausbildungsinadäquanz mittels binärer logistischer Regressionen. Darüber hinaus sollen in einer Langfristanalyse von 27 aufeinanderfolgenden SOEP-Wellen mögliche Veränderungstendenzen seit Mitte der 1980er Jahre aufgezeigt werden – speziell auch im direkten Vergleich zwischen den akademischen und den nicht-akademischen Fachkräften.

Gegenstand des abschließenden *Kapitels 8* ist zum einen eine kompakte Zusammenfassung der wichtigsten zuvor abgeleiteten Untersuchungsergebnisse. Zum anderen werden für

die Wissenschaft, die Politik und die Marktakteure relevante Schlussfolgerungen zur Diskussion gestellt und mit Hinweisen zu dem über die eigenen Analysen hinausreichenden, künftigen Forschungsbedarf ergänzt.

2. Beschäftigungsprobleme gering qualifizierter Arbeitskräfte

Arbeit ist schon alleine deshalb von hoher Bedeutung, da sie Einkommenserwerb als Voraussetzung für eine möglichst umfangreiche materielle Bedürfnisbefriedigung ermöglicht. Die berufliche Tätigkeit bestimmt darüber hinaus aber auch häufig das Selbstwertgefühl und den gesellschaftlichen Status. Im Gegensatz zu der in der Ökonomik traditionell verankerten Arbeitsleidhypothese dient die Erwerbsarbeit heutzutage idealerweise der Selbstverwirklichung der Arbeitstätigen (vgl. Dietz/Walwei 2010, S. 4f.). Hoch entwickelte Volkswirtschaften wie Deutschland spezialisieren sich zunehmend auf hochwertige und wissensintensive Waren und Dienstleistungen. Für die gering qualifizierten Arbeitskräfte wird dabei die Gefahr gesehen, mehr und mehr zu Modernisierungsverlierern zu werden, bei denen sich Beschäftigungsprobleme kumulieren. Innerhalb des deutschen Beschäftigungssystems, in welchem berufliche Zertifikate von hoher Bedeutung sind (siehe Kapitel 1.1), gelten speziell die Personen ohne Ausbildungs- oder Hochschulabschluss als Benachteiligte im Rahmen des Strukturwandels hin zu einer wissensbasierten Ökonomie. Für die Geringqualifizierten werden im Vergleich zu formal Höherqualifizierten wachsende Zugangsprobleme zu attraktiven Arbeitsplätzen sowie generell zur Erwerbstätigkeit vermutet, so dass sie immer stärker als eine der Hauptproblemgruppen auf dem Arbeitsmarkt in den Blickpunkt rücken.[14]

Im Folgenden soll genauer untersucht werden, inwiefern in Deutschland die Beschäftigungschancen und das Risiko, arbeitslos zu werden, durch die formale Qualifikation beeinflusst sind. Hierfür erfolgt innerhalb von Kapitel 2.1 zunächst ein Blick auf die langfristigen Entwicklungstendenzen bei den qualifikationsspezifischen Arbeitslosen- und Beschäftigtenzahlen während der vergangenen Jahrzehnte. Kapitel 2.2 widmet sich danach einer Einordnung der Beschäftigungsprobleme der deutschen Un- und Angelernten im internationalen Vergleich. Weiterhin erfolgt in Kapitel 2.3 eine ausführliche Analyse der Arbeitsmarkteffekte infolge der jüngsten globalen Finanz- und Wirtschaftskrise. Dabei werden neben den allgemeinen Folgen dieser *Großen Rezession* für den deutschen Arbeitsmarkt speziell die krisenbedingten Beschäftigungsänderungen der formal Geringqualifizierten untersucht. Über die aktuellen konjunkturellen Entwicklungen hinaus gibt Kapitel 2.4 schließlich einen Überblick über verschiedene Prognosen und Projektionen des zukünftigen Bedarfs und Angebots an Arbeitskräften auf den verschiedenen Qualifikationsstufen.

[14] Für entsprechende Einschätzungen des qualifikatorischen Strukturwandels auf dem deutschen Arbeitsmarkt und der für die formal Geringqualifizierten daraus resultierenden Marginalisierungs- und Exklusionsrisiken vgl. u. a. Reinberg (2004, S. 61); Albers (2005, S. 391f.); Kalina und Weinkopf (2005, S. 1 und 7); Giesecke et al. (2010, S. 421 und 436); Schmidt (2010, S. 548); Solga (2010, S. 18); Bundesagentur für Arbeit (2011a, S. 6).

2.1 Struktur von Beschäftigung und Arbeitslosigkeit in Deutschland

2.1.1 Die langfristige Entwicklung qualifikationsspezifischer Arbeitslosenquoten

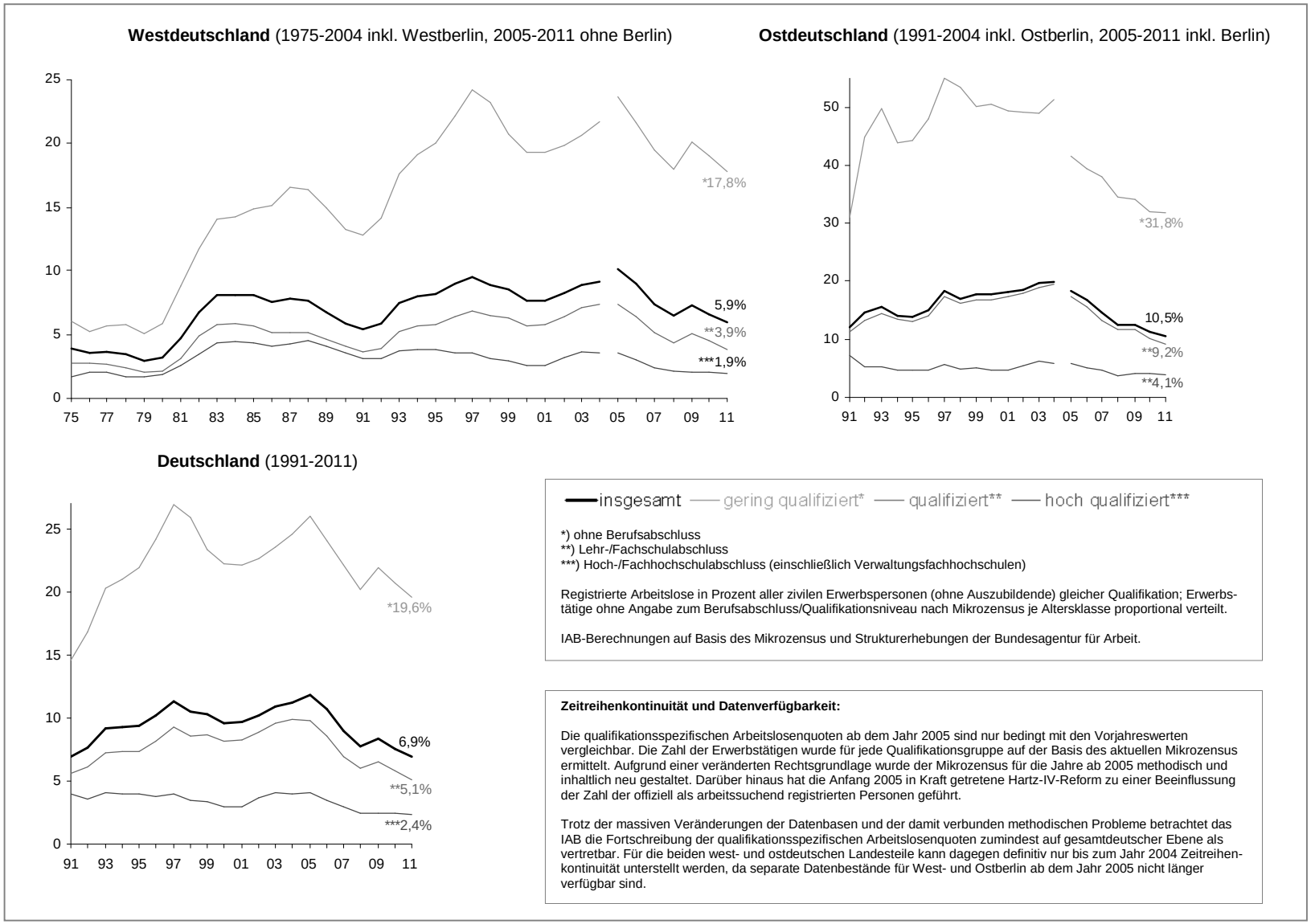
Der Einfluss formaler Bildungsabschlüsse auf die individuellen Chancen und Risiken auf dem Arbeitsmarkt ist u. a. anhand der qualifikationsspezifischen Arbeitslosenquoten abzulesen. Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten werden mehr oder weniger regelmäßig durch das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) berechnet und der Öffentlichkeit über kostenlose Publikationen zugänglich gemacht.[15] Grundlage hierfür sind einerseits gruppenspezifische Arbeitslosenzahlen der Strukturerhebung der Bundesagentur für Arbeit (BA) und andererseits Sonderauswertungen des Mikrozensus bzgl. des Erwerbstätigenstandes nach Qualifikationsebenen.

Abbildung 2.1 zeigt die langfristige Entwicklung der qualifikationsspezifischen Arbeitslosigkeit und verdeutlicht, dass sich in Deutschland, parallel zum Anstieg der Sockelarbeitslosigkeit, die Arbeitsmarktchancen der formal Geringqualifizierten überproportional verschlechtert haben.[16] Die Quote der mittleren Qualifikationsgruppe (beruflicher Ausbildungsabschluss), welcher rund zwei Drittel aller Erwerbstätigen als auch der Erwerbsfähigen insgesamt zuzuordnen sind (siehe Kapitel 2.1.2 und Kapitel 6.1), folgt nicht zuletzt aufgrund ihres großen Gewichts weitgehend der Entwicklung der Gesamtarbeitslosenquote. Die Schere der Beschäftigungschancen zwischen Akademikern und Ungelernten klafft dagegen insbesondere seit Beginn der 1990er Jahre immer stärker auseinander. Personen mit Fachhoch-/Hochschulabschluss tragen über den gesamten Beobachtungszeitraum hinweg das mit Abstand geringste Arbeitsmarktrisiko. Ihre Arbeitslosenquote verläuft langfristig relativ stabil und auf niedrigem Niveau. Im Gegensatz dazu ist die Arbeitslosigkeit unter den formal Geringqualifizierten im langfristigen Trend besonders stark angestiegen. Folglich hat sich über die Jahre hinweg das Arbeitslosigkeitsrisiko der un- und angelernten Arbeitskräfte nicht nur absolut erhöht, sondern sich auch in Relation zu den anderen Qualifikationsgruppen drastisch verschlechtert (vgl. Solga 2010, S. 20f.).

[15] Für die Untersuchungen innerhalb dieses Kapitels wurde darüber hinaus umfassendes Datenmaterial zu qualifikationsspezifischer Arbeitslosigkeit und Erwerbstätigkeit nach persönlicher Anfrage durch das IAB zur Verfügung gestellt.

[16] Für eine detaillierte Diskussion der langfristigen Entwicklung der Arbeitsmarktrisiken unterschiedlicher Qualifikationsgruppen vgl. ebenfalls Reinberg und Hummel (2002; 2003; 2005; 2007a; 2007b) sowie Weber und Weber (2013). Dabei sind insbesondere die Ausführungen zu den Veränderungen der Datengrundlagen und den methodischen Problemen einer kontinuierlichen Fortschreibung der qualifikationsspezifischen Arbeitslosenquoten zu beachten (vgl. hierzu auch die Hinweise zur Zeitreihenkontinuität in Abbildung 2.1).

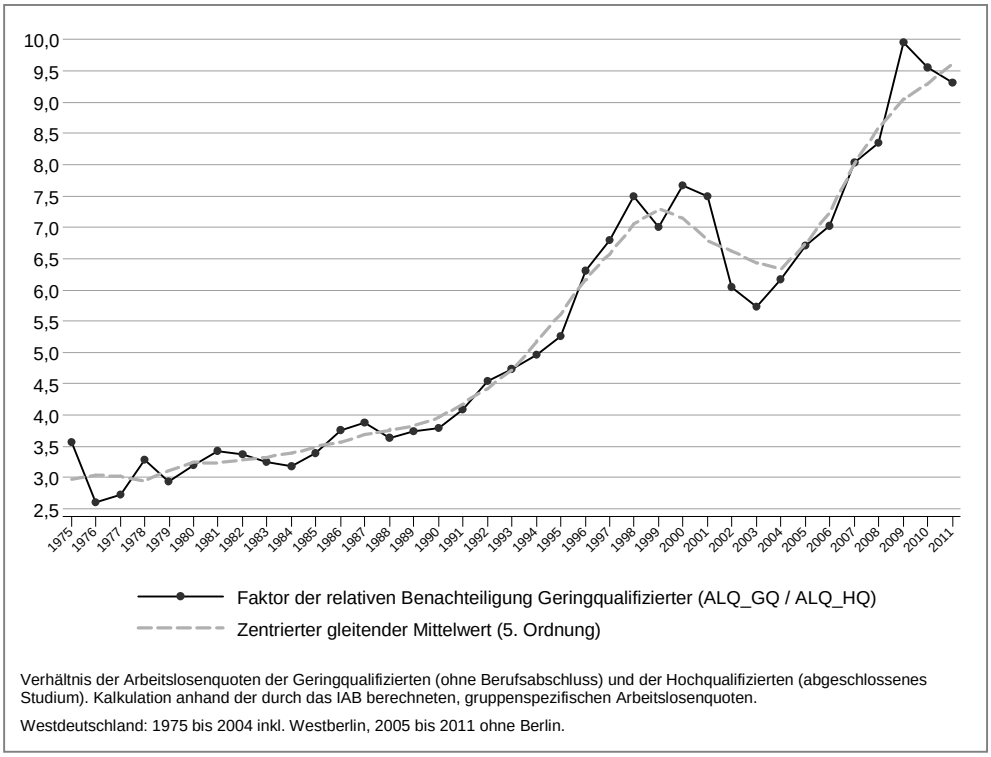
Abbildung 2.1: Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten in Deutschland



Quelle: IAB (individuell angefragte Daten); eigene Darstellung.

Zur Illustration der relativen Beschäftigungsnachteile der Geringqualifizierten zeigt Abbildung 2.2, wie sich in Westdeutschland das Verhältnis der gruppenspezifischen Arbeitslosenquote der Arbeitskräfte ohne Berufsabschluss und der Arbeitskräfte mit Studienabschluss in den letzten Jahrzehnten entwickelt hat. Seit Mitte der 1970er Jahre kam es demnach in etwa zu einer Verdreifachung des relativen Arbeitslosigkeitsrisikos der formal Geringqualifizierten. Insbesondere während der 1990er Jahre und in der zweiten Hälfte der 2000er Jahre haben sich die Zugangschancen der Ungelernten zum westdeutschen Arbeitsmarkt deutlich verschlechtert. Nach einer für die formal Geringqualifizierten besonders ungünstigen Situation im Rezessionsjahr 2009 weisen sie in den alten Bundesländern am aktuellen Rand des Beobachtungszeitraums inzwischen ein mehr als neunfach höheres Arbeitslosigkeitsrisiko auf als die Akademiker.[17]

Abbildung 2.2: Relatives Arbeitslosigkeitsrisiko der Geringqualifizierten (Westdeutschland, 1975-2011)



Quelle: IAB (individuell angefragte Daten); eigene Berechnung und Darstellung.

Berechnungen des IAB zufolge fand im Jahr 2011 in Deutschland insgesamt etwa jede fünfte Erwerbsperson ohne abgeschlossene Berufsausbildung keinen Arbeitsplatz (19,6%; siehe

[17] Lediglich für die frühen 2000er Jahre ist eine deutliche Trendverbesserung des relativen Arbeitslosigkeitsrisikos der Geringqualifizierten auszumachen. Als mögliche Erklärung hierfür wird zum einen auf einen zeitlich begrenzten, demografischen Entlastungseffekt bei älteren Arbeitskräften und zum anderen auf gesetzliche Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung hingewiesen, wobei sich annahmegemäß beide Entwicklungen überproportional auf die Ungelernten ausgewirkt haben (vgl. ausführlich Reinberg/Hummel 2003, S. 3ff.; Dies. 2005, S. 4).

Abbildung 2.1). Während bei den Ungelernten in Westdeutschland 17,8% als arbeitslos registriert waren, blieb in Ostdeutschland fast jeder Dritte der Gruppe der Geringqualifizierten ohne Beschäftigung (31,8%). Im Jahr 2004 betrug die gruppenspezifische Arbeitslosenquote der Geringqualifizierten in den neuen Bundesländern sogar über 50%. Der in Relation hierzu niedrigere aktuelle Vergleichswert ist zu einem wesentlichen Teil durch eine veränderte statistische Erfassung bedingt. Seit dem Jahr 2005 sind keine separaten Datenbestände für West- und Ostberlin mehr verfügbar und die Berechnung der lokalen qualifikationsspezifischen Arbeitslosenquoten erfolgt nun unter Zuordnung des gesamten Bundeslandes Berlin zur Arbeitsmarktregion Ostdeutschland (vgl. Reinberg/Hummel 2007a, S. 3; Dies. 2007b, S. 4; Weber/Weber 2013, S. 8). Dies führt für 2005 zu einer plötzlichen und deutlichen Absenkung der für den östlichen Landesteil berechneten Arbeitslosenquote der Ungelernten. Aber auch in den Jahren danach kam es zu einer weiteren Annäherung der für die neuen und alten Bundesländer erfassten Messwerte. Bezüglich der am aktuellen Rand jedoch immer noch höheren Arbeitslosenquote der Geringqualifizierten in Ostdeutschland ist zu beachten, dass in der ehemaligen DDR Ausbildungsabgänger ohne Berufsabschluss eher Ausnahmecharakter inne hatten (vgl. Reinberg/Hummel 2002a, S. 3; Bellmann/Stegmaier 2011, S. 196). In den neuen Bundesländern erweist sich das Beschäftigungsrisiko für die formal Geringqualifizierten anhand der gruppenspezifischen Arbeitslosenquote zwar als höher, dahinter stehen aber absolut und relativ gesehen weniger Arbeitslose und Erwerbstätige als in den alten Bundesländern. Der Anteilssatz der Ungelernten am Gesamtbestand der Arbeitslosen betrug 2011 in Ostdeutschland 29,8% und in Westdeutschland 52,1%. Bei den Erwerbstätigen ergeben sich als die jeweiligen Referenzanteilswerte 7,5% (Ost) und in 15,2% (West).[18]

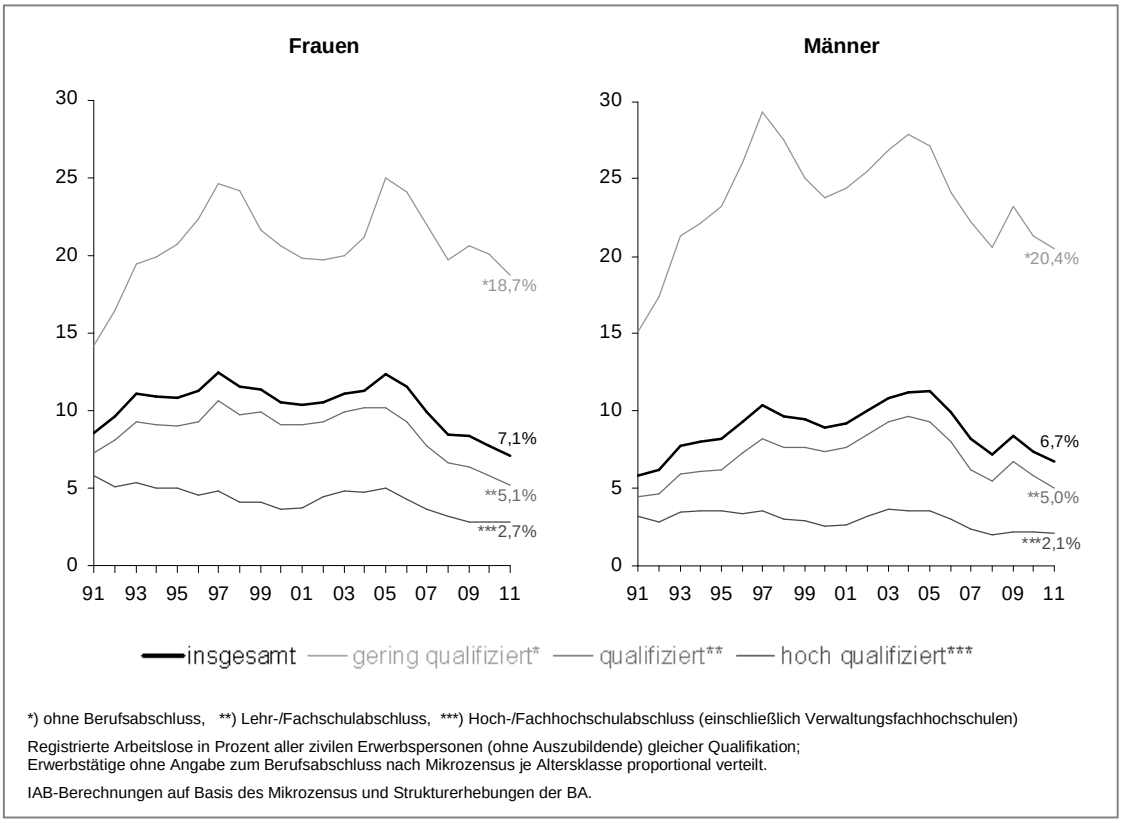
Bei der Entwicklung der qualifikationsspezifischen Arbeitslosigkeit lassen sich neben regionalen Besonderheiten auch deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern feststellen. Im Jahr 2011 übertraf die Arbeitslosenquote der ungelernten Männer (20,4%) eindeutig diejenige der ungelernten Frauen (18,7%).[19] Im Folgejahr der Wiedervereinigung waren die

[18] Für weiterführende Informationen zu den gruppenspezifischen Anteilen an Arbeitslosigkeit und Erwerbstätigkeit siehe Kapitel 2.1.2 sowie im Speziellen Abbildung 2.4.

[19] Zu beachten ist hierbei das Vorhandensein von geschlechtsspezifischen Unterschieden in der Erwerbsbeteiligung der Geringqualifizierten (vgl. z. B. Giesecke et al. 2010, S. 429; Funcke et al. 2010, S. 18f.). V. a. in Zeiten schlechter Arbeitsmarktchancen reagieren formal gering qualifizierte Frauen offenbar besonders häufig mit einem Rückzug in die Stille Reserve, die sich anhand der regulären Arbeitslosenquoten nicht abbilden lässt (vgl. Weinkopf 2002, S. 14; Funcke et al. 2010, S. 19). Reinberg und Hummel (2002, S. 4f.) führen die im Vergleich zu den Männern niedrigeren Arbeitslosenquoten der ungelernten Frauen folglich zu wesentlichen Teilen auf deren reduziertes Arbeitsangebot zurück. Aktuelle Untersuchungsergebnisse der OECD bestätigen, dass die Erwerbsbeteiligung mit dem Bildungsgrad generell zunimmt. Für Deutschland ergaben sich für das Rezessionsjahr 2009 Erwerbsquoten i. H. v. 65,9% (Ausbildung unterhalb Sekundarbereich II), 81,9% (Abschluss im Sekundarbereich II/postsekundären, nicht tertiären Bereich) bzw. 90,0% (Abschluss im Tertiärbereich). Bei den Frauen ist der Zusammenhang zwischen Qualifikationsniveau und Erwerbsbeteiligung dabei deutlich stärker

geschlechtsspezifischen Unterschiede bei den Beschäftigungschancen der Geringqualifizierten dagegen noch nicht ganz so stark ausgeprägt (15,1% Arbeitslosigkeit bei den ungelernten Männern und 14,1% bei den ungelernten Frauen). Die geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktrisiken haben sich seitdem teilweise zuungunsten der Männer verschoben (siehe Abbildung 2.3). Bei den anderen Qualifikationsgruppen offenbart sich die Verbesserung der Arbeitsmarktsituation der Frauen gegenüber den Männern im Zeitablauf noch deutlicher. Noch Anfang der 1990er Jahre sahen sich die weiblichen Arbeitskräfte mit beruflicher Ausbildung oder Hochschulabschluss mit einem erkennbar erhöhten Beschäftigungsrisiko konfrontiert. Die jüngsten Beobachtungswerte für das Jahr 2011 spiegeln dagegen sehr ähnliche gruppenspezifische Arbeitslosenquoten für die Männer und Frauen der höheren und mittleren Qualifikationsstufen wider. Ungeachtet der geschlechtsspezifischen Charakteristika ist aber letztlich sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen festzustellen, dass sich der Abstand der Arbeitslosenquoten zwischen Gering- und Hochqualifizierten langfristig vergrößert hat.

Abbildung 2.3: Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten nach Geschlecht (Deutschland, 2001-2011)



*) ohne Berufsabschluss, **) Lehr-/Fachschulabschluss, ***) Hoch-/Fachhochschulabschluss (einschließlich Verwaltungsfachhochschulen)

Registrierte Arbeitslose in Prozent aller zivilen Erwerbspersonen (ohne Auszubildende) gleicher Qualifikation;
Erwerbstätige ohne Angabe zum Berufsabschluss nach Mikrozensus je Altersklasse proportional verteilt.

IAB-Berechnungen auf Basis des Mikrozensus und Strukturerhebungen der BA.

Quelle: IAB (individuell angefragte Daten); eigene Darstellung.

ausgeprägt als bei den Männern. Während die Erwerbsquote bei den gering qualifizierten Frauen 2009 nur 56,4% betrug, wiesen die Männer in der untersten Qualifikationsgruppe immerhin eine Erwerbsquote i. H. v. 79,7% auf (vgl. OECD 2011, S. 251). Parallel dazu war den ungelernten Männern im selben Jahr eine um 2,6 Prozentpunkte höhere gruppenspezifische Arbeitslosenquote zuzuordnen als den ungelernten Frauen.

Insgesamt zeigt sich, dass Faktoren wie Region, Geschlecht, Alter usw. durchaus Einfluss auf die Beschäftigungssituation der unterschiedlichen Qualifikationsgruppen haben können – doch auch unter Berücksichtigung dieser Faktoren tragen die formal Geringqualifizierten stets ein vielfach höheres Risiko in die Arbeitslosigkeit einzumünden als Arbeitskräfte mit Berufs- und Hochschulabschluss (vgl. Reinberg/Hummel 2007a, S. 21 ff.; Dies. 2007b, S. 4f.; IAB 2011). Der Befund eines durch Bildung reduzierten Arbeitslosigkeitsrisikos gilt darüber hinaus unabhängig von kurz- bis mittelfristigen Kriseneffekten oder auch positiven Einflüssen auf das Gesamtniveau der Arbeitslosigkeit (vgl. Weber/Weber 2013, S. 1; siehe auch Kapitel 2.3). Die jüngste, globale Finanz- und Wirtschaftskrise hat den seit Mitte der 2000er Jahre zu beobachtenden Rückgang der deutschen Gesamtarbeitslosigkeit nur kurz aufgehalten. Dieser Trend hat einerseits die spezifischen Arbeitslosenquoten aller Qualifikationsgruppen in den letzten Jahren deutlich abgesenkt. Anderseits sind nach den neueren Daten immer noch rund ein Fünftel der Ungelernten arbeitslos, während auf der mittleren und höheren Qualifikationsstufen moderate bis niedrige und praktisch vollbeschäftigungskonforme Arbeitslosenquoten vorherrschen (2011: 19,6% im Vergleich zu 5,1% bzw. 2,4%; siehe Abbildung 2.1). Am aktuellen Rand des Beobachtungszeitraums zeigt sich anhand der qualifikationsspezifischen Arbeitslosenquoten somit besonders anschaulich, dass in Deutschland die formale Qualifikation die individuellen Arbeitsmarktrisiken entscheidend mitbestimmt (vgl. auch Solga/Menze 2013, S. 5).

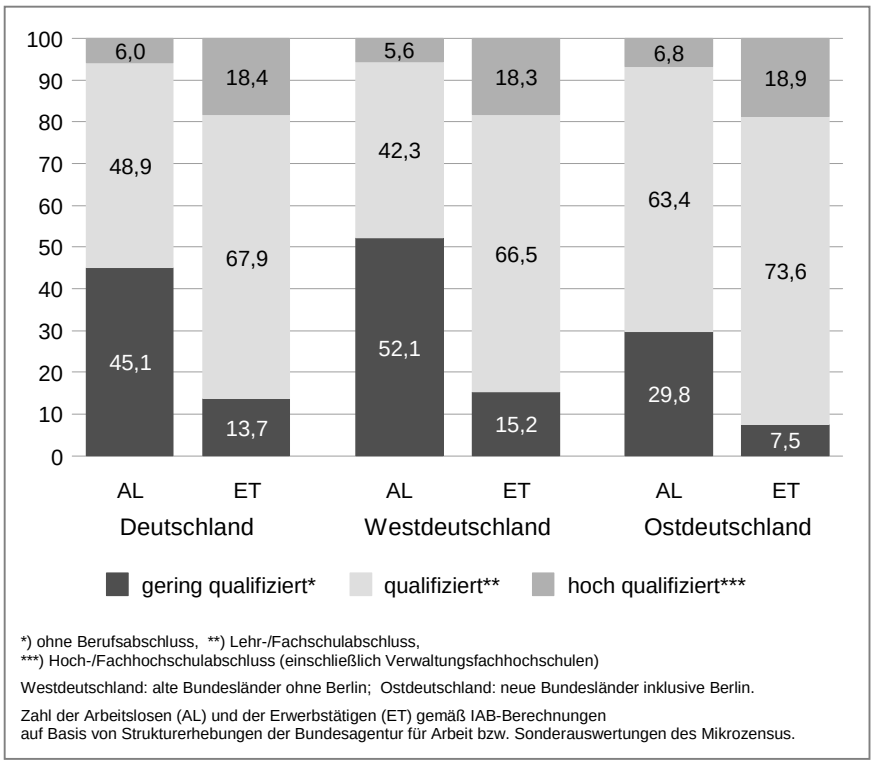
2.1.2 Weitere Indikatoren für die Beschäftigungsrisiken der Geringqualifizierten

Die zuvor beschriebenen, besonderen Schwierigkeiten der Gruppe der Geringqualifizierten beim Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt lassen sich auch anhand eines Vergleichs ihrer Anteilssätze an der Gesamtheit der Arbeitslosen und Erwerbstätigen festmachen (vgl. Weinkopf 2002, S. 11). Nach Berechnungen des IAB betrug im Jahr 2011 die Zahl der Arbeitslosen ohne abgeschlossene Berufsausbildung in Deutschland insgesamt rund 1,26 Millionen. Dies entsprach einem Anteil i. H. v. 45,1% an dem nationalen Gesamtbestand der Arbeitslosen (etwa 2,8 Millionen im Jahresdurchschnitt 2011). Gleichzeitig identifiziert das IAB für 2011 rund 5,19 Millionen formal gering qualifizierte Erwerbstätige in Deutschland, was einen Anteil an der damaligen Gesamterwerbstätigkeit (37,85 Millionen) i. H. v. 13,7% impliziert.[20] Für die un- und angelernten deutschen Arbeitskräfte übertraf damit der gruppenspezifische Anteil an den Arbeitslosen den entsprechenden Anteil an den Erwerbstätigen um den

[20] Zivile Erwerbstätige gemäß Mikrozensus (ohne Auszubildende). Erwerbstätige ohne Angaben zum eigenen Ausbildungsstand werden den Qualifikationsklassen proportional zugeordnet.

Faktor 3,29. In Westdeutschland betrug der entsprechende Referenzwert 3,43, während der Arbeitslosenanteil für die Geringqualifizierten in Ostdeutschland sogar fast viermal so hoch ausfiel (Faktor 3,97) wie deren Erwerbstätigenanteil. Für die mittlere und obere Qualifikationsgruppe übertraf der Anteil an den in Beschäftigung befindlichen Personen dagegen jeweils den Anteil an den Arbeitslosen (siehe Abbildung 2.4).[21]

Abbildung 2.4: Anteile der Qualifikationsgruppen an Arbeitslosigkeit und Erwerbstätigkeit (2011, in %)



*) ohne Berufsabschluss, **) Lehr-/Fachschulabschluss,
***) Hoch-/Fachhochschulabschluss (einschließlich Verwaltungsfachhochschulen)

Westdeutschland: alte Bundesländer ohne Berlin; Ostdeutschland: neue Bundesländer inklusive Berlin.

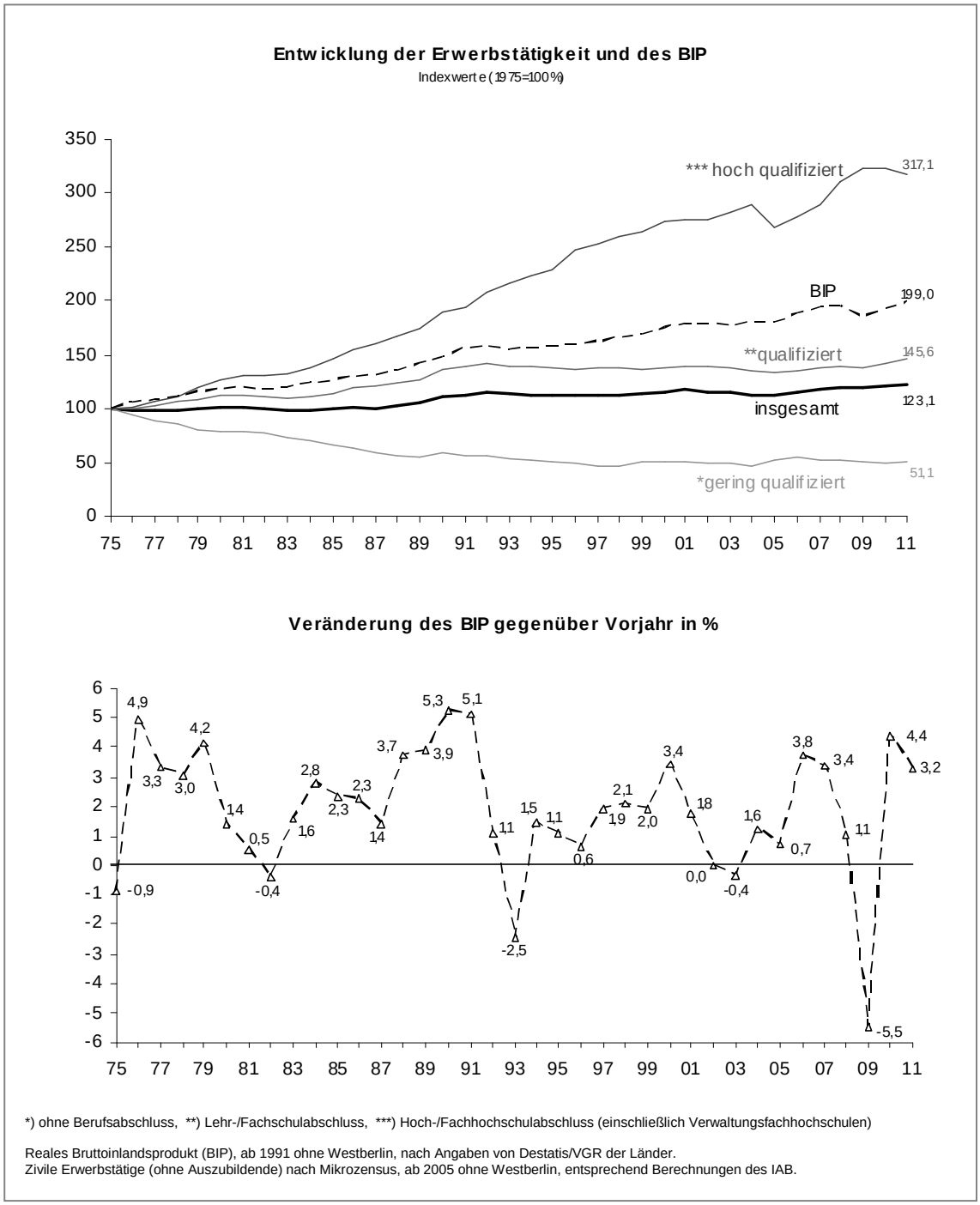
Zahl der Arbeitslosen (AL) und der Erwerbstätigen (ET) gemäß IAB-Berechnungen
auf Basis von Strukturerhebungen der Bundesagentur für Arbeit bzw. Sonderauswertungen des Mikrozensus.

Quelle: IAB (individuell angefragte Daten); eigene Berechnung und Darstellung.

Wie bereits zuvor diskutiert, ist das aktuelle Ausmaß der Beschäftigungsprobleme un- und angelernter Arbeitskräfte auch vor dem Hintergrund der langfristigen Veränderungen am deutschen Arbeitsmarkt zu bewerten. Dabei spiegelt sich die ungünstige historische Arbeitsmarktentwicklung für die formal Geringqualifizierten nicht nur in einem Auseinandertriften der qualifikationsspezifischen Arbeitslosenquoten wider, sondern gleichfalls in einer sich wandelnden Erwerbstätigenstruktur.

[21] In Ergänzung zu Abbildung 2.4 ist darauf hinzuweisen, dass der Anteil der formal Geringqualifizierten an den jüngeren Arbeitslosen offenbar überdurchschnittlich stark ausgeprägt ist. Dies ergibt eine Sonderauswertung des Statistischen Bundesamtes, welche einen gesonderten Blick auf die Erwerbspersonen im Alter von 25 bis unter 35 Jahren wirft. Als gering qualifiziert werden dabei diejenigen Personen eingestuft, die keinen berufsqualifizierenden Abschluss erwerben konnten und zugleich nicht länger in Bildungsmaßnahmen im Bereich Schule, Studium oder Ausbildung eingebunden sind. Im September 2011 hatten demnach 309.000 der 646.000 registrierten Arbeitslosen zwischen 25 und 35 Jahren weder einen Studienabschluss noch einen beruflichen Abschluss vorzuweisen. Für diese Alterskategorie entsprach das einem Arbeitslosenanteil der Geringqualifizierten von 48% (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2011a, S. 8 und 13).

Abbildung 2.5: Entwicklung der Erwerbstätigkeit nach Qualifikation im früheren Bundesgebiet (1975-2011)

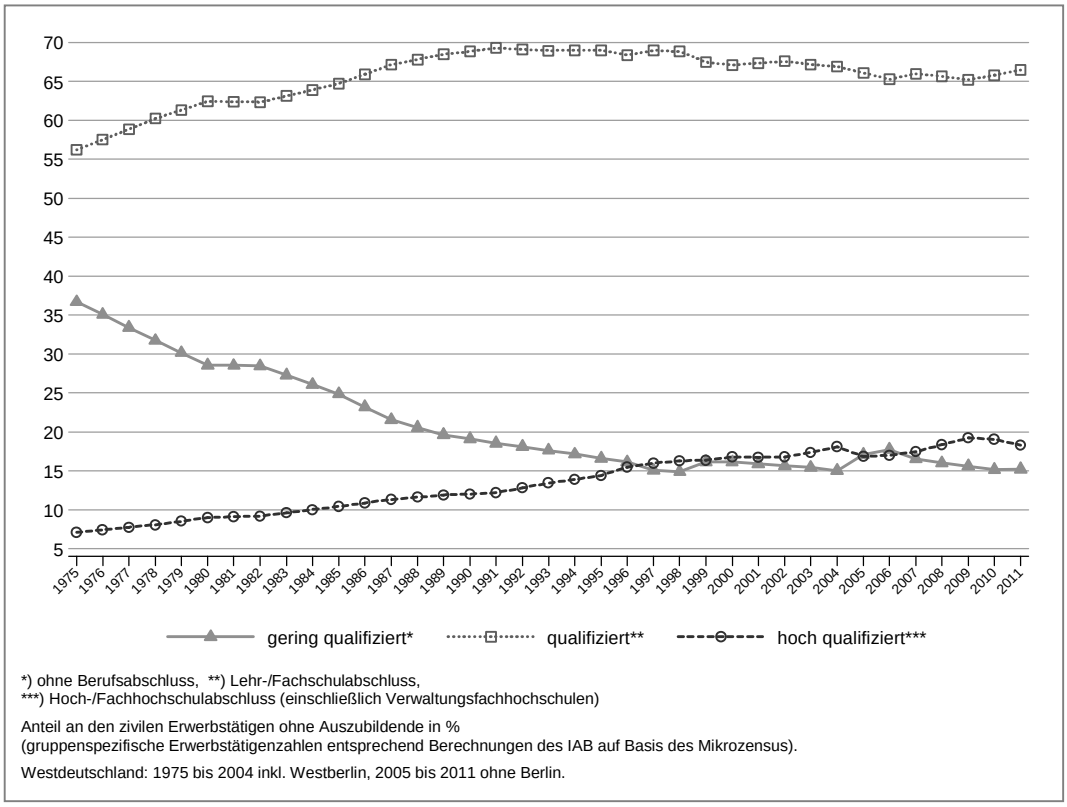


*) ohne Berufsabschluss, **) Lehr-/Fachschulabschluss, ***) Hoch-/Fachhochschulabschluss (einschließlich Verwaltungsfachhochschulen)

Reales Bruttoinlandsprodukt (BIP), ab 1991 ohne Westberlin, nach Angaben von Destatis/VGR der Länder.
Zivile Erwerbstätige (ohne Auszubildende) nach Mikrozensus, ab 2005 ohne Westberlin, entsprechend Berechnungen des IAB.

Quelle: IAB/Destatis/VGR der Länder; eigene Berechnung und Darstellung.

Abbildung 2.6: Qualifikationsstruktur der Beschäftigung (Westdeutschland, 1975-2011, gruppenspezifische Erwerbstätigenanteile in %)



Quelle: IAB (individuell angefragte Daten); eigene Berechnung und Darstellung.

Abbildung 2.5 illustriert, wie sich die Erwerbstätigkeit nach Qualifikationsgruppen in der früheren Bundesrepublik seit Mitte der 1970er Jahre entwickelt hat.[22] Es zeigen sich massive Beschäftigungsverluste für die Ungelernten bis hin zu einer Halbierung des ursprünglichen Beschäftigungsniveaus. Zugleich sind deutliche Stellenzugewinne bei den Personen mit Berufs- bzw. Hochschulabschluss auszumachen. Besonders ausgeprägt ist in diesem Zusammenhang das Beschäftigungswachstum bei den westdeutschen Akademikern, bei denen sich das Niveau der Erwerbstätigkeit langfristig mehr als verdreifacht hat. Bei Betrachtung von Abbildung 2.5 fällt darüber hinaus auf, dass in der Vergangenheit der Beschäftigungsabbau bei den formal Geringqualifizierten auch in Zeiten mit hohem Wirtschaftswachstum bestenfalls gebremst verlief, aber nicht nachhaltig zum Stillstand kam oder sich gar tendenziell umkehrte. Erst mit Beginn der 2000er Jahre scheint sich das Beschäftigungsniveau der Ungelernten bis zu einem gewissen Grad stabilisiert zu haben.[23] Offensichtlich hat der Konjunkturverlauf den

[22] Aufgrund verschiedener Datenbrüche sind bei Zeitreihendarstellungen von qualifikationsspezifischen Arbeitslosen- und Erwerbstätigenzahlen gewisse Kontinuitätseinschränkungen zu beachten (vgl. die Hinweise bei den Abbildungen 2.5 und 2.6 sowie die detaillierten Informationen bei Weber/Weber 2013, S. 8).

[23] Dies gilt jedoch nur für die in Abbildung 2.5 dargestellte Gesamterwerbstätigkeit. Bei einer ausschließlichen Betrachtung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse in Deutschland haben dich die deutlichen Beschäftigungsverluste für die formal Geringqualifizierten auch in den 2000er Jahren fortgesetzt. Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit nahm die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung bei Personen

Trend zum Arbeitsplatzabbau bei den Geringqualifizierten ebenso wie den ausgeprägten Stellenzuwachs bei den Akademikern nur bedingt beeinflussen können. Es erscheint daher fraglich, ob eine eventuelle längerfristige Steigerung des Wirtschaftswachstums über den für Deutschland gültigen Wert der Beschäftigungsschwelle[24] auch auf der untersten Qualifikationsebene neue Arbeitsplätze schaffen würde (vgl. Reinberg/Hummel 2002a, S. 2).

Mit den gegenläufigen Entwicklungen beim absoluten Beschäftigungsniveau haben sich in den letzten Jahrzehnten auch die Anteile der Qualifikationsgruppen an der Gesamterwerbstätigkeit deutlich verschoben (siehe Abbildung 2.6). Im Jahr 1975 übertraf in Westdeutschland der Beschäftigtenanteil der Ungelernten mit 36,7% noch klar den entsprechenden Anteil der (Fach-)Hochschulabsolventen i. H. v. 7,1%. Seitdem ist der Akademikeranteil jedoch nahezu kontinuierlich gestiegen, während die formal Geringqualifizierten – insbesondere bis zum Ende der 1990er Jahre – auf dem westdeutschen Arbeitsmarkt an relativer Bedeutung verloren haben. Für den aktuellen Rand des Beobachtungszeitraums ergeben sich auf der Grundlage der durch das IAB veröffentlichen Erwerbstätigenzahlen nunmehr Beschäftigtenanteile der Geringqualifizierten, die hinter denjenigen der Akademiker zurückbleiben (15,2% vs. 18,3% im Jahr 2011). Für die Personen mit einer abgeschlossenen beruflichen Ausbildung zeigt Abbildung 2.6 steigende Erwerbstätigenanteile bis etwa zur Wiedervereinigung, mit danach teilweise wieder rückläufigen Anteilswerten in den alten Bundesländern. Aktuell sind rund zwei Drittel aller Erwerbstätigen dieser mittleren Qualifikationsgruppe zuzuordnen (66,5% im Jahr 2011).

Beim Blick auf den Beschäftigungsrückgang der Ungelernten darf allerdings nicht außer Acht gelassen werden, dass sich dahinter unterschiedlich akzentuierte und teilweise sogar widersprüchliche Teilentwicklungen verbergen. Der Arbeitsmarkt für die formal Geringqualifizierten gilt als besonders dynamisch, d. h. während ein Teil der Un- und Angelernten ihre Beschäftigung verlieren, finden ständig auch andere eine neue Anstellung (vgl. Kalina/ Weinkopf 2005, S. 7). Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes sank in Deutschland die Gesamtbeschäftigung der Personen ohne Berufsausbildung oder einen höheren Schulabschluss zwischen 1996 und 2008 um etwa 442.000. Besonders betroffen waren die Geringqualifizierten im Industriesektor mit Beschäftigungsverlusten von insgesamt 585.000. Wäh-

ohne Berufsabschluss zwischen den Referenzzeitpunkten Juni 2000 und Juni 2010 quasi kontinuierlich um insgesamt 23% ab, während etwa die Akademiker im selben Zeitraum Beschäftigungsgewinne von 25% verbuchen konnten (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2011a, S. 6).

[24] Die Beschäftigungsschwelle bestimmt die Höhe des Produktionswachstums, welches notwendig ist, um die Freisetzungseffekte einer Produktivitätssteigerung auszugleichen (vgl. u. a. Erber/Hagemann 2012, S. 37ff.; Erber et al. 1998, S. 180ff.).

rend die absolute Zahl der ungelernten Arbeitskräfte im primären Sektor ebenfalls rückläufig war, nahm im Dienstleistungssektor die Beschäftigung auf der untersten Qualifikationsstufe um ca. 273.000 zu. Diese Veränderungen spiegeln auch die Verschiebung der sektorspezifischen Gewichte bei der Gesamtbeschäftigung wider. Betrachtet man die Anteilswerte der Geringqualifizierten an den Erwerbstätigen insgesamt, waren diese in allen Sektoren rückläufig, wobei im Dienstleistungssektor die geringste Abnahme zu beobachten ist (vgl. Schmidt 2010, S. 541f. und 549). Tätigkeitsbasierte Analysen auf Branchenebene anhand des IAB-Betriebspanels (siehe auch Kapitel 2.3.2.2) weisen für Gesamtdeutschland auf einen relativ starken Rückgang von Einfacharbeitsplätzen im öffentlichen Bereich, aber auch in verarbeitungsorientierten Branchen sowie im Handel hin. Eine größere Zunahme der Beschäftigten in einfacher Arbeit ließ sich dagegen für einen Beobachtungszeitraum von 2001 bis 2008 in der Gastronomie und in den unternehmensbezogenen Dienstleistungen feststellen (vgl. Bellmann/ Stegmaier 2011, S. 196ff.).

Neben sektoren- und branchenspezifischen Unterschieden sind ebenfalls geschlechtsspezifische Besonderheiten vorhanden. Sowohl in den neuen als auch in den alten Ländern trugen stets die gering qualifizierten Frauen die Hauptlast des Stellenabbaus auf dieser Qualifikationsebene. Deren Beschäftigungsverluste lagen weit über dem registrierten Anstieg der Arbeitslosigkeit, was – wie bereits zuvor erwähnt – mit einem für die ungelernten Frauen höheren Inaktivitätsrisiko und v. a. bei ungünstigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen offenbar häufigeren Rückzug vom Arbeitsmarkt zu erklären ist.[25]

Des Weiteren weisen aktuelle Studien auf der Datenbasis des Mikrozensus darauf hin, dass die schulische Vorbildung von zusätzlicher Relevanz für die Arbeitsmarktintegration von Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung ist.[26] Demnach tragen (Fach-)Abiturienten ohne einen im deutschen Berufsbildungssystem erworbenen Ausbildungsabschluss ein deutlich niedrigeres Arbeitslosigkeitsrisiko als andere ausbildungslose Personen, deren Arbeitsmarktchancen in den letzten Jahren mehr und mehr gesunken sind.[27] Ein Hauptschul- oder Realschulabschluss bietet relativ ungünstige Beschäftigungsperspektiven, sofern er nicht mit

[25] Vgl. Reinberg und Hummel (2002, S. 4f.); Weinkopf (2002, S. 14); Funcke et al. (2010, S. 19); Giesecke et al. (2010, S. 429); OECD (2011, S. 251). Vgl. ebenfalls die Ausführungen in Fußnote 19.

[26] Zu nennen wären hierbei die Untersuchungen von Braun et al. (2012) [Mikrozensus 2007], Funcke et al. (2010) [Mikrozensus 2007, 2004, 1996], Giesecke et al. (2010) [Mikrozensus 2004, 1996]. Die beiden letztgenannten Studien beschränken sich dabei auf westdeutsche Datenbestände und eine Betrachtung der Altersgruppe der 25- bis 34-Jährigen. Zusätzlich zu rein deskriptiven Ergebnissen präsentieren Giesecke et al. (2010) im Rahmen eines multivariaten Schätzmodells ermittelte Analyseresultate.

[27] In der Literatur werden Personen ohne eine berufliche Ausbildung, aber mit einem höheren allgemeinbildenden Schulabschluss, wie dem deutschen (Fach-)Abitur, nicht immer der Gruppe der formal Geringqualifizierten, sondern teilweise auch einer mittleren Qualifikationsstufe zugeordnet (vgl. hierzu ebenfalls die Erläuterungen in Kapitel 2.2).

einem erfolgreichen beruflichen Ausbildungsabschluss ergänzt wird. Gelingt dies jedoch, ergeben sich für die von Haupt- und Realschulen stammenden Ausbildungsabsolventen in großen Teilen niedrigere Exklusionsrisiken (Erwerbslosigkeit, Nichterwerbstätigkeit) als für die ohne beruflichen Abschluss verbleibenden (Fach-)Abiturienten (vgl. Funcke et al. 2010, S. 16ff.; Giesecke et al. 2010, S. 427ff.; Braun et al. 2012, S. 2). Schulische Bildungszertifikate sind demnach zwar als relevante Determinante anzusehen, zugleich definiert sich in Deutschland, mit seinem stark an dem Prinzip der Beruflichkeit orientierten Arbeitsmarkt, eine für die persönlichen Beschäftigungschancen gefährliche Bildungsarmut vorrangig über das Fehlen von beruflichen Bildungszertifikaten (vgl. KMBW 2011, S. 125; Giesecke et al. 2010, S. 435).

Insgesamt bleibt festzuhalten, dass sich anhand verschiedener Kennziffern und Indikatoren massive Beschäftigungsprobleme für die formal Geringqualifizierten am deutschen Arbeitsmarkt nachweisen lassen. Das Risiko des Arbeitsplatzverlustes hat sich für die Personen ohne eine abgeschlossene Berufsausbildung während der letzten Jahrzehnte deutlich erhöht. Die Schwierigkeiten, mit welchen sich die Ungelernten angesichts des Übergangs zu einer dienstleistungs- und wissensbasierten Ökonomie zunehmend konfrontiert sehen, beschränken sich aber nicht nur auf den bloßen Zugang zum Arbeitsmarkt (*Arbeitsmarktexklusion*). Für die im Erwerbsleben verbleibenden, un- und angelernten Arbeitskräfte ergeben sich zudem häufiger prekäre und unsichere Beschäftigungsverhältnisse, als es für die besser Ausgebildeten der Fall ist.

Giesecke und Heisig untersuchen hierbei in mehreren Studien die berufliche Mobilität in Westdeutschland. Zwar ist angesichts von sektoralem Strukturwandel, Globalisierung und technologischem Wandel die Auffassung generell unsicherer werdender Erwerbsbiografien weit verbreitet; die gezielten empirische Untersuchungen können für die Gesamtheit der Beschäftigten jedoch nicht belegen, dass sich die Erwerbsverläufe seit Mitte der 1980er Jahre merklich destabilisiert haben. Parallel zu den Arbeitplatzverlusten, scheinen unfreiwillige Arbeitgeberwechsel in diesem Zusammenhang ausschließlich unter den formal Geringqualifizierten in erheblichem Umfang zugenommen zu haben, so dass auch lediglich für diese Beschäftigungsgruppe von einer Destabilisierung der Erwerbsbiografien auszugehen ist (vgl. Giesecke/Heisig 2010b, S. 4).[28] Eine gesteigerte Fluktuation unter un- und angelernten Arbeitskräften wird zudem durch aktuelle Analyseresultate der Bundesagentur für Arbeit bestä-

[28] Für die Analyse der Arbeitsplatzmobilität werten die Autoren Datenbestände des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) für Westdeutschland und für einen Zeitraum von 1984 bis 2008 aus (vgl. ebenfalls Giesecke/Heisig 2010; 2011).

tigt, wobei sich die Untersuchungen hier auf sozialversicherungspflichtig Beschäftigte zwischen 25 und unter 35 Jahren beschränken (Referenzjahr: 2010). Die Untersuchung der BA verweist für diese jüngeren Erwerbstätigen ohne beruflichen Abschluss zudem auf eine verhältnismäßig hohe Teilzeitquote, ein überdurchschnittlich häufiges Vorkommen von Zeit- und Leiharbeit sowie eindeutige Nachteile bei der Entlohnung (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2011a, S. 9ff.).

Andere Arbeitsmarktanalysen auf Mikrozensus-Basis belegen, dass unter den jüngeren Ausbildungslosen (25- bis 34-Jährige) das Vorkommen von geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse relativ stark ausgeprägt ist und zuletzt weiter zugenommen hat – was als eine fortschreitende *Arbeitsmarktmarginalisierung* der formal Geringqualifizierten interpretiert wird (vgl. Funcke et al. 2010, S. 16ff.; Giesecke et al. 2010, S. 434). Mit Bezug auf die älteren Arbeitskräfte zeigt sich wiederum, dass in der mittleren und v. a. in der untersten Qualifikationsgruppe ab einem Zeitpunkt von etwa zehn Jahren vor dem Erreichen des gesetzlichen Pensionsalters von 65 Jahren die Erwerbsbeteiligung deutlich zurückgeht. Bei den hoch qualifizierten Erwerbstätigen sind in dieser Lebensphase weniger Austritte in die Nichterwerbstätigkeit zu beobachten und die Erwerbsbeteiligung verläuft weiter auf einem hohen Niveau. Die Akademiker tragen damit – speziell im Vergleich zu den formal Geringqualifizierten – nicht nur das wesentlich geringere Arbeitslosigkeitsrisiko, sondern profitieren darüber hinaus von durchschnittlich besseren Arbeitsbedingungen und können ihr Arbeitsvermögen in den überwiegenden Fällen länger und ergiebiger nutzen (vgl. Biersack et al. 2008, S. 3ff.).

2.2 Qualifikationsspezifische Arbeitsmarktrisiken im internationalen Vergleich

Der Strukturwandel hin zu einer Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft, welcher verstärkt die gering qualifizierten Arbeitnehmer unter Druck setzt, beschränkt sich nicht nur auf Deutschland, sondern beeinflusst auch die Arbeitsmärkte anderer Industriestaaten. Für einen internationalen Vergleich der speziellen Arbeitsmarktrisiken unterschiedlicher Qualifikationsgruppen kann auf Datenbestände der *Organisation for Economic Co-operation and Development* (OECD) zurückgegriffen werden. In der jährlich erscheinenden Studie *„Bildung auf einen Blick“* sind u. a. qualifikationsspezifische Beschäftigungs- und Erwerbslosenquoten für die OECD-Staaten aufgeführt. Wie auch andere inter- und supranationale Organisationen bedient sich die OECD bei der Erfassung von Erwerbstätigkeit und Erwerbslosigkeit des Arbeitskräftekonzepts der Internationalen Arbeitsorganisation (bzw. *International Labour Organization*; ILO). Dieses ILO-Konzept wird – im Gegensatz zu den Meldezahlen der natio-

nalen Arbeitsverwaltung – nicht unmittelbar durch die jeweiligen sozialrechtlichen Regelungen beeinflusst und ist somit unentbehrlich für einen internationalen Vergleich des Arbeitsmarktgeschehens (vgl. Hartmann/Riede 2005, S. 309).[29] Mit Bezug auf Deutschland weicht die ILO-Arbeitsmarktstatistik hinsichtlich der Definitionsmerkmale und der Erhebungsmethodik grundsätzlich von der Erfassung der Arbeitslosigkeit durch die Bundesagentur für Arbeit ab.[30] Im deutschen Sprachgebrauch wird den Unterschieden in den Messkonzepten daher häufig durch die Verwendung verschiedener Begriffe – *Erwerbslosigkeit* in Abgrenzung zu *Arbeitslosigkeit* – Rechnung getragen (vgl. Hartmann/Riede 2005, S. 304). Dementsprechend sind die im Folgenden dargestellten Erwerbslosenquoten von den im vorangegangenen Abschnitt präsentierten und auf BA-Daten beruhenden, qualifikationsspezifischen Arbeitslosenquoten abzugrenzen.[31]

Die Arbeitsmarktsituation der Geringqualifizierten in Deutschland geriet u. a. Mitte der 2000er Jahre in der Debatte um die Arbeitsmarktreformen (siehe Kapitel 5.2) verstärkt in den Fokus der öffentlichen Diskussion. So sah etwa Sinn (2005) zu dieser Zeit die gesteigerte Arbeitslosigkeit unter den un- und angelernten Arbeitskräften als ein *„speziell deutsches Problem“* an, das infolge des Zusammenwirkens zwischen technischem Fortschritt, globaler Niedriglohnkonkurrenz und einer gestauchten Lohnskala den *„Kern der deutschen Krankheit“* darstellt.[32] Hierbei verwies der Autor explizit auf den Status Deutschlands als *„OECD-*

[29] Aus demselben Grund kann auch eine sehr gute intertemporale Vergleichbarkeit der Daten unterstellt werden.

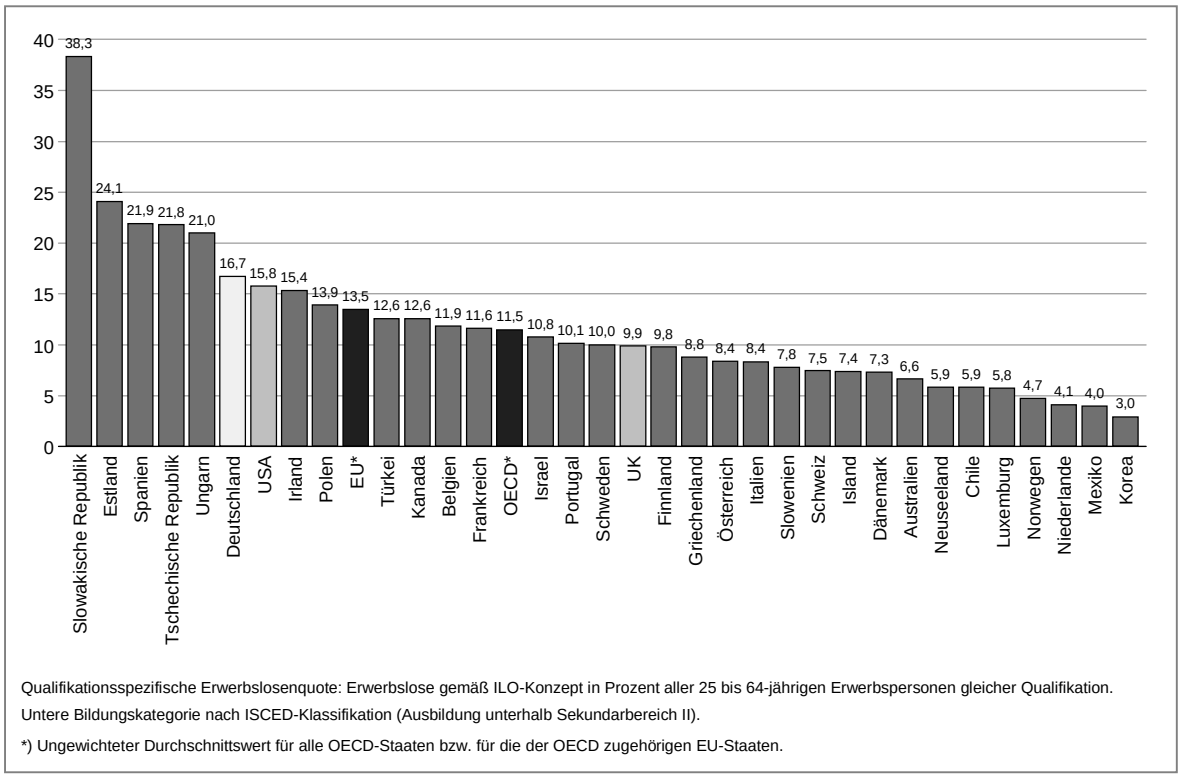
[30] Die Arbeitsmarktstatistik der BA basiert auf dem Sozialgesetzbuch (SGB) und wird anhand der Registermethode als Totalerhebung aus den Arbeitslosenmeldungen bei den Arbeitsagenturen bzw. den kommunalen Trägern erstellt. Die von dem Statistischen Bundesamt durchgeführte Bestimmung der Erwerbslosigkeit gemäß ILO-Konzept beruht dagegen auf regelmäßigen, telefonischen Stichprobenbefragungen der Bevölkerung, bei der auch Personen erfasst werden, die nicht bei den Arbeitsverwaltungen registriert sind. Des Weiteren werden die Kriterien der „aktiven Suche“ und der „Verfügbarkeit“ innerhalb der beiden Konzeptionen unterschiedlich operationalisiert und die Vorraussetzung für den Status der Erwerbstätigkeit dabei abweichend definiert. In der SGB-Statistik gelten Personen mit einer wöchentlichen Arbeitszeit unter 15 Stunden als arbeitslos, sofern sie prinzipiell eine höhere Zahl an Arbeitsstunden anstreben. Dagegen ordnet das ILO-Konzept Erwerbspersonen mit mehr als einer Stunde aktiver Arbeitszeit pro Woche bereits der Gruppe der Erwerbstätigen zu. In Deutschland liegt die Erwerbslosenzahl gemäß ILO-Statistik daher i. d. R. auch deutlich unter der von der BA ermittelten Zahl der registrierten Arbeitslosen. Für einen ausführliche Darstellung der Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen ILO- und SGB-Arbeitsmarktstatistik vgl. Hartmann und Riede (2005) sowie Tabelle A.1 im Anhang dieser Arbeit.

[31] Neben den konzeptionellen Differenzen bei der Erfassung von Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit gilt es noch unterschiedliche Festlegungen der Bildungskategorien zu beachten. (Fach-)Abiturienten ohne beruflichen Abschluss sind in den in Unterkapitel 2.1 präsentierten Statistiken zum deutschen Arbeitsmarkt der untersten Qualifikationsgruppe zugeordnet. Dagegen erfüllen diese Erwerbspersonen gemäß der internationalen Gruppierungskonzepte von OECD und Eurostat, die auf der Bildungsskala ISCED (*International Standard Classification of Education*) basieren, die Kriterien der mittleren Qualifikationsebene. Einen detaillierten Überblick über die im Folgenden relevante Definition der Bildungskategorien vermittelt die im Anhang befindliche Tabelle A.2.

[32] Für eine Überprüfung des unterstellten Zusammenhangs zwischen überdurchschnittlichen Beschäftigungsproblemen der formal Geringqualifizierten auf der einen Seite und dem Ausmaß der Lohnflexibilität auf der anderen Seite vgl. ebenfalls Kapitel 3.

Spitzenreiter“ bzw. *„OECD-Weltmeister“* bei der Arbeitslosigkeit der Geringqualifizierten (vgl. Sinn 2005, S. 23f. und 34). Entsprechend der Arbeitsmarktstatistik der OECD erreichte die Erwerbslosenquote der Ungelernten in Deutschland im Jahr 2004 mit beachtlichen 20,4% ihren vorläufigen Höhepunkt (siehe Tabelle 2.1). Die in diesem Jahr bereits sehr hohe deutsche Erwerbslosenquote der untersten Qualifikationsgruppe wurde jedoch noch von der Tschechiens, Polens und der Slowakei übertroffen (vgl. Hagemann/Rukwid 2009, S. 208f.; Rukwid 2007, S. 398). Für die zweite Hälfte der 2000er Jahre zeigen die OECD-Daten einen Rückgang der Erwerbslosigkeit unter den Ungelernten in Deutschland. Bis zum Jahr 2009 reduzierte sich die gruppenspezifische, deutsche Erwerbslosenquote der Geringqualifizierten auf 16,7%. Damit lag Deutschland im OECD-Vergleich hinter der Slowakischen Republik, Estland, Spanien, der Tschechischen Republik und Ungarn noch an sechster Stelle (siehe Abbildung 2.7). Die Erwerbslosenquote der formal Geringqualifizierten in Deutschland reichte 2009 zugleich immer noch klar über die für die Gesamtheit der EU- und der OECD-Staaten ermittelten Referenzwerte hinaus (vgl. OECD 2011b, S. 157ff.).

Abbildung 2.7: Erwerbslosenquoten der Geringqualifizierten in den OECD-Staaten (2009, in %)



Qualifikationsspezifische Erwerbslosenquote: Erwerbslose gemäß ILO-Konzept in Prozent aller 25 bis 64-jährigen Erwerbspersonen gleicher Qualifikation.
Untere Bildungskategorie nach ISCED-Klassifikation (Ausbildung unterhalb Sekundarbereich II).
*) Ungewichteter Durchschnittswert für alle OECD-Staaten bzw. für die der OECD zugehörigen EU-Staaten.

Quelle: OECD Bildung auf einen Blick (OECD 2011b, S. 157f.); eigene Darstellung.

Tabelle 2.1: Erwerbslosenquoten nach Bildungsstand in Deutschland, dem Vereinigten Königreich und den Vereinigten Staaten (1991-2009)

		1991	*1995*	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
DE	GQ	*7,4*	*13,3*	16,7	16,5	15,6	13,7	13,5	15,3	18,0	20,4	20,2	19,9	18,0	16,5	16,7
	Q	*4,7*	*7,9*	10,1	10,3	8,6	7,8	8,2	9,0	10,2	11,2	11,0	9,9	8,3	7,2	7,5
	HQ	*3,2*	*4,9*	5,7	5,5	4,9	4,0	4,2	4,5	5,2	5,6	5,5	4,8	3,8	3,3	3,4
	GQ/HQ	***2,3***	***2,7***	**2,9**	**3,0**	**3,2**	**3,4**	**3,2**	**3,4**	**3,5**	**3,7**	**3,7**	**4,1**	**4,7**	**5,0**	**4,9**
UK	GQ	*10,4*	*12,8*	8,4	7,5	7,1	6,6	6,1	6,0	5,2	5,3	5,1	6,3	6,5	6,2	9,9
	Q	*6,5*	*7,5*	5,5	4,4	4,4	4,0	3,5	3,6	3,5	3,3	3,1	3,8	3,9	3,7	5,8
	HQ	*3,3*	*3,7*	3,1	2,6	2,6	2,1	2,0	2,4	2,3	2,2	2,1	2,2	2,3	2,0	3,5
	GQ/HQ	***3,1***	***3,4***	**2,7**	**2,9**	**2,8**	**3,1**	**3,0**	**2,5**	**2,2**	**2,4**	**2,4**	**2,8**	**2,9**	**3,1**	**2,8**
USA	GQ	*12,3*	*10,0*	10,4	8,5	7,7	7,9	8,1	10,2	9,9	10,5	9,0	8,3	8,5	10,1	15,8
	Q	*6,5*	*5,0*	4,8	4,5	3,7	3,6	3,8	5,7	6,1	5,6	5,1	4,6	4,5	5,3	9,8
	HQ	*2,9*	*2,7*	2,3	2,1	2,1	1,8	2,1	3,0	3,4	3,3	2,6	2,5	2,1	2,4	4,9
	GQ/HQ	***4,2***	***3,6***	**4,6**	**4,1**	**3,7**	**4,5**	**3,9**	**3,4**	**2,9**	**3,2**	**3,4**	**3,2**	**4,0**	**4,2**	**3,2**
EU*	GQ	*9,5*	*12,8*	13,4	11,5	11,4	11,1	10,6	11,6	11,7	12,7	12,8	11,8	10,7	10,4	13,5
	Q	*6,1*	*8,7*	8,4	7,4	6,9	6,6	6,3	6,7	6,9	7,1	6,8	6,1	5,3	5,2	7,3
	HQ	*3,6*	*5,1*	4,7	4,4	4,1	3,8	3,5	3,8	4,2	4,2	4,1	3,7	3,4	3,2	4,3
	GQ/HQ	***2,7***	***2,5***	**2,8**	**2,6**	**2,8**	**3,0**	**3,0**	**3,1**	**2,8**	**3,0**	**3,1**	**3,2**	**3,1**	**3,2**	**3,1**
OECD*	GQ	*8,9*	*10,8*	10,2	9,4	9,3	9,0	8,7	9,8	10,0	10,6	10,7	10,1	9,1	8,7	11,5
	Q	*5,9*	*7,3*	6,7	6,5	6,1	5,7	5,5	6,1	6,3	6,5	6,2	5,6	5,0	4,9	6,8
	HQ	*3,5*	*4,6*	4,1	4,0	3,8	3,5	3,3	3,8	4,1	4,1	3,9	3,5	3,4	3,3	4,4
	GQ/HQ	***2,6***	***2,4***	**2,5**	**2,3**	**2,4**	**2,6**	**2,6**	**2,6**	**2,4**	**2,6**	**2,7**	**2,9**	**2,7**	**2,7**	**2,6**

Qualifikationsspezifische Erwerbslosenquote: Erwerbslose gemäß ILO-Konzept in Prozent aller 25 bis 64-jährigen Erwerbspersonen gleicher Qualifikation.

Einteilung der Bildungskategorien nach ISCED-Klassifikation:
gering qualifiziert (GQ) – Ausbildung unterhalb Sekundarbereich II
qualifiziert (Q) – Abschluss im Sekundarbereich II/postsekundären, nicht tertiären Bereich (DE: inkl. Fach-/Abiturienten ohne Ausbildungsabschluss)
hoch qualifiziert (HQ) – Abschluss im Tertiärbereich

*) Ungewichteter Durchschnittswert für alle OECD-Staaten bzw. die EU-15 ergänzt um Estland, Polen, die Slowakische Republik, Slowenien, die Tschechische Republik und Ungarn (teilweise abweichende Durchschnittsberechnung je nach Verfügbarkeit der einzelnen landesspezifischen Werte zum jeweiligen Zeitpunkt).

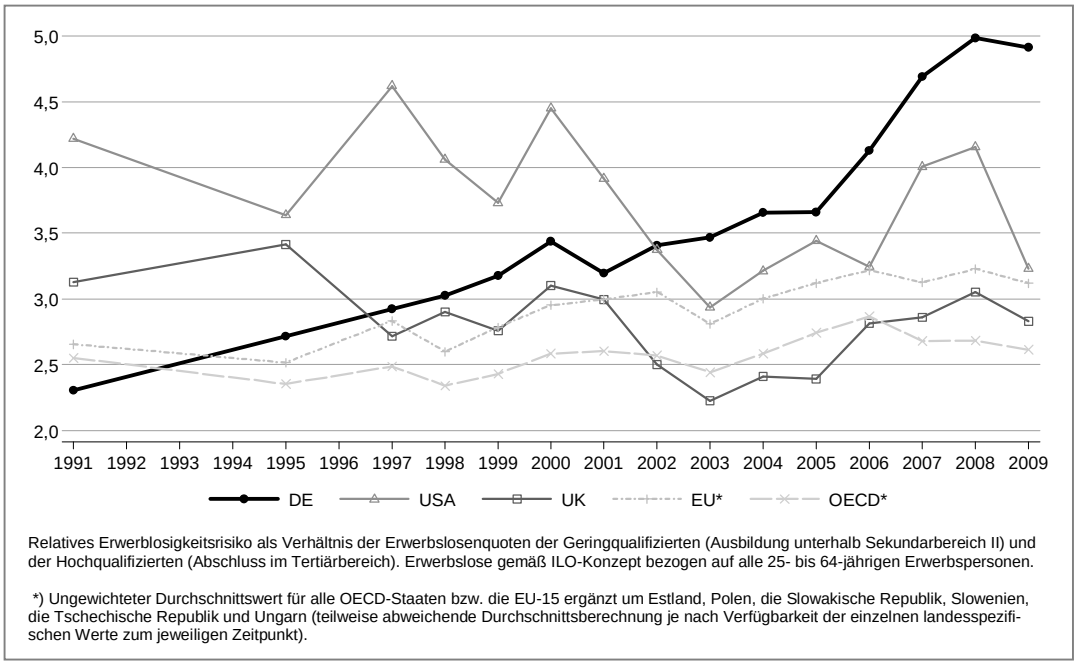
Quelle: OECD Bildung auf einen Blick (OECD 2011b; 2007); eigene Darstellung.

Natürlich ist bei einem internationalen Vergleich der qualifikationsspezifischen Erwerbslosenquoten zu berücksichtigen, dass auch das Gesamtniveau der Erwerbslosigkeit von Land zu Land variiert. Über Jahre hinweg sah sich Deutschland mit einer anhaltend hohen und im Trend steigenden Arbeitslosigkeit konfrontiert. Die deutsche Erwerbslosenquote lag deutlich über dem EU-Durchschnitt, welcher selbst wiederum die US-amerikanischen und japanischen Vergleichswerte eindeutig überstieg. Teils übertraf das Ausmaß der Erwerbslosigkeit in Deutschland sogar das der neuen EU-Mitgliedsstaaten Mittel- und Osteuropas. Diese Konstellation hat sich mit der überraschenden Robustheit des deutschen Arbeitsmarktes gegenüber der jüngsten, globalen Finanz- und Wirtschaftskrise jedoch grundlegend geändert.[33] Insgesamt differieren die Erwerbslosenquoten speziell in der EU z. T. sehr stark, was trotz offizieller Freizügigkeit für in der Praxis nach wie vor mehr oder weniger unabhängige nationale Arbeitsmärkte spricht (vgl. Nickell 2003, S. 25).

[33] Während der krisenbedingte Anstieg der Erwerbslosigkeit in Deutschland verhältnismäßig gering ausfiel und sich relativ schnell wieder abgebaut hat, kam es in den USA und verschiedenen europäischen Ländern zu einer starken Zunahme der Erwerbslosenquoten, so dass diese im Gefolge der Krise deutlich über das deutsche Referenzniveau angewachsen sind (siehe ausführlich Kapitel 2.3).

Um bei international unterschiedlichen Gesamtniveaus an Beschäftigungslosigkeit einen Eindruck über die relative Betroffenheit der Geringqualifizierten zu erhalten, empfiehlt es sich, der Vorgehensweise von Nickell und Bell (1996) folgend, Verhältniszahlen der qualifikationsspezifischen Erwerbslosenquoten zu bilden. In Tabelle 2.1 ist daher neben der gruppenspezifischen Erwerbslosigkeit jeweils das Verhältnis der Erwerbslosenquoten der Ungelernten und der Hochschulabsolventen angegeben. Die dabei resultierenden Quotenrelationen können als eine Art Indikator für das relative Erwerbslosigkeitsrisiko der formal Geringqualifizierten angesehen werden. Die Entwicklung der landesspezifischen Erwerbslosigkeitsrisiken der Ungelernten in der Zeit von 1991 bis 2009 ist zudem in Abbildung 2.8 in grafischer Form aufbereitet.

Abbildung 2.8: Internationale Entwicklung des relativen Erwerbslosigkeitsrisikos der Geringqualifizierten (1991-2009)



Relatives Erwerblosigkeitsrisiko als Verhältnis der Erwerbslosenquoten der Geringqualifizierten (Ausbildung unterhalb Sekundarbereich II) und der Hochqualifizierten (Abschluss im Tertiärbereich). Erwerbslose gemäß ILO-Konzept bezogen auf alle 25- bis 64-jährigen Erwerbspersonen.

*) Ungewichteter Durchschnittswert für alle OECD-Staaten bzw. die EU-15 ergänzt um Estland, Polen, die Slowakische Republik, Slowenien, die Tschechische Republik und Ungarn (teilweise abweichende Durchschnittsberechnung je nach Verfügbarkeit der einzelnen landesspezifischen Werte zum jeweiligen Zeitpunkt).

Quelle: OECD Bildung auf einen Blick (OECD 2011b; 2007); eigene Berechnung und Darstellung.

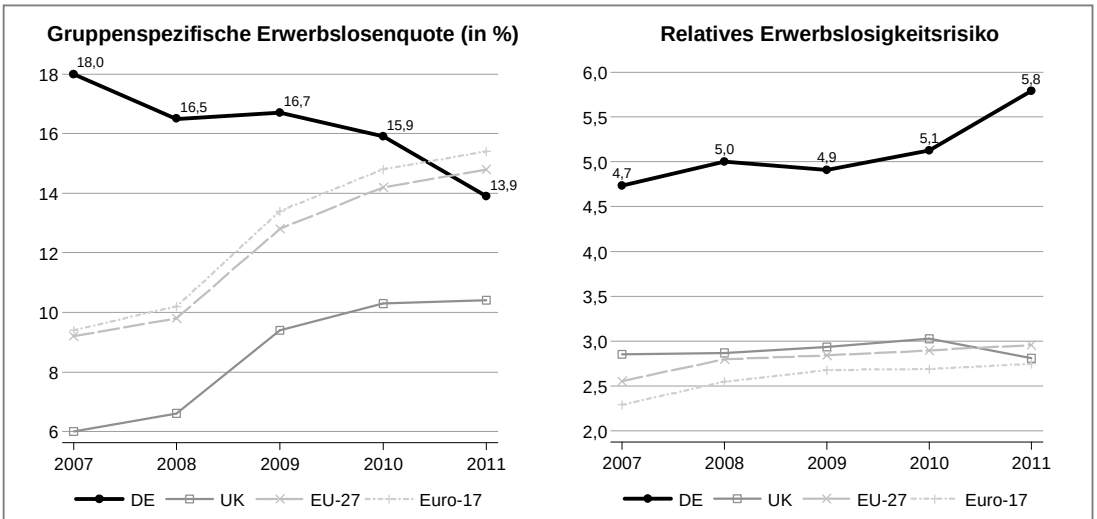
Besonders interessant stellt sich der Vergleich der Beschäftigungschancen der Geringqualifizierten in Deutschland und dem Vereinigten Königreich sowie der USA dar. Die angelsächsischen Länder, deren Lohnstrukturen als besonders flexibel gelten, weisen für den aktuellen Rand des Beobachtungszeitraums niedrigere Erwerbslosenquoten der Ungelernten aus als Deutschland (9,9% bzw. 15,8% im Vergleich zu 16,7%). Zu Beginn der 1990er Jahre stellte sich die Situation aber noch gänzlich anders dar. Damals lag die gruppenspezifische Erwerbslosenquote in Deutschland (7,4%) deutlich unter und die Quoten des Vereinigten Königreichs (10,4%) und der Vereinigten Staaten (12,3%) deutlich über dem für die Gesamtheit der OECD-Staaten durchschnittlich festgestellten Wert (8,9%). Noch Mitte der 1990er Jahre

beschäftigten sich Nickell und Bell (1996) mit der Frage, wieso Deutschland trotz stärkerer Lohnrigiditäten und höherer Reallöhne im unteren Einkommensbereich mit weniger Beschäftigungsproblemen bei den gering qualifizierten Arbeitskräften zu kämpfen hatte als die angelsächsischen Staaten. Als mögliche Erklärung führten die beiden Autoren die Besonderheiten des deutschen Bildungssystems an. Dieses – wie sie für die frühen 1990er Jahre feststellten – lege besonderen Wert auf eine solide Ausbildung und Schulung der weniger begabten und befähigten Schüler/Auszubildenden. Dadurch seien die Geringqualifizierten in Deutschland in der Lage, die für sie ungünstige Nachfrageentwicklung auf dem Arbeitsmarkt besser zu kompensieren (vgl. Nickell/Bell 1996, S. 307).[34]

Was nun die relative Betroffenheit von Erwerbslosigkeit anbelangt, zeigt sich im Falle von Deutschland anhand des Quotienten aus der Erwerbslosenquote der untersten und höchsten Qualifikationsgruppe ein eindeutig ansteigender langfristiger Trend. Unmittelbar nach der Wiedervereinigung nahm der Indikator für das relative Erwerbslosigkeitsrisiko der Geringqualifizierten noch einen Wert von 2,3 an, der klar unterhalb der Länderdurchschnitte von OECD und EU sowie der noch höheren angelsächsischen Vergleichswerte eingeordnet werden konnte. In den letzten Jahrzehnten haben sich dagegen die relativen Beschäftigungschancen der ungelernten Arbeitskräfte nachhaltig verschlechtert – bis hin zu einer im internationalen Vergleich sehr hohen Quotenrelation i. H. v. 4,9 im Jahr 2009 (siehe Tabelle 2.1 und Abbildung 2.8). Lediglich im Falle von Ungarn (6,0), der Slowakischen Republik (9,9) sowie der Tschechischen Republik (9,9) lassen sich für dasselbe Jahr noch höhere Werte feststellen. Für das Vereinigte Königreich und die USA ergeben sich dagegen für 2009 Quotenrelationen, die nach gewissen Schwankungen im Zeitablauf unterhalb der landesspezifischen Ausgangswerte zu Beginn der 1990er Jahre liegen und somit auch deutlich unter dem aktuellsten deutschen Vergleichswert einzuordnen sind. Dennoch zeigen beide angelsächsischen Länder am aktuellen Rand ein relatives Erwerbslosigkeitsrisiko der Geringqualifizierten (2,8 bzw. 3,2), welches das für den OECD-Durchschnitt berechnete Niveau (2,6) übertrifft und zumindest im Falle der USA auch noch das mittlere EU-Niveau (3,1) übersteigt. Klar niedrigere Verhältniszahlen als die der USA und des Vereinigten Königreichs lassen sich bzgl. 2009 u. a. für die Niederlande (2,0), die skandinavischen Staaten Dänemark (1,9), Schweden (2,3) und Finnland (2,4), aber ebenfalls für die großen europäischen Volkswirtschaften Italien (1,6), Frankreich (2,3) und Spanien (2,4) identifizieren.

[34] Eine ausführliche Diskussion bildungsrelevanter Fragestellungen im Zusammenhang mit der Arbeitsmarktsituation gering qualifizierter Arbeitskräfte in Deutschland erfolgt in Kapitel 6.

Abbildung 2.9: Beschäftigungsprobleme der formal Geringqualifizierten in Europa (2007-2011)



DE: Deutschland; **UK**: Vereinigtes Königsreich; **EU-27**: Europäische Union; **Euro-17**: Eurozone.

Gruppenspezifische Erwerbslosenquote: Erwerbslose gemäß ILO-Konzept in % aller 25 bis 64-jährigen Erwerbspersonen gleicher Qualifikation.

Relatives Erwerbslosigkeitsrisiko: Verhältnis der Erwerbslosenquoten der Geringqualifizierten (Ausbildung unterhalb Sekundarbereich II) und der Hochqualifizierten (Abschluss im Tertiärbereich).

Quelle: Eurostat; eigene Berechnung und Darstellung.

Für eine weitere Aktualisierung der Analyseergebnisse im innereuropäischen Kontext stellt Abbildung 2.9 schließlich über Eurostat verfügbare, qualifikationsspezifische Arbeitsmarktdaten für die Jahre 2007 bis 2011 dar.[35] Mit diesen verlängerten Zeitreihen lässt sich insbesondere auch der Einfluss der globalen Finanz- und Wirtschaftskrise und der Euro-Schuldenkrise auf die spezifische Beschäftigungssituation der Geringqualifizierten in Deutschland und Europa besser erfassen. Quasi als Reflex der bereits erwähnten, relativ günstigen aktuellen Entwicklung der Gesamtarbeitslosigkeit in Deutschland, zeigt sich hierzulande zugleich ein Rückgang der gruppenspezifischen Erwerbslosenquoten der Ungelernten von 18,0% im Jahr 2007 bis hin zu nunmehr 13,9% im Jahr 2011. Damit lässt sich für die formal Geringqualifizierten in Deutschland erstmals seit 20 Jahren wieder eine niedrigere Erwerbslosenquote feststellen als im europäischen Durchschnitt, was sowohl bzgl. des Euroraums als auch der gesamten Europäischen Union gilt.

Trotzdem hat sich auf dem deutschen Arbeitsmarkt die Beschäftigungssituation der Geringqualifizierten im Vergleich zu den besser ausgebildeten Erwerbspersonen auch während der letzten Jahre weiter verschlechtert. Konkret ist für die formal Ungelernten die Betroffenheit von Erwerbslosigkeit in Relation zu den Hochschulabsolventen von Faktor 4,7 in 2007

[35] Zum Zeitpunkt dieser Analyse im Sommer 2012 zeigte der Eurostat-Datenbestand eine höhere Aktualität als die entsprechende Datenbasis der OECD. Konkret ergab sich für die von der OECD ausgewiesenen, qualifikationsspezifischen Erwerbslosenquoten eine zeitliche Verfügbarkeit bis 2009, während über Eurostat auf entsprechende Referenzwerte bis einschließlich 2011 zurückgegriffen werden konnte. Das Eurostat-Datenangebot umfasste jedoch keine Informationen zu Staaten außerhalb Europas.

auf Faktor 5,8 in 2011 angestiegen. Dieser Befund deutet auf die Notwendigkeit hin, die jüngste, unter dem Einfluss der internationalen Krise insgesamt verhältnismäßig positive Beschäftigungssituation auf dem deutschen Arbeitsmarkt aus der spezifischen Sicht der un- und angelernten Arbeitskräfte genauer und differenziert zu betrachten (siehe hierzu das anschließende Kapitel 2.3). Im europäischen Vergleich vermitteln die Verhältniszahlen der Erwerbslosenquoten von Ausbildungslosen und Akademikern zusätzliche Informationen, da sich auf diese Weise die auf nationaler Ebene zuletzt z. T. deutlich unterschiedliche Entwicklung der Gesamtarbeitslosigkeit in die Analyse einbeziehen lässt. Abbildung 2.9 belegt in diesem Zusammenhang, dass sich in der Eurozone und der Europäischen Union die relative Betroffenheit von Erwerbslosigkeit für die Geringqualifizierten durchschnittlich weniger stark erhöht hat, als dies in Deutschland der Fall war. Der bereits vor Eintritt der Krise vergleichsweise hohe deutsche Messwert des relativen Erwerbslosigkeitsrisikos der Geringqualifizierten, hat sich demnach zuletzt noch weiter vom europäischen Durchschnittsniveau entfernt.

Für eine Einschätzung der Arbeitsmarktlage formal gering qualifizierter Personen in Deutschland bemüht sich die Deutsche Bundesbank in ihrem Monatsbericht 01/2007 ebenfalls um eine Ausblendung der im Industrieländervergleich unterschiedlichen Höhe der Gesamtarbeitslosigkeit. Hierfür wird der Anteil von Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung und mit höchstens mittlerem Schulabschluss an den Erwerbslosen (bzw. den Beschäftigten) deren Anteil an den Erwerbspersonen (bzw. der Bevölkerung insgesamt) gegenübergestellt. Wie erwartet ist hierbei in Deutschland der Anteil der untersten Qualifikationsgruppe bei den Erwerbslosen höher als bei allen Erwerbspersonen und bei den Beschäftigten geringer als bei der Gesamtbevölkerung. Diese Diagnose trifft jedoch auch auf die anderen Staaten der Eurozone sowie das Vereinigte Königreich und die USA zu.[36] Für Deutschland ist der relative Beitrag der Geringqualifizierten zur Gesamterwerbslosigkeit (zur Gesamtbeschäftigung) zwar hoch (niedrig), fällt aber im Rahmen einer vergleichenden Länderanalyse nicht außergewöhnlich aus (vgl. Deutsche Bundesbank 2007, S. 45).

Die Deutsche Bundesbank (2007) gibt des Weiteren zu bedenken, dass in Deutschland ein im internationalen Vergleich nur verhältnismäßig geringer Teil der Erwerbspersonen formal als gering qualifiziert eingestuft wird. Die Zuordnung der Arbeitskräfte zu verschiedene Qualifikationsgruppen wird von Organisationen wie der OECD, der ILO oder den nationalen und internationalen statistischen Ämtern i. d. R. anhand der der sechsstufigen ISCED-

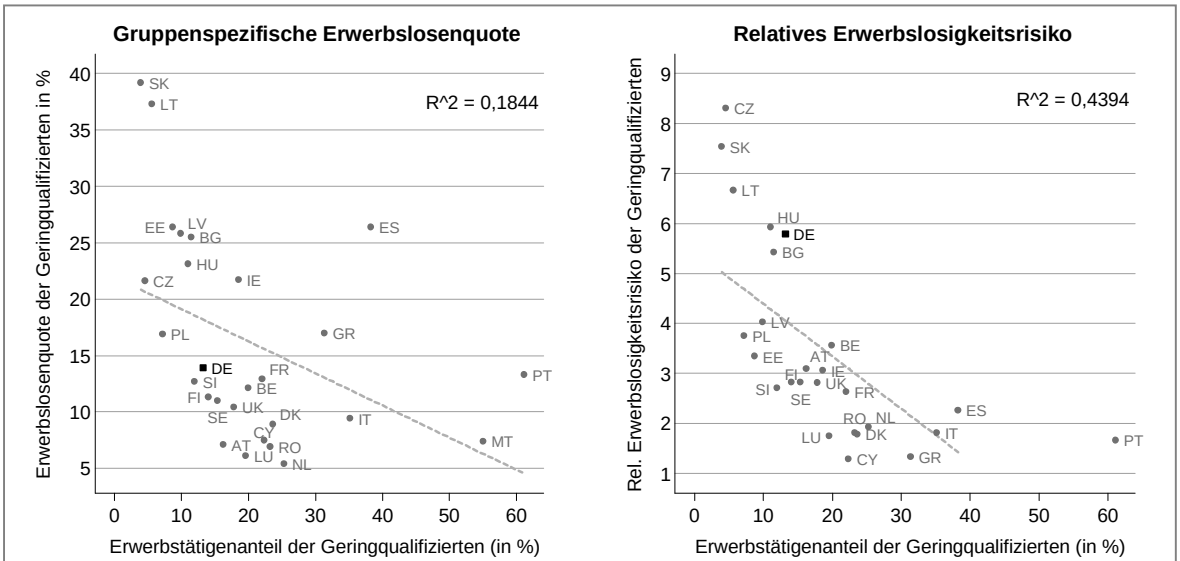
[36] Bei der Analyse der Anteilssätze bezieht sich die Deutsche Bundesbank auf Daten der *Labour Force Survey* (LFS) der OECD für das Jahr 2002 bzw. 2003.

Skala (*International Standard Classification of Education*) vorgenommen. Diese im Anhang dieser Arbeit dargestellte Klassifikation (siehe Tabelle A.2) ist auf formale schulische Ausbildungsformen ausgelegt, wobei landesspezifische Besonderheiten wie etwa das duale Ausbildungssystem in Deutschland nicht adäquat berücksichtigt werden können (vgl. Schettkat 2008, S. 49f.). Die in Anlehnung an die ISCED-Skala abgegrenzten Qualifikationsgruppen erweisen sich im internationalen Vergleich folglich nur bedingt als homogen und schwanken in ihrem Umfang, d. h. in ihrem Anteil an der Gesamtheit der Erwerbspersonen, teilweise beträchtlich.

Aktuelle Angaben zur relativen Gruppengröße der als formal gering qualifiziert identifizierten Arbeitskräfte lassen sich für die einzelnen europäischen Staaten und die USA auf Basis von Datenbeständen der *United Nations Economic Commission for Europe* (UNECE) bestimmen.[37] Demnach gelten für 2011 13,2% der am deutschen Arbeitsmarkt aktiven Erwerbstätigen als gering qualifiziert. Für denselben Zeitpunkt finden sich innerhalb der EU lediglich für die mittel- und osteuropäischen Beitrittsstaaten (mit Ausnahme von Rumänien) noch niedrigere Anteilswerte bis hin zu einem Anteil von nur 3,9% in der Slowakei. Die restlichen EU-Staaten offenbarten in 2011 dagegen über dem deutschen Vergleichswert liegende Ungelerntenanteile – wie etwa das Vereinigte Königreich mit 17,8%, Frankreich mit 22%, Italien und Spanien mit deutlich mehr als einem Drittel oder gar Portugal mit über 60%. Die aktuellsten UNECE-Daten für die USA beziehen sich auf das Jahr 2006, wobei dort der Gruppenanteil der amerikanischen Geringqualifizierten i. H. v. 9,6% den bereits relativ niedrigen deutschen Referenzwert noch einmal unterschreitet. Unterstellt man nun länderübergreifend keine fundamental unterschiedlichen Verteilungen der für die Beschäftigungschancen relevanten individuellen Fähigkeiten, liegt die Vermutung nahe, dass bei kleineren Teilgruppen der nach formalen Kriterien als gering qualifiziert Eingestuften die spezifische Erwerbslosenquote höher ausfällt als bei großen Teilgruppen (vgl. Deutsche Bundesbank 2007, S. 46). Solga (2010, S. 67) bspw. betont hierbei die Annahme einer geringeren Leistungsvarianz für eine kleinere Geringqualifizierten-Gruppe und die stärkere Stigmatisierung der Gruppenmitglieder als „Erfolglose im Bildungssystem“.

[37] Aufgrund von Restriktionen bei der Datenverfügbarkeit findet bei der nachfolgenden Analyse der Erwerbstätigenanteil anstelle des Erwerbspersonenanteils als Indikator für die Gruppengröße Verwendung. Die UNECE stellt in diesem Zusammenhang absolute Erwerbstätigenzahlen getrennt nach Qualifikationsebenen zur Verfügung, die wiederum von der statistischen Abteilung der UNECE aus unterschiedlichen nationalen und internationalen Quellen (Eurostat, ILO) zusammengetragen und harmonisiert wurden.

Abbildung 2.10: Zusammenhang zwischen der Gruppengröße und den gruppenspezifischen Beschäftigungsindikatoren (Europäische Union, 2011)



Gruppenspezifische Erwerbslosenquote: Erwerbslose gemäß ILO-Konzept in % aller 25- bis 64-jährigen Erwerbspersonen gleicher Qualifikation.

Relatives Erwerbslosigkeitsrisiko: Verhältnis der Erwerbslosenquoten der Geringqualifizierten (Ausbildung unterhalb Sekundarbereich II) und der Hochqualifizierten (Abschluss im Tertiärbereich).

Quelle: UNECE/Eurostat; eigene Berechnung und Darstellung.

Wie Abbildung 2.10 illustriert, bestätigt eine Analyse für die Staaten der Europäischen Union den vermuteten Einfluss der Gruppengröße. Anhand von Daten des Jahres 2011 lässt sich ein signifikant negativer Zusammenhang zwischen der relativen Gruppengröße der formal Geringqualifizierten und den jeweiligen gruppenspezifischen Beschäftigungsindikatoren feststellen. Aus diesem Grund sowie aufgrund der unterschiedlich stark ausgeprägten Gesamtarbeitslosigkeit sind qualifikationsspezifische Erwerbslosenquoten im Ländervergleich nur als eine unzureichende Orientierungsgröße für die Intensität der Beschäftigungsprobleme der unterschiedlichen Qualifikationsgruppen anzusehen. Das anhand der Quotenrelation von Ungelernten und Akademikern gebildete relative Erwerbslosigkeitsrisiko berücksichtigt zwar zwischenstaatliche Unterschiede bei der allgemeinen Unterbeschäftigung, allerdings wird auch dieser Indikator negativ von der relativen Gruppengröße der formal Geringqualifizierten beeinflusst. Tatsächlich ist der statistische Zusammenhang hier sogar noch stärker ausgeprägt.[38] Somit sollte sich eine internationale Analyse des relativen Erwerbslosigkeitsrisikos idealerweise an denjenigen Ländern orientieren, die eine ähnliche formale Qualifikationsstruktur der Erwerbspersonen ausweisen. Für Deutschland scheint hierbei eine bessere Ver-

[38] Bei einer linearen Einfachregression mit der relativen Gruppengröße der Un- und Angelernten als erklärende Variable und der gruppenspezifischen Erwerbslosenquote bzw. des relativen Erwerbslosigkeitsrisikos als abhängige Variable ergibt sich ein Bestimmtheitsmaß von 0,1844 bzw. 0,4394 (siehe Abbildung 2.10). Der Koeffizient für den Einfluss der Gruppengröße ist jeweils signifikant von Null verschieden – im Fall der absoluten Quote auf 5%-Niveau (t-Wert: -2,38) und im Fall der Quotenrelation sogar auf 1%-Niveau (t-Wert: -4,34) (siehe Tabelle A.3 und A.4).

gleichbarkeit mit den USA und dem Vereinigten Königreich gegeben zu sein, als mit vielen der kontinentaleuropäischen Staaten. Insbesondere der Vergleich der relativen Beschäftigungssituation der formal Geringqualifizierten in Deutschland mit derjenigen in den MOEL und den südeuropäischen Staaten birgt die Gefahr verzerrter Ergebnisse infolge einer starken Abweichung bei der länderspezifischen Größe und Zusammensetzung der einzelnen Qualifikationsgruppen.

2.3 Die globale Wirtschaftskrise und das deutsche Beschäftigungswunder

Für die Industriestaaten bewirkte die während der letzten Jahre in verschiedenen Phasen verlaufende, weltweite Finanz- und Wirtschaftskrise drastische Änderungen ihrer Wachstumspfade (vgl. Europäische Zentralbank 2012, S. 103). Die Akteure auf den nationalen Arbeitsmärkten standen und stehen damit vor großen Herausforderungen. Im Folgenden gilt es, die aktuelle Beschäftigungssituation in Deutschland vor dem Hintergrund dieser veränderten gesamtwirtschaftlichen Rahmenbedingungen noch einmal genauer zu untersuchen. Hierfür erfolgt zunächst ein Blick auf die generelle Entwicklung des deutschen Arbeitsmarktes parallel zur Chronologie der Krise. In diesem Zusammenhang zeigt sich für Deutschland eine überraschend robuste Beschäftigungsdynamik. Dies gilt sowohl im Vergleich zu früheren Wirtschaftskrisen als auch im internationalen Kontext als bemerkenswert, so dass in der Öffentlichkeit mitunter gar von einem *„Deutschen Beschäftigungswunder“* die Rede ist.[39] Während das anschließende Kapitel 2.3.1 diesen Befund genauer skizziert und hinsichtlich möglicher Erklärungsansätze analysiert, gibt Kapitel 2.3.2 – anhand der bisher verfügbaren, empirischen Befunde – einen ersten Überblick darüber, wie es um die spezifische Teilhabe der formal Geringqualifizierten an dem viel zitierten „Wunder“ bestellt ist.

2.3.1 Krisenbedingte Arbeitsmarktanpassungen in Deutschland

2.3.1.1 Krisenhistorie und Beschäftigungsentwicklung

Bis zum Frühjahr 2007 hatte sich auf den internationalen Finanzmärkten *„die größte Finanzblase aller Zeiten“* gebildet (vgl. Wittmann 2011, S. 42). Zurückzuführen war dies v. a. auf eine vorangehende Phase der exzessiven Kreditvergabe an Unternehmen und private Haushal-

[39] Paul Krugman bspw. verglich in seiner Kolumne für die New York Times die Arbeitsmarktentwicklung der USA und Deutschlands während der Wirtschaftskrise und sprach in diesem Kontext von *„Germany's jobs miracle“* (vgl. Krugman 2009, S. A31). Gemäß Möller (2010a) ist *„das deutsche Arbeitsmarktwunder“* bereits zu einem international feststehenden Begriff geworden. In der deutschen Debatte wurde der darauf Bezug nehmende Begriff des *„German Beschäftigungswunders“* u. a. von Vertretern der Arbeitnehmer, wie etwa dem damals Ersten Vorsitzenden der IG Metall, Berthold Huber, als auch von Funktionären der Wirtschaftsverbände geprägt.

te in Verbindung mit verschiedenen Formen der Kreditverbriefungen. Infolge des erleichterten Kreditzugangs kam es u. a. zu wenig rentablen Unternehmensinvestitionen und einer stark steigenden Verschuldung der privaten Haushalte, einhergehend mit einem Immobilienboom in den USA und einer Reihe anderer Staaten (vgl. Neubäumer 2011, S. 828). Vom US-amerikanischen Immobiliensektor ging schließlich mit der sog. *Subprime-Krise*[40] ab dem zweiten Quartal 2007 der entscheidende Anstoß für die weltweite Finanzkrise aus und setzte eine Abwärtsspirale in Gang, welche die Weltwirtschaft in den folgenden Jahren geprägt hat (vgl. Sachverständigenrat 2011, Ziffer 58). In der Krise wurde offengelegt, dass zahlreiche Immobilien- sowie Konsumkredite nicht zurückgezahlt werden konnten, und die Wertpapiere, mit denen diese Kredite verbrieft waren, verloren ihren Wert. Der Ausfall von Wertpapieren und Forderungen setzte insbesondere zahlreiche Banken unter zunehmenden Druck (vgl. Neubäumer 2011, S. 829; Wittmann 2011, S. 43ff.).

Die Finanzkrise eskalierte und ging im September 2008 mit der Insolvenz der US-Investmentbank *„Lehman Brothers“* in ihre nächste Phase über. Die Regierungen der Industrie- und Schwellenländer sahen nun eine ernsthafte Bedrohung zunächst für das Weltfinanzsystem und – nach einer wirtschaftlichen Kontraktion in praktisch allen industrialisierten Ländern – auch für die Weltwirtschaft insgesamt. In Reaktion auf diese sog. *Große Rezession*, die in ihrem Ausmaß und ihrer Tiefe wohl nur mit der Weltwirtschaftskrise der Jahre 1929 bis 1932 vergleichbar ist (vgl. Herzog-Stein 2010, S. 550), kam es zu einer Flut von staatlichen Stützungsmaßnahmen zur Stabilisierung der Banken und zur Belebung der Konjunktur. Zwar stellte sich nach der Verabschiedung von umfangreichen Konjunkturpaketen z. T. eine rasche wirtschaftliche Erholung ein, die Stabilisierungsmaßnahmen schlugen sich allerdings in einer massiven Ausweitung der Staatsverschuldung in den Industriestaaten nieder – mitunter über die langfristigen Grenzen der Tragbarkeit hinaus (vgl. Sachverständigenrat 2011, Ziffer 58; Stark 2011, S. 771).

Nachdem bereits u. a. Island, Ungarn, die Ukraine, Lettland, Serbien und Rumänien auf externe Hilfe v. a. durch den Internationalen Währungsfonds (IWF) angewiesen waren, beantragte mit Griechenland im April 2010 erstmals auch ein Mitgliedsstaat der Eurozone Finanzhilfe. Zuvor hatte die im Oktober 2009 neugewählte griechische Regierung einräumen müssen, dass unter der Vorgängerregierung Haushaltsdefizite und Schuldenstand über Jahre hinweg zu niedrig ausgewiesen wurden – z. T. unter dem gezielten Einsatz von innovativen

[40] Unter *„subprime loans“* werden Kredite verstanden, welche an Schuldner mit geringer Bonität vergeben werden. Im Vorfeld der US-Immobilienkrise begannen die Hypothekenbanken zunehmend Kredite an Personen ohne Vermögen bzw. ohne ein den Finanzierungsbelastungen angemessenes Einkommen zu gewähren (vgl. Wittmann 2011, S. 41).

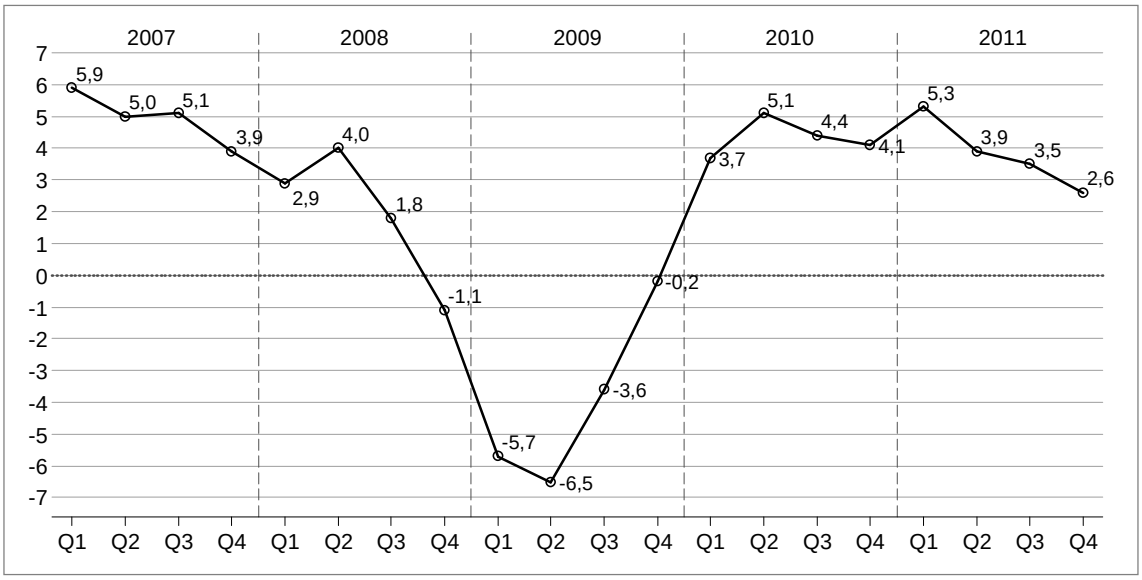
Finanzierungsgeschäften (vgl. Neubäumer 2011, S. 830f.). Infolgedessen kam es zu Spekulationen gegen Staatsanleihen Griechenlands und anderer Staaten der Eurozone[41] – was wiederum den Beginn der *Euro-Krise* bzw. der *europäischen Staatsschuldenkrise* markierte.[42] Die ungelösten Schuldenprobleme in verschiedenen Industrieländern destabilisieren trotz der zwischenzeitlichen Erholung weiterhin die Lage der Weltwirtschaft. Der Sachverständigenrat spricht in seinem Jahresgutachten 2011/12 (Ziffer 58) von einem Teufelskreis bzw. einer Zwillingskrise aus Banken- und Schuldenkrise, welche typischerweise nicht singulär auftreten, sondern sich gegenseitig verursachen und verstärken. Beide Krisentypen haben dabei für sich genommen negative Auswirkungen auf den gesamtwirtschaftlichen Output, was selbst wiederum krisenverschärfend wirkt.

In diesem schwierigen weltwirtschaftlichen Umfeld verlief die ökonomische Entwicklung während der letzten Jahre international gesehen sehr heterogen, mit deutlichen Unterschieden sowohl zwischen als auch innerhalb einzelner Weltwirtschaftsregionen bzw. Ländergruppen (vgl. Sachverständigenrat 2011, Ziffer 62). Durch abweichende Entwicklungspfade und verschiedene strukturelle und institutionelle Gegebenheiten wurde in den Industriestaaten des Weiteren die jeweilige Beschäftigungssituation auf den nationalen Arbeitsmärkten auf unterschiedliche Weise beeinflusst. Wie praktisch alle anderen Industrieländer, musste auch Deutschland aufgrund der globalen Verwerfungen im Anschluss an die *Subprime-Krise* zunächst einen massiven Wirtschaftsabschwung bewältigen. Anhand der Output-Lücke grenzt der Sachverständigenrat die Abschwungphase für Deutschland auf die Zeit ab dem zweiten Quartal 2008 bis einschließlich des zweiten Quartals 2009 ein, bevor ausgehend von dem dritten Quartal 2009 wieder die konjunkturelle Erholung einsetzte (vgl. hierzu ebenfalls die in Abbildung 2.11 dargestellte BIP-Entwicklung).

[41] Im Fokus standen neben Griechenland v. a. Irland, Portugal und Spanien, die als finanzschwache und stark verschuldete Euro-Länder verbreitet als die sog. GIPS-Staaten zusammengefasst werden (bzw. als GIIPS-Staaten in der um Italien ergänzten Variante).

[42] Der Begriff der Staatsschuldenkrise ist in diesem Zusammenhang nicht unumstritten. So gibt etwa Neubäumer (2011) zu bedenken, dass die Euro-Krise nicht losgelöst von der vorherigen Finanzkrise und den dahinter stehenden Entwicklungen gesehen werden kann. Den Befund einer unsoliden Fiskalpolitik und damit einer Staatsschuldenkrise im eigentlichen Sinne hält die Autorin bzgl. des Euroraums – mit Ausnahme von Griechenland – für nicht gerechtfertigt. Vielmehr sieht sie die Probleme im Gefolge der Finanzkrise als ursächlich an. Diese seien in einzelnen Euro-Staaten verstärkt aufgetreten, da die Europäische Währungsunion (EWU) die Entstehung von Leistungsbilanz-Ungleichgewichten innerhalb der Eurozone begünstigt habe (vgl. Neubäumer 2011, S. 827ff.). Krämer (2010) benennt als die entscheidende Ursache der Euro-Krise ebenfalls nicht die Defizite der öffentlichen Haushalte, sondern die hohe Auslandsverschuldung der GIPS-Staaten. Diese habe sich weniger im öffentlichen als im privaten Sektor niedergeschlagen und hätte im Zusammenhang mit bestimmten Fehlentwicklungen und Fehlkonzeptionen innerhalb des Eurosystems stark anwachsen können (vgl. Krämer 2010, S. 329f.). Zur Rolle der EWU bei der Finanzierung makroökonomischer Ungleichgewichte innerhalb des Euroraums vgl. weiterhin Mayer et al. (2011).

Abbildung 2.11: Entwicklung des realen deutschen Bruttoinlandsprodukts (Veränderung in % gegenüber dem Vorjahresquartal, Q1 2007 bis Q4 2011)



Quelle: Destatis; eigene Darstellung.

Mit einem Rückgang des realen Bruttoinlandsprodukts im Jahr 2009 von durchschnittlich 5,1% erlebte die deutsche Volkswirtschaft ihre schärfste Rezession seit dem Ende des Zweiten Weltkriegs (vgl. Sachverständigenrat 2011, Ziffer 557).[43] Als exportorientierte Volkswirtschaft war Deutschland besonders stark von der krisenbedingten Kontraktion des Welthandels betroffen und verzeichnete 2009 im Vergleich der G7-Staaten knapp nach Japan und Italien (jeweils -5,2%) den deutlichsten Rückgang der Wirtschaftsleistung. Somit sank das deutsche Bruttoinlandsprodukt zunächst stärker als in den USA (-3,5%) und den restlichen Mitgliedsstaaten der Eurozone (durchschnittlich -4,1%) (vgl. Erber/Hagemann 2012 S. 326f.). Während das Produktionsniveau für die Gesamtheit der Industrieländer den Referenzwert vor Krisenbeginn bis Ende 2011 noch nicht wieder erreicht hatte, übertraf das reale Bruttoinlandsprodukt in Deutschland allerdings bereits im zweiten Halbjahr 2011 wieder das entsprechende Ausgangsniveau.[44] Auch in den USA überstieg die gesamtwirtschaftliche Produktion bereits in 2011 wieder ihr Niveau von vor der Krise. Dagegen haben andere Volkswirtschaften, wie das Vereinigte Königreich oder auch die Eurozone insgesamt, den BIP-Rückgang während

[43] Der bis dahin umfangreichste Einbruch der nationalen Wirtschaftsleistung fand 1974 infolge des ersten Ölpreisschocks statt und war mit einer Schrumpfung des deutschen BIP von lediglich 0,9% verbunden. Zu berücksichtigen ist hierbei, dass bei frühren Rezessionen das als Referenzniveau zu wertende Trendwachstum noch deutlich höher ausfiel, wodurch auch ein kleinerer absoluter Rückgang des realen BIP eine größere Relevanz erhielt. Doch selbst in Orientierung an der Differenz zwischen Trend- und realisierter Wachstumsrate verbleibt die Rezession von 2008/2009 mit einem relativen Rückgang zum Trend von über 6% die eindeutig schwerwiegendste in der deutschen Nachkriegshistorie (vgl. Möller 2010b, S. 328).

[44] Sowohl die Schwere der Rezession als auch die erstaunlich rasche Erholung der deutschen Wirtschaft ist darüber hinaus am sog. *ifo-Geschäftsklimaindex* abzulesen. Dieser erreichte zwischen Dezember 2008 und Mai 2009 historische Tiefstwerte, bevor sich jedoch nur wenige Monate später ein neues Allzeithoch feststellen ließ (vgl. Bellmann/Stegmaier 2011, S. 191f.).

der großen Rezession nur z. T. wieder ausgleichen können und waren bald wieder mit einem stagnierenden oder gar sinkenden Produktionsniveau konfrontiert (vgl. Deutsche Bundesbank 2012, S. 15ff. und 47f.).

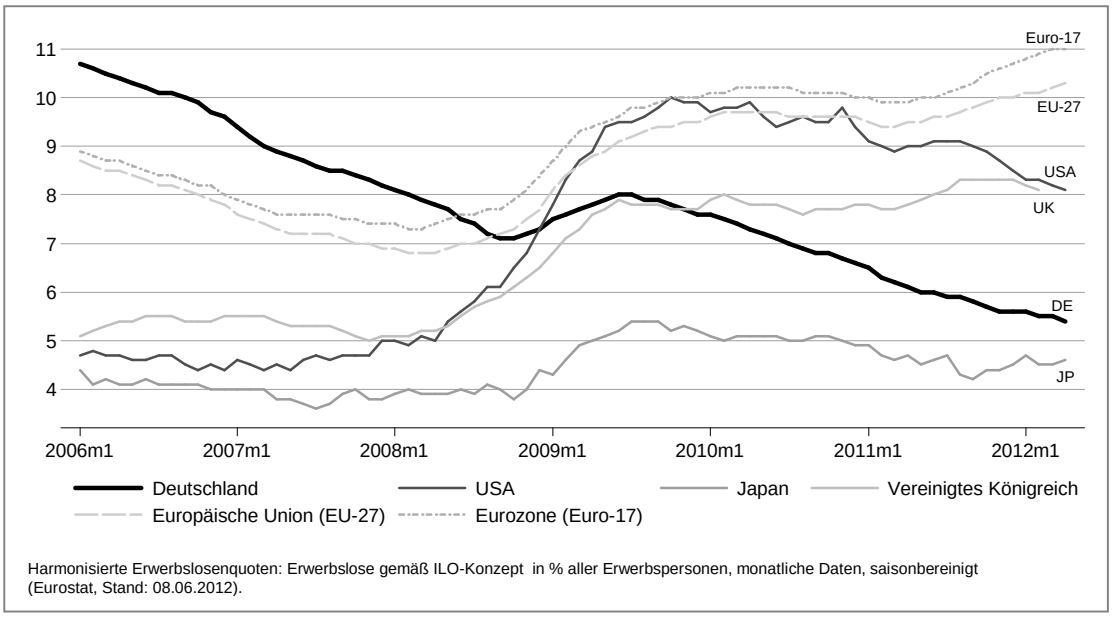
Mit Blick auf die verschiedenen Arbeitsmarktindikatoren ergibt sich für die deutsche Volkswirtschaft ein vergleichsweise noch weitaus günstigerer Befund. Trotz des überdurchschnittlichen BIP-Rückgangs zwischen dem jeweils zweiten Quartal 2008 und 2009, weist Deutschland von allen OECD-Ländern den in dieser Zeit geringsten Anstieg der Erwerbslosenquote aus (weniger als 1% gemäß ILO-Arbeitsmarktstatistik). Anders verhält es sich etwa im Falle von Spanien, bei dem der Rückgang des Produktionsniveaus während dieser Phase der Weltrezession unterhalb des OECD-Durchschnitts lag; dennoch nahm die spanische Erwerbslosenquote mit über 7% im Ländervergleich am stärksten zu.[45] Weiterhin kam es in Deutschland zu einem verhältnismäßig schnellen Abbau der sowieso nur mäßig angestiegenen Erwerbslosigkeit. Bereits Anfang 2011 befand sich die deutsche Erwerbslosenquote wieder unterhalb des Niveaus vor Krisenbeginn. Diese Entwicklung kann als weitgehend exklusiv angesehen werden, da zum selben Zeitpunkt von den anderen OECD-Staaten lediglich noch Chile eine Erwerbslosenquote unter Vorkrisenniveau vorweisen konnte (vgl. OECD 2011c, S. 20).

Unter dem Einfluss der globalen Finanz- und Wirtschaftskrise haben sich im Vergleich der Industriestaaten somit die Gewichte der Beschäftigungsprobleme grundlegend geändert (siehe Abbildung 2.12). Jahrzehntelang herrschte auf dem deutschen Arbeitsmarkt eine im Trend ansteigende Beschäftigungslosigkeit vor. Die deutsche Erwerbslosenquote lag deutlich über dem europäischen Durchschnitt und folglich noch viel stärker über dem Vergleichswert der Vereinigten Staaten. In der Phase der weltweiten Rezession 2008/2009 zeigte sich der deutsche Arbeitsmarkt im europäischen Vergleich und insbesondere auch gegenüber den USA als ungewöhnlich robust. Begleitet von dem zuvor erwähnten, geringsten Anstieg der Erwerbslosigkeit aller OECD-Staaten unterschritt die deutsche Erwerbslosenquote erstmals wieder die gesamteuropäischen und US-amerikanischen Vergleichswerte. Weiterhin konnte Deutschland in der anschließenden Erholungsphase – im Gegensatz zu der gesamten Eurozone bzw. der Europäischen Union – einen klar rückläufigen Trend bei der Erwerbslosigkeit aufweisen. Dieser setzte zudem früher ein und war wesentlich stärker ausgeprägt als die Verbesserung der Beschäftigungssituation am US-Arbeitsmarkt ab dem Jahr 2010. Der in der Krise neu entstandene „Beschäftigungsvorteil“ Deutschlands, hat sich folglich weiter vergrö-

[45] Überraschender Weise zeigt sich anhand der OECD-Daten für die weltweite Rezessionsphase kein signifikanter Zusammenhang zwischen dem Ausmaß der BIP-Veränderung und dem Umfang der Veränderung der Erwerbslosenquote (vgl. Möller 2010b, S. 326f.).

ßert. Abbildung 2.12 veranschaulicht, dass die deutsche Erwerbslosenquote am aktuellen Rand des Beobachtungszeitraums sogar näher bei der traditionell sehr niedrigen, japanischen Quote liegt als bei den europäischen oder amerikanischen Referenzwerten.

Abbildung 2.12: Die internationale Entwicklung der Erwerbslosigkeit unter dem Einfluss der Finanz- und Wirtschaftskrise (M1 2006 - M4 2012)



Quelle: Eurostat; eigene Darstellung.

Die Entwicklung der registrierten Arbeitslosigkeit gemäß SGB-Statistik belegt ebenfalls die verhältnismäßige Robustheit des deutschen Arbeitsmarktes während der globalen Wirtschaftskrise. Ausgehend von einem relativ niedrigen Stand nach einer vorangegangen Phase des Wirtschaftsaufschwungs stieg nach Angaben des Statistischen Bundesamtes die Zahl der registrierten Arbeitslosigkeit aufgrund der Rezession zwischen August 2008 und August 2009 saisonbereinigt um 279.000 an – bevor im Folgenden bereits wieder ein deutlicher Rückgang der Arbeitslosenzahlen einsetzte. Für 2011 resultierte im Jahresdurchschnitt ein Arbeitslosenbestand von nur noch 2.975.823, was dem niedrigsten Wert seit der Zeit der Sonderkonjunktur im Anschluss an die deutsche Wiedervereinigung entsprach. Analog hierzu war für das Jahr 2011 mit durchschnittlich 41,04 Millionen Erwerbstätigen[46] ein historischer Höchststand der Erwerbstätigenstatistik des Statistischen Bundesamtes festzustellen. Das Niveau der Erwerbstätigkeit ging zuvor bis zu dem Höhepunkt der Rezession von 2008/2009 saisonbereinigt nur in relativ geringem Ausmaß zurück. Im Jahresdurchschnitt lag der Vergleichswert für

[46] Erwerbstätige mit Wohnort in Deutschland (Inländerkonzept).

das Rezessionsjahr 2009 (40,31 Millionen) dabei sogar über dem der Jahre 2008 (40,29 Millionen) und 2007 (39,79 Millionen).[47]

Von den OECD-Staaten (Mitgliedsländer vor 1990) wies 2008/2009 lediglich das von keiner Rezession betroffene Australien noch positivere Beschäftigtenzahlen aus. Als nahezu entgegengesetzt ist dagegen die Arbeitsmarktentwicklung der Vereinigten Staaten in dieser Zeit zu sehen. Deren prozentuale Beschäftigungsverluste wurden nur noch von Spanien und Irland übertroffen (vgl. Burda/Hunt 2011, S. 1). Die Beschäftigung innerhalb Deutschlands entwickelte sich also sowohl im Vergleich zu früheren Wirtschaftskrisen als auch im internationalen Kontext sehr günstig. Besonders bemerkenswert bzgl. der deutschen Arbeitsmarktdaten ist dabei nicht allein das geringe Ausmaß an negativen Beschäftigungseffekten während des Krisenjahrs 2009, sondern auch, dass der bereits Mitte des vergangen Jahrzehnts begonnene Beschäftigungsaufbau trotz der historischen Dimension der Weltrezession nicht nachhaltig gestoppt wurde. Aufgrund einer ungebrochenen Beschäftigungsdynamik fand sich der deutsche Arbeitsmarkt in 2011 sogar in einer bedeutend besseren Situation wieder, als vor Beginn der Krise (vgl. Sachverständigenrat 2011, S. 267). Diese Entwicklung hat zu einer erstaunlichen Wandlung in der öffentlichen Wahrnehmung Deutschlands geführt. Noch wenige Jahre zuvor galt die deutsche Volkswirtschaft als Musterbeispiel institutionalisierter Starrheit und wurde mitunter gar als der *„kranke Mann Europas*“ bezeichnet (Sinn 2004),.Infolge des sog. Beschäftigungswunders ist inzwischen jedoch wieder mit positiver Konnotation von einem deutschen Modell die Rede, welches häufig als Vorbild für die Absorptionsfähigkeit externer Schocks herangezogen wird (vgl. Möller 2010a, S. 2; Herzog-Stein 2010, S. 550).

2.3.1.2 Erklärungsansätze

Angesichts der hohen öffentlichen Aufmerksamkeit beschäftigt sich bereits eine recht umfangreiche – und weiter wachsende – wissenschaftliche Literatur mit der Frage nach den möglichen Ursachen der unerwartet positiven Reaktion des deutschen Arbeitsmarktes auf die Wirtschaftskrise. In diesem Zusammenhang zeigt sich, dass sich die besonderen Effekte der Krise auf die Beschäftigung in Deutschland nicht monokausal erklären lassen (vgl. Walwei 2010, S. 123). Vielmehr wird eine Vielzahl verschiedener Faktoren zur Entschlüsselung des deutschen Beschäftigungswunders herangezogen und hinsichtlich ihrer jeweiligen Relevanz- mehr oder weniger kontrovers diskutiert.

[47] Aktuelle Werte sowie längere Zeitreihen zu Arbeitslosigkeit und Erwerbstätigkeit in Deutschland sind u. a. über das Online-Angebot des Statistischen Bundesamts verfügbar (https://www.destatis.de/). Die in diesem Abschnitt genannten Werte basieren auf den dort veröffentlichten Daten (Stand Juni 2012).

Ausgangspunkt der Analysen ist i. d. R. die Feststellung einer massiven *Hortung von Arbeitskräften* durch die deutschen Unternehmen. Einerseits ist es für den deutschen Arbeitsmarkt kein untypisches Reaktionsmuster, dass die Arbeitgeber nicht unmittelbar und in maximalem Umfang mit Personalfreisetzungen reagieren (*Hire & Fire*), sondern eine Rezessionsanpassung ebenfalls über Arbeitszeitvariationen und eine Unterauslastung der Beschäftigten anstreben. Andererseits überrascht jedoch die Intensität der Arbeitskräftehortung während der jüngsten Krise (vgl. Sachverständigenrat 2011, Ziffer 459). Angesichts der historischen Erfahrungswerte sowie der Schwere des Nachfragerückgangs hätte es zu einem Beschäftigungsabbau in weitaus stärkerem als dem beobachteten Umfang kommen müssen.[48] Insgesamt unterblieben jedoch weitestgehend bedeutende Rückführungen der Erwerbstätigenzahlen – mit Ausnahme bestimmter Branchen und Teilbereiche, wie der im Vergleich zu früheren Krisen weitaus bedeutenderen Zeitarbeitsbranche (siehe Kapitel 2.3.2.2) oder der multinational agierenden Unternehmen, die einen relevanten Teil ihrer Anpassungen zu Lasten der Auslandsbelegschaften vorgenommen haben (vgl. ausführlich Sachverständigenrat 2011, Ziffer 470ff. und 479ff.). Aus Sicht der deutschen Unternehmen ist das Ausbleiben stärkerer Beschäftigungskorrekturen im Wesentlichen als freiwillig – und nicht etwa als durch einen ausgeprägten Kündigungsschutz erzwungen – zu werten. Während der jüngsten Krise versuchten die Unternehmen aus eigenem Antrieb ihre Belegschaften soweit möglich zu halten (vgl. Möller 2010b, S. 333). Für dieses freiwillige Arbeitskräftehorten haben sich die Arbeitgeber in Kooperation mit den Gewerkschaften und dem öffentlichen Sektor verschiedener Anpassungsinstrumente bedient. Die Reaktion des deutschen Arbeitsmarktes in der Krise lässt sich somit zunächst als das Ergebnis einer Art *„konzertierter Aktion“* der Sozialpartner und des Staates begreifen (vgl. Walwei 2010, S. 127).

Eine zentrale Rolle bei dem Bestreben, die Nachfrageverluste ohne Massenentlassungen zu bewältigen, spielte die *Reduktion der individuellen Arbeitszeit*. Für dieses Ziel konnten die Unternehmen – wie bereits in frühren Rezessionsphasen – auf das beschäftigungspolitische Instrument der Kurzarbeit zurückgreifen. Von der Bundesagentur für Arbeit wurde während der jüngsten Krise in dem größten Umfang seit den frühen 1990er Jahr sowie auf unbürokratische Weise Kurzarbeitergeld zur Verfügung gestellt. In bestimmten Branchen speziell des sekundären Sektors, wie der Automobil- und Metallindustrie, trug die Kurzarbeit wesentlich

[48] Möller (2010b) überprüft anhand von Zeitreihen der zyklischen Komponenten des realen BIP und der Beschäftigung das Ausmaß des im Vergleich zu früheren Rezessionen ausgebliebenen Beschäftigungsabbaus bzw. der nicht erfolgten Zunahme der Arbeitslosigkeit. Für die Rezessionsphase ab 2008 ist anhand der ökonometrischen Schätzungen des Autors festzustellen, dass der Anstieg der registrierten Arbeitslosigkeit nur etwa ein Viertel des Umfangs annahm (0,3 vs. 1,2 Millionen), wie es im Falle unveränderter Reaktionsmechanismen auf dem Arbeitsmarkt zu erwarten gewesen wäre (vgl. Möller 2010b, S. 328ff., in Verbindung mit aktuellen Datenbeständen des Statistischen Bundesamtes).

zur Absorption des Nachfrageschocks bei. Für das gesamte Verarbeitende Gewerbe schätzt Möller (2010a, S. 12; 2010b, S. 335), dass etwa die Hälfte des Produktionsrückgangs 2008/ 2009 i. H. v. rund 20% durch Kurzarbeit kompensiert werden konnte.

Neben der traditionellen Kurzarbeit konnten jedoch noch weitere Instrumente zur Sicherung der Beschäftigung eingesetzt werden. Die betrieblichen Spielräume zur internen Modifikation des Arbeitseinsatzes über die Arbeitszeit hatten sich im Vergleich zu früheren Krisen deutlich erhöht (vgl. Herzog-Stein 2010, S. 550; Boysen-Hogrefe/Groll 2010, S. 48; Seifert 2012, S. 191ff.). Erkennbar ist dies u. a. anhand von Berechnungen des IAB zum relativen Gewicht der verschiedenen Einflussgrößen auf die im Jahr 2009 insgesamt rückläufige Jahresarbeitszeit. Demnach ging von der Kurzarbeit ein Arbeitszeit senkender Effekt i. H. v. 25% aus. Quantitativ bedeutsamer waren hingegen betriebliche bzw. tarifliche Vereinbarungen über eine vorübergehende Verkürzung der Wochenarbeitszeit (-45%; inklusive einer Zunahme der Teilzeitarbeit). Ein weiteres bedeutsames Steuerungsinstrument (-38%) ergab sich in Verbindung mit dem Abbau von Überstunden und des Ausgleichs von Arbeitszeitkonten (vgl. Sachverständigenrat 2011, Ziffer 460).[49] Insbesondere die Arbeitszeitkonten stellen für die jüngste Krise eine bedeutende Neuerung innerhalb der institutionellen Rahmenbedingung dar. Seit Ende der 1990er Jahre wurde die Nutzung von Arbeitszeitkonten von den Sozialpartnern auf breiter Basis vereinbart (vgl. Sturn/Treeck 2010, S. 596). Bis zu Beginn der Finanz- und Wirtschaftskrise hatten sich in den vorherigen Aufschwungjahren beträchtliche Arbeitszeitguthaben auf diesen Konten angesammelt. Damit stand ein nicht-unerheblicher Flexibilitäts- bzw. Arbeitszeitpuffer zur Disposition, der sich in der Rezession wieder zurückführen ließ (vgl. Möller 2010b, S. 331f.; Seifert 2012, S. 193).[50]

Alle Flexibilisierungsinstrumente zusammen genommen haben zu einer deutlichen Arbeitszeitreduktion geführt. Burda und Hunt (2011, S. 3) messen dem Rückgang der Arbeitszeit je Erwerbstätigen für 2008/2009 angesichts der Schwere der Krise und des BIP-Einbruchs dennoch keine historisch außergewöhnliche Dimension bei. Zu beachten ist in diesem Zusammenhang ebenfalls die Entwicklung der Arbeitsproduktivität. Eine *sinkende Stundenproduktivität* stellt neben der Verkürzung der durchschnittlichen Arbeitszeit einen weiteren Kanal zur Realisierung einer Arbeitskräftehortung dar. Im Vergleich der beiden Wirkungskanäle deuten empirische Untersuchungen darauf hin, dass der Beitrag zur Beschäftigungssicherung

[49] Die Differenz zu 100% resultiert aus dem Anteil der Komponenten die in 2009 einen positiven Einfluss auf die Jahresarbeitszeit hatten – wie etwa krisenbedingt bereits im Vorjahr in Anspruch genommene Urlaubstage.

[50] Überschüsse auf Arbeitszeitkonten können im Falle rückläufiger Auftragseingänge unmittelbar und ohne staatliche Genehmigung wieder ausgeglichen werden. Im Gegensatz zur Kurzarbeit wurden über die Nutzung der Arbeitszeitkonten und über den Überstundenabbau bereits 2008 bedeutende Arbeitszeitreduktionen verwirklicht (vgl. Klös/Schäfer 2010, S. 135).

jeweils relevant ist, dem Effekt der Produktivitätssenkung jedoch ein größeres quantitatives Gewicht zukommt.[51] Dies ist bemerkenswert, da in Deutschland die Arbeitsproduktivität je Erwerbstätigenstunde zuvor über Jahrzehnte hinweg im Trend anstieg, so dass ein derart markanter Rückgang dieser Variable ein Novum in der jüngeren Geschichte der deutschen Wirtschaft repräsentiert (vgl. Möller 2010b, S. 333; Erber/Hagemann 2012, S. 15ff.).

Da mit der Arbeitskräftehortung also ein temporärer Rückgang der Stundenproduktivität sowie ein deutlicher Anstieg der Lohnstückkosten verbunden war (vgl. Sachverständigenrat 2011, Ziffer 463), gilt es die Frage zu klären, welche Gründe die Unternehmen dennoch zu diesem Verhalten veranlassten. Hierfür ist zunächst ein genauer Blick auf die Branchenebene von Bedeutung. Im Gegensatz zu einigen Staaten mit verhältnismäßig großem Beschäftigungsabbau (z. B. USA, Spanien oder Irland) hat die Finanz- und Wirtschaftskrise Deutschland weniger über den Vermögenskanal, sondern vielmehr über den Außenhandelskanal getroffen. Negative Konsequenzen hatte dies insbesondere für die von hohen Exportquoten gekennzeichneten Wirtschaftszweige des Verarbeitenden Gewerbes, wie den Maschinenbau oder die Fahrzeugindustrie (vgl. Erber/Hagemann 2012, S. 31). Somit erfuhren in Deutschland die ansonsten ertragsstarken und wettbewerbsfähigen Unternehmen sowie die traditionell eher starken Regionen die größte Beeinträchtigung durch die Weltrezession.[52] Diese Unternehmen benötigen üblicherweise eine gut ausgebildete und häufig stark spezialisierte Belegschaft. Im Falle von Entlassungen entstehen hier nicht unerhebliche Kosten aufgrund des Verlustes an betriebsspezifischem Wissen und dem bei später verbessertem Auftragseingang wieder zu bewältigenden Rekrutierungs- und Einarbeitungsaufwand. Zudem mussten sich die von der Krise stärker betroffenen, exportorientierten Industriebranchen in Süddeutschland in der vorherigen Aufschwungphase z. T. bereits mit einem Fachkräftemangel auseinandersetzen. Erste Stellenbesetzungsprobleme vor der Krise – insbesondere in den gewerblich-technischen Berufen und im Ingenieurbereich – sowie der sich weiter abzeichnende demografi-

[51] Vgl. hierzu – neben anderen Studien wie bspw. Möller (2010a) oder Walwei (2010) – die entsprechenden Ausführungen des Sachverständigenrates zur Begutachtung der Gesamtwirtschaftlichen Entwicklung in seinem Jahresgutachten 2011/12. Die Reaktion des deutschen Arbeitsmarktes auf den Rückgang der gesamtwirtschaftlichen Produktion zwischen dem jeweils zweiten Quartal 2008 und 2009 werden vom Sachverständigenrat anhand einer Komponentenzerlegung untersucht. Demnach lässt sich der zyklischen Rückgang des Bruttoinlandsprodukts i. H. v. -6,5% in die Veränderungsraten der folgende Komponenten aufspalten: Anzahl der Erwerbstätigen (+0,3%), geleistete Arbeitsstunden je Erwerbstätigem (-3,2%) und Arbeitsproduktivität je Erwerbstätigenstunde (-3,5%) (vgl. Sachverständigenrat 2011, Kasten 6). Herzog-Stein und Seifert (2010, S. 557) weisen jedoch auf eine z. T. unsichere Datenlage hin, welche die Gefahr mit sich brächte, die tatsächliche Effektstärke der Arbeitszeitverkürzungen zu unterschätzen.

[52] Bspw. hatte Baden-Württemberg nach dem Saarland im Jahr 2009 mit -7,1% den zweitgrößten realen BIP–Rückgang zu verkraften, bevor es 2010 mit +5,5% im Ländervergleich bereits wieder das größte Wachstum verzeichnete (vgl. Erber/Hagemann 2012, S. 31f.).

sche Wandel hatten folglich wichtige Anreize gesetzt, auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten an qualifizierten Fachkräften nach Möglichkeit festzuhalten (vgl. Walwei 2010, S. 124; Möller 2010b, S. 330f.).

Im Gegensatz zu anderen Ländern, legte die globale Krise in Deutschland zudem keine grundsätzlichen strukturellen Probleme oder Schwächen offen, etwa in Form eines Zusammenbruchs des Immobilienmarktes. Die unter Druck geratenen Unternehmen empfanden die Rezession vielmehr als das Resultat eines rein exogenen Schocks – hauptsächlich in Gestalt einer mitunter übertriebenen, vorübergehenden Reaktion des Welthandels auf Probleme der US-Ökonomie (vgl. Boysen-Hogrefe/Groll 2010, S. 49; Burda/Hunt 2011, S. 10). Dadurch waren die Arbeitgeber gewillt, die Phase des Abschwungs ohne Massenentlassungen durchzustehen. Unterstützt wurde dieses Bestreben durch die erwähnte Zusammenarbeit zwischen den Sozialpartnern bzgl. der internen Flexibilisierung der Arbeitszeit sowie durch die staatliche Hilfe in Form des Kurzarbeitergelds oder der temporären Übernahme von Sozialversicherungsbeiträgen. Solche Maßnahmen senken für die Unternehmen die sog. Remanenzkosten – also die Kosten des Arbeitskräftehortens – in Relation zu den bei Beschäftigungsabbau drohenden Entlassungs- und späteren Such-/Einarbeitungskosten (vgl. Möller 2010a, S. 11).

Darüber hinaus wirkten während der Krise in verschiedenen Staaten umfangreiche Konjunkturprogramme den Nachfrageausfällen antizyklisch entgegen. In Deutschland konnten die von der Krise besonders betroffenen Exportbranchen von den staatlichen Fördermaßen überdurchschnittlich profitieren – etwa die Automobilbranche infolge der in mehreren Ländern eingeführten *„Verschrottungsprämien“* (vgl. Erber/Hagemann 2012, S. 36). Weiterhin kam es in vielen der für diese Wirtschaftszweige bedeutenden Absatzmärkte, wie den BRIC-Staaten[53] oder einigen osteuropäischen Handelspartnern, zu einer relativ raschen wirtschaftlichen Erholung nach der Weltrezession 2008/2009. Insbesondere die asiatischen Schwellenländer kehrten nach einer nur kurzen krisenbedingten Wachstumsverlangsamung wieder zu hohen Wachstumsraten zurück und übten eine stabilisierende Wirkung auf die Weltkonjunktur aus (vgl. Sachverständigenrat 2011, Ziffer 62ff.; Burda/Hunt 2011, S. 4). Im Gefolge des Wiederaufschwungs der Weltwirtschaft ab Herbst 2009 gewann auch die auf Exportstärke ausgerichtete deutsche Volkswirtschaft wieder an Dynamik und konnte danach sogar das größte Wirtschaftswachstum innerhalb der Eurozone verwirklichen (vgl. Erber/Hagemann 2012, S. 31). Die deutschen Unternehmen überstanden nicht nur die Phase der weltwirtschaftlichen Kon-

[53] Brasilien, Russland, Indien, China.

traktion ohne große Entlassungswellen, sondern setzten den vor der Krise begonnen Beschäftigungsaufbau bereits gegen Ende 2009 wieder fort.[54]

Die Reaktion des deutschen Arbeitsmarktes auf die Große Rezession 2008/2009 wird gemeinhin als gelungen oder gar vorbildlich betrachtet. Deutlich kontroverser wird dagegen darüber diskutiert, welchen Anteil letztlich auch die im Rahmen der *„Agenda 2010"* umgesetzten Arbeitsmarktreformen und die dadurch verstärkte Politik der Lohnzurückhaltung an den jüngsten Beschäftigungserfolgen haben.[55] Möller (2010a, S. 13) betont die Wichtigkeit der sehr guten Wirtschaftsbedingungen zu Beginn der Krise, die nicht unabhängig von den Arbeitsmarktreformen zwischen 2003 und 2005 zu sehen wären. Die Reformen erhöhen prinzipiell den Anreiz zur Aufnahme auch schlechter bezahlter Arbeit und üben über die Deregulierung bestimmter Arbeitsmarktsegmente eine Abwärtsdruck auf die Löhne aus. Während der Boomphase vor der Krise gelang es den deutschen Unternehmen unterstützt durch die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes und in Kombination mit einer Lohnpolitik, die schon länger hinter dem über die Produktivitätsentwicklung gesetzten Verteilungsspielraum zurückblieb, ihre preisliche Wettbewerbsfähigkeit zu verbessern und Gewinnpolster aufzubauen (vgl. Boysen-Hogrefe/Groll 2010, S. 49; Sturn/Treeck 2010, S. 596). Gemäß Burda und Hunt (2011) blieben die Unternehmenserwartungen dennoch zunächst verhalten und der Beschäftigungsaufbau ab Mitte der 2000er Jahre verlief zurückhaltender als es die gesamtwirtschaftlichen Rahmenbedingungen prinzipiell zugelassen hätte. Die gute finanzielle Ausgangsituation und die vor dem Rezessionsbeginn eigentlich zu klein geplanten Belegschaften nahmen von den Arbeitgebern ein Stück weit den Druck, auf den plötzlichen Nachfrageeinbruch mit unmittelbaren Entlassungswellen zu reagieren. Entsprechenden Berechnungen zufolge, lässt sich rund 60% des während der Großen Rezession am deutschen Arbeitsmarkt ausgebliebenen Rückgangs der Erwerbstätigkeit auf das zuvor verlangsamte Beschäftigungswachstum sowie die verstärkte Lohnmoderation zurückführen (vgl. Burda/Hunt 2011, S. 29).

[54] Während auf gesamtwirtschaftlicher Ebene für 2011 bereits wieder ein Beschäftigungsniveau in Rekordhöhe erreicht wurde, konnte das Verarbeitende Gewerbe seine überdurchschnittliche Beschäftigungsverluste während der Krise trotz wieder ansteigenden Erwerbstätigenzahlen bis dahin noch nicht wieder vollständig kompensieren (vgl. Sachverständigenrat 2011, Ziffer 450).

[55] Die Arbeitsmarktreformen der Jahre 2003 bis 2005 waren seit Beginn ihrer Umsetzung Gegenstand kontroverser Debatten in Bezug auf ihre beschäftigungspolitische Effektivität sowie die sozialen Folgen (siehe auch Kapitel 5) Infolge der Krise hat sich die Debatte fortgesetzt und teilweise weiter intensiviert. Für einen detaillierten Einblick in die Argumentation im Zusammenhang mit der Großen Rezession vgl. etwa das Jahresgutachten 2011/12 des Sachverständigenrates mit den darin enthaltenen Mehrheits- und Minderheitsvoten oder die kontroversen Diskussionsbeiträge von Kohns (2010) sowie Sturn und Treeck (2010) innerhalb derselben Ausgabe 63(11) der WSI-Mitteilungen.

Für Boysen-Hogrefe und Groll (2010) sind dies zudem die zentralen Bestimmungsgründe für den Beschäftigungsverlauf während der darauffolgenden Phase der wirtschaftlichen Erholung in Deutschland. Nachdem es während der Rezessionsphase 2008/2009 zu der beschriebenen Hortung und damit zu einer Unterauslastung des Faktors Arbeit kam, wurde anfangs verbreitet mit einer Beschäftigungsneutralität des anschließenden Konjunkturaufschwungs (*jobless growth*) gerechnet (vgl. z. B. Möller 2010b, S. 335f.; Klös/Schäfer 2010, S. 141). Den stattdessen seit Ende 2009 realisierten Nettobeschäftigungsausbau interpretieren Boysen-Hogrefe und Groll (2010) als Nachwirkung von Arbeitsmarktreformen und Lohnmoderation. Diese hätten vor Krisenbeginn das Gleichgewichtsniveau der Beschäftigung erhöht bzw. die strukturelle Arbeitslosenquote gesenkt. Weiterhin argumentieren die Autoren vor dem Hintergrund der verfügbaren Arbeitsmarktdaten, dass die Beschäftigung in Deutschland vor dem Beginn der Weltwirtschaftskrise ihr neues Gleichgewichtsniveau noch nicht erreicht hatte. Dementsprechend habe der mit einem Zuwachs der Erwerbstätigkeit einhergehende Anpassungsprozess nach dem Wegfall des Schocks erneut eingesetzt (vgl. Boysen-Hogrefe/ Groll 2010, S. 49).

Der Sachverständigenrat bewertet die Strukturreformen des Arbeitsmarktes sowie die Lohnzurückhaltung ebenfalls als wichtige Bestimmungsfaktoren der durch die Krise nicht nachhaltig unterbrochenen, robusten Beschäftigungsdynamik in Deutschland. In einem Mehrheitsvotum des entsprechenden Jahresberichts 2011/12 wird daher auch eine weitere Flexibilisierung des Arbeitsmarktes, etwa in Form einer erneuten Lockerung des Kündigungsschutzes, sowie die Fortsetzung einer *„beschäftigungsfreundlichen Tariflohnpolitik“* mit Abschlüssen unterhalb des Verteilungsspielraums angeregt (vgl. Sachverständigenrat 2011, Ziffer 458ff.). Das im selben Gutachten enthaltene Minderheitsvotum sieht jedoch explizit keine Notwendigkeit für eine weitergehende *externe Flexibilisierung* angesichts der in der Krise gezeigten, hohen *internen Flexibilität* der Wirtschaftsakteure.[56] Zugleich seien von dem krisenbedingten Anstieg der Lohnstückkosten nicht die von der Ratsmehrheit befürchteten, negativen Beschäf-

[56] Numerische Flexibilität im Sinne einer quantitativen Anpassungsfähigkeit des Arbeitseinsatzes durch die Betriebe lässt sich sowohl intern als auch extern definieren. Die *externe Flexibilität* basiert traditionell zunächst einmal auf den vorhandenen Möglichkeiten zur Veränderung der Beschäftigtenzahl über Entlassungen oder Einstellungen. Daneben kommt den Bereichen der befristeten Beschäftigung und der Leiharbeit eine derzeit zunehmende Bedeutung zu. Unter *interner Flexibilität* versteht man dagegen sämtliche Regelungen zur Kompensation von Nachfrageänderungen über den Arbeitseinsatz, die ohne Rückgriff auf den externen Arbeitsmarkt und ohne Veränderung der Mitarbeiterzahl erfolgt. Gemäß Seifert (2012) haben in Deutschland sämtliche Formen der Flexibilität in den Jahren vor der Großen Rezession über Deregulierungen und Arbeitsmarktreformen bzw. tarifvertragliche Regelungen schrittweise an Spielraum gewonnen. Trotz des v. a. durch die Hartz-Gesetze zuletzt erweiterten Handlungsspielraums für die numerisch-externe Flexibilität, machten die Unternehmen in der jüngsten Krise hiervon in geringerem Umfang Gebrauch als früher. Stattdessen nutzten die krisenbetroffenen Betriebe – wie oben beschrieben – intensiver das größere Potenzial sowie das verbreiterte Optionsspektrum der intern-numerischen Flexibilität (vgl. Seifert 2012, S. 190ff.)

tigungseffekte ausgegangen. Vielmehr wird in dem Minderheitenvotum auf die problematischen Aspekte einer fortwährenden Lohnmoderation hingewiesen – etwa in Gestalt einer im internationalen Vergleich ausgeprägten Schwäche des privaten Verbrauchs im Zusammenhang mit einer zunehmenden Aufspreizung des unteren Endes der Entlohnungsstruktur (vgl. Sachverständigenrat 2011, Ziffer 502ff.).

2.3.2 Die Beschäftigungsentwicklung der Un- und Angelernten unter dem Einfluss der Krise

Um ein vollständiges Bild über die Arbeitsmarktwirkungen der Krise zu erhalten, bedarf es neben der Analyse der allgemeinen Beschäftigungsentwicklung einer weiter differenzierteren Betrachtung. Hierfür sind Unterschiede zwischen verschiedenen Branchen, Beschäftigungsformen und Personengruppen genauer zu untersuchen und spezifische Verwerfungen, die sich eventuell hinter der günstigen Gesamtentwicklung verbergen, offenzulegen (vgl. Rosemann/ Kirchmann 2010, S. 567). Gemäß des Erkenntnisinteresses dieser Arbeit soll dabei insbesondere geprüft werden, welche besonderen Konsequenzen die Große Rezession für die Beschäftigungsentwicklung der formal Geringqualifizierten nach sich gezogen hat.

2.3.2.1 Gesamtwirtschaftliche Betrachtung

Die historische Entwicklung der qualifikationsspezifischen Arbeitslosenquoten in Deutschland zeigt, dass sich die Un- und Angelernten bisher in Zeiten der Rezession mit einer überdurchschnittlich ansteigenden Arbeitslosigkeit konfrontiert sahen (siehe Kapitel 2.1.1). Die ökonomische Literatur brachte verschiedene theoretische Erklärungsansätze für eine stärkere Krisenbetroffenheit der Geringqualifizierten hervor. Dabei sind im Wesentlichen zwei Argumentationslinien zu unterscheiden (vgl. Pollmann-Schult 2005, S. 467). Zum einen wird angenommen, dass die Unternehmen einen Nachfragerückgang verstärkt durch den Abbau von Arbeitstätigkeiten mit einfachen Qualifikationsanforderungen zu kompensieren versuchen, da in diesem Segment des Arbeitsmarktes niedrigere Entlassungs- und Wiedereinstellungskosten vorherrschen. Zum anderen wird unterstellt, dass in wirtschaftlich schlechten Zeiten die Geringqualifizierten auch auf den verbleibenden Einfacharbeitsplätzen in erhöhtem Umfang durch höher qualifizierte Arbeitskräfte verdrängt werden.

Derartige *Crowding-Out-Effekte* lassen sich traditionell mit einer Anpassung der Einstellungsstandards an ein verändertes Arbeitsangebot erklären (*Reder-Hypothese*; vgl. Reder 1955, S. 834). Demnach reagieren die Unternehmen auf ein rezessionsbedingt gestiegenes Angebot an Arbeitskräften mit einer Anhebung der Qualifikationsanforderungen im Bereich der Einfacharbeit, bei der definitionsgemäß eigentlich keine Berufsausbildung oder vergleich-

bare Qualifikationen erforderlich sind. Dies wird zurückgeführt auf die Prämisse einer dennoch höheren Produktivität der dann überqualifizierten Neuangestellten (siehe auch Kapitel 4.1). Alternativ ist eine Konkurrenzsituation zwischen gering und höher Qualifizierten jedoch auch ohne die Annahme veränderter Einstellungskriterien erklärbar, indem auf Seiten der ausgebildeten Arbeitssuchenden eine in Krisenzeiten reduzierte Anspruchshaltung gegenüber den Charakteristika der angestrebten Anstellung unterstellt wird (vgl. Pollmann-Schult 2005, S. 468f.). Unabhängig von der Frage des exakten Transmissionskanals finden sich für Deutschland empirische Studien, die eine krisenbedingte Verdrängung von Un- und Angelernten durch formal qualifizierte Arbeitskräfte belegen.[57]

Die *Crowding-Out*-Hypothese besitzt folglich eine gewisse empirische Relevanz bei der Begründung einer sich im wirtschaftlichen Abschwung relativ verschlechternden Arbeitsmarktsituation der Geringqualifizierten; dennoch dominieren in der Literatur die auf eine Hortung qualifizierter Arbeit und einen überproportionalen Abbau einfacher Arbeit zielenden Erklärungsansätze. Im Vordergrund stehen in diesem Zusammenhang insbesondere die *Segmentationstheorien* (siehe auch Kapitel 4.1). Als idealtypische Beschreibung des deutschen Arbeitsmarktes wird häufig auf ein Segmentationskonzept von Lutz und Sengenberger (1974) zurückgegriffen. Dieses unterscheidet anhand von qualifikatorischen Mustern, institutionellen Zugangsbeschränkungen und Kriterien der Arbeitskräftemobilität drei Typen von Teilarbeitsmärkten: den berufsfachlichen, den betriebsinternen und den unspezifischen Teilarbeitsmarkt. Aus betrieblicher Perspektive lässt sich dieser Ansatz – unter theoretischer Ausblendung des berufsfachlichen Segments – zu dem geläufigen, dichotomen Konzept verdichten, welches eine Kern- bzw. Stammbelegschaft und eine sog. Randbelegschaft voneinander abgrenzt. Zur Kernbelegschaft werden üblicherweise die formal besser ausgebildeten Arbeitskräfte gezählt, die meist fest in die betriebsinternen Arbeitsmärkte eingebunden sind und über relevantes betriebsspezifisches Wissen verfügen. Demgegenüber werden mit der Randbelegschaft i. d. R. einfache Arbeitstätigkeiten mit geringen Qualifikationsvoraussetzungen assoziiert. Bei Eintritt von konjunkturellen Verwerfungen haben die Unternehmen demnach einen eindeutigen Anreiz, die Arbeitskräfte der Kernbelegschaft zu halten – notfalls auch unter

[57] Pollmann-Schult (2005) untersucht anhand westdeutscher Datenbestände des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) der 1990er Jahre u. a. den Übergang von der Arbeitslosigkeit in die Beschäftigung. Die Resultate verschiedener Cox-Regressionen bestätigen, dass während einer wirtschaftlichen Abschwungphase die Wahrscheinlichkeit einen Einfacharbeitsplatz zu erhalten für die Ungelernten stärker zurückgeht als für Erwerbspersonen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung. Weiterhin zeigen Schätzungen von Büttner et al. (2010) auf der Basis von westdeutschen Registerdaten der Bundesagentur für Arbeit zwischen 1980 und 2004, dass sich das innerberufliche Qualifikationsniveau neuangestellter Arbeitskräfte eindeutig antizyklisch verhält und somit in Rezessionszeiten signifikant zunimmt. Detaillierte Analysen über das Ausmaß von Verdrängungsprozessen zwischen den unterschiedlichen Qualifikationsgruppen auf dem deutschen Arbeitsmarkt finden sich darüber hinaus in Kapitel 7.

Hinnahme temporärer Produktivitätsverluste. Mit Entlassungen der Beschäftigten der Randbelegschaft verbinden die Unternehmen dagegen keinen bedeutenden Verlust von betriebsspezifischem Humankapital, so dass hier in der Rezession ein umfangreicher Stellenabbau droht. Außerdem bestehen bzgl. des Angebots an geringer qualifizierten Arbeitskräften keine wesentlichen Knappheiten auf dem deutschen Arbeitsmarkt, so dass die Unternehmen nach der Krise ihre Randbelegschaft wieder leichter mit Neueinstellungen auffüllen können als es für ihre Stammbelegschaft der Fall wäre (vgl. Bellmann/Stegmaier 2011, S. 192f.).

Unterstützt durch weitreichende institutionelle Änderungen im Zuge der Hartz-Reformen (siehe Kapitel 5.2.1) konnten die deutschen Unternehmen in der jüngeren Vergangenheit in beträchtlichem Umfang eine flexible Randbelegschaft aus befristet Beschäftigten und Zeitarbeitern aufbauen. Nach Berechnungen von Giesecke und Wotschack (2009) waren vor der Großen Rezession rund 2,5 Millionen Erwerbstätige nur befristet beschäftigt und ungefähr 800.000 Personen arbeiteten in dem Bereich der Zeit- und Leiharbeit – wobei etwa 30% der Leiharbeiter wiederum mit nur befristeten Arbeitsverträgen ausgestattet waren. Unter Berücksichtigung der Überschneidungen zwischen den beiden Segmenten befanden sich am deutschen Arbeitsmarkt zu Beginn der Krise rund drei Millionen Beschäftigte in unsicheren Beschäftigungsverhältnissen wieder. Diese dienten letztlich als großer potenzieller Puffer für konjunkturelle Schwankungen und erleichterten dann beim Einbruch der gesamtwirtschaftlichen Nachfrage wiederum die Sicherung des Beschäftigungsstands der Kernbelegschaften. In der strukturellen Betrachtung der flexiblen bzw. unsicheren Beschäftigungsformen sind sowohl bedeutende Gemeinsamkeiten als auch Unterschiede festzustellen. Die Zeitarbeit etwa deckt stärker die Fertigungsberufe ab, mit einem Beschäftigungsschwerpunkt auf männliche Erwerbstätige. Befristete Beschäftigungsverhältnisse finden sich ebenso im Fertigungs- wie im Dienstleistungsbereich und betreffen typischerweise stärker Frauen. Zudem sind auch die hoch qualifizierten Akademiker in größerem Umfang in befristeten Arbeitsverhältnissen als in der Zeitarbeitsbranche vertreten. Beiden Teilbereichen gemein ist allerdings eine eindeutige Überrepräsentation von jungen sowie von formal gering qualifizierten Arbeitskräften (vgl. Giesecke/Wotschack 2009, S. 2f.). Diese Strukturen lassen folglich erwarten, dass in Deutschland die Jungen sowie die Geringqualifizierten besonders stark unter den Folgen der globalen Wirtschaftskrise zu leiden hatten.

Bzgl. der Erwerbspersonen unter 25 Jahren ist für das Rezessionsjahr 2009 in Deutschland tatsächlich eine eindeutig negative Beschäftigungsentwicklung beobachtbar. Die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse nahm bei den Jungen im Jahres-

vergleich 2008 und 2009 um 3,1% ab, während bei der Gesamtbeschäftigung nur ein Rückgang um 0,3% stattfand. Zudem nahm unter den Jungen die Zahl der registrierten Arbeitslosen überdurchschnittlich zu. Anderseits stieg die Jugendarbeitslosigkeit nach SGB-Statistik in geringerem Umfang an als noch in der Abschwungphase nach dem Platzen der sog. *„Dotcom-Blase"* im Jahr 2001. Zudem war sie bereits im zweiten Krisenjahr wieder rückläufig (vgl. Rosemann/Kirchmann 2010, S. 563ff.). Gemäß des EU *Labour Force Survey* (LFS) weist Deutschland – im Gegensatz zum EU-Durchschnitt – zwischen 2007 und 2010 eine insgesamt gesunkene Jugenderwerbslosigkeit (ILO-Konzept) aus.[58] Der Quotient aus den Erwerbslosenquoten der jungen und der restlichen Erwerbspersonen fiel dabei 2010 in keinem der in dem LFS beobachteten Länder so niedrig aus wie in Deutschland (vgl. Dietrich 2012, S. 11ff.).[59] Gemäß noch einmal aktualisierter Eurostat-Datenbestände führte diese Entwicklung bis März 2013 zu einer deutschen Erwerbslosenquote der unter 25-Jährigen i. H. v. nur 7,6%. Somit ergab sich für Deutschland gemeinsam mit Österreich die für die Jugend günstigste Beschäftigungssituation im europäischen Vergleich – v. a. in Relation gesehen mit landesspezifischen Referenzwerten von über 30% (Italien, Portugal, Slowakei, Zypern, Irland) oder gar über 50% (Griechenland, Spanien) sowie einem EU27-Durchschnitt i. H. v. 23,5%.[60]

Mit Blick auf die unterschiedlichen Qualifikationsgruppen zeigt Abbildung 2.13 eine differenzierte Entwicklung der registrierten Arbeitslosigkeit in Deutschland während der Großen Rezession. Während die Arbeitslosenquote der Akademiker im Vergleich der Jahre 2008 und 2009 unverändert blieb, stieg die der Erwerbspersonen mit abgeschlossener beruflicher Ausbildung um rund einen halben und die der Un- und Angelernten um fast zwei Prozentpunkte an (SGB-Arbeitsmarktstatistik). Die Verschlechterung der Arbeitsmarktsituation für die formal Geringqualifizierten vollzog sich dabei verschärft in den westdeutschen Bundesländern, mit einem Anstieg der gruppenspezifischen Arbeitslosenquote i. H. v. 2,2%. In Ostdeutschland nahm die Arbeitslosenquote der untersten Qualifikationsgruppe dagegen sogar um 0,5% ab. Dort stieg im Rezessionsjahr 2009 zudem die Zahl der Erwerbstätigen auf allen Qualifikationsstufen leicht an. In Westdeutschland konnten dagegen nur die Hochschulabsolventen Beschäftigungsgewinne erzielen, während sich für die niedrigeren Qualifikationsgruppen deutlich rückläufige Erwerbstätigenzahlen abzeichneten. Im gesamten Bundesge-

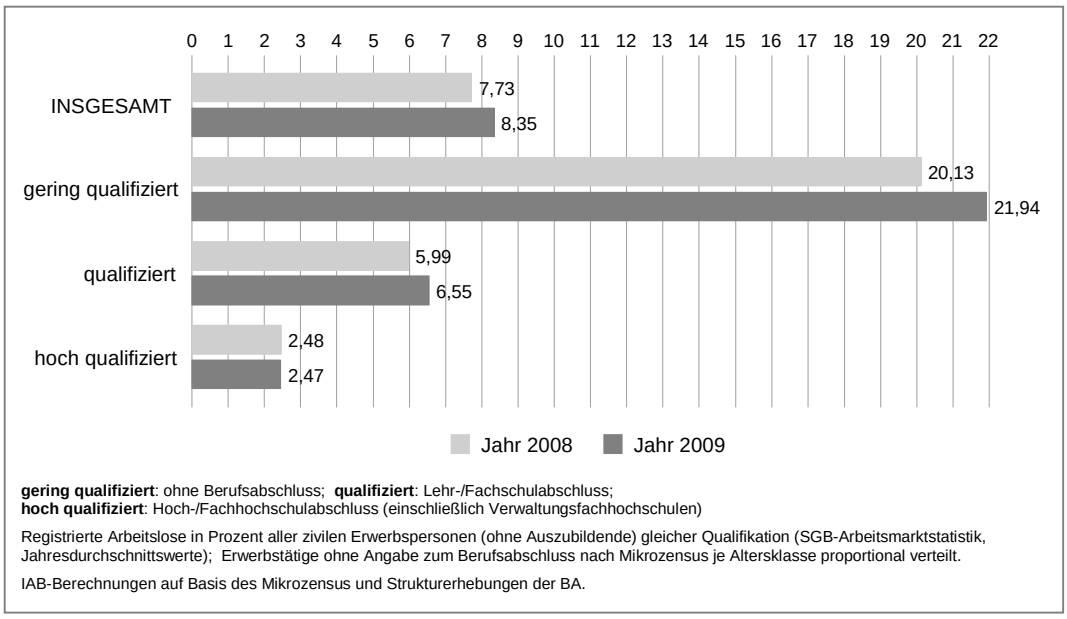
[58] Bei den anderen EU-Mitgliedsstaaten sowie den Erweiterungskandidaten ist dies gemäß LFS ansonsten nur noch für Mazedonien, Malta und Luxemburg der Fall (vgl. Dietrich 2012, S. 12).

[59] Der Befund einer in der Krise stabilen und im internationalen Vergleich niedrigen Jugendarbeitslosigkeit bestätigt sich ebenfalls bei Neumann (2012). Dort werden zudem die Ursachen für diese Entwicklung ausführlich diskutiert.

[60] ILO-Konzept, saisonbereinigte Werte (http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/euroindicators/peeis/, Stand: 29. Mai 2013).

biet sank im Jahresdurchschnitt 2009 die Erwerbstätigkeit der formal Geringqualifizierten um 2,5%. Für die Personen mit beruflichem Abschluss war der Beschäftigungsabbau eindeutig schwächer ausgeprägt (-0,8%), wohingegen die Zahl der hoch qualifizierten Erwerbstätigen sogar um 3,9% anstieg. Die durchschnittliche Beschäftigungsänderung über alle Qualifikationsgruppen betrug gemäß SGB-Arbeitsmarktstatistik -0,2%.[61]

Abbildung 2.13: Auswirkungen der Großen Rezession auf die qualifikationsspezifischen Arbeitslosenquoten in Deutschland



Quelle: IAB (individuell angefragte Daten); eigene Darstellung.

Eine Verschlechterung der relativen Beschäftigungssituation der Un- und Angelernten offenbart ebenfalls ein gesonderter Blick auf den sozialversicherungspflichtigen Teil der Beschäftigung nach SGB-Arbeitsmarktstatistik. Hier zeigt sich im Jahresvergleich 2008 und 2009 für die Geringqualifizierten ein Rückgang i. H. v. 3,7% bei einem Gesamtverlust an sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen von nur 0,3%.[62] Neben der SGB-Arbeitsmarktstatistik belegen weiterhin auf dem ILO-Konzept beruhende Statistiken die überdurchschnittliche Krisenbetroffenheit der gering qualifizierten Beschäftigten am deutschen Arbeitsmarkt.[63] So nahm entsprechend Auswertungen des LFS die Akademikerbeschäftigung in Deutschland zwischen dem jeweils 2. Quartal 2008 und 2009 um 5,9% zu,

[61] Die genannten Werte beruhen auf Datenmaterial zur qualifikationsspezifischen Entwicklung des deutschen Arbeitsmarktes nach SGB-Statistik, welches durch das IAB nach persönlicher Anfrage zur Verfügung gestellt wurde (siehe ebenfalls Kapitel 2.1).

[62] Der gesamte Beschäftigungsverlust i. H. v. 0,3% resultiert darüber hinaus aus während der Rezession entgegengesetzten Entwicklungstendenzen in den Bereichen der sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigung (-1,2%) bzw. Teilzeitbeschäftigung (+3,9%) (vgl. Rosemann/Kirchmann 2010, S. 563ff.).

[63] Für eine inhaltliche Abgrenzung der beiden Erfassungskonzepte siehe Tabelle A.1 sowie die vorherigen Ausführungen in Kapitel 2.2.

wohingegen Personen mit einfacher Berufsausbildung sowie die Ungelernten Beschäftigungsverluste von 1,2% bzw. 2,3% erleiden mussten (vgl. Bellmann/Stegmaier 2011, S. 200). Im internationalen Vergleich ist hierbei v. a. die positive Beschäftigungstendenz im Bereich der Akademiker bemerkenswert. Angaben der OECD zufolge erlebten Deutschland und Australien als die einzigen OECD-Staaten einen Nachfrageanstieg nach hoch qualifizierten Arbeitskräften zwischen 2008 und 2009 (vgl. OECD 2011a, S. 1).

Mit dem Einsetzen der konjunkturellen Erholung ab dem dritten Quartal 2009 verbesserte sich die Lage am deutschen Arbeitsmarkt grundsätzlich für alle Qualifikationsgruppen. Somit konnte auch bei den Ungelernten in Deutschland der Anstieg der gruppenspezifischen Arbeitslosenquote sowie die Absolutzahl an Arbeitslosen nach Überwindung der Rezessionsphase insgesamt recht schnell wieder abgebaut bzw. sogar überkompensiert werden. Spezielle Untersuchungen der BA belegen für die jüngeren Arbeitslosen zwischen 25 und 35 Jahren jedoch, dass nach der Rezession 2008/2009 die Abgangsrate aus der Arbeitslosigkeit bei den Personen mit anerkanntem berufsqualifizierendem Abschluss z. T. um das bis zu dreifache über derjenigen der Un- und Angelernten lag. Der Abstand ist dabei zwischen September 2009 und September 2011 tendenziell größer geworden (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2011a, S. 16). Nach IAB-Angaben verblieb die Gesamtbeschäftigung der formal Geringqualifizierten am deutschen Arbeitsmarkt noch im Jahr 2011 (5,19 Millionen) unterhalb des Vorkrisenniveaus (Jahresdurchschnitt 2008: 5,3 Millionen). Im Gegensatz dazu konnten die formal höherrangigen Qualifikationsgruppen im Zuge der wirtschaftlichen Erholung bereits 2011 wieder eine höhere Erwerbstätigenzahl vorweisen als noch vor Eintritt der Rezession. Das relative Arbeitslosigkeitsrisiko – angedeutet durch den Quotienten der gruppenspezifischen SGB-Arbeitslosenquoten der Ungelernten und der Akademiker – fand zwar im Rezessionsjahr 2009 den vorläufigen Höhepunkt, lag in 2011 jedoch noch klar oberhalb des Niveaus vor der Wirtschaftskrise (siehe auch Abbildung 2.2 in Kapitel 2.1.1).

Dieses Bild lässt sich ebenfalls anhand von Eurostat-Datenbeständen zur qualifikationsspezifischen Erwerbslosigkeit nach ILO-Arbeitsmarktstatistik stützen. Gemäß Eurostat stiegen während der weltweiten Rezession 2008/2009 in Deutschland die spezifischen Erwerbslosenquoten für alle Qualifikationsgruppen zunächst leicht an, bevor sich die Quoten in der anschließenden Erholungsphase allesamt wieder deutlich reduziert haben. Diese Entwicklung ist jedoch auf den einzelnen Qualifikationsstufen unterschiedlich akzentuiert verlaufen. Dadurch hat sich für die formal Geringqualifizierten in der Zeit von 2007 bis 2011 das relative Erwerbslosigkeitsrisiko – also das Verhältnis der gruppenspezifischen ILO-Erwerbslosenquoten – gegenüber den Personen mit mittlerem Qualifikationsniveau und noch stärker ge-

genüber den Personen mit hohem Qualifikationsniveau verschlechtert (siehe auch Abbildung 2.9 in Kapitel 2.2). Alles in allem gestaltete sich mit dem an die Rezession anschließenden konjunkturellen Aufschwung in Deutschland die Stellensuche also auch für Personen ohne Berufsabschluss leichter – jedoch ist davon auszugehen, dass der langfristige Trend zu schlechteren Arbeitschancen für die formal Geringqualifizierten weiterhin ungebrochen ist (vgl. IAB 2011).

Die verschiedenen empirischen Beobachtungen zum Einfluss der Krise auf die Beschäftigungssituation der unterschiedlichen Qualifikationsgruppen stehen insgesamt durchaus im Einklang mit den theoretischen Überlegungen im Rahmen des Segmentations- bzw. des Crowding-Out-Ansatzes. Die Arbeitsmarktrisiken der Un- und Angelernten in Deutschland haben infolge der Großen Rezession weiter zugenommen. Jedoch spiegeln sich für die Geringqualifizierten in den aggregierten Daten auch keine Veränderungen wider, die als besonders dramatisch zu bezeichnen wären – was angesichts der Intensität des weltweiten Wirtschaftseinbruchs doch überraschend wirkt. In diesem Zusammenhang gilt es wiederum zu beachten, dass die Krise innerhalb der deutschen Wirtschaft stark selektiv im produktionsorientierten Segment und dabei speziell bei den von der Weltkonjunktur abhängigen Exportbetrieben Spuren hinterlassen hat. Für eine weiter differenzierte Betrachtung der Krisenfolgen im unteren Qualifikationsbereich ist es folglich erforderlich, den Fokus der Untersuchung auf die von der Rezession besonders betroffenen Branchen und Unternehmen zu richten (vgl. Bellmann/Stegmaier 2011, S. 199). Zu diesem Zweck kann auf die Ergebnisse zweier unterschiedlicher Untersuchungsansätze zurückgegriffen werden. Zunächst ist auf die Studie von Bellmann und Stegmaier (2011) zu verweisen, die anhand der Umfragedaten des IAB-Betriebspanels gezielt die von der Krise betroffenen Betriebe identifizieren und hinsichtlich ihrer qualifikationsspezifischen Beschäftigungsentwicklung analysieren. Darüber hinaus liegen eigene empirische Analyseresultate vor, basierend auf einer Auswertung der von der amtlichen Statistik erhobenen Beschäftigtendaten der Metall- und Elektrobranchen sowie des Bereichs der Zeit- und Leiharbeit.

2.3.2.2 Betriebs- und branchenspezifische Betrachtung

Für einen spezifischen Einblick in die Situation der von der Krise unmittelbar beeinflussten deutschen Betriebe greifen Bellmann und Stegmaier (2011) auf aktuelle Datenbestände des IAB-Betriebspanels zurück. Das IAB-Betriebspanel erfasst als Untersuchungseinheit den Betrieb im eigentlichen Sinn – also als die örtliche Einheit, in der die Leistungserstellung stattfindet. Dieses Betriebskonzept ist häufig nicht deckungsgleich mit der Abgrenzung des

Unternehmens als wirtschaftlich-rechtliche Einheit. Die Grundgesamtheit für das Panel stellen zunächst einmal alle Betriebe in Deutschland mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten dar. Die sog. Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit erfasst diese Betriebe und dient als Grundlage für eine disproportional geschichtete Stichprobenziehung. Letztlich umfasst das IAB-Betriebspanel jährlich rund 16.000 Beobachtungen und ist damit die größte und umfangreichste Panelerhebung unter den deutschen Betrieben. Es wird in Westdeutschland seit 1993 und in Ostdeutschland seit 1996 durchgeführt (vgl. Bellmann/ Stegmaier 2011, S. 193f.).

In der IAB-Betriebspanel-Welle von 2010 wurden die Unternehmensleitungen unmittelbar um eine Ex-post-Einschätzung gebeten, ob und in welcher Form ihr Betrieb unter der Großen Rezession 2008/2009 zu leiden hatte. Bellmann und Stegmaier erstellen auf dieser Basis eine Dummy-Variable für die betriebsspezifische Krisenbetroffenheit – mit einer jeweils positiven Identifikation sofern über zwei Jahre hinweg *„überwiegend negative Auswirkungen"* festzustellen waren. In der Studie wird weiterhin zwischen zwei Qualifikationsstufen unterschieden, die sich an den erforderlichen Qualifikationsanforderungen der tatsächlich ausgeübten Tätigkeiten orientieren (*Tätigkeitskonzept*). Dabei stehen sich die Gruppe der Beschäftigten in einfacher Arbeit (keine Berufsausbildung erforderlich) und die Gruppe der Beschäftigten in qualifizierter Arbeit (abgeschlossene Lehre, entsprechende Berufserfahrung oder Hochschulabschluss erforderlich) gegenüber.[64] Mittels eines *Difference-in-Differences* (DID)-Schätzverfahrens ermitteln die Autoren die Unterschiede in den Beschäftigungsänderungen zwischen den von der Rezession 2008/2009 betroffenen und den nicht-betroffenen Betrieben.[65] Unter Einbeziehung verschiedener Kontrollvariablen führen Bellmann und Stegmaier separate Regressionen auf die Anzahl der Beschäftigten insgesamt sowie auf die Beschäftigten in einfacher bzw. qualifizierter Arbeit durch.

Während für die Betriebe, die sich nicht als von der Rezession in besonderem Maße betroffen sehen, auch tatsächlich keine signifikanten Beschäftigungsvariationen festzustellen sind, ergeben die Schätzungen für die Belegschaften der Krisenbetriebe einen durchschnittlichen Rückgang i. H. v. 4,6%. Innerhalb der Krisenbetriebe verlief der Beschäftigungsabbau

[64] Das IAB-Betriebspanel erlaubt eine Zuordnung des Qualifikationsniveaus nur für die Gesamtheit der Beschäftigten. Dadurch kann in der Analyse nicht weiter nach sozialversicherungspflichtiger und geringfügiger Beschäftigung sowie den Beschäftigten mit Beamtenstatus differenziert werden.

[65] Die Beschäftigungsänderungen innerhalb der von der Krise unbeeinflussten Betriebe simulieren quasi die Trendkomponente der gesamten Beschäftigungsvariation zwischen den Jahren 2008 und 2009, die es von dem eigentlichen Rezessionseffekt zu separieren gilt. Die nicht-betroffenen Betriebe stellen jedoch keine optimale Kontrollgruppe im Sinne des DID-Verfahrens dar, da diese Betriebe vor Krisenbeginn keine vergleichbare, sondern eine eindeutig schlechtere Beschäftigungsentwicklung aufwiesen als die in der Zielgruppe zusammengefassten und von der Großen Rezession beeinflussten Betriebe (vgl. zu dieser Problematik Bellmann/Stegmaier 2011, S. 195f.).

bei den Einfacharbeitsplätzen mit 9,9% dabei ungefähr dreimal so stark wie für den Bereich der qualifizierten Arbeit mit nur 3,3%. Die Stellen, für die keine Berufsausbildung notwendig ist, wurden in der Rezession 2008/2009 signifikant stärker reduziert als die qualifikationsintensiveren Tätigkeiten.[66] Die Ergebnisse der DID-Regressionen lassen für die von der Großen Rezession betroffenen Betriebe in Deutschland folglich qualifikationsspezifische Muster der Arbeitsnachfrage erkennen, welche die im Rahmen der segmentationstheoretischen Überlegungen hergeleiteten Erwartungen klar bestätigen. Lediglich der Umstand, dass die globale Krise in Deutschland nicht alle Branchen und dabei verstärkt die Betriebe mit einer eher qualifikationsintensiven Produktion getroffen hat, dürfte nach Einschätzung der Autoren zu den für die Geringqualifizierten gesamtwirtschaftlich noch eher überschaubaren Folgen am Arbeitsmarkt geführt haben (vgl. Bellmann/Stegmaier 2011, S. 196ff.).

Neben gezielten Unternehmensbefragungen, wie dem IAB-Betriebspanel, gestatten auch branchenspezifische Datenbestände der amtlichen Statistik einen differenzierten Blick auf die jüngste Beschäftigungsentwicklung auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Die Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit basiert auf der Verpflichtung der Arbeitgeber zur Meldung eines jeden sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an die Träger der sozialen Sicherungssysteme. Als das Resultat einer Vollerhebung bietet die Beschäftigtenstatistik somit sehr präzise Informationen zum Beschäftigtenstand in Deutschland.[67] Diese Informationen werden stichtagsbezogen zum Quartalsende erfasst und von der Statistikabteilung der BA i. d. R. mit einer zeitlichen Verzögerung von nur sechs Monaten auf Anfrage zur Verfügung gestellt. Für die eigenständige Analyse der Arbeitsmarkteffekte der Krise kann im Folgenden auf Beschäftigtenzahlen der Jahre 2007 bis 2011 zurückgegriffen werden, wobei jeweils der Bestand zum Stichtag des 30. Juni eines Jahres als Referenz dient.[68]

Die vorliegenden Beschäftigtenzahlen gliedern sich sowohl nach Branchen (entsprechend der Klassifikation der wirtschaftlichen Aktivitäten der Europäischen Gemeinschaft – NACE) als auch nach Berufsgruppen (entsprechend der Klassifikation der Berufe der BA – KldB). Durch die Branchengliederung wird eine gesonderte Untersuchung für von der Krise stark beeinflusste Wirtschaftsbereiche möglich. Überdurchschnittlich unter der Großen Rezes-

[66] Die Differenz in den Koeffizienten erweist sich bei Bellmann und Stegmaier (2011, S. 200) unter Anwendung eines Hausman-Tests als statistisch signifikant auf 5%-Niveau.

[67] Zu gewissen Ungenauigkeiten bei der Bestimmung repräsentativer Beschäftigtenzahlen kann es aufgrund der Erfassung von Kurzzeit- und Saisonbetrieben sowie in Folge des Ausschlusses von geringfügig Beschäftigten, tätigen Inhabern und mithelfenden, unbezahlten Familienangehörigen kommen.

[68] Dies erlaubt zum einen eine Ausblendung von saisonalen Effekten und zum anderen lässt sich anhand der gewählten Referenzzeitpunkte die Chronologie der Krise verhältnismäßig gut abbilden (vgl. die Ausführungen in Kapitel 2.3.1).

sion zu leiden hatten insbesondere auch die Branchen des Bereichs *„Metall- und Elektro“* (MuE), die sich daher für eine vertiefende Analyse anbieten (vgl. Klös/Schäfer 2010, S. 136).[69] Die MuE-Branchen gelten als innovations- und wachstumsstark sowie als besonders exportorientiert – was eine überdurchschnittliche Abhängigkeit vom Welthandel impliziert. Ihre Produktionsschwerpunkte lassen sich in den wirtschaftlich starken Regionen im Süden und Westen Deutschlands verorten (vgl. Rukwid/Christ 2012, S. 10ff.). Die Beschäftigtenstatistik der BA kann darüber hinaus auch nach einer Berufsgliederung betrachtet werden. Die Branchen- und Berufsklassifizierung lassen sich weiterhin miteinander kombinieren, so dass bei Bedarf ersichtlich wird, wie viele Beschäftigte einzelner Berufsgruppen und Berufsfelder in bestimmten Branchen tätig sind.

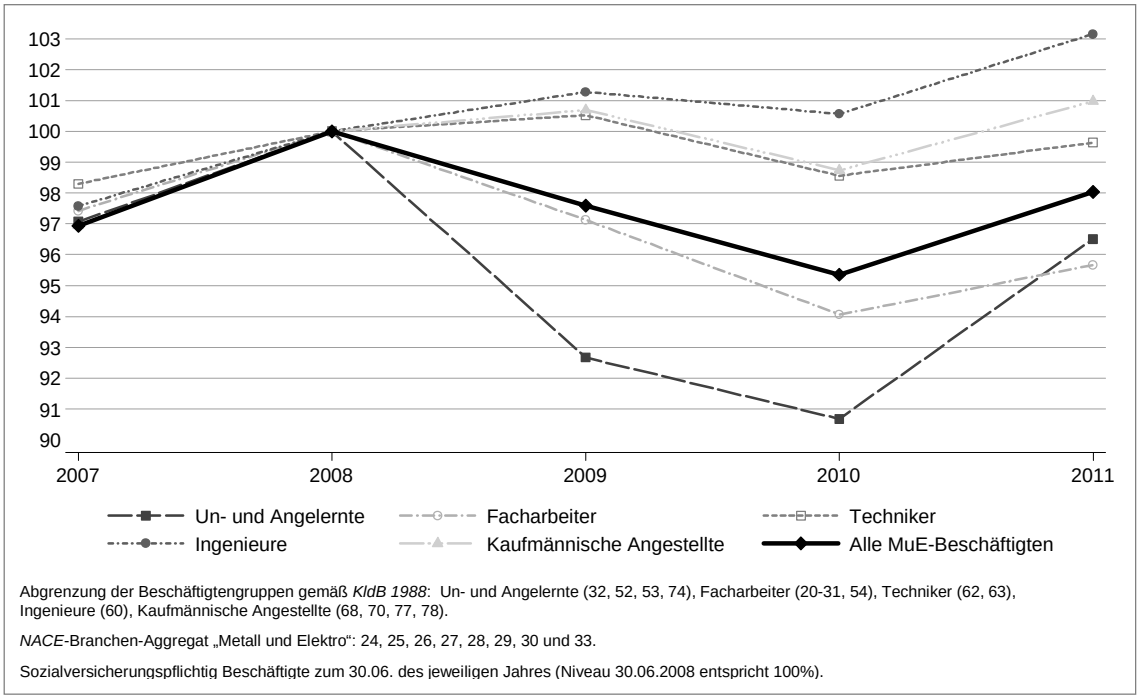
Seit der Umstellung der Beschäftigtenstatistik auf die neue KldB 2010 im Jahr 2012 werden mit der Berufserfassung zusätzliche Informationen zu den qualifikatorischen Anforderungen des zugehörigen Arbeitsplatzes erhoben.[70] Dadurch sind künftig direkte qualifikationsspezifische Betrachtungen der Beschäftigungsentwicklung auf dem deutschen Arbeitsmarkt möglich. Zum Zeitpunkt dieser Untersuchung waren aktuelle Werte nach der neuen Berufsklassifikation KldB 2010 allerdings noch nicht verfügbar – geschweige denn rückwirkende Zeitreihen, um die Entwicklung im Gefolge der Finanz- und Wirtschaftskrise zu analysieren. Für Aussagen zu den möglichen rezessionsbedingten Veränderungen der Qualifikationsstrukturen auf dem Arbeitsmarkt stehen somit lediglich Daten gegliedert nach der alten KldB 1988 zur Verfügung. Bei diesen müssen einzelne Berufe mehr oder weniger anhand von Ad-hoc-Annahmen komplett und unter Ausklammerung innerberuflicher Heterogenitäten bestimmten Qualifikations- bzw. Anspruchsniveaus zugeordnet werden. Während auf gesamtwirtschaftlicher Ebene ein solches Vorgehen aufgrund der Vielfältigkeit der Berufsbilder schwierig umzusetzen ist, ergeben sich für den MuE-Bereich innerhalb der branchentypischen Berufsgruppen deutlicher erkennbare Qualifikationsmuster. In Abstimmung mit Branchenexperten der IG Metall Baden-Württemberg wurden für diese Untersuchung demnach einzelne Berufe/Berufsgruppen zu den folgenden qualifikationsbezogenen Oberka-

[69] In Anwendung auf die von der Statistik der BA überlassenen Daten, lässt sich der Bereich *„Metall und Elektro“* als Zusammenschluss folgender NACE-Branchen konstruieren: 24 – Metallerzeugung und -bearbeitung; 25 – Herstellung von Metallerzeugnissen; 26 – Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten, elektronischen und optischen Erzeugnissen; 27 – Herstellung von elektrischen Ausrüstungen; 28 – Maschinenbau; 29 – Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen; 30 – Sonstiger Fahrzeugbau; 33 – Reparatur und Installation von Maschinen und Ausrüstungen.

[70] Die KldB 2010 gliedert sich auf den ersten vier Stellen – wie auch bei den älteren Berufsklassifikationen üblich – nach den Kriterien der Berufsfachlichkeit. Die fünfte Stelle gibt dann aber erstmals innerhalb der einzelnen Berufsangaben zusätzlich Auskunft über das konkrete Anforderungsniveau des jeweiligen Arbeitsplatzes. Dabei wird anhand einer vierstufigen Skala unterschieden zwischen: Helfer- und Anlerntätigkeiten (*„Helfer“*), fachlich ausgerichteten Tätigkeiten (*„Fachkraft“*), komplexen Spezialistentätigkeiten (*„Spezialist“*) sowie hoch-komplexen Tätigkeiten (*„Experte“*) (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2011b, S. 1f.).

tegorien verdichtet: *Un- und Angelernte* (KldB: 32, 52, 53, 74), *Facharbeiter* (KldB: 20-31, 54), *Techniker* (KldB: 62, 63), *kaufmännische Angestellte* (KldB: 68, 70, 77, 78) und *Ingenieure* (KldB: 60).[71] Diese Berufsgruppen-Aggregate umfassen über den Beobachtungszeitraum hinweg in der Summe stets mehr als 87% aller sozialversicherungspflichtigen MuE-Beschäftigten (siehe Abbildung 2.15).

Abbildung 2.14: Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung im Bereich „Metall und Elektro“ (Deutschland, 2007-2011, in %)



Abgrenzung der Beschäftigtengruppen gemäß *KldB 1988*: Un- und Angelernte (32, 52, 53, 74), Facharbeiter (20-31, 54), Techniker (62, 63), Ingenieure (60), Kaufmännische Angestellte (68, 70, 77, 78).

NACE-Branchen-Aggregat „Metall und Elektro“: 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30 und 33.

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte zum 30.06. des jeweiligen Jahres (Niveau 30.06.2008 entspricht 100%).

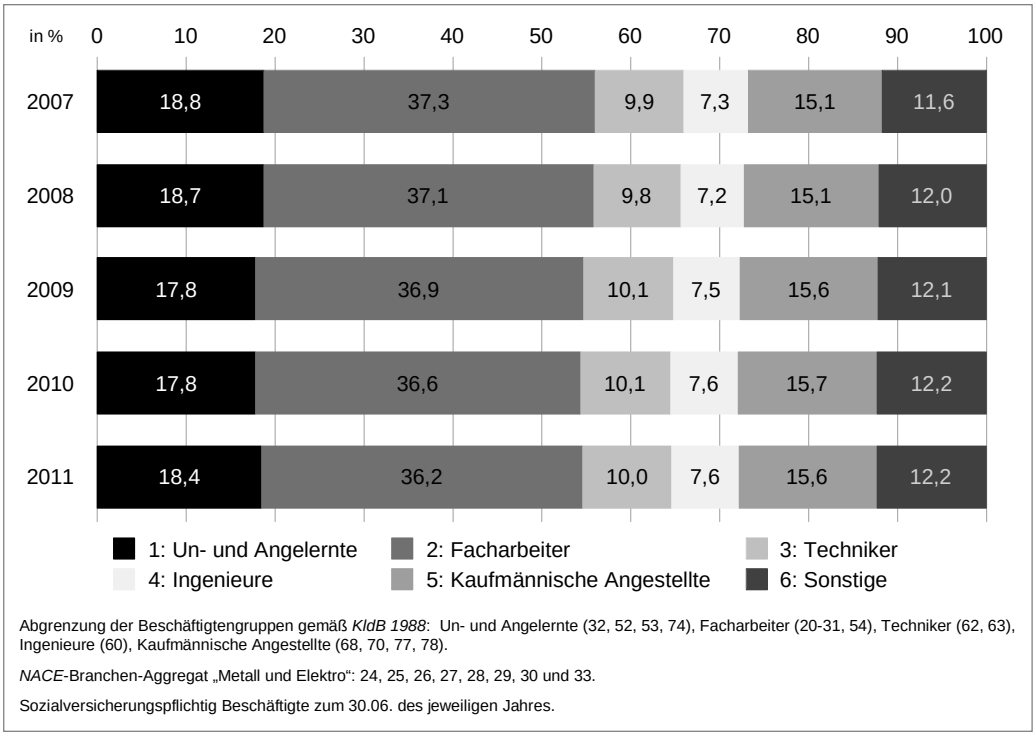
Quelle: Beschäftigtenstatistik der BA; eigene Berechnung und Darstellung.

Zur Erfassung der Beschäftigungseffekte der Krise wird in Abbildung 2.14 die Branchenbeschäftigung insgesamt sowie das Beschäftigungsvolumen der einzelnen Untergruppen auf das Niveau des 30. Juni 2008 normiert (entspricht jeweils 100%). Dieser Zeitpunkt liegt knapp vor der eigentlichen Eskalation der Finanz- und Wirtschaftskrise und folgt auf eine vorherige Phase des Aufschwungs auf dem deutschen Arbeitsmarkt (siehe Kapitel 2.3.1). Mitte 2008 fanden sich innerhalb der MuE-Branchen noch 3,94 Millionen Arbeitskräfte in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis wieder. Mit der Rezession von 2008/2009 kam es zunächst zu einem Beschäftigungsabbau von rund 95.000 Stellen und das Beschäftigungsniveau sank auf 97,6%. Trotz der ab Herbst 2009 für die deutsche Volkswirtschaft wieder einsetzenden konjunkturellen Belebung sank die Zahl der Arbeitsplätze im MuE-Bereich bis Mitte 2010 um weitere knapp 88.000, so dass die Beschäftigung nur mehr 95,4% des Vorkrisenniveaus erreichte. Erst danach zeigen sich wieder steigende Beschäftigungszah-

[71] Für einen genauen Einblick in das zugrunde gelegte Zuordnungsschema siehe Tabelle A.5 im Anhang.

len – wenngleich Mitte 2011 die Branchenbeschäftigung immer noch nicht ihren Ausgangswert von Mitte 2008 erreicht hatte (98,0%). Im Vergleich zur Gesamterwerbstätigkeit in Deutschland, welche im Jahresdurchschnitt 2011 sogar wieder einen historischen Höchststand verzeichnen konnte (siehe Kapitel 2.3.1), belegt dies die relativ starke Beeinträchtigung des deutschen MuE-Sektors durch die globale Krise.

Abbildung 2.15: Gruppenspezifische Beschäftigtenanteile im Bereich „Metall und Elektro“ (Deutschland, 2007-2011, in %)



Quelle: Beschäftigtenstatistik der BA; eigene Berechnung und Darstellung.

Bei differenziertem Blick auf die Beschäftigungsentwicklung der Berufsgruppen-Aggregate in Abbildung 2.14 fällt weiterhin auf, dass bei den eher qualifikationsintensiveren Beschäftigtengruppen (Ingenieure, kaufmännische Angestellte und Techniker) die Beschäftigungsentwicklung besser als im Branchendurchschnitt verlief. Insbesondere die MuE-Ingenieure verzeichneten über den ganzen Beobachtungszeitraum gesehen einen eindeutigen Beschäftigungsgewinn – wobei die Krise den insgesamt positiven Trend nur kurz und in geringem Umfang unterbrochen hat. Zugleich entwickelten sich bei den Un- und Angelernten und den einfachen Facharbeiter die Beschäftigungschancen im Zuge der Großen Rezession besonders ungünstig. Das Beschäftigungsniveau der un- und angelernten Arbeitskräfte sackte vorübergehend auf nur noch 90,7% ab und bleibt auch noch am aktuellen Rand des Beobachtungszeitraums klar hinter dem Referenzniveau von 2008 zurück. Bis zum Höhepunkt der Krise hatte sich dadurch der Anteil der Un- und Angelernten an der gesamten MuE-Branchen-

beschäftigung um gut einen Prozentpunkt verschlechtert – von 18,8% bzw. 18,7% in den Jahren 2007 bzw. 2008 auf nur noch 17,8% in 2009 und 2010 (siehe Abbildung 2.15). Ähnlich wie bei den betriebsspezifischen Analysen zeigt sich somit auch auf MuE-Branchenebene, dass die Geringqualifizierten als Teil einer flexiblen Randbelegschaften im Sinne der Segmentationstheorie bedeutende, krisenbedingte Beschäftigungsverluste hinnehmen mussten.

Die Randbelegschaften der MuE-Betriebe setzen sich neben den direkt angestellten Mitarbeitern auch aus Arbeitskräften zusammen, die vertraglich zwar an externe Verleihunternehmen gebunden sind, für eine gewisse Zeit jedoch für Arbeiten im Betrieb überlassen werden. Diese Zeit- und Leiharbeiter erfasst die Beschäftigtenstatistik der BA nicht in den entsprechenden MuE-Einsatzbranchen, sondern in der separat geführten NACE-Branche *„Arbeitnehmerüberlassung“*. Die Zeit- und Leiharbeitsbranche wächst in Deutschland schon seit längerer Zeit und expandierte zuletzt insbesondere aufgrund rechtlicher Änderungen im Zuge der Hartz-Reformen (siehe Kapitel 5.2.1). Während im Dezember 2000 die Zahl der Leiharbeitnehmer bundesweit noch 338.000 betrug, verzeichnete die Bundesagentur für Arbeit im Dezember 2011 bereits 872.000 Erwerbstätige in der Zeitarbeit. Der Bereich der Arbeitnehmerüberlassung hat sich in den 2000er Jahren mehr als verdoppelt und seit der deutschen Wiedervereinigung sogar versiebenfacht. Noch vor zehn Jahren lag der Anteil der Zeit- und Leiharbeiter an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bei gut einem Prozentpunkt. Aktuell beläuft sich der entsprechende Anteil dagegen auf rund 2,7%. Damit liegt die Verbreitung der Zeitarbeit in Deutschland mittlerweile über dem europäischen Durchschnittsniveau (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2012, S. 5f. und 12).

Der Bereich der Arbeitnehmerüberlassung soll u. a. bisher arbeitslosen Erwerbspersonen eine Brücke in den ersten Arbeitsmarkt bieten. Rund 90% der Leiharbeitnehmer gehen bei den Verleihunternehmen ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis ein und sind dabei überwiegend in Vollzeit beschäftigt. Anderseits fallen die Bruttoverdienste eindeutig niedriger aus als in der sonstigen Wirtschaft. Zudem weist mehr als die Hälfte der Leiharbeitsverhältnisse eine Beschäftigungsdauer von drei Monaten oder weniger aus (vgl. Sachverständigenrat 2011, Ziffer 480ff.; Bundesagentur für Arbeit 2012, S. 18f.). Für die entleihenden Betriebe erfüllen die Zeit- und Leiharbeiter eine Art Pufferfunktion, die sowohl für den konjunkturbedingten Beschäftigungsaufbau als auch den konjunkturbedingten Beschäftigungsabbau genutzt werden kann.

Vor der Großen Rezession 2008/2009 hatte die Arbeitnehmerüberlassung als „Konjunkturpuffer“ in Deutschland quantitativ maßgeblich an Bedeutung gewonnen. Der anschließende Rückgang im Bereich der Leiharbeit fiel dementsprechend auch wesentlich deutlicher aus als in den vorangegangen Krisen (vgl. Rosemann/Kirchmann 2010, S. 567). Wie in Abbildung 2.16 dargestellt, war die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in der Zeit- und Leiharbeitsbranche zwischen Mitte 2008 und Mitte 2009 um über 25% rückläufig – was einem absoluten Beschäftigungsabbau von 195.498 Arbeitsplätzen entsprach. Zugleich stieg das Beschäftigungsniveau in der Summe der sonstigen Wirtschaftszweige sogar leicht an (um 0,44% bzw. 117.879 Stellen). Ein bedeutender Teil der gesamtwirtschaftlichen Beschäftigungsprobleme infolge der jüngsten Krise ist somit auf den Bereich der Arbeitnehmerüberlassung zurückzuführen. Die Beschäftigungsverluste der Leiharbeiter wurden in den anschließenden Jahren jedoch wieder kompensiert und bis Mitte 2011 lag das Beschäftigungsniveau in der Arbeitnehmerüberlassung mit 111,8% bereits wieder deutlich über dem Ausgangsniveau vor der Krise.[72]

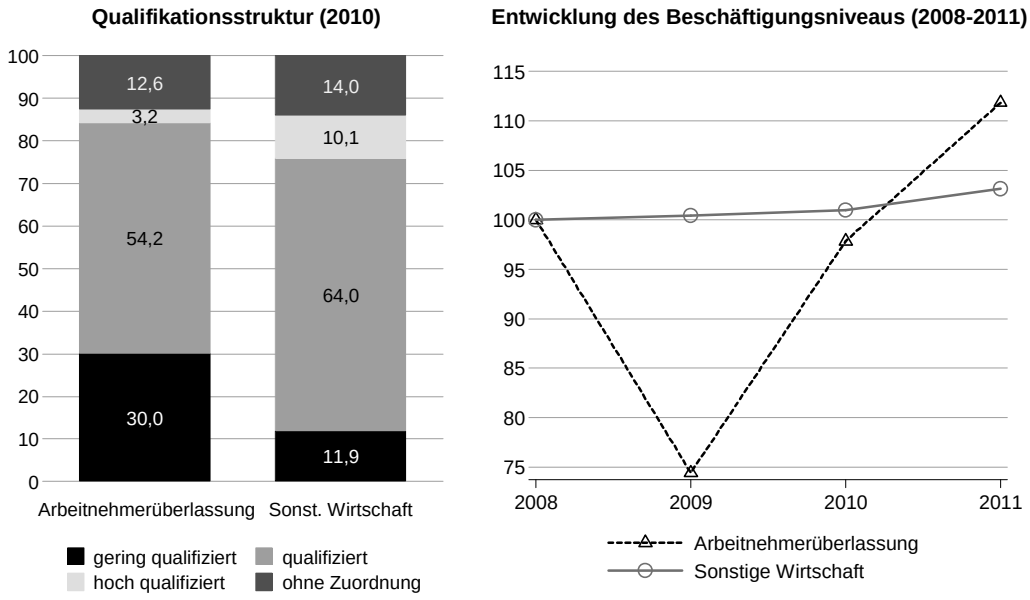
Als typische Einsatzbereiche für die Zeitarbeit gelten Tätigkeiten mit eher niedrigen Qualifikationsanforderungen und eher geringem betriebsspezifischem Humankapitaleinsatz. Im Rezessionsfall impliziert dies nur wenig Anreiz zur Hortung von Leiharbeitskräften (vgl. Klös/Schäfer 2010, S. 136). Tatsächlich belegt der Blick auf die Qualifikationsstruktur der Zeitarbeitsbranche in Abbildung 2.16 eine deutliche Überrepräsentation der formal Geringqualifizierten. Der Anteil der Un- und Angelernten im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung betrug Mitte 2010 30%, während in der sonstigen Wirtschaft nur 11,9% der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten keinen Berufsabschluss vorweisen konnten.[73] Im Branchenvergleich ist die Metall- und Elektroindustrie als einer der zentralen Einsatzschwerpunkte für Zeit- und Leiharbeit anzusehen. Trotz zuvor in der Tendenz rückläufiger Anteilswerte waren im Dezember 2011 mit 32% weiterhin die meisten Zeitarbeiter in Berufen tätig, die dem MuE-Bereich zuordenbar sind. 23% der Leiharbeitnehmer arbeiteten darüber hinaus im Bereich Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit, während die übrigen Fertigungsberufe und der Landwirtschaftsbereich 18% der Zeitarbeitskräfte auf sich zogen (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2012, S. 14f.).

[72] Als Referenzniveau bei Betrachtung der Beschäftigungsentwicklung dient – wie bereits zuvor – der jeweilige Beschäftigtenstand zum 30. Juni 2008 (entspricht 100%).

[73] Eine überproportionale Vertretung von Personen ohne Berufsabschluss innerhalb der Arbeitnehmerüberlassung bei gleichzeitiger Unterrepräsentation der Akademiker zeigt sich auch zu anderen Analysezeitpunkten. Die Qualifikationsstruktur der Zeitarbeit erscheint zumindest seit Ende der 1990er Jahre als weitgehend stabil (vgl. Sachverständigenrat 2011, Ziffer 485; Bundesagentur für Arbeit 2012, S. 17).

Die starke Rückführung der Zeitarbeit während der Großen Rezession ist nun gemeinsam mit dem Einsatzschwerpunkt im MuE-Segment und der für die Arbeitnehmerüberlassung typischen Qualifikationsstruktur zu bewerten. Dabei wird ersichtlich, dass die MuE-Betriebe die krisenbedingte Arbeitsanpassungen noch stärker über den Beschäftigungsstand der formal Geringqualifizierten vorangetrieben haben, als es zuvor anhand der Abbildungen 2.14 und 2.15 angedeutet werden konnte. Die rein branchenspezifischen Beschäftigtenzahlen unterzeichnen die krisenbedingten Beschäftigungsverluste der Un- und Angelernten in der Metall- und Elektroindustrie, da diese auch überproportional als Leiharbeiter in den MuE-Betrieben aktiv sind. Der Abbau der über die Zeitarbeit eingebundenen Randbelegschaft wird in der Beschäftigtenstatistik der BA jedoch – wie zuvor erläutert – nicht der MuE-Einsatzbranche zugeordnet, sondern der separat erfassten Arbeitnehmerüberlassung.

Abbildung 2.16: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Bereich der Zeit- und Leiharbeit (Deutschland)



gering qualifiziert: ohne Berufsausbildung; **qualifiziert**: mit beruflicher Ausbildung; **hoch qualifiziert**: Fach-/Hochschulabschluss

Arbeitnehmerüberlassung nach NACE-Klassifikation (NACE-Branche 78).

Qualifikationsstruktur gemäß Angaben des Sachverständigenrats (prozentuale Gruppenanteile).

Branchenspezifische Niveauänderungen gemäß eigener Berechnungen anhand der Beschäftigtenstatistik der BA (sozialversicherungspflichtig Beschäftigte zum 30.06. des jeweiligen Jahres; Niveau 30.06.2008 entspricht 100%).

Quelle: Sachverständigenrat (2011, Daten zum Schaubild 74) sowie eigene Berechnungen auf Basis der Beschäftigtenstatistik der BA; eigene Darstellung.

Stärker noch als die gesamtwirtschaftliche Betrachtung zeigen die Analysen auf Ebene der Branchen oder der einzelnen Betriebe, dass sich die Risiken und Kosten der Großen Rezession nicht gleichmäßig auf alle Erwerbspersonen verteilt haben. Die in den Jahren vor der Wirtschaftskrise erweiterten Handlungsspielräume der Betriebe bei der Anpassung ihres Arbeitseinsatzes hat die Spaltung des deutschen Arbeitsmarktes weiter intensiviert. Einem

großen Segment mit verhältnismäßig konjunkturunempfindlichen Arbeitsplätzen im betrieblichen Kernbereich steht ein wachsender Randbereich gegenüber, in welchem sich die Beschäftigten mit niedrigeren Löhnen, schlechterem Zugang zu Weiterbildungsmaßnahmen und erhöhten Beschäftigungsrisiken konfrontiert sehen (vgl. Seifert 2012, S. 198). Diese Randbelegschaften dienten den Unternehmen in der Krise als Puffer gegen Nachfrageausfälle und trugen somit dazu bei, die Arbeitsplätze der Stammbelegschaften zu sichern. Ein besonders hohes Arbeitslosigkeitsrisiko zeigte sich in der Krise für die befristet Beschäftigten in den produktionsorientierten Branchen sowie für die Leiharbeitnehmer. Viele dieser Arbeitskräfte sind beim Übergang in die Arbeitslosigkeit akut armutsgefährdet, da sie i. d. R. relativ niedrige Arbeitseinkünfte vorweisen sowie häufig eine nur kurze Beschäftigungsdauer, die keine Leistungsansprüche aus der Arbeitslosenversicherung begründet.

Sowohl bei den befristet Beschäftigten als auch im Bereich der Zeitarbeit sind die formal Geringqualifizierten deutlich überrepräsentiert. Zugleich haben die Un- und Angelernten eher selten Zugang zu Arbeitszeitkonten oder Teilhabe an Kurzarbeit. Über Kurzarbeit und betriebsinterne Variationen der Arbeitszeit versuchen die Betriebe bevorzugt die höher qualifizierten Arbeitskräfte und deren betriebsspezifisches Humankapital vor der Entlassung zu schützen (vgl. Giesecke/Wotschack 2009, S. 2ff.). Während die formal Geringqualifizierten als Teil der Randbelegschaften in der jüngsten Krise also verstärkt Arbeitslosigkeit und Armutsrisiken ausgesetzt waren, gelang es den besser Ausgebildeten häufiger, ihren Arbeitsplatz innerhalb der Stammbelegschaft zu sichern und dadurch die sozialen und ökonomischen Kosten relativ gering zu halten.[74] Die zuvor präsentierten empirischen Befunde belegen eindeutig die überproportionalen Beschäftigungsverluste der gering qualifizierten Arbeitskräfte. Tatsächlich gehen die formal Geringqualifizierten klar als Verlierer aus der Großen Rezession hervor. Die bereits durch den langfristigen qualifikatorischen Strukturwandel angespannte Arbeitsmarktsituation der Un- und Angelernten (siehe Kapitel 2.1 und 2.2) hat sich infolge der globalen Finanz- und Wirtschaftskrise noch einmal verschärft.

Dies ist umso bemerkenswerter, da sich die Arbeitsmarktlage anderer Problemgruppen nicht in vergleichbarer Weise verschlechtert hat: Die deutsche Langzeitarbeitslosenquote zeigt in jüngerer Vergangenheit einen – auf nach wie vor hohem Niveau – rückläufigen Trend, der sich sogar im Rezessionsjahr 2009 fortsetzte (vgl. Sachverständigenrat 2011, Ziffer 454). Die

[74] Zwar mindern Arbeitszeitanpassungen das Einkommen – sofern sie nicht über die Reduktion von Arbeitszeitkonten erfolgen –, demgegenüber stehen aber gewichtige individuelle Vorteile des Beschäftigungserhalts: Beibehaltung eigenständiger Einkunftsquellen, fortgesetzte Einsatzmöglichkeit des betriebsspezifischen Wissens, Sicherung von Senioritätsansprüchen, ununterbrochene Karrierepfade, Vermeidung eventueller Mobilitätskosten bei der Suche nach einer neuen Beschäftigung usw. (vgl. Seifert 2012, 196).

Jugendarbeitslosigkeit ist in der jüngsten Rezession zwar angestiegen, aber nicht im selben Ausmaß wie etwa noch in der vorherigen Krise zu Beginn der 2000er Jahre (s. o.). Durch die erwähnte Konzentration der Rezessionswirkungen auf die exportorientierten und investitionsintensiven Branchen des Verarbeitenden Gewerbes wurden die eigentlich beschäftigungsstarken westdeutschen Produktionsstandorte überdurchschnittlich getroffen. Regionale Ungleichheiten innerhalb des deutschen Arbeitsmarktes haben sich tendenziell abgeschwächt. Die Überrepräsentation männlicher Arbeitskräfte in den von der Krise besonders betroffenen Industriebranchen sowie im Bereich der Zeit- und Leiharbeit führte zudem zu einer Reduktion geschlechtspezifischer Benachteiligungen (vgl. Rosemann/Kirchmann 2010, S. 567). Nur die Benachteilungen für die Beschäftigten ohne Berufsausbildung haben sich mit der Großen Rezession noch einmal deutlich intensiviert.

2.4 Prognosen des zukünftigen Qualifikationsbedarfs

Die historischen und aktuellen Arbeitsmarktanalysen sollen nun durch eine Diskussion der künftigen Beschäftigungsperspektiven der un- und angelernten Arbeitskräfte in Deutschland ergänzt werden. Hierbei stellt sich die Frage, ob und inwiefern die Arbeitsmarktintegration der formal Geringqualifizierten durch den generellen Paradigmenwechsel, der sich in der Zukunft für den deutschen Arbeitsmarkt abzeichnet, beeinflusst werden könnte. Seit der ersten Ölkrise in den frühen 1970er Jahren sahen sich die deutschen Arbeitskräfte einer beträchtlichen Sockelarbeitslosigkeit gegenüber, die mit jeder Rezession weiter anstieg und selbst in konjunkturellen Aufschwungphasen auf hohem Niveau fortbestand (*Hysteresis*). Zwar ist der Umfang der Beschäftigung in Deutschland in den vergangen Jahrzehnten zeitweise deutlich angestiegen, jedoch wurde dies insgesamt durch einen noch größeren Zuwachs des Erwerbspersonenpotenzials (Erwerbstätige, Arbeitslose und Stille Reserve) bei nahezu unveränderter Bevölkerungszahl überkompensiert. Die Unternehmen deckten ihren Bedarf an Arbeitskräften somit stets aus einem deutlich überschüssigen Arbeitsangebot. In den letzten Jahren setzte nun jedoch ein Bevölkerungsrückgang ein, der sich mittel- bis langfristig weiter verstärken wird, und gleichzeitig mit einem sinkenden Anteil jüngerer Arbeitskräfte einhergeht (vgl. Helmrich/Zika 2010, S. 14f.). Mittel- und langfristige Projektionen von Bedarf und Angebot an Arbeitskräften sollen in diesem Zusammenhang frühzeitig Auskunft über drohende Arbeitsmarktungleichgewichte geben. Ziel ist es, möglichst präzise aufzuzeigen, in welchen Teilbereichen angesichts der sich verändernden demografischen Voraussetzungen in der Zukunft mit Arbeitskräfteengpässen zu rechnen ist.

2.4.1 Das Projekt QuBe – Qualifikation und Beruf in der Zukunft

Für eine wissenschaftlich fundierte Vorausschau auf die künftigen Entwicklungen auf dem deutschen Arbeitsmarkt wurde durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) das Projekt *„Qualifikation und Beruf in der Zukunft"* (QuBe) initiiert. Dabei wurden das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), das Fraunhofer-Institut für Angewandte Informationstechnik (FIT) und die Gesellschaft für wirtschaftliche Strukturforschung (GWS) mit koordinierten Angebots- und Bedarfsprojektionen beauftragt. Die Projektionen und Modellrechnungen erfolgen auf der Grundlage gemeinsam definierter Berufsfelder und Qualifikationsstufen sowie einer einheitlichen Datengenerierung unter Rückgriff auf amtliche Datenbestände des Mikrozensus. Auf der Nachfrageseite wird über das IAB-INFORGE-Modell – einem makroökonometrischen Input-Output-Modell mit Bottom-Up-Modellierung auf Wirtschaftszweigebene – eine Projektion des realisierten Arbeitskräftebedarfs erstellt und nach vier Qualifikationsstufen und zwölf Berufshauptfeldern aufgeschlüsselt. Auf der Angebotsseite werden mit dem Ziel der Modellpluralität in deckungsgleicher Differenzierung die Projektionen des Arbeitskräfteangebots mit zwei unabhängigen Modellen berechnet – wobei es sich bei dem BIBB-FIT-Modell um ein Übergangsmodell und dem BIBB-DEMOS-Modell um ein Kohortenmodell handelt. Die Gegenüberstellung und Saldierung von Bedarfs- und Angebotsseite wird schließlich unter Berücksichtigung der eventuellen Flexibilität zwischen erlerntem und ausgeübtem Beruf anhand vorgegebener Flexibilitätsmatrizen durchgeführt.[75]

Die ersten Modellrechnungen lagen im Frühjahr 2010 vor, wobei das Jahr 2005 bzw. 2006 als Basisjahr diente und der Projektionszeitraum bis 2025 reichte. Diese Ergebnisse wurden inzwischen mit dem neuen Basisjahr 2010 und einem Projektionshorizont bis 2030 aktualisiert. Dadurch lässt sich auf der Nachfrageseite die jüngste globale Finanz- und Wirtschaftskrise erstmals mit abbilden. Bei den Angebotsprojektionen finden in der Neuauflage der Modellrechnungen außerdem ein verändertes Erwerbsverhalten von Älteren und Frauen

[75] Einen kurzen Überblick über den Kontext des QuBe-Projekts und die darin zugrunde gelegten Modellberechnungen geben u. a. Helmrich et al. (2012, S. 13); Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2010, S. 166). Ausführliche Informationen zu den methodischen und datentechnischen Aspekten finden sich darüber hinaus in den einzelnen Beiträgen eines 2010 durch das BIBB herausgegebenen Sammelbandes: Bott et al. (2010) – Datenarbeiten zur Schaffung einer gemeinsamen Datengrundlage sowie grundlegende Systematisierungen und Abgrenzungen; Hummel et al. (2010) – Bedarfsprojektionen auf Basis des IAB-INFORGE-Modells; Kalinowski und Quinke (2010) – Angebotsprojektionen anhand des BIBB-FIT-Modells; Drosdowski et al. (2010) – Angebotsprojektionen anhand des BIBB-DEMOS-Modells; Maier et al. (2010) – Vorstellung der vom BIBB entwickelten beruflichen Flexibilitätsmatrizen zur sinnvollen Gegenüberstellung von Angebot (erlernter Beruf) und Bedarf (ausgeübter Beruf) auf Berufsfeldebene.

sowie die in den letzten Jahren gestiegene Anzahl von Jugendlichen mit Hochschulzugangsberechtigung Berücksichtigung (vgl. Helmrich et al. 2012, S. 2f.).

In der Betrachtung der gesamtwirtschaftlichen Arbeitsmarktentwicklung bestätigen die aktualisierten Modellrechnungen grundsätzlich die Projektionsergebnisse der ersten Welle aus dem Jahr 2010. Es zeigt sich jeweils, dass infolge der demografischen Entwicklung das gesamte Arbeitskräfteangebot künftig stärker abnehmen wird als der Arbeitskräftebedarf. Gemäß den neuen Angebotsprojektionen auf Basis des BIBB-FIT-Modells wird in Deutschland das gesamtwirtschaftliche Arbeitsangebot den notwendigen Arbeitsbedarf der Unternehmen im Jahr 2030 quantitativ genau decken.[76] Da im BIBB-DEMOS-Modell höhere Erwerbsquoten unterstellt sind, stellt sich hier der Ausgleich zwischen Angebot und Bedarf um einige Jahre später ein. Die projizierte gesamtwirtschaftliche Übereinstimmung von Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage darf dabei nicht als Idealzustand verstanden werden. Aufgrund vorhandener Friktionen am Arbeitsmarkt wären in einer derartigen Situation im regionalen oder branchen- bzw. berufsspezifischen Kontext real vielfach bereits deutliche Arbeitskräfteengpässe zu beklagen. Ungeachtet dessen sollte ein in den nächsten Jahren und Jahrzehnten rückläufiger gesamtwirtschaftlicher Angebotsüberhang dazu beitragen, das Niveau der Unterbeschäftigung in Deutschland nachhaltig zu reduzieren. Dies kann allerdings nur in dem Maße gelingen, wie der künftige Bedarf an Arbeitskräften sich nicht nur rein quantitativ, sondern auch in qualifikatorischer Hinsicht abdecken lässt (vgl. Helmrich/Zika 2010, S. 15ff.; Helmrich et al. 2012, S. 3).

Für Informationen über die zukünftige Passung der bedarfs- und angebotsseitigen Qualifikationsstruktur werden innerhalb des QuBe-Projekts verschiedene Qualifikationsstufen erfasst und separat projiziert. Die häufig geäußerte These eines Trends hin zur Höherqualifizierung der Erwerbstätigen wird durch die vorliegenden IAB-Modellrechnungen des Arbeitskräftebedarfs bis zum Jahr 2025 bestätigt. Demnach nimmt die Bedeutung der anspruchsvolleren Tätigkeiten weiter zu und führt zu einem steigenden Bedarf an gut ausgebildetem Personal. So wird ein Anstieg des Akademikeranteils an den Erwerbstätigen vorausgesagt, verbunden mit einer absoluten Zunahme von rund 300.000 Arbeitsplätzen für (Fach-)Hochschulabsolventen bis 2025.[77] Die Nachfrage nach Arbeitskräften mit abgeschlossener berufli-

[76] In den älteren Projektionen von 2010 wurde dieser Schnittpunkt noch auf das Jahr 2025 festgelegt.

[77] Die Zunahme des Beschäftigtenanteils der Hochqualifizierten wird häufig durch den fortgesetzten Trend zur Dienstleistungsökonomik begründet (vgl. z. B. Bosch 2011, S. 28). Auf Berufsfeldebene ergeben die IAB-Bedarfsprojektionen in diesem Sinne eine nachweisbare Strukturverschiebung von den produktionsbezogenen Berufen zu den sekundären Dienstleistungsberufen, in denen der größte Anteil der Hochschulabsolventen tätig ist. Insgesamt lässt sich der Beschäftigungsgewinn der Akademiker neben sektoralen Entwicklungen (*Wirtschaftszweigeffekt*) jedoch auch auf einen Trend hin zu anspruchsvolleren Berufen innerhalb der Wirtschafts-

cher Ausbildung soll nahezu konstant bleiben. Auch in den kommenden gut zehn Jahren repräsentieren somit die duale Berufsausbildung bzw. die entsprechenden vollzeitschulischen Ausbildungsalternativen die dominierenden Qualifizierungsformen für den deutschen Arbeitsmarkt – mit einem deutlich über der Hälfte liegenden Anteil am gesamten Arbeitskräftebedarf. Im Gegensatz dazu wird für die Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung ein fortgesetzter Abbau von 500.000 Stellen bis 2025 einhergehend mit einem weiter sinkenden Anteil an der Gesamtbeschäftigung vorausberechnet. Diese künftigen Beschäftigungsverluste werden durch das IAB vorwiegend auf eine Entwicklung hin zu anspruchsvolleren Tätigkeiten innerhalb der gegebenen Berufsfelder zurückgeführt. Die fortschreitende Tertiarisierung der Ökonomie scheint demnach für eine weitere Intensivierung der Beschäftigungsprobleme der Un- und Angelernten nicht unmittelbar ursächlich zu sein. Vielmehr vermutet das IAB im Dienstleistungssektor, entgegen des gesamtwirtschaftlichen Trends, zukünftig sogar neue Beschäftigungsoptionen für die formal Geringqualifizierten – etwa in dem wachsenden Bereich der Gastronomie- und Reinigungsberufe (vgl. Hummel et al. 2010, S. 94f. und 98ff.).

Die aktualisierten Ergebnisse der BIBB-IAB-Qualifikationsprojektionen bis zum Jahr 2030 ergeben bei Personen ohne Berufsausbildung neben einer rückläufigen Nachfrage ebenfalls ein kleiner werdendes Angebot an Arbeitskräften. Der Bestand an ungelernten Arbeitskräften wird dabei jedoch etwas langsamer zurückgehen als der Bedarf, so dass sich bei dieser Qualifikationsgruppe der aktuell bestehende Angebotsüberhang bis 2030 weiter vergrößern wird. Der bereits heute problematische Zugang zum Arbeitsmarkt wird sich für die formal Geringqualifizierten demnach in Zukunft weiter verschlechtern und zu einem nochmals gesteigerten Arbeitslosigkeitsrisiko führen. Während auf der untersten Qualifikationsebene mittel- bis langfristig somit kein Mangel an Arbeitskräften erkennbar ist, zeigen die Modellberechnungen für die mittlere Qualifikationsstufe – also die Ausbildungsabsolventen – bedeutende Knappheiten in der Zukunft auf. Durch die demografische Entwicklung und die zunehmende Tendenz zur akademischen Ausbildung schrumpft in den Projektionen das Angebot an Personen mit abgeschlossener beruflicher Ausbildung, ohne dass sich der Bedarf in relevantem Umfang ändert. Je nach Modellannahmen wird für die frühen (BIBB-FIT) oder die späten (BIBB-DEMOS) 2020er Jahre vorausgesagt, dass in Deutschland die Zahl der verfügbaren Arbeitskräfte mit mittlerem Ausbildungsniveau den entsprechenden Bedarf nicht länger decken wird. Im tertiären Bildungsbereich wird sowohl der Bedarf als auch das Angebot an Arbeitskräften zunehmen, wobei sich der Bedarfsanstieg zu etwa gleichen Teilen durch den

zweige (*Berufsfeldeffekt*) sowie ein steigendes Anforderungsniveau innerhalb gegebener Berufsfelder (*Qualifikationseffekt*) zurückführen (vgl. Hummel et al. 2010, S. 93f. und 98; Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010, S. 163).

wirtschaftlichen Strukturwandel sowie den speziell ab 2020 deutlich zunehmenden Ersatzbedarf bedingt. Ob sich dabei ein Fachkräftemangel unter den Hochschulabsolventen einstellen wird, hängt entscheidend von den Prämissen der unterstellten Angebotsprojektion ab. In den ersten Modellrechnungen des QuBe-Projektes zeigen sich noch abweichende Vorhersagen: Auf Basis des BIBB-DEMOS-Modells wird gefolgert, dass der Arbeitsmarkt im Sinne einer Knappheit an akademischen Fachkräften auf absehbare Zeit sehr angespannt bleiben wird; dagegen weisen die BIBB-FIT-Angebotsprojektionen auf ein sich ausbreitendes Überangebot hin. Unter stärkerer Berücksichtigung der Tendenz hin zur Hochschulbildung kommt die zweite Welle der BIBB-IAB-Qualifikationsprojektionen inzwischen zu dem einheitlichen Ergebnis eines akademischen Arbeitskräfteangebots, das langfristig stärker wachsen wird als der entsprechende Bedarf am deutschen Arbeitsmarkt (vgl. Helmrich et al. 2012, S. 4f.; Helmrich/Zika 2010, S. 21ff.).

Die projizierten Arbeitsmarktsituationen sind allerdings grundsätzlich nicht unausweichlich – vielmehr ist mit antizipatorischen Anpassungen auf der Bedarfs- und Angebotsseite sowie mit Politikinterventionen zu rechnen. Aufgabe der Modellrechnungen ist es nicht, die tatsächliche Entwicklung exakt vorwegzunehmen, sondern rechtzeitig aufzuzeigen, in welchen Bereichen knappheitsbedingte Anpassungsreaktionen auftauchen werden bzw. vorgenommen werden müssen. Der vorhergesagte Fachkräfteengpass bei den Ausbildungsabsolventen sollte bspw. die Anreize erhöhen, neben möglichen Anpassungen der betrieblichen Produktionsprozesse auch die Zahl der ausbildungslosen Personen durch geeignete Bildungs- und Weiterbildungsmaßnahmen stärker zu reduzieren (vgl. Helmrich/Zika 2010, S. 24 und 61).[78] Gleichzeitig sind Ausweichreaktionen zwischen der mittleren und hohen Qualifikationsebene zu erwarten. Insbesondere bei den Bachelorabsolventen könnte dies mit einem weiteren Anstieg an ausbildungsinadäquaten Beschäftigungsverhältnissen verbunden sein (vgl. Helmrich et al. 2012, S. 5).[79]

2.4.2 Sonstige Projektionen und Studien

Neben den Modellberechnungen des QuBe-Projekts liegen für Deutschland noch weitere Arbeitsmarktprojektionen vor. Die alternativen Projektionen und Prognosen sind in ihren Ergebnissen nur bedingt vergleichbar, da sie teilweise auf unterschiedliche Prognosezeiträu-

[78] Eine ausführliche Diskussion möglicher arbeitsmarkt- und bildungspolitischer Anpassungsstrategien für eine in diesem Sinne angemessene künftige Arbeitskräfteentwicklung erfolgt in den Kapiteln 5.2.3 und 6.

[79] Erste empirische Untersuchungen belegen für Bachelorabsolventen bereits heute eine höhere Inadäquanz der Beschäftigung im Vergleich zu den Hochschulabsolventen mit traditionellen Studienabschlüssen. Zudem hat sich das Vorkommen an unterwertiger Beschäftigung unter den deutschen Akademikern in den vergangenen Jahrzehnten insgesamt deutlich erhöht (siehe im Einzelnen Kapitel 7).

me abzielen, verschiedene Projektionsmethoden und abweichende Systematisierungen bzw. Abgrenzungen verwenden sowie differierende Basisjahre und Referenzzeiträume voraussetzen (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010, S. 159 [Fn. 6]).

Ein weitaus spektakuläreres Bild als das bisher beschriebene zeichnen die Vorausberechnungen der Prognos AG innerhalb der Studie *„Arbeitslandschaft 2030“*. Demnach resultiert für Deutschland mittel- und langfristig ein sich praktisch kontinuierlich aufbauender Arbeitskräftemangel mit weitreichenden negativen Folgen für die Leistungsfähigkeit und Produktivität der Volkswirtschaft. Bis zum Jahr 2030 droht ein negativer Saldo aus Arbeitskräfteangebot und Arbeitskräftebedarf von rund 5,2 Millionen Personen. Im Gegensatz zu den BIBB-IAB-Projektionen sind bei den Prognos-Berechnungen alle Qualifikationsstufen von dem zukünftigen Nachfrageüberschuss betroffen. Der Anteil der Hochschulabsolventen und der Personen mit abgeschlossener beruflicher Ausbildung an der gesamten Arbeitskräftelücke ist mit 46% bzw. 42% in etwa gleich stark ausgeprägt – wobei der Akademikermangel sich im Zeitablauf verstärkt und erst gegen Ende des Projektionszeitraums die Lücke bei den Ausbildungsabsolventen übertrifft. Bzgl. der Arbeitskräfte ohne Berufsabschluss wird in der Studie ein künftig sinkender Bedarf festgestellt; allerdings wird die demografische Entwicklung dahingehend interpretiert, dass das entsprechende Angebot auf der untersten Qualifikationsstufe noch schneller zurück gehen wird. Bis 2030 würden somit schätzungsweise über 600.000 ungelernte Arbeitskräfte fehlen, was einem Anteilswert von etwa 12% an der gesamten Arbeitskräftelücke auf dem Arbeitsmarkt entspräche (vgl. Prognos AG 2011, S. 32 und 56).

Bei der Interpretation dieser Prognoseergebnisse gilt es jedoch zu beachten, dass sie auf besonders restriktiven Angebotsprojektionen beruhen. Bei der Vorausberechnung des künftigen Arbeitskräfteangebots wurde von der Prognos AG quasi als hypothetischer Referenzrahmen das Status-quo-Szenario eines erstarrten Arbeitsmarktes unterstellt, bei dem die Tätigkeitsstruktur, die Arbeitszeitregelungen, die Erwerbsbeteilung sowie das Bildungsverhalten im Zeitablauf unverändert bleiben (*„was passiert, wenn nichts passiert?“*) (vgl. Prognos AG 2011, S. 31, 106 und 115ff.). So ist im Gegensatz zum aktuellen Szenario des QuBe-Projekts bspw. die Steigerung des gesetzlichen Renteneintrittsalters auf 67 Jahre nicht berücksichtigt. Darüber hinaus lässt sich ein Großteil der doch beträchtlichen Ergebnisunterschiede zwischen den BIBB-IAB- und den Prognos-Projektionen darauf zurückführen, dass die Prognos-Berechnungen die derzeit Erwerbslosen nicht mit einschließen (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010, S. 159 [Fn. 6]; Helmrich et al. 2012, S. 3 [Fn. 7]).

Mit der Vorhersage einer für die formal Geringqualifizierten künftig besonders ungünstig verlaufenden Arbeitsmarktentwicklung bestätigen die Modellberechnungen des QuBe-Projektes dagegen die Resultate der bereits 2007 durch das Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA) veröffentlichten und ebenfalls im Auftrag des BMBF durchgeführten Studie *„Zukunft von Bildung und Arbeit"*. In dieser Studie werden durch das IZA erstellte Bedarfsprojektionen mit den durch das FIT vorgenommenen Angebotsprojektionen verglichen. Dabei ergibt sich für den Planungshorizont von 2010 bis 2020 ein zahlenmäßig bedeutender Stellenrückgang für Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung bei gleichzeitig kaum reduziertem Anteil der Ungelernten an der Gesamtheit der Erwerbspersonen (vgl. Bonin et al. 2007b, S. 17ff.).

Rückschlüsse auf die zukünftigen Beschäftigungschancen der formal Geringqualifizierten lassen sich ebenfalls anhand verschiedener Arbeitsmarktstudien gewinnen, welche die Entwicklung der sog. Einfacharbeit in Deutschland untersuchen. In Orientierung an den Qualifikationsanforderungen der ausgeübten Tätigkeit werden hierbei alle Beschäftigungsverhältnisse als Einfacharbeitsplätze abgegrenzt, für die üblicherweise kein Ausbildungs- oder Hochschulabschluss erforderlich ist (*Tätigkeitskonzept*; siehe auch Kapitel 1.1). Mit dem Wandel der deutschen Volkswirtschaft hin zu einer wissensbasierten Ökonomie ließ sich in der Vergangenheit ein rückläufiger Anteil einfacher Arbeitstätigkeiten beobachten. Dennoch befindet sich noch immer etwa jeder fünfte Erwerbstätige auf einem Arbeitsplatz ohne besondere Ausbildungserfordernisse, so dass bisher bei weitem nicht von einer Marginalisierung der Einfacharbeit auf dem deutschen Arbeitsmarkt die Rede sein kann (vgl. Bellmann/ Stegmaier 2011, S. 203). Die Verbreitung der Einfacharbeit ist dabei im Dienstleistungssektor aktuell etwas weniger stark ausgeprägt als im Verarbeitenden Gewerbe, in dem bis zu einem Viertel der Beschäftigten einer einfachen Arbeitstätigkeit nachgeht (vgl. Bosch/Weinkopf 2011, S. 181; Ittermann et al. 2011, S. 161).

Anhand von Datenbeständen des Mikrozensus, des IAB-Betriebspanels sowie qualitativer Befragungen analysieren Ittermann et al. (2011) Entwicklungstendenzen im Bereich der industriellen Einfacharbeit. Für die Zukunft erwarten sie einerseits, dass die Technisierungsvorhaben der Unternehmen zu einer weiteren Forcierung des Abbaus einfacher und des Ausbaus komplexerer Tätigkeiten führen werden.[80] Andererseits deuten die Autoren die in der Studie vorliegenden Befunde dahingehend, dass einfache Tätigkeiten auch künftig noch in

[80] Modelltheoretisch lässt sich ein weiterer Rückgang von Einfacharbeitsplätzen sowohl mit einem qualifikationsverzerrten technischen Fortschritt (*Skill-Biased Technical Change*) als auch mit einer sich weiter intensivierenden internationalen Arbeitsteilung begründen (siehe Kapitel 4). Darüber hinaus finden sich auch in der aktuellen wirtschaftspolitischen Debatte um die sog. „Industrie 4.0" vermehrt Einschätzungen eines besonderen Rationalisierungsdrucks im Bereich einfacher manueller Tätigkeiten.

bedeutendem Umfang erhalten bleiben, da sie sich aus technischer bzw. wirtschaftlicher Sicht nicht immer sinnvoll ersetzen lassen. Insbesondere einige mittelständisch geprägte Industriebranchen, wie die Ernährungsindustrie, werden als *„Kernzone der industriellen Einfacharbeit"* in Deutschland identifiziert, mit begrenzten Substitutionsmöglichkeiten für einfache Arbeit (vgl. Ittermann et al. 2011, S. 163ff.). Neben diesen Industriebranchen gelten auch Teile des Dienstleistungssektors – etwa im Bereich der personen- bzw. haushaltsnahen Dienstleistungen – als künftige Einsatzfelder für Einfacharbeitsplätze und damit als Arbeitsmarktsegmente mit relevanten Beschäftigungspotenzialen insbesondere für die formal Geringqualifizierten (vgl. Bosch/Weinkopf 2011, S. 174).

Unabhängig davon, in welchem Umfang ein stabiler Sockel an Einfacharbeit in Zukunft tatsächlich bestehen bleibt, wird häufig auf für die formal Geringqualifizierten problematische und sich weiter intensivierende Verdrängungseffekte hingewiesen.[81] Dabei wird im Prinzip unterstellt, dass auch auf den verbleibenden, nach heutigem Verständnis dem Bereich der Einfacharbeit zuordenbaren Stellen die kognitiven Anforderungen tendenziell steigen werden. Aufgrund einer – vermuteten oder faktisch vorhandenen – Kompetenzlücke der formal Geringqualifizierten könnten diese Arbeitsplätze künftig also häufiger mit beruflich ausgebildeten Arbeitskräften besetzt werden (ausbildungsinadäquate bzw. unterwertige Beschäftigung; siehe Kapitel 7). Bzgl. der industriellen Einfacharbeit werden steigende Anforderungen etwa mit in ihrer Komplexität zunehmenden Maschinen- und Anlagenparks sowie mit der immer weiter optimierten Produktionssteuerung begründet. Dies erfordert auch von den Einfachbeschäftigten die Übernahme eines erweiterten Aufgabenspektrums und einer gewissen Entscheidungsverantwortung (vgl. Ittermann et al. 2011, S. 169). Bei den Dienstleistungstätigkeiten erfolgt mittlerweile selbst einfache Arbeit häufig technikgestützt und vernetzt. Außerdem beinhalten die beruflichen Aktivitäten verbreitet Kundeninteraktionen und stellen somit keineswegs geringe Anforderungen an das äußere Auftreten sowie an die Kommunikationsfähigkeit der auf den Einfacharbeitsplätzen Beschäftigten (vgl. Bosch/Weinkopf 2011, S. 176).

Insgesamt deuten die unterschiedlichen Prognoseergebnisse darauf hin, dass sich auf dem deutschen Arbeitsmarkt – unabhängig von kurzfristig relevanten konjunkturellen Entwicklungen – der bisherige Trend einer Höherqualifizierung der Beschäftigten auch in Zukunft fort-

[81] Für Literaturverweise auf relevante vertikale Verdrängungsprozesse auf dem deutschen Arbeitsmarkt vgl. u. a Reinberg (1999, S. 438); Solga (2000, S. 6f.); Kalina und Weinkopf (2005, S. 6); Kupka (2005, S. 13); Konsortium Bildungsberichterstattung (2006, S. 185); Schomaker (2007, S. 12); Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2008, S. 108); Giesecke et al. (2010, S. 423f.); Solga (2010, S. 20f.). Detaillierte Einblicke bzgl. des bisherigen quantitativen Umfangs solcher Verdrängungseffekte vermitteln zudem die Untersuchungen innerhalb von Kapitel 7.

setzen wird. Verschiedene Studien lassen vermuten, dass v. a. Arbeitsplätze mit wirklich geringem Anforderungsniveau künftig immer seltener angeboten werden (vgl. Kalina/ Weinkopf 2005, S. 8). Aus den langfristigen Projektionen des Arbeitsangebots und der Arbeitsnachfrage sowie der festzustellenden Passung beider Marktseiten lässt sich eine fortschreitende Zweiteilung des deutschen Arbeitsmarktes folgern: Auf der einen Seite befindet sich ein relativ stabiler Kernarbeitsmarkt, auf welchem künftig die Herausforderungen eines sich in einigen Bereichen abzeichnenden Fachkräftemangels zu bewältigen sind. Auf der anderen Seite drohen den wettbewerbsschwachen Arbeitskräften auf einem flexibilisierten Randarbeitsmarkt weiterhin (dauerhafte) Arbeitslosigkeitsprobleme sowie eine zunehmende Prekarisierung in Verbindung mit atypischen bzw. gering entlohnten Beschäftigungsverhältnissen (vgl. Dietz/Walwei 2010, S. 4).

Auch mit dem sich abzeichnenden Bevölkerungsrückgang und mit den schrumpfenden, auf den Arbeitsmarkt nachrückenden Alterskohorten dürfte sich die Arbeitsmarktlage der formal Geringqualifizierten somit nicht entspannen. Sofern mit der Verrentung der geburtenstarken und bereits von einem hohen Vorkommen an beruflichen Zertifikaten geprägten Jahrgänge der 1950er und 1960er Jahre (siehe Kapitel 6.1) tatsächlich ein Fachkräftemangel einhergehen sollte, ist vielmehr mit negativen gesamtwirtschaftlichen Auswirkungen zu rechnen, von denen wiederum die schlechter Ausgebildeten besonders betroffen wären (vgl. Brenke 2007, S. 79). Der demografische Wandel allein wird – selbst wenn er zu einer Verringerung der Unterbeschäftigung im Allgemeinen beitragen sollte – die spezielle Beschäftigungsproblematik der gering qualifizierten Arbeitskräfte nicht beseitigen (vgl. Funcke et al. 2010, S. 8; Helmrich/Zika 2010, S. 14). Die Ungleichheit der Beschäftigungschancen von Erwerbspersonen ohne und mit Berufsabschluss dürfte sich in den kommenden Jahren stattdessen weiter verschärfen (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2011a, S. 6; Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2012, S. 200).

2.5 Zwischenfazit

Die in diesem Kapitel vorgenommenen Analysen der Beschäftigungssituation der formal Ungelernten in Deutschland weisen allesamt auf eine besondere Problemlage hin. Es zeigt sich, dass auf dem deutschen Arbeitsmarkt eine *„zentrale Scheidelinie“* zwischen den Erwerbspersonen ohne formale berufliche Qualifikation und denjenigen mit Ausbildungs- oder Hochschulabschluss verläuft (vgl. Solga/Menze 2013, S. 5). In der historischen Betrachtung haben sich die Beschäftigungschancen für die formal Geringqualifizierten bereits seit Mitte der 1970er Jahre systematisch und im Verhältnis zu den Höherqualifizierten überproportional

verschlechtert (siehe Kapitel 2.1). Die Erfahrungen der jüngsten globalen Finanz- und Wirtschaftskrise verdeutlichen zudem, dass die Un- und Angelernten überwiegend zu den flexiblen Randbelegschaften zu zählen sind, die in konjunkturellen Abschwungphasen mit verstärkten Arbeitslosigkeits- und Armutsrisiken zu rechnen haben (siehe Kapitel 2.3.2). Die vorliegenden mittel- und langfristigen Qualifikationsprojektionen charakterisieren darüber hinaus den deutschen Arbeitsmarkt für die Zukunft als einen im Vergleich zu heute noch stärker ausgeprägten Fachkräftearbeitsmarkt, zu dem v. a. eine abgeschlossene berufliche Ausbildung die bedeutendste „Eintrittskarte" darstellt (vgl. Bosch 2011b, S. 28f.; Funcke/ Menne 2012, S. 29). Trotz eines mittel- bis langfristig rückläufigen Arbeitskräfteangebots ist es zur Sicherung einer komfortablen individuellen Position auf dem deutschen Arbeitsmarkt also weiterhin unerlässlich, sich ein gutes berufliches Ausbildungsniveau anzueignen und sich dieses durch entsprechende Fortbildungsaktivitäten zu bewahren (vgl. Hummel et al. 2010, S. 101). Den Erwerbspersonen, denen das nicht gelingt, drohen sich weiter verfestigende Beschäftigungsprobleme mit zunehmenden Marginalisierungs- und Exklusionsrisiken.

Arbeitslosigkeit impliziert für die Betroffenen dabei finanzielle Einbußen und eingeschränkte soziale Teilhabeoptionen. Zugleich werden die sozialen Sicherungssysteme durch geringere Einnahmen und erhöhte Ausgaben belastet. Die Reduzierung der Beschäftigungslosigkeit ist daher von herausragender gesellschaftlicher Relevanz und zählt zu den zentralen Aufgaben der Politik (vgl. Kruppe 2009, S. 9). Eine wirksame Bekämpfung der Arbeitslosigkeit in Deutschland muss angesichts der zuvor präsentierten Befunde nicht zuletzt bei der Gruppe der formal Geringqualifizierten ansetzen. Zu beachten sind in diesem Zusammenhang zum einen Forderungen nach verbesserten Bildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen – d. h. ein verstärktes Zurückdrängen der beruflichen Ausbildungslosigkeit; zum anderen wurden Vorschläge zur weiteren Flexibilisierung des unteren Lohnspektrums zur Diskussion gestellt. Diese beiden Ansätze zur Verbesserung der Beschäftigungssituation der Geringqualifizierten werden in den Kapiteln 5 und 6 ausführlich vorgestellt und untersucht.

Lange Zeit fanden die unterschiedlichen Strategiekomplexe im Rahmen der arbeitsmarktökonomischen Debatte in Deutschland nicht die gleiche Aufmerksamkeit. Insbesondere während der 2000er Jahre dominierte eindeutig die These von Lohnsenkungen als notwendigem Schlüssel zur Erschließung von Beschäftigungspotenzialen für die Ungelernten speziell im Dienstleistungsbereich (vgl. Bosch/Weinkopf 2011, S. 174 und 185; siehe auch Kapitel 5). Mit dem Verweis auf im internationalen Vergleich besonders ausgeprägte Beschäftigungsnachteile der Un- und Angelernten in Deutschland wurde Mitte des vergangenen Jahrzehnts versucht, den Forderungen nach einer Steigerung der beschäftigungspolitisch als „zu gering"

bewerteten deutschen Lohnspreizung Nachdruck zu verleihen (Deutschland als *„OECD-Weltmeister“* bei der Arbeitslosigkeit der Geringqualifizierten; vgl. Sinn 2005, S. 34). Gemäß der Ausführungen in Kapitel 2.2 ist jedoch zu bedenken, dass im Ländervergleich sowohl die gruppenspezifischen Erwerbslosenquoten als auch die daraus ableitbaren Quotenrelationen nur bedingt als verlässliche Indikatoren für die Intensität der Beschäftigungsprobleme bestimmter Qualifikationsgruppen geeignet sind.[82] Zudem gilt es, die damalige Ausgangshypothese einer im unteren Verdienstbereich besonders inflexiblen deutschen Lohnstruktur zu überprüfen. Eine ausführliche Analyse von Lohnflexibilität und Lohnungleichheit in Deutschland erfolgt daher im nun anschließenden Kapitel 3.

[82] Aufgrund teils starker Abweichungen bei der Gesamtarbeitslosigkeit sowie bei der länderspezifischen Größe und Zusammensetzung der nach formalen Kriterien abgegrenzten Qualifikationsgruppen können zwischenstaatliche Vergleiche hier deutlichen Verzerrungen unterliegen.

3. Lohnungleichheit und die Flexibilität der deutschen Lohnstruktur

Während für andere hochentwickelte Volkswirtschaften seit Jahrzehnten auf eine steigende Lohnungleichheit hingewiesen wird, argumentierten die meisten Ökonomen noch bis Mitte der 2000er Jahre, dass ein derartiger Anstieg der Lohnspreizung in Deutschland nicht erfolgt wäre. Mit dem Hinweis auf durch verschiedene institutionelle Hemmnisse verursachte Lohnrigiditäten wurde vielmehr eine Gefährdung der nationalen Wettbewerbsfähigkeit und ein verhinderter Abbau der zu der Zeit vergleichsweise hohen deutschen Arbeitslosigkeit problematisiert (vgl. Fitzenberger 2012, S. 1). Mitunter war sogar von einer *„untragbaren Stabilität der deutschen Lohnstruktur“* die Rede (vgl. Prasad 2004). Insbesondere der untere Bereich der deutschen Lohnverteilung galt lange als inflexibel. In Verbindung mit der Annahme einer langfristig rückläufigen Nachfrage nach einfacher Arbeit lässt sich bei nach unten starren Löhnen theoretisch eine erhöhte Arbeitslosigkeit ableiten (siehe Kapitel 4). Inflexible Relativlöhne ziehen demnach eine mengenmäßige Anpassung des Arbeitseinsatzes nach sich, bei dem v. a. die Geringqualifizierten aus dem Arbeitsmarkt „herausgepreist“ werden (vgl. Prasad 2004, S. 356 und 382). Einer solchen Einschätzung folgte u. a. auch der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung in seinem Jahresgutachten 2002/03:

> *„Die Lohnstruktur in Bezug auf die Qualifikationen ist in Deutschland im Gegensatz zu anderen großen Industrieländern, die ihre Arbeitslosigkeit reduziert haben, in den letzten zwanzig Jahren weitgehend konstant geblieben, obwohl sich die Struktur der Nachfrage zu Ungunsten der weniger Qualifizierten verschoben hat. Zwangsläufig muss dann die Arbeitslosigkeit zunehmen.“* (Sachverständigenrat 2002, Ziffer 461)

Für die Entscheidungsträger der Wirtschaftspolitik ergibt sich dieser Sichtweise zufolge ein Zielkonflikt aus einer gemäßigten Lohnungleichheit und einem hohen Beschäftigungsstand. Die bereits bei Okun (1975) prominent aufgegriffene Argumentationslogik (*„Equality and Efficiency – The Big Tradeoff“*) veranlasste Paul Krugman zu seiner viel beachteten *„two-sides-of-the-same-coin“*-Hypothese. Diese sieht im internationalen Vergleich zwei simultane, aber abweichende Reaktionsmuster auf die sich historisch zuungunsten der formal Geringqualifizierten verändernden Nachfragestrukturen: Idealtypisch erfolgt demnach in den angelsächsischen Ländern eine Differenzierung bzw. Absenkung der Löhne (*working poor*); Deutschland und andere kontinentaleuropäische Staaten sind infolge einer institutionellen Verhinderung zusätzlicher Lohnspreizung dagegen mit überdurchschnittlich hoher Arbeitslosigkeit konfrontiert:

> *„ I […] take it as a maintained hypothesis that the European unemployment problem and the U.S. inequality problem are two sides of the same coin"* (Krugman 1994b, S. 37).

Die lange vorherrschende Prämisse einer starren deutschen Lohnstruktur (*Lohnkompressionshypothese*) wurde in den letzten zehn Jahren zunehmend hinterfragt und bedarf daher einer Überprüfung anhand aktueller empirischer Evidenz. Eine bereits umfangreiche Anzahl neuerer Studien verweist auf einen – auch im Vergleich mit anderen Industriestaaten – beachtlichen Anstieg der deutschen Lohnungleichheit. Innerhalb von Kapitel 3.2 werden einige einschlägige Studienresultate vorgestellt. Zudem werden die Veränderungen der Lohnspreizung in Deutschland anhand eigener Ungleichheitsmessungen analysiert. Konkret erfolgt ein Vergleich landestypischer Entwicklungstendenzen anhand einer Auswertung von harmonisierten deutschen, britischen und US-amerikanischen Lohndaten auf Basis des *Cross-National Equivalent File* (CNEF). Darüber hinaus untersucht Kapitel 3.3 explizit den Zusammenhang zwischen Lohnungleichheit und formaler Bildung und damit die Bedeutung von Verdienstunterschieden zwischen und innerhalb verschiedener Qualifikationsgruppen. Zum besseren Verständnis der empirischen Analyseresultate erfolgt in Kapitel 3.1 vorab ein kompakter methodischer Exkurs zu den Grundlagen der Disparitätsmessung. Dabei wird sowohl auf die Konstruktion und die Eigenschaften der später verwendeten Ungleichheitskennziffern eingegangen als auch auf die bei den gruppenspezifischen Betrachtungen relevanten Dekompositionsverfahren (Methoden der Ungleichheitszerlegung).

3.1 Methodische Grundlagen der Disparitätsmessung

Die Bedeutung des Begriffs Gleichheit bzw. Ungleichheit ist nicht unumstritten. Ausgehend von mathematischen Konstrukten, ethischen Prinzipien und Wertvorstellungen sowie schlichter Intuition lassen sich unterschiedliche Definitionen ableiten (vgl. Cowell 2000, S. 89; Ders. 1995, S. 1f.). Die nachfolgenden Ausführungen basieren auf der wohl einfachsten und ursprünglichsten Auslegung von Gleichheit bzw. Ungleichheit anhand einer sog. *Ein-Punkt-Referenzverteilung*. Dabei wird im Falle der Übereinstimmung sämtlicher Elemente eines Merkmalsvektors von einem Zustand der Gleichheit ausgegangen. Es gilt:

$$y = (y_1, y_2, ..., y_n) \quad \text{mit } y_i = y_j = \left(\mu = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^{n} y_i \right) \quad \text{für alle i} \neq \text{j} \tag{3.1}$$

Alle anderen Verteilungssituationen sind mit einer bestimmten Anzahl abweichender Merkmalsausprägungen verbunden und bergen dadurch eine mehr oder weniger ausgeprägte Ungleichheit in sich (vgl. z. B. Lüthi 1981, S. 5; Scheurle 1996, S. 73f.).

Alternativ zu Ungleichheit sind die Begriffe *Disparität* und *relative Konzentration* gebräuchlich. *Relative* Konzentration (ein großer Teil der Merkmalssumme konzentriert sich auf einen kleinen *Anteil* der Merkmalsträger) gilt es dabei abzugrenzen von dem Phänomen der *absoluten* Konzentration (ein großer Teil der Merkmalssumme entfällt auf eine geringe *Anzahl* an Merkmalsträgern), auf das im Folgenden nicht weiter eingegangen werden soll (vgl. u. a. Piesch 1975, S. 1f.). Außen vor bleiben zudem die Aspekte Armut und Wohlfahrt, die in der Ökonomie häufig parallel zur Einkommensdisparität betrachtet werden.[83]

3.1.1 Darstellung der gebräuchlichsten Disparitätsmaße

In den Wirtschaftswissenschaften konzentrieren sich Konstruktion und Anwendung von Ungleichheitskennziffern traditionell auf die Analyse der Einkommens- oder der Vermögensverteilung. Bei einer Untersuchung der personellen Einkommensverteilung lässt sich ein Disparitätsmaß formal als skalare Abbildung von interpersonellen Einkommensdifferenzen innerhalb einer Bevölkerung auffassen (vgl. Cowell 1995, S. 7). Dies bedeutet, es wird eine Methode gesucht, welche die durch eine bestimmte Verteilungssituation gegebenen Informationen derart verdichtet, dass sich die der Einkommensverteilung inhärente Ungleichheit in einem einzigen Zahlenwert ausdrücken lässt.

Die nun folgende Vorstellung der gebräuchlichsten Ungleichheitsindizes beschränkt sich auf den Fall einer diskreten Einkommensverteilung von N Einkommensbeziehern. Diese sei wiedergegeben durch den Einkommensvektor $y = (y_1, y_2, ..., y_n)$ mit i. d. R. der Größe nach aufsteigend geordneten $y_i \in \mathbb{R}$ und mit μ als arithmetischem Mittel bzw. σ^2 als Varianz der Verteilung. In der empirischen Praxis kommen sowohl deskriptive als auch normative Ungleichheitskennziffern zum Einsatz. Die beiden Gruppen von Konzentrationsmaßen unterscheiden sich darin, ob bestimmte Werturteile offen oder versteckt bei der Konstruktion mit einfließen.

3.1.1.1 Deskriptive Disparitätsmaße

In empirischen Studien werden Informationen über die Lohn- bzw. Einkommensverteilung häufig in Form von *Perzentilverhältnissen* dargestellt, die für verschiedene Quotienten berechnet werden können. Diese Perzentilverhältnisse geben an, um welchen Faktor die Einkommensschwelle des höheren diejenige des niedrigeren Perzentils übertrifft. So setzt bspw.

[83] Für eine genauere Abgrenzung der unterschiedlichen Konzeptionen, die sich hinter den genannten Begriffen verbergen, vgl. z. B. Litchfield (1999, S. 1).

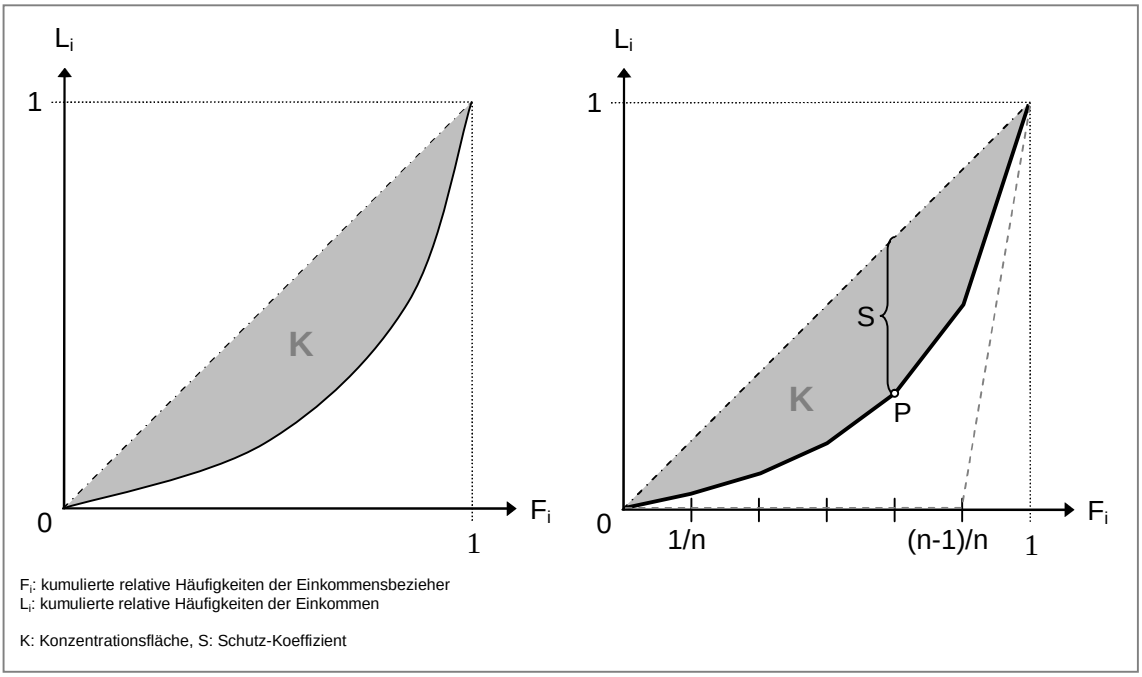
das 90:10 Verhältnis diejenigen Einkommenswerte in Relation zueinander, welche die zehn Prozent reichsten und die zehn Prozent ärmsten Einkommensbezieher einer Bevölkerung abgrenzen.[84]

Neben solchen methodisch eher simplen Verteilungskennziffern gilt der *Index von Gini* als das in der empirischen Forschung am weitesten verbreitete Konzentrationsmaß (vgl. Jenkins/ van Kerm 2009, S. 50). Die von Corrado Gini 1910 eingeführte Kennziffer beruht auf dem Konzept des paarweisen Vergleichs aller Einkommenswerte und lässt sich formal auf verschiedene Art und Weise formulieren. Als die vielleicht verständlichste Definition gilt:

$$G = \frac{1}{2n^2\mu} \cdot \sum_{i=1}^{n} \sum_{j=1}^{n} \left| y_i - y_j \right| \tag{3.2}$$

G entspricht demnach einer Normierung (Division durch zwei) der relativen (d. h. auf das arithmetische Einkommensmittel bezogenen) mittleren Differenz aus allen Einkommenspaaren auf das Intervall [0,1).[85]

Abbildung 3.1: Lorenzkurve bei (quasi-)stetiger und diskreter Einkommensverteilung



Quelle: in Anlehnung an Piesch (1975, S. 29 und 38).

[84] Alternativ zu Perzentilverhältnis ist der Begriff *Dezilverhältnis* gebräuchlich. Die relevanten Quotienten lassen sich analog zu der Perzentilschreibweise hierbei auch als Relationen der unterschiedlichen Dezilwerte der Einkommensverteilung ausdrücken: D9/D1, D8/D2, D9/D5, D8/D5, D5/D1, D5/D2 usw.

[85] Diese formale Darstellungsweise des Gini-Koeffizienten ist weit verbreitet und findet sich in zahlreichen Literaturquellen (vgl. u. a. Cowell 1995, S. 23 und 139; Piesch 1975, S. 39; Lüthi 1981, S. 26f.; Heinemann 2008, S. 9f.).

Der Gini-Index lässt sich direkt aus der sog. *Lorenzkurve* herleiten und somit grafisch gut veranschaulichen. Der Einsatz von Lorenzkurven zur Illustration von Ungleichheit erlangte nach der erstmaligen Einführung durch Max Otto Lorenz im Jahr 1905 rasch große Bedeutung. Auf den Achsen abgetragen sind – wie in Abbildung 3.1 illustriert – zum einen die kumulierten relativen Häufigkeiten der Einkommensbezieher $F_i = i/n$ (Bevölkerungsanteile, beginnend mit den Ärmsten bis hin zu den Spitzenverdienern) und zum anderen die kumulierten relativen Häufigkeiten der Einkommen $L_i = \sum_{j=1}^{i} y_j \Big/ \sum_{j=1}^{n} y_j$ (Anteil am gesellschaftlichen Gesamteinkommen, der auf die „unteren x%" der Bevölkerung entfällt). Der Gini-Koeffizient ist dabei definiert als das Verhältnis der in Abbildung 3.1 grau hinterlegten Konzentrationsfläche K und der Dreiecksfläche unterhalb der Diagonalen. Es gilt somit für die Bestimmung des Gini-Koeffizienten folgender Zusammenhang:[86]

$$G = \frac{K}{1/2} = 2 \cdot K \quad = \frac{2}{n^2 \mu} \sum_{i=1}^{n} i y_i - \frac{n+1}{n} \quad \text{mit} \quad 0 \le G \le 1 - 1/n \tag{3.3}$$

Neben dem Gini-Index lässt sich auch die als *(Ricci-)Schutz-Koeffizient S* bekannte Ungleichheitskennziffer aus der Lorenzkurvendarstellung ableiten. In Abbildung 3.1 zeigt sich der Schutz-Koeffizient als die längste Lorenzkurvensehne S. Er gibt den Anteil am Gesamteinkommen der Gesellschaft an, der für das Erreichen einer absoluten Gleichverteilung umverteilt werden müsste (von den überdurchschnittlich gut Verdienenden zugunsten der Gruppe mit unterdurchschnittlichem Einkommen).[87] Im Gegensatz zum Gini-Index stellt der Schutz-Koeffizient nur auf einen einzelnen Punkt auf der Lorenzkurve ab. Im konkreten Fall der Abbildung 3.1 wirkt sich das derart aus, dass S für ganz unterschiedlich verlaufende Lorenzkurven den identischen Wert annimmt, vorausgesetzt dass diese durch den Punkt P verlaufen und dort ihren maximalen vertikalen Abstand zur Gleichverteilungsdiagonalen aufweisen (vgl. Lüthi 1981, S. 31f.). Darin liegt die hauptsächliche Schwäche des Schutz-Koeffizienten[88] – denn das bedeutet, dass S auf Umverteilungen zwischen Einkommensempfängern auf der gleichen Seite des gesellschaftlichen Durchschnittseinkommens μ nicht rea-

[86] Anders als bei einer stetigen Lorenzkurve beträgt im diskreten Fall die maximale Konzentrationsfläche nicht 1/2, sondern $1/2\text{-}1/2 \cdot 1/n$ (siehe den Verlauf der grau gestrichelten Linie im rechten Teil von Abbildung 3.1). Ein alternativer, auf [0,1] normierter Gini-Index G* ergäbe sich demnach genau dann, wenn man K durch $1/2 \cdot (1\text{-}1/n)$ dividieren würde. Andernfalls gilt für den Gini-Index bei einer diskreten Einkommensverteilung der in Formel 3.3 beschriebe Wertebereich (vgl. ausführlich Piesch 1975, S. 28 und 38f.).

[87] Der Ricci-Schutz-Index wird daher auch als *Robin-Hood-Index* bezeichnet (vgl. Jenkins/van Kerm 2009, S. 50). Weiterhin sind als alternative Bezeichnungen *Hoover-Index*, *Pietra Ratio* oder *Maß von Kuznets* gebräuchlich.

[88] Dies gilt ebenso für die *relative mittlere Abweichung M*, die sich definiert als: $M=2 \cdot S$.

giert. Eine Transferzahlung bspw. von einem Einkommensempfänger mit einem Verdienst knapp über μ zur reichsten Wirtschaftseinheit lässt den Schutzkoeffizienten nicht anwachsen.[89] Eine vergleichbare Kritik lässt sich gegenüber den eingangs erwähnten Perzentil- bzw. Dezilverhältnissen vorbringen. Diese ignorieren alle Änderungen der Einkommensverteilung, die zwischen den Einkommensschwellen wirken und die relevanten Perzentile unverändert lassen – womit der Informationsgehalt der Verteilungsdaten nur ungenügend ausgeschöpft wird (vgl. Jenkins/van Kerm 2009, S. 50).

Es zeigt sich, dass einige Ungleichheitsmaße zunächst intuitiv vernünftig erscheinen, sich bei näherer Betrachtung jedoch nicht immer vollständig zufriedenstellend verhalten. In diesem Zusammenhang ist bspw. auch auf die *Varianz* und die *Standardabweichung* zu verweisen. Als die wohl geläufigsten Kenngrößen für die Streuung bzw. Dispersion einer Verteilung weisen sie hinsichtlich einer Verwendung als Ungleichheitsmaß erhebliche Nachteile auf. So fällt etwa der Umfang der Varianz bei einer Halbierung aller Einkommenswerte – wie im Rahmen der Währungsumstellung von D-Mark auf Euro geschehen – plötzlich auf ein Viertel des Ausgangniveaus zurück (vgl. Litchfield 1999, S. 1f.; Blümle 1975, S. 38).

Vor diesem Hintergrund erscheint es angebracht, sich generell Gedanken zu machen, welches Verhalten von einem Konzentrationsindex zu erwarten und als akzeptabel anzusehen ist. Eine Auswahl an wünschenswerten Eigenschaften (*Desiderata*) ist zwangsläufig mit normativen Wertungen verknüpft. Ein bestimmter Kriterienkatalog gilt folglich stets als diskussionswürdig. An dieser Stelle sollen dennoch zwei grundlegende Desiderata hervorgehoben werden, die als die wohl am wenigsten umstrittenen interpretiert werden können (vgl. Wagenhals 1981, S. 5; Bourguignon 1979, S. 901):

i. Minimale Ungleichheit von 0 bei Gleichverteilung:

Ein Ungleichheitsindex (I) soll bei extremer Gleichverteilung der Einkommen (Einpunktverteilung: $y_i = y_j = \mu$ für alle $i \neq j$) den Wert null anzeigen, in allen anderen Fällen dagegen einen Wert größer null annehmen.[90]

ii. Transferprinzip (Pigou-Dalton Bedingung):

Das Transferprinzip verlangt von Ungleichheitskennziffern eine bestimmte Reaktionsweise auf Umschichtungen der Merkmalssumme. So wird erwartet, dass ein Einkommenstransfer von einem Empfänger eines kleinen Einkommens zu einem

[89] Die längste Lorenzkurvensehne liegt im Falle einer stetigen Einkommensverteilung immer an der Stelle F(μ) (vgl. Piesch 1975, S.55, Atkinson 1970, S. 254).

[90] Darüber hinaus wird häufig noch eine Beschränkung von I auf das Werteintervall $[0,1]$ bzw. $[0,1)$ gefordert (*Normiertheit*).

Bezieher eines großen Einkommens die ausgewiesene Disparität erhöht. Piesch (1975), hat für dieses Kriterium auch den Begriff der *Verschiebungsprobe* geprägt.[91]

Bei den bekannteren deskriptiven Disparitätsmaßen besteht neben dem Schutzkoeffizienten und den Perzentilverhältnissen auch bei der *Varianz der logarithmierten Einkommen* L_1 und der *logarithmischen Varianz* L_2 die Gefahr einer Verletzung der Verschiebungsprobe.[92] Der Gini-Koeffizient dagegen wird den gerade genannten Kriterien gerecht und erfüllt zudem noch weitere wichtige Desiderata (vgl. z. B. Jenkins/van Kerm 2009, S. 52f.; Heinemann 2008, S. 10): *Symmetrie* bzw. *Anonymität* (der Messwert ist unabhängig von der Zuordnung der gegebenen Einkommenswerte zu den einzelnen Individuen), *Skaleninvarianz* (Disparitätsbestimmung unabhängig von Währungsumrechnungen oder sonstigen proportionalen Transformationen) und *Konstanz bei Populationsvervielfachung*. Diese günstigen Eigenschaften in Kombination mit der intuitiven und eingängigen Illustration auf Basis der Lorenzkurve machen den Gini-Koeffizienten zu einem ebenso geeigneten wie weitverbreiteten Ungleichheitsmaß. Zu den weiteren Kennziffern, welche den erweiterten Anspruchskriterien gerecht werden, gehören die dem Bereich der Informationstheorie entlehnten und in Kapitel 3.1.2 beschriebenen Entropiemaße, wie der *Theil-Index T* und die *mittlere logarithmische Abweichung MLD* (vgl. ausführlich Wagenhals 1981, S. 145ff.; Shorrocks 1980, S. 619ff.).

3.1.1.2 Wohlfahrtstheoretisch begründete Disparitätsmaße

Veränderungen der Einkommensverteilung wirken sich in Abhängigkeit des betroffenen Verteilungsausschnitts auf die oben besprochenen Disparitätsmaße unterschiedlich aus. Im Prinzip trifft jedes dieser Maße ein Werturteil über die gesellschaftliche Vorteilhaftigkeit einer Verteilungskonstellation, indem es die Dispersion in einem bestimmten Einkommens-

---

[91] Die Verschiebungsprobe ist in der hier dargestellten gewöhnlichen Form abzugrenzen von den Implikationen der *schwachen* Verschiebungsprobe (es wird lediglich vorausgesetzt, dass ein Transfer „von arm nach reich" das gemessene Ungleichheitsniveau nicht reduziert) und der *strengen* Verschiebungsprobe (der Disparitätsanstieg fällt stärker aus bei einem relativ niedrigen Einkommensniveau der beteiligten Wirtschaftssubjekte) (vgl. Wagenhals 1981, S. 103f.).

[92] Die Varianz der logarithmierten Einkommen ist gegeben durch:

$L_1 = \frac{1}{n}\sum_{i=1}^{n}\left(\log y_i - \frac{1}{n}\sum_{j=1}^{n}\log y_j\right)^2 = \frac{1}{n}\sum_{i=1}^{n}\left(\log y_i - \log\phi\right)^2$ mit $\phi = \sqrt[n]{\prod_{j=1}^{n} y_j}$ als dem geometrischen Einkommensmittel und wird in der Literatur mitunter approximiert durch die logarithmische Varianz $L_2 = \frac{1}{n}\sum_{i=1}^{n}\left(\log y_i - \log\mu\right)^2$ (für eine weiterführende Darstellung vgl. z. B. Lüthi 1981, S. 35f.; Cowell 1995, S. 24f.; Wagenhals 1981, S. 121f.).

sektor anders gewichtet als ein alternativer Index.[93] Demnach liegt allen deskriptiven Ungleichheitskennziffern implizit eine soziale oder gesellschaftliche Wohlfahrtsfunktion zu Grunde – mit teilweise sehr umstrittenen Eigenschaften (vgl. Atkinson 1970, S. 262 und 253ff.). Die entsprechenden Indikatoren lassen sich als *versteckt-normativ* klassifizieren (vgl. Hauser 1996, S. 29f.).

Ebenso wie bei der Abgrenzung der relevanten Desiderata zeigt sich in diesem Zusammenhang, dass es eine objektive, statistisch neutrale Disparitätsmessung nicht geben kann (vgl. Becker 2005, S. 267f.; Heinemann 2008, S. 2). Über eine Präferenzordnung von Verteilungen kann nur auf Basis einer sozialen Wohlfahrtsfunktion entschieden werden. Daher erscheint es für viele Autoren sinnvoll, Wohlfahrtsinterpretationen von Anfang an offenzulegen und der Kritik unmittelbar auszusetzen (vgl. Atkinson 1970, S. 257). Diese Idee führt zur Konstruktion sog. *normativer Ungleichheitsmaße*, die explizit in Abhängigkeit von individuellen Nutzenfunktionen bzw. gesellschaftlichen Wohlfahrtsfunktionen formuliert werden (vgl. Wagenhals 1981, S. 4).

Zu den bedeutendsten normativen Disparitätsmaßen sind die Kennziffern von *Atkinson* A_ε und *Dalton* D_ε zu zählen.[94] Diese Ungleichheitsindikatoren bestimmen das Ausmaß der Einkommensdisparität über die Differenz zwischen der gesellschaftlichen Wohlfahrt einer „Optimalsituation“ vollkommen gleich verteilter Einkommen und der durch die reale Einkommensverteilung erzeugten Wohlfahrt (vgl. Atkinson/Bourguignon 2000, S. 42; Blümle 1975, S. 46). D_ε und A_ε sind dabei ordinal äquivalent, d. h. sie bringen eine Auswahl verschiedener Verteilungen bzw. Lorenzkurven in dieselbe Rangfolge (vgl. Cowell 1995, S. 47; Jenkins/van Kerm 2009, S. 53ff.). Beide Index-Gruppen erfüllen die oben genannten Desiderata (vgl. Lüthi 1981, S. 52; Wagenhals 1981, S. 152ff.).

Ansatzpunkte für Kritik finden sich jedoch an anderer Stelle. Zunächst ist hier auf die praktischen Probleme bei der Ermittlung individueller Nutzenfunktionen und v. a. einer gesellschaftlichen Wohlfahrtsfunktion hinzuweisen (vgl. Wagenhals 1981, S. 181). Daneben ist selbst bei Voraussetzung eines gegebenen Gesamteinkommens – also bei Ausklammerung eines eventuellen Zielkonflikts zwischen Effizienz und Gleichheit – die Grundthese von Wohlfahrtsmaximierung durch Einkommensgleichheit sehr umstritten. Dem wird etwa entge-

[93] Vgl. hierzu sowie für eine detaillierte Beurteilung der Sensitivität der gebräuchlichsten Ungleichheitskennziffern Lüthi (1981, S. 65ff.).

[94] Der Parameter $\varepsilon \geq 0$ steht für die relative Sensitivität gegenüber Transferzahlungen in den verschiedenen Einkommensbereichen bzw. für das Ausmaß der vorhandenen Ungleichheitsaversion einer Gesellschaft. Je höher der gewählte Parameter $\varepsilon \geq 0$, desto stärker wird die Wohlfahrt der unteren Einkommensschicht gewichtet (vgl. u. a. Atkinson 1970, S. 257; Cowell 1995 S. 47; Hauser 1996, S. 30f.).

gengesetzt, dass so *„der ordinäre Neid die höheren Weihen einer Sorge um das Gemeinwohl“* erhält (von der Lippe 1998, S. 19). Bemängelt wird ebenfalls die Philosophie des individualistischen Utilitarismus, die der additiv-separablen Form der sozialen Wohlfahrtsfunktion von Dalton und Atkinson zugrunde liegt. Dies schließt aus, dass die Wohlfahrt anderer Gesellschaftsmitglieder in die individuelle Nutzenfunktion eingeht (vgl. Hauser 1996, S. 31; Jenkins/van Kerm 2009, S. 54). Ganz generell werfen die Befürworter deskriptiver Disparitätskennziffern der „normativen Gegenpartei“ vor, Erfassung und Beurteilung zu vermischen. Bei einer ethischen Beurteilung der Einkommensverteilung müssten neben der Verteilungsungleichheit jedoch noch zahlreiche andere – auch nicht monetäre – Faktoren einfließen (vgl. Wagenhals 1981, S. 181f.).

3.1.2 Ungleichheitszerlegung

In einem viel beachteten Beitrag der *American Economic Review* aus dem Jahr 1975 kritisiert Morton Paglin die bei der herkömmlichen Messung von Einkommensdisparität übliche Vorgehensweise, eine völlige Gleichverteilung ($y_i = y_j = \mu$ für alle $i \neq j$) als Referenzlinie für minimale – also null betragende – Ungleichheit heranzuziehen. Er unterstellt für die Wirtschaftssubjekte typischer Weise ein invers-u-förmiges Alters-Einkommens-Profil, resultierend aus Optimierungsentscheidungen bezüglich des individuellen Arbeitsangebots (Dauer der Ausbildungsphase, Beteiligung am Erwerbsleben, Eintritt in den Ruhestand usw.). Interpersonelle Einkommensunterschiede aufgrund derartiger Entscheidungen sollten gemäß Paglin nicht länger als verteilungspolitisch relevant gewertet werden und keinen Einfluss mehr auf das gemessene Ungleichheitsniveau ausüben. Als modifizierte Vorraussetzung für Minimaldisparität lässt sich hierauf aufbauend festhalten, dass lediglich die Einkommen der Personen vergleichbaren Alters denselben Wert annehmen müssen (vgl. Paglin 1975, S. 598ff.). Bei der Berechnung eines alternativen Gini-Indexes – dem sog. *Paglin-Gini* – wird demnach das festgestellte Disparitätsniveau um den Wert des durch die Altersunterschiede bedingten Gini-Koeffizienten-Anteils (Alters-Gini) nach unten korrigiert.[95]

Bzgl. weiterer Lösungsansätze für das von Paglin angeprangerte Problem einer ausschließlichen Orientierung an der Gleichverteilungsgeraden wurde den sog. *zerlegbaren Ungleichheitskennziffern* in der jüngeren Vergangenheit eine bemerkenswerte Aufmerksamkeit entge-

[95] Konkret bestimmt sich der Alters-Gini durch eine Gini-Index-Berechnung für die nach der Höhe geordneten Einkommensmittel der entsprechenden Altersklassen (vgl. Prinz 1990, S. 259). In der grafischen Darstellung bedeutet dies, dass zwischen der Gleichverteilungsgeraden und der traditionellen Lorenzkurve noch eine Alters-Lorenzkurve einzufügen ist (vgl. von der Lippe 1998, S. 20f.).

gengebracht. Anstatt das Ausmaß an Disparität durch eine im Prinzip willkürliche Eliminierung des Alters und/oder weiterer kritischer Faktoren „wegzudiskutieren“, bevorzugen es die Vertreter der Methode der Ungleichheitszerlegung, die Bevölkerung in zueinander disjunkte Teilpopulationen aufzuteilen und die Gesamtungleichheit strukturell zu beschreiben und zu erklären (vgl. von der Lippe 1998, S. 21). Die Aufgliederung der Gesamtpopulation orientiert sich an bestimmten sozioökonomischen Merkmalen oder sonstigen geeigneten Charakteristika, anhand derer sich die einzelnen Untersuchungseinheiten – Personen oder auch Haushalte – eindeutig unterscheiden. Damit lässt sich die Beziehung zwischen der (Einkommens-) Ungleichheit der Gesamtbevölkerung und der Disparität innerhalb und zwischen bestimmten gesellschaftlichen Gruppen analysieren – abgegrenzt u. a. nach Geschlecht, Religion, ethnischer Abstammung, Beschäftigungsstatus oder auch Qualifikation. Zudem werden Einblicke ermöglicht in das Zusammenspiel der Verteilungsungleichheit in einem Land und der Disparität innerhalb und zwischen den untergeordneten Regionen (vgl. Cowell 2000, S. 123).

Die Liste der oben genannten Desiderata gilt es daher um das Kriterium der Zerlegbarkeit zu erweitern. Diese Eigenschaft eines Disparitätsmaßes impliziert grundsätzlich einen logisch konsistenten Zusammenhang zwischen dem gesellschaftlichen Gesamtniveau an Ungleichheit und der Verteilungsungleichheit, von welcher die verschiedenen Teilpopulationen jeweils betroffen sind (*subgroup consistency*) (vgl. Cowell 2000, S. 124). Bei additiv zerlegbaren Ungleichheitsindikatoren gilt zusätzlich, dass sich die Gesamtdisparität (I_{total}) ergibt als einfache Summe aus der mittleren Einkommensungleichheit *innerhalb* der verschiedenen Bevölkerungsgruppen (I_{within}) und der alleine auf Einkommensdifferenzen *zwischen* den Subgruppen beruhenden Disparität ($I_{between}$) (vgl. Shorrocks 1980, S. 614f.). Die *Inter*gruppenkomponente ist dabei unabhängig von der Ungleichheit innerhalb der einzelnen Teilpopulationen. $I_{between}$ lässt sich am einfachsten durch die Annahme konstruieren, dass jedes Individuum exakt das arithmetische Einkommensmittel der Bevölkerungsgruppe empfängt, zu der es zugehörig ist (vgl. Cowell 1995, S. 151; Jenkins/van Kerm 2009, S. 57). Die *Intra*gruppenkomponente kann dagegen näher spezifiziert werden als eine Art gewogener Durchschnitt der den Bevölkerungsgruppen spezifisch zugewiesenen Disparitätswerten I_g. Die Gewichte der Subgruppendisparitäten $w_g = w_g(p_g, r_g)$ sind unabhängig von I_g und unterscheiden sich von Index zu Index. Je nach Ungleichheitskennziffer spielt entweder der Bevölkerungsanteil p_g oder der Einkommensanteil r_g der Teilpopulation eine größere Rolle im

Rahmen der Gewichtung von I_g (vgl. Bourguignon 1979, S. 902f.; Shorrocks 1980, S. 624).[96] Insgesamt führt das zu folgender Definition der additiven Zerlegbarkeit:

$$I_{total} = \sum_{g=1}^{G} w_g(p_g, r_g) \cdot I_g + I_{between}(\mu_1 u_{n_1}, ..., \mu_G u_{n_G}) \quad \text{mit Einheitsvektor } u_n \tag{3.4}$$

Es lässt sich zeigen (vgl. Shorrocks 1980, S. 621f.), dass ein stetiges und differenzierbares Ungleichheitsmaß nur dann nach Bevölkerungsgruppen additiv zerlegbar ist und zudem die oben genannten Desiderata erfüllt, wenn es folgende funktionale Form aufweist:

$$I_\alpha = \frac{1}{\alpha^2 - \alpha}\left[\frac{1}{n}\sum_{i=1}^{n}\left(\frac{y_i}{\mu}\right)^\alpha - 1\right] \quad \text{für } (\alpha \neq 0,1) \tag{3.5}$$

Mit Hilfe der Regel von l'Hôpital lassen sich auch die Sonderfälle für $\alpha = 0,1$ ableiten (vgl. ausführlich Bourguignon 1979, S. 911ff.). Es ergeben sich:

$$I_0 = \frac{1}{n}\sum_{i=1}^{n}\log\frac{\mu}{y_i} \quad \text{für } (\alpha = 0) \tag{3.6}$$

$$I_1 = \frac{1}{n}\sum_{i=1}^{n}\frac{y_i}{\mu}\log\frac{y_i}{\mu} \quad \text{für } (\alpha = 1) \tag{3.7}$$

Diese Familie von Disparitätsindizes I_α wurde ursprünglich als eine Verallgemeinerung des Theilschen Entropiemaßes konzipiert. Man spricht deshalb von der *Generalized Entropy Family* (GE) oder auch *allgemeinen Entropieklasse*.[97] Der Parameter α der GE-Klasse kennzeichnet die Art und Weise der Berücksichtigung von Einkommensdifferenzen in den einzelnen Bereichen der Einkommensverteilung. Je kleiner (größer) dieser Sensitivitätsparameter ausfällt, desto sensibler reagiert das Maß auf Einkommensunterschiede und interpersonelle Transfers im unteren (oberen) Einkommensbereich.[98] Die GE-Familie umfasst mehrere bekannte Maße, wobei α in 0, 1 und 2 seine gebräuchlichsten Werte besitzt (vgl. Litchfield 1999, S. 3). Dahinter verbergen sich die mittlere logarithmische Abweichung MLD (I_0), der Theil-Index T (I_1) und der transformierte Variationskoeffizient $I_2 = \frac{CV^2}{2}$.

[96] Einen echten Durchschnitt aus den Subgruppendisparitäten bildet I_{within} jedoch nur im Falle des Theil-Indexes T [mit $w_g = w_g(r_g)$] und der mittleren logarithmischen Abweichung MLD [mit $w_g = w_g(p_g)$], da sich nur hier die Gewichte der einzelnen Subgruppendisparitäten auch tatsächlich zu eins aufsummieren (vgl. Bourguignon 1979, S. 915f.).

[97] Eine genaue Beschreibung der hier vorgenommenen Übertragung von informationstheoretischen Überlegungen auf das Gebiet der Disparitätsmessung findet sich bspw. in Cowell (2000, S. 109ff.); Ders. (1995, S. 47ff. und 60).

[98] Als eine Art Scheitelpunkt bringt $\alpha=1$ dieselbe Gewichtung über die gesamte Einkommensverteilung hinweg mit sich (vgl. z. B. Jenkins 1995, S. 59 [Fußnote 7]; oder mit Zahlenbeispiel Shorrocks 1980, S. 623).

Das von diesen verallgemeinerten Entropiemaßen attestierte Niveau an Verteilungsungleichheit lässt sich folgendermaßen in eine Intra- und eine Intergruppenkomponente aufspalten:[99]

$$I_\alpha = \sum_{g=1}^{G} r_g^\alpha \cdot p_g^{1-\alpha} \cdot I_{\alpha_g} + \frac{1}{\alpha^2 - \alpha} \sum_{g=1}^{G} p_g \left[\left(\frac{\mu_g}{\mu} \right)^\alpha - 1 \right] \quad \text{für } (\alpha \neq 0,1) \tag{3.8}$$

$$I_0 = MLD = \sum_{g=1}^{G} p_g \cdot I_{0_g} + \sum_{g=1}^{G} p_g \log\left(\frac{\mu}{\mu_g} \right) \quad \text{für } (\alpha = 0) \tag{3.9}$$

$$I_1 = T = \sum_{g=1}^{G} r_g \cdot I_{1_g} + \sum_{g=1}^{G} r_g \log\left(\frac{\mu_g}{\mu} \right) \quad \text{für } (\alpha = 1) \tag{3.10}$$

Der spezielle Reiz der Methode der Ungleichheitszerlegung liegt darin, dass sie einen tieferen Einblick in die Struktur der Ungleichheit gewährt. Dies ist insofern von besonderer Bedeutung, als dass ein bestimmtes aggregiertes Disparitätsniveau mit deutlich verschiedenen strukturellen Gegebenheiten kompatibel sein kann. Eine im Zeitablauf konstante Gesamtdisparität belegt nicht zwangsläufig eine strukturelle Stabilität, da sich u. U. bestimmte demografische oder soziale Teilentwicklungen gegenseitig in ihren Wirkungen kompensieren. In diesem Zusammenhang versprechen separate Berechnungen der einzelnen Ungleichheitskomponenten zusätzliche Erkenntnisgewinne (vgl. Becker 2000, S. 401; Prinz 1990, S. 264). Ein spezielles Defizit der Dekomposition nach Bevölkerungsgruppen stellt dagegen die mit der Wahl des verwendeten Disparitätsmaß fast immer schwankende relative Bedeutung der Inner- und Zwischengruppenkomponente dar (vgl. Shorrocks 1980, S. 614).

Neben den in diesem Kapitel im Vordergrund stehenden Querschnittsanalysen der Einkommensverteilung eignen sich Dekompositionstechniken auch noch für gezielte Untersuchungen von Ungleichheitsvariationen. Solche dynamischen Zerlegungen erlauben eine Aufspaltung der über einen gewissen Zeitraum hinweg beobachteten Veränderung des Disparitätsniveaus in die diversen, zu dieser Entwicklung beitragenden Einflussfaktoren.[100] Zusätzlich zur Disparitätsaufspaltung nach verschiedenen Teilpopulationen existiert weiterhin die Möglichkeit einer Zerlegung der Verteilungsungleichheit nach Faktorkomponenten. Diese Variante der Ungleichheitszerlegung wird in der Regel herangezogen, um die Ungleichheit der Gesamteinkommen mit den spezifischen Disparitäten einzelner Einkommensquellen in

[99] Die formale Darstellung der Teilkomponenten findet sich in verschiedenen Quellen (vgl. u. a. Cowell 1995, S. 151; Cowell/Jenkins 1995, S. 425f.; Jenkins 1995, S. 38; Litchfield 1999, S. 9).

[100] Damit lassen sich diese Faktoren nicht bloß identifizieren, sondern auch hinsichtlich ihrer relativen Bedeutung für die totale Ungleichheitsvariation abschätzen (vgl. Mookherjee/Shorrocks 1982, S. 894ff.).

Relation zu setzen (Lohn- und Kapitaleinkünfte, Einkommen aus selbständiger Arbeit, Miet- und Transfereinnahmen usw.).[101]

3.2 Entwicklung der Lohnungleichheit in Deutschland

3.2.1 Aktuelle Befunde zur Lohnspreizung auf dem deutschen Arbeitsmarkt

Bisherige Schätzungen der deutschen Lohnungleichheit unterscheiden sich mitunter deutlich je nach gewähltem Untersuchungszeitraum und verwendeter Datenbasis. Derzeit stehen verschiedene Mikrodatensätze zur Verfügung, die zuverlässige Disparitätsmessungen für den deutschen Arbeitsmarkt erlauben. Im konkreten Analysekontext bergen die einzelnen Datenquellen jeweils gewisse Vor- und Nachteile in sich.[102]

Durch das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) werden u. a. Daten der *Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit* verwaltet. Die Beschäftigtenstatistik resultiert aus den Meldungen sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse an die Träger der Rentenversicherung und erfasst Bruttoverdienste in Form von Tagesentgelten. Die Meldedaten der Beschäftigtenstatistik gehen in die Grundgesamtheit der *Integrierten Erwerbsbiographien* (IEB) des IAB ein und werden dort noch ergänzt durch erwerbsbiografische Informationen der geringfügig Beschäftigten, der als arbeitsuchend Registrierten, der Leistungsempfänger nach Sozialgesetzbuch sowie der in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen befindlichen Personen. Die Lohninformationen der Beschäftigtenstatistik bzw. der IEB resultieren aus einer Vollerhebung der am deutschen Arbeitsmarkt aktiven Personen – mit Ausnahme der Beamten und Selbständigen – und repräsentieren für Ungleichheitsmessungen prinzipiell die umfassendste aller verfügbaren Datengrundlagen. Bisher konnten jedoch nur wenige ausgesuchte Studien wie Fitzenberger (2012) und Card et al. (2013) auf diese Datenbasis zurückgreifen. Andere Disparitätsanalysen basieren auf für die Forschung verfügbar gemachten Stichproben der Meldedaten. Die *IAB-Beschäftigtenstichproben* (IABS) bzw. die *Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiografien* (SIAB) bieten immer noch umfangreiche Lohninformationen für zwei Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.[103] Als Restriktion ergibt sich für die Beschäftigtenstatistik und die abgeleiteten IAB-Datensätze,

[101] Für weitere Informationen hierzu sowie als Beispiel für eine Anwendung der Methodik auf deutsche Einkommensdaten vgl. z. B. Becker (2000, S. 401ff.).

[102] Eine vergleichende Darstellung der relevanten Datensätze findet sich bei Saniter (2007, S. 4f.); Schettkat (2008, S. 37f.); Fitzenberger (2012, S. 23ff.). Zudem werden in den in Tabelle 3.1 aufgelisteten Lohnungleichheitsstudien die jeweils zugrunde gelegten Basisdaten i. d. R. unmittelbar vorgestellt und besprochen.

[103] Die SIAB hat die IABS inzwischen ersetzt bzw. diese mit den Daten der bisherigen *Stichprobe der Integrierten Erwerbsbiographien* (IEBS) zu einer einheitlichen Datenbasis zusammengeführt.

dass die Einkommensangaben rechts zensiert sind, d. h. bei der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung abgeschnitten werden. Zudem fehlen – bis auf eine Unterscheidung zwischen Teil- und Vollzeitbeschäftigung – konkrete Arbeitszeitangaben.

Alternativ zu den IAB-Daten nutzen die auf Deutschland bezogenen empirischen Studien v. a. die Lohndaten des *Sozio-oekonomischen Panels* (SOEP) des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) und der *Verdienststrukturerhebungen* (VSE) des Statistischen Bundesamtes. Die VSE erlauben Untersuchungen anhand von genauen und praktisch unzensierten Angaben zu Bruttostundenlöhnen sowie zu arbeitsplatz- und personenbezogenen Charakteristika. Keine Berücksichtigungen finden dagegen Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigten.[104] Das SOEP hat einerseits den im direkten Vergleich der relevanten Datensätze kleinsten Stichprobenumfang. Als repräsentative Haushaltsbefragung deckt es andererseits die Beschäftigten aller Betriebsgrößenklassen und Wirtschaftszweige ab und bietet detaillierte Informationen zu den individuellen Arbeitsstunden und dem persönlichem Hintergrund der Befragten (siehe ebenfalls Kapitel 3.2.2.1 und 7.4.1).

Mit Blick auf den deutschen Arbeitsmarkt in den 1970er und 1980er Jahren verweisen die älteren Analysen weitgehend auf eine stabile und im internationalen Vergleich moderate Lohnspreizung (für einen Überblick vgl. z. B. Saniter 2007, S. 3f.). Diese Diagnose findet sich noch Mitte der 2000er Jahre bei der auf SOEP-Daten basierenden Studie von Eswar S. Prasad. Der Untersuchungszeitraum dieser Studie beschränkt sich jedoch auf die SOEP-Wellen 1984 bis 1997. Zudem verzichtet der Autor auf eine Berücksichtigung der Lohndaten von Frauen, Selbständigen, Teilzeitbeschäftigten und Geringverdienern mit besonders niedrigem Stundenlohn (vgl. Prasad 2004, S. 356f.). Ebenfalls auf Basis von SOEP-Daten stellen Gernandt und Pfeiffer (2007) anhand abnehmender D9/D1-Dezilverhältnisse eine moderate Lohnkompression in Westdeutschland zwischen 1984 und 1994 fest. Die Autoren der Studie sehen damit die Annahme einer Stabilität der deutschen Lohnverteilung zumindest noch bis Mitte der 1990er Jahre bestätigt (vgl. Gernandt/Pfeiffer 2007, S. 364 und 370).

Aus diesen Beobachtungen heraus kam es zu einer Dominanz der eingangs geschilderten *Krugman-* bzw. *Lohnkompressionshypothese* bei der Erklärung der – speziell für die Un- und Angelernten – hohen und zugleich wachsenden Arbeitslosigkeit in Deutschland; abweichende empirische Befunde fanden dagegen lange Zeit keine angemessene Beachtung (vgl. Schettkat 2010, S. 220f.). Eine vergleichsweise niedrige Lohnungleichheit – wie sie für

[104] In der *Gehalts- und Lohnstrukturerhebung* (GLS), aus der die VSE 2006 hervorging, blieb neben den Beschäftigten in Kleinbetrieben noch ein bedeutender Teil des privatwirtschaftlichen Dienstleistungsbereichs sowie des öffentlichen Sektors ausgeklammert.

Deutschland und andere kontinentaleuropäische Ländern traditionell unterstellt ist – wird im Sinne der Lohnkompressionshypothese v. a. institutionell begründet. Sie gilt als das Resultat eines aufgrund des gut ausgebauten Sozialsystems hohen Reservationslohns und einer relativ starken Position der Gewerkschaften bei zugleich hohem Zentralisierungsgrad der Lohnverhandlungen. Während die genannten institutionellen Faktoren für den oberen Verdienstbereich prinzipiell keine Einschränkungen implizieren, ergibt sich für das andere Ende der Lohnskala die Schlussfolgerung einer – vergleichbar mit einer Ziehharmonika – von unten her zusammengestauchten Lohnverteilung (*Akkordeon-Effekt*).[105]

Im Gegensatz dazu fasst Tabelle 3.1 die Kernaussagen einer wachsenden Anzahl neuerer Studien zusammen, die allesamt von einem deutlichen Zuwachs der Lohnungleichheit in Deutschland während der letzten Jahrzehnte ausgehen. Dabei zeigt sich nicht nur eine klare empirische Evidenz gegen die Annahme eines insgesamt stabilen Ungleichheitsniveaus, sondern insbesondere auch gegen die Vermutung einer mangelnden Lohnspreizung am unteren Ende der Lohnskala. Trotz einiger Detailunterschiede bei den einzelnen Untersuchungsergebnissen sind gewisse Grundtendenzen unübersehbar. In einer Expertise für den Sachverständigenrat bewertet Fitzenberger (2012) die insgesamt vorliegenden empirischen Befunde. Dabei folgert der Autor, dass für Männer und Frauen in Ost- und Westdeutschland ein ausgeprägter Anstieg der Lohnungleichheit spätestens seit der ersten Hälfte der 1990er Jahre sowohl für den oberen als auch für den unteren Verdienstbereich als gesichert angesehen werden kann. Für den unteren Bereich der Lohnverteilung gibt es zudem Hinweise auf eine Beschleunigung des Disparitätsanstiegs seit Anfang der 2000er Jahre. Weiterhin finden sich eindeutige Befunde bzgl. eines für die obere Hälfte der Verteilung bereits vor den 1990er Jahren verwirklichten Anstiegs der Lohnspreizung in Deutschland (vgl. Fitzenberger 2012, S. 1, 4ff. und 18). In diesem Zusammenhang noch weitreichender und teils von den Vorgängerstudien abweichend sind die Untersuchungsergebnisse von Card et al. (2013). Anhand der Gesamtheit der IEB-Lohndaten – und somit auf einer umfassenderen Datengrundlage als die bisherigen Studien – stellen sie einen kontinuierlichen Ungleichheitsanstieg fest, der sich im oberen *und* unteren Bereich der westdeutschen Lohnverteilung bereits ab 1985 bis hin zum Jahr 2009 vollzogen hat (vgl. Card et al. 2013, S. 978ff.).

[105] Hinsichtlich der Argumentation im Vergleich zwischen den USA und Kontinentaleuropa wird häufig auf die Diskussionsbeiträge von Francine D. Blau und Lawrence M. Kahn verwiesen (vgl. z. B. Blau/Kahn 1996; 2002). Im deutschen Kontext hat speziell Hans-Werner Sinn den Begriff des Ziehharmonika-Effekts geprägt (vgl. z. B. Sinn 2004; 2005). Überblicksdarstellungen der Debatte um eine Kompression im unteren Bereich der deutschen Lohnverteilung finden sich zudem in Schettkat (2008, S. 35f.); Möller (2008, S. 347); Ders. (2011a, S. 11). Auf die Argumentationslogik der sozialstaatlichen Lohnkonkurrenz wird noch in Kapitel 5.2 näher eingegangen.

Tabelle 3.1: Ausgesuchte empirische Studien zur Entwicklung der Lohnungleichheit in Deutschland

Studie	Zeitraum	Datenbasis	Resultate
Möller (2005a; 2005b)	1984 bis 2001	**IABS** (Bruttotagesentg., Vollzeitbeschäftigte)	Generelle Erhöhung der Lohnspreizung – im unteren Bereich der Verteilung v. a. seit Mitte der 1990er Jahre sichtbar; Entwicklung für Geringqualifizierte und Frauen tendenziell stärker ausgeprägt als für Qualifizierte und Männer *(Dezilvergleiche)*
Kohn (2006)	1992 bis 2001	**IABS** (Bruttotagesentgelte, Voll- u. Teilzeit)	Allgemein steigende Lohnungleichheit mit relativ größerem Zuwachs in Ostdeutschland; Anstieg der Lohnspreizung bei Männern überwiegend im oberen und bei Frauen vorwiegend im unteren Lohnspektrum *(Dezilvergleiche)*
Brenke (2007)	1996 bis 2005 (SOEP-Wellen)	**SOEP** (Brutto- und Nettostundenlöhne)	Zunahme der Lohnspreizung – in Ostdeutschland stärker als in Westdeutschland und bei Brutto- stärker als bei Nettolöhnen; überdurchschnittlicher Anstieg im unteren Bereich der Lohnverteilung *(Hoover-Index, Dezilvergleiche)*
Gernandt und Pfeiffer (2007)	1984 bis 2005 (SOEP-Wellen)	**SOEP** (reale Bruttostundenlöhne)	Relative Stabilität der westdeutschen Lohnverteilung bis 1994; ab Mitte der 1990er Jahre Anstieg der Lohndisparität – Westdeutschland: v. a. im unteren Verdienstbereich, Ostdeutschland: v. a. im oberen Verdienstbereich *(Dezilvergleiche)*
Peters (2007)	1984 bis 2005 (SOEP-Wellen)	**SOEP** (reale Bruttostundenlöhne, nur Vollzeitbeschäftigte)	Ostdeutschland: stetiger Anstieg der Lohnungleichheit in der oberen Hälfte der Verteilung von 1992 bis 2006 – in der unteren Hälfte Ungleichheitszuwachs bis 2003, danach Lohnkompression; Westdeutschland: Lohnverteilung insgesamt bis Ende der 1990er Jahre relativ stabil, ab Mitte der 1990er Jahre Disparitätsanstieg im oberen und ab Ende der 1990er Jahre im unteren Verdienstspektrum *(Gini-Koeffizient, Dezilvergleiche)*
Dustmann et al. (2009)	1975 bis 2001	**IABS** (Bruttotagesentgelte, Vollzeitbeschäftigte)	Allgemeiner Anstieg der Lohnungleichheit in Westdeutschland für Männer (ab den 1980er Jahren) und Frauen (ab Mitte der 1990er Jahre); in den 1980er Jahren insgesamt Disparitätszuwachs mit Konzentration auf den oberen Verdienstbereich; im unteren Bereich Lohnspreizung ab den frühen 1990er Jahren *(Standardabweichung der log. Löhne, Dezilvergleiche)*
Antonczyk et al. (2010a)	1979 bis 2004	**IABS** (Bruttotagesentgelte, vollzeitbeschäftigte Männer)	Insgesamt wachsende Lohnungleichheit in Westdeutschland; kontinuierlich steigende Lohnspreizung in der oberen Hälfte der Verteilung seit Anfang der 1980er Jahre; Lohnspreizung in der unteren Hälfte der Verteilung bis zu Beginn der 1990er Jahre nahezu konstant, danach stetig zunehmend mit einer Beschleunigung seit Ende der 1990er Jahre *(Dezilvergleiche)*
Antonczyk et al. (2010b)	2001 und 2006	**VSE/GLS** (reale Bruttostundenlöhne, Vollzeit)	Starker Anstieg der Lohnungleichheit in Westdeutschland sowohl für Männer als auch für Frauen; stärkere Zunahme im unteren Bereich – speziell für die männlichen Arbeitskräfte – als im oberen Bereich der Lohnverteilung *(Dezilvergleiche)*
Fuchs-Schündeln et al. (2010)	1984 bis 2005 (SOEP-Wellen)	**SOEP** (reale Bruttostundenlöhne)	Eher stabile deutsche Lohnungleichheit mit leicht rückläufigen Werten bis zur Wiedervereinigung; danach Anstieg der Lohnspreizung in West- und Ostdeutschland mit stärkerer Betonung in den neuen Bundesländern und einer Annäherung an das höhere westdeutsche Ungleichheitsniveau *(Varianz der logarithmierten Löhne, Gini-Koeffizient, Dezilvergleiche)*
Möller (2011a)	1975 bis 2008	**SIAB** (Bruttotagesentgelte, vollzeitbeschäftigte Männer)	Lohnungleichheit in Westdeutschland insbesondere seit Mitte der 1990er Jahre sowohl in der oberen als auch der unteren Hälfte der Lohnverteilung deutlich angestiegen; bis etwa 2005 ähnliches Wachstum der Ungleichheit in beiden Bereichen der Lohnverteilung, danach stärkere Zunahme der Lohnspreizung unter Geringverdienern *(Dezilvergleiche)*
Riphahn und Schnitzlein (2011)	1975 bis 2008	**SIAB** (Bruttotagesentgelt, Vollzeitbeschäftigte)	Stetiger Anstieg der aggregierten Lohnungleichheit in Ostdeutschland (Beobachtungszeitraum ab 1992) und Westdeutschland (mit besonders ausgeprägtem Zuwachs ab Ende der 1990er Jahre); Westdeutschland: Anstieg im oberen Bereich der Verteilung seit den frühen 1980er Jahren und im unteren seit den frühen 1990er Jahren; Ostdeutschland: Zunehmende Lohnspreizung v. a. in der oberen Hälfte der Verteilung *(Gini-Koeffizient, MLD, Dezilvergleiche)*
Fitzenberger (2012)	1995, 2000, 2005, 2009 und 2010	**Beschäftigtenstatistik der BA** (Bruttotagesentgelte, Vollzeit)	Westdeutschland: kontinuierlicher Anstieg der Lohnungleichheit in allen Bereichen der Lohnverteilung – leicht gebremst nach 2005; Ostdeutschland: kontinuierlicher Anstieg der Lohnungleichheit in der oberen Einkommenshälfte; im unteren Lohnspektrum Disparitätszunahme bis 2005, danach stagnierende Ungleichheit *(Variationskoeffizient, Dezilvergleiche)*
	2006 und 2010	**VSE** (Bruttostundenlöhne, Vollzeitbeschäftigte)	Genereller Anstieg der Lohnungleichheit; Westdeutschland: paralleler Disparitätszuwachs im oberen und unteren Bereich der Lohnverteilung; Ostdeutschland: Anstieg in beiden Bereichen, aber stärker in der oberen Hälfte *(Dezilvergleiche)*
Card et al. (2013)	1985 bis 2009	**IEB** (Bruttotagesentgelte)	Anstieg der Lohnungleichheit in Westdeutschland, der als dramatisch eingestuft wird; für vollzeiterwerbstätige Männer kontinuierlich zunehmende Disparität im oberen *und* unteren Bereich der Lohnungleichheit mit einer gewissen Beschleunigung ab Mitte der 1990er Jahre; für die Kontrollgruppen (alle Männer, Frauen in Vollzeit, alle Frauen) im Wesentlichen vergleichbare Trendentwicklungen der Gesamtungleichheit *(Standardabweichung der log. Löhne, Dezilvergleiche)*

Quelle: Eigene Darstellung.

Für eine weitere Einordnung von Umfang und Dynamik der Lohnungleichheit in Deutschland werden häufig auch internationale Vergleichsdaten herangezogen. In der *OECD Earnings Database* sind bspw. Informationen zur Verteilung der Arbeitseinkünfte in den einzelnen Mitgliedsstaaten zusammengetragen. Dabei fasst die OECD aus unterschiedlichen nationalen Quellen stammende Datensätze zusammen und bemüht sich – soweit möglich – um eine Standardisierung. Während sich die OECD-Datenbank im Falle Deutschlands überwiegend auf die Verdienstinformationen des SOEP stützt, wird für andere Länder neben Umfragedaten auch auf Register- oder Steuerdaten zurückgegriffen (vgl. u. a. Chen et al. 2013, S. 9 und 70). Auf Basis der auf diese Weise gesammelten Lohn- und Gehaltsdaten von Vollzeitbeschäftigten berechnet die OECD u. a. verschiedene Dezilrelationen.[106] Für das Jahr 2011 und das D9/D1-Dezilverhältnis ergibt sich im Vergleich von 33 Ländern ein mittleres deutsches Disparitätsniveau (18. Rang), knapp unterhalb des OECD-Durchschnittswerts. Stellvertretend für die Lohnspreizung in der oberen und unteren Hälfte der Lohnskala sind auch die Dezilverhältnisse unter Einbeziehung des Medians verfügbar. Das D9/D5-Dezilratio fällt für Deutschland deutlich unterdurchschnittlich aus (25. Rang). Für den unteren Verdienstbereich zeigt sich mit dem D5/D1-Verhältnis dagegen eine im OECD-Vergleich überdurchschnittlich starke deutsche Lohnspreizung (8. Rang). Von den europäischen Ländern weisen im unteren Lohnspektrum nur Estland, die Tschechische Republik und Irland ein höheres Ungleichheitsniveau auf; hinzu kommen außerhalb Europas die USA, Korea, Kanada und Israel. Im Gegensatz zu den anderen Dezilrelationen übersteigt das deutsche D5/D1-Verhältnis somit auch den britischen Referenzwert.[107] Für alle drei Dezilratios übertrifft das deutsche Ungleichheitsniveau insbesondere das der skandinavischen Länder und der Niederlande, wohingegen alle US-amerikanischen Messwerte relativ stark ausgeprägt sind und stets deutlich über den deutschen Vergleichswerten liegen.

Trotz intensiver Bemühungen der OECD um eine Standardisierung bleiben gewisse Besonderheiten der nationalen Datensätze innerhalb der Gesamtdatenbank wirksam und schränken die Zuverlässigkeit von zeitpunktbezogenen, zwischenstaatlichen Ungleichheitsvergleichen teilweise ein. Die Lohninformationen der *OECD Earnings Database* eignen sich grundsätzlich besser für Trend- als für Querschnittsanalysen. In diesem Sinne analysieren

[106] Für eine detaillierte Illustration der im Folgenden genannten Messwerte vgl. die im Anhang befindlichen Abbildungen A.1 und A.2.

[107] In diesem Zusammenhang bestätigen die OECD-Messwerte im Wesentlichen die Resultate einer älteren Untersuchung der Europäischen Kommission auf Basis des EU-weiten *Structure of Earnings Survey* (SES). Nach Berechnungen auf Grundlage des SES, bei dem infolge eines einheitlichen Instrumentariums der nationalen Befragungen eine hohe Datenvergleichbarkeit gegeben ist, fällt die D5/D1-Lohnrelation 2002 in keinem westeuropäischen Land so hoch aus wie in Deutschland. Der deutsche Messwert wird dabei nur noch von einigen EU-Beitrittsländern der Jahre 2004 und 2007 übertroffen (vgl. Europäische Kommission 2005, S. 179ff.)

Chen et al. (2013) Veränderungstendenzen der Lohnungleichheit für 23 der derzeit 34 OECD-Mitgliedsstaaten einschließlich Deutschlands. Die Studie wählt als allgemeinen Untersuchungszeitraum die Phase von 1980 bis zum Beginn der Finanz- und Wirtschaftskrise im Jahr 2008. Neben deskriptiven Analysen von Ungleichheitsvariationen erfolgen z. T. auch länderspezifische Regressionen der für diese Zeitperiode jeweils verfügbaren D9/D1-Messwerte gegen die Zeit (vgl. Chen et al. 2013, S. 9ff.). Dabei bestätigt sich für die OECD insgesamt eine Tendenz zu mehr Lohnungleichheit. Neun von untersuchten 16 Mitgliedsstaaten weisen auf 5%-Niveau einen signifikant positiven Trendkoeffizienten auf und somit eine nachweislich gestiegene Lohnspreizung. Nur für Frankreich und Spanien resultierten insgesamt moderate aber signifikante Absenkungen des Disparitätsniveaus. Für Deutschland ergibt sich anhand der verfügbaren Lohndaten von 1984 bis 2008 dagegen ein signifikant positiver und im OECD-Vergleich mittlerer Wert, knapp unterhalb des britischen Koeffizienten. Die Betrachtung der länderspezifischen Entwicklungskurven des D9/D1-Dezilverhältnisses lässt im Falle einer alternativen Festsetzung des Analysezeitraums eine noch höhere Relevanz des deutschen Disparitätsanstiegs vermuten. Zum einen sind die für Deutschland festgestellten Messwerte in der zweiten Hälfte der 1980er Jahre zunächst noch leicht rückläufig. Zum anderen zeigt sich speziell in den 2000er Jahren ein Anstieg der deutschen Lohnungleichheit, der stärker ausgeprägt ausfällt als in den meisten anderen OECD-Staaten (vgl. ebenfalls Chusseau/Dumont 2013, S. 15f.).

Viele länderübergreifende Analysen konzentrieren sich auf den Vergleich der deutschen und der US-amerikanischen Lohnverteilung. Ungeachtet einer nicht immer zur Gänze gegebenen Vergleichbarkeit der nationalen Datensätze lässt sich für die USA fast ausnahmslos ein höheres Ungleichheitsniveau feststellen als für Deutschland (vgl. Saniter 2007, S. 12). Eine gewisse Relativierung des relativ einheitlichen empirischen Bildes findet sich bei Möller (2005b, 2008). Unter Verwendung deutscher IABS-Daten sowie eines Teilauszugs aus dem amerikanischen *Current Population Survey* (CPS) berechnet der Autor verschiedene Dezilverhältnisse.[108] Dabei zeigt sich in Deutschland eine insgesamt zwar geringere Lohnungleichheit als in den Vereinigten Staaten, jedoch ist dieser Befund großteils auf die Situation im rechten Flügel der Verteilung zurückzuführen. Einer generellen Dominanz der US-Lohnspreizung widersprechen z. T. die Messwerte für die Gruppen mit niedrigerem Verdienstniveau. Bei den formal Geringqualifizierten – und dabei wiederum insbesondere bei den Frauen – übertreffen

[108] Innerhalb des CPS werden monatlich Mitglieder von 50.000 bis 60.000 US-Haushalten durch das *Bureau of the Cencus* detailliert zu ihrem Beschäftigungsstatus und ihren Arbeitseinkünften befragt. Der CPS bildet die Grundlage einer Reihe offizieller Arbeitsmarktstatistiken (vgl. u. a. Möller 2005b, S. 13; Ders. 2008, S. 351f.).

die ost- und westdeutschen Disparitätswerte im unteren Lohnsegment mitunter diejenigen der USA (vgl. Möller 2005b, S. 14ff.; Ders. 2008, S. 357ff.).[109]

Auf Basis harmonisierter deutscher und amerikanischer Umfragedaten bestätigt Peters (2007) mittels Gini-Index und der D9/D1-Dezilrelation eine insgesamt stärker ausgeprägte US-Lohndisparität.[110] Zwischen 1992 und 2003 zeigt sich in den alten und neuen Bundesländern allerdings ein stärkerer Anstieg des D9/D1-Verhältnisses als in den USA, so dass dieser Indikator auf eine Annäherung der deutschen Lohnungleichheit an das höhere US-Niveau hinweist. Die in der Studie zusätzlich bestimmten Verlaufskurven der D9/D5- und D5/D1-Dezilwerte deuten zudem an, dass die Annäherung der Gesamtungleichheit v. a. aus unterschiedlichen Entwicklungstendenzen in der unteren Hälfte der Lohnverteilung herrührt (vgl. ausführlich Peters 2007, S. 7ff.). Dies steht grundsätzlich im Einklang zu den Analysen von Dustmann et al. (2009), die ihre auf IABS-Daten beruhenden Resultate zur Entwicklung der deutschen Lohnungleichheit mit in der Literatur berichteten Ergebnissen für die USA vergleichen. Die Autoren folgern anhand von Dezilvergleichen eine ähnliche Entwicklungstendenz im oberen Bereich der Lohnverteilung beider Staaten mit einem deutlichen und andauernden Ungleichheitsanstieg während der 1980er und 1990er Jahre. Bzgl. der unteren Hälfte der Lohnskala stellen sie jedoch deutliche Trendunterschiede fest: Einerseits findet sich empirische Evidenz für eine in den 1980er Jahren noch substanziell zunehmende Lohnspreizung im linken Flügel der US-Verteilung, bevor diese in den 1990er Jahren stagnierte bzw. sich sogar rückläufig zeigte. Für Westdeutschland belegen die Untersuchungen von Dustmann et al. (2009) dagegen eine umgekehrte Entwicklung. Die Lohnungleichheit unter den Geringverdienern war bis zur Wiedervereinigung als stabil anzusehen und erst danach setzte eine ausgeprägte Disparitätssteigerung ein (vgl. Dustmann et al. 2009 S. 844, 850ff. und 873).[111]

[109] Der Befund eines am unteren Ende der Lohnskala im Ländervergleich ähnlichen Umfangs an Lohnspreizung bekommt noch mehr Gewicht durch die Ergebnisse von Freeman und Schettkat (2001). Danach wäre prinzipiell eine engere Qualifikationsstruktur in Deutschland gegenüber den USA zu berücksichtigen. Eine solche Bereinigung der Qualifikationsunterschiede der Lohnempfänger würde nochmals eine relative Anhebung des deutschen gegenüber dem amerikanischen Disparitätsniveau implizieren (vgl. Schettkat 2008, S. 51; Freeman/Schettkat 2001, S. 597ff.).

[110] Mit den harmonisierten Versionen des SOEP und der US *Panel Study of Income Dynamics* (PSID) verwendet die Studie prinzipiell dieselben Basisdaten wie die nachfolgenden eigenen Analysen (für eine detaillierte Beschreibung der Datengrundlage siehe Kapitel 3.2.2.1).

[111] Als ursächlich für die Ungleichheitszuwächse am unteren Ende der Lohnskala sieht die Studie vorwiegend episodisch auftretende Ereignisse wie veränderte Arbeitsmarktinstitutionen – u. a. in Form einer rückläufigen Tarifbindung – sowie eine Abschwächung des langfristigen Trends zur Höherqualifizierung des Arbeitsangebots. Ein abweichendes zeitliches Auftreten dieser Faktoren könnte folglich das in Deutschland um eine Dekade verzögerte Einsetzen des Disparitätsanstiegs erklären (vgl. Dustmann et al. 2009, S. 874).

3.2.2 Länderübergreifende Trendanalysen auf Basis des CNEF

Die bisher vorgestellten Studienresultate zu Ausmaß und Entwicklung der Lohnspreizung in Deutschland werden nun ergänzt durch eigene Ungleichheitsmessungen und empirische Analysen der Lohnflexibilität. Für eine international vergleichende Untersuchung bieten sich allen voran die USA als Benchmark an, da dem US-Arbeitsmarkt üblicherweise nur verhältnismäßig geringe institutionelle Beschränkungen zugeschrieben werden (vgl. Schettkat 2008, S. 49; Saniter 2007, S. 12). Großbritannien bzw. das Vereinigte Königreich wird auf dem Gebiet der Lohndifferenzierung traditionell oft als auf „halbem Weg" zwischen Deutschland und den Vereinigten Staaten befindlich eingestuft (vgl. z. B. Greifenstein 1999, S. 26; Schettkat 2010, S. 220) – und erscheint als weitere sinnvolle Referenz für die nachfolgenden Analysen.[112]

3.2.2.1 Datenbasis und Einkommensbegriff

Für Schettkat (2008, S. 17), beruht die lange Zeit vorherrschende Diagnose einer auf niedrigem Niveau stabilen deutschen Lohnspreizung in erster Linie auf einer Begrenzung des Analysezeitraums bis Mitte der 1990er Jahre sowie auf einer Eingrenzung des untersuchten Personenkreises auf Vollzeiterwerbstätige und Männer. Für die meisten verfügbaren Basisdatensätze können aufgrund fehlender oder unzureichender Arbeitszeitangaben keine zuverlässigen Stundenlöhne berechnet werden (s. o.). Für die Untersuchung der Lohnungleichheit muss dementsprechend auf Tages- oder Monatsverdienste zurückgegriffen werden. Um zu verhindern, dass auf individuell abweichenden Arbeitszeiten beruhende Verdienstunterschiede in größerem Ausmaß als tatsächliche Lohnvariationen fehlinterpretiert werden, beschränken sich empirische Studien zur Lohnspreizung häufig auf Vollzeitbeschäftigte. Zudem fokussiert sich die Analyse des Öfteren auf die Arbeitseinkünfte von Männern, da bei ihnen Teilzeitbeschäftigung deutlich weniger verbreitet ist als bei Frauen.

Das vom DIW Berlin in Zusammenarbeit mit TNS Infratest Sozialforschung erhobene *Sozio-oekonomische Panel* (SOEP) gibt dagegen detailliert Auskunft über die Zahl der individuell geleisteten Arbeitsstunden. Die damit ableitbaren Bruttoeinkünfte pro Arbeitsstunde erlauben es, Einkommensinformationen von Voll- und Teilzeitbeschäftigten auszuwerten. Während der Stichprobenumfang gegenüber anderen deutschen Datensätzen mit Lohn- bzw. Einkommens-

[112] In Verbindung mit den Untersuchungen in Kapitel 2 ist zudem von Vorteil, dass zwischen dem Vereinigten Königreich, den USA und Deutschland keine besonders großen Abweichungen bzgl. der Gruppengröße der formal Geringqualifizierten bestehen. Somit ist bei dieser Auswahl an Referenzländern parallel zu dem Niveau der Lohnungleichheit auch das relative Erwerbslosenrisiko der Un- und Angelernten sinnvoll miteinander vergleichbar (siehe ausführlich Kapitel 2.2).

angaben mitunter deutlich kleiner ausfällt, überzeugt das SOEP – neben den verfügbaren Arbeitszeiten – durch viele Detailinformationen zum sozioökonomischen Hintergrund der Befragten. Insbesondere bezüglich Ausbildung und Qualifikation finden sich hier in größerem Umfang personenbezogene Angaben.

Ein weiterer entscheidender Vorteil der SOEP-Daten ist deren Einbindung in das *Cross-National Equivalent File* (CNEF). Dabei handelt es sich um eine von der *Cornell University* angebotene Datenbasis, in der verschiedene nationale Paneldatensätze integriert und durch eine Harmonisierung der Variablen vergleichbar gemacht werden. Anhand des CNEF sind somit international vergleichende Analysen in unkomplizierter Art und Weise realisierbar. Unter Hinzunahme der im CNEF harmonisierten Daten der US-amerikanischen *Panel Study of Income Dynamics* (PSID) und der *British Household Panel Study* (BHPS) lässt sich auch die angestrebte Gegenüberstellung von deutscher, amerikanischer und britischer Lohndisparität umsetzen.[113] Stundenlöhne sind im CNEF zwar nicht direkt erfasst, lassen sich jedoch leicht aus den Angaben zur geleisteten Jahresarbeitszeit und zur Summe der individuellen Arbeitseinkünfte konstruieren. Die nachfolgenden Untersuchungen der Lohnungleichheit greifen dabei auf die CNEF-Einkommensvariable „*Individual Labor Earnings*" zurück. Diese Variable beinhaltet sämtliche Einkünfte aus unselbständiger und selbständiger Arbeitstätigkeit der Erwerbspersonen über 16 Jahre inklusive aller Prämien und Sonderzahlungen (vgl. Grabka 2012, S. 50). Die Arbeitseinkünfte sind auf Jahresbasis erfasst und werden jeweils für das Vorjahr der Erhebung ermittelt.[114]

Bzgl. der USA liegen für die weiteren Untersuchungen harmonisierte Lohndaten der PSID-Wellen 1970 bis 2009 vor – mit einem einjährigen Erhebungszyklus bis einschließlich 1998 und einem zweijährigen danach. Die Analyse der britischen Lohnverteilung stützt sich auf die im CNEF enthaltenen BHPS-Wellen 1991 bis 2008.[115] Als repräsentative Wiederholungsbefragung werden die SOEP-Datenbestände seit 1984 jährlich aktualisiert. In der den Auswertungen dieses Kapitels zugrundeliegenden Version umfasst das SOEP 28 Wellen

[113] Das CNEF umfasst in Ergänzung zu den BHPS-/PSID-/SOEP-basierten Informationen noch harmonisierte Daten der folgenden nationalen Panelbefragungen: *Household, Income and Labour Dynamics in Australia* (HILDA), *Korea Labor and Income Panel Study* (KLIPS), *Russia Longitudinal Monitoring Survey* (RLMS), *Swiss Household Panel* (SHP), *Canadian Survey of Labour and Income Dynamics* (SLID).

[114] Die in den nachfolgenden Analysen verwendeten Zeitangaben beziehen sich – sofern nicht anderweitig gekennzeichnet – auf das Jahr der Einkommenserzielung und nicht auf das Erhebungsjahr bzw. die entsprechende Panel-Welle.

[115] In der ersten BHPS-Welle stehen keine Stichprobengewichte zur Verfügung, die ansonsten zur Bestimmung der Lohnungleichheit herangezogen werden (s. u.). Die BHPS-Daten des Erhebungsjahrs 1991 gehen daher nicht in die weiteren Disparitätsberechnungen mit ein.

(1984 bis 2011).[116] Die Daten der ersten Erhebungswelle von 1984 finden nicht in allen SOEP-basierten Studien der personellen Einkommensverteilung Berücksichtigung, sondern werden teils von der Auswertung ausgeschlossen (vgl. z. B. Frick et al. 2005). In Anlehnung daran beschränkt sich der Untersuchungszeitraum der weiteren Analyse auf die SOEP-Wellen 1985 bis 2011.

3.2.2.2 Analyseresultate zur deutschen, britischen und amerikanischen Lohnungleichheit

Abbildung 3.2 illustriert die auf CNEF-Basis und mittels Gini-Koeffizienten gemessene Lohnungleichheit.[117] Durch die Bezugnahme auf Stundenlöhne finden sowohl die Arbeitseinkünfte von Vollzeit- als auch von Teilzeitbeschäftigten Berücksichtigung. Mit Blick auf Umfang und Entwicklung der Lohndisparität ergeben sich deutliche Unterschiede zwischen Deutschland und den USA bzw. dem Vereinigten Königreich ebenso wie zwischen den beiden Arbeitsmarktregionen West- und Ostdeutschland.

Erwartungsgemäß fällt der Umfang der Lohnspreizung in Ostdeutschland unmittelbar nach der Wiedervereinigung verhältnismäßig gering aus. Zwar war auch in der Wirtschaftsordnung der DDR eine gewisse Leistungskomponente bei der Entlohnung durchaus erwünscht, allerdings bestehen keine Zweifel darüber, dass es im Zuge der sozialistischen Nivellierungspolitik zu einer mehr oder weniger starken Einebnung der Verdienstunterschiede kam (vgl. Möller 2005a, S. 47f.; Ders. 2005b, S. 2; Peters 2007, S. 19). Nach der deutschen Einheit stieg die Ungleichheit der Arbeitseinkünfte in den neuen Bundesländern dann deutlich an und bewegte sich spätestens ab der zweiten Hälfte der 1990er Jahre auf westdeutschem Niveau. Die westdeutsche Lohnverteilung erweist sich anhand der CNEF-Daten als weniger stabil als etwa die britische. Ausgehend von einem über dem damaligen US-Niveau liegenden Disparitätswert im Jahr 1984 nahm die Lohnspreizung in den alten Bundesländern bis in die frühen 1990er Jahre nachhaltig ab. Danach ist dagegen wieder ein Anstieg der westdeutschen Lohnungleichheit auszumachen, der sich zuletzt während der globalen Finanz- und Wirtschaftskrise noch einmal beschleunigt hat.

---

[116] Die SOEP-Datenerhebungen begannen im Jahr 1984 mit der Befragung von 12.239 Personen in 5.921 Haushalten der BRD und wurden bereits im Juni 1990 auf das Gebiet der ehemaligen DDR ausgeweitet. In den Jahren 1995, 1998, 2000, 2002, 2006 und 2011 wurden verschiedene Ergänzungs- und Erweiterungsstichproben eingeführt und in die Erhebung integriert. Im Erhebungsjahr 2011 wurden 21.336 Personen in 12.290 teilnehmenden Haushalten interviewt (vgl. TNS Infratest Sozialforschung 2012, S. 6). Aus datenschutzrechtlichen Gründen dürfen innerhalb des CNEF die SOEP-Daten nur als 95%-Stichprobenversion weitergegeben werden (*Scientific-Use-Sample*). Für Wissenschaftler in Deutschland steht allerdings mit dem PEQUIV-Datensatz eine 100% Version der für das CNEF harmonisierten SOEP-Daten zur Verfügung (vgl. Grabka 2012). Dieser stellt auch die Datengrundlage der nachfolgenden Analysen dar.

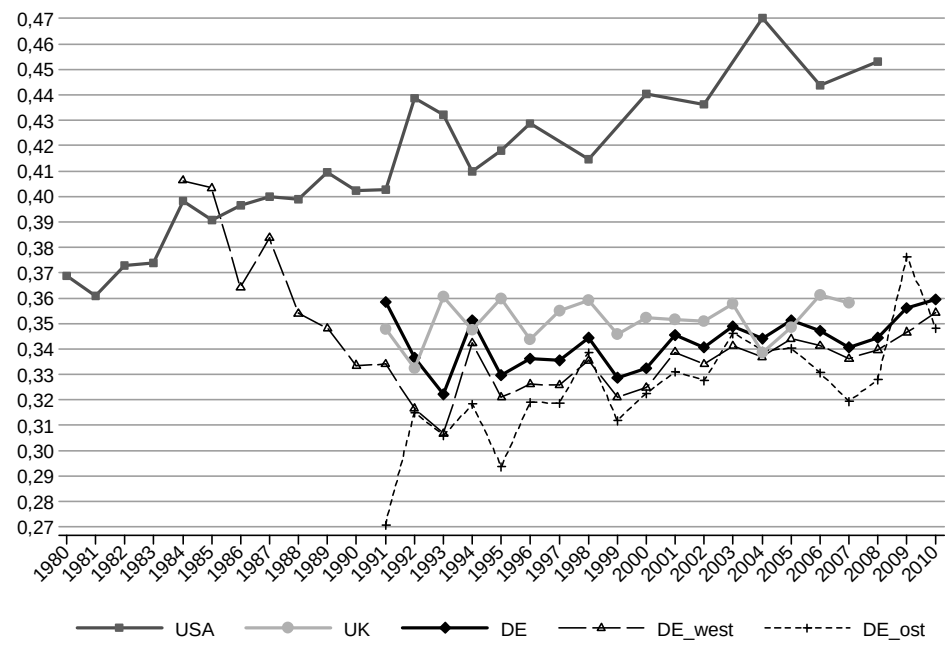
[117] Die Messwerte des Gini-Koeffizienten sowie alternativer Ungleichheitsindizes werden zudem in tabellarischer Form im Anhang dieser Arbeit dargestellt (siehe Tabelle A.6 bis A.10)

Die gesamtdeutsche Lohndisparität entwickelte sich im Zeitablauf weitgehend parallel zu der für die alten Bundesländer gemessenen. Mit Ausnahme der vorletzten Beobachtungsperiode ist für Deutschland insgesamt eine höhere Lohnspreizung als für die beiden Landesteile auszumachen. Hier wird deutlich, dass es sich bei der gesamtdeutschen Ungleichheit nicht nur um einen bloßen Durchschnittswert der regionalen Disparitäten handelt, sondern auch die Lohndifferenzen zwischen West- und Ostdeutschland von Relevanz sind. Diese Verdienstunterschiede waren unmittelbar nach der Wiedervereinigung am stärksten ausgeprägt. Die in den Folgejahren stattfindende Annäherung des ostdeutschen an das westdeutsche Lohnniveau impliziert einen ungleichheitssenkenden Einfluss, der in Abbildung 3.2 auch mit einer anfänglich rückläufigen gesamtdeutschen Verteilungsungleichheit einhergeht.[118] Nach Erreichen des niedrigsten Messwertes im Jahr 1993 ist ein im Trend ansteigender deutscher Gini-Index zu beobachten. Trotz dieses langfristigen Zuwachses an Lohungleichheit in Deutschland wird eine Intensität der Lohnspreizung wie in den USA nicht erreicht. Besonders auffällig ist vielmehr das markante Gefälle bzgl. des für die Vereinigten Staaten und Deutschland attestierten Niveaus der nationalen Ungleichverteilung. Über einen Beobachtungszeitraum von knapp 30 Jahren hinweg nimmt der US-Gini-Index annähernd stetig zu und liegt am aktuellen Rand noch deutlicher über dem gesamtdeutschen Referenzwert als es bereits Anfang der 1990er Jahre der Fall war.[119] Die britische Lohndisparität schwankt dagegen um ein im Zeitablauf eher konstantes Gini-Index-Niveau, welchem sich die ansteigenden deutschen Messwerte mehr und mehr angeglichen haben.

[118] Daneben ist zu bedenken, dass das Statistische Bundesamt für die alten und neuen Bundesländer bis zum Jahr 2000 unterschiedliche Verbraucherpreisindizes zugrunde legt, wobei sich die Preisniveaus nach und nach annähern. Bei Verwendung realer statt nominaler Lohndaten sind die innerdeutschen Verdienstunterschiede kleiner – und damit fällt die Schätzung der gesamtdeutschen Lohndisparität zwischen 1991 und 2000 etwas geringer aus als in Abbildung 3.2 skizziert. Preisbereinigungen sowie Währungsumrechnungen haben ansonsten jedoch keinen Einfluss auf die in diesem Kapitel festgestellten Disparitätswerte, da die verwendeten Ungleichheitsmaße allesamt die Eigenschaft der Skaleninvarianz (siehe Kapitel 3.1.1.1) erfüllen.

[119] Die für das CNEF harmonisierten PSID-Lohndaten erlauben Messungen der US-Lohnungleichheit ab dem Jahr 1969. Für die Zeit vor 1980 belegen die entsprechend berechneten Gini-Index-Werte ein weitgehend konstantes Niveau der Lohndisparität in den USA.

Abbildung 3.2: Entwicklung der Lohnungleichheit in Deutschland, den USA und dem Vereinigten Königreich (Gini-Koeffizient)



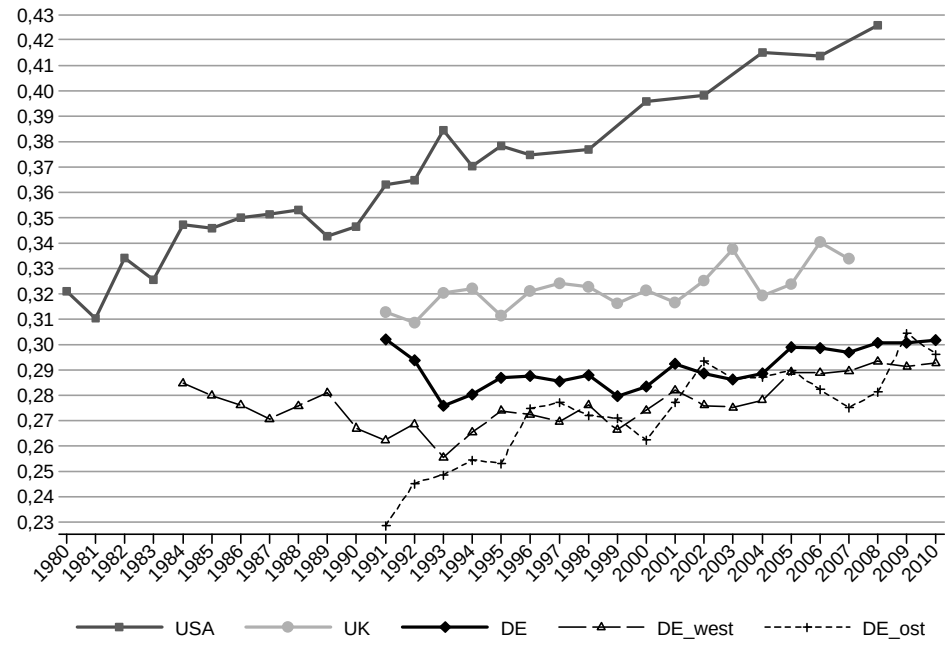
Stundenlöhne berechnet aus den gesamten Bruttoeinkünften aus unselbständiger und selbständiger Arbeitstätigkeit auf Jahresbasis (inklusive Prämien und Sonderzahlungen) sowie der Anzahl der Arbeitsstunden pro Jahr.

Vollzeit- und Teilzeiterwerbstätige.

Die Zeitangaben beziehen sich auf das Jahr der Einkommenserzielung (entspricht der Vorperiode des Erhebungsjahres).

Quelle: Cross-National Equivalent File (CNEF); eigene Berechnung und Darstellung.

Abbildung 3.3: Entwicklung der Lohnungleichheit in Deutschland, den USA und dem Vereinigten Königreich (Gini-Koeffizient, Vollzeitbeschäftigung)



Stundenlöhne berechnet aus den gesamten Bruttoeinkünften aus unselbständiger und selbständiger Arbeitstätigkeit auf Jahresbasis (inklusive Prämien und Sonderzahlungen) sowie der Anzahl der Arbeitsstunden pro Jahr.

Ausschließliche Betrachtung von Vollzeiterwerbstätigen.

Die Zeitangaben beziehen sich auf das Jahr der Einkommenserzielung (entspricht der Vorperiode des Erhebungsjahres).

Quelle: Cross-National Equivalent File (CNEF); eigene Berechnung und Darstellung.

Zur Einschätzung der ökonomischen Relevanz von Ungleichheitsdifferenzen zwischen verschiedenen Lohnverteilungen kann auf eine von Blackburn (1989) vorgeschlagene Verfahrensweise zurückgegriffen werden. Danach gilt für die mit dem Gini-Koeffizienten gemessene Disparität zweier Verteilungskonstellationen F und F* folgende Beziehung (vgl. Blackburn 1989, S. 23):

$$G_{F*} - G_F = k/2\mu_F \tag{3.11}$$

Im Falle einer positiven Differenz zwischen G_{F*} und G_F resultiert F* aus F infolge eines (fiktiven) Einkommenstransfers in Höhe der Pauschalsteuersumme k, die jedem der 50% ärmsten Bevölkerungsmitglieder aufgebürdet wird, um einen gleich hohen Transferbetrag an jedes der reichen Populationshälfte zugehörige Individuum zu finanzieren.[120]

Bzgl. der in Abbildung 3.2 bzw. Tabelle A.6 und A.10 für das Jahr 2008 wiedergegebenen Gini-Index-Werte bedeutet dies, dass in Deutschland ein bestimmter Pro-Kopf-Transfer „von arm nach reich" erfolgen müsste, damit dasselbe Ausmaß an Lohndisparität wie in den USA zu beobachten wäre. Für eine solche Anpassung an die höhere US-Lohnungleichheit bedürfte es konkret eines Pauschaltransfers i. H. v. $k = 3{,}31$ Euro je Arbeitsstunde – zu zahlen von allen deutschen Lohnempfängern mit stündlichen Arbeitseinkünften unter dem Medianlohn an alle deutschen Lohnempfänger mit mehr als dem mittleren Stundenlohn. Dieser Betrag entspricht immerhin 21,7% des auf SOEP-Basis für 2008 ermittelten gesamtdeutschen Durchschnittslohns (arithmetisches Einkommensmittel μ). Eine Kompensation des innerdeutschen Anstiegs der Lohnungleichheit zwischen 1993 und 2010 würde im Vergleich dazu eine Pauschalsteuersumme von $k = 1{,}18$ Euro bei umgekehrter Transferrichtung – also „von reich nach arm" – voraussetzen (7,5% des durchschnittlichen Stundenlohns in 2010).

Um abschätzen zu können, wie robust die bisher vorgestellten Untersuchungsergebnisse sind, wurde die Auswertung der CNEF-Lohndaten im Sinne einer Sensitivitätsanalyse zusätzlich in alternativen methodischen Varianten durchgeführt. Unter Ausklammerung der Teilzeitbeschäftigten vom untersuchten Personenkreis ergeben sich für den Gini-Koeffizienten bei allen Stichproben niedrigere Werte (siehe Abbildung 3.3).[121] In besonderem Maße fallen die

[120] Blackburn (1989) hat diese Methodik ursprünglich zur Illustration der Bedeutung von zeitlichen Veränderungen der Einkommensungleichheit entwickelt. Die im Folgenden zusätzlich vorgenommene Anwendung auf zwischen Ländern bzw. Regionen zu einem bestimmten Zeitpunkt abweichende Lohndisparitäten erfolgt in Anlehnung an die Vorgehensweise von Biewen (2000), der einen Vergleich der west- und ostdeutschen Einkommensverteilung auf Basis von Nettoäquivalenzeinkommen vornimmt.

[121] Innerhalb der CNEF-Datenbasis gelten Erwerbspersonen von über 16 Jahren bereits im Falle einer Jahresarbeitszeit von über 52 Stunden als teilzeitbeschäftigt. Von einer Vollzeitbeschäftigung wird dagegen ab einer Mindestarbeitszeit von 1820 Arbeitsstunden pro Jahr ausgegangen, was einer durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von 35 Stunden entspricht (vgl. Grabka 2012, S. 28).

Schätzergebnisse für Westdeutschland in den 1980er Jahren geringer aus und reduzieren das Ausmaß der bis zu den frühen 1990er Jahre festgestellten Lohnkompression. Weiterhin resultiert aus der ausschließlichen Betrachtung von Vollzeitbeschäftigung ein markanter Unterschied zwischen dem deutschen und dem britischen Disparitätsniveau. Im Gegensatz zu Abbildung 3.2 liegen in Abbildung 3.3 die britischen Messwerte deutlich über den deutschen Vergleichswerten, ohne dass es über den Beobachtungszeitraum hinweg zu einer wesentlichen Annäherung der nationalen Gini-Indizes kommt.

Die Berechnung geschlechtsspezifischer Gini-Koeffizienten offenbart für Ostdeutschland und – noch etwas stärker – für Westdeutschland eine intensivere Lohnspreizung bei Frauen als bei Männern. Tabelle 3.2 gibt in diesem Zusammenhang die durchschnittlichen Gini-Index-Werte der männlichen und weiblichen Erwerbstätigen in der Zeit zwischen 2000 und 2008 wieder. Während sich für das Vereinigte Königreich im Geschlechtervergleich ein ähnliches Niveau an Lohnungleichheit zeigt, übertrifft in den USA die Verteilungsungleichheit der Männerlöhne die der Frauenlöhne deutlich. Insgesamt deuten die Sensitivitätsanalysen mittels Gini-Index somit an, dass durch eine Berücksichtigung von Teilzeitbeschäftigung sowie von Lohndaten von Frauen die deutsche Lohnungleichheit im internationalen Vergleich stärker ausgeprägt erscheint und näher an die britischen und amerikanischen Vergleichswerte heranrückt.

Tabelle 3.2: Geschlechtsspezifische Lohndisparität (Gini-Koeffizient)

	Lohnungleichheit arithmetisches Mittel der Gini-Messwerte 2000 bis 2008				
	USA	**UK**	**DE**	**DE_west**	**DE_ost**
Männer	0,470	0,347	0,329	0,317	0,321
Frauen	0,396	0,345	0,344	0,341	0,342

Stundenlöhne berechnet aus den gesamten Bruttoeinkünften aus unselbständiger und selbständiger Arbeitstätigkeit auf Jahresbasis (inklusive Prämien und Sonderzahlungen) sowie der Anzahl der Arbeitsstunden pro Jahr.

Vollzeit- und Teilzeiterwerbstätige.

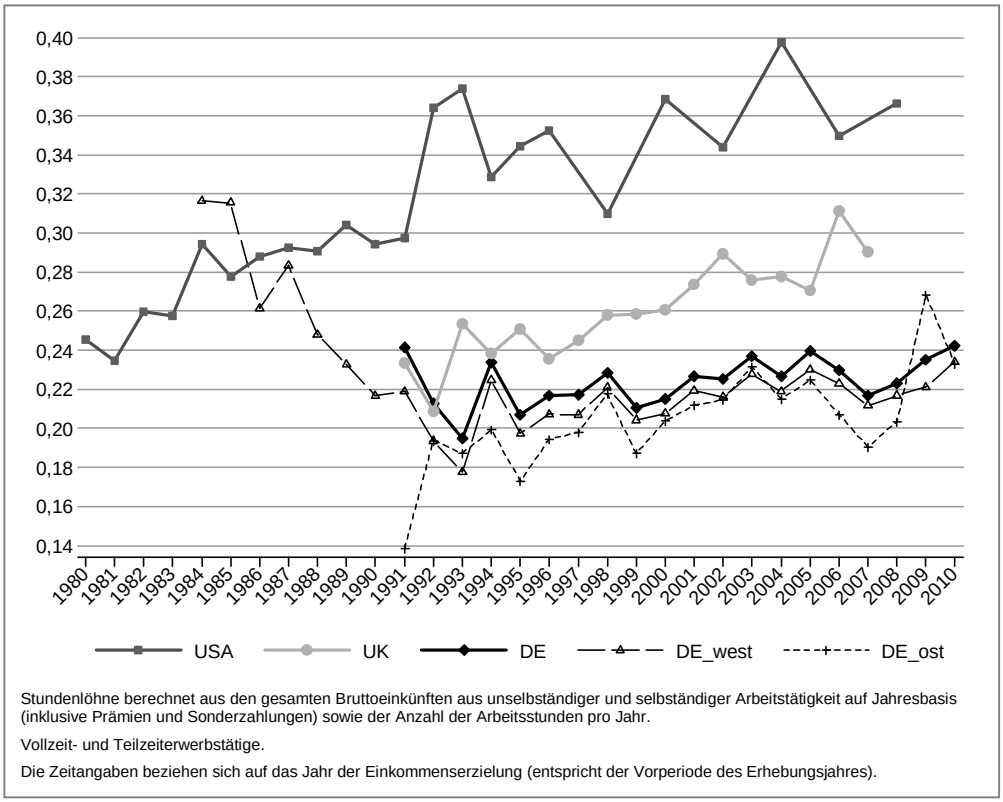
Quelle: Cross-National Equivalent File (CNEF); eigene Berechnung und Darstellung.

Für weitere Sensitivitätsanalysen wurden in Ergänzung zum Gini-Koeffizienten noch eine Reihe alternativer Ungleichheitsindizes berechnet (siehe Tabelle A.6 bis A.10).[122] Anhand der D8/D2-Dezilrelation, verschiedener Atkinson-Maße (mit $\varepsilon = 0{,}5$, 1 und 1,5) sowie der verallgemeinerten Entropiemaße I_0 (mittlere logarithmische Abweichung), I_1 (Theil-Index), und I_2

[122] Sowohl bei der Berechnung des Gini-Indexes als auch der alternativen Ungleichheitskennziffern fanden die für das CNEF verfügbaren Stichprobengewichte bzw. individuellen Querschnittsgewichte Berücksichtigung. Konkret erfolgten die Schätzungen der Disparitätsniveaus durch die Anwendung der Stata®-Module *ANOGI*, *pctile*, *svyatk* und *svygei*.

(transformierter Variationskoeffizient) lassen sich bzgl. Deutschland und der USA im Wesentlichen übereinstimmende Entwicklungstrends aufspüren. So belegen alle Kennziffern einen langfristigen Anstieg der amerikanischen Lohnungleichheit seit Anfang der 1980er Jahre und der deutschen Lohnungleichheit ab der ersten Hälfte der 1990er Jahre. Bis zum aktuellen Rand des Beobachtungszeitraums deuten – neben dem Gini-Index – dabei auch die alternativen Ungleichheitsmaße überwiegend auf ein steileres Trendwachstum des US-Disparitätsniveaus hin. Die relative Höhe und die Dynamik der Schätzergebnisse für die britische Stichprobe scheinen dagegen in größerem Ausmaß von der Wahl der Disparitätskennziffer abzuhängen. In Abbildung 3.4 sind z. B. die Werte der mittleren logarithmischen Abweichung dargestellt. Hier steigt die britische Lohnungleichheit während des Beobachtungszeitraums deutlich an – und im Gegensatz zu den Messresultaten für den Gini-Index (siehe Abbildung 3.2) ist ein markantes und im Zeitverlauf zunehmendes Disparitätsgefälle zwischen dem Vereinigten Königreich und Deutschland festzustellen.

Abbildung 3.4: Entwicklung der Lohnungleichheit in Deutschland, den USA und dem Vereinigten Königreich (mittlere logarithmische Abweichung)



Quelle: Cross-National Equivalent File (CNEF); eigene Berechnung und Darstellung.

In Anlehnung an andere empirische Studien können die D8/D5- und die D5/D2-Dezilrelation als potenzielle Indikatoren für das Ausmaß der Lohnspreizung im oberen und unteren Ver-

dienstspektrum angesehen werden.[123] In Anwendung auf die CNEF-Daten finden sich für West- und Ostdeutschland Hinweise bzgl. eines in *beiden* Flügeln der Verteilung während der letzten beiden Jahrzehnte stattfindenden Trendanstiegs der Lohnungleichheit. Im Vergleich der nationalen Disparitätsniveaus stellt sich zudem heraus, dass das Disparitätsgefälle zwischen der amerikanischen und deutschen Lohnverteilung gemessen mit dem D5/D2-Verhältnis eindeutig geringer ausfällt als unter Einsatz der D8/D5-Relation. Das deutsche D5/D2-Verhältnis übersteigt sogar im gesamten Beobachtungszeitraum den britischen Vergleichswert, während die britische D8/D5-Dezilrelation wiederum durchgehend über der deutschen liegt.

3.3 Lohnverteilung und formale Qualifikation

3.3.1 Gruppenspezifische Lohnungleichheit (CNEF-Analyse)

Die Bedeutung der formalen Ausbildung für die Verteilung der Arbeitseinkünfte lässt sich über eine Berücksichtigung unterschiedlicher Qualifikationsebenen näher betrachten. Für eine derartige strukturelle Analyse gilt es zunächst, die auszuwertenden Stichproben anhand des sozio-ökonomischen Merkmals Qualifikation in zueinander disjunkte Subgruppen aufzugliedern. In Analogie zur Untersuchung der deutschen Beschäftigungsstruktur in Kapitel 2 bietet sich eine Aufteilung der Erwerbsbevölkerung in je eine Teilpopulation mit niedrigem, mittlerem und hohem formalem Qualifikationsniveau an. Die Umsetzung einer solchen Disaggregation ist für die deutschen und amerikanischen CNEF-Daten anhand der Variablen „*Education with respect to high school*“ möglich.[124] Diese erfasst den Ausbildungsstand der Befragten mit *„less than high school“*, *„completed high school”* oder *„more than high school“*.[125]

Auf der Grundlage einer solchen Unterteilung der Basisdaten lassen sich Subgruppendisparitäten ermitteln und untersuchen. Für diesen Zweck sollen an dieser Stelle entsprechen-

[123] Vergleiche des zweiten (D2) und des achten Dezils (D8) mit dem Median (D5) finden sich u. a. in folgenden Studien: Kohn (2006); Antonczyk et al. (2010a); Möller (2011a); Riphahn und Schnitzlein (2011); Fitzenberger (2012); Card et al. (2013). Alternativ werden – stellvertretend für die Verdienste am oberen und unteren Rand der Lohnhierarchie – verbreitet auch die Dezile D9 und D1 dem Median gegenübergestellt: vgl. hierzu u. a. die Studien von Möller (2005a); Brenke (2007); Gernandt und Pfeiffer (2007); Antonczyk et al. (2010b); Fuchs-Schündeln et al. (2010) – sowie die allgemeinen methodischen Anmerkungen von Möller (2011a, S. 10).

[124] Innerhalb der britischen CNEF-Teilstichprobe ist diese Variable nicht verfügbar und somit fehlt ein geeigneter Indikator für das individuelle formale Ausbildungsniveau.

[125] Übertragen auf das deutsche Bildungssystem werden Arbeitnehmer ohne einen Berufsabschluss und mit einem nur maximal mittleren Schulabschluss als formal gering qualifiziert eingestuft. Erwerbspersonen mit abgeschlossener Lehre oder Berufsfachschulausbildung bzw. mit einem zum Studium berechtigenden Schulabschluss sind der mittleren Bildungskategorie zugeordnet. In die oberste Qualifikationsstufe fallen gemäß CNEF-Datendokumentation in erster Linie die Absolventen der (Technischen) Universitäten und der Fachhochschulen. Ergänzt wird die Gruppe der Hochqualifizierten zudem um bestimmte Arbeitskräfte mit einem speziellen beruflichen Abschluss (Schule des Gesundheitswesens, Beamtenausbildung) (vgl. Grabka 2012, S. 22).

de gruppenspezifische Messresultate der Lohnungleichheit unter Einsatz des Gini-Koeffizienten wiedergegeben werden.[126] Begleitet von teils eher niedrigen Stichprobenumfängen verlaufen die Messwerte der einzelnen Qualifikationsgruppen über den Beobachtungszeitraum hinweg mitunter sprunghaft. Dennoch zeichnen sich gewisse Muster und Entwicklungstendenzen ab. Für die USA bspw. ist eine im Trend zunehmende Lohnspreizung verstärkt bei den Hochqualifizierten zu beobachten. Bei der mittleren Qualifikationsgruppe ist diese Entwicklung deutlich abgeschwächt, und für die ungelernten US-Arbeitskräfte sind seit den frühen 1990er Jahren tendenziell sogar rückläufige Gini-Index-Werte auszumachen. In Westdeutschland verläuft die gruppenspezifische Disparität der Akademiker dagegen – unter gewissen Schwankungen – auf einem langfristig relativ stabilen Niveau. Die für die Verteilungsungleichheit in den alten Bundesländern insgesamt zu beobachtenden Entwicklungstendenzen des Gini-Indexes (siehe Abbildung 3.2) spiegeln sich v. a. im Verlauf der spezifischen Lohnungleichheit der unteren und mittleren Qualifikationsgruppe wider – mit im Trend zunächst sinkenden und dann wieder ansteigenden Werten. Die Disparitätssteigerung ab der ersten Hälfte der 1990er Jahre ist dabei für die Geringqualifizierten am stärksten betont. In den neuen Bundesländern wiederum ist – ähnlich wie in den USA – der Anstieg der Lohnspreizung unter den Hochqualifizierten besonders ausgeprägt. Parallel dazu ergibt sich für die gruppenspezifische Lohnungleichheit der Ungelernten in Ostdeutschland kein erkennbares Trendwachstum – bei teilweise aber sehr hohen und mitunter sogar über dem US-Disparitätsniveau liegenden Gini-Index-Messwerten. Insgesamt zeigt sich auf Basis der CNEF-Berechnungen ein mit abnehmender Qualifikation kleiner werdender Abstand zwischen der deutschen und der amerikanischen Lohnungleichheit. Auf der niedrigsten Qualifikationsstufe – und damit auch im unteren Verdienstbereich – sind die Unterschiede letztlich deutlich geringer als es die Lohnkompressionshypothese eigentlich erwarten ließe.[127]

Ergänzend zu einer Analyse der Subgruppendisparitäten lässt sich mit Hilfe zerlegbarer Ungleichheitsmaße die relative Bedeutung der Verdienstunterschiede zwischen und innerhalb von Qualifikationsgruppen quantifizieren. Die mittlere logarithmische Abweichung (MLD

[126] Für eine Dokumentation und Illustration der relevanten Messwerte siehe die im Anhang befindlichen Abbildungen A.3 bis A.5. Bei der Ermittlung der innerhalb der Qualifikationsgruppen auftretenden Lohnungleichheit fanden stets die verfügbaren CNEF-Stichprobengewichte Berücksichtigung.

[127] Eine gewisse Bestätigung erfährt dieser Befund durch die Analysen von Möller (2008). Diese Studie untersucht Hinweise auf eine Lohnkompression im unteren Verdienstbereich und berechnet verschiedene Dezilabstände oberhalb und unterhalb des Medians anhand deutscher und amerikanischer Lohndaten (IABS, CPS). Verkürzte Dezildifferenzen im unteren Lohnspektrum – und damit empirische Anhaltspunkte für den in Deutschland viel diskutierten Akkordeon-Effekt – ergeben sich insbesondere für die Geringqualifizierten in den USA. Für die Un- und Angelernten in Deutschland offenbaren sich dagegen keine besonderen, nach unten gerichteten Lohnstarrheiten (vgl. ausführlich Möller 2008, S. 357ff.).

bzw. I_0) ist als Mitglied der Klasse der verallgemeinerten Entropiemaße bspw. insofern additiv zerlegbar, als dass die gemessene Gesamtungleichheit in eine *Intra-* und eine *Inter*-gruppenkomponente aufgespaltet werden kann: $I_{total} = I_{within} + I_{between}$.[128] Bei dem Indikator $R_{between} = I_{between}/I_{total}$ wird darauf aufbauend – und in Analogie zur einfaktoriellen Varianzanalyse (ANOVA) – von einer durch das Kriterium der Populationsaufteilung „erklärten" Ungleichheit gesprochen (vgl. z. B. Cowell/Jenkins 1995, S. 423).

Tabelle 3.3: Subgruppenzerlegung der Lohnungleichheit (MLD*, 2008)

		USA	DE	DE_west	DE_ost
Qualifikation	Intergruppenungleichheit	10,3%	9,0%	9,7%	9,7%
	Intragruppenungleichheit	*89,7%*	*91,0%*	*90,3%*	*90,3%*
Geschlecht	Intergruppenungleichheit	4,5%	5,1%	6,7%	1,2%
	Intragruppenungleichheit	*95,5%*	*94,9%*	*93,3%*	*98,8%*

*) Dekompositionsanalyse mittels mittlerer logarithmischer Abweichung (MLD=I_0).

Dreistufige Erfassung der formalen Qualifikation („*less than high school*" – „*completed high school*" – „*more than high school*").

Stundenlöhne berechnet aus den gesamten Bruttoeinkünften aus unselbständiger und selbständiger Arbeitstätigkeit auf Jahresbasis (inklusive Prämien und Sonderzahlungen) sowie der Anzahl der Arbeitsstunden pro Jahr.

Vollzeit- und Teilzeiterwerbstätige.

Quelle: Cross-National Equivalent File (CNEF); eigene Berechnung und Darstellung.

Bzgl. des Merkmals Qualifikation fällt dieser Erklärungsbeitrag in allen untersuchten Teilstichproben relativ gering aus (siehe Tabelle 3.3).[129] Für das Jahr 2008 lässt sich für die deutschen bzw. amerikanischen CNEF-Lohndaten ein Gewicht der Intergruppenkomponente von jeweils ca. 10% ausmachen. Noch niedrigere Zwischengruppenungleichheiten als für die Disaggregation nach dem formalen Ausbildungsniveau ergeben sich im Falle einer alternativen Untergliederung der Stichproben in männliche und weibliche Teilpopulationen. Auf nationaler Ebene belaufen sich die exakten Anteilswerte für die USA auf 4,5% und für Deutschland auf 5,1%. Im Vergleich der beiden deutschen Arbeitsmarktregionen wirken sich geschlechtsspezifische Lohndifferenzen in deutlich geringerem Ausmaß auf die Gesamtdisparität in Ostdeutschland aus. Die anhand der Bildungskategorien abgeleiteten Intergruppenan-

[128] Von allen additiv zerlegbaren Disparitätskennziffern gilt die mittlere logarithmische Abweichung gemeinhin als die mit den für eine Dekomposition nach Bevölkerungsgruppen günstigsten Eigenschaften – und zwar im Sinne einer „sauberen", logisch widerspruchsfreien Trennung der Erklärungsbeiträge der einzelnen Ungleichheitskomponenten (für eine einen genaueren Einblick in die entsprechende Argumentation vgl. Shorrocks 1980, S. 624f.). Wie bereits in Kapitel 3.1.2 erläutert, entspricht die Intragruppenkomponente von I_0 dabei dem mit den jeweiligen Bevölkerungsanteilen gewichteten Durchschnitt der Subgruppendisparitäten. Die Zwischengruppenungleichheit spiegelt dagegen das Disparitätsniveau wider, das im Falle einer völligen Gleichverteilung innerhalb der Bevölkerungsgruppen übrig bleiben würde.

[129] Die Dekompositionsanalysen wurden mit Hilfe des Stata®-Moduls *ineqdeco* durchgeführt. Dieses erlaubt jedoch keine Verwendung der CNEF-Stichprobengewichte. Um stärkeren Verzerrungen bei den Schätzergebnissen möglichst vorzubeugen, wurden bestimmte Teilstichproben nicht bei den Berechnungen berücksichtigt: Die Analyse der deutschen Daten schließt die Einkommensinformationen der seit 2002 im SOEP integrierten *Teilstichprobe G* aus, mit der eine Überrepräsentation von Haushalten mit Hocheinkommensbeziehern realisiert wird. Bei den US-Resultaten sind keine Lohndaten des PSID „*low-income sample*" miteinbezogen.

teile erweisen sich im Gegensatz dazu als praktisch deckungsgleich für die alten und neuen Bundesländer. Wie Tabelle 3.3 insgesamt verdeutlicht, repräsentiert das formale Qualifikationsniveau eindeutig die bedeutendere Ungleichheitsdeterminante – wenngleich auch hier das Gesamtniveau der Lohnungleichheit weitgehend durch Verdienstunterschiede innerhalb der erfassten Qualifikationsgruppen bestimmt ist.[130]

Intragruppenanteile an der Gesamtdisparität von 90% und mehr deuten darauf hin, dass eine Bezugnahme auf Qualifikationsgruppen nach den oben beschriebenen Abgrenzungskriterien eine in diesem Zusammenhang nicht unproblematische Vereinfachung darstellt (vgl. Hauser/Becker 1998, S. 133). Die häufig vorgenommene Zuordnung der Erwerbspersonen zu drei oder auch bloß zwei Ausbildungsstufen kann der tatsächlichen Heterogenität des Produktionsfaktors Arbeit nicht gerecht werden. Schettkat (2008) verweist jedoch auch auf vorhandene Befunde bzgl. einer hohen Lohnstreuung innerhalb eng definierter Qualifikationsgruppen. Neben einer heterogenen Gruppenzusammensetzung betont er daher weitere Erklärungsmöglichkeit für ein hohes Maß an Lohnvariation bei Personen derselben formalen Ausbildungsstufe. Demnach bedarf es prinzipiell einer Beachtung von Arbeitsmarktfriktionen bzw. – entgegen dem theoretischen Modell des perfekten Marktes – von eventuellen Abweichungen der Löhne vom Grenzwertprodukt infolge institutioneller Einflüsse oder Marktunvollkommenheiten (vgl. Schettkat 2008, S. 58 und 21ff.).[131]

3.3.2 Qualifikationsbedingte Lohnunterschiede in Deutschland

Wie die CNEF-Analyse gezeigt hat, erklärt sich der größte Teil der deutschen Lohnungleichheit durch unterschiedliche Arbeitseinkünfte *innerhalb* der üblicherweise abgegrenzten Qualifikationsgruppen. In der zuvor ebenfalls skizzierten Argumentationslogik der Lohnkompressionshypothese spielen jedoch gerade Inflexibilitäten der qualifikationsbezogenen Relativlöhne – also Lohndifferenzen *zwischen* den verschiedenen Bildungskategorien – eine zentrale Rolle bei der Erklärung der Beschäftigungsprobleme Geringqualifizierter (vgl. z. B. Sachverständigenrat 2002, Ziffer 461). Verdienstunterschiede zwischen den Qualifikationsgruppen sind darüber hinaus in weiteren Bereichen der theoretischen und wirtschaftspolitischen Debatte von besonderem Interesse: Aus bildungsökonomischer Sicht gelten mit bestimmten Bildungsabschlüssen einhergehende Verdienstniveaus als relevante Indikatoren für die Integrationsfähigkeit verschiedener Ausbildungsgänge bzgl. der Anforderungen des deut-

[130] Dies steht im Einklang mit den Ergebnissen der Literatur, wonach auch ein Großteil des *Anstiegs* der Lohnungleichheit in Deutschland innerhalb von Alters-Qualifikationsgruppen bzw. Berufserfahrungs-Qualifikationsgruppen zu beobachten ist (für einen Überblick über die empirische Evidenz vgl. Fitzenberger 2012, S. 5ff.)

[131] Siehe auch die Ausführungen zu monopsonistischen Arbeitsmarktstrukturen in Kapitel 5.3.2.2.

schen Arbeitsmarktes. Wachstumstheoretisch wird dem Ausmaß der mit formaler Bildung in Beziehung stehenden Lohnzuwächse eine wichtige Anreizfunktion im Rahmen der Humankapitalakkumulation zugeordnet (vgl. z. B. Schettkat 2011, S. 4).

Eine Möglichkeit der statistischen Erfassung interqualifikatorischer Lohndifferenzen eröffnen die von der Humankapitaltheorie abgeleiteten Bildungsrenditen bzw. Lohnprämien. Ausgaben für Bildung galten lange als konsumtiv, bevor im Rahmen humankapitaltheoretischer Arbeiten ihr investiver Charakter Hervorhebung fand (vgl. Ammermüller/Dohmen 2004, S. 13). Anknüpfend an die Vorstellung einer durch individuelle Bildung vorgenommenen Investition in humanes Kapital – d. h. einer Verbesserung der persönlichen Kenntnisse und Fertigkeiten – begründen diese Theorieansätze Produktivitätssteigerungen und dadurch individuelle Lohnzuwächse (vgl. u. a. Schultz 1961, Becker 1964). Zusätzlich zu schulischen und beruflichen Bildungsaktivitäten vollzieht sich der Humankapitalaufbau annahmegemäß während der aktiven Berufstätigkeit durch Weiterbildung sowie durch sog. *„on the job training"* bzw. *„learning by doing"*. Die individuelle Bildungsentscheidung ergibt sich in der Humankapitaltheorie als monetäre Abwägungsentscheidung. Demnach wird solange in die eigene Ausbildung investiert, wie der erwartete Nutzen in Gestalt künftiger Lohnsteigerungen die Kosten der Bildungsmaßnahmen übersteigt. Als Kosten sind nicht nur direkte Ausbildungsaufwendungen relevant, sondern insbesondere auch die während der Bildungsphase entgangenen Arbeitseinkünfte (Opportunitätskosten).

Aus den Implikationen eines einfachen Humankapitalmodells leitete Mincer (1974) unter einigen vereinfachenden Prämissen eine ökonometrisch schätzbare Regressionsgleichung ab:[132]

$$\ln(Lohn_i) = \beta_0 + \beta_1 Ausbildungsjahre_i + \beta_2 Berufserfahrung_i + \beta_3 Berufserfahrung_i^2 + u_i \tag{3.12}$$

bzw. in Symbolschreibweise:

$$\ln w_i = \beta_0 + \beta_1 s_i + \beta_2 ex_i + \beta_3 ex_i^2 + u_i \tag{3.13}$$

[132] Hervorzuheben ist, dass die Schätzgleichung nicht das Ergebnis einer simplen ad-hoc-Spezifikation darstellt, sondern in ihrer Gestalt aus einer humankapitaltheoretischen Fundierung hervorgeht (für die Herleitung der *Human Capital Earnings Function* vgl. Mincer 1974, S. 89ff.; eine ausführliche Lehrbuchdarstellung findet sich in Franz 2013, S. 95ff.). Aus den Modellspezifikationen von Mincer ergibt sich eine semi-loglineare Lohnfunktion, die zudem mit der üblicherweise beobachtbaren rechtssteil-linksschiefen Verteilung der Löhne korrespondiert. Der Störterm u fasst die nicht durch die Humankapitalvariablen abgebildeten Lohneinflüsse zusammen. Typischerweise wird angenommen, dass die Fehlerterme einer Normalverteilung folgen, einen Erwartungswert von Null besitzen und nicht mit den exogenen Variablen korreliert sind (vgl. Lauer/Steiner 2000, S. 5).

Auf Basis der Mincer-Verdienstfunktion ergibt sich die private Bildungsrendite über den Regressionskoeffizienten β_1 als prozentualer Lohnzuwachs eines zusätzlichen Ausbildungsjahrs s.[133] Das durch die Ausbildungsdauer gemessene persönliche Bildungsniveau impliziert, dass alle Ausbildungsjahre ungeachtet der Art der damit verbundenen Ausbildungsmaßnahmen dieselbe Rendite mit sich bringen. Rückschlüsse über die spezifische Rendite bestimmter Bildungsgänge bzw. das Erreichen eines bestimmten formalen Abschlusses sind damit nur schwer möglich (vgl. Ammermüller/Dohmen 2004, S. 20). Für die eigene Analyse auf Grundlage der für das CNEF harmonisierten SOEP-Daten soll daher ein veränderter Modellrahmen verwendet werden, bei dem das Bildungsniveau statt durch die Anzahl der Ausbildungsjahre durch konkrete Bildungsabschlüsse erfasst wird.[134] Durch die im Datensatz vorgegebene Kategorisierung (s. o.) sind die Bildungserträge der mittleren und oberen Qualifikationsgruppe in Bezug zu den Arbeitseinkünften der Referenzgruppe – also der formal Geringqualifizierten – zu setzen. Als Modifikation des Grundmodells ergibt sich eine Lohnfunktion mit zwei binären Dummy-Abschlussvariablen:

$$\ln(Lohn_i) = \beta_0 + \beta_1 high_school_i + \beta_2 more_than_high_school_i + \beta_3 Berufserfahrung_i + \beta_4 Berufserfahrung_i^2 + u_i \quad (3.14)$$

Bzgl. der abhängigen Variablen ist möglichst auf Stundenlöhne zurückzugreifen, um Verzerrungen durch unterschiedliche Arbeitszeiten vorzubeugen. Weiterhin sollen Bruttolöhne Nettolöhnen vorgezogen werden, da ohne eine Berücksichtigung von Steuern und Abgaben die für die erlernten Kenntnisse und Fertigkeiten am Arbeitsmarkt erzielbaren Preise adäquater wiedergeben werden (vgl. u. a. Göggel 2007, S. 15). Die Ermittlung der Bruttostundenlöhne erfolgt – ebenso wie die Einteilung der Qualifikationsgruppen – in Analogie zur Vorgehensweise in den vorangegangen Teilkapiteln und unter Verwendung derselben Basisdaten. Wie in anderen Studien wird die Berufserfahrung indirekt erfasst. Sie ergibt sich als potenzieller Wert aus den SOEP-Informationen zum Alter der Befragten abzüglich der individuell erfassten Ausbildungsjahre und dem auf sechs Jahre festgelegten Schuleintrittsalter (vgl. z. B. Anger et al. 2010, S. 19 und 30ff.). Weiterhin werden Umfrageteilnehmer im Alter von unter

[133] Als Lohneffekt wird häufig direkt auf den Schätzwert des Koeffizienten β_1 verwiesen. Aufgrund der Verwendung logarithmierter Löhne als abhängige Variable ergibt sich als exakte Berechnungsformel für die durchschnittliche prozentuale Veränderung der Arbeitseinkünfte bei Variation der Ausbildungsdauer um ein Jahr: $r = [exp(\beta_1) - 1] * 100$. Für kleine Absolutwerte des Koeffizienten ($\beta_1 < |0{,}1|$) entspricht diese Transformation jedoch relativ genau dem Wert des Koeffizienten selbst (vgl. Steiner/Lauer 2000, S. 79; Lauer/Steiner 2000, S. 5f.; Giesecke/Verwiebe 2009, S. 194f.)

[134] Als Referenz für ein solches Vorgehen finden sich mehrere SOEP-basierte Studien zu den Lohnprämien in Deutschland (vgl. u. a. Anger/Plünnecke 2009, S. 20 und 33ff.; Giesecke/Verwiebe 2009, S. 196f.; Sachverständigenrat 2004, Kasten 30.; Steiner/Lauer 2000, S. 82ff.; Lauer/Steiner 2000, S. 10ff.).

30 und über 60 Jahren von der Analyse ausgeschlossen, um dem Einfluss von Lebenszyklusphasen (Verrentung und Ausbildung) und einer Überrepräsentation Ungelernter entgegenzuwirken (vgl. Steiner/Lauer 2000, S. 75; Lauer/Steiner 2000, S. 3). Um die Repräsentativität der einzelnen Querschnittsstichproben bei der Lohnschätzung zu gewährleisten, finden zudem die verfügbaren SOEP-Stichprobengewichte erneute Anwendung (vgl. ebenfalls Sachverständigenrat 2004, Kasten 30).

Für die derart aufbereiteten gesamtdeutschen SOEP-Daten sowie für jedes Jahr zwischen 1991 und 2010 wurde eine einfache Kleinstquadrat- bzw. OLS-Schätzung der gemäß Gleichung (3.14) spezifizierten Lohnfunktion durchgeführt. Die dabei unter Verwendung robuster, heteroskedastiekonsistenter Standardfehler gewonnenen Regressionsergebnisse sind in Tabelle 3.4 und Abbildung 3.5 dargestellt. Anhand der OLS-Koeffizienten der Bildungsabschluss-Dummyvariablen offenbaren sich mit zunehmender formaler Qualifikation deutliche ansteigende Lohndifferenziale. Im Vergleich zur Referenzkategorie der formal gering qualifizierten Erwerbstätigen sind für die Ausbildungsabsolventen und Abiturienten – bei vergleichbarer Berufserfahrung – durchschnittlich 29,7% höhere Bruttostundenlöhne im Jahr 2010 feststellbar. Zwischen den Un- und Angelernten und den v. a. durch die Hochschulabsolventen repräsentierten Hochqualifizierten beträgt das üblicherweise als Lohnprämie bezeichnete Verdienstdifferenzial 90,4%. Die geschätzten Koeffizienten der Qualifikationsgruppen erweisen sich in der Schätzung für 2010 sowie in den anderen Querschnittsregressionen als hoch signifikant mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von weniger als einem Prozent (siehe Tabelle 3.4).[135]

Aus den Regressionsergebnissen lassen sich neben Informationen zum aktuellen Niveau der qualifikationsbedingten Verdienstunterschiede auch Rückschlüsse bzgl. deren zeitlicher Entwicklung ableiten. Abbildung 3.5 gibt die für die vergangen zwei Jahrzehnte gemessenen Lohnprämien der Personen mit mittlerem bzw. höherem Bildungsabschluss wieder. Um die wesentlichen Veränderungstendenzen am deutschen Arbeitsmarkt noch deutlicher zu illustrieren, werden die Messwerte zudem vor den jeweiligen gleitenden Mittelwerten abgebildet. Dabei wird klar ersichtlich, dass die relative Einkommensposition der Erwerbstätigen ohne Berufsabschluss oder (Fach-)Abitur sich seit der Wiedervereinigung nachhaltig verschlechtert hat. Sowohl für die mittlere als auch die obere Qualifikationsgruppe stieg die durchschnittliche Lohnprämie gegenüber den Geringqualifizierten bis zum Ende der 2000er Jahre um rund

[135] Einzige Ausnahme stellt der Schätzwert für den Dummy der mittleren Qualifikationsstufe im Jahr 1991 dar, der eine nur mäßige Signifikanz aufweist ($p < 0{,}1$). Die Koeffizienten der Kontrollvariablen der Berufserfahrung sind ebenfalls signifikant auf 1%- oder zumindest 5%-Niveau und zeigen dabei die theoretisch erwarteten Vorzeichen ($\beta_3 > 0$, $\beta_4 < 0$; positiver aber mit zunehmender Berufserfahrung abnehmender Lohnvorteil).

20 Prozentpunkte an. Während die Lohnprämie der Ausbildungsabsolventen relativ kontinuierlich zugenommen hat, blieb die Lohnprämie der Akademiker und beruflich höher Qualifizierten noch bis in die zweite Hälfte der 1990er Jahre in etwa konstant, bevor auch hier ein ausgeprägter Niveauanstieg einsetzte.

Beim Vergleich der Lohnprämien unterschiedlicher Qualifikationsgruppen – wie etwa Ausbildungs- und Hochschulabsolventen – gilt es zu berücksichtigen, dass ein höheres gruppenspezifisches Lohnniveau mitunter auch mit längeren Ausbildungszeiten einhergeht. Zeitunterschiede beim Erwerb alternativer Bildungszertifikate bedingen wiederum unterschiedlich lange Phasen des Lohnverzichts und somit abweichende Opportunitätskosten. Zur Berechnung effektiver Bildungsrenditen der relevanten Ausbildungsabschlüsse bedarf es folglich einer Einbeziehung der Zeitdimension (vgl. Steiner/Lauer 2000, S. 82f.). Hierfür wurde für jede SOEP-Welle zunächst die Anzahl der durchschnittlichen Ausbildungsjahre auf den einzelnen Qualifikationsstufen berechnet (siehe Tabelle 3.4). Die effektiven Bildungsrenditen der formal Qualifizierten bzw. Hochqualifizierten setzen daraufhin die Bruttostundenlohndifferenziale gegenüber den Geringqualifizierten in Relation zu den zusätzlichen Bildungsjahren, die wiederum im Vergleich zu den Un- und Angelernten feststellbar sind.[136] Abbildung 3.5 illustriert, dass diese auf die Ausbildungsdauer bezogenen Bildungsrenditen sowohl auf der mittleren als auch auf der oberen Qualifikationsstufe in Deutschland seit Anfang der 1990er Jahre angestiegen sind. Mit etwa einem Prozentpunkt war der Zuwachs für die Hochqualifizierten allerdings eindeutig geringer als für die beruflich Ausgebildeten und Abiturienten. Deren Bildungsrendite hat sich seit der Wiedervereinigung mehr als verdoppelt und übertrifft dadurch am aktuellen Rand des Beobachtungszeitraums auch die effektive Bildungsrendite der Hochqualifizierten (11,1% vs. 10,0% höherer Bruttostundenlohn pro Ausbildungs- bzw. Studienjahr in 2010).[137]

[136] Basierend auf den Schätzwerten für die Koeffizienten der Lohnfunktion (3.14) ergibt sich formal gesehen die prozentuale Lohnprämie des Abschlusses j als: $[exp(\beta_j)-1]*100$. Unter Berücksichtigung der durchschnittlichen abschlussbezogenen Ausbildungsdauer d_j folgt als effektive Bildungsrendite des Abschlusses j in Prozent: $r_j = [exp(\beta_j/(d_j - d_{referenz}))-1]*100$. Zu beachten ist, dass es sich auch bei der auf diese Art konstruierten Bildungsrendite – ebenso wie bei der aus der Lohngleichung des Mincer-Grundmodells (3.12) bzw. (3.13) abgeleiteten – um eine *Bruttorendite* handelt (vgl. Sachverständigenrat 2004, Kasten 30). Die tatsächlichen Opportunitätskosten in Form des entgangenen Arbeitseinkommens sind nur indirekt über die Ausbildungsjahre abgebildet. Die direkten Kosten der Ausbildung (Schul- und Studiengebühren) bleiben genauso unberücksichtigt wie eventuelle Unterstützungsleistungen während der Ausbildungsphase (BAföG-Zahlungen o. a.).

[137] Die geringere Steigerungsrate der effektiven Bildungsrendite der Hochqualifizierten erklärt sich z. T. durch den im Verhältnis zu den anderen Qualifikationsgruppen größeren Zuwachs der durchschnittlichen Ausbildungszeit (siehe Tabelle 3.4).

Tabelle 3.4: OLS-Schätzung der Mincer-Lohnfunktion mit Qualifikationsgruppen (Deutschland, 1991-2010)

Jahr	Regressionsergebnisse										Prozentuale Erträge				Ø Ausbildungsjahre		
	HS		moreHS		EX		EX^2		R^2	N	Lohnprämie		Bildungsrendite				
											HS	moreHS	HS	moreHS	d_{lessHS}	d_{HS}	d_{moreHS}
1991	**0,044 ***	(1,87)	**0,522 *****	(16,10)	**0,029 *****	(4,08)	**-0,0005 *****	(-3,75)	*0,088*	*6.171*	**4,5**	**68,5**	**1,9**	**8,9**	*9,1*	*11,5*	*15,3*
1992	**0,120 *****	(5,18)	**0,554 *****	(16,46)	**0,030 *****	(4,36)	**-0,0005 *****	(-3,87)	*0,090*	*5.916*	**12,7**	**74,1**	**5,1**	**9,5**	*9,1*	*11,5*	*15,2*
1993	**0,102 *****	(4,61)	**0,505 *****	(15,68)	**0,024 *****	(3,79)	**-0,0004 *****	(-3,38)	*0,083*	*5.710*	**10,8**	**65,7**	**4,4**	**8,6**	*9,1*	*11,5*	*15,3*
1994	**0,154 *****	(6,04)	**0,518 *****	(15,06)	**0,034 *****	(5,11)	**-0,0005 *****	(-4,42)	*0,072*	*5.946*	**16,7**	**67,8**	**6,8**	**9,0**	*9,2*	*11,6*	*15,3*
1995	**0,131 *****	(4,81)	**0,509 *****	(15,27)	**0,021 *****	(3,38)	**-0,0003 *****	(-2,78)	*0,078*	*5.964*	**14,0**	**66,4**	**5,8**	**8,8**	*9,2*	*11,6*	*15,3*
1996	**0,131 *****	(4,66)	**0,529 *****	(15,58)	**0,016 ****	(2,54)	**-0,0002 ****	(-1,99)	*0,083*	*5.837*	**14,0**	**69,8**	**5,8**	**9,1**	*9,3*	*11,6*	*15,3*
1997	**0,146 *****	(5,84)	**0,514 *****	(16,36)	**0,022 *****	(4,20)	**-0,0004 *****	(-3,84)	*0,080*	*6.305*	**15,7**	**67,2**	**6,5**	**8,9**	*9,3*	*11,6*	*15,4*
1998	**0,185 *****	(6,91)	**0,554 *****	(16,34)	**0,026 *****	(4,14)	**-0,0004 *****	(-3,45)	*0,080*	*6.329*	**20,3**	**73,9**	**8,1**	**9,5**	*9,3*	*11,6*	*15,4*
1999	**0,173 *****	(7,92)	**0,531 *****	(20,00)	**0,024 *****	(4,89)	**-0,0004 *****	(-4,34)	*0,067*	*11.196*	**18,8**	**70,0**	**7,9**	**8,7**	*9,2*	*11,5*	*15,6*
2000	**0,206 *****	(8,26)	**0,582 *****	(19,36)	**0,020 *****	(3,90)	**-0,0003 *****	(-3,30)	*0,075*	*10.141*	**22,9**	**79,0**	**9,5**	**9,6**	*9,3*	*11,6*	*15,6*
2001	**0,185 *****	(6,91)	**0,583 *****	(19,82)	**0,026 *****	(4,80)	**-0,0004 *****	(-4,23)	*0,078*	*10.955*	**20,3**	**79,2**	**8,1**	**9,6**	*9,2*	*11,5*	*15,5*
2002	**0,189 *****	(5,67)	**0,578 *****	(15,92)	**0,026 *****	(4,08)	**-0,0004 *****	(-3,46)	*0,071*	*10.362*	**20,8**	**78,2**	**8,1**	**9,4**	*9,1*	*11,6*	*15,6*
2003	**0,207 *****	(6,29)	**0,588 *****	(16,19)	**0,017 *****	(2,60)	**-0,0002 ****	(-1,96)	*0,068*	*9.894*	**23,1**	**80,1**	**9,1**	**9,6**	*9,2*	*11,6*	*15,6*
2004	**0,290 *****	(6,59)	**0,663 *****	(13,88)	**0,019 *****	(3,13)	**-0,0003 ****	(-2,46)	*0,081*	*9.285*	**33,6**	**94,0**	**12,8**	**10,8**	*9,2*	*11,6*	*15,7*
2005	**0,210 *****	(5,19)	**0,625 *****	(14,41)	**0,025 *****	(3,71)	**-0,0004 *****	(-3,15)	*0,079*	*9.786*	**23,4**	**86,8**	**9,3**	**10,0**	*9,3*	*11,6*	*15,8*
2006	**0,233 *****	(5,56)	**0,643 *****	(14,35)	**0,021 *****	(3,20)	**-0,0003 *****	(-2,75)	*0,081*	*9.232*	**26,2**	**90,2**	**10,2**	**10,1**	*9,3*	*11,7*	*15,9*
2007	**0,191 *****	(5,24)	**0,572 *****	(13,63)	**0,016 ****	(2,41)	**-0,0003 ****	(-2,15)	*0,073*	*8.793*	**21,1**	**77,1**	**8,4**	**8,9**	*9,3*	*11,6*	*15,9*
2008	**0,221 *****	(5,13)	**0,603 *****	(12,26)	**0,022 *****	(3,29)	**-0,0004 *****	(-2,91)	*0,076*	*8.219*	**24,7**	**82,8**	**9,4**	**9,4**	*9,2*	*11,7*	*15,9*
2009	**0,265 *****	(5,50)	**0,653 *****	(12,18)	**0,049 *****	(6,10)	**-0,0009 *****	(-5,80)	*0,090*	*7.539*	**30,3**	**92,1**	**11,3**	**10,2**	*9,3*	*11,7*	*16,0*
2010	**0,260 *****	(6,77)	**0,644 *****	(15,49)	**0,031 *****	(5,13)	**-0,0006 *****	(-4,88)	*0,082*	*9.124*	**29,7**	**90,4**	**11,1**	**10,0**	*9,3*	*11,8*	*16,1*

OLS-REGRESSION: $\ln(Lohn)_i = \beta_0 + \beta_1 high_school_i + \beta_2 more_than_high_school_i + \beta_3 Berufserfahrung_i + \beta_4 Berufserfahrung^2_i + u_i$

Signifikanzniveau: *** p<0,01; ** p<0,05; * p<0,1

t-Werte in Klammern; R^2: Bestimmtheitsmaß; **N**: ungewichtete Fallzahl; Schätzung mit robusten, heteroskedastiekonsistenten Standardfehlern und unter Verwendung der verfügbaren Stichprobengewichte

Lohnprämie Abschluss j in Prozent: $[\exp(\beta_j)-1]*100$ **Bildungsrendite Abschluss j in Prozent:** $[\exp(\beta_j/(d_j - d_{referenz}))-1]*100$ wobei d_j = durchschnittliche Ausbildungsjahre Abschluss j (gewichtetes arithmetisches Mittel)

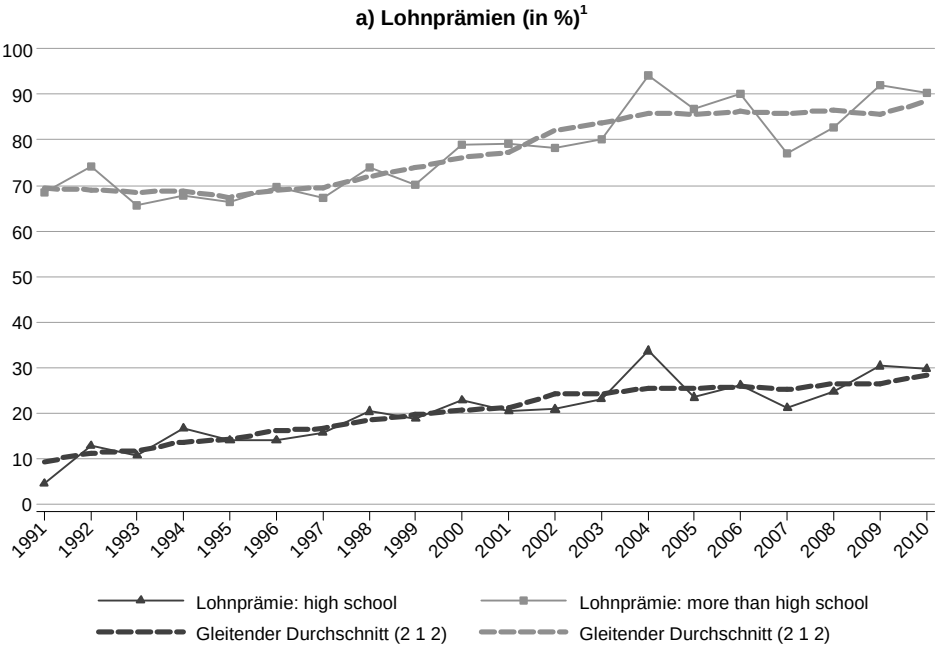
less than high school – ohne Berufsabschluss und mit einem nur maximal mittleren Schulabschluss
completed high school – abgeschlossene Lehre, Berufsfachschulausbildung bzw. zum Studium berechtigender Schulabschluss
more than high school – Universitäts- oder Fachhochschulabschluss, bestimmte höhere berufliche Abschlüsse

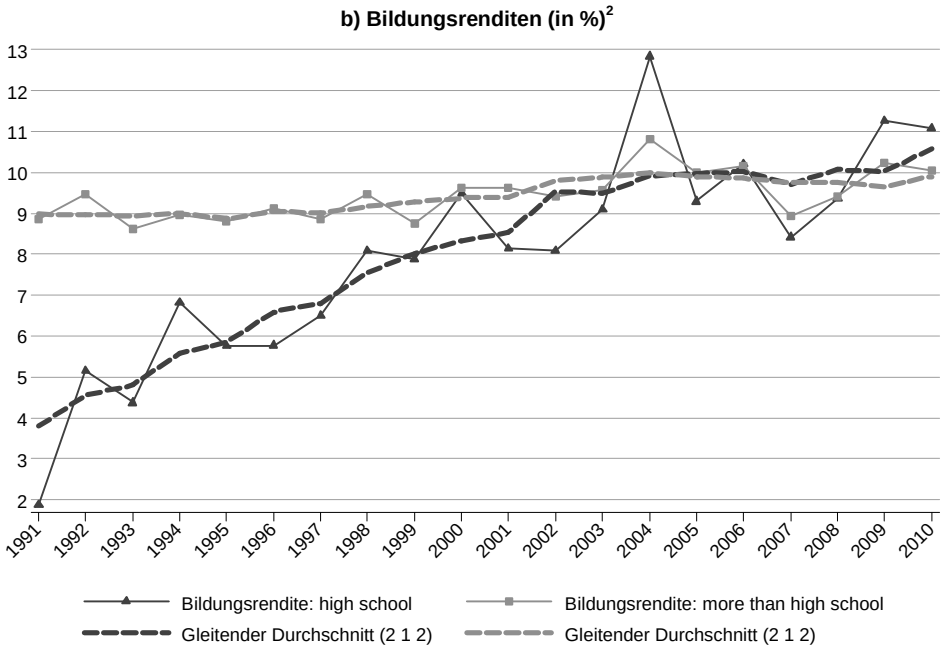
Stundenlöhne berechnet aus den gesamten Bruttoeinkünften aus unselbständiger und selbständiger Arbeitstätigkeit auf Jahresbasis (inklusive Prämien und Sonderzahlungen) sowie der Anzahl der Arbeitsstunden pro Jahr.
Indirekte Erfassung der potenziellen Berufserfahrung: Alter abzgl. Ausbildungsjahre abzgl. Schuleintrittsalter (6 Jahre).

Vollzeit- und Teilzeiterwerbstätige im Alter zwischen 30 und 60 Jahren. Die Zeitangaben beziehen sich auf das Jahr der Einkommenserzielung (entspricht der Vorperiode des Erhebungsjahres).

Quelle: Sozio-oekonomisches Panel (SOEP); eigene Berechnung und Darstellung.

Abbildung 3.5: Private Erträge formaler Ausbildungsabschlüsse in Deutschland (1991-2010)





OLS-REGRESSION: $\ln(Lohn)_i = \beta_0 + \beta_1 high_school_i + \beta_2 more_than_high_school_i + \beta_3 Berufserfahrung_i + \beta_4 Berufserfahrung^2_i + u_i$

1) Lohnprämie Abschluss j in Prozent: $[\exp(\beta_j) - 1] * 100$

2) Bildungsrendite Abschluss j in Prozent: $[\exp(\beta_j / (d_j - d_{referenz})) - 1] * 100$ wobei d_j = durchschnittliche Ausbildungsjahre Abschluss j

less than high school – ohne Berufsabschluss und mit einem nur maximal mittleren Schulabschluss
completed high school – abgeschlossene Lehre, Berufsfachschulausbildung bzw. zum Studium berechtigender Schulabschluss
more than high school – Universitäts- oder Fachhochschulabschluss, bestimmte höhere berufliche Abschlüsse

Zentrierter gleitender Mittelwert der Ordnung 5.

Stundenlöhne berechnet aus den gesamten Bruttoeinkünften aus unselbständiger und selbständiger Arbeitstätigkeit auf Jahresbasis (inklusive Prämien und Sonderzahlungen) sowie der Anzahl der Arbeitsstunden pro Jahr.

Indirekte Erfassung der potenziellen Berufserfahrung: Alter abzgl. Ausbildungsjahre abzgl. Schuleintrittsalter (6 Jahre).

Vollzeit- und Teilzeiterwerbstätige im Alter zwischen 30 und 60 Jahren.

Die Zeitangaben beziehen sich auf das Jahr der Einkommenserzielung (entspricht der Vorperiode des Erhebungsjahres).

Quelle: Sozio-oekonomisches Panel (SOEP); eigene Berechnung und Darstellung.

Die in Abbildung 3.5 skizzierten Verlaufskurven der Lohnprämien und Bildungsrenditen widersprechen insgesamt der Annahme einer in Bezug auf die formale Qualifikation konstanten deutschen Lohnstruktur. Vielmehr deutet sich eine seit der Wiedervereinigung intensivierte qualifikatorische Lohnspreizung an, mit für die formal qualifizierten Arbeitskräfte langfristig ansteigenden Lohndifferenzialen gegenüber Personen ohne Berufsabschluss oder Studienberechtigung. Für eine weitere Überprüfung dieser Schlussfolgerung bietet sich ein Vergleich mit den Analyseresultaten anderer Studien an.

Mehrere, ebenfalls SOEP-basierte Untersuchungen ermitteln ausgehend von einer Lohnfunktion private Bildungserträge in Deutschland. Mitunter finden dabei komplexere als die zuvor beschriebenen Schätzgleichungen und Schätzverfahren Anwendung.[138] Dies bringt insbesondere bzgl. der Niveaus der abgeleiteten Bildungsrenditen und Lohnprämien gewisse Abweichungen mit sich. Mit Blick auf die Entwicklungstendenzen der Bildungserträge kommen Giesecke und Verwiebe (2009) zu Befunden, welche im Kontrast zu den bisher vorgestellten Resultaten stehen. Unter Einbeziehung mehrerer Kontrollvariablen werden in der Studie Lohnprämien für sieben Bildungsabschlüsse des westdeutschen Sekundar- und Tertiärbereichs bestimmt. Für die Gruppen der hochqualifizierten Beschäftigten resultieren dabei über den Beobachtungszeitraum von 1985 bis 2006 hinweg rückläufige Lohndifferenziale zur Referenzkategorie der Geringqualifizierten (vgl. Giesecke/Verwiebe 2009, S. 196f.). Eine andere Studie von Anger et al. (2010) wertet SOEP-Lohndaten für vier verschiedene Qualifikationsgruppen aus. Demnach blieb in Westdeutschland zwischen 1984 und 2007 die Lohnprämie für einen Abschluss der Sekundarstufe II in etwa konstant. Den Bereichen Meister/ Techniker und Hochschule werden bis zum Ende der 1990er Jahre zunächst rückläufige aber danach ansteigende Lohnprämien zugeordnet. Für die alten und neuen Bundesländer ermitteln Anger et al. (2010) zudem einheitliche, auf die Gesamtausbildungszeit bezogene Bildungsrenditen. Diese zeigen sich für Ostdeutschland kontinuierlich ansteigend, während für Westdeutschland wiederum zunächst sinkende und ab Ende der 1990er Jahre zunehmende Werte festgestellt werden (vgl. Anger et al. 2010, S. 30ff.). Die Autoren sehen ihre Ergebnisse auch durch andere Untersuchungen bestätigt – und tatsächlich weisen weitere SOEP-Studien auf ansteigende Bildungsrenditen ab den späten 1990er Jahren hin (vgl. Sachverständigenrat 2004, Kasten 30; Göggel 2007, S. 16; Gebel/Pfeiffer 2010, S. 29ff.).

[138] Unterschiede ergeben sich zum einen aus der Anzahl und Definition der verwendeten Kontrollvariablen; zum anderen erfolgen teilweise methodische Anpassungen an vermutete Heterogenitäts-, Endogenitäts- oder Selektionseffekte (vgl. u. a. Lauer/Steiner 2000, S. 7ff.; Steiner/Lauer 2000, S. 84f.; Göggel 2007, S. 11f.; Gebel/ Pfeiffer 2010, S. 23ff.).

Auch auf anderen Datensätzen beruhende Studien finden Belege für eine zuungunsten der Geringqualifizierten stattfindende Veränderung der qualifikatorischen Lohnstruktur in Deutschland. Im Rahmen ihrer Untersuchung von IEB-Lohndaten (siehe Kapitel 3.2.1) verweisen Card et al. (2012) für westdeutsche Männer zwischen 1985 und 2009 auf eine Zunahme der klassischen Mincer-Bildungsrenditen um rund ein Fünftel.[139] Auf Basis der IABS führen Dustmann et al. (2009) verschiedene Lohnregressionen unter Kontrolle von Alterseffekten durch (vollzeiterwerbstätige Männer, Beobachtungszeitraum ab 1975). Den Analyseergebnissen zufolge gingen die Lohnprämien der Ausbildungsabsolventen gegenüber den Geringqualifizierten bis Ende der 1980er Jahre zunächst leicht zurück, bevor sie danach bis zum Jahr 2009 beinahe kontinuierlich und im starken Umfang zunahmen. Seit den späten 1990er Jahren belegt die Studie zudem wachsende Lohndifferenziale zwischen den Hochschul- und den Ausbildungsabsolventen (vgl. Dustmann et al. 2009, S. 863f.). Der Befund einer verbesserten Lohnposition der formal Qualifizierten bzw. Hochqualifizierten gegenüber den Un- und Angelernten findet sich weiterhin in den IABS- und BHL-Analysen von Bellmann und Gartner (2003). Die Autoren der Studie schätzen Lohnfunktionen vom Mincer-Typ als Tobit- und Quantilsregressionen für männliche Erwerbstätige in West- und Ostdeutschland. Zwischen 1990 und 2000 stiegen demnach die Lohnprämien verschiedener Bildungsabschlüsse an. Besonders ausgeprägt verlief der Zuwachs – v. a. in der zweiten Hälfte der 1990er Jahre – bei den Abiturienten mit beruflicher Ausbildung sowie bei den Beschäftigten mit abgeschlossenem Studium (vgl. Bellmann/Gartner 2003, S. 497ff.).

Einen gegenüber den bisher dargestellten Regressionsschätzungen abweichenden Untersuchungsansatz beschreibt die Studie von Möller (2011a). Darin wird die Entwicklung qualifikationsbedingter Lohnunterschiede in Deutschland direkt erfasst – d. h. über den mittleren, prozentualen Mehrverdienst einzelner Qualifikationsgruppen gegenüber den Geringqualifizierten. Anhand von SIAB-Lohndaten analysiert der Autor die durchschnittliche Lohnhöhe einerseits für Erwerbstätige ohne Berufsausbildung oder höheren Schulabschuss sowie andererseits für folgende sechs Abschlussarten: abgeschlossene berufliche Ausbildung, Lehre und Meister, nur Abitur, Abitur und Lehre, Fachhochschule, Universität. Um bzgl. eventueller Veränderungen der Altersstruktur und der damit verbundenen Lohneffekte der Berufserfahrung zu kontrollieren, beschränken sich die Auswertungen auf die Arbeitseinkünfte 40-jähriger westdeutscher Männer. Zunächst zeigt sich eine im Untersuchungszeitraum von 1984 bis 2008 stabile Rangordnung der durchschnittlichen Verdiensthöhe – und zwar in genau der

[139] Die relevanten Untersuchungsergebnisse zum Verlauf der Bildungsrenditen gemäß der Mincer-Lohnfunktion sind in der längeren Fassung des Diskussionsbeitrags enthalten, nicht jedoch in der für die Zeitschriftenveröffentlichung gekürzten Textversion (vgl. Card et al. 2012, S. 28; Dies. 2013).

Reihenfolge der gerade vorgenommenen Auflistung der Qualifikationsgruppen. Der prozentuale Lohnzuschlag gegenüber den Geringqualifizierten nimmt zudem für alle Abschlussarten im Zeitablauf stetig zu. Der Anstieg des relativen Mehrverdienstes ist dabei jedoch unterschiedlich stark akzentuiert: Am deutlichsten ist der Zuwachs an Prozentpunkten bei den Universitätsabsolventen (2008: 158,3% vs. 1984: 112,6%), am wenigsten ausgeprägt dagegen bei den Ausbildungsabsolventen ohne Abitur (26,7% vs. 19,0%) (vgl. Möller 2011a, S. 6ff.).

Für die wirtschaftliche Situation der Erwerbstätigen ist weiterhin von Relevanz, wie sich die absolute Kaufkraft ihrer Arbeitseinkünfte entwickelt. Einige Studien untersuchen in diesem Zusammenhang die Reallohnentwicklung der Gesamtheit der Erwerbstätigen über die verschiedenen Bereiche der Lohnverteilung hinweg. Für das wiedervereinigte Deutschland verweist die Literatur hierbei i. d. R. auf ein langfristig eher mäßiges Reallohnwachstum in der Mitte des Lohnspektrums, während die Reallöhne am oberen bzw. unteren Ende der Lohnhierarchie deutlich zunahmen bzw. klar rückläufig waren (vgl. z. B. Fitzenberger 2012, S. 5ff. und 10; Bosch et al. 2009, S. 10).[140] Die Reallohndivergenz zwischen den Gering- und Besserverdienenden spiegelt sich entsprechend in abweichenden Lohnentwicklungen der verschiedenen Qualifikationsgruppen. Seit den 1990er Jahren scheint insbesondere die Lohnposition der jungen Arbeitnehmer mit niedriger oder maximal mittlerer formaler Qualifikation gelitten zu haben. Für diese Erwerbstätigen belegen aktuelle Untersuchungsergebnisse auf Basis der Beschäftigtenstatistik erhebliche Reallohnverluste im Zeitablauf (vgl. Fitzenberger 2012, S. 11f.). Möller (2011a) stellt wiederum anhand westdeutscher SIAB-Daten mitunter stark divergierende Reallohnentwicklungen für die zuvor genannten Bildungskategorien fest. Von 1984 bis zur Wiedervereinigung verzeichneten alle Qualifikationsgruppen noch einen relativ steilen Reallohnanstieg. Für die Höherqualifizierten setzten sich die Reallohngewinne danach weiter fort. Die Reallöhne der Ausbildungsabsolventen ohne Abitur stagnierten dagegen zunächst und begannen ab 2003 zu sinken. Die Geringqualifizierten mussten bereits ab 1990 Reallohnverluste hinnehmen, die sich ab Mitte der 2000er Jahre noch einmal verstärkt haben. Bis zum Jahr 2008 fielen ihre Reallöhne sogar wieder auf das Niveau von Mitte der 1980er Jahre zurück. Für die durchschnittlichen Arbeitnehmer der untersten Qualifikationsstufe bedeutet dies, dass es ihnen nicht möglich war, über die Entwicklung ihrer Löhne an der während der vergangenen Jahrzehnten realisierten Zunahme des gesellschaftlichen Wohlstands teilzuhaben (vgl. Möller 2011a, S. 8f.).

[140] Als Referenz für die unterschiedlichen Bereiche der Lohnverteilung dient die Reallohnentwicklung am Median und an weiteren geeigneten Dezilwerten (z. B. D2, D8).

3.4 Zwischenfazit

Die traditionelle Prämisse einer nach unten starren deutschen Lohnstruktur lässt sich mit den jüngeren Forschungsergebnissen nicht mehr in Einklang bringen. Vielmehr ist die Phase einer relativ stabilen Lohnverteilung in Deutschland bereits seit längerem als beendet zu betrachten. Die in diesem Kapitel durchgeführten Auswertungen der CNEF-Lohndaten bestätigen die empirischen Befunde einer ganzen Reihe neuerer Studien, wonach die Lohnungleichheit in *beiden* Flügeln der Verteilung spätestens seit der ersten Hälfte der 1990er Jahre erheblich zugenommen hat. Als Resultat dieser Entwicklung ist auch das Bild einer im internationalen Vergleich besonders gering ausgeprägten deutschen Lohnspreizung zu revidieren. Insbesondere in der unteren Hälfte der Lohnverteilung zeigt Deutschland innerhalb Europas mittlerweile ein klar überdurchschnittliches Ungleichheitsniveau. Andererseits weisen die CNEF-Analysen immer noch ein markantes Gefälle zwischen dem amerikanischen und deutschen Disparitätsniveau nach – mit einem für die letzten zwanzig Jahre sogar steileren Trendwachstum der US-Lohnungleichheit. Trotz der im unteren Verdienstbereich gewachsenen Flexibilität der deutschen Lohnstruktur belegen die ausführlichen Analysen in Kapitel 2 zudem eine unverändert problematische Arbeitsmarktintegration der formal Geringqualifizierten. Parallel zur Zunahme der Lohndisparität hat sich die Beschäftigungssituation der Un- und Angelernten in Deutschland sogar relativ verschlechtert.

In Zusammenhang mit der eingangs des Kapitels beschriebenen Lohnkompressionsthese werfen diese empirischen Befunde einige Fragen auf: Ist die die Lohnspreizung in Deutschland etwa immer noch zu gering, um für die Geringqualifizierten wesentliche Beschäftigungseffekte im Niedriglohnbereich zu entfalten (*Sperrklinkeneffekt*)? Oder sprechen die stilisierten Fakten nicht eher dafür, dass die besonderen Beschäftigungsprobleme der Ungelernten in Deutschland sich eben nicht idealtypisch im Trade-off zwischen *„Equality and Efficiency“* lösen lassen? Die deutlich gesteigerte Lohnungleichheit auf dem deutschen Arbeitsmarkt ließe sich in diesem Fall eher als Rechtfertigungsgrund für die zum Jahresbeginn 2015 wirksam gewordene Einführung eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns verstehen (vgl. Saniter 2007, S. 30 und 39; siehe Kapitel 5.3). Die Argumente der Befürworter und Kritiker einer (fortgesetzten) Strategie der Lohnflexibilisierung werden in Kapitel 5 noch ausführlich untersucht. Die Analyse erfolgt dabei sowohl unter Berücksichtigung der spezifischen Entwicklung der deutschen Niedriglohnbeschäftigung als auch der Detailregelungen der im Rahmen der *Agenda 2010* umgesetzten Arbeitsmarktreformen bzw. der alternativ vorgeschlagenen Kombilohn- und Workfare-Ansätze.

Alleine anhand der bisher vorgestellten Ungleichheitsmessungen und der auf diesen Resultaten basierenden historischen bzw. internationalen Vergleiche lässt sich die Frage nach einem im beschäftigungspolitischen Sinne angemessenem Umfang an Lohnspreizung dagegen nicht verlässlich beantworten. Dies hängt zunächst bereits damit zusammen, dass die Messresultate der Lohnungleichheit nicht zuletzt von der verwendeten Datenbasis abhängen und gerade für länderübergreifende Analysen kaum harmonisierte nationale Datensätze zur Verfügung stehen. Darüber hinaus belegen die Sensitivitätsanalysen auf Grundlage der CNEF-Daten einen teils beträchtlichen Einfluss des gewählten Untersuchungsdesigns auf die Analyseergebnisse. So zeigt etwa die Eingrenzung des zu analysierenden Personenkreises (Voll- vs. Teilzeitbeschäftigte, Männer vs. Frauen, ungelernte vs. formal qualifizierte Arbeitskräfte) Wirkung auf die relative Höhe der deutschen Lohnungleichheit. Bereits die Wahl der Ungleichheitskennziffer kann die Bewertung verschiedener Verteilungskonstellationen beeinflussen (vgl. auch Jenkins/van Kerm 2009, S. 41). Bei einer Einordnung der deutschen Lohnungleichheit und Beschäftigungsperformance im internationalen Vergleich besteht zudem die Gefahr, durch die gezielte Auswahl eines bestimmten Referenzlandes mit verkürzter, anekdotischer Evidenz zu argumentieren.[141]

Innerhalb der wirtschaftspolitischen Debatte sollten die Resultate von Lohnungleichheitsmessungen daher stets mit einer gewissen Zurückhaltung und möglichst frei von Vorannahmen und politischen Gestaltungsvorstellungen interpretiert werden. Eine simple monokausale Beziehung zwischen dem Ausmaß der Lohnspreizung und der Intensität der Beschäftigungsprobleme Geringqualifizierter in Anlehnung an Krugmans *„two-sides-of-the-same-coin"*-Hypothese lässt sich jedenfalls anhand der zuvor präsentierten empirischen Befunde nicht erkennen. Während die Unterstellung einer derart strikten Prämisse im Rahmen der ökonomischen Modellierung zur Verdeutlichung gewisser theoretischer Wirkungsmechanismen sinnvoll sein kann (siehe auch Kapitel 4.2.3.2), ist bei der Übertragung auf die politische Entscheidungsebene eine stärkere Relativierung nötig (vgl. Matthes 2007, S. 32f.). Tatsächlich erweisen sich die Kausalzusammenhänge auf dem deutschen Arbeitsmarkt als

[141] Im direkten Vergleich zwischen Deutschland und den USA bestätigt sich bspw. auf den ersten Blick die idealtypisch unterstellte Rollenverteilung mit einer höheren US-Lohndisparität bei einer in Deutschland zugleich stärker ausgeprägten Arbeitslosigkeitsbetroffenheit der formal Geringqualifizierten (*„Europe Jobless, America Peniless?"* – vgl. Krugman 1994a). Ende der 2000er Jahre lagen in den USA sowohl die gruppenspezifische Erwerbslosenquote der Ungelernten als auch deren relatives Erwerbslosigkeitsrisiko gegenüber den Akademikern unterhalb der deutschen Vergleichswerte (zugleich übertrafen die US-Werte aber die mittleren Referenzwerte aller OECD-Staaten; siehe Kapitel 2.2). Die Kritiker der Strategie einer Steigerung der deutschen Lohnspreizung richten ihren Blick dagegen auf Länder wie die Niederlande oder v. a. die skandinavischen Staaten. Diese gelten ihnen als Beispiele für die Verwirklichung einer gelungenen Arbeitsmarktintegration Geringqualifizierter ohne den Preis einer besonders erhöhten Lohnungleichheit oder gar der Aufgabe des Sozialstaates europäischer Prägung (vgl. z. B. Rhein 2013, S. 9; Bosch 2012, S. 24f.).

wesentlich komplexer, als es von Vertretern der Lohnkompressionshypothese mitunter suggeriert wird.[142] Im Zuge des qualifikatorischen Strukturwandels haben sich für die Un- und Angelernten nicht nur die Beschäftigungsprobleme langfristig intensiviert (siehe Kapitel 2). Parallel dazu finden sich deutliche Hinweise auf eine gegenüber anderen Qualifikationsgruppen verschlechterte Lohnposition – etwa in Gestalt der langfristig steigenden Lohnprämien für formal qualifizierte Arbeitskräfte oder der auf der untersten Qualifikationsstufe bereits seit der Wiedervereinigung sinkenden Reallöhne. Bei einer Diskussion möglicher Politikoptionen zur Verbesserung der Arbeitsmarktsituation Geringqualifizierter muss diese vielschichtige Problemlage als Bezugsrahmen herangezogen werden. Eine in diesem Sinne umfassende wirtschaftspolitische Analyse ist für Kapitel 5 bis 7 dieser Arbeit vorgesehen. Zuvor widmet sich Kapitel 4 jedoch den verschiedenen Erklärungsansätzen der für die Un- und Angelernten in der Vergangenheit ungünstig verlaufenen Arbeitsmarktentwicklungen.[143]

[142] Im Rahmen der modernen makroökonomischen Theorieentwicklung lassen sich die äußerst komplexen Zusammenhänge zwischen Löhnen und Beschäftigung aufzeigen. Die Lage auf dem Arbeitsmarkt hängt demnach nicht nur von Lohnhöhe und Lohnstruktur ab, sondern ebenfalls in wesentlichem Umfang von der Lage auf dem Gütermarkt. Interdependenzen zwischen den Märkten machen für eine Bestimmung der gesamtwirtschaftlichen Beschäftigungseffekte von Lohnanpassungen grundsätzlich eine totalanalytische Analyse notwendig (vgl. Hagemann 1997, S. 48ff.)

[143] Die Analysen konzentrieren sich im Folgenden v. a. auf eine nachfrageseitige Erklärung der zunehmenden Beschäftigungs- und Lohnunterschiede zwischen ungelernten und formal qualifizierten Arbeitskräften. Der zuvor beschriebene historische Anstieg der allgemeinen Lohnungleichheit in Deutschland lässt sich jedoch nur teilweise mit nachfragebedingt gestiegenen qualifikatorischen Lohndifferenzialen begründen. In der Literatur werden daher weitere theoretische Bedingungsfaktoren für die erhöhte Gesamtdisparität der Löhne diskutiert. Zu nennen wären hier u. a. der starke Rückgang der Tarifbindung, die Wirkungen der Arbeitsmarktreformen oder die wachsende Firmenheterogenität bei der Lohnsetzung infolge einer verstärkten Segmentierung des Arbeitsmarkts in Hochlohn- und Niedriglohnunternehmen (für einen Überblick und eine Gewichtung der einzelnen Argumente vgl. z. B. Fitzenberger 2012, S. 14ff.; vgl. zudem die theoretischen Ausführungen zum Wachstum des deutschen Niedriglohnsektors in Kapitel 5.1.1).

4. Determinanten der qualifikationsspezifischen Erwerbschancen

Die Analysen in Kapitel 2 und 3 zeigten für den deutschen Arbeitsmarkt deutliche Beschäftigungs- und Lohnnachteile der Ungelernten gegenüber formal qualifizierten Arbeitskräften, die sich in der historischen Betrachtung nicht nur als stabil, sondern als stark zunehmend erwiesen haben. Ziel dieses Kapitels ist es, einen kompakten Überblick der in der Literatur in Verbindung mit diesen Befunden diskutierten Erklärungsansätze zu vermitteln. Hierbei befasst sich Kapitel 4.1 zunächst mit den relevanten ökonomischen Theorien zur Begründung eines allgemeinen Zusammenhangs zwischen Bildung und Erwerbschancen. Stärker als der Befund der grundsätzlichen Benachteiligung formal Geringqualifizierter im Arbeitskräftewettbewerb soll im Folgenden jedoch die während der letzten Jahrzehnte beobachtbare Zuspitzung dieses Wettbewerbsnachteils im Fokus stehen.

Die sich verschlechternden Arbeitsmarktperspektiven ungelernter Arbeitskräfte lassen sich allgemein über für diese Gruppe „ungünstige“ qualifikationsspezifische Angebots- und/oder Nachfrageentwicklungen erklären.[144] Mit Blick auf die Nachfrageseite des Arbeitsmarkts wird i. d. R. ein in den höher entwickelten Volkswirtschaften langfristig wirksamer Abbau an Einfacharbeitsplätzen festgestellt. Veränderungen auf der Angebotsseite können grundsätzlich aus demografischen Trends, der Zu- und Abwanderung von Arbeitskräften sowie aus einer sich wandelnden Erwerbsbeteiligung von Frauen und älteren Personen abgeleitet werden. Als eine der bemerkenswertesten angebotsseitigen Entwicklungen in den westlichen Industriegesellschaften gilt darüber hinaus die markante Zunahme des mittleren Bildungsniveaus (vgl. Groot/Maassen van den Brink 2000, S. 149). Auch in West- und Ostdeutschland hat sich infolge ausgeprägter Bildungsanstrengungen und geburtenstarker Jahrgangskohorten die Struktur des Arbeitsangebots jahrzehntelang in Richtung einer Höherqualifizierung der Erwerbsbevölkerung verschoben (vgl. Klemm 2001, S. 331; Reinberg 2004, S. 66).[145] Speziell die soziologische Arbeitsmarktforschung setzt sich seit langem mit den möglichen Folgewirkungen der durch die Bildungsexpansion langfristig gesteigerten Verfügbarkeit formal qualifizierter Erwerbspersonen auseinander (vgl. Pollmann-Schult 2005, S. 468). Dabei wird diskutiert, inwieweit u. U. ein Überangebot an qualifizierter Arbeit entstanden ist, das sinkende Bildungserträge sowie eine vertikale Verdrängung un- und angelernter Personen auf den einfachen Arbeitsplätzen mit sich bringt. Mitunter gilt die mit einem solchen Überangebot

[144] Vgl. u. a. Solga (2008, S. 175; 2002, S. 9f.); Dietz und Walwei (2010, S. 5ff.); Albers (2005, S. 396ff.).

[145] Seit der Wiedervereinigung finden sich jedoch ebenfalls Hinweise auf eine gewisse Bildungsstagnation (vgl. hierzu die detaillierten Analysen zur Entwicklung der Qualifikationsstruktur der deutschen Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter in Kapitel 6.1).

einhergehende Substitution zwischen den Qualifikationsgruppen als die wesentliche Ursache der marginalisierten Arbeitsmarktchancen der Geringqualifizierten – und nicht etwa ein Mangel an Einfacharbeitsplätzen (vgl. z. B. Solga 2000, S. 6).[146]

Für eine Überprüfung dieser Verdrängungsthese werden in Kapitel 7 Veränderungen der ausbildungsinadäquaten bzw. unterwertigen Beschäftigung in Deutschland untersucht. Bis dahin soll jedoch als Annahme unterstellt werden, dass die vergangene Bildungsexpansion hierzulande nicht zu einem wachsenden Überangebot an formal qualifizierten Fachkräften geführt hat und dass – nach heutigem Erkenntnisstand – ein ausgeprägter Fachkräfteüberschuss auch in den kommenden Jahren nicht zu erwarten ist (siehe Kapitel 2.4). Die Bildungsexpansion sollte unter diesen Vorraussetzungen die Arbeitsmarktprobleme der Ungelernten nicht verschärfen, sondern sie vielmehr über die Verknappung des Arbeitsangebots auf der untersten Qualifikationsstufe abschwächen. Die dennoch zunehmend prekäre ökonomische Lage der Geringqualifizierten spricht dann allerdings dafür, dass der Angebotsrückgang ungelernter Erwerbspersonen bisher nicht ausgereicht hat, um eine ebenfalls rückläufige Nachfrage auf dem Teilarbeitsmarkt einfacher Arbeitstätigkeiten auszugleichen. Tatsächlich fokussiert die ökonomische Literatur als Erklärungsansatz für steigende qualifikationsbezogene Lohn- bzw. Beschäftigungsunterschiede mehrheitlich die veränderten Bedingungsfaktoren der Arbeitsnachfrage (vgl. Chusseau/Dumont 2013, S. 13f. und 22ff.; Chusseau et al. 2008, S. 409f.; Pollmann-Schult 2005, S. 467f.). Ein Wegbrechen von Einfacharbeitsplätzen bei zeitgleichem Zugewinn an anspruchsvolleren Stellen lässt sich theoretisch sowohl über die Auswirkungen einer veränderten internationalen Arbeitsteilung als auch eines qualifikationsverzerrten technischen Fortschritts begründen. Die entsprechenden Wirkungszusammenhänge werden in den Kapiteln 4.2 und 4.3 dargestellt. Kapitel 4.4 widmet sich anschließend der Frage nach der Gewichtung der alternativen Erklärungsfaktoren. In der sog. *„trade vs. technology"*-Debatte wurde ursprünglich der Einfluss des technischen Fortschritts mit den Konsequenzen eines intensivierten interindustriellen Handels mit Entwicklungs- und Schwellenländer verglichen (Nord-Süd-Handel mit Endprodukten). In jüngerer Vergangenheit rückten zunehmend weitere Wirkungskanäle der Globalisierung in den Blickpunkt.

[146] Die Autorin hinterfragt in anderen Publikationen allerdings die ausschließliche Ausrichtung des Verdrängungsarguments auf das quantitative Verhältnis von Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage in den verschiedenen Arbeitsmarktsegmenten. Die Arbeitsmarktprobleme der formal Geringqualifizierten wären bei dieser Betrachtungsweise auf das bloße Vorhandensein bestimmter Kapazitätsdiskrepanzen reduziert; außen vor blieben dagegen die historischen Veränderungen bzgl. der Größe, der Zusammensetzung und der Wahrnehmung der Gruppe der Ungelernten. Diese Veränderungen würden über Variationen des Rekrutierungs- und Bewerbungsverhalten jedoch einen eigenständigen, „kapazitätsunabhängigen" Einfluss auf die qualifikationsspezifischen Erwerbschancen ausüben (vgl. Solga 2010, S. 108ff.; Dies. 2008, S. 176ff. und 195; Dies. 2002, S. 12ff.; siehe zudem die entsprechenden Ausführungen in Kapitel 8.2)

4.1 Erklärungsansätze für einen generellen Wettbewerbsnachteil ungelernter Arbeitskräfte

Ein grundsätzlicher Zusammenhang zwischen individuellem Bildungsverlauf und individuellen Arbeitsmarktchancen lässt sich mit Hilfe verschiedener ökonomischer Theorieansätze begründen, die allesamt in gewisser Weise ein steigendes Bildungsniveau mit einer höheren persönlichen Leistungsfähigkeit in Beziehung setzen.[147] Bereits bei der Analyse von Bildungsrenditen in Kapitel 3.3.2 wurde auf die Implikationen der *Humankapitaltheorie* (vgl. u. a. Schultz 1961; Becker 1964; Mincer 1974) hingewiesen. Bildung definiert sich hier als eine Investitionstätigkeit in die eigenen Humankapitalressourcen und bestimmt unmittelbar das für den Arbeitsmarkt relevante Produktivitätsniveau der Erwerbspersonen. Aus Sicht der *Signaling-Theorie*[148] ist das im späteren Einsatzfeld erreichbare Produktivitätsniveau der Stellenbewerber (*ability*) für die Arbeitgeber dagegen nicht direkt ersichtlich, und es bedarf möglichst zuverlässiger Wahrscheinlichkeitsannahmen. Die Signaling-Theorie unterstellt in diesem Zusammenhang, dass aufgrund der während der (Aus-)Bildungsphase wirksamen Fremd- und Selbstselektionsprozesse (*Sorting, Screening*) der individuelle Bildungserfolg einen aussagekräftigen Indikator für das berufliche Leistungspotenzial repräsentiert. Über die erlangten Bildungszertifikate lassen sich Personen einfach kategorisieren. Dabei gelten die Angehörigen höherer Qualifikationsgruppen zumindest im Mittel dann auch als tatsächlich produktiver als die Mitglieder der unteren Qualifikationsgruppen (*statistische Diskriminierung*). Sowohl bei der Signaling- als auch der Humankapitaltheorie spiegeln abweichende Erwerbsperspektiven somit ausschließlich das Ergebnis ungleicher Bildungsanstrengungen der Arbeitskräfte wider.[149]

Im Gegensatz dazu führt das *Job-Competition-Modell* (vgl. u. a. Thurow 1975; 1979) die schlechteren Erwerbschancen gering qualifizierter Personen auch auf Einflussfaktoren außerhalb der individuellen Entscheidungsebene zurück. Ausgangspunkt ist die Annahme, dass Unternehmen im Rahmen der Rekrutierungsentscheidung eine Rangfolge (*job queue*) der Stellenbewerber bilden, bei der v. a. die nach der Einstellung zu erwartenden Einarbeitungskosten von Relevanz sind. Bildungszertifikate gelten als Indikator der persönlichen Lernfähigkeit (*trainablity*) und versprechen daher tendenziell bessere Chancen auf einen vorderen

[147] Für einen ausführlichen Literaturüberblick, an dem sich im Wesentlichen auch die nachfolgenden Erläuterungen orientieren, vgl. Solga (2010, S. 61ff.).

[148] Für bedeutende Beiträge im Bereich der *Signaling-* bzw. der *Screening-/Filter-Ansätze* vgl. u. a. Spence (1973); Ders. (1974); Stiglitz (1975); Arrow (1973).

[149] Inwieweit für unterschiedliche persönliche Bildungsleistungen auch ungleiche Zugangschancen zum Bildungssystem verantwortlich sind, bleibt in einer solchen Betrachtungsweise unberücksichtigt. Eine genauere Untersuchung dieser Fragestellung erfolgt dagegen in Kapitel 6.

Platz in der Bewerberschlange. Allerdings definiert sich die konkrete Einstellungswahrscheinlichkeit daneben entscheidend über die Größe und die Qualifikationsstruktur des gesamten Pools an „beschäftigungsfähigen“ Bewerbern. Die Eigenschaften des Bewerberpools und damit die relative Position des Einzelnen hängen wiederum von der konkreten Arbeitsmarktlage ab, d. h. dem generellen Knappheitsverhältnis zwischen Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage.

Im Rahmen der *Segmentationstheorien* rückt die Nachfrageseite noch stärker in den Vordergrund. Diese Theorien unterstellen, dass sich der Gesamtarbeitsmarkt in relativ abgeschottete Teilarbeitsmärkte aufteilt, die nicht allen Arbeitskräften in gleicher Weise zugänglich sind. In der Literatur finden sich vielfältige Bestimmungsvarianten relevanter Arbeitsmarktsegmente. Als idealtypische Beschreibung des deutschen Arbeitsmarkts dominiert insbesondere die Unterscheidung zwischen betrieblich bzw. berufsfachlich geprägten Segmenten sowie unspezifischen Jedermannsbereichen (vgl. Lutz/Sengenberger 1974; siehe auch Kapitel 2.3.2). Bildungsleistungen und -zertifikate dienen als Indikator für die Verhaltenswahrscheinlichkeiten der unterschiedlichen Qualifikationsgruppen sowie für die Passung zu den stellenspezifischen Anforderungen. Personen ohne entsprechenden Schul-, Ausbildungs- oder Hochschulabschluss sind im Wesentlichen auf den Zugang zu den von geringen Qualifikationsanforderungen gekennzeichneten Stellen im Jedermannssegment beschränkt. Die Beschäftigungschancen der formal Geringqualifizierten definieren sich somit in erster Linie über die Arbeitsmarktstruktur und den Umfang an verfügbaren Einfacharbeitsplätzen. Diese wenig anspruchsvollen Arbeitsgelegenheiten bieten zugleich jedoch nur eine niedrige Entlohnung. Aufgrund eines relativ ausgeprägten Entlassungsrisikos und i. d. R. geringer Weiterbildungsoptionen (siehe Kapitel 5.2.3) ergibt sich zudem ein hohes Risiko kontinuierlich ungünstig verlaufender Erwerbskarrieren ohne Aufstiegsmobilität.

Als Erweiterung zu den bisher beschriebenen Modellansätzen berücksichtigen die *Vacancy-Competition-* bzw. *Vakanzkettenmodelle* (vgl. u. a. Sørensen 1977; 1983; Sørensen/Kalleberg 1981) mögliche Einschränkungen eines freien Arbeitsmarktes. Demnach existieren in der ökonomischen Praxis nicht nur „offene“ Beschäftigungsverhältnisse, bei denen die Unternehmen jederzeit und beliebig die aktuellen Stelleninhaber gegen geeigneter erscheinende Personen austauschen können. Bei den alternativ dazu als „geschlossen“ definierten Arbeitsplätzen ist eine Personalpolitik im Sinne von *Hire-and-Fire* nicht möglich; diese Stellen werden nur neu besetzt, wenn sie die Stelleninhaber zuvor selbst freigegeben haben. In vielen Ländern ergeben sich über die Ausgestaltung des gesetzlichen Kündigungsschutzes höhere Entlassungshindernisse für qualifikationsintensive Stellen als für Einfacharbeitsplätze; hinzu kommt die Erwartung höherer Fluktuationskosten aufgrund eines deutlich größeren

Einarbeitungsaufwands. Abweichende Erwerbschancen von Gering- und Höherqualifizierten lassen sich folglich über eine ungleiche Strukturierung ihres Arbeitsplatzwettbewerbs begründen: Ungelernte Arbeitskräfte sind häufiger dem freien Marktwettbewerb auf offenen Beschäftigungspositionen ausgesetzt, während formal qualifizierte Personen i. d. R. an einem Vakanzwettbewerb innerhalb eines geschlossenen – und damit geschützten – Positionssystems teilhaben. Herrscht zudem ein Überangebot an Fachkräften mit zertifizierten Bildungsleistungen sind die formal Geringqualifizierten sogar im Wettbewerb um die verfügbaren Einfacharbeitsplätze positional schlecht aufgestellt und landen relativ weit hinten in der Bewerberschlange. Im Falle eines Fachkräftemangels ist die Verdrängungskonkurrenz durch die besser Qualifizierten dagegen gering. Für Un- und Angelernte mit Informationen über mögliche Vakanzen im geschlossenen, qualifizierten Arbeitsmarktsegment können sich dann auch Optionen für einen beruflichen Aufstieg eröffnen – vorausgesetzt sie werden in diesem Bereich grundsätzlich als „beschäftigungsfähig“ angesehen.

Tabelle 4.1: Ökonomische Theorien und ihr Erklärungsbeitrag für die relativ schlechten gruppenspezifischen Arbeitsmarktchancen der Ungelernten

Theorieansatz	Relevanz für die Arbeitsmarktchancen	Bestimmungsebene von Bildung	Konzept von Bildung bzw. Qualifikation	Erklärung für die schlechteren Erwerbschancen von Geringqualifizierten
Humankapital	Arbeitsangebot	Individualmerkmal	Individuelle Grenznutzenproduktivität	Absolutes Produktivitätsdefizit
Signaling	Arbeitsangebot	Gruppenmerkmal (statistische Diskriminierung)	Wahrscheinlichkeitsannahme über individuelle Leistungsfähigkeit (*ability*)	Wahrscheinlichkeitsannahme über absolutes Produktivitätsdefizit
Job Competition	Verhältnis von Arbeitsangebot und -nachfrage	Gruppenmerkmal (positionales Gut)	Indikator relativer Leistungs- und v. a. Lernfähigkeit (*trainability*)	Unterer Rangplatz in der Bewerberschlange, aber Arbeitsmarktplatzierung abhängig von (a) Arbeitsnachfrage und (b) *trainability* (erwartete Einarbeitungskosten > *added value*?)
Segmentation	Arbeitsnachfrage	Qualifikatorisches Merkmal von Arbeitsplätzen	Zertifikate als Passung zur Organisation von Arbeitsplätzen	„Kanalisierung" in Jedermannsarbeitsmarktsegmente, intragenerationale Verfestigung ungünstiger Erwerbschancen
Informiertes Vakanzkettenmodell*	Verhältnis von Arbeitsangebot und -nachfrage	Personenebene	Positionales Gut mit Signalfunktion	Schlechte Platzierung in der Bewerberschlange→ geringe Zugangschancen zu qualifizierten Arbeitsplätzen (meist geschlossene Beschäftigungsverhältnisse) → Kanalisierung in den („offenen“) Markt- statt Vakanzkettenwettbewerb
		Arbeitsplatzebene	Organisatorisches Merkmal von Arbeitsplätzen	

*) Weiterentwickelte *Vacency-Competition*-Modellversion einschließlich offener und geschlossener Beschäftigungsverhältnisse bzw. Arbeitsmarktsegmente.

Quelle: Solga 2010, S. 93.

Tabelle 4.1 fasst noch einmal die zentralen Überlegungen der einzelnen Theorien zusammen, die eine generelle Benachteiligung der formal Geringqualifizierten im Rahmen der Arbeits-

marktkonkurrenz mit höher qualifizierten Arbeitskräften implizieren. In der ökonomischen Arbeitsmarktforschung werden die unterschiedlichen Theorieansätze häufig parallel als konkurrierende Erklärungen angewendet. Mitunter wird jedoch auch ein theoriegeschichtlicher Entwicklungsprozess gesehen, der sich in der zuvor im Text und in Tabelle 4.1 genannten Reihenfolge vollzogen hat. In diesem Sinne stellt das Vakanzkettenmodell den umfassendsten Erklärungsansatz für die unter den Qualifikationsgruppen abweichenden Arbeitsmarktchancen dar, und alle vorgelagerten Theorien gelten als in diesen Modellrahmen partiell integrierbar (vgl. Solga 2010, S. 59 und 92). Vakanzkettenmodelle, die sich auf das Konzept der Bewerberschlange stützen sowie auf eine auf Bildungszertifikate zielende Rechtfertigungslogik von Rekrutierungsentscheidungen, sind darüber hinaus nicht nur geeignet, statische Wettbewerbsnachteile von Ungelernten abzuleiten. Aus dynamischer Perspektive können sie unter der Prämisse eines wachsenden Überangebots an formal qualifizierten Arbeitssuchenden auch die eingangs des Kapitels beschriebene Verdrängungsthese theoretisch begründen – und damit die historische Verschlechterung der Arbeitsmarktposition der Geringqualifizierten (vgl. Solga 2002, S. 10f.; Dies. 2008, S. 10f.).[150]

4.2 Veränderter Nord-Süd-Handel und die neoklassische Außenhandelstheorie

4.2.1 Die wirtschaftliche Globalisierung in historischer Perspektive

Der Begriff Globalisierung umfasst unterschiedliche Dimensionen, darunter auch eine politische und soziale, welche eine verstärkte Kooperation nationaler Regierungen bzw. eine zunehmende Vernetzung von Gesellschaften über Ländergrenzen hinweg beschreiben. Die folgenden Analysen konzentrieren sich jedoch auf die ökonomische Dimension der Globalisierung – also die wachsende wirtschaftliche Verflechtung einzelner Staaten bei intensivierter internationaler Arbeitsteilung und Spezialisierung,– sowie auf die damit verbundenen Folgen für die Arbeitsmärkte der höher entwickelten Volkswirtschaften (vgl. Matthes et al. 2008, S. 11).

In der historischen Betrachtung des Industriezeitalters lassen sich zwei Boomphasen der ökonomischen Globalisierung abgrenzen (vgl. Williamson 2002, S. 4ff.). Die erste Hochphase der Globalisierung begann bereits im 19. Jahrhundert und wurde durch Freihandelsbemühungen v. a. des britischen Empires und durch einige grundlegende technologische Neuerungen

[150] Neben langfristig wirksamen vertikalen Verdrängungseffekten im Falle einer über den Bedarf hinausgehenden Bildungsexpansion sind auf dieser Basis auch die in konjunkturellen Abschwungphasen i. d. R. unterstellten *Crowding-Out*-Prozesse zu Lasten der Ungelernten theoretisch ableitbar (siehe Kapitel 2.3.2 und 7).

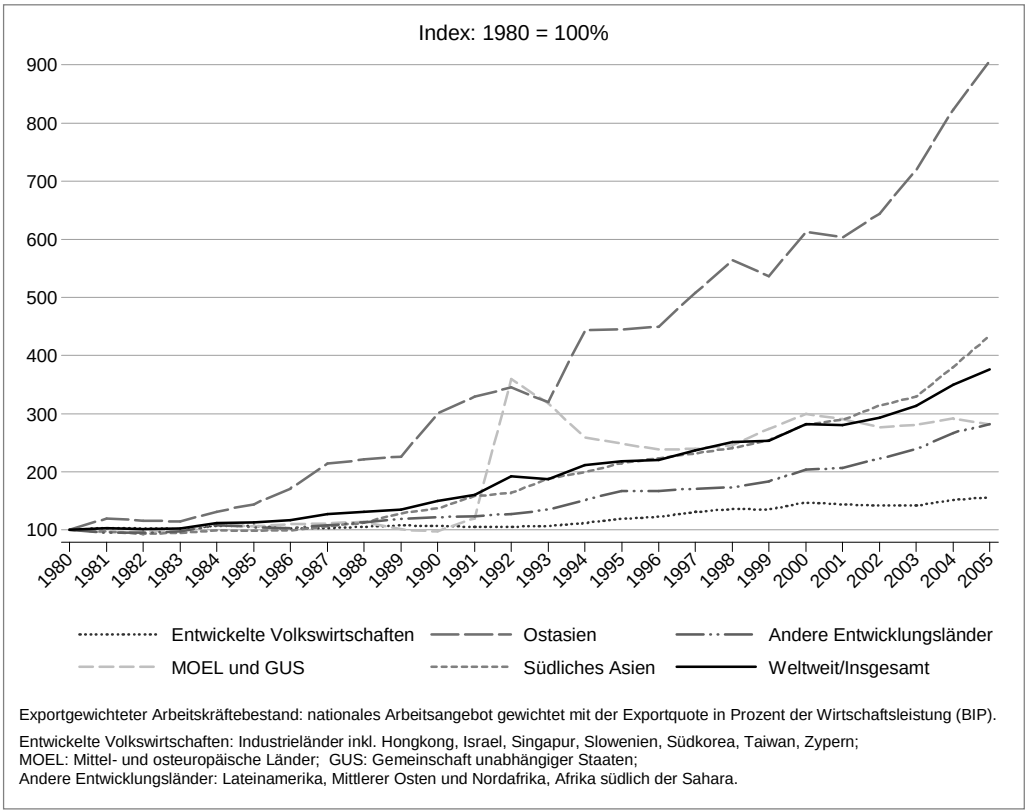
begünstigt. Die Erfindung der Dampfmaschine ermöglichte den Eisenbahnverkehr und die Dampfschifffahrt und damit einen deutlich beschleunigten Transport von Menschen und standardisierten Handelswaren. Die Telegrafie und später die Telefonie sorgten in Verbindung mit der Verlegung von Unterseekabeln spätestens bis zur Jahrhundertwende für eine unmittelbare und verzögerungsfreie Kommunikation zwischen allen ökonomisch bedeutenden Weltregionen. Unter diesen Voraussetzungen nahm die wirtschaftliche Verflechtung international zu und speziell zwischen Europa und Amerika stieg der Umfang des Güterhandels, des Kapitalverkehrs und der Migrationsströme bis zu Beginn des Ersten Weltkriegs stark an. Die Zwischenkriegsphase mit der Weltwirtschaftskrise der 1930er Jahre war dagegen geprägt von einem verschärften Protektionismus und einer Abschottung der Märkte. Erst nach dem Ende des Zweiten Weltkriegs kam es im Rahmen des *General Agreement on Tariffs and Trade* (GATT) nach und nach wieder zu einem bedeutenden Abbau der Handelsbarrieren. In der Folgezeit nahm der Welthandel – gemessen als prozentualer Anteil am globalen Bruttoinlandsprodukt – wieder zu, erreichte aber erst um das Jahr 1970 wieder das relative Niveau aus der Zeit vor dem Ersten Weltkrieg (vgl. u. a. Matthes et al. 2008, S. 14f.; Krugman 1995, S. 330f.; Krugman et al. 2012, S. 46).

Der Anstieg des Handelsvolumens nach dem Zweiten Weltkrieg beruhte lange Zeit überwiegend auf einer Form des Güteraustauschs zwischen Industriestaaten, bei dem Güter aus derselben Produktgruppe (z. B. Automobile) wechselseitig exportiert und importiert werden (*intraindustrieller Handel*) (vgl. Krugman 1995, S. 332f.; siehe auch Kapitel 4.4.2.2). Diese zweite historische Globalisierungsphase ist darüber hinaus von weiteren technologischen Neuerungen in den Bereichen Transport (z. B. Containerschifffahrt, Flugverkehr) und Kommunikation bzw. Datenverarbeitung (z. B. Computer, Mobilfunk, Internet) beeinflusst. Durch die neuen Kommunikationsmittel wurden einige der zuvor als standortgebunden eingestuften Dienstleistungskategorien handelbar. Eine deutlich erhöhte Geschwindigkeit und Bandbreite beim Informationsaustausch sowie noch günstigere und schnellere Reisemöglichkeiten erlauben modernen Unternehmen zudem häufig eine *vertikale Desintegration* ihrer Produktionsprozesse (vgl. Baldwin 2006, S. 22). Dies bedeutet, dass sich auch sehr komplexe Produktions- und Wertschöpfungsketten in einzelne Fertigungsstufen aufspalten lassen, die räumlich getrennt voneinander ausgeführt und koordiniert werden können (*Just-in-time-Produktion*). Da die Komponenten eines desintegriert hergestellten Produkts dabei u. U. auch mehrmals über verschiedene Landesgrenzen hin- und hertransportiert werden, kann der Wert der Handelsströme die eigentlichen Herstellungskosten des Endprodukts teils deutlich übertreffen. Das Phänomen der Aufspaltung der Wertschöpfungsketten (*Fragmentierung*) gilt

daher auch als eine wesentliche Ursache für das Erreichen historischer Höchststände des Welthandels während der vergangenen Jahrzehnte (vgl. Krugman et al. 2012, S. 46ff.; Krugman 1995, S. 333f. und 341f.). Neben den Handelsdaten sprechen auch Kennziffern zum internationalen Kapitalverkehr und zu den Direktinvestitionsbeständen im Ausland sowie aggregierte Globalisierungsindizes, wie der sog. KOF-Index, dafür, dass sich die ökonomischen Globalisierungsprozesse in jüngerer Vergangenheit weiter intensiviert haben (vgl. z. B. Chusseau/Dumont 2013, S. 18f.).

Im Zusammenhang mit der zuletzt beobachtbaren Beschleunigung der Globalisierung stehen ebenfalls weitreichende politische Veränderungen in einer Reihe bedeutender Schwellenländer. Infolge von Wirtschaftsreformen und gesellschaftspolitischen Umwälzungen in China, Indien sowie den ehemaligen Staaten des Warschauer Pakts wurde ein großer Teil der Menschheit erst während der letzten Dekaden aktiv in die Weltwirtschaft integriert (vgl. Matthes 2007, S. 9; Ders. 2008, S. 32). Nach Einschätzung von Freeman (2010) hat sich die Zahl der Arbeitskräfte, die an der globalen Arbeitsteilung teilhaben, dadurch bis zur Jahrtausendwende praktisch verdoppelt. Eine weitere Quantifizierung der Auswirkungen der Weltmarktintegration der genannten Länder auf das globale Arbeitsangebot wird durch den Internationalen Währungsfonds (IWF) vorgenommen (vgl. IMF 2007, S. 162). Hierfür verknüpft der IWF die Daten zur Entwicklung der nationalen Erwerbsbevölkerung mit der jeweiligen Exportquote der einzelnen Staaten. Daraus resultieren Messwerte für ein exportgewichtetes bzw. effektives Arbeitsangebot, die sowohl den Effekt der stärkeren Weltmarktintegration als auch das in vielen Entwicklungs- und Schwellenländern deutlich zu beobachtende Bevölkerungswachstum widerspiegeln (vgl. Matthes 2008, S. 32f.). Die entsprechenden IWF-Resultate sind in Abbildung 4.1 mit Blick auf die weltweit bzw. in den einzelnen Weltregionen feststellbaren Entwicklungstrends dargestellt. Das globale effektive Arbeitsangebot hat sich zwischen 1980 und 2005 demnach fast vervierfacht (Zuwachs bis auf 376,1%). Nach IWF-Angaben resultiert rund die Hälfte dieses weltweiten Anstiegs aus einer besonders starken Expansion des effektiven Arbeitsangebots in Ostasien. Reformen und Marktöffnungen in China haben seit Ende der 1970er Jahre dazu beigetragen, dass der für die internationale Arbeitsteilung verfügbare Arbeitskräftebestand der Region Ostasien bis Mitte der 2000er Jahre auf das rund neunfache Niveau anwuchs. Auch in Indien kam es in den 1990er Jahren zu erheblichen Handelsliberalisierungen, so dass das exportgewichtete Arbeitsangebot im südlichen Asien auf mehr als das Vierfache des Ausgangswerts anstieg. In Abbildung 4.1 ist zudem der Fall des Eisernen Vorhangs klar erkennbar, der zu einer einmaligen Niveauverschiebung für die ehemalige Sowjetunion und die MOEL führte.

Abbildung 4.1: Wachstum des exportgewichteten Arbeitskräftebestands nach Weltregionen



Quelle: IMF World Economic Outlook Database April 2007, eigene Darstellung.

Die in ihrem Ausmaß historisch einzigartige Erweiterung des globalen Arbeitskräftepools brachte in den höher entwickelten Volkswirtschaften eine Diskussion über mögliche negative Folgen für die Entlohnung und Beschäftigung der heimischen Arbeitnehmer mit sich (vgl. IMF 2007, S. 161). Während in den 1960er und 1970er Jahren Befürchtungen einer mit der Integration in die Weltwirtschaft einhergehenden Verarmung überwiegend nur in den Entwicklungsländern verbreitet waren, rückten plötzlich bei den Erwerbspersonen der bisher wohlhabenden Industriestaaten Ängste vor einer intensivierten globalen Niedriglohnkonkurrenz in den Vordergrund (vgl. Freeman 1995, S. 15f.). Mit Blick auf mögliche Verteilungseffekte ist zunächst zu bedenken, dass mit der wirtschaftlichen Öffnung der häufig bevölkerungsreichen Entwicklungs- und Schwellenländer der weltweite Bestand an Arbeitskräften wesentlich stärker zugenommen hat als der globale Kapitalstock. So berechnet etwa Freeman (2010) auf Basis der *Penn World Tables* ein auf 55 bis 60% des ursprünglichen Niveaus reduziertes weltweites Einsatzverhältnis von Kapital zu Arbeit. Vor diesem Hintergrund erscheinen Beobachtungen eines zuletzt langfristig sinkenden Anteils des Faktors Arbeit am Volkseinkommen vieler Industriestaaten nachvollziehbar.[151] Darüber hinaus fand der absolute

[151] Seit den 1980er Jahren sind die bereinigten Lohnquoten in den OECD-Staaten langfristig im Durchschnitt um rund zehn Prozentpunkte zurückgegangen, wobei der Rückgang in den kontinentaleuropäischen Ländern tenden-

Anstieg des effektiven globalen Arbeitsangebots verstärkt im Bereich der einfachen bzw. gering qualifizierten Arbeit statt. Die IWF-Datenbestände belegen für die Zeit zwischen 1980 und 2005 bei den Un- und Angelernten (maximal Primär- oder Sekundarschule) exportgewichtet einen weltweiten Zuwachs von 524,4 Millionen Arbeitskräften, während die akademischen Arbeitskräfte effektiv um 65,3 Millionen zunahmen. Dies legt prinzipiell die Vermutung nahe, dass in den wohlhabenden Staaten v. a. die Geringqualifizierten unter erhöhten Konkurrenzdruck durch die wesentlich schlechter bezahlten Arbeitskräfte der Entwicklungs- und Schwellenländer geraten sind. Somit ließe sich auch vermuten, dass die in Kapitel 2 und 3 beschriebene Verschlechterung der Arbeitsmarktperspektiven der Ungelernten in Deutschland in gewisser Form mit der Globalisierung ursächlich zusammenhängt.

Für die Unternehmen und Konsumenten in den Industriestaaten bestehen grundsätzlich verschiedene Zugriffsmöglichkeiten auf das wachsende globale Arbeitsangebot. Neben der unmittelbaren Variante einer Einwanderung von Arbeitskräften kann das immense Reservoir an (ungelernter) Arbeit in den Entwicklungs- und Schwellenländern auch indirekt über den Import von (einfach-)arbeitsintensiv erzeugten Zwischen- und Endprodukten erschlossen werden. Nicht zuletzt aufgrund der in vielen Ländern weiterhin restriktiven Einwanderungsbestimmungen nimmt der IWF an, dass die derzeitigen Migrationsströme – anders als noch während der Globalisierungsphase vor dem Ersten Weltkrieg[152] – von eher untergeordneter Bedeutung sind und dass der Handel den aktuell wesentlich bedeutenderen Einflusskanal repräsentiert (vgl. IMF 2007, S. 162f.). In der Literatur wird der Güteraustausch zwischen den höher entwickelten OECD-Staaten und den aufstrebenden Entwicklungs- und Schwellenländern verbreitet als *„Nord-Süd-Handel“* bezeichnet – auch wenn die geografische Zuordnung spätestens seit der wirtschaftlichen Öffnung Osteuropas und Chinas nicht mehr durchweg zutreffend ist. Die frühen 1970er Jahre markieren dabei den Beginn eines starken Anstiegs des Handelsvolumens zwischen den als Norden und Süden abgegrenzten Weltregionen. Mit dem Volumen hat sich ebenfalls die Struktur der gehandelten Güter verändert. Bis in die 1970er Jahre hinein beschränkte sich der Nord-Süd-Handel vorwiegend auf den Austausch von Industrieprodukten gegen Rohstoffe bzw. landwirtschaftliche Erzeugnisse. In der Folgezeit schafften es die neu industrialisierten Volkswirtschaften jedoch zunehmend, relativ ein-

ziell stärker ausgeprägt war als in den angelsächsischen. Für Deutschland vollzog sich die Abnahme der Lohn- bzw. Arbeitseinkommensquote v. a. während der 1980er Jahre sowie von den frühen 2000er Jahren bis zum Beginn der jüngsten globalen Finanz- und Wirtschaftskrise. Die Abnahme der Lohnquote in Deutschland und anderen Ländern kann dabei zumindest teilweise auch als Umkehrung eines Trendanstiegs während der 1960er und 1970er Jahre betrachtet werden (vgl. ausführlich Unger et al. 2013, S. 5ff.; IMF 2007, S. 167ff.).

[152] Williamson (2002, S. 23ff.) verweist für das „erste global Jahrhundert“ bis 1914 u. a. auf eine umfangreiche und verteilungsrelevante Emigration aus den relativ arbeitsreichen europäischen Ländern nach Nord- und Südamerika, wo der Faktor Land relativ reichlich vorhanden war.

fach herzustellende, arbeitsintensive Güter des Verarbeitenden Gewerbes auf den Märkten der bisher höher entwickelten Länder abzusetzen (vgl. Krugman et al. 2012, S. 144; Landmann/ Pflüger 1996, S. 183).[153] Der Nord-Süd-Handel hat sich somit zeitlich parallel zur Verschärfung der Arbeitsmarktprobleme der Geringqualifizierten in den Industriestaaten deutlich intensiviert. Die Simultanität dieser Entwicklungen sagt an sich jedoch noch nichts über eine eventuelle Kausalität aus (vgl. Matthes 2008, S. 35). Für genaue Einblicke in die möglichen Ursache-Wirkungsbeziehungen ist über die bloße Auseinandersetzung mit historischen Fakten und Argumenten hinaus vielmehr einer fundierte theoretische Analyse notwendig, wie sie in den nachfolgenden Kapiteln vorgenommen wird (vgl. Landmann/Pflüger 1996, S. 183).[154]

4.2.2 Lehrbuchmodell nach Heckscher-Ohlin-Samuelson

Als Standardansatz zur Modellierung eines expandierenden Nord-Süd-Handels und der damit verbundenen Verteilungs- und Beschäftigungswirkungen gilt die neoklassische *Faktorproportionentheorie* (vgl. Calmfors et al. 2008, S. 76; Hellier 2013, S. 107). Diese erklärt Ausmaß und Richtung des Außenhandels anhand international abweichender Ressourcenausstattungen. Abgestellt wird dabei auf das Zusammenspiel der Proportionen bei der Verfügbarkeit von Produktionsfaktoren (z. B. Arbeit, Kapital oder Land) in den einzelnen Staaten sowie der Proportionen beim Einsatz dieser Faktoren im Rahmen der Herstellung verschiedener Güter (vgl. Krugman et al. 2012, S. 128). Die Grundzüge der Faktorproportionentheorie sollen im Folgenden kurz skizziert werden – ausgehend vom traditionellen Lehrbuchmodell in diesem Teilkapitel bis hin zu den Modellvarianten in Kapitel 4.2.3, die stärker an die Besonderheiten der in den letzten Jahrzehnten intensivierten Arbeitsteilung zwischen den Industrieländern und den Entwicklungs- bzw. Schwellenländern angepasst sind.

Die Faktorproportionentheorie in ihrer heutigen Form geht zurück auf grundlegende Arbeiten der schwedischen Ökonomen Eli F. Heckscher und Bertil G. Ohlin sowie auf bedeutende spätere Konkretisierungen u. a. durch Paul A. Samuelson. In der Literatur wird daher verbreitert von einem *Modell des Typs Heckscher-Ohlin-Samuelson* (HOS) gesprochen. Inzwischen zählt das HOS-Modell zu den einflussreichsten Theorien auf dem Gebiet der Außenwirt-

[153] Angesichts des Tertiarisierungsprozesses in den höher entwickelten Ökonomien und angesichts der gewandelten und mittlerweile großen Bedeutung des Industriesektors für die Wirtschaftsleistung und den Export Chinas und anderer Schwellenländer bewertet Krugman (2008, S. 103) die begriffliche Festlegung der traditionell wohlhabenden Länder als „Industriestaaten“ inzwischen sogar als ein in gewisser Weise überholtes Relikt.

[154] Kapitel 4.2.2 und 4.2.3 beschreiben speziell Ansätze zur Modellierung des Handels mit Endprodukten zwischen Ländern/Regionen mit deutlich unterschiedlichen Faktorausstattungen. Ergänzende Überlegungen zu den ökonomischen Auswirkungen des Nord-Süd-Handels mit Zwischenprodukten und Vorleistungen finden sich zudem in Kapitel 4.4.2.1.

schaftslehre und gehört zum Standardinhalt der einschlägigen Lehrbücher.[155] In der einfachsten Variante wird ein Modellrahmen mit zwei Ländern, zwei Gütern und zwei Produktionsfaktoren definiert. Hierbei wird i. d. R. zwischen den Produktionsfaktoren Kapital und Arbeit unterschieden, die beide in den Herstellungsprozess sowohl eines relativ kapitalintensiv als auch eines relativ arbeitsintensiv gefertigten Gutes einfließen und die eine abweichende relative Verfügbarkeit in den betrachteten Ländern aufweisen.[156] Vor dem Hintergrund des in der vorliegenden Arbeit vorhandenen Analyseschwerpunkts auf die deutsche Volkswirtschaft und der zuvor umrissenen globalen Ressourcenverteilung bietet es sich an dieser Stelle an, von einem relativ kapitalreichen Inland und einem relativ arbeitsreichen Ausland auszugehen. Dem ursprünglichen Vorgehen von Ohlin (1957, S. 9f.) bzw. Samuelson (1948, S. 164f.; 1949, S. 181f.) folgend, sind für das Basismodell weiterhin eine Reihe teils stark vereinfachender Annahmen zu treffen: Die Produktionsfaktoren sind national vollkommen mobil, international jedoch immobil – d. h. Faktorwanderungen sind ausschließlich innerhalb der nationalen Grenzen möglich. Auf den Güter- und Faktormärkten herrscht vollkommener Wettbewerb mit einer freien Preisbildung und entsprechender Markträumung im Gleichgewicht (Vollbeschäftigung der Produktionsfaktoren). Durch die Prämisse international identischer Konsumpräferenzen und Produktionsfunktionen bleiben mögliche Nachfrage- und Technologieunterschiede ausgeblendet. Die Güterherstellung erfolgt mit konstanten Skalenerträgen und unter positiven, aber abnehmenden Grenzproduktivitäten. Die Aufnahme von Handelsbeziehungen wird nicht durch Zölle oder andere Handelsbeschränkungen behindert und von der Existenz von Transportkosten wird abgesehen. Auch nach einem Übergang von Autarkie zu Freihandel werden beide Güter weiter produziert, so dass die Spezialisierung auf eines der Güter unvollständig bleibt.

Auf dieser Grundlage lässt sich ein Argumentationszusammenhang aufzeigen zwischen Ressourcenverfügbarkeit, Außenhandel und der Einkommensverteilung in den beteiligten Ländern.[157] Ausgangspunkt und Voraussetzung für Außenhandel ist, dass das In- und Ausland aufgrund ihrer spezifischen Faktorausstattungen unterschiedliche komparative Kostenvorteile bei der Güterherstellung besitzen und die relativen Güterpreise bei geschlossenen Grenzen voneinander abweichen. Durch die Aufnahme von Handelsbeziehungen wird auf dem neu

[155] Vgl. u. a. die Lehrbuchdarstellungen der traditionellen HOS-Theorie in Krugman et al. (2012, S. 128ff.); Gandolfo und Trionfetti (2014, S. 63ff.); van Marrewijk (2002, S. 78ff.).

[156] In den ursprünglichen Modellentwürfen wird teilweise auch Land statt Kapital als zweiter Produktionsfaktor neben Arbeit betrachtet (vgl. z. B. Samuelson 1948, S. 164f.).

[157] Neben den ausführlichen Erläuterungen in den zuvor genannten Lehrbüchern finden sich kompaktere Darstellungen der relevanten HOS-Argumentationslogik u. a. auch bei Matthes (2007, S. 15ff.); Calmfors et al. (2008, S. 76ff.); Fehn und Thode (1997, S. 397ff.); Kubin und Rosner (2003, S. 481).

entstandenen gemeinsamen Markt ein einheitliches Güterpreisverhältnis wirksam, das sich zwischen den nationalen Relativpreisen bei Autarkie einpendelt. In dem als relativ arbeitsarm definierten Inland sinkt durch die Marktöffnung der vorher verhältnismäßig hohe Relativpreis des arbeitsintensiv hergestellten Guts (bzw. es steigt der Relativpreis des kapitalintensiven Guts). Für das relativ arbeitsreiche Ausland ergibt sich nach Beseitigung der Handelsbarrieren eine entgegengesetzte Güterpreisentwicklung. Beide Staaten haben somit einen Anreiz, ihren industriellen Mix an den gemeinsamen Weltmarktpreis anzupassen bzw. ihre Produktionsstruktur gemäß der vorhandenen komparativen Vorteile neu auszurichten. Konkret bewirkt die Handelsaufnahme, dass sich das Inland auf die Herstellung des kapitalintensiven und das Ausland auf die Fertigung des arbeitsintensiven Erzeugnisses spezialisiert und dass beide Länder gemäß ihrer (übereinstimmenden) Konsumstrukturen Güteraustausch betreiben.

Aufgrund der abweichenden Faktorintensitäten in den beiden Industriezweigen werden die Produktionsfaktoren in der schrumpfenden Branche nicht in dem Verhältnis freigesetzt, in dem sie im expandierenden Sektor eigentlich benötigt werden. Im Inland ergibt sich infolge des Umstrukturierungsprozesses (Produktionsanstieg im kapitalintensiven Sektor, Produktionsrückgang im arbeitsintensiven Sektor) bei gegebenen Faktorpreisen zunächst ein Überangebot an Arbeit und eine Überschussnachfrage nach Kapital. Bei flexiblen inländischen Arbeits- und Kapitalmärkten sinkt folglich nach Außenhandelsaufnahme das Lohn-Zins-Verhältnis. Diese relative Verbilligung des Faktors Arbeit veranlasst die gewinnmaximierenden Unternehmen beider Sektoren zu einer Substitution von Kapital durch Arbeit, d. h. zu einem weniger kapitalintensiven Herstellungsprozess. Den inländischen Arbeitskräften steht somit in beiden Wirtschaftsbereichen ein verhältnismäßig kleinerer Kapitalstock zur Seite, was annahmegemäß mit einer rückläufigen Grenzproduktivität der Arbeit verbunden ist. Da in einer auf vollkommenem Wettbewerb aufgebauten Ökonomie die (homogenen) Produktionsfaktoren entsprechend ihres Grenzprodukts (einheitlich) entlohnt werden, steigen im Inland die Realeinkommen der Kapitalbesitzer, während die Reallöhne sinken. Im Ausland führen analoge Prozesse zu dem umgekehrten Ergebnis einer absoluten Besserstellung des Faktors Arbeit bei einer absoluten Schlechterstellung des Faktors Kapital. Zu beachten ist, dass sich in der Freihandelsituation aufgrund einer effizienteren Ressourcennutzung die aggregierte Weltproduktion sowie das gesamtgesellschaftliche Wohlfahrtsniveau beider Länder erhöht.[158] Zumindest theoretisch könnten in beiden Regionen die Profiteure des Außenhandels die Be-

[158] Der Umfang der Gesamtwohlfahrtssteigerung hängt ebenso wie das Ausmaß der parallel stattfindenden Positionsverschlechterung der Besitzer des knappen Produktionsfaktors entscheidend von der Größe des jeweiligen Landes ab. Während eine sehr große Volkswirtschaft, die das international gültige Preisniveau mehr oder weniger vorgibt, vom Freihandel weitgehend unberührt bleibt, ergeben sich für einen annahmegemäß kleinen Staat die deutlichsten Veränderungen (vgl. z. B. Fehn/Thode 1997, S. 399).

nachteiligten über Umverteilungszahlungen also derart kompensieren, dass sich die wirtschaftliche Lage aller Faktorbesitzer im Vergleich zur Autarkiesituation verbessern ließe.[159]

Die hier skizzierte Argumentationsstruktur des HOS-Modells stützt sich auf verschiedene zentrale Theoreme, die auch in der Debatte um die Folgen des Nord-Süd-Handels für den deutschen Arbeitsmarkt regelmäßig Erwähnung finden.[160] Innerhalb der einfachen 2x2x2-Basismodellvariante besagt das *Faktorproportionen-* bzw. *Heckscher-Ohlin-Theorem* bzgl. der Richtung der Außenhandelsströme, dass ein Land jeweils dasjenige Gut exportiert, dessen Herstellungsprozess einen relativ hohen Einsatz des relativ reichlich vorhanden Produktionsfaktors erfordert (vgl. Ohlin 1957, S. 29).[161] Das *Stolper-Samuelson-Theorem* beschreibt die Auswirkungen einer durch Handelsaufnahme/-intensivierung – oder auch durch zollbedingte Handelsbeschränkungen – induzierten, relativen Güterpreisänderung auf die Faktorpreise. Es verallgemeinert die zuvor dargestellten Zusammenhänge und besagt, dass im Falle der Relativpreiserhöhung eines Gutes die reale Faktorentlohnung des bei der Herstellung dieses Gutes intensiv eingesetzten Produktionsfaktors zunimmt und diejenige des weniger intensiv genutzten Faktors abnimmt (vgl. Stolper/Samuelson 1941, S. 69).[162] Durch die in In- und Ausland nach Marktöffnung gegenläufigen Güterpreisentwicklungen nähern sich folglich auch die

[159] Mitte der 2000er Jahre wurde von einer Reihe renommierter Ökonomen jedoch auch eine gewisse Kritik an einem unreflektierten Freihandelsoptimismus zum Ausdruck gebracht, die über den bloßen Einwand faktisch ausbleibender Kompensationen hinausreicht. Mit Bezug auf den wachsenden Nord-Süd-Handel und unter Verwendung traditioneller Außenhandelsmodelle zeigen z. B. Samuelson (2004) oder Freeman (2006) aus Sicht der Industrieländer, dass ein Rückgang der Gesamtwohlfahrt theoretisch nicht grundsätzlich auszuschließen ist. Für die Möglichkeit von Wohlfahrtseinbußen wird hierbei vorausgesetzt, dass die aufstrebenden Schwellenländer in einer bestimmten Art und Weise technologisch aufholen und produktiver werden. Dies könnte dann für die bisher höher entwickelten Volkswirtschaften eine nachteilige Konkurrenz in ihren klassischen Exportbranchen implizieren – bis hin zu einem Verlust der zugrunde liegenden komparativen Vorteile (für einen Überblick über die Argumentation sowie eine kritische Auseinandersetzung mit den getroffenen Modellannahmen vgl. Matthes 2007, S. 44ff.). Alternativ zum Fall des technologischen Aufholens besteht zudem in einem um Lohnrigiditäten erweiterten Nord-Süd-HOS-Modellrahmen die theoretische Möglichkeit von Wohlfahrtsverlusten in Gestalt einer durch Niedriglohnkonkurrenz ausgelösten Arbeitslosigkeit (siehe ausführlich Kapitel 4.2.3.2).

[160] Für die detaillierte Herleitung der Theoreme vgl. wiederum die einschlägigen Lehrbücher oder die ursprünglichen Beiträge u. a. von Ohlin (1957); Stolper und Samuelson (1941); Samuelson (1948; 1949).

[161] Theoretische Aussagen über Struktur und Richtung des Güterhandels erschweren sich im Multi-Faktor-Fall dadurch, dass das Konzept der Faktorintensität nicht länger eindeutig definiert ist (Problem multipler Rangfolgen). Jaroslav Vanek prägte daher eine alternative Formulierung des Heckscher-Ohlin-Theorems, die sich nicht auf die Güter selbst, sondern auf die in den gehandelten Gütern gebundenen Faktorleistungen bezieht („*factor content version*“ vs. „*commodity version*“). Als empirisch überprüfbare These ergibt sich demnach, dass ein Staat netto einen Produktionsfaktor indirekt exportiert (importiert), sofern der nationale Anteil an der Weltausstattung dieses Faktors größer (kleiner) ausfällt, als der nationale Anteil am Welteinkommen (vgl. Vanek 1968, S. 749ff.; Gandolfo/Trionfetti 2014, S. 80ff. und 456ff.; Krugman et al. 2012, S. 151f.).

[162] Innerhalb des HOS-Modellrahmens spiegeln sich die Veränderungen der Güterpreise dabei überproportional in den Faktorpreisen wider. Dieser sog. *Magnification-Effekt* wurde von Ronald W. Jones erstmals formal abgeleitet. Er stellt sicher, dass die von Wolfgang F. Stolper und Paul A. Samuelson vorausgesagte, handelsinduzierte Kaufkraftvariation der Faktorbesitzer unabhängig davon Gültigkeit besitzt, welche konkreten Variationen der absoluten Güterpreise mit den Relativpreisänderungen verbunden sind (vgl. Jones 1965; S. 561ff.; van Marrewijk 2002, S. 90 und 96).

vorher unterschiedlichen Faktorpreise einander an. Einen Schritt weiter geht das *Faktorpreisausgleichstheorem*. Es behauptet, dass der Freihandel die relativen und absoluten Faktorpreise zwischen den beteiligten Ländern vollständig zum Ausgleich bringt.[163]

Während Ohlin (1957, S. 37ff.) in seiner Analyse nur eine Tendenz zur Angleichungen der Faktorpreise ableitet und einen kompletten Ausgleich ausschließt, demonstriert Samuelson (1948, S. 167ff.; 1949, S. 183ff.), dass unter den speziellen Prämissen der von Ohlin beschriebenen Modellwelt eben dieser vollständige Faktorpreisausgleich unweigerlich zustande kommen muss. Dass in der Realität zwischen verschiedenen Ländern und sogar innerhalb einzelner Volkswirtschaften jedoch große Unterschiede bei der Entlohnung der Arbeit und anderer Produktionsfaktoren existieren, kann sicherlich als eine der *„obvious facts of life"* bezeichnet werden (vgl. Samuelson 1949, S. 196). Dies verdeutlicht noch einmal, dass in der traditionellen HOS-Theorie die Effekte einer Handelsliberalisierung in einem relativ simplen Modellrahmen und unter der Annahme einer Reihe restriktiver, mitunter auch realitätsferner Annahmen hergeleitet werden. Das Ausbleiben eines vollständigen Faktorpreisausgleichs sorgte in der historischen Betrachtung daher auch für keine wesentlichen Irritationen. Eine empirische Studie von Leontief (1953) zur realen Struktur des US-amerikanischen Außenhandels zog dagegen eine sehr große Aufmerksamkeit auf sich.[164] Zum Zeitpunkt der Untersuchung entfiel in den USA auf jede Arbeitskraft im Durchschnitt deutlich mehr Kapital als in allen anderen Ländern, und auch bis heute gehören die USA zur Spitzengruppe der Volkswirtschaften mit einer hohen Pro-Kopf-Kapitalausstattung (vgl. Krugman et al. 2012, S. 150). Dennoch besagen die Ergebnisse Leontiefs, dass die damaligen US-Exporte relativ arbeitsintensiv und die Importe relativ kapitalintensiv ausfielen (vgl. Leontief 1953, S. 343). Dieser Befund steht auf den ersten Blick in klarem Widerspruch zum weitgehend als plausibel angesehenen Heckscher-Ohlin-Theorem und erlangte daher unter dem Begriff *Leontief-Paradoxon* Berühmtheit.

Die Analysen Leontiefs regten eine intensive weltweite Debatte an. Es wurden verschiedene Versuche zur Erklärung des Leontief-Paradoxons unternommen, die sich vereinfachend in zwei Gruppen unterteilen lassen (vgl. Gandolfo/Trionfetti 2014, S. 91ff.). Die erste Gruppe von Erklärungsansätzen geht davon aus, dass sich die Implikationen der HOS-Theorie

[163] Intuitiv plausibel wird dieses Ergebnis, indem man sich wiederum bewusst macht, dass in den ausgetauschten Gütern gewissermaßen Faktorleistungen gebunden sind. Außenhandel wirkt im HOS-Modell somit als ob die Produktionsfaktoren selbst mobil wären und transformiert die zuvor regional segmentierten Ressourcenmärkte praktisch in einen globalen Faktormarkt (vgl. Sauernheimer 1996, S. 59; Saniter 2008, S. 21).

[164] Als Pionier der Input-Output-Analyse erfasste Wassily Leontief die genauen Lieferbeziehungen zwischen den verschiedenen US-Branchen im Jahr 1947 in einer Input-Output-Tabelle. Dadurch ließ sich der Faktorgehalt der gehandelten Güter präzise bestimmen, was zugleich die notwendige Basis für eine empirische Überprüfung der Implikationen der Faktorproportionentheorie darstellte (vgl. Leontief 1953, S. 333ff.).

grundsätzlich nicht empirisch nachweisen lassen, weil wichtige Basisannahmen des Modells in der Realität nicht erfüllt sind. Die Erklärungsansätze der zweiten Gruppe versuchen dagegen das Paradoxon mit der HOS-Argumentationslogik in Einklang zu bringen, ohne den Modellrahmen in größerem Umfang in Frage zu stellen. Hierbei wurden und werden v. a. die Möglichkeiten einer weitergehenden Differenzierung der Produktionsfaktoren diskutiert. Einige Autoren schlagen vor, die Analyse um den Faktor der natürlichen Ressourcen zu erweitern und die dabei vorhandenen internationalen Ausstattungsunterschiede mit zu berücksichtigen.[165] Von anderer Seite wird eine weitere Unterteilung der im Basismodell als homogen betrachteten Produktionsfaktoren Arbeit und Kapital angeregt. Insbesondere die im realen Wirtschaftsgeschehen beobachtbaren Qualifikationsunterschiede der Arbeitskräfte bieten sich für eine Modellmodifikation an. So wird in einer einfachen, aber inzwischen weit verbreiteten HOS-Modellvariante zumindest zwischen den groben Kategorien der ungelernten und der qualifizierten Arbeit unterschieden. Mit dem Hinweis auf den traditionell relativ hohen Bestand an Humankapital bzw. an hochqualifizierten Arbeitskräften in einem Land wie den USA, lässt sich daraufhin auch das Leontief-Paradoxon aufklären: In Übereinstimmung mit einem die Heterogenität des Faktors Arbeit berücksichtigenden *Neo-Faktorproportionentheorem* ist für den US-Außenhandel – ebenso wie für den anderer hoch entwickelter Volkswirtschaften – ein indirekter Nettoexport von qualifizierter Arbeit zu vermuten.

4.2.3 Modifiziertes Nord-Süd-HOS-Außenhandelsmodell

4.2.3.1 Qualifikationsbezogener Modellansatz

Innerhalb der ökonomischen Forschung stand die Faktorproportionentheorie zwischenzeitlich lange im Schatten der neuen Außenhandelstheorie – d. h. im Wesentlichen der Theorie des intraindustriellen Handels mit gleichartigen Waren und Dienstleistungen (siehe auch Kapitel 4.4.2.2). Infolge der Zunahme des Nord-Süd-Handels mit Industrieprodukten, bei dem sich die Faktorintensitäten der Im- und Exporte stark unterscheiden, erlebte das HOS-Modell jedoch eine gewisse Renaissance und rückte zu Beginn der 1990er Jahre ins Zentrum einer intensiven Debatte um die möglichen Außenhandelsfolgen für die Arbeitsmärkte der wohlhabenden Länder (vgl. Landmann/Pflüger 1996, S. 190; van Marrewijk 2002, S. 92; Krugman et al. 2012, S. 156). Um dabei die Handelseffekte auf die Löhne und die Beschäftigung speziell der gering qualifizierten Arbeitskräfte analysieren zu können, bedarf es einer Berücksichti-

[165] So betont z. B. Vanek (1959), dass die USA und andere Industriestaaten verstärkt Güter mit einer hohen Rohstoffintensität einführen. Zudem weist er darauf hin, dass die Güter, bei deren Herstellungsprozess eine verhältnismäßig große Menge an natürlichen Ressourcen Verwendung findet, sich ebenfalls durch eine relativ kapitalintensive Fertigung auszeichnen (vgl. Vanek 1959, S. 151ff.).

gung des Qualifikationsaspekts und damit einer Modifikation des ursprünglichen Modellrahmens. Hierfür kommt zunächst die Einführung eines erweiterten Kapitalbegriffs in Frage. In einer solchen Modellierung wird der Bestand an Fähigkeiten und Wissen der Erwerbspersonen als Humankapitalaggregat berücksichtigt und neben dem Realkapital dem Faktor Kapital zugeordnet, während sich der Produktionsfaktor Arbeit als Einfacharbeit definiert (vgl. z. B. Fehn/Thode 1997, S. 398; Sinn 2005, S. 29 und 31). Häufiger finden in der Debatte um den Nord-Süd-Handel jedoch die bereits in Verbindung mit dem Leontief-Paradoxon diskutierten Modellvarianten Anwendung, die die Homogenitätsannahme für den Faktor Arbeit aufheben und alternative Qualifikationsgruppen voraussetzen. Demnach wird es für das 2x2x2-Basismodell als zweckmäßiger angesehen, zwischen den Produktionsfaktoren qualifizierte und ungelernte Arbeit zu unterscheiden, anstatt die traditionelle Abgrenzung zwischen Kapital und Arbeit beizubehalten.

Die mit einem solchen *„Skill-only"*-HOS-Modell verbundene Ausblendung von Kapital wird u. a. mit den tatsächlichen Mobilitätseigenschaften der Produktionsfaktoren begründet. Der Grundgedanke der Faktorproportionentheorie führt internationale Handelsströme auf Ausstattungsunterschiede bei standortgebundenen, immobilen Ressourcen zurück. Bzgl. des realen Wirtschaftsgeschehens wird diese Immobilitätsannahme allerdings – wenn überhaupt – häufig nur für den Faktor Arbeit als erfüllt betrachtet (vgl. Sauernheimer 1996, S. 61; Landmann/Pflüger 1996, S. 190ff.). Während die Süd-Nord-Migration von Arbeitskräften i. d. R. nach wie vor durch hohe Kosten und institutionelle Beschränkungen erschwert ist, gelten die modernen und z. T multinational organisierten Unternehmen in ihrer Standortwahl als deutlich flexibler (vgl. Hellier 2013, S. 108). In seinen Analysen des Nord-Süd-Handels betont bspw. Wood (1994a, S. 21f.; 1994b, S. 32ff.), dass nicht nur das an liberalisierten Finanzmärkten gehandelte Finanzkapital als mobil angesehen werden kann, sondern auch Teile des Realkapitals. Demnach lassen sich mit den heutigen Transporttechnologien Maschinen und andere bewegliche Sachkapitalgüter zu relativ niedrigen Kosten transportieren. Zudem geht Wood von einer eher unkomplizierten Reproduzierbarkeit von nicht-handelbaren Kapitalgütern wie Fabrikgebäuden und größeren Produktionsanlagen aus.[166]

In der qualifikationsbezogenen HOS-Modellierung des Nord-Süd-Handels sind die Industriestaaten des Nordens relativ reichlich mit qualifizierter Arbeit ausgestattet und können

[166] Wood schränkt die Prämisse eines grundsätzlich mobilen und daher nach HOS-Logik für die Handelsströme irrelevanten Faktors Kapital allerdings für einen nicht unerheblichen Bestandteil des nationalen Kapitalstocks ein. Anders als private Fabrikgebäude und -anlagen sei die öffentliche Infrastruktur (Transportwege, Kommunikationsmöglichkeiten, Energieversorgung usw.) schwieriger und langwieriger aufzubauen – u. a. wegen der üblicherweise notwendigen Etablierung von Netzwerken (vgl. Wood 1994b, S. 35f.).

somit ein qualifikationsintensives Hightech-Gut verhältnismäßig kostengünstig herstellen. Dagegen verfügen die weniger entwickelten Länder des Südens annahmegemäß über relativ viel ungelernte Arbeitskräfte, was sich in einem komparativen Vorteil bei einem intensiv mit einfacher Arbeit gefertigtem Lowtech-Gut niederschlägt. In dieser Konstellation lässt sich die grundsätzliche Argumentationslogik des ursprünglichen HOS-Modells anwenden und es können mit Hilfe der bekannten Theoreme die Implikationen einer Marktöffnung bzw. eines Eintritts von Entwicklungs- und Schwellenländern in den Weltmarkt bestimmt werden.[167] Gemäß dem Heckscher-Ohlin-Theorem kommt es zu einer Veränderung der Produktionsstruktur in den beiden Weltregionen und zu einem Güteraustausch, bei dem der Norden das Hightech- und der Süden das Lowtech-Gut exportiert. Durch die Importkonkurrenz des Südens werden im Norden die Hersteller des Lowtech-Sektors z. T. vom Markt verdrängt. Das Stolper-Samuelson-Theorem impliziert in diesem Zusammenhang einen verstärkten Druck auf die Verteilungsposition des Produktionsfaktors ungelernte Arbeit – mit einer absoluten Lohnabsenkung für die in diese Kategorie entfallenden Arbeitskräfte. Die qualifizierten Arbeitskräfte des Nordens sollten im Einklang mit der Stolper-Samuelson-Logik dagegen von einer Handelsintensivierung absolut profitieren können, was in der relativen Betrachtung eine Erhöhung der Lohnungleichheit zwischen den Qualifikationsgruppen bedeutet.[168] Das Faktorpreisausgleichstheorem prognostiziert darüber hinaus, dass Arbeitskräfte derselben Qualifikationsstufe im Norden und Süden auf Dauer nicht unterschiedlich entlohnt werden können. Für die Geringqualifizierten in den wohlhabenden Staaten würde die zunehmende Integration der Entwicklungs- und Schwellenländer in die Weltwirtschaft also bedeuten, dass ihre Löhne – wie Freeman (1995, S. 16) es plakativ ausdrückt – künftig in Peking, Delhi oder Jakarta festgelegt werden.

Das Theorem des vollständigen Faktorpreisausgleichs stellt die weitreichendste Schlussfolgerung der Faktorproportionentheorie dar. Gegen dessen Gültigkeit in Verbindung mit der Expansion des Nord-Süd-Handels lassen sich eine Reihe theoretischer Vorbehalte formulieren, die auf eine kritische Betrachtung verschiedener Grundannahmen des HOS-Modellrahmens abzielen. Zunächst existieren in der Realität Transport- und Handelskosten, die eine vollständige Angleichung der internationalen Güterpreisverhältnisse und damit auch

[167] Vgl. u. a.. Sauernheimer (1996, S. 61); Heitger et al. (1999, S. 23ff.); Heitger und Stehn (2003, S. 1483f.); Hellier (2013, S. 110ff.); Saniter (2008, S. 12ff.).

[168] Im Süden müsste sich modellgemäß wiederum die wirtschaftliche Situation der Ungelernten verbessern und die der Qualifizierten verschlechtern, so dass die qualifikatorische Lohnspreizung zurückgeht. In Verbindung mit den regional abweichenden Faktorpreisentwicklungen prognostiziert das modifizierte Nord-Süd-HOS-Modell auch entgegengesetzte Veränderungen der Faktoreinsatzverhältnisse – mit einer sektorübergreifenden Absenkung der Qualifikationsintensität im Norden und einem Anstieg im Süden (vgl. Hellier 2013, S. 112).

der Faktorpreise unterbinden (vgl. z. B. Wood 1994b, S. 30). Weiterhin erscheint die vom Modell unterstellte Abwesenheit von Technologieunterschieden zwischen den unterschiedlich entwickelten Volkswirtschaften im Norden und Süden unrealistisch.[169]

Beide Vorbehalte stehen zwar in theoretischem Widerspruch zur Behauptung einer völligen Beseitigung der Nord-Süd-Lohndifferenzen, nicht jedoch zum Stolper-Samuelson-Argument. Dieses begründet für den Norden auch bei Transport- und Handelskosten bzw. bei abweichenden Produktionstechniken eine wachsende Lohnspreizung mit sinkenden Reallöhnen der Ungelernten – wenngleich der Lohndruck auf die Geringqualifizierten unter den geänderten Prämissen in reduzierter Form auftritt (vgl. Matthes 2007, S. 22f.). Bei zusätzlicher Berücksichtigung von Gütern, die nicht international gehandelt werden können, schwächt sich der Einfluss einer verschärften Importkonkurrenz auf die Löhne der Geringqualifizierten tendenziell weiter ab. Die Arbeitsnachfrage im Bereich der nicht-handelbaren Güter – zu denen immer noch der Großteil der Dienstleistungen gehört – hängt nicht unmittelbar von der internationalen Arbeitsteilung ab. Je größer also der Beschäftigungsanteil der Ungelernten in diesem Bereich ausfällt, desto geringer ist letztlich das faktische Potenzial der für diese Arbeitskräfte über den Stolper-Samuelson-Zusammenhang abgeleiteten, negativen Verteilungswirkungen des Nord-Süd-Handels.[170]

Die für das Faktorpreisausgleichs- und das Stolper-Samuelson-Theorem gleichermaßen zentrale, feste Beziehung zwischen relativen Güter- und Faktorpreisen wird darüber hinaus im Fall umschlagender Faktorintensitäten sowie im Fall der vollkommenen Spezialisierung aufgehoben. Der erste Einwand beschreibt die Möglichkeit, dass die Herstellung eines Gutes preisabhängig mit alternativen Inputrelationen erfolgt – d. h. im Modellkontext, dass für dasselbe Gut sowohl qualifikationsintensive als auch einfacharbeitsintensive Produktionsverfahren zum Einsatz kommen können. Durch die eventuellen Umkehrungen der Faktoreinsatzverhältnisse beim Herstellungsprozess gehen jedoch von den gegebenen relativen Güterpreisen keine eindeutigen Allokationssignale aus und die handelsbedingten Faktorpreisentwicklungen bleiben theoretisch unbestimmt (vgl. Landmann/Pflüger 1996, S. 200f.; Gandolfo/Trionfetti 2014, S. 85f.). Die Verteilungswirkungen des Nord-Süd-Handels weichen weiterhin von den

[169] Eine gewisse Relativierung dieses Einwands findet sich bei Wood (1994a, S. 25; 1994b, S. 42ff.). Dieser bezieht die Bedingung identischer technologischer Voraussetzungen vereinfachend auf die potenzielle Verfügbarkeit und nicht den tatsächlichen Einsatz der Technologien. Dabei definiert er Technologie als das in fertigen Kapitalgütern bzw. in Zwischenprodukten gebundene Wissen. Da diese zumeist international gehandelt würden, sei es nicht unangemessen, von in allen Ländern vergleichbaren Zugangsmöglichkeiten zu Technologie auszugehen. Die Behauptung einer technologischen Rückständigkeit des Südens ziele demnach eher auf den im Modell berücksichtigten Mangel an in Menschen verkörpertem Wissen, also die geringere Ausstattung mit qualifizierter Arbeit, die eine wichtige Grundlage für die Technologieanwendung darstelle.

[170] Vgl. Wood (1994b, S. 30f.); Freeman (1995, S. 30f.); Siebert (2003, S. 462); Cooper (1995, S. 367f.).

üblichen HOS-Vorhersagen ab, sofern die Güter, bei denen die beteiligten Handelspartner einen komparativen Nachteil aufweisen, nicht mehr produziert werden. Kommt es am Weltmarkt etwa zu relativen Preissenkungen bei vom Norden nicht mehr hergestellten Lowtech-Gütern, bleibt dort die Produktionsstruktur und die unmittelbare Faktorentlohnung unberührt. Stattdessen ergeben sich durch die verbilligten Importe positive Realeinkommenseffekte für alle Arbeitskräfte einschließlich der Geringqualifizierten (*lifting all boats*).[171]

4.2.3.2 Berücksichtigung von Lohnrigiditäten und Arbeitslosigkeit

Eine weitere Standardannahme der HOS-Theorie, mit der sich Diskussionen um sinnvolle Modellanpassungen verbinden, betrifft den vollkommenen Wettbewerb auf den Güter- und Faktormärkten. Auf einem perfekten Arbeitsmarkt mit flexiblen Löhnen ist Vollbeschäftigung sichergestellt und die handelsinduzierten Nachfrageverschiebungen zwischen qualifizierter und ungelernter Arbeit wirken sich ausschließlich auf die Lohnspreizung zwischen diesen Gruppen und nicht auf deren Beschäftigungsniveaus aus (vgl. Hellier 2013, S. 121). Bis Mitte der 1990er Jahre wurde eine solche Modellierung verbreitet als angemessen angesehen, da sich die Debatte um die Arbeitsmarkteffekte des Nord-Süd-Handels vorwiegend auf die Situation in den USA konzentrierte, mit der dort stark ansteigenden Lohnungleichheit bei nach unten weitgehend flexiblen Löhnen. Mit Blick auf die wachsenden Beschäftigungsprobleme der Geringqualifizierten in den westeuropäischen Ländern, für deren Arbeitsmärkte diverse Lohnrigiditäten betont wurden, erschien es dann allerdings angebracht, eine Anpassung des Modellrahmens anzustreben (vgl. Krugman 1995, S. 349; Landmann/Pflüger 1996, S. 205ff.).[172]

---

[171] Das Argument, dass bei vollständiger Spezialisierung Terms-of-Trade-Effekte eine Steigerung der Kaufkraft aller Faktorbesitzer herbeiführen, wird in der Literatur häufig diskutiert (vgl. u. a. Saniter 2008, S. 76f.; Kubin/Rosner 2003, S. 481; Fehn/Thode 1997, S. 399f.; Landmann/Pflüger 1996, S. 200 und 222; Krugman 1995, S. 359f.). Der Ausdruck „*lifting all boats*" wurde hierbei v. a. durch Jagdish Bhagwati geprägt (vgl. z. B. Bhagwati 1994, S. 242f.). Bereits Samuelson (1948, S. 178) verweist auf die Möglichkeit einer vollständigen Spezialisierung im Falle international extrem abweichender Faktorausstattungen und starker handelsinduzierter Güterpreisänderungen. Hellier (2013, S. 114ff.) betont in diesem Zusammenhang die großen qualifikationsbezogenen Ausstattungsunterschiede zwischen den Industrieländern und den Entwicklungs- bzw. Schwellenländern. In einem erweiterten HOS-Modell argumentiert der Autor für den Norden mit vollständiger Spezialisierung in einer späten Phase eines Globalisierungsprozesses, der geprägt ist von einer kontinuierlich fortschreitenden Handelsintegration des Südens und folglich von einem größenbedingt wachsenden Einfluss des Südens auf den Weltmarktpreis. Deutlich wahrscheinlicher wird die Konstellation der vollständigen Spezialisierung zudem bei Aufgabe der Homogenitätsprämisse der im Norden und Süden hergestellten Produkte sowie bei Spezialisierungstendenzen, die sich weniger zwischen als vielmehr innerhalb übergeordneter Produktgruppen vollziehen. Dann bestünde bspw. aus Sicht der Lowtech-Hersteller im Norden die Option und der verstärkte Anreiz, sich durch Produktdifferenzierung und ein qualitatives *product upgrading* der Importkonkurrenz aus den Niedriglohnländern zu entziehen (vgl. Matthes 2007, S. 21f.; Cooper 1995, S. 367f.).

[172] Die in der Literatur teils gebräuchliche Begrifflichkeit eines „europäischen" Modellrahmens mit Lohnrigiditäten und eines „amerikanischen" Modellrahmens mit Lohnflexibilität ist als stark vereinfachend anzusehen. In Kapitel 3 wurde in diesem Zusammenhang bereits die sog. Krugman-Hypothese (*„Europe jobless, America penniless"*; *„two sides of the same coin"*) kritisch hinterfragt und für Deutschland u. a. ein deutlicher Anstieg der

Für eine Darstellung von Arbeitslosigkeit in dem zuvor skizzierten Nord-Süd-HOS-Modell bedarf es der Berücksichtigung rigider Relativlöhne zwischen den qualifizierten und den ungelernten Arbeitskräften. Aufbauend auf älteren Ansätzen wie dem von Brecher (1974), der bereits nach unten inflexible *Real*löhne im HOS-Modellkontext einführte, integrierte erstmals Krugman (1995) entsprechende *Relativ*lohnstarrheiten in die modelltheoretische Analyse.[173] Der Grundgedanke des erweiterten Modells besteht darin, dass nach der Außenhandelsöffnung institutionelle Regulierungen Relativlohnanpassungen verhindern und dadurch auch Anpassungen der Faktoreinsatzverhältnisse unterbleiben, die ansonsten einen Beschäftigungserhalt erwirken. Im Norden entsteht durch den Produktionsrückgang im Lowtech-Sektor ein Überangebot an ungelernter Arbeit, das vom expandierenden und qualifikationsintensiven Hightech-Sektor bei gegebenem starrem Relativlohn nicht vollständig aufgenommen werden kann. Das neue Gleichgewicht nach dem „Globalisierungsschock" ergibt sich folglich nicht über Preiseffekte, sondern durch Mengenanpassungen in Gestalt einer veränderten Beschäftigung bzw. einer Arbeitslosigkeit der Geringqualifizierten (vgl. Matthes 2007, S. 17; Calmfors et al. 2008, S. 78f.). Zu beachten ist dabei, dass die Beschäftigungseffekte stärker ausfallen, als es das reine Handelsvolumen unmittelbar andeutet. Mit der Arbeitslosigkeit erfolgt ein simultaner Rückgang von Einkommen und Binnennachfrage. Der Beschäftigungsabbau bei den Geringqualifizierten geht daher über den mit dem Güteraustausch einhergehenden Nettoimport an einfacher Arbeit hinaus.[174]

Gilt der Norden in der Modellbetrachtung annahmegemäß als „groß genug", folgt aus den dort rigiden Relativlöhnen kostenseitig auch im internationalen Güteraustausch eine Fixierung der relativen Güterpreise (*Terms of Trade*) auf dem Autarkieniveau des Nordens (vgl. Calmfors et al. 2008, S. 79; Sinn 2005, S. 30). Für den Süden ist der Anreiz zur Produktionssteigerung im Lowtech-Sektor durch den verhältnismäßig höheren Weltmarktpreis dann größer als im Fall flexibler Löhne. Im Norden geht mit dem zusätzlichen Lowtech-Importangebot wiederum eine verstärkte Hightech-Spezialisierung einher sowie ein mengenmäßig erhöhter Export des Hightech-Guts.[175] Mit einem weniger rigiden Arbeitsmarkt und

---

Lohnungleichheit im unteren Lohnspektrum ab Mitte der 1990er Jahre aufgezeigt. Dennoch ist eine Einbeziehung von Lohnrigiditäten und Arbeitslosigkeitseffekten in die Modellbetrachtung sicherlich auch aus der deutschen Betrachtungsperspektive von besonderem Interesse.

[173] Für eine ausführliche Darstellung des modifizierten HOS-Modellrahmens vgl. Krugman (1995, S. 349ff.). Eine kompakte Darstellung mit Bezug auf Krugman findet sich zudem bei Landmann und Pflüger (1996, S. 207ff.).

[174] Vgl. Krugman (1995, S. 353f.); Srinivasan (1995, S. 371f.); Landmann und Pflüger (1996, S. 210); Kubin und Rosner (2003, S. 483).

[175] Der Befund einer bei Relativlohnrigidität und Arbeitslosigkeit verstärkten Spezialisierung und Handelsaktivität lässt sich ebenfalls als Anwendung des *Rybczynski-Theorems* interpretieren (vgl. Calmfors et al. 2008, S. 79;

flexiblen Lohndifferenzialen käme es dagegen auch zu einer weniger weitreichenden Verdrängung der Lowtech-Hersteller und zu einem geringeren Überschussangebot an ungelernter Arbeit. Die parallel erhöhten Exporte des Nordens sind in dieser Sichtweise kein Zeichen für eine erfolgreiche, wettbewerbsfähige Volkswirtschaft. Sie resultieren vielmehr aus einer übersteigerten Mengenreaktion, welche die Beschäftigungssituation der Geringqualifizierten erheblich verschlechtert und über Erwerbslosigkeit Wohlfahrtsverluste impliziert (vgl. Matthes 2007, S. 18f.; Calmfors et al. 2008, S. 79). Die von Srinivasan (1995, S. 371f.) in einem Kommentar zu Krugman (1995) erstmals skizzierte Schlussfolgerung einer Überspezialisierung und einer Überexpansion des Außenhandels bei Relativlohnrigidität wurde innerhalb der deutschen Debatte insbesondere von Hans-Werner Sinn aufgegriffen. Sinn hat dabei die modelltheoretische Argumentation auf die Entwicklung von Exportwirtschaft und Arbeitsmarkt in Deutschland übertragen und den öffentlichkeitswirksamen Begriff des *pathologischen Exportbooms* geprägt (vgl. u. a. Sinn 2005, S. 29ff.; Ders. 2006a, S. 11ff.; Ders. 2006b, S. 3f.).[176]

Inwiefern die Modellergebnisse hierbei jedoch die ökonomische Situation Deutschlands oder anderer westeuropäischer Staaten korrekt beschreiben, ist umstritten. Neben den in Kapitel 4.2.3.1 diskutierten allgemeinen Prämissen der HOS-Theorie, werden auch die spezifischen Voraussetzungen und Implikationen der um Relativlohnstarrheiten ergänzten Modellvariante kritisch betrachtet. Dies betrifft bspw. die als Anknüpfungspunkt der zuvor beschriebenen Wirkungskette unterstellte Konstanz der Güterpreisverhältnisse im Norden. Dadurch wird in der Modellsprache der Norden als „großes“ Land und der Süden als „kleines“ Land ohne jeglichen Einfluss auf den Weltmarktpreis definiert. In der Realität dürfte sich das Gewicht der im Nord-Süd-Handel einbezogenen Industrieländer und Entwicklungs- bzw. Schwellenländer zwischen diesen beiden Extremen bewegen. Tatsächlich scheint es durchaus vorstellbar, dass bspw. China gemeinsam mit den anderen aufstrebenden Niedriglohnländern

---

Sinn 2005, S. 31). Dieses Theorem besagt, dass eine Absenkung der Einsatzmenge eines Produktionsfaktors – wie etwa der Rückzug der Geringqualifizierten vom Arbeitsmarkt – bei gegebenen Preis- und Faktoreinsatzverhältnissen zu einem absolut reduzierten Outputniveau bei dem Gut mit einem relativ hohen Inputanteil an dieser Ressource führt und zu einem absoluten Produktionsanstieg bei dem anderen Gut (vgl. Rybczynski 1955, S. 357f.).

[176] Ergänzend zu der hier beschriebenen horizontalen Form der Überspezialisierung mit einer übertriebenen Produktionssteigerung im qualifikationsintensiven Exportgutsektor begründet Sinn (2005; 2006a; 2006b) einen pathologischen Exportboom auch für eine Modelldarstellung, die die beiden HOS-Sektoren als vertikal verkettete Produktionsstufen anordnet. Demnach spezialisiert sich Deutschland als humankapitalreiches Industrieland bei zu hoch fixierten Löhnen der Geringqualifizierten in besonderem Maße auf die kundennahe, exportrelevante und qualifikationsintensive „Basarstufe“ und reduziert verstärkt den Faktoreinsatz in der kundenfernen, (einfach-) arbeitsintensiven Vorleistungsstufe zugunsten des Imports ausländischer Vorleistungen. Als wichtiger Aspekt dieser Form der Überspezialisierung ergibt sich letztlich eine deutliche Verringerung des inländischen Wertschöpfungsanteils an der deutschen Industrieproduktion, d. h. eine fallende Fertigungstiefe (*Basareffekt)*.

in gewissem Umfang die relativen Preise der weltweit gehandelten Güter beeinflusst – schließlich überholten die chinesischen Warenexporte 2004 die japanischen und 2007 die US-amerikanischen, bevor 2009 zudem Deutschland als der damals größte Warenexporteur der Welt abgelöst wurde (vgl. z. B. Breuss 2014, S. 51f.). Sinkt im Modell durch die Handelsintegration des Südens jedoch der relative Weltmarktpreis des (einfach-)arbeitsintensiven Gutes, resultieren für den Norden neben Arbeitslosigkeit eine Terms-of-Trade-Verbesserung und damit verbundene Handels- und Spezialisierungsgewinne.[177] Aufgrund dieser entgegengerichteten Wohlfahrtswirkungen bleibt dann der gesamte Wohlfahrtseffekt des Handels bei starren Löhnen theoretisch unbestimmt (vgl. Matthes 2007, S. 20).

Per Annahme fixierte Terms of Trade finden sich ebenfalls bei einer Modellvariante von Davis (1998). Zusätzlich wird dort der Norden als Zwei-Länder-Ökonomie definiert, mit idealtypisch unterstellter Lohnflexibilität in Nordamerika bzw. Lohnrigidität in Europa. In diesem Modellrahmen ergeben sich weitere als wenig realistisch anzusehende Ergebnisse. So sind die beiden Ökonomien des Nordens über einen totalen Faktorpreisausgleich verbunden, d. h. Europa bestimmt über die Festlegung des minimalen Relativlohns der Ungelernten auch die Löhne auf dem amerikanischen Arbeitsmarkt. Zudem wirkt sich eine Zunahme der südlichen Niedriglohnkonkurrenz modellgemäß ausschließlich auf eine der beiden nördlichen Regionen aus. Auf Europa entfallen verstärkt Wohlfahrtsverluste in Form der Freisetzung ungelernter Arbeitskräfte, wohingegen Nordamerika infolge des europäischen Mindestlohns sowohl von einem Anstieg der Arbeitslosigkeit als auch von einer Zunahme der Lohnspreizung gänzlich abgeschirmt bleibt (vgl. Davis 1998, S. 479ff.; Hellier 2013, S. 121ff.; Matthes 2007, S. 112f.).

Sowohl bei Krugman (1995) als auch bei Davis (1998) werden zur Erklärung von Arbeitslosigkeit unter den Geringqualifizierten exogen gegebene Relativlohnrigiditäten bzw. Mindestlöhne vorausgesetzt. Darüber hinaus existieren aber noch verschiedene Erweiterungen des Nord-Süd-HOS-Modells, bei denen ein starrer, über dem markträumenden Niveau liegender Relativlohn endogen erklärt wird. Für die mikroökonomische Fundierung derartiger Lohnstarrheiten bietet sich die *Effizienzlohntheorie* an. Diese geht davon aus, dass die Arbeitnehmer ihre individuelle Produktivität über eine variable Leistungsbereitschaft bis zu einem gewissen Grad selbst beeinflussen können. Die Effizienz der Arbeitskräfte nimmt dabei annahmegemäß mit steigenden Löhnen oder einem steigenden Arbeitslosigkeitsrisiko zu. Eine mit Arbeitslosigkeit einhergehende Mindestlohngrenze resultiert unter diesen Gegebenheiten

[177] Für einen Blick auf verschiedene empirische Befunde zu den tatsächlichen Terms-of-Trade-Entwicklungen in Deutschland und anderen Industriestaaten siehe auch Kapitel 4.4.1.

für den Fall, dass es aus Unternehmenssicht nicht rentabel erscheint, den Lohn auf ein vollbeschäftigungskonformes, aber von den Beschäftigten als unfair angesehenes Niveau abzusenken. Sinkt im Norden infolge der Niedriglohnkonkurrenz durch den Süden der gleichgewichtige Lohn der Geringqualifizierten unter deren Effizienzlohngrenze, kommt es zu gruppenspezifischer Arbeitslosigkeit. Die Personalfreisetzungen wirken wiederum auf eine Absenkung der Effizienzlohnansprüche, so dass sich im Modell handelsbedingte Beschäftigungsverluste der Ungelernten bei einem zeitgleichen Anstieg der Lohnungleichheit erklären lassen (vgl. Hellier 2013, S. 123f.). Die Einschätzung der Wohlfahrtseffekte des Nord-Süd-Handels fällt dabei grundsätzlich günstiger aus als in den Modellen mit exogen gegebenen Lohnstarrheiten. Der gesamtwirtschaftliche effektive Arbeitseinsatz reduziert sich angesichts der variablen Leistungsbereitschaft bzw. der kompensierenden Effizienzeffekte weniger stark als es der Umfang an Arbeitslosigkeit für sich genommen andeutet; theoretisch gesehen ist sogar eine Zunahme des effektiven Arbeitsvolumens nicht auszuschließen (vgl. Matthes 2007, S. 24ff.). Des Weiteren sind Rückwirkungen einer Handelsintensivierung auf vorhandene Lohnrigiditäten – v. a. in der Langfristperspektive – auch außerhalb von Effizienzlohnüberlegungen vorstellbar. So könnte sich bspw. über eine erhöhte Arbeitsnachfrageelastizität die Verhandlungsposition der Gewerkschaften abschwächen; oder es werden als Reaktion auf verschärfte Arbeitslosigkeitsprobleme gesetzliche Mindestlohnregelungen angepasst und Arbeitsmarktreformen angeregt (vgl. Calmfors et al. 2008, S. 81ff.).

Insgesamt gilt es noch einmal zu betonen, dass der HOS-Modellrahmen den realen Nord-Süd-Handel und seine Auswirkungen auf die ökonomische Lage der Geringqualifizierten in Deutschland oder anderen Industrieländern nur näherungsweise beschreiben kann. Zudem existieren neben dem Güteraustausch zwischen den Industrieländern und den Entwicklungs- bzw. Schwellenländern noch weitere verteilungsrelevante Globalisierungsprozesse oder auch nicht unmittelbar globalisierungsbezogene Einflussfaktoren, die im Folgenden noch genauer untersucht werden. Dennoch bleibt die Faktorproportionentheorie ein zentraler Ansatzpunkt für die Erfassung der Folgen einer in den letzten Jahrzehnten massiv ausgeweiteten, weltweiten Verfügbarkeit ungelernter Arbeitskräfte. Mit adäquaten Ergänzungen des ursprünglichen HOS-Ansatzes, wie der Berücksichtigung von Lohnrigiditäten, lassen sich einige der besonders kontrovers diskutierten Standardannahmen anpassen und der Erklärungsgehalt des Modells erhöhen (vgl. Hellier 2013, S. 140). Ungeachtet der darüber hinaus immer noch verbleibenden Einschränkungen steht die neoklassische HOS-Außenhandelstheorie speziell in Deutschland nach wie vor stark im Zentrum der wirtschaftspolitischen Debatte um die Globalisierungsfolgen für die Geringqualifizierten (vgl. Dauderstädt 2008, S. 2).

4.3 Qualifikationsverzerrter technischer Fortschritt

4.3.1 Historische Debatte

Seit Beginn des Industriezeitalters wurde immer wieder kontrovers über die Auswirkungen des technischen Fortschritts auf das wirtschaftliche Wohlergehen der Arbeitskräfte diskutiert (vgl. Hagemann 1995, S. 36ff.; Pianta 2004, S. 571f.; Saint-Paul 2008, S. vii und viii). Die klassischen Ökonomen vertraten dabei zunächst eine optimistische Sichtweise, wonach technische Neuerungen die individuelle Produktivität steigern und damit – zumindest langfristig betrachtet – Verbesserungen des Einkommens und des Lebensstandards der Arbeiter ermöglichen. Im frühen 19. Jahrhundert stand diese Einschätzung jedoch in starkem Kontrast zu einer dramatischen Verarmung der englischen Arbeiterklasse, die sich auch in gewalttätigen Protesten gegen die Inbetriebnahme neuer Maschinen und Produktionsanlagen entlud. Besondere Aufmerksamkeit erlangte etwa die „Maschinenstürmerei" der englischen Ludditen, eine Gruppe aufständischer Textilarbeiter, die v. a. im Jahr 1812 aus Angst vor schlechteren Arbeitsbedingungen bzw. Arbeitslosigkeit automatische Webstühle und Dampfmaschinen zerstörten. 1821 ergänzte David Ricardo die dritte Auflage seines nationalökonomischen Standardwerks *»On the Principles of Political Economy, and Taxation«* um das neue Kapitel *»On Machinery«*. Darin revidierte Ricardo seinen ursprünglichen Standpunkt von für alle Klassen vorteilhaften Konsequenzen der Einführung neuer Maschinen. Stattdessen bestätigte er die vorherrschenden Befürchtungen der englischen Arbeiterklasse nicht als falsch oder vorurteilsbehaftet, sondern als *„[…] conformable to the correct principles of political economy"* (Ricardo 1821, S. 474). In der Folge war es insbesondere Karl Marx, der einen substitutiven Zusammenhang zwischen Maschinen- und Arbeitseinsatz betonte. Marx prognostizierte im langfristigen Trend eine wachsende Arbeitslosigkeit und einen sinkenden Anteil der Arbeit am Volkseinkommen, da der technische Wandel Arbeit schneller freisetzen würde, als der Prozess der Kapitalakkumulation zusätzliche Arbeitsnachfrage generieren könne.

Die Maschineriedebatte des 19. Jahrhunderts markiert somit den Beginn einer intensiven Auseinandersetzung der ökonomischen Forschung mit den möglichen Beschäftigungswirkungen des technischen Fortschritts. Die Diskussion unterscheidet dabei grundsätzlich zwischen *quantitativen Effekten* (Beeinflussung der Beschäftigtenzahl bzw. des Arbeitsvolumens) und *qualitativen Effekten* (Beeinflussung u. a. von Qualifikationsanforderungen oder Arbeitsbedingungen) (vgl. Beeker 2001, S. 18; Pianta 2004, S. 575 und 583). Während für die Untersuchung der Arbeitsmarktsituation der Geringqualifizierten in der vorliegenden Arbeit die qualitativen Fortschrittswirkungen stärker im Vordergrund stehen, widmete sich die wirt-

schaftstheoretische und wirtschaftspolitische Debatte lange vorwiegend den quantitativen Beschäftigungswirkungen technischer Neuerungen. In der quantitativen Analyse sind Prognosen von Beschäftigungsvariationen stets in Abwägung verschiedener Freisetzungs- und Kompensationsargumente zu treffen. Technischer Fortschritt wird hierbei i. d. R zunächst mit Rationalisierungsmaßnahmen assoziiert, bei denen Prozessinnovationen im Sinne einer Implementierung effizienterer Produktionsverfahren in den betroffenen Unternehmen zu einem direkten Abbau von Arbeitsplätzen führen. Demgegenüber stellt sich die Frage, inwieweit endogene Marktmechanismen existieren, die stimuliert durch die Innovationstätigkeit zu einer Wiedereinstellung der zunächst freigesetzten Arbeitskräfte führen und die der dauerhaften Etablierung einer technologischen Arbeitslosigkeit entgegenwirken (vgl. Hagemann 1995, S. 38; Pianta 2004, S. 580). Als zentrale kompensationstheoretische Argumente werden in diesem Zusammenhang u. a. über Kostensenkungen induzierte Kaufkraftsteigerungen, eine Verbesserung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit, Anpassungsoptionen für Faktorpreis- und Faktoreinsatzverhältnisse sowie eine zusätzliche Arbeitsnachfrage im Kapitalgütersektor diskutiert. In Verbindung mit dem Hinweis auf einen möglichen, die Endnachfrage erweiternden Effekt neuer Produkte bzw. Produktvarianten wird als Kompensationsargument auch eine erweiterte Definition des technischen Fortschritts angeführt, die neben Prozess- noch Produktinnovationen einschließt.[178]

Kurz vor seinem Tod im Jahr 1950 hatte Joseph Schumpeter, der in seinen Werken u. a. das Zusammenwirken von Innovation und Imitation als Triebkraft des Wettbewerbs beschrieb, die traditionelle Debatte über die Beschäftigungsfolgen des technischen Fortschritts bereits für abgeschlossen erklärt.[179] Die Kontroverse zwischen Freisetzungspessimisten und Kompensationsoptimisten erhielt danach jedoch mit dem Vordringen der Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) in praktisch allen Wirtschaftsbereichen wieder neuen Schwung (vgl. Hagemann 1995, S. 36; Ders. 1985, S. 293f.). In diesem Zusammenhang ist teils sogar die Rede von einer *Mikroelektronischen* bzw. *Digitalen Revolution* oder auch – in Anknüpfung an die frühen Industrialisierungsphasen zuerst in Großbritannien und dann in weiteren Ländern – von einer dritten industriellen Revolution (vgl. z. B. Acemoglu 2002, S. 7; IMF 2007, S. 170). Angesichts eines Stellenabbaus im Mechanikbereich bzw. neuen Beschäftigungschancen in den Elektronikbranchen und den verbundenen Dienstleistungen beschränkte sich die Diskussion hier zunächst auf die Frage nach den quantitativen Fortschrittseffekten.

[178] Für einen Überblick über die Debatte um Freisetzung und Kompensation vgl. z. B. Hagemann (1985, S. 300ff.; 1995, S. 38ff.); Beeker (2001, S. 18ff.); Pianta (2004, S. 580ff.); Albers (2006, S. 52f.).

[179] *„The controversy that went on throughout the nineteenth century and beyond, mainly in the form of argument pro and con 'compensation', is dead and buried"* (Schumpeter 1997, S. 652).

Seit den späten 1970er Jahren sind mit der Zunahme der Lohnspreizung bzw. der qualifikationsspezifischen Arbeitslosigkeitsdifferenzen in vielen OECD-Staaten jedoch zunehmend die möglichen qualitativen Auswirkungen der IKT-Diffusion in den Fokus des Interesses gerückt (vgl. Dostal 2002, S. 498; Chusseau et al. 2008, S. 409 und 413).

Zur Erklärung der auch in Kapitel 2 und 3 speziell für Deutschland beschriebenen Intensivierung der Arbeitsmarktprobleme der Geringqualifizierten wird unterstellt, dass die zunehmende Nutzung von Personal Computern, computergesteuerten Fertigungstechnologien, Industrierobotern oder neuen Telekommunikationsmöglichkeiten einen qualifikationsverzerrten technischen Fortschritt bzw. *„Skill-Biased Technical Change"* (SBTC) implizieren.[180] Der Begriff des SBTC ist in der Literatur zwar weit verbreitet, aber nicht durchgehend präzise definiert. Grundsätzlich ist darunter eine Ausprägung des technischen Fortschritts zu verstehen, der bei zunächst gegebenen Faktorpreisen die relative Nachfrage nach höher qualifizierten Arbeitskräften steigert und nach weniger qualifizierten Arbeitskräften reduziert (vgl. Heitger/Stehn 2003, S. 1484f.; Chusseau et al. 2008, S. 412). Ähnlich wie im Fall des in Kapitel 4.2 diskutierten Nord-Süd-Handels bestärkt zudem die zeitliche Simultanität, mit der die zentralen technologischen Veränderungen sowie die Verschlechterung der Arbeitsmarktsituation der Ungelernten zu beobachten sind, die Vermutung eines direkten Ursachezusammenhangs zwischen diesen Entwicklungen (vgl. Acemoglu 2002, S. 8). So wird gerade bzgl. der vergangenen und für die Geringqualifizierten in Deutschland und anderen Industriestaaten wirtschaftlich besonders schwierigen Jahrzehnte festgestellt, dass sich die IKT-Diffusion weiter intensiviert hat und dass dadurch ein bereits länger etablierter Trend in Richtung höhere Qualifikationsanforderungen noch einmal beschleunigt wurde (vgl. Pianta 2004, S. 584).[181]

---

[180] In der Literatur findet die Abkürzung SBTC alternativ auch für *„Skill-Biased TECHNOLOGICAL Change"* Anwendung. Zudem werden teilweise innerhalb einzelner Diskussionsbeiträge die Begriffe technischer und technologischer Fortschritt in Bezug auf die Qualifikationswirkungen synonym verwendet (vgl. z. B. Chusseau et al. 2008; Machin 2004). Andere Autoren betonen in diesem Zusammenhang allerdings konzeptionelle Unterschiede: Demnach definiert *technologischer Wandel* ein verändertes Wissen über die Eigenschaften und Einsatzbedingungen einer Technik (*Invention*); *technischer Wandel* ist nach diesem Verständnis dagegen gekennzeichnet durch die tatsächliche Anwendung des technologischen Wissens (*Innovation*) und erst im Fall einer Imitation der technischen Neuerung nach der ersten Markteinführung (*Diffusion*) wäre von *technischem Fortschritt* auszugehen (vgl. Beeker 2001, S. 7ff.). Unabhängig von der letztlich bevorzugten Begriffsabgrenzung bleibt festzuhalten, dass das Auftreten von quantitativen oder qualitativen Beschäftigungseffekten stets die Implementierung von Technologien innerhalb konkreter Produktionsaktivitäten voraussetzt (vgl. Pianta 2004, S. 573).

[181] Als Hinweis auf eine Beschleunigung des qualifikationsverzerrten technischen Fortschritts während der letzten Dekaden werden u. a. markant gestiegene computerbezogene Investitionen je Beschäftigten angeführt (vgl. Pianta 2004, S. 584). Darüber hinaus zeigen Technikstudien wie die von Hilbert und López (2011), dass die weltweite Kapazität bei der Speicherung, Übermittlung und Verarbeitung von Informationen sich jeweils deutlich gesteigert hat – begleitet von einer wachsenden und inzwischen stark dominierenden Bedeutung der digitalen Technologien. Ein alternativer Erklärungsansatz begründet den beobachtbaren Trend zu erhöhter Lohnungleichheit bzw. Arbeitslosigkeit unter den Ungelernten dennoch nicht mit einem beschleunigten SBTC, sondern vielmehr über eine Abschwächung der Bildungsexpansion bei einer konstanten Geschwindigkeit des SBTC (*steady-demand-hypothesis*; vgl. Acemoglu 2002, S.10f.). Gegen diese Hypothese spricht jedoch, dass

4.3.2 SBTC-Interpretationen und Modellierungsvarianten

Die mit einem qualifikationsverzerrten technischen Fortschritt (bzw. *„Skill-Biased Technical Change"*; SBTC) einhergehende Veränderung der relativen Arbeitsnachfrage lässt sich theoretisch auf alternative Formen einer „Nicht-Neutralität" zurückführen (vgl. u. a. Chusseau et al. 2008, S. 412f.; Chusseau/Dumont 2013, S. 32). Mit unmittelbarem Bezug auf die beiden Produktionsfaktoren ungelernte und qualifizierte Arbeit können grundsätzlich faktor- und sektorspezifische SBTC-Varianten mit einer Verschlechterung der Arbeitsmarktposition der Geringqualifizierten in Verbindung gebracht werden (*„factor bias"* vs. *„sector bias"*). Im Fall des rein faktorspezifischen technischen Fortschritts ist von einer Steigerung der Produktivität der höher qualifizierten Arbeitskräfte auszugehen, die in allen Wirtschaftbereichen wirkt und zu einem sektorübergreifenden Anstieg der Qualifikationsintensität führt.[182] Alternativ hierzu steigt die gesamtwirtschaftliche Qualifikationsnachfrage in der rein sektorspezifisch formulierten Variante infolge eines technischen Fortschritts, der die Produktivität aller Arbeitskräfte zwar gleichermaßen erhöht, in seiner Wirkung aber auf die relativ qualifikationsintensiven Wirtschaftssektoren konzentriert ist. Des Weiteren kann der SBTC noch aus Fortschrittsvarianten resultieren, die sich zunächst nicht direkt auf die Nutzung von qualifizierter oder ungelernter Arbeit auswirken, sondern auf die eines weiteren Produktionsfaktors. Bereits Griliches (1969) hat bspw. die Vermutung einer Komplementarität zwischen dem Einsatz von Sachkapital und qualifizierter Arbeit thematisiert und empirisch überprüft. Unter dieser Voraussetzung folgt aus jeder Ausprägung des technischen Fortschritts, die eine Steigerung der Sachkapitalnachfrage mit sich bringt, zugleich eine Qualifikationsverzerrung bzw. eine Verzerrung der relativen Arbeitsnachfrage zuungunsten der Ungelernten. Ein erhöhter Sachkapitaleinsatz kann hierbei wiederum sowohl mit faktorspezifischen (Steigerung der Kapitalproduktivität) als auch mit sektorspezifischen (Produktivitätssteigerung im Kapitalgütersektor) Fortschrittskonzeptionen begründet werden (vgl. Chusseau et al. 2008, S. 413).

Die mögliche Qualifikationsverzerrtheit des technischen Fortschritts liefert den Ausgangspunkt der These von einem „Technologieschock" als Hauptursache für die seit den 1970er Jahren in vielen OECD-Staaten wachsenden, qualifikationsspezifischen Lohn- bzw. Arbeitslosigkeitsunterschiede. Diese *Technologieschock*- bzw. *SBTC-Hypothese* wurde von

---

eine Verlangsamung der Höherqualifizierung der Erwerbsbevölkerung für die OECD-Staaten insgesamt empirisch nicht nachweisbar ist – mit gewissen Ausnahmen lediglich für die Bildungsentwicklung in den USA während der 1980er Jahre oder in Deutschland seit der Wiedervereinigung (vgl. Chusseau et al. 2008, S. 411; siehe auch Kapitel 6.1).

[182] Diese Fortschrittsvariante wird in der Literatur auch als *arbeitsparend* – bzw. bei der hier skizzierten Faktorabgrenzung als *einfacharbeitsparend* – bezeichnet. Teilweise wird der faktorspezifische technische Fortschritt zudem mit Nicht-Neutralität und SBTC im engeren Sinne gleichgesetzt (vgl. z. B. Saniter 2008, S. 29).

ihren Vertretern anfänglich nur in anekdotischer Form vorgetragen und blieb damit unpräzise formuliert. Die ersten Bemühungen um eine exakte formaltheoretische Darstellung und Modellierung des SBTC waren dann von einigen Streitfragen überlagert. Umstritten war etwa, inwieweit der technische Fortschritt national isoliert oder international simultan stattfindet und ob der SBTC faktor- oder sektorspezifisch zu formulieren ist bzw. ob eine solche Unterscheidung überhaupt von Relevanz ist (vgl. Landmann/Pflüger 1996, S. 201f.).[183] Zum besseren Verständnis soll im Folgenden die Wirkung der faktor- bzw. sektorspezifischen Variante des SBTC auf die Faktorentlohnung bzw. -beschäftigung innerhalb eines einfachen Modellrahmens nachvollzogen werden. Dieser beschreibt in Anlehnung an die Darstellung des HOS-Modells in Kapitel 4.2.3 eine offene Volkswirtschaft mit zwei Sektoren (Hightech vs. Lowtech), in denen zwei international gehandelte Güter mit unterschiedlichen Einsatzverhältnissen zweier Produktionsfaktoren (ungelernte vs. qualifizierte Arbeit) hergestellt werden.[184]

Ein *faktorspezifischer technischer Fortschritt* im Sinne der SBTC-Hypothese bewirkt in einem solchen Modellansatz sowohl im Hightech- als auch im Lowtech-Sektor eine Veränderung des kostenminimalen Einsatzverhältnisses der Produktionsfaktoren aufgrund der für die qualifizierte Arbeit realisierten Produktivitätssteigerung. Innerhalb beider Sektoren kommt es zu einer gleichmäßigen Substitution von gering qualifizierten Arbeitskräften durch qualifizierte (*upskilling*) bei zugleich gesteigerten Produktionsmöglichkeiten.[185] Infolge der jeweiligen sektorinternen Freisetzung von ungelernter Arbeit wird dieser Faktor relativ reichlich verfügbar. Dies stellt wiederum die Grundlage für weitere Anpassungsprozesse zwischen den Sektoren dar. Unter der Prämisse der Vollbeschäftigung aller Arbeitskräfte bedarf es konkret einer relativen Expansion des einfacharbeitsintensiven Lowtech-Sektors – d. h. für eine Wiederbeschäftigung der zunächst freigesetzten Ungelernten muss der Output des Lowtech-Guts stärker wachsen als der des Hightech-Guts.

[183] Eine heftige Kontroverse entwickelte sich bspw. zwischen Paul Krugman und Edward Leamer. Leamer (1994; 1996) argumentiert dabei mit einem isolierten technischen Fortschritt in einer kleinen offenen Volkswirtschaft, wohingegen Krugman (2000) von simultanem technischen Fortschritt in den Industriestaaten ausgeht. Leamer folgert, dass für die Arbeitsmarktungleichheiten zwischen den Qualifikationsgruppen alleine entscheidend ist, in welchem Sektor der technische Fortschritt auftritt (vgl. Leamer 1994, S. 13; Ders. 1996, S. 309 und 311). Dagegen zeigt sich bei Krugman die faktorspezifische Ausrichtung der Produktivitätswirkung als das einzig entscheidende Kriterium (vgl. Krugman 2000, S. 53).

[184] Die modellspezifischen Ausführungen orientieren sich hierbei speziell an der Darstellung des sektor- und faktorbezogenen SBTC bei Heitger et al. (1999, S. 30ff.); Saniter (2008, S. 28ff.); Landmann und Pflüger (1996, S. 201ff.).

[185] Die „Gleichmäßigkeit" der Substitution ist in diesem Zusammenhang so zu interpretieren, dass bei gegebenen Faktorpreisen die relative Verringerung der Stückkosten im Hightech- und Lowtech-Sektor gleich hoch ausfällt und entsprechend übereinstimmende intrasektorale Anpassungsprozesse auslöst (vgl. Heitger et al. 1999, S. 30).

Wie sich diese Prozesse insgesamt auf die relative Faktorentlohnung auswirken, hängt für eine annahmegemäß offene Volkswirtschaft letztlich davon ab, wie die Weltnachfrage auf die relative Outputsteigerung des Lowtech-Guts reagiert. Verhält sie sich unendlich elastisch, bleiben die relativen Preise der auf dem Weltmarkt gehandelten Güter und mit ihnen die relative Faktorentlohnung unverändert (siehe auch Kapitel 4.2.2 und 4.2.3). Die Anpassung an den technischen Fortschritt vollzieht sich dann ausschließlich über die Modifikation der gesamtwirtschaftlichen Produktionsstruktur. Eine unendlich elastische Weltnachfrage verbindet man idealtypisch mit einer kleinen Volkswirtschaft, in welcher der technische Fortschritt isoliert stattfindet. Erfolgt der faktorspezifische technische Fortschritt dagegen in einem hinreichend großen Land oder aber simultan in mehreren Ländern, wie der Gruppe der OECD-Staaten, ist mit einer Beeinflussung der Weltmarktpreise bzw. mit Terms-of-Trade-Effekten zu rechnen. Mit der relativen Ausweitung des inländischen Lowtech-Sektors geht dann eine weltweite Absenkung des relativen Lowtech-Güterpreises einher, was wiederum sinkende Relativlöhne der Geringqualifizierten bzw. eine steigende Qualifikationsprämie und wachsende Lohnungleichheit impliziert.[186]

Ein vergleichbarer Einfluss auf die relative Faktorentlohnung lässt sich im Modellkontext alternativ mit einem *sektorspezifischen technischen Fortschritt* begründen. Dabei ist von innovationsbedingten Produktivitätszuwächsen auszugehen, die beide Produktionsfaktoren bzw. Arbeitskategorien gleichermaßen betreffen, zugleich jedoch konzentriert im Hightech-Sektor auftreten. In der Hightech-Gut-Herstellung kommt es somit zu einer Steigerung der totalen Faktorproduktivität und zu verringerten Stückkosten im Vergleich zur Lowtech-Gut-Herstellung. Hieraus resultiert ein Anreiz zu einer Produktionsverlagerung zugunsten des Hightech-Sektors, welche die Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften erhöht und parallel die Nachfrage nach Ungelernten – und somit deren Relativeinkommen – senkt.

Reagiert die weltweite Güternachfrage daraufhin unendlich elastisch („Kleinländerfall“), wird die erhöhte inländische Produktionsmenge des Hightech-Guts auf dem Weltmarkt vollständig absorbiert, ohne dass es zu einer Änderung der Terms of Trade kommt. In diesem Fall zeigt der technische Fortschritt eine eindeutig ungleichheitserhöhende Wirkung auf die Lohnverteilung. Während die in Kapitel 4.2.3 untersuchte Ausweitung des Nord-Süd-Handels

[186] Die Terms-of-Trade-Veränderung bringt weitere Anpassungsprozesse bis zum Erreichen eines neuen Gleichgewichts mit sich. Wie in der Darstellung des Nord-Süd-HOS-Außenhandelsmodells aufgezeigt (siehe Kapitel 4.2.3.1) geht von der relativen Verbilligung des Lowtech-Guts theoretisch eine eindeutige Verschärfung der Lohnungleichheit aus. Anderseits wirken sekundäre, durch die Terms-of-Trade-Veränderung induzierte Struktureffekte der anfänglichen relativen Expansion des Lowtechsektors und der anfänglichen Erhöhung der Qualifikationsintensität entgegen. Landmann und Pflüger (1996, S. 204) weisen jedoch darauf hin, dass dabei unter Annahme identischer, homothetischer Präferenzen eine Überkompensation der Anfangseffekte ausgeschlossen werden kann.

die relative Faktorentlohnung ausschließlich in indirekter Form über eine Veränderung der relativen Güterpreise beeinflussen kann, wirkt der hier skizzierte, sektorbezogene Technologieeffekt direkt über die Faktorproduktivität. Gibt man dagegen die Annahme der unbegrenzt elastischen Güternachfrage auf den Weltmärkten auf (Fall einer großen Volkswirtschaft oder eines länderübergreifenden technischen Fortschritts), ergibt sich neben der unmittelbar negativen Wirkung der Produktionsverlagerung auf die Einkommen der Ungelernten noch ein weiterer, entgegengesetzter Effekt. Durch das verknappte Angebot des Lowtech-Guts steigt dann auch dessen Relativpreis, was sich wiederum positiv auf die Faktorentlohnung der hier verstärkt eingesetzten Geringqualifizierten auswirkt (Stolper-Samuelson-Effekt). Angesichts der konträren Einflüsse bleibt die Gesamtwirkung des sektorspezifischen technischen Fortschritts auf die Lohnspreizung in einer solchen Konstellation theoretisch unbestimmt.

Unter bestimmten Modellannahmen eignet sich letztlich sowohl die faktor- als auch die sektorspezifische SBTC-Variante als Erklärungsansatz für den im langfristigen Trend steigenden Lohndruck auf die Geringqualifizierten in den Industriestaaten. Erweitert man die vorangegangenen Überlegungen parallel zur Analyse der Arbeitsmarkteffekte des Nord-Süd-Handels in Kapitel 4.2.3.2 um die Möglichkeit rigider Relativlöhne, lässt sich mit beiden Fortschrittskonzepten neben einer Verschärfung der qualifikatorischen Lohnspreizung zudem eine erhöhte Arbeitslosigkeit unter den Ungelernten theoretisch begründen (vgl. Chusseau et al. 2008, S. 413 und 422).[187] Die theoretische Relevanz *beider* Grundformen des SBTC für die veränderte Arbeitsmarktsituation der Geringqualifizierten bestätigt sich darüber hinaus im Rahmen einer breiteren Analyse mit einem gewissen Spektrum an möglichen Substitutionselastizitäten auf der Angebots- und Nachfrageseite sowie mit alternativen nationalen Geschwindigkeiten des technischen Fortschritts.[188] Ebenfalls auf Basis eines 2x2x2-HOS-Modellrahmens zeigt bspw. Xu (2001), dass eine eindeutige Beeinflussung der relativen Entlohnung bzw. Beschäftigung durch die sektorspezifische SBTC-Variante auch bei einem technischen Fortschritt gegeben ist, der zwar länderübergreifend wirkt, dabei auf nationaler Ebene jedoch nicht im selben Ausmaß voranschreitet. Solange der technische Fortschritt in

[187] Die Auswirkungen des technischen Fortschritts werden in der Literatur – ebenso wie die Arbeitsmarkteffekte des Handels – mehrheitlich für ein Szenario flexibler Faktorpreise analysiert. Eine ausführliche theoretische Untersuchung eines faktorbezogenen und international simultanen SBTC bei Lohnrigiditäten findet sich dagegen bei Landmann und Pflüger (1996). In deren Fixpreisszenario mit zwei Sektoren und Produktionsfaktoren ergeben sich neben der Ableitung von Mengeneffekten (Arbeitsplatzverluste) anstelle von Preiseffekten (erhöhte Lohnspreizung) noch weitere Unterschiede in der Wirkung eines Technologieschocks: Während bei flexiblen Löhnen – wie zuvor erläutert – der (einfach-)arbeitsparende technische Fortschritt den Lowtech-Sektor in Relation zum Hightech-Sektor vordringen lässt und damit den Nord-Süd-Handel tendenziell bremst, zeigt sich bei rigiden Relativlöhnen ein genau umgekehrter Effekt (vgl. Landmann/Pflüger 1996, S. 198f., 201ff. und 210ff.).

[188] Diese Analyseresultate stehen somit in Widerspruch zu den zuvor erwähnten Hypothesen von Leamer (1994; 1996) bzw. Krugman (2000), die für die Beeinflussung der relativen Faktorpreise durch den qualifikationsverzerrten technischen Fortschritt eine *ausschließliche* Relevanz des Sektor- bzw. Faktorbezugs unterstellen.

irgendeiner Form international und nicht nur als rein lokales Phänomen einer kleinen Ökonomie definiert ist, bleibt zudem stets die Relevanz der faktorspezifischen Fortschrittsvariante gewahrt (vgl. Xu 2001, S. 23f.).[189]

Die genaue theoretische Bestimmung der Arbeitsmarktwirkungen des SBTC erschwert sich nicht nur durch die Frage nach der Relevanz des Faktor- bzw. Sektorbezugs, sondern auch dadurch, dass sich die Effekte von technologischen Innovationen i. e. S. und von organisatorischen Innovationen in der Praxis i. d. R. überlagern. Mit der Einführung neuer Technologien im Allgemeinen und der IKT im Speziellen sind häufig unausweichliche arbeitsorganisatorische Anpassungen und Neuerungen verbunden. Diese können die Produktivitäts- und Beschäftigungswirkungen des eigentlichen technischen Fortschritts entscheidend mitbestimmen (vgl. Pianta 2004, S. 587f. und 590; Albers 2006, S. 58f.). Die Arbeitsmarktentwicklung der vergangenen Jahrzehnte gilt u. a. auch von einer Tendenz hin zu stärker „holistischen" Organisationsformen geprägt, in denen die Unternehmen ihren Beschäftigten mehr Verantwortung und einen breiteren Aufgabenbereich zugestehen. Die daraus abgeleitete Vermutung, dass der organisatorische Wandel in ähnlicher Art und Weise wie der SBTC zwischen den Qualifikationsgruppen diskriminiert, wurde für Deutschland in einer empirischen Studie von Bellmann et al. (2002) untersucht. Unter Berücksichtigung der engen wechselseitigen Beziehung zwischen Technologieeinsatz und Arbeitsorganisation findet die Studie nur eine schwache Bestätigung der SBTC-Hypothese. Für die arbeitsorganisatorischen Veränderungen werden dagegen umfangreichere Freisetzungen von Un- und Angelernten festgestellt und damit ein stärker ausgeprägter Erklärungsbeitrag zur Höherqualifizierung der Beschäftigten identifiziert (vgl. Bellmann et al. 2002, S. 507ff. und 517).[190]

Während mit der Diffusion moderner Informations- und Kommunikationstechnologien überwiegend eine Tendenz zu höheren Qualifikationsansprüchen in Verbindung gebracht wird, lässt sich der technisch-organisatorische Wandel anderer historischer Epochen z. T. auch als nachfragereduzierend für die damals qualifizierten Arbeitskräfte einstufen (vgl. Chusseau et al. 2008, S. 413f.). So gestalteten sich die frühen Industrialisierungsprozesse besonders negativ für die Beschäftigungssituation der gut ausgebildeten (Kunst-)Handwerker. Die Imp-

[189] Bei Aufgabe der Zwei-Güter-Restriktion ist selbst für den Kleinländerfall mit lokal begrenzter Technologieentwicklung ein Einfluss des (einfach-)arbeitsparenden technischen Fortschritts auf die relative Faktorentlohnung theoretisch nicht auszuschließen. Gundlach (2009) argumentiert in diesem Zusammenhang bspw. innerhalb eines Modellansatzes mit einem zusätzlichen Gut im Mitteltechnologiebereich sowie teilweiser internationaler Spezialisierung bzw. zwei unterschiedlichen Diversifizierungskegeln.

[190] Die Studienresultate basieren auf ökonometrischen Schätzungen eines gemischten simultanen Modells mit drei Qualifikationsgruppen sowie auf dem aus der Beschäftigungsstatistik und dem IAB-Betriebspanel generierten IAB Linked Employer-Employee Datensatz (vgl. Bellmann et al. 2002, S. 508ff. und 512ff.).

lementierung des Fabriksystems im 19. Jahrhundert brachte eine stärkere Mechanisierung mit sich. Hinzu kam eine Vereinfachung der Warenherstellung infolge der Aufteilung in kleinere Bearbeitungsschritte, die auch durch ungelernte Arbeitskräfte ohne spezielles Fachwissen ausgeführt werden konnten (vgl. Acemoglu 2002, S. 8f.; Pianta 2004, S. 583f.). Weitere sog. *Deskilling*-Effekte lassen sich der Einführung der Fließbandarbeit zu Beginn des 20. Jahrhunderts zuordnen (vgl. Chusseau et al. 2008, S. 414; Heitger/Stehn 2003, S. 1485).[191]

Acemoglu (2002) bewertet die frühere Entwicklung und Nutzung „qualifikationsunabhängiger" Technologien und Organisationsformen zumindest teilweise als endogen und durch Profitanreize induziert. Die Industrialisierung war zunächst von einer mitunter starken Zuwanderung ungelernter Arbeitskräfte aus den ländlichen Gebieten in die Städte begleitet, was die Einbeziehung von Einfacharbeit in die Produktion grundsätzlich profitabler gestaltete. Parallel hierzu ließe sich die wachsende Verbreitung qualifikationsintensiver Technologien während der vergangenen Jahrzehnte als Reaktion auf die in den OECD-Staaten beobachtbare Bildungsexpansion interpretieren. Inwiefern der technische Fortschritt die Qualifikationsstruktur der Arbeitsnachfrage in die eine oder andere Richtung verzerrt, hängt nach diesem Verständnis somit auch von Veränderungen des Arbeitsangebots bzw. von der relativen Verfügbarkeit der Qualifikationsgruppen auf dem Arbeitsmarkt ab (vgl. Acemoglu 2002, S. 9 und 12; Machin 2004, S. 207f.). Im Gegensatz dazu wird der SBTC in der Mehrheit der Literaturbeiträge – und implizit auch in den hier vorangestellten theoretischen Analysen – als exogen gegebene, unmittelbare Begleiterscheinung der IKT-Diffusion interpretiert (vgl. Chusseau et al. 2008, S. 413).[192]

Neben den Hypothesen einer generellen Höherqualifizierung oder Dequalifizierung argumentieren neuere Literaturbeiträge teilweise auch mit einem etwas komplexeren Einflussmuster des technischen Fortschritts auf die Qualifikationsstruktur am Arbeitsmarkt. Die Computer- bzw. IKT-Nutzung kommt demnach speziell den Arbeitskräften mit Problemlösungs- und komplexeren Kommunikationsaufgaben zugute. Zugleich wird ein gewisses Konkurrenzverhältnis gesehen zu allen manuellen und kognitiven Tätigkeiten, die einem relativ standardisierten Ablauf folgen und sich somit besser für eine Automatisierung eignen (vgl. Autor et al. 2003, S. 1322). Diese stärker standardisierten und kodifizierbaren Aufgaben sind nicht zwingend deckungsgleich mit den traditionell als einfache Arbeitstätigkeiten bezeichneten,

[191] Im Gegensatz zur Fließbandfertigung gilt die i. d. R. ebenfalls anfangs des 20. Jahrhunderts verwirklichte Elektrifizierung der Industrie bereits als frühes Beispiel für eine Technologie-Humankapital-Komplementarität im Sinne des SBTC (vgl. Machin 2004, S. 194f.; Acemoglu 2002, S. 8).

[192] Bzgl. der möglichen Konsequenzen einer Aufhebung der Exogenitätsannahme des technischen Fortschritts im Zusammenhang speziell mit der Frage der wechselseitigen Beeinflussung von Handels- und Technologieentwicklungen siehe Kapitel 4.4.2.4.

sondern werden eher im mittleren Bereich des Lohn- und Qualifikationsspektrums vermutet (vgl. u. a. Chusseau/Dumont 2013, S. 39; Bellmann/Stegmaier 2011, S. 191f.; Wickham 2011, S. 225ff). Gemäß der tätigkeitsbasierten *Routinisierungshypothese* verbindet sich mit dem technischen Fortschritt anstatt der konventionell unterstellten, gleichmäßigen Besserstellung der qualifizierten gegenüber den ungelernten Arbeitskräften somit ein polarisierender Effekt auf den Arbeitsmarkt (*job polarization*). Neben den hoch qualifizierten Fachkräften sollten auch viele formal Geringqualifizierte in den Nicht-Routinetätigkeiten speziell des Dienstleistungsbereichs von den Freisetzungseffekten neuer Technologien abgeschirmt bleiben (vgl. Antonczyk et al. 2011, S. 16 und 23f.; Wickham 2011, S. 235).[193] Mitunter ist in diesem Zusammenhang von einer nuancierten Version des SBTC die Rede (vgl. Dustmann et al. 2009, S. 872; Antonczyk et al. 2010a, S. 1).

4.4 Empirische Ursachengewichtung und theoretische Erweiterungen

4.4.1 Die ursprüngliche „trade vs. technology"-Debatte

Die theoretischen Analysen in Kapitel 4.2 und 4.3 bestätigen sowohl für den Nord-Süd-Handel als auch für den qualifikationsverzerrten technischen Fortschritt grundsätzliche Einflussmöglichkeiten auf die relative Lohn- bzw. Beschäftigungssituation der Geringqualifizierten in den Industriestaaten. Welchen konkreten Einfluss diese alternativen Faktoren jedoch tatsächlich auf die in den letzten Jahrzehnten erhöhten Arbeitsmarktungleichheiten in bestimmten OECD-Ländern ausgeübt haben, lässt sich letztlich nur mittels empirischer Untersuchungen feststellen (vgl. Freeman 1995, S. 22; Calmfors et al. 2008, S. 88). Nach einem dramatischen Anstieg der US-Lohnungleichheit speziell in den 1980er Jahren (siehe auch Kapitel 3.2.2) kam es in den 1990er Jahren v. a. in den USA zu einer Welle an Forschungsarbeiten, die unter der Überschrift *„trade vs. technology"* den Versuch einer empirischen Ursachengewichtung vornahmen (vgl. Saniter 2008, S. 67; Matthes 2008, S. 35). Dabei wurde auf unterschiedliche methodische Vorgehensweisen zurückgegriffen, anhand derer eine gewisse Gruppierung der zahlreichen Studien möglich ist.[194]

[193] Für eine Bewertung der faktischen Relevanz eines Abbaus von Routinetätigkeiten für die unterschiedlichen Qualifikationsgruppen vgl. ebenfalls die Ausführungen zum Thema Offshoring in Kapitel 4.4.2.1.

[194] Angesichts der besonderen Vielzahl an Forschungsbeiträgen bleibt die zusammenfassende Darstellung im Folgenden ohne Anspruch auf Vollständigkeit. Für eine Überblick über die unterschiedlichen Methoden und Resultate der der *„trade vs. technology"*-Debatte zugrunde liegenden Studien vgl. u. a. auch die Literatursurveys von Chusseau und Dumont (2013, S. 24ff.); Chusseau et al. (2008, S. 410 und 419ff.); Saniter (2008, S. 67ff.); Calmfors et al. (2008, S. 88ff.); Cahuc und Zylberberg (2004, S. 601ff.); Landmann und Pflüger (1996, S. 213ff.); Freeman (1995, S. 23ff.).

Eine quantitativ ausgerichtete Strategie zur empirischen Bestimmung des tatsächlichen Stellenwerts des Nord-Süd-Handels stützt sich auf die Betrachtung der realisierten Handelsvolumina. In einer eher pauschalen Einschätzung weist Krugman (1995, S. 337 und 361) für die USA auf den zwar markant gestiegenen, in Relation zum Bruttoinlandsprodukt jedoch immer noch verhältnismäßig geringen Umfang an Warenimporten aus den Niedriglohnländern hin. Dieser ließe sich nur schwer mit der Vermutung eines weitreichenden Handelseffekts auf die relative Arbeitsnachfrage vereinbaren.[195] Für eine präzisere empirische Überprüfung der Außenhandelsrelevanz bestimmen diverse Studien auf Grundlage der von Leontief (1953) geprägten Input-Output-Methode handelsinduzierte Veränderungen der effektiven nationalen Faktornutzung. Den Ausgangspunkt dieser Studien bildet die Erkenntnis, dass die Produktionsfaktoren ungelernte und qualifizierte Arbeit dem heimischen Arbeitsmarkt über die Handelsströme indirekt entzogen bzw. hinzugefügt werden (vgl. Saniter 2008, S. 68). Für Rückschlüsse auf das Ausmaß der dadurch resultierenden Veränderung der inländischen Arbeitsnachfragestruktur gilt es also, den Faktorgehalt bzw. *„factor content"* (FC) der Import- und Exportwaren – d. h. die „gebundenen" Einsatzmengen der unterschiedlichen Arbeitskategorien – abzuschätzen und gegeneinander aufzurechnen. Für diesen Untersuchungsschritt werden branchen- und qualifikationsspezifische Arbeitsinputkoeffizienten benötigt. Unter Einbeziehung von Informationen zur Substitutionselastizität zwischen ungelernter und qualifizierter Arbeit sind darüber hinaus Schätzungen der Relativlohnänderungen möglich, die mit den Nachfragevariationen einhergehen (vgl. Calmfors et al. 2008, S. 88f.; Freeman 1995, S. 23). Die auf diese Art bis Mitte der 1990er Jahre durchgeführten FC-Studien belegen insgesamt nur einen geringfügigen Erklärungsbeitrag des Nord-Süd-Handels für die veränderte relative Faktornachfrage bzw. für die wachsende Lohnungleichheit in den USA und in anderen OECD-Staaten (vgl. Chusseau/Dumont 2013, S. 26; Calmfors et al. 2008, S. 89; Landmann/Pflüger 1996, S. 216).

Neu belebt wurde diese Debatte durch die Diskussionsbeiträge von Adrian Wood (1994b; 1995; 1998). Diese kritisieren die Vorgehensweise der Standard-FC-Studien und betonen die Notwendigkeit methodischer Modifikationen, um eine Unterschätzung des Handelseffekts zu verhindern. Wood argumentiert, dass in den höher entwickelten Ökonomien

[195] In einem späteren Diskussionsbeitrag revidiert Krugman dieses grundsätzliche Argument angesichts der weiter veränderten internationalen Handelsstrukturen. Demnach hat sich das Volumen der US-Warenimporte aus den Entwicklungs- und Schwellenländern seit Mitte der 1990er Jahre noch einmal deutlich gesteigert und übertraf 2006 erstmals den Wert der aus den Industriestaaten eingeführten Erzeugnisse. Außerdem weist Krugman darauf hin, dass das durchschnittliche Lohnniveau der aktuell bedeutenden US-Niedriglohnhandelspartner (v. a. China, Mexiko) das der früher besonders involvierten Staaten (v. a. die ostasiatischen Tigerstaaten) noch einmal deutlich unterbietet (vgl. Krugman 2008, S. 107ff.).

häufig keine qualitativ vergleichbaren Äquivalente zu den Exportgütern der Entwicklungs- und Schwellenländer mehr hergestellt werden, so dass er letztere als *„non-competing“* einstuft. Demnach haben sich der Norden auf die Hightech-Varianten und der Süden auf die Lowtech-Varianten innerhalb der übergeordneten Produktkategorien spezialisiert. Bzgl. der Bewertung der mit den Importgütern verbundenen Einsatzmengen an ungelernter Arbeit schlägt Wood daher vor, anstelle der niedrigen heimischen Inputkoeffizienten die höheren Inputkoeffizienten, welche in den Niedriglohnländern vorherrschen, zu verwenden. Mit Blick auf die herkömmliche FC-Analyse kritisiert Wood darüber hinaus noch weitere Unzulänglichkeiten. So beschränke sich die Standardbetrachtung zum einen nur auf die direkten Folgen des Warenhandels, während die Auswirkungen des zunehmenden Dienstleistungshandels sowie die indirekten Handelswirkungen im Sektor der nicht-handelbaren Güter unbeachtet blieben. Zum anderen verhält sich der technische Fortschritt in den Industriestaaten des Nordens gemäß Wood nicht vollkommen exogen; als Reaktion auf die Importkonkurrenz aus dem mit reichlich ungelernter Arbeit ausgestatteten Süden sei vielmehr mit Substitutionsprozessen in Gestalt von (einfach-)arbeitsparenden Innovationen zu rechnen (*defensive innovations*). Unter Berücksichtigung der angepassten Import-Inputkoeffizienten und aller sonstigen – direkten und indirekten – Handelswirkungen schätzt Wood den Anteil des Nord-Süd-Handels am relativen Nachfragerückgang nach gering qualifizierten Arbeitskräften in der OECD auf rund 20% – was dem etwa zehnfachen Wert der meisten konventionellen FC-Schätzungen entspricht (vgl. Wood 1994b, S. 126ff.; Ders. 1995, S. 64ff.; Ders. 1998, S. 1470f.).

Sowohl gegenüber der herkömmlichen als auch der modifizierten Variante der Faktorgehaltsanalyse werden in der Literatur Einwände hervorgebracht, die auf eine verzerrte Bestimmung des Handelseffekts abzielen. Bei Woods Ansatz setzt die Kritik u. a. an dem Argument der *„non-competing imports“* an (vgl. Landmann/Pflüger 1996, S. 217). Insofern die Importe aus den Niedriglohnländern tatsächlich als nicht-konkurrierend einzustufen sind, stellt sich die Frage, weshalb diese überhaupt Freisetzungsrisiken für die Arbeitskräfte implizieren und zudem Anreize für technischen Wandel induzieren sollten. So beurteilt etwa Krugman (1995, S. 354 und 360) mit dem Hinweis auf den bereits in Kapitel 4.2.3.1 diskutierten *„lifting all boats“*-Effekt die inhärente Logik der Argumentation Woods als problematisch bzw. verwirrend. Ein zentraler Kritikpunkt gegen die FC-Studien im Allgemeinen ist deren mangelnde Eignung, als rein mengenorientierte Analysen den durch den internationalen Wettbewerb entstehenden Preisdruck zu erfassen. Die Produzenten der Industrieländer können auf den Konkurrenzdruck infolge des intensivierten Nord-Süd-Handels prinzipiell auch mit Preis- statt Mengenanpassungen reagieren. So ist es möglich, dass sich die Faktorpreise

international annähern, ohne dass sich dies in den von den FC-Studien untersuchten Handelsströmen niederschlägt (vgl. Saniter 2008, S. 69; Freeman 1995, S. 26).

Preisanpassungen anstelle von Außenhandelsvolumina stehen im Fokus einer weiteren Gruppe von Studien, die überprüfen, inwieweit die aus den Szenarien eines Globalisierungs- bzw. Technologieschocks theoretisch ableitbaren Implikationen mit den empirischen Fakten qualitativ konsistent sind (vgl. Landmann/Pflüger 1996, S. 213f.). Innerhalb des HOS-Modellrahmens stehen die relativen Faktorpreise in einer festen Beziehung zu den relativen Güterpreisen. Die Analysen in Kapitel 4.2.2 und 4.2.3 belegen dabei, dass eine Ausweitung des Nord-Süd-Handels nur über die Veränderung der relativen Güterpreise die Lohn- bzw. Beschäftigungsunterschiede zwischen den Qualifikationsgruppen beeinflussen kann (vgl. ebenfalls Heitger et al. 1999, S. 34). Im Einklang mit der Hypothese einer handelsbedingten Verschlechterung der Arbeitsmarktsituation der Ungelernten in den Industriestaaten müssten in der Vergangenheit daher die Preise der qualifikationsintensiven (Export-)Güter gegenüber den Preisen der (einfach-)arbeitsintensiven (Import-)Güter nachweislich angestiegen sein.

Bei der praktischen Umsetzung der entsprechenden *Preiseffektstudien* ergeben sich einige methodische Probleme bzw. Unschärfen u. a. bzgl. der Abgrenzung der relevanten Arbeits- und Güterkategorien oder bzgl. der Aggregationstiefe der auszuwertenden Branchendaten (vgl. Freeman 1995, S. 28f.; Landmann/Pflüger 1996, S. 214; Calmfors et al. 2008, S. 89). Insgesamt führen die Preismessungen im Rahmen der *„trade vs. technology"*-Debatte auch zu keinen völlig einheitlichen Ergebnissen. Die deutliche Mehrheit an empirischen Arbeiten weist bei der Analyse der US-Güterpreisentwicklung während der 1980er und 1990er Jahre jedoch auf das Fehlen eindeutig HOS-konformer Preistrends hin. Ein ähnliches Bild ergibt sich zudem für die weniger häufigen Preiseffektstudien, die bis Ende der 1990er Jahre mit Bezug auf Deutschland und andere europäische Länder durchgeführt wurden.[196] Eine darüber hinaus nochmals aktualisierte Untersuchung der langfristigen Beziehung zwischen Export- und Importpreisen in Deutschland (*Terms of Trade*) findet sich bei Matthes (2007). Einerseits ergibt sich dabei für die Gesamtheit der gehandelten Waren und Dienstleistungen phasenweise ebenfalls nur eine geringe positive Dynamik der Terms of Trade – z. T. zeigen sich sogar leichte Verschlechterungen. Andererseits offenbart eine differenzierte Betrachtung des Außenhandels durchaus abweichende Resultate. Bzgl. des reinen Warenhandels bzw. des für die Nord-Süd-HOS-Argumentation besonders relevanten Industriewarenhandels (ohne Öl, Gas

[196] Für genauere Hinweise auf die einschlägigen Preiseffektstudien in den USA und Europa bzw. Deutschland sowie für die Bewertung dieser Studienresultate vgl. u. a. Saniter (2008, S. 67f.); Calmfors et al. (2008, S. 89); Matthes (2008, S. 36 und 38).

und sonstige Rohstoffe) sind deutliche Verbesserungen der deutschen Terms of Trade festzustellen. Zudem lässt sich für Deutschland generell eine wesentlich günstigere Terms-of-Trade-Entwicklung erkennen als etwa für die USA (vgl. Matthes 2007, S. 39ff.).

Zu beachten ist weiterhin, dass eventuelle Beobachtungen eindeutig HOS-konformer Preisentwicklungen lediglich eine notwendige, nicht jedoch eine hinreichende Bedingung für den Nachweis eines für die Ungelernten in den OECD-Staaten nachteiligen Handelseffekts bedeuten (vgl. Freeman 1995, S. 29). Neben veränderten Handelsaktivitäten können weitere Faktoren Einfluss auf die Entwicklung der relativen Güter- und Faktorpreise nehmen. Zu beachten sind bspw. veränderte Konsumentenpräferenzen sowie nicht zuletzt bestimmte Erscheinungsformen des technischen Fortschritts. Gemäß der theoretischen Analysen in Kapitel 4.3.2 verbinden sich im Fall einer länderübergreifenden Technologieentwicklung oder im Fall einer großen Volkswirtschaft sowohl mit der faktorspezifischen als auch mit der sektorspezifischen SBTC-Variante Veränderungen der relativen Güterpreise: Der (einfach-) arbeitsparende technischen Fortschritt bewirkt über eine relative Expansion des Lowtech-Sektors eine relative Preiserhöhung des Hightech-Exportguts. Die Messung des Handelseffekts anhand der Summe der handels- und technologieinduzierten Güterpreisänderungen führt dann zu einer *Überschätzung* der eigentlichen Auswirkungen des Nord-Süd-Handels. Umgekehrt folgt bei einem faktorneutralen, aber auf den Hightech-Sektor begrenzten technischen Fortschritt c. p. ein rückläufiger Relativpreis des Hightech-Guts, was bei unkorrigierten Preiseffektstudien eine *Unterschätzung* des Handelseffekts impliziert (vgl. Heitger et al. 1999, S. 34; Saniter 2008, S. 31ff.).[197]

Deutlicher noch als für die vorhergesagten Güterpreiseffekte finden sich für andere wichtige Implikationen der HOS-Theorie Widersprüche zu den empirischen Fakten (siehe Tabelle 4.2). So erweist es sich zunächst als klar theorieinkonsistent, dass in den Entwicklungs- und Schwellenländern überwiegend eine wachsende Lohnspreizung mit sinkenden Relativlöhnen für die ungelernten Arbeitskräfte zu beobachten ist.[198] Dadurch ist die für den Nord-Süd-

[197] Als Beispiel für eine angesichts dieser Problematik modifizierte Datenauswertung gilt die Studie von Sachs und Shatz (1994). Darin werden nicht die realisierten, sondern die *effektiven* – also die um Veränderungen der totalen Faktorproduktivität bereinigten – Preise für eine Bewertung des Handelseffekts untersucht. Die derart modifizierten Berechnungen zeigen auf Basis von US-Daten keine Preistrends, die zweifelsfrei die Aussagen der HOS-Theorie bestätigen (vgl. Sachs/Shatz 1994, S. 35ff. und 57; Saniter 2008, S. 67f.).

[198] Die durch das Nord-Süd-HOS-Außenhandelsmodell für den Süden vorhergesagte Lohnkompression ist zunächst nur für einige der Tigerstaaten (Taiwan, Korea, Singapur) während der 1960er und 1970er Jahre festzustellen. Die verringerte Ungleichheit gilt hier jedoch eher als Folge einer in dem genannten Zeitraum starken Bildungsexpansion. Die lateinamerikanischen Länder sowie Indien und China zeigen über die vergangenen Jahrzehnte hinweg eine tendenziell ansteigende Lohnungleichheit sowie eine zunehmende Nachfrage insbesondere auch nach hoch qualifizierten Arbeitskräften (vgl. Hellier 2013, S. 110; Saniter 2008, S. 69ff.).

Handel theoretisch abgeleitete Tendenz zur Beseitigung des Lohnvorsprungs zwischen den Geringqualifizierten im Norden und Süden bisher ebenfalls nicht nachweisbar. Des Weiteren wird in der Diskussion der Modellimplikationen hervorgehoben, dass in den OECD-Ländern praktisch über alle Industriezweige hinweg – und insbesondere auch im Bereich der nicht-handelbaren Güter – die Nutzung von qualifizierter Arbeit relativ zu ungelernter Arbeit nahezu kontinuierlich zugenommen hat. Dieses sektorübergreifende *skill-upgrading* steht mit den theoretischen Folgen des faktorspezifischen SBTC, nicht jedoch mit denen des HOS-Modells im Einklang. Daher wird es als einer der wichtigsten Nachweise für die übergeordnete Bedeutung des technischen Fortschritts bei der Erklärung steigender Lohnungleichheiten interpretiert (vgl. Krugman et al. 2012, S. 148; Landmann/Pflüger 1996, S. 214).[199]

Tabelle 4.2: Konsistenzabgleich zwischen den theoretischen Erklärungsansätzen und den empirisch beobachtbaren Entwicklungen

Empirische Beobachtungen in den OECD-Staaten	Nord-Süd-HOS	SBTC (reiner Faktorbezug)	SBTC (reiner Sektorbezug)
Anstieg Qualifikationsprämie bzw. Relativlohn für qualifizierte Arbeit*)	Ja	Ja	Ja**)
Keine eindeutig nachweisbare, generelle Relativpreiserhöhung für die Hightech- bzw. Exportgüter	Nein	Nein	Ja
Anstieg der Qualifikationsintensität in allen Wirtschaftszweigen	Nein	Ja	Nein
Keine Tendenz in Richtung Nord-Süd-Faktorpreisausgleich	Nein	n. r.	n. r.

Theoretische Implikationen aus Sicht des „Nordens" im Szenario flexibler Faktorpreise. Wirkungen des faktorbezogenen SBTC für den Fall einer länderübergreifenden Technologieentwicklung oder den Fall eines großen Landes. Wirkungen des sektorbezogenen SBTC für den „Kleinländerfall" mit lokaler Technologieentwicklung.

Konsistenzbeurteilung: erfüllt (**Ja**); nicht erfüllt (**Nein**); nicht relevant (**n. r.**).

*) Bei gegebenen Lohnrigiditäten alternativ steigende Arbeitslosigkeitsdifferenzen zwischen ungelernten und qualifizierten Arbeitskräften begründbar.

**) Gilt im Falle einer Substitutionselastizität zwischen Hightech- und Lowtech-Gut von über eins.

Quelle: in Anlehnung an Chusseau et al. (2008, S. 422).

Allerdings verhalten sich zugleich auch einige der im Zusammenhang mit der Technologieschock-Hypothese abgeleiteten Implikationen kontrafaktisch – wie etwa die bei SBTC mit Faktorbezug theoretisch unterstellte, relative Expansion des Lowtech-Sektors. Die Gewichtung zwischen handels- und technologiebedingten Einflüssen mittels Implikationentests ist darüber hinaus durch das Vorhandensein der alternativen Erscheinungsformen des techni-

[199] Diese Einschätzung wurde ebenfalls unter Einsatz ökonometrischer Methoden überprüft. Sog. *Dekompositionsanalysen* zerlegen mittels formeller Schätzverfahren die relative und für die Ungelernten nachteilige Nachfrageverschiebung in zwei Komponenten. Der *between*-Effekt beschreibt die gestiegene Arbeitsnachfrage nach beruflich qualifizierten Personen aufgrund von Beschäftigungsverlagerungen zwischen den Sektoren (intersektoraler Strukturwandel). Der *within*-Effekt erfasst dagegen das intrasektorale *skill-upgrading*. Im Vergleich der beiden Einflusskomponenten stellt sich der *within*-Effekt in verschiedenen Studien als klar dominierend heraus. Da mit der intersektoralen Komponente in erster Linie der Nord-Süd-Handel und mit der intrasektoralen Komponente v. a. der faktorspezifische SBTC in Verbindung gebracht wird, ergibt sich die These einer übergeordneten Bedeutung des technischen Fortschritts gegenüber der Globalisierung als Erklärungsansatz für die zunehmenden Ungleichheiten auf den OECD-Arbeitsmärkten. Zu beachten ist jedoch, dass auch der technische Fortschritt in Gestalt des sektorspezifischen SBTC zum *between*-Effekt bzw. die Globalisierung in Gestalt des internationalen Outsourcings (siehe Kapitel 4.4.2.1) zum *within*-Effekt beitragen kann (vgl. Saniter 2008, S. 71ff.; Chusseau/Dumont 2013, S. 25ff.; Chusseau et al. 2008, S. 416 und 423).

schen Fortschritts erschwert, deren jeweilige praktische Relevanz in Ermangelung eindeutiger empirischer Befunde schwer einzuordnen ist (vgl. Gundlach 2009, S. 192). In der Realität dürften statt der in Kapitel 4.3.2 definierten Spezialfälle des SBTC mit ausschließlichem Faktor- oder Sektorbezug sowie mit eindeutig lokalem oder globalem Bezug zudem verschiedene Mischformen vorherrschen (vgl. Saniter 2008, S. 32).

Die Betrachtung der FC-Studien und der Tests zentraler Theorieimplikationen zeigt, dass bisher sehr unterschiedliche Analysemethoden eingesetzt wurden, um die Bedeutung des Nord-Süd-Handels und des qualifikationsverzerrten technischen Fortschritts für die Verschiebungen der Arbeitsnachfragestruktur in den Industriestaaten zu quantifizieren. Hinzu kommen weitere, hier noch nicht genannte Ansätze der Ursachengewichtung, wie die u. a. von Krugman (1995, S. 343ff.) durchgeführten, numerischen Schätzungen auf Basis eines kalibrierten allgemeinen Gleichgewichtsmodells. Trotz der grundsätzlich verschiedenen Ansatzpunkte der Untersuchungsverfahren zeigen die Studien in der Summe eher komplementäre Ergebnisse und erlauben überwiegend vergleichbare Schlussfolgerungen. Bis zur zweiten Hälfte der 1990er Jahre hatte sich ein weitgehender wissenschaftlicher Konsens herausgebildet, wonach der interindustrielle Handel mit Niedriglohnländern nur einen eher geringen Teil der wachsenden Arbeitsmarktungleichheiten in den höher entwickelten Volkswirtschaften erklären kann. Als entscheidender Einflussfaktor galt unter den meisten Autoren der damaligen Studien vielmehr ein nicht-neutraler technischer Fortschritt.[200]

Die überwiegende Mehrheit der Studien und somit die der beschriebenen Konsensbildung zugrunde liegende empirische Evidenz basiert auf Auswertungen von US-amerikanischen Daten. Innerhalb der arbeitsmarktpolitischen Debatte in Deutschland waren die theoretischen Auswirkungen des Nord-Süd-Handels dagegen auch nach der Jahrtausendwende noch sehr präsent. Im Zusammenhang mit seiner These vom pathologischen Exportboom (siehe Kapitel 4.2.3.2) bezeichnet bspw. Hans-Werner Sinn den Faktorpreisausgleich als das vorrangig für die Arbeitsmarktprobleme Deutschlands verantwortliche ökonomische Gesetz, das mehr als alle anderen Begleiterscheinungen des Freihandels die Arbeitnehmer in den Hochlohnländern beunruhigen müsste (vgl. Sinn 2006a, S. 7; Ders. 2005, S. 4). Sinns mitunter sehr zugespitzte Formulierungen gilt es allerdings im übergeordneten Kontext der deutschen Reformdiskussionen Mitte der 2000er Jahre einzuordnen (siehe auch Kapitel 5.2).

[200] Diese Interpretation der in der *„trade vs. technology“*-Debatte der 1990er Jahre insgesamt vorgebrachten empirischen Evidenz findet sich bspw. bei Matthes (2008, S. 35); Saniter (2008, S. 28 und 73); Heitger und Stehn (2003, S. 1482); Chusseau und Dumont (2013, S. 26 und 33); Chusseau et al. (2008, S. 410, 419ff. und 447); IMF (2007, S. 172); Pianta (2004, S. 590); Jansen (2003, S. 25).

Dahinter ist nicht zuletzt die Absicht zu vermuten, die Dringlichkeit von Arbeitsmarktreformen und Lohnflexibilität hervorzuheben und das Argument eines Widerspruchs zwischen der Behauptung von zu hoch fixierten Arbeitskosten und der beobachtbaren Exportstärke der deutschen Wirtschaft zu entkräften. Matthes (2007, S. 15 und 44) relativiert vor diesem Hintergrund jedenfalls die durch Sinn dem Nord-Süd-Handel zugeschriebenen Arbeitsmarkteffekte als stark überzogen und warnt davor, protektionistischen Gedankengängen den Weg zu bereiten. Tatsächlich fehlt bei den Ausführungen Sinns eine quantitative Abwägung zwischen den Folgen des inter-industriellen Außenhandels und des SBTC. Seine Einschätzung des Handelseffekts bleibt ohne Verweis auf konkrete empirische Belege. Studien zur Ursachengewichtung mit speziellem Bezug zu den Entwicklungen auf dem deutschen Arbeitsmarkt sind relativ selten. Das Gesamtbild der empirischen Evidenz zeigt sich im Vergleich zu den USA daher weniger deutlich; dennoch finden sich auch für Deutschland Hinweise, dass die zunehmenden Importe von Endprodukten aus Niedriglohnländern nur von eher untergeordneter Relevanz für die wachsenden Arbeitsmarktprobleme der formal Geringqualifizierten sind (vgl. Heitger/Stehn 2003, S. 1482; Saniter 2008, S. 67f.; Matthes 2008, S. 38f.).

4.4.2 Alternative Wirkungskanäle der Globalisierung

Angesichts der hohen Wirtschaftsdynamik in wichtigen Schwellenländern wie Indien und v. a. China, das im Dezember 2001 der WTO beitrat, hat die öffentliche Debatte um die Folgen der internationalen Niedriglohnkonkurrenz für die Industriestaaten im neuen Jahrtausend noch einmal deutlich an Intensität gewonnen (vgl. Matthes 2008, S. 50).[201] Dies steht in einem gewissen Spannungsverhältnis zu der bereits in der zweiten Hälfte der 1990er Jahre weitgehend abgeschlossenen Konsensbildung im Rahmen der akademischen *„trade vs. technology"*-Debatte. Mit der Einschätzung, dass sich die empirischen Gegebenheiten besser mit den Implikationen des SBTC als den Vorhersagen des Nord-Süd-HOS-Außenhandelsmodells vereinbaren lassen, rückte bei der Erklärung der zunehmenden Arbeitsmarktprobleme der Geringqualifizierten die Globalisierung insgesamt zunächst eher in den Hintergrund. Seit den späten 1990er Jahren wurde jedoch von einer wachsenden Anzahl von Forschungsarbeiten hinterfragt, ob die Schlussfolgerung einer dem technischen Fortschritt klar untergeordneten Relevanz der Globalisierung etwas voreilig getroffen wurde. Diese neuere, inzwischen aber bereits umfangreiche Literatur analysiert zum einen, ob und in welchem Ausmaß andere Erscheinungsformen der Globalisierung als der Nord-Süd-Handel mit Endprodukten zu einer

[201] *„Indien hat nur 40 Jahre lang geschlafen. Und China ist der 800 Pfund schwere Gorilla, der mitten im Wohnzimmer steht."* (Paul A. Samuelson – als Antwort auf eine Interviewfrage nach den zunehmend im Fokus stehenden Wirtschaftserfolgen Indiens und Chinas in o.V. 2005, S. 88).

Erklärung der empirischen Fakten beitragen können; zum anderen wird die Annahme eines exogenen technischen Fortschritts kritisiert und die Bedeutung handelsinduzierter Innovationen untersucht (vgl. Matthes 2008, S. 35; Chusseau/Dumont 2013, S. 14).[202]

4.4.2.1 Offshoring

Kritik bzgl. der ursprünglichen *„trade versus technology"*-Debatte richtete sich zunächst auf die Begründung des Handelseffekts im Rahmen der HOS-Theorie. Die theoretische Argumentation und die darauf basierenden empirischen Analysen würden ausschließlich den Austausch von Endprodukten zwischen Industriestaaten und Entwicklungs- bzw. Schwellenländern einbeziehen, während der dramatisch wachsende Handel mit Zwischen- bzw. Vorleistungsgütern unberücksichtigt bliebe (vgl. z. B. Feenstra/Hanson 2001, S. 47). Von den frühen Literaturbeiträgen der 1990er Jahre noch vernachlässigt, gilt das Phänomen des *Offshorings* bzw. des *internationalen Outsourcings* inzwischen als ein wesentliches Kernelement der Globalisierung (vgl. Chusseau et al. 2008, S. 432). Beide Begriffe sind in der Literatur weit verbreitet, wenn auch nicht einheitlich definiert. Im Folgenden sollen sie synonym verwendet werden und jeweils den Bezug von im Ausland erstellten Zwischengütern durch die Unternehmen der Industriestaaten beschreiben – und zwar unabhängig davon, ob die Vorleistungen durch externe Anbieter oder eigene Niederlassungen bereitgestellt werden.[203]

In Kapitel 4.2.1 wurde schon auf die zunehmende Tendenz hingewiesen, unternehmerische Wertschöpfungsketten aufzuspalten (*vertikale Desintegration* bzw. *Fragmentierung*) und einzelne Produktionsstufen zur Ausnutzung von Kostenvorteilen speziell auch im Ausland ausführen zu lassen. Gemäß der zuvor definierten komparativen Vorteile zwischen den stilisierten Weltregionen des Nordens und des Südens ist anzunehmen, dass die Unternehmen in den höher entwickelten Volkswirtschaften vornehmlich einfacharbeitsintensive Teile ihrer Wertschöpfungsketten in Niedriglohnländer verlagern. Dies würde intuitiv nahelegen, dass durch vermehrtes internationales Outsourcing die Löhne der Geringqualifizierten unter Druck geraten und die qualifikationsspezifischen Lohn- und Beschäftigungsunterschiede zunehmen.

---

[202] Bzgl. der neueren theoretischen Analysen und empirischen Studien existieren bereits detaillierte Literatursurveys. Die hier folgende, eher kompakte Überblicksdarstellung orientiert sich insbesondere an den Beiträgen von Matthes (2008); Chusseau und Dumont (2013) und Chusseau et al. (2008).

[203] Eine in diesem Sinne synonyme Definition von *internationalem Outsourcing* und *Offshoring* findet sich ebenfalls bei Chusseau und Dumont (2013, S. 26). Gegenüber anderen Literaturquellen bestehen aber auch mehr oder weniger starke konzeptuelle Abweichungen: Schöller (2007, S. 250) bspw. unterteilt das übergeordnete Offshoring-Konzept in die Unterfälle des *Capitative-Offshorings* (Offshoring über ausländische Niederlassungen) und des *Offshore-Outsourcings* (Offshoring über externe Anbieter). Crinó (2009, S. 198) definiert den allgemeinen Vorleistungsimport ebenfalls als Offshoring und beschränkt den Begriff des internationalen Outsourcings ausschließlich auf den Zwischengüterhandel zwischen nicht-verbundenen Unternehmen. Calmfors et al. (2008, S. 73) verbinden umgekehrt mit internationalem Outsourcing das erweiterte Konzept und mit Offshoring den ausschließlich innerhalb multinationaler Unternehmen organisierten Vorleistungsimport.

Tatsächlich konnten verschiedene Autoren Offshoring-Modelle konstruieren, welche einen erhöhten Lohndruck für die Ungelernten theoretisch nachweisen und zugleich die weiteren stilisierten empirischen Fakten besser als das Nord-Süd-HOS-Modell erklären (vgl. Matthes 2008, S. 45ff.). Feenstra und Hanson entwickelten bspw. bereits Mitte der 1990er Jahre einen Nord-Süd-Modellansatz bei dem ein Endprodukt mit mehreren, unterschiedlich qualifikationsintensiven Vorleistungen hergestellt wird. Dabei wird angenommen, dass im Ausgangsgleichgewicht die besonders einfacharbeitsintensiven Fertigungsstufen bereits exklusiv im Süden ausgeführt werden. Aus einer weiteren Offshoring-Intensivierung mit einer Auslagerung der aus Sicht des Nordens noch relativ qualifikationsarmen Produktionsprozesse resultiert dann sowohl für den Süden als auch den Norden eine Zunahme der mittleren Qualifikationsintensität (*upskilling*) bei steigenden Relativlöhnen der beruflich qualifizierten Arbeitskräfte (vgl. Feenstra/Hanson 1996, S. 92ff.).

Die Arbeitsmarktwirkung des Offshorings hängt neben dem unmittelbaren Effekt der Produktionsverlagerung jedoch noch von einem weiteren, indirekten Transmissionsmechanismus ab. So gelten Offshoring-Aktivitäten als Mittel zur Senkung der Produktionskosten, die über Preisnachlässe die Güternachfrage und damit auch die Arbeitsnachfrage positiv stimulieren können. Anders als der Handel mit Endprodukten wirkt sich internationales Outsourcing nicht nur auf relativ begrenzte, importsubstituierende Wirtschaftsbereiche aus, sondern grundsätzlich auf alle Branchen, die ausländische Vorleistungen verwenden. Der Einfluss auf die relative Arbeitsnachfrage bestimmt sich dabei nicht zuletzt in Abhängigkeit des Ausmaßes, in dem die unterschiedlichen Qualifikationsgruppen von den Kosteneinsparungen des Offshorings profitieren. Theoretisch ist es auch nicht auszuschließen, dass ein verstärktes Offshoring aufgrund von für die Geringqualifizierten relativ günstigen Produktivitätseffekten insgesamt eine Reduktion statt einer Erhöhung der Lohn- bzw. Beschäftigungsungleichheit bewirkt (vgl. Matthes 2008, S. 39 und 46f.; Calmfors et al. 2008, S. 82; Grossman/Rossi-Hansberg 2006, S. 61).

Aufgrund dieser theoretischen Unbestimmtheit gewinnen empirische Untersuchungen der Arbeitsmarktfolgen des internationalen Outsourcings grundsätzlich an Bedeutung. Zudem gleichen sich die Modellimplikationen des Offshorings und des faktorbezogenen SBTC bzgl. einiger zentraler Indikatoren wie der Qualifikationsintensität, so dass es einer Relevanzeinschätzung der beiden Erklärungsansätze anhand empirischer Schätzverfahren bedarf (vgl.

Matthes 2008, S. 47).[204] Erschwert werden derartige Schätzungen mitunter durch eine problematische Datenlage, bei der zu stark aggregierte Branchendaten die komplexen Muster der modernen Produktionsprozesse und fragmentierten Wertschöpfungsketten nur unzureichend erfassen (vgl. Krugman 2008, S. 104ff.). Dennoch bestätigt sich mit Blick auf die diversen internationalen Studien zumeist ein signifikant negativer Einfluss des Offshorings auf die Arbeitsmarktposition der Geringqualifizierten in den Industriestaaten (vgl. Chusseau/Dumont 2013, S. 28; Chusseau et al. 2008, S. 442ff.). In der Metastudie von Crinó (2009, S. 199f.) wird die Effektstärke des internationalen Outsourcings für den Zeitraum der 1980er und 1990er Jahre als in etwa mit der des qualifikationsverzerrten technischen Fortschritts vergleichbar eingestuft.

Auch mit einem spezifischen Analysefokus auf den deutschen Arbeitsmarkt bestätigen einige Studien einen erhöhten Lohndruck auf die Ungelernten infolge intensivierter Produktionsverlagerungen. So ergeben z. B. die Schätzungen von Geishecker und Görg (2008, S. 258ff.) bei Zunahme des internationalen Outsourcings in Deutschland um 1% eine Absenkung des Reallohns der Arbeitnehmer der niedrigsten Qualifikationsgruppe um bis zu 1,5%. Gleichzeitig zeigt sich eine Steigerung der Reallöhne der hoch qualifizierten Arbeitskräfte um bis zu 2,6%.[205] Studien zu den expliziten Beschäftigungswirkungen des Offshorings verweisen dagegen auf eine recht begrenzte Anzahl an Arbeitsplatzverlusten im Allgemeinen und damit auch für die Geringqualifizierten im Speziellen.[206] Insbesondere die öffentlich diskutierten Ängste vor umfangreichen Stellenverlagerungen im Zuge des Auslandsengagements multinationaler Unternehmen sind angesichts der bisherigen empirischen Evidenz zu relativieren. Der Stellenabbau infolge kostenmotivierter, v. a. in Mittel- und Osteuropa erfolgter Direktinvestitionen deutscher Unternehmen wird überwiegend auf ein aus gesamtwirtschaftlicher Sicht nur geringfügiges Niveau geschätzt. Unter Einbeziehung aller ausländischen Direktinvestitionen, die mehrheitlich absatz- und nicht kostenmotiviert getätigt werden, zeigen

[204] Bei der Quantifizierung des Offshoring-Effekts kommen typischer Weise Regressionsanalysen zum Einsatz, bei denen die in den Industriestaaten festgestellten Lohnkosten- bzw. Beschäftigtenanteile der Geringqualifizierten auf die Messwerte der Zwischengüterimporte regressiert werden (vgl. Calmfors et al. 2008, S. 90).

[205] Geishecker und Görg definieren Offshoring bzw. internationales Outsourcing über den wertmäßigen Anteil der importierten Zwischenprodukte am gesamten Branchenoutput. Die Lohneffekte des Offshorings werden auf individueller Ebene anhand von SOEP-Mikrodaten gemessen. Besonders interessant sind die Studienresultate auch durch die Ausrichtung des Untersuchungszeitraums auf die 1990er Jahre, die infolge der politischen und wirtschaftlichen Integration der MOEL von einer besonderen Dynamik der Offshoring-Aktivitäten der deutschen Unternehmen geprägt waren (vgl. Geishecker/Görg 2008, S. 244f.; Calmfors et al. 2008, S. 90).

[206] In einer Studie zu den Beschäftigungswirkungen von Offshoring in Deutschland belegt Schöller (2007) einen signifikant negativen Arbeitsplatzeffekt des Dienstleistungsoffshorings – mit in der Zeitperiode zwischen 1991 und 2000 insgesamt allerdings nur 42.800 abgebauten heimischen Stellen. Das Offshoring der Warenproduktion zeigt zwar einen größeren Mengeneffekt, erweist sich in der Regressionsanalyse der Autorin jedoch als nicht signifikant. Bei diesen Schätzungen bleibt zudem der indirekte Offshoring-Effekt einer durch Kostensenkungen stimulierten Güter- und Arbeitsnachfrage unberücksichtigt (vgl. Schöller 2007, S. 255ff.; Matthes 2008, S. 39).

einige jüngere Studien darüber hinaus sogar positive Effekte auf die Beschäftigung in Deutschland (vgl. Matthes 2008, S. 39f.).

Grundsätzlich erweist sich die für die OECD-Staaten vorliegende empirische Evidenz also mit der Argumentation vereinbar, dass sich unter Berücksichtigung von Offshoring-Aktivitäten und unter der Annahme traditioneller komparativer Vorteile die Bewertung der Außenhandelsrelevanz für die relative Arbeitsnachfrage verändert. Die um Zwischengüterimporte erweiterten Analysen belegen einen deutlich stärkeren Einfluss des Nord-Süd-Handels auf die Arbeitsmarktsituation der Geringqualifizierten in den Industriestaaten, als es bei einer ausschließlich auf Endprodukte ausgerichteten Betrachtung der Fall ist (vgl. Chusseau/ Dumont 2013, S. 34). Andererseits betonen einige Ökonomen, dass Offshoring nicht als eine einfache Erweiterung der bisherigen internationalen Handelstätigkeiten zu verstehen ist. Nach dieser Auffassung stellt es vielmehr eine radikal neue Form der transnationalen Arbeitsteilung dar, bei der die herkömmliche Unterscheidung zwischen ungelernten und formal qualifizierten Arbeitskräften zunehmend an Bedeutung verliert (vgl. Calmfors et al. 2008, S. 91f.; Chusseau/Dumont 2013, S. 39f.).

Um die Implikationen der wachsenden vertikalen Desintegration und der globalen Aufspaltung der Wertschöpfungsketten angemessen nachvollziehen zu können, bedarf es gemäß Grossman und Rossi-Hansberg (2006, S. 59f. und 71ff.) eines neuen wissenschaftlichen Paradigmas. Demnach müssten außenwirtschaftliche Analysen stärker berücksichtigen, dass bei einer derartigen Arbeitsteilung weniger Güter als vielmehr Produktionsaufgaben gehandelt werden (*trade of tasks*). Baldwin (2006) spricht hierbei von der zweiten großen Zerlegung (*second unbundling*) als einer neuen Globalisierungsphase. Für Baldwin zielen die traditionellen Handelstheorien auf die Erklärung der ersten Zerlegung mit der räumlichen Trennung von Fabriken und Absatzmärkten. Durch die seit etwa Mitte der 1980er Jahre relevante Option des Offshorings stellt sich die Standortfrage jedoch nicht mehr nur für ganze Sektoren oder Unternehmen. Ins Ausland verlagern lassen sich nun zunehmend bestimmte Abteilungen oder einzelne Arbeitsplätze innerhalb der Unternehmen. Angesichts der Möglichkeiten des Aufgabenhandels gelten die Gewinner und Verlierer der Globalisierung als weniger vorhersehbar und zugleich als weniger eindeutig bestimmten Branchen oder Qualifikationsgruppen zuordenbar (vgl. Baldwin 2006, S. 7f. und 22ff.). In dieser Sichtweise entscheidet über den Verlagerungs- bzw. Lohndruck der einzelnen Arbeitskräfte in erster Linie die schlichte Handelbarkeit der Tätigkeit und nicht das Vorhandensein bestimmter formaler Bildungsabschlüsse.

Insbesondere durch die jüngsten Ausweitungen des Dienstleistungsoffshorings werden mitunter auch die formal Hochqualifizierten in den Industriestaaten als gefährdet betrachtet. Von anderer Seite wird argumentiert, dass das Kriterium der Auslagerbarkeit – analog zum Kriterium der Automatisierbarkeit (siehe Kapitel 4.3.2) – an bestimmte Routinetätigkeiten geknüpft ist. Solche standardisierten, manuellen und kognitiven Tätigkeiten ohne *„face to face"*-Interaktion werden dabei verstärkt im mittleren Bereich des traditionellen Lohn- und Qualifikationsspektrums vermutet (vgl. Chusseau/Dumont 2013, S. 39; Autor et al. 2003, S. 1322;). Gegen die Hypothese eines Offshoring-bedingt künftig starken Nachfragerückgangs nach Arbeitskräften mit formal mittlerer oder hoher Qualifikation in den Industriestaaten spricht aber u. a., dass sich in den Entwicklungs- und Schwellenländern in den vergangenen Jahren bereits ein Fachkräftemangel manifestiert hat.[207] Mit Blick speziell auf Deutschland verweisen zudem langfristige Arbeitsmarktprojektionen auf eine sich fortsetzende Verschlechterung der Lohn- und Beschäftigungsposition der Ungelernten gegenüber den Ausbildungs- und Hochschulabsolventen (siehe Kapitel 2.4).

4.4.2.2 Intraindustrieller Handel

Das auf Faktorausstattungsunterschiede bezogenen HOS-Modell gilt zwar als Standardreferenz zur Erklärung von Entstehung und Struktur des Nord-Süd-Handels, bzgl. des ungleich umfangreicheren Güteraustauschs zwischen den ähnlich ausgestatteten Industriestaaten wird es jedoch nicht als geeignetes Analyseinstrument betrachtet. Auch der größte Teil des deutschen Außenhandels wird nicht mit Entwicklungs- und Schwellenländern, sondern mit den EU-Partnern und anderen Industriestaaten abgewickelt. Der Handel zwischen den höher entwickelten Volkswirtschaften vollzieht sich dabei weitestgehend nicht *zwischen*, sondern *innerhalb* bestimmter Produktkategorien bzw. Wirtschaftsbereichen (*inter*- vs. *intra*industrieller Handel) (vgl. Saniter 2008, S. 23f.). Bereits in den 1970er Jahren wurde die empirische Dominanz der intraindustriellen Handelsbeziehungen diskutiert, was Anlass gab zur Entwicklung alternativer, auf Produktdifferenzierung ausgerichteter Modellansätze im Rahmen der sog. *Neuen Außenhandelstheorie* (vgl. Matthes 2008, S. 44).[208]

Die theoretische Literatur konzentrierte sich hierbei zunächst auf den Handel mit alternativen Produktvarianten, die in einer bestimmten Branche mit vergleichbarer Faktorintensität

[207] Für weitere Argumente zur Relativierung eines durch internationales Outsourcing besonders erhöhten Anpassungsdrucks für die mittel und hoch qualifizierten Erwerbspersonen vgl. Matthes (2008, S. 49f.).

[208] Für eine ausführliche Lehrbuchdarstellung der Neuen Außenhandelstheorie vgl. u. a. Krugman et al. (2012, S. 199ff.); Gandolfo/Trionfetti (2014, S. 159ff.). Kompaktere Darstellungen im Zusammenhang mit der Diskussion um die Modellimplikationen für die relative Faktorentlohnung finden sich zudem bei Heitger et al. (1999, S. 35ff.); Saniter (2008, S. 24ff.).

hergestellt werden, sich aber im Hinblick auf Charakteristika wie Form, Farbe oder andere Designmerkmale unterscheiden (*horizontale Produktdifferenzierung*). Auch ohne relevante Ausstattungsunterschiede und darauf beruhender komparativer Vorteile kann ein solcher Güteraustausch unter gewissen Annahmen für die Handelspartner wohlfahrtssteigernd wirken. Bei Unterstellung positiver innerbetrieblicher Skaleneffekte und einem monopolistischen Wettbewerb auf segmentierten Produktmärkten lassen sich durch einen erweiterten gemeinsamen Markt Größenvorteile in der Produktion erzielen. Für die Konsumenten werden zudem positive Nutzeneffekte über die handelsbedingt erhöhte Anzahl an verfügbaren Produktvarianten begründet.[209] Generell zielen die ursprünglichen Modelle auf die Erklärung des Zustandekommens intrasektoraler Handelsströme, während eventuelle Verteilungswirkungen nicht im Zentrum der Analyse stehen. Aufgrund der übereinstimmenden Einsatzverhältnisse von ungelernter und qualifizierter Arbeit bei der Herstellung der ausgetauschten Produktvarianten gilt der horizontale intraindustrielle Handel in seiner Wirkung auf die relative Arbeitsnachfrage i. d. R als neutral (vgl. Jansen 2003, S. 21; Heitger et al. 1999, S. 35).

Folglich stellt sich die Frage, aus welchen Veränderungen der herkömmlichen Modellannahmen eine Beeinflussung der Arbeitsmarktposition der Geringqualifizierten resultieren könnte. In diesem Zusammenhang ist in der empirischen Praxis zunächst die Prämisse von bzgl. der Faktorausstattung völlig vergleichbaren Handelspartnern zu hinterfragen (vgl. Matthes 2008, S. 44). So ist etwa das relative Angebot an ungelernten und qualifizierten Arbeitskräften nicht in allen Industriestaaten einheitlich ausgeprägt. Weiterhin ist seit den 1990er Jahren festzustellen, dass auch zwischen den EU- bzw. OECD-Staaten und einigen bedeutenden, (einfach-)arbeitsreichen Schwellenländern der Anteil des intraindustriellen Handels deutlich zunimmt. Mit Blick auf das Gesamtvolumen des intraindustriellen Güteraustauschs weist die empirische Forschung auf eine größere relative Bedeutung von vertikalen gegenüber horizontalen Produktdifferenzierungen hin (vgl. Jansen 2003, S. 15ff.). Bei diesen *vertikal differenzierten Produkten* unterscheiden sich die alternativen Varianten anhand von durch alle Konsumenten einheitlich beurteilten, qualitativen Kriterien – wobei eine höhere Produktqualität nicht zuletzt auf einen erhöhten Humankapitaleinsatz zurückgeführt wird.[210] Individuelle Einkommensdifferenzen sorgen annahmegemäß dafür, dass für alle Qualitätsab-

[209] Bei der konkreten Begründung und Spezifikation der Nutzenfunktion der Konsumenten unterscheiden sich die sog. Neo-Chamberlin-Ansätze (*love of variety*) und die Neo-Hotelling-Ansätze (*ideal variety*).

[210] Teilweise wird kritisch gefragt, ob ein auf unterschiedlichen Faktorausstattungen basierender Handel mit vertikal differenzierten Produktvarianten – wie etwa Luxuslimousinen vs. Kleinwagen – noch als intraindustrieller Handel i. e. S zu sehen ist oder ob hier nicht schon die Grenze zum interindustriellen Handel überschritten ist. Manche Autoren bevorzugen daher den Begriff des *„reziproken Handels“* als Oberbegriff für den Handel mit horizontal und vertikal differenzierten Gütern (vgl. Heitger et al. 1999, S. 44; Saniter 2008, S. 27).

stufungen Nachfrage vorhanden ist und eine internationale Spezialisierung angeregt wird. Spezialisiert sich ein Land wie Deutschland infolge einer hohen Humankapitalausstattung auf die Herstellung höherwertiger Produktvarianten, während im Ausland bevorzugt geringwertige Produktvarianten gefertigt werden, lässt sich analog zu den Schlussfolgerungen der HOS-Theorie ein erhöhter Lohn- bzw. Beschäftigungsdruck für die deutschen Ungelernten begründen (vgl. Saniter 2008, S. 27). Unter Hinzunahme des vertikalen intraindustriellen Handels erhöht sich das potenziell verteilungsrelevante Handelsvolumen gegenüber den ausschließlich auf den interindustriellen Nord-Süd-Handel ausgerichteten Studien somit beträchtlich.[211]

Einige neuere Modellansätze bringen darüber hinaus auch den horizontalen intraindustriellen Handel mit einer zuungunsten der Ungelernten veränderten Arbeitsnachfrage in Verbindung. Über bestimmte Ad-hoc-Annahmen wird in diesen Modellen eine Expansion der qualifikationsintensiven Wirtschaftsbereiche abgeleitet. Als ein Beispiel kann hier u. a. der theoretische Ansatz von Kurokawa (2011) angeführt werden. Dort wird unterstellt, dass sich die Gesamtzahl an verfügbaren Zwischengutvarianten und die Einsatzintensität von qualifizierter Arbeit komplementär verhalten. Infolge einer handelsbedingten Zunahme der Produktvielfalt resultiert dann eine Steigerung der relativen Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften und damit eine intensivierte Lohnspreizung in allen am Handel beteiligten Ländern (vgl. Kurokawa 2011, S. 302ff. und 317). Mit solchen neuen Modellen des horizontalen intraindustriellen Handels lässt sich somit eine Verschlechterung der Arbeitsmarktsituation der Geringqualifizierten theoretisch begründen, ohne an das Vorhandensein von Niedriglohnkonkurrenz bzw. ohne an veränderte Relativpreise (einfach-)arbeitsintensiver Güter anknüpfen zu müssen. Für die hierbei freilich nur ad hoc angenommene Verschiebung der Arbeitsnachfragestruktur fehlen bisher jedoch noch nachhaltige empirische Belege (vgl. Matthes 2008, S. 44f.).

4.4.2.3 Migration

Während beim Handel mit Waren und Dienstleistungen eine mögliche Beeinflussung der Arbeitsmarktposition der Geringqualifizierten über eine veränderte heimische Arbeitsnachfrage begründet wird, stellt die Arbeitskräftezuwanderung einen angebotsseitigen und u. U. ebenfalls verteilungsrelevanten Wirkungskanal der Globalisierung dar. Das HOS-Standard-

[211] Matthes (2008, S. 44) beziffert für Deutschland den Anteil der Importe aus anderen Industrieländern auf rund zwei Drittel. Geht man von einer zumindest gleichrangigen Bedeutung des vertikalen gegenüber dem horizontalen intraindustriellen Handel aus, verdoppelt sich bei zusätzlicher Berücksichtigung des Güteraustauschs zwischen den Industriestaaten das auf Faktorausstattungsdifferenzen beruhende und für die Arbeitsmarktposition der Geringqualifizierten prinzipiell relevante Handelsvolumen. Bei Matthes findet sich aber auch ein relativierender Hinweis auf die zwischen den höher entwickelten Volkswirtschaften geringeren Lohndifferenzen, was den potenziellen Lohndruck durch intraindustriellen Handel wieder bis zu einem gewissen Grad einschränken dürfte.

modell zeigt für Immigration grundsätzlich analoge Verteilungswirkungen wie für die Intensivierung des internationalen Güteraustauschs (vgl. Kubin/Rosner 2003, S. 484). Innerhalb einer einfachen 2x2x2-Modellvariante mit qualifizierter und ungelernter Arbeit impliziert das *Rybczynski-Theorem*, dass eine durch Zuwanderung relativ gesteigerte Verfügbarkeit einer bestimmten Arbeitskategorie – bei zunächst gegebenen Preisen – den Output des intensiv mit dieser Arbeitskategorie gefertigten Gutes erhöht und den Output des anderen Gutes senkt (vgl. Rybczynski 1955, S. 357f.). Der modifizierte Outputmix bewirkt dann wiederum eine Anpassung der relativen Güterpreise und damit eine veränderte Faktorentlohnung im Sinne des Stolper-Samuelson-Theorems. Ob die Arbeitsmigration also zugunsten oder zuungunsten der heimischen Geringqualifizierten wirkt, hängt in dieser Argumentation letztlich von der Qualifikationsstruktur der Zu- und Ausgewanderten ab.[212]

Bei der akademischen Debatte um den jeweiligen Erklärungsbeitrag von Globalisierung und technischem Fortschritt an den gestiegenen Arbeitsmarktproblemen der Ungelernten in den Industriestaaten bleibt die Arbeitsmigration als Transmissionsmechanismus oftmals ausgeblendet (vgl. z. B. Matthes 2008, S. 33). Dies geschieht z. T. mit dem generellen Hinweis auf die oftmals konstant restriktiven Einwanderungsbestimmungen und den dadurch beschränkten Umfang der Migrationsströme. Diese werden quantitativ zwar nicht als gänzlich unbedeutend, aber im Vergleich zu den Handelsströmen als klar weniger relevant eingestuft (vgl. z. B. IMF 2007, S. 162f.; Hellier 2013, S. 108; siehe auch Kapitel 4.2.1). Darüber hinaus resultieren aus unterschiedlichen nationalen Gesetzen und Regulierungen Abweichungen bei Ausmaß und Qualifikationsstruktur der Zuwanderung, so dass eine einheitliche Betrachtung der Arbeitsmarktfolgen in den Industriestaaten erschwert ist. Im Gegensatz zu anderen Industriestaaten wurden in Deutschland in den 1960er und frühen 1970er Jahren über bilaterale Anwerbeabkommen gezielt und in großem Umfang gering qualifizierte Gastarbeiter v. a. aus Süd- und Südosteuropa rekrutiert (vgl. Brücker/Ringer 2008, S. 2 und 6). Mit dem von der Bundesregierung 1973 beschlossenen, generellen Anwerbestopp endete diese Zuwanderungspolitik jedoch, bevor sich die relativen Beschäftigungschancen der deutschen Geringqualifizierten in historischer Perspektive im besonderen Maße verschlechtert haben (siehe Kapitel 2.1.1). In den nachfolgenden Jahrzehnten fielen die Einwanderungsströme – unter gewissen Schwankungen – deutlich geringer aus; vereinzelt waren sogar negative Wanderungssalden zu

[212] Das Resultat eines sinkenden Relativlohns der Ungelernten hängt modelltheoretisch neben einer mehrheitlich geringen Qualifikation der netto zugewanderten Arbeitskräfte im Detail noch von weiteren Voraussetzungen ab. So muss das Inland annahmegemäß groß genug sein, um die *Terms of Trade* auf dem Weltmarkt beeinflussen zu können. Im „Kleinländerfall" ist in einem erweiterten Modellrahmen jedoch auch eine Relativlohnsenkung für die Ungelernten ableitbar, sofern die Zuwanderung eine relative Outputsteigerung in dem von ungelernter Arbeit dominierten Sektor der nicht-handelbaren Güter bewirkt (vgl. Fehn/Thode 1997, S. 400f.).

verzeichnen. Eine dauerhafte Masseneinwanderung nach Deutschland lässt sich somit nicht attestieren (vgl. Gathmann et al. 2014, S. 159; BAMF 2015, S. 12). Die migrationsbedingten Variationen des deutschen Arbeitsangebots erscheinen quantitativ eher gering im Vergleich etwa zu den Änderungen der Qualifikationsstruktur infolge der Bildungsexpansion (siehe Kapitel 6.1.1).

Die Furcht vor insbesondere die Ungelernten betreffenden, negativen Arbeitsmarkteffekte der Zuwanderung ist in der deutschen Öffentlichkeit u. a. vor dem Hintergrund der EU-(Ost-)Erweiterung der Jahre 2004 und 2007 dennoch deutlich wahrnehmbar (vgl. Gathmann et al. 2014, S. 161).[213] Tatsächlich sind die Wanderungssalden in den Jahren nach der globalen Finanz- und Wirtschaftskrise deutlich gestiegen – bis hin zu der mit rund 429.000 Personen in 2013 bisher höchsten Nettozuwanderung nach Deutschland seit zwei Jahrzehnten (vgl. BAMF 2015, S. 12). Im Zuge der jüngsten Migrationsdebatte mehren sich hierzulande nicht zuletzt Forderungen nach einer stärkeren arbeitsmarktökonomischen Steuerung und Regulierung. Kritisiert wird, dass bei den Einwanderern aus Drittstaaten derzeit die Motive Studium und Familienzusammenführung dominieren, während die arbeitsorientierte Immigration von Hochqualifizierten, die den größten ökonomischen Nutzen verspricht, keine nennenswerte Rolle spielt (vgl. z. B. Schäfer 2014, S. 169 und 171).[214] Daten der Weltbank bestätigen für die ausländische Bevölkerung in Deutschland ein im Industriestaatenvergleich nur mittleres Qualifikationsniveau. Die frühere deutsche Gastarbeiterpolitik in Verbindung mit einer hohen sozialen Vererbung von Bildungschancen (siehe Kapitel 6.2 und 6.3) wirkt in diesem Zusammenhang bis heute negativ nach. Insbesondere die Immigranten in den klassischen angelsächsischen Einwanderungsländern mit einer langen Tradition der humankapitalorientierten Zuwanderungssteuerung weisen im Durchschnitt ein deutlich höheres Niveau an formalen Qualifikationen auf (vgl. Brücker/Ringer 2008, S. 2f.).

Zu beachten ist, dass aufgrund der europäischen Arbeitnehmerfreizügigkeit die Zuwanderung ausländischer EU-Bürger den arbeitsmarktökonomischen Steuerungsmöglichkeiten der deutschen Einwanderungsgesetzgebung gar nicht unterliegt (vgl. Schäfer 2014, S. 171).[215] In den letzten Jahren hat diese EU-Binnenmigration noch einmal wesentlich an Bedeutung

[213] Für besondere Aufmerksamkeit sorgten in der öffentlichen Debatte insbesondere die Anfang 2011 bzw. 2014 ausgelaufenen Übergangsregelungen bzgl. der EU-Beitrittsländer, die Deutschland zur Zurückstellung der vollen Arbeitnehmerfreizügigkeit zuvor jeweils für die maximal mögliche Dauer von sieben Jahren ausgeschöpft hatte.

[214] Dabei wird angeführt, dass insbesondere auch die gering qualifizierten Arbeitskräfte über ihre Komplementaritätseigenschaften zu qualifizierter Arbeit sowie über gesamtwirtschaftliche Wachstumseffekte von einer Humankapital steigernden Zuwanderung profitieren (vgl. Schäfer 2014, S. 169; Straubhaar 2014, S. 167).

[215] Auch die Aufnahme von Asylsuchenden und Bürgerkriegsflüchtlingen kann sich selbstverständlich nicht an arbeitsmarktökonomischen Prinzipien orientieren, sondern muss alleine im Sinne der gesellschaftlich vereinbarten, humanitären Verpflichtungen erfolgen (vgl. Straubhaar 2014, S. 168).

gewonnen und verzeichnete 2013 einen Anteil an der Gesamtzuwanderung nach Deutschland i. H. v. 57,7%. Rund drei Viertel der Zuzüge von Unionsbürgern betrafen dabei Staatsangehörige aus den neuen EU-Mitgliedsstaaten. Deutlich erhöht hat sich zudem die Zuwanderung aus den alten EU-Ländern, die besonders stark von der Finanz- und Wirtschaftskrise bzw. der Eurokrise betroffen waren und weiterhin sind (vgl. BAMF 2015, S. 17 und 44; siehe auch Kapitel 2.3.1.1).[216] Auch wenn die derzeitige Immigration nach Deutschland also mehrheitlich arbeitsmarktpolitisch „ungesteuert" erfolgt, sprechen gewisse Verhaltensmuster und Anreizmechanismen gegen die Befürchtungen eines drohenden starken Zuzugs von gering qualifizierten EU-Bürgern. So deutet Straubhaar (2014, S. 165f.) die Datenlage zu den EU-Binnenwanderungen nicht als eine – wie teilweise behauptet – armutsbedingte Migration „in die Sozialsysteme", sondern als eine „Arbeitsmigration i. e. S.", bei der die Auswanderungsentscheidung überwiegend an eine vorherige Jobzusage geknüpft ist. Bzgl. der Arbeitsplatzsuche sowie der Auswanderung an sich kann davon ausgegangen werden, dass die höher qualifizierten Erwerbspersonen etwa aufgrund besserer Fremdsprachenkenntnisse geringere Kosten haben als die weniger Qualifizierten und dass sie diese Kosten zudem leichter finanzieren können (vgl. Brücker/Ringer 2008, S. 4).

Diese Vermutung bestätigt sich mit Blick auf die Informationen zum Bildungsniveau der in den letzten Jahren eingewanderten Arbeitskräfte.[217] Unter den Neuzuwanderern liegt aktuell der Anteil der formal Hochqualifizierten, aber auch derjenige der formal Geringqualifizierten deutlich über den Referenzwerten der deutschen Erwerbsbevölkerung. Der Trend der vergangenen zehn Jahre weist dabei unter den Einwanderern auf einen Anstieg des Akademikeranteils und eine Absenkung des Ungelerntenanteils hin, so dass sich eine Zunahme des durchschnittlichen Bildungsniveaus zeigt. Im Vergleich zur Gastarbeiteranwerbung der 1960er und 1970er Jahre sowie auch im Vergleich zu der Zuwanderungsphase nach dem Fall des Eisernen Vorhangs verbindet sich für Deutschland mit der jüngsten Belebung der EU-Binnenwanderungen also ein stärkerer Zuzug von gut ausgebildeten Fachkräften (vgl. Gathmann et al. 2014, S. 163; Straubhaar 2014, S. 166).

[216] Im Zuge der Krise kam es darüber hinaus zu einer massiven Umlenkung der europäischen Migrationsströme. Während v. a. Spanien sowie die anderen südeuropäischen Staaten vor der Finanz- und Wirtschaftskrise noch selbst die bedeutendsten Zielländer der EU-Binnenmigration repräsentierten, haben sich seither große Teile der Emigranten der EU-Beitrittstaaten neue Zielländer gesucht (vgl. Brücker 2014, S. 176).

[217] Die relevanten empirischen Auswertungen beziehen sich i. d. R. auf Daten des Mikrozensus (vgl. u. a. die Analyseergebnisse von Gathmann et al. 2014; S. 160 und 162; Schäfer 2014, S. 170f.; Brücker 2014; S. 178f.; Seibert/Wapler 2012, S. 7).

4.4.2.4 Handelsinduzierter technischer Fortschritt

In der ursprünglichen *„trade vs. technology"*-Debatte wurden Handel und technischer Fortschritt als exogen bestimmte und voneinander unabhängige Phänomene betrachtet. Eine erste Relativierung dieser Sichtweise wurde von Wood (1994b, S. 126ff.) vorgebracht. In Gestalt des in Kapitel 4.4.1 besprochenen Arguments der *defensive innovations* hat er das Konzept eines handelsinduzierten technischen Fortschritts in die wissenschaftliche Debatte eingeführt, ohne dieses jedoch theoretisch weiter zu fundieren. Seit Ende der 1990er Jahre haben sich verschiedene Autoren damit beschäftigt, diese Aufgabe umzusetzen und innerhalb formaltheoretischer Modelle SBTC als Folge eines gesteigerten Außenhandels zu begründen. Ein Teil dieser Forschungsarbeiten knüpft dabei unmittelbar an die Argumentation Woods an und stellt die Innovationstätigkeit der Unternehmen zumindest teilweise als Abwehrreaktion auf einen durch Handelsliberalisierung intensivierten Wettbewerbsdruck dar. Eine andere Gruppe von Modellen führt an, dass die zunehmende weltwirtschaftliche Integration Innovationen rentabler macht und damit das Tempo des technischen Wandels erhöht (vgl. Matthes 2008, S. 40f.). Zum besseren Verständnis soll im Folgenden jeweils ein relativ prominenter Modellansatz aus beiden Argumentationslinien skizziert werden.[218]

Thoenig und Verdier (2003, S. 709ff.) nehmen an, dass technologische Neuerungen in einem F&E-Sektor entwickelt werden und von den Unternehmen im Rahmen der Güterherstellung über den Zukauf von Patenten genutzt werden können. Weiterhin wird eine volle Durchsetzungsfähigkeit geistiger Eigentumsrechte innerhalb der Industriestaaten (*Norden*) unterstellt, bei zugleich aber nur schwach ausgeprägtem Patentschutz gegenüber den Konkurrenzunternehmen aus den Entwicklungs- und Schwellenländern (*Süden*). Handelsliberalisierungen erhöhen in dieser Konstellation aus Sicht der Unternehmen in den Industriestaaten den technologischen Wettbewerbsdruck bei einem intensivierten Nord-Nord-Handel bzw. die Imitationsgefahr bei einem intensivierten Nord-Süd-Handel. In beiden Situationen steigt der Anreiz, die eingesetzten Innovationen durch das Hinzufügen von nicht-kodifiziertem und in den lokalen Arbeitskräften verkörpertem Wissen (*tacit knowledge*) firmenspezifisch anzupassen. Für diese Verteidigungsstrategie bedarf es eines relativ erhöhten Einsatzes von kompetenten, gut ausgebildeten Mitarbeitern. Dadurch steigt die Qualifikationsintensität der Güterherstellung und nachfragebedingt auch der Relativlohn der qualifizierten gegenüber den ungelernten Arbeitskräften. Letztlich begründet im Modellkontext also sowohl die Intensivie-

[218] Für eine Überblicksdarstellung der im Folgenden erläuterten sowie der weiteren relevanten Modelle vgl. auch Matthes (2008, S. 41ff.); Chusseau und Dumont (2013, S. 37); Chusseau et al. (2008, S. 434f.).

rung der Nord-Nord-Handelsbeziehungen als auch die der Nord-Süd-Handelsbeziehungen einen qualifikationsverzerrten technischen Fortschritt (vgl. Thoenig/Verdier 2003, S. 711).

Der Modellansatz von Acemoglu (2003, S. 202ff.) umschreibt eine fortschrittliche Volkswirtschaft mit einem Lowtech-Güter produzierenden Sektor, einem Hightech-Güter produzierenden Sektor sowie einem F&E-Sektor, der technologische Innovationen in Form von im Hightech-Sektor genutzten Maschinen entwickelt. Eine Ausweitung des Handels mit weniger entwickelten Ländern führt dann – in Anlehnung an die Modelllogik der HOS-Theorie – zu einer relativen Preiserhöhung für das qualifikationsintensive Hightech-Gut. Die damit verbundene Produktionsausdehnung im Hightech-Sektor resultiert in einem ebenfalls gesteigerten Bedarf an komplementären Technologien/Maschinen und gestaltet dadurch deren Entwicklung für den F&E-Sektor profitabler. Es kommt zu einem beschleunigten, nicht-neutralen technischen Fortschritt, der die qualifizierten Arbeitskräfte im Hightech-Sektor produktiver macht und letztlich die relative Arbeitsnachfrage zu deren Gunsten verändert sowie die qualifikatorische Lohnspreizung erhöht (*directed technical change*).[219] Der induzierte technische Fortschritt wirkt unter den gegebenen Modellspezifikationen zudem wieder in Richtung einer Relativpreissenkung für das Hightech-Gut, so dass der anfängliche, unmittelbar handelsbedingte Güterpreiseffekt tendenziell kompensiert wird. Damit zeigt sich modelltheoretisch eine Verschlechterung der Arbeitsmarktposition der Geringqualifizierten, die nicht an sinkende Relativpreise der einfacharbeitsintensiven Güter gebunden ist.

Bei den Forschungsarbeiten zur Handelsinduziertheit des technischen Fortschritts dominiert bisher noch klar die modelltheoretische Analyse. Die verschiedenen Modelle wirken dabei z. T. stark vereinfachend und gezielt so konstruiert, dass die stilisierten empirischen Fakten konsistent erklärt werden. Dennoch erscheint das Argument, dass Handelsliberalisierungen einen (qualifikationsverzerrten) technischen Wandel begünstigen können, grundsätzlich nicht unplausibel (vgl. Matthes 2008, S. 43). Zu der derzeit noch kleinen Anzahl an Studien, die nach belastbaren empirischen Belegen für diese These suchen, gehört die Untersuchung von Bloom et al. (2011). Auf Grundlage von Unternehmensdaten wird in der Studie der Einfluss der zunehmenden Importkonkurrenz aus China auf den technischen Fortschritt in zwölf EU-Ländern anhand von Regressionsanalysen untersucht.[220] Die Autoren führen dabei 15% des

[219] Die Fortschrittskonzeption im Acemoglu-Modell unterscheidet sich somit von den in Kapitel 4.3.2 beschriebenen Reinformen des faktor- bzw. sektorbezogenen SBTC.

[220] Konkret werden Veränderungen verschiedener Technologieindikatoren (durchschnittliche Computernutzung, Patente, F&E-Ausgaben, totale Faktorproduktivität) auf das normalisierte Wachstum der Importe aus China regressiert. Im EU-Kontext werden hierbei Daten für Deutschland, Österreich, Schweiz, Dänemark, Schweden, Finnland, Norwegen, Frankreich, Italien, Spanien, Großbritannien und Irland ausgewertet.

„technology upgrading“ zwischen 2000 und 2007 in Europa auf die in dieser Zeit intensivierten Handelsbeziehungen mit China zurück. Rund die Hälfte dieses Handelseffekts wird einer allgemein beschleunigten innerbetrieblichen Technologieentwicklung zugeschrieben (*within firm effect*); der Rest gilt als Folge von Produktionsverlagerungen mit einem Outputrückgang bei weniger innovativen Lowtech-Unternehmen (*between firm effect*) (vgl. Bloom et al. 2011, S. 9ff. und 32f.; van Reenen 2011, S. 739). Ein solcher Befund deutet an, dass die herkömmlichen, auf exogenen Fortschrittskonzepten beruhenden Studien die Wirkung des Außenhandels auf die relative Arbeitsnachfrage in den Industriestaaten tendenziell unterschätzen (vgl. Acemoglu 2003, S. 200f.). In welchem konkreten Ausmaß der Einfluss des Handels durch die gemeinsame Berücksichtigung seiner direkten und indirekten Wirkungsmechanismen steigt, ist empirisch allerdings nicht exakt geklärt (vgl. Matthes 2008, S. 43).

Für eine korrekte empirische Ursachengewichtung hinsichtlich der verschlechterten Arbeitsmarktsituation der Geringqualifizierten gilt es weiterhin zu berücksichtigen, dass nicht nur die Handelsaktivitäten die technologische Entwicklung beeinflussen können, sondern auch eine Einflussnahme in umgekehrter Richtung als realistisch anzusehen ist (vgl. Chusseau et al. 2008, S. 415 und 450). Wie die historische Betrachtung in Kapitel 4.2.1 gezeigt hat, wurde die Entwicklung von Handel und Globalisierung sowohl im 19. als auch im 20. Jahrhundert nicht zuletzt durch technologische Weiterentwicklungen in den Bereichen Transport und Kommunikation angeregt. In jüngerer Vergangenheit haben die modernen IKT sowie günstige Flugreiseoptionen die Kosten des Transports von Gütern, Personen und v. a. Informationen bzw. Ideen noch einmal maßgeblich gesenkt. Damit wurden Anreize zur Ausweitung der internationalen Fragmentierung der Produktion gesetzt (*technologieinduziertes Offshoring*) (vgl. Baldwin 2006, S. 22 und 24; Chusseau/Dumont 2013, S. 38f.). In einer um Endogenität und wechselseitige Rückwirkungen erweiterten *„trade vs. technology“*-Betrachtung lassen sich die Einflüsse des Nord-Süd-Handels bzw. der Globalisierung einerseits und des SBTC andererseits empirisch nur sehr schwer voneinander trennen (vgl. Calmfors et al. 2008, S. 89; IMF 2007, S. 172). Noch komplexer gestaltet sich die empirische Bestimmung separater Einflussstärken auf die Lohn- und/oder Beschäftigungsperspektiven in den Industriestaaten darüber hinaus unter Berücksichtigung des Zusammenwirkens zwischen Globalisierungsprozessen, Technologieentwicklung und den politisch gesetzten Arbeitsmarktinstitutionen (vgl. Chen et al. 2013, S. 6; Pianta 2004, S. 588 und 590; Chusseau/Dumont 2013, S. 14 und 38).

4.5 Zwischenfazit

Von je her gelten die ungelernten Arbeitskräfte aufgrund einer mit fehlenden Berufsabschlüssen in gewisser Form in Verbindung gebrachten, geringeren Leistungsfähigkeit als Problemgruppe auf dem Arbeitsmarkt. Die in Deutschland und anderen Industriestaaten während der vergangenen Jahrzehnte nochmals dramatisch verschlechterte Arbeitsmarktposition gegenüber den formal qualifizierten Arbeitskräften hat die ökonomische Forschung jedoch vor neue Herausforderungen gestellt. Auf der Suche nach Erklärungsansätzen für sinkende Relativlöhne bzw. steigende Arbeitslosigkeit der Geringqualifizierten (siehe Kapitel 2.1.1 und 3.3.2) zielt die Literatur vorrangig auf die Determinanten der relativen Arbeitsnachfrage. Als die primären Anknüpfungspunkte sind hierbei die Nachfragewirkungen einerseits des Nord-Süd-Handels und andererseits des technischen Fortschritts zu nennen (vgl. Chusseau et al. 2008, S. 411f.).

Über das Nord-Süd-HOS-Außenhandelsmodell bzw. über verschiedene SBTC-Modellierungen lässt sich die Relevanz beider Faktoren für die Arbeitsmarktprobleme der Ungelernten grundsätzlich theoretisch begründen. Wesentlich schwieriger gestalten sich dagegen die Bemühungen der Ökonomen, die genauen Einflussstärken empirisch zu bestimmen. Seit den frühen 1990er Jahre wurde in zahlreichen Studien die quantitative Bedeutung von Handel bzw. Globalisierung und von technischem Fortschritt untersucht. In diesem Zusammenhang wird mit verschiedener Art von empirischer Evidenz argumentiert, wobei keines der zugrunde gelegten methodischen Verfahren als wirklich unumstritten anzusehen ist. Dennoch hatte sich bis zum Ende der 1990er Jahre ein akademischer Konsens herausgebildet, wonach vorwiegend der qualifikationsverzerrte technische Fortschritt für die Arbeitsmarkttrends zuungunsten der Ungelernten verantwortlich zu machen ist. Die Aktualisierung der Ursachendebatte deutet inzwischen wieder auf eine möglicherweise größere Rolle der Globalisierung hin, die sich auf eine Handelsinduziertheit des technischen Fortschritts sowie auf die Verteilungswirkungen von Offshoring und intraindustriellem Handel zurückführen lässt. Dabei mangelt es jedoch noch verbreitet an nachhaltigen empirischen Belegen, so dass das Gesamtbild der empirischen Ursachengewichtung derzeit alles andere als eindeutig erscheint (vgl. Matthes 2008, S. 49 und 57).[221]

Die wechselseitige Beeinflussung von Globalisierung und technischem Fortschritt wirft darüber hinaus die Frage auf, ob sich deren Einflüsse empirisch überhaupt sauber trennen und quantifizieren lassen. Damit wäre bereits die ursprüngliche, grundlegende Problemstellung

[221] Dies gilt insbesondere für die Entwicklungen auf dem deutschen Arbeitsmarkt, da hier in Relation zu den USA nur auf relativ wenige Studienergebnisse zurückgegriffen werden kann.

der *„trade vs. technology“*-Debatte falsch umschrieben (vgl. van Reenen 2011, S. 739). Teilweise wird auch bereits ein Wandel der ökonomischen Diskussion wahrgenommen, bei der nun weniger das Bestreben um die Abgrenzung und Gewichtung der alternativen Erklärungsbeiträge im Vordergrund steht (*„Was ist schuld?“*), sondern vielmehr das Verständnis der Interaktionen und gemeinsamen Wirkungsmechanismen (vgl. z. B. Chusseau et al. 2008, S. 410 und 450). Von anderer Seite wird diesbezüglich eine noch stärkere Neuausrichtung der Forschung angeregt (vgl. z. B. Saint-Paul 2008, S. 186).

Die Intensität, mit der in den letzten Jahrzehnten über die Arbeitsmarktrelevanz von Globalisierung und technischem Fortschritt diskutiert wurde, ist sicherlich auch vor einem handelspolitischen Hintergrund zu sehen. Denn würde der internationale Wettbewerb mit den Niedriglohnanbietern des Südens eindeutig als die Hauptursache der wachsenden Arbeitsmarktprobleme der Geringqualifizierten im Norden identifiziert werden, könnte dies u. U. protektionistischen Strömungen Auftrieb verleihen (vgl. Landmann/Pflüger 1996, S. 219). Globalisierung ist trotz der traditionellen Befürwortung der Ökonomen von Freihandel keineswegs unausweichlich und kann – wie die historische Entwicklung gezeigt hat – politisch auch wieder gestoppt oder zumindest ausgebremst werden (vgl. Matthes 2007, S. 4).[222] Unter Ausklammerung von Abschottung und umfangreichem Protektionismus als ernsthafte Handlungsoption erscheint aus wirtschaftspolitischer Perspektive die Bestimmung isolierter Einflussstärken jedoch weniger bedeutsam. In den Fokus rückt dann vielmehr die aus der empirischen Evidenz insgesamt ableitbare Schlussfolgerung, dass die zunehmende Globalisierung *gemeinsam mit* qualifikationsverzerrtem technischen Fortschritt maßgeblich zu einem qualifikatorischen Strukturwandel in Deutschland und anderen Industriestaaten beigetragen hat (vgl. Chusseau/Dumont 2013, S. 41).

Beide Faktoren eröffnen gesamtwirtschaftlich gesehen Chancen für eine effiziente Ressourcennutzung; beide üben zugleich aber auch einen besonders starken Anpassungsdruck auf die formal Geringqualifizierten aus. Die gemeinsamen arbeitsmarktpolitischen Herausforderungen von internationaler Arbeitsteilung und SBTC legen als übergeordnete politische Bewältigungsstrategie eine Stärkung der Anpassungskapazitäten der Volkswirtschaft nahe (vgl. Landmann/Pflüger 1996, S. 220f.). Im Detail ist die Diskussion in Deutschland dabei einerseits geprägt von Vorschlägen zur weiteren Flexibilisierung der Lohnstruktur bzw. von Nied-

[222] Der Befund eines dominierenden Erklärungsbeitrags des SBTC im Rahmen der ursprünglichen *„trade vs. technology“*-Debatte hat umgekehrt zu keiner Neuauflage der historischen „Maschinenstürmerei“ (siehe Kapitel 4.3.1) geführt. Zwar werden die Möglichkeit von technologischer Arbeitslosigkeit und deren Folgen wahrgenommen, jedoch gilt es als eher unstrittig, dass es ohne Innovationen zu Produktivitätseinbußen und langfristig zu Arbeitsplatzverlusten mit einer insgesamt verschlechterten ökonomischen Lage käme (vgl. Pianta 2004, S. 589).

riglohnstrategien, die v. a. kurz- bis mittelfristig Anreize zur Beschäftigungssicherung von Geringqualifizierten gewährleisten sollen. Andererseits werden Bildungsreformen und eine weitere gesteigerte Bildungsexpansion angemahnt, um speziell auf lange Sicht die Qualifikationsstruktur des Arbeitsangebots mit der sich verändernden relativen Arbeitsnachfrage besser in Einklang zu bringen. Beide Gruppen von wirtschaftspolitischen Anpassungsvorschlägen werden in den nachfolgenden Kapiteln ausführlich vorgestellt und diskutiert.

5. Flexibilisierungsstrategien für den Niedriglohnbereich des Arbeitsmarktes

Die infolge technischen Fortschritts und internationaler Arbeitsteilung rückläufige Anzahl einfacher, aber relativ gut bezahlter Arbeitsplätze im Industriebereich setzt in Deutschland die weniger qualifizierten Arbeitskräfte am unteren Ende der Lohnhierarchie unter einen starken Anpassungsdruck (vgl. Schettkat 2010, S. 220; siehe zudem Kapitel 4). Im Rahmen einer vergleichenden Analyse zur Niedriglohnbeschäftigung in verschiedenen Industriestaaten erkennt Wirtschaftsnobelpreisträger Robert Solow alternative Vorgehensweisen, um einem Beschäftigungsabbau Geringqualifizierter auf der Unternehmensebene entgegenzuwirken: Einerseits wird zur umfangreichen Schaffung von Niedriglohnstellen eine konsequente Absenkung der Entlohnung und der sonstigen Arbeitsstandards in Betracht gezogen; andererseits bieten sich zur Bewahrung möglichst gut bezahlter und sozial abgesicherter Beschäftigungsverhältnisse verstärkte Qualifizierungsanstrengungen an. Aus wirtschaftspolitischer Perspektive lassen sich in dieser Interpretation *Low-Road*- und *High-Road*-Varianten von Beschäftigungsstrategien ableiten, die über eine geeignete Anreizsetzung angestrebt werden können (vgl. Solow 2008, S. 3; Ders. 2007, S. 9; Horn 2011, S. 152f.).

Politische Entscheidungen orientieren sich i. d. R. an den u. a. auch durch die Wissenschaft vermittelten Leitbildern. In den 1990er Jahren kam es in Deutschland zunehmend zu einer Anpassung des in der Nachkriegszeit dominierenden Leitbilds der sozialen Marktwirtschaft und dessen Ausrichtung auf einen angemessenen Ausgleich zwischen ökonomischen Notwendigkeiten und sozialer Sicherheit. Angesichts einer anhaltend hohen Arbeitslosigkeit rückten die auf eine wirtschaftliche Absicherung der Arbeitskräfte zielenden, institutionellen Regelungen stärker ins Zentrum der ökonomischen Kritik. Eine Chance auf Vollbeschäftigung wurde mitunter ausschließlich in der Beseitigung derartiger „Rigiditäten" im Zuge einer umfassenden Deregulierung und Flexibilisierung des deutschen Arbeitsmarktes gesehen (vgl. Bosch 2012, S. 33). Zusätzliche Beschäftigungspotenziale für formal Geringqualifizierte wähnte man v. a. im Bereich einfacher und gering entlohnter Dienstleistungen, die mit Hilfe nach unten gerichteter Lohnanpassungen erschlossen werden sollten.[223] Empfehlungen für eine solche *Low-Road*- bzw. Niedriglohnstrategie fanden unter den deutschen Ökonomen

[223] Die Befürworter einer stärkeren Lohndifferenzierung verweisen auf die von Baumol (1967) beschriebene *„Kostenkrankheit"* der Dienstleistungen. Gerade bei arbeitsintensiven, personen- und haushaltsbezogenen Dienstleistungen verhindern verschiedene Rationalisierungsbarrieren mögliche preissenkenden Produktivitätssteigerungen. Solche Dienstleistungen gilt es demnach über niedrigere Löhne und Lohnnebenkosten derart zu verbilligen, dass sie – bei einer annahmegemäß stark preiselastischen Nachfrage – in deutlich erhöhtem Umfang konsumiert werden (vgl. Bosch/ Weinkopf 2011, S. 174; Walwei 2002, S. 85; Albers 2005, S. 397).

verbreitet Zustimmung. Neben verschiedenen Gutachten des Sachverständigenrats (vgl. z. B. Sachverständigenrat 2002, Ziffer 22ff.) belegt dies speziell der im Jahr 2005 von 253 Hochschullehrern unterzeichnete *„Hamburger Appell“*:[224]

> *„Wer behauptet, Deutschland könne und müsse ein Hochlohnland bleiben, handelt unredlich oder ignorant. Millionen von überwiegend gering qualifizierten Arbeitslosen finden seit Jahrzehnten zu den herrschenden Löhnen keine Beschäftigung – mit ungebrochen steigender Tendenz.* [...] *Die unangenehme Wahrheit besteht deshalb darin, dass eine Verbesserung der Arbeitsmarktlage nur durch niedrigere Entlohnung der ohnehin schon Geringverdienenden, also durch eine verstärkte Lohnspreizung, möglich sein wird.* […] *Gegen die Kräfte der Globalisierung kann der Sozialstaat nur verteidigt werden, wenn er nicht mehr als Konkurrent der privaten Wirtschaft auf dem Arbeitsmarkt, sondern als Partner agiert.“* Funke et al. (2005)

Bis Mitte der 2000er Jahre verstärkten sich also die Rufe nach Flexibilisierung und reduzierten Löhnen und Sozialleistungen; Deutschland wurde zu der Zeit mitunter gar als *„der kranke Mann Europas“* gesehen (Sinn 2004). Nach einer ökonomischen Erholung und den überraschend geringen gesamtwirtschaftlichen Verwerfungen im Gefolge der globalen Finanz- und Wirtschaftskrise wurde jedoch zunehmend auch auf eine bereits relativ hohe (v. a. interne) Flexibilität des deutschen Arbeitsmarktes verwiesen (siehe Kapitel 2.3). Ein fortgesetztes Absenken von Lohn- und anderen Beschäftigungsstandards dient in dieser Sichtweise nicht einer notwendigen Verbesserung der Anpassungsfähigkeit der deutschen Wirtschaft, sondern schwächt eher bedeutende institutionelle Schutzfunktionen (vgl. Sengenberger 2009, S. 96). Im Verlaufe der letzten Jahre fand in Deutschland entsprechend auch die Forderung nach der Einführung eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns wachsende Akzeptanz.

In Anbetracht der unterschiedlichen öffentlichen Wahrnehmung von entweder „zu viel“ oder „zu wenig“ Niedriglohnbeschäftigung erfolgt als weitere Diskussionsgrundlage in Kapitel 5.1 zunächst eine deskriptive Bestandsaufnahme von Umfang, Struktur und historischer Entwicklung des deutschen Niedriglohnsektors. Kapitel 5.2 widmet sich daraufhin den konkreten arbeitsmarktpolitischen Reformansätzen der 2000er Jahre, die über die Reduzierung der Anspruchslöhne auf ein „marktgerechtes“ Niveau eine stärkere Arbeitsmarktaktivierung insbesondere der Geringqualifizierten zum Ziel hatten (vgl. Schettkat 2010, S. 219f.). Zunächst werden die Hartz-Reformen und speziell die mit ihnen verbundene Umgestaltung der Grundsicherung für Arbeitslose diskutiert. Die in den Hartz-Gesetzen vorgesehenen Maßnahmen zur Umsetzung des Prinzips *„Fordern und Fördern“* wurden von den Befürwortern einer stärkeren Lohnspreizung verbreitet als richtig, aber in ihrer Wirkung als nicht ausrei-

[224] Initiiert wurde der Aufruf von den Hamburger Ökonomieprofessoren Michael Funke, Bernd Lucke und Thomas Straubhaar. Eine Liste der Unterzeichner findet sich auf der Homepage der Universität Hamburg (http://www.wiso.uni-hamburg.de/professuren/wachstum-und-konjunktur/hamburger-appell/unterzeichner/).

chend eingestuft (vgl. Bräuninger et al. 2013, S. 16). In diesem Zusammenhang stellt Kapitel 5.2 die prominentesten der alternativen Kombilohn-, Workfare- und Lohnsubventionskonzepte vor, die allesamt auf eine noch intensivere Anreizsetzung für die „weniger leistungsfähigen“ Erwerbspersonen abzielen. Ergänzend richtet sich der Blick auf den Bereich der beruflichen Weiterbildung als ebenfalls bedeutender Ansatzpunkt für eine auf die (Wieder-) Herstellung der Beschäftigungsfähigkeit von Geringqualifizierten ausgerichtete Arbeitsmarktpolitik. Vor dem Zwischenfazit in Kapitel 5.4 thematisiert Kapitel 5.3 die in Deutschland umgesetzte flächendeckende Mindestlohnregelung sowie die dabei zu erwartenden Verteilungseffekte und Beschäftigungsrisiken.

5.1 Stilisierte Fakten des deutschen Niedriglohnsektors

5.1.1 Aktueller Umfang und zeitliche Entwicklung

Für die weitere Analyse bedarf es zunächst einer methodischen Abgrenzung des als Niedriglohnsektor zu bezeichnenden Arbeitsmarktsegments. Hierzu hat sich in der Forschung und der amtlichen Statistik eine Definition etabliert, die auf den Medianlohn als eine zentrale Größe der Lohnverteilung abzielt. Demnach ergibt sich eine nationale Niedriglohnschwelle i. H. v. zwei Dritteln des mittleren Bruttostundenlohns. Alle Beschäftigten mit einem Stundenlohn unterhalb dieser Schwelle gelten als Geringverdiener, und der ihnen zuordenbare Anteil an der Gesamtbeschäftigung bestimmt die Größe des Niedriglohnbereichs eines Landes (oder auch Niedriglohnquote/-inzidenz). Die Bezugnahme auf Stundenlöhne bereinigt hierbei eventuelle Verzerrungen durch Arbeitszeitunterschiede. Als relative Größen sind die zeitpunkt- und landesspezifischen Niedriglohnanteile zudem unbeeinflusst von Kaufkraftdifferenzen oder Inflationseinflüssen und eignen sich unmittelbar für den internationalen bzw. historischen Vergleich (vgl. Bosch 2012, S. 3).

Für eine Untersuchung des Ausmaßes der deutschen Niedriglohnbeschäftigung stehen verschiedene Datenquellen zur Verfügung. Das Statistische Bundesamt greift dabei auf die *Verdienststrukturerhebungen* zurück, die alle vier Jahre durchgeführt werden und im Erhebungsjahr 2010 Lohnangaben zu 1,9 Millionen abhängig Beschäftigten in Teil- und Vollzeit umfasst. Für 2010 ergeben sich eine Niedriglohnschwelle von 10,36 Euro sowie ein Erwerbstätigenanteil von 20,6% mit darunter liegenden Bruttostundenlöhnen. Die deutsche Niedriglohnquote ist damit im Vergleich zu den vorangegangen Erhebungen von 2006 (18,7%) klar angestiegen. Zu beachten ist, dass die Verdienststrukturerhebungen zur Entlastung der Wirtschaft Betriebe mit weniger als zehn Mitarbeitern ausklammern (siehe auch Kapitel 3.2.1).

Für die nicht einbezogenen Arbeitnehmer lassen sich durchschnittlich geringere Verdienste unterstellen als für die einbezogenen. Die zuvor genannten Werte sind daher eher als Untergrenze für die tatsächliche Größe des deutschen Niedriglohnsektors anzusehen (vgl. Statistisches Bundesamt 2012c, S. 16f.).

Auch hinsichtlich der auf EU-Ebene durchgeführten Lohnstrukturerhebungen (*European Union Structure of Earnings Survey*; SES) gelten die genannten betriebsbezogenen Einschränkungen. Eurostat beziffert den Niedriglohnanteil in Deutschland für 2010 auf 22,2% (Niedriglohnschwelle: 10,20 Euro) – was die mittleren Referenzwerte der EU27 (17,0%) bzw. der Eurozone (14,8%) deutlich übertrifft. Nur fünf osteuropäische Staaten (Lettland, Litauen, Rumänien, Polen, Estland) sowie Zypern weisen eine höhere Niedriglohnquote als Deutschland auf (vgl. Bezzina 2012, S. 1ff.). Ein europäischer Vergleich ist alternativ auch auf Basis des *Survey on Income and Living Conditions* (EU-SLIC) möglich. Diese jährliche, repräsentative Haushaltsbefragung bietet vergleichbare Angaben zu den Bruttolohneinkünften in 17 EU-Staaten inkl. Deutschlands.[225] Die alle Betriebsgrößen und Branchen berücksichtigenden EU-SLIC-Daten belegen eine deutsche Niedriglohnquote i. H. v. 24,1% in 2010 (Niedriglohnschwelle: 9,54 Euro). Nach Litauen offenbart Deutschland dabei den zweitgrößten Niedriglohnsektor aller Vergleichsländer. Bei einer ausschließlichen Betrachtung von Vollzeitbeschäftigten nimmt die deutsche Niedriglohnquote mit 19,5% den sechsthöchsten Wert an (vgl. Rhein 2013, S. 1ff.). Außerhalb Europas zeigen gemäß der *OECD Database on Earnings Distribution* nur Korea, die USA und Kanada einen noch höheren Geringverdieneranteil als Deutschland (21,5% in 2008) (vgl. Alber/Heisig 2011, S. 34).

Das Institut für Arbeit und Qualifikation (IAQ) nimmt seit Jahren regelmäßige Untersuchungen der deutschen Niedriglohnbeschäftigung auf der Datengrundlage des *Sozio-oekonomischen Panels* (SOEP) vor.[226] In den IAQ-Auswertungen von Kalina und Weinkopf (2013) werden bei unterschiedlichem methodischen Vorgehen verschiedene Niedriglohnquoten bestimmt. Als relevante Bezugsgruppe werden alle Personen in abhängiger Beschäftigung gewählt.[227] Weiterhin verwenden die Autoren i. d. R. eine bundeseinheitliche Niedriglohnschwelle, die für die SOEP-Welle von 2011 9,14 Euro pro Stunde beträgt und einen deutschen Niedriglohnanteil von 23,8% abgrenzt. Alternativ hierzu ergibt sich eine nur unwesentlich

[225] Neben Deutschland sind folgende Länder einbezogen: Frankreich, Großbritannien, Italien, Belgien, die Niederlande, Dänemark, Schweden, Finnland, Österreich, Slowenien, Ungarn, Bulgarien, Polen, Litauen, Griechenland, Zypern.

[226] Für eine genauere Beschreibung des Datensatzes siehe Kapitel 3.2.2.1 und 7.4.1.

[227] Berücksichtigung finden alle Teil- und Vollzeitstellen und Minijobs in sämtlichen Betrieben und Branchen. Ausgeschlossen bleiben – neben den Selbständigen und Freiberuflern – dagegen Auszubildende, Praktikanten und Freiwilligendienstleistende, Personen in Rehabilitation, Umschulung oder arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen sowie Beschäftigte in Altersteilzeit (vgl. Kalina/ Weinkopf 2013, S. 2).

veränderte gesamtdeutsche Niedriglohnquote von 23,9%, sofern für die Arbeitsmarktregionen Ost- und Westdeutschland separat ermittelten Schwellenwerte Berücksichtigung finden (West: 9,55 Euro; Ost: 7,11 Euro). Mit 24,6% fällt der ermittelte Niedriglohnanteil in einer weiteren Berechnungsvariante unter Ausklammerung von Schülern, Studierenden und Rentnern noch einmal leicht erhöht aus (bundeseinheitliche Niedriglohnschwelle: 9,23 Euro) (vgl. Kalina/Weinkopf 2013, S. 2ff.).[228] Ebenfalls anhand einer Auswertung von SOEP-Daten ermittelt das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) mit rund 22% für das Jahr 2010 dagegen einen etwas geringeren Niedriglohnanteil (Niedriglohnschwelle: 9,25 Euro) (vgl. Brenke 2012, S. 3f.).[229] Zusammenfassend ergeben die bisherigen empirischen Studien auf Basis des SOEP – ebenso wie auf Basis alternativer Datensätze –, dass in Deutschland mittlerweile nahezu jeder vierte Beschäftigte im Niedriglohnsektor tätig ist. Im internationalen Vergleich zeigt Deutschland damit eine eindeutig überdurchschnittlich hohe Niedriglohninzidenz.

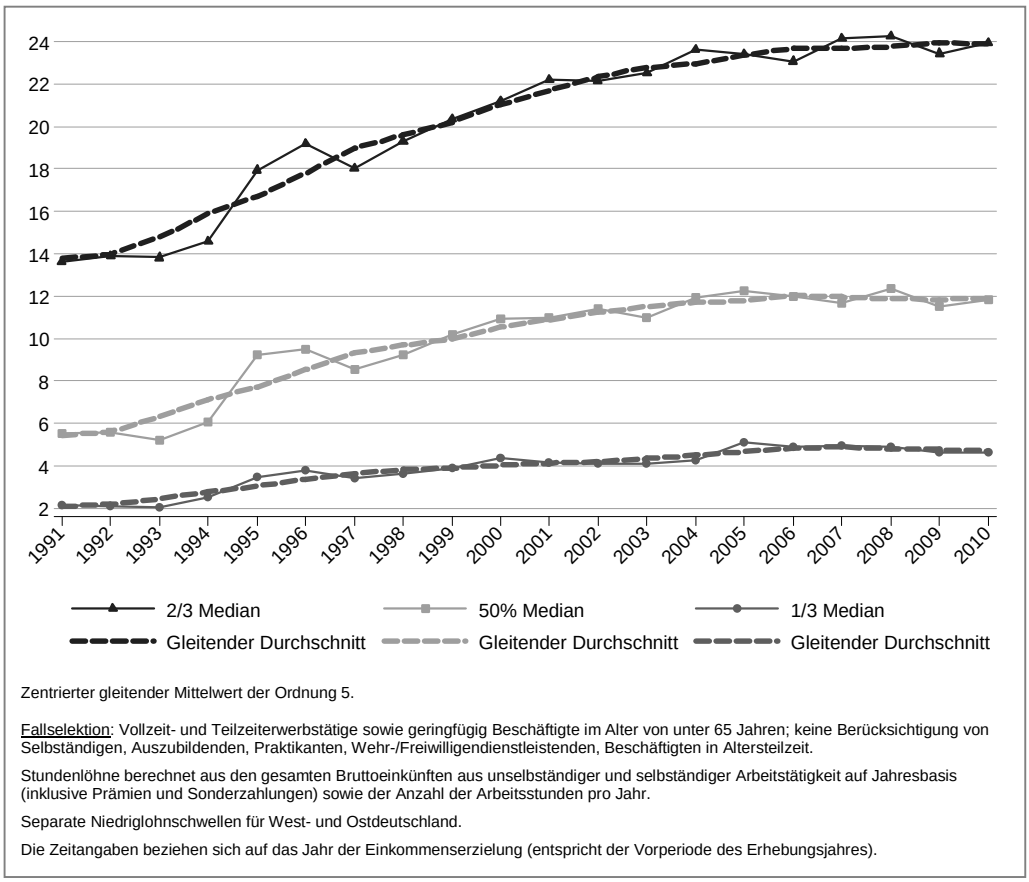
Die Lohnanalysen in Kapitel 3 beinhalten darüber hinaus eine klare empirische Evidenz für einen ausgeprägten Anstieg der deutschen Lohnungleichheit, der sich spätestens ab der ersten Hälfte der 1990er Jahre nicht nur im oberen, sondern insbesondere auch im unteren Bereich des Lohnspektrums vollzogen hat. Vor diesem Hintergrund lässt sich die Vermutung eines während der letzten beiden Jahrzehnte wachsenden Umfangs des deutschen Niedriglohnsektors formulieren. Für eine Überprüfung dieser Hypothese werden nun die Resultate eigener Niedriglohnberechnungen dargelegt. Wie die Analysen von IAQ und DIW stützen sich die eigenen Untersuchungen auf Umfragedaten des Sozio-oekonomischen Panels. Die genaue Abgrenzung der relevanten Stichprobe orientiert sich an der bei den genannten Forschungsinstituten üblichen Fallselektion. Bzgl. der methodischen Bestimmung der Bruttostundenlöhne bestehen dagegen wesentliche Unterschiede: IAQ und DIW konstruieren die Stundenlöhne aus dem im SOEP erfragten aktuellen Bruttomonatsverdienst und den Angaben zur Wochenarbeitszeit. In Konsistenz zu den Ungleichheitsmessungen in Kapitel 3 greifen die eigenen Niedriglohnanalysen jedoch auf Stundenlöhne zurück, die aus Lohn- und Arbeitszeitinforma-

[228] Die im Folgenden noch präsentierten Untersuchungsergebnisse von Kalina und Weinkopf (2013) resultieren stets unter Einbeziehung von Schülern, Studenten und Rentnern. Vor dem Hintergrund der aktuellen Debatte um die Einführung eines allgemeinen deutschen Mindestlohns und dessen Lohnwirkungen erachten die Autoren möglichst umfassende Informationen zur Niedriglohnbeschäftigung als relevant (vgl. Kalina/ Weinkopf 2013, S. 3). In den vorangegangenen Niedriglohnstudien des IAQ wurden erwerbstätige Schüler, Studierende und Rentner dagegen durchgängig nicht berücksichtigt, da diese ihrer Niedriglohnbeschäftigung typischerweise nur im Nebenerwerb nachgehen. Eine Ausklammerung dieser Personengruppen erlaubt Veränderungen im Kern des Arbeitsmarktes besser zu verstehen (vgl. u. a. Bosch 2012, S. 5; Bosch et al. 2009, S. 8).

[229] Die Werte ergeben sich ohne Einbeziehung von Auszubildenden, Praktikanten und Personen in arbeitspolitischen Beschäftigungsmaßnahmen.

tionen auf Jahresbasis resultieren. Die relevanten Arbeitseinkünfte verstehen sich dabei unter Einbeziehung sämtlicher Prämien und Sonderzahlungen und werden für das jeweilige Vorjahr der Erhebungswelle ermittelt (siehe auch Kapitel 3.2.2.1). Zur Bereinigung der Lohndifferenzen zwischen den alten und neuen Bundesländern werden separate Niedriglohnschwellen für West- und Ostdeutschland berechnet.

Abbildung 5.1: Entwicklung der Niedriglohnquote in Deutschland bei alternativen Niedriglohnschwellen (1991-2010, in %)



Zentrierter gleitender Mittelwert der Ordnung 5.

Fallselektion: Vollzeit- und Teilzeiterwerbstätige sowie geringfügig Beschäftigte im Alter von unter 65 Jahren; keine Berücksichtigung von Selbständigen, Auszubildenden, Praktikanten, Wehr-/Freiwilligendienstleistenden, Beschäftigten in Altersteilzeit.

Stundenlöhne berechnet aus den gesamten Bruttoeinkünften aus unselbständiger und selbständiger Arbeitstätigkeit auf Jahresbasis (inklusive Prämien und Sonderzahlungen) sowie der Anzahl der Arbeitsstunden pro Jahr.

Separate Niedriglohnschwellen für West- und Ostdeutschland.

Die Zeitangaben beziehen sich auf das Jahr der Einkommenserzielung (entspricht der Vorperiode des Erhebungsjahres).

Quelle: Sozio-oekonomisches Panel (SOEP); eigene Berechnung und Darstellung.

Anhand Abbildung 5.1 lässt sich die Entwicklung des gesamtdeutschen Niedriglohnsektors seit Anfang der 1990er Jahre nachvollziehen.[230] Mit Bezug auf die übliche Niedriglohnschwelle von zwei Dritteln des Medianlohns zeigt sich langfristig ein starker Anstieg des Niedriglohnanteils an der Gesamtbeschäftigung um gut zehn Prozentpunkte bis zu einem Anteilswert von 23,9% am aktuellen Rand des Beobachtungszeitraums (Niedriglohnschwelle West: 9,78 Euro; Ost: 7,14 Euro). Trotz der alternativen Einkommensvariablen ähneln diese Ergebnisse – sowohl bzgl. des aktuellen Umfangs des Niedriglohnsektors als auch der langfristigen Entwicklungstendenzen – weitgehend den Befunden von Kalina und Weinkopf

[230] In Ergänzung zu den grafischen Darstellungen in den Abbildung 5.1 und 5.2 findet sich eine ausführliche Dokumentation der eigenen Analyseresultate in den Wertetabellen A.11 und A.12 im Anhang dieser Arbeit.

(2013).[231] Bei einer weiter differenzierten Betrachtung des deutschen Niedriglohnsektors belegt Abbildung 5.1, dass auch die Beschäftigung im Bereich der besonders niedrigen Lohneinkünfte relativ an Gewicht gewonnen hat. Demnach hat sich seit der Wiedervereinigung sowohl der Anteil der Beschäftigten mit weniger als der der Hälfte als auch derjenige mit weniger als einem Drittel des mittleren Stundenlohns mehr als verdoppelt.[232]

Angesichts des erheblichen Wachstums des deutschen Niedrig- und Niedrigstlohnbereichs stellt sich die Frage nach den zentralen Triebkräften hinter dieser Entwicklung. In der Literatur stehen dabei v. a. institutionelle Erklärungsansätze im Vordergrund.[233] Zeitgleich zum Anstieg des Niedriglohnsektors hat sich in Deutschland ein wesentlicher Rückgang der Tarifbindung vollzogen, wodurch verbreitet ein ursächlicher Zusammenhang zwischen diesen Entwicklungstendenzen hergestellt wird. Noch bis zur Wiedervereinigung waren rund 80% der westdeutschen Unternehmen tarifgebunden – und andere Firmen orientierten sich zur Vermeidung von Personalfluktuationen häufig an den Tarifabschlüssen. Angesichts der hohen Arbeitslosigkeit und der geschwächten Position der Gewerkschaften haben sich in den Jahren nach der Einheit zunächst viele ostdeutsche Unternehmen der Tarifbindung entzogen; später verließen auch mehr und mehr westdeutsche Unternehmen die Arbeitgeberverbände (vgl. Bosch et al. 2009, S. 39). Im Jahr 2012 arbeiteten nur noch 60% der westdeutschen und 49% der ostdeutschen Beschäftigten in Betrieben mit Branchen- oder Firmentarifvertrag (vgl. IAB 2013). Internationale Forschungsergebnisse weisen darauf hin, dass individuelle Lohnverhandlungen häufiger zu niedrigen Stundenlöhnen führen als die kollektive geführten (vgl. Rhein 2013, S. 7). Diverse IAQ-Publikationen unter Beteilung von Gerhard Bosch betonen die besondere Anfälligkeit des deutschen Tarifsystems für individuelle Lohnunterbietungen. Als Grund hierfür galt neben der gesunkenen Tarifbindung das damalige Fehlen flächendeckender Lohnuntergrenzen, wie sie in anderen Ländern schon seit längerem durch einen allgemein gültigen Mindestlohn gesetzt wurden (vgl. z. B. Bosch et al. 2009, S. 39; Bosch 2012, S. 25; Ders. 2013, S. 339). Empirische Studien, wie die von Dustmann et al. (2009) oder Antonczyk et al. (2010b), bestätigen für Deutschland einen signifikanten Einfluss der

[231] Absolut hochgerechnet auf die gesamtwirtschaftliche Ebene verweisen die IAQ-Analysen zwischen 1995 und 2011 auf eine Zunahme der deutschen Geringverdiener um rund 2,6 Millionen bis zu einer Gesamtzahl von 8,09 Millionen (vgl. Kalina/ Weinkopf 2013, S. 3ff.).

[232] Auch in dieser Hinsicht bestätigen sich grundsätzlich die SOEP-basierten Befunde der IAQ-Studien, die ein starkes Ausfransen des deutschen Lohnspektrums in den Bereich sehr geringer Stundenlöhne sowie ein tendenzielles Wachstum des Niedrigstlohnsegments seit Mitte der 1990er Jahre feststellen (vgl. u. a. Kalina/ Weinkopf 2013, S. 10; Bosch et al. 2009, S. 12f.).

[233] Vgl. u. a. Fitzenberger (2012, S. 16ff.); Bosch et al. (2009, S. 39f.); Bosch (2012, S. 24ff.; 2013, S. 341f.); Rhein (2013, S. 7f.).

rückläufigen Tarifbindung auf den Anstieg der Lohnungleichheit am unteren Rand der Lohnverteilung; sie unterscheiden sich dabei jedoch z. T. deutlich hinsichtlich der festgestellten Relevanz der Tarifbindung gegenüber alternativen Erklärungsfaktoren. Zudem lässt sich für Deutschland eine zunehmende Lohnspreizung auch *innerhalb* verschiedener Regime der Tarifbindung nachweisen (vgl. Antonczyk et al. 2010b, S. 838).

Eine weitere Beschleunigung der Erosion einst stabiler Lohnstrukturen wird auf verschiedene politische Interventionen zurückgeführt. So wird etwa argumentiert, dass veränderte europäische Wettbewerbsregelungen zu einem steigenden Einfluss der Außenseiterkonkurrenz bei den Lohnfindungsprozessen auf dem deutschen Arbeitsmarkt beigetragen haben. Zum einen betrifft dies die EU-Dienstleistungsfreiheit, die eine Entsendung von Arbeitskräften nach Deutschland zu den Lohnbedingungen des Heimatlandes erlaubt.[234] Zum anderen bewirkten mehrere EU-Direktiven eine Liberalisierung bei vormals staatlichen Dienstleistungen, wie z. B. in den Bereichen Post, Telekommunikation oder Personenverkehr. Neue Dienstleistungsanbieter sahen sich hierbei in Deutschland – anders als in den meisten anderen EU-Staaten – zumeist mit keinen allgemeinverbindlichen Tarifverträgen konfrontiert, was mitunter starke Anreize zur Verwirklichung lohnkostenminimierender Geschäftsmodelle gesetzt hat (vgl. z. B. Bosch et al. 2009, S. 39; Bosch 2013, S. 341).

In der öffentlichen Debatte wird die Ausdehnung des deutschen Niedriglohnsektors darüber hinaus auch immer wieder mit den Arbeitsmarktreformen der Agenda 2010 in Verbindung gebracht. Mit Blick auf Abbildung 5.1 zeigt sich ein bereits in den 1990er Jahren – also lange vor dem Wirksamwerden der Hartz-Reformen – einsetzender Anstieg der deutschen Niedriglohnquote. In der zweiten Hälfte der 2000er Jahre hat sich die Zunahme des Niedriglohnanteils (Stundenlohn unter zwei Drittel des Medianlohns) dagegen deutlich abgeschwächt; beim Anteil an Beschäftigten mit besonders niedrigen Stundenlöhnen (weniger als die Hälfte bzw. einem Drittel des Medianlohns) kam es sogar zu einer Stagnation auf hohem Niveau.[235] Die zeitliche Entwicklung der Niedriglohnquoten belegen, dass die Arbeitsmarktreformen der Agenda 2010 nicht als Ausgangspunkt für das Wachstum des deutschen Niedriglohnsektors anzusehen sind. Dennoch ist es plausibel davon auszugehen, dass die Reformen dazu beigetragen haben, dass sich die Ausweitung des Niedriglohnsegments auch in den anschließenden Jahren des wirtschaftlichen Aufschwungs weiter verfestigt hat (vgl.

[234] Für einzelne Branchen besteht über das *Arbeitnehmer-Entsendegesetz* (AEntG) die Möglichkeit, auch für die ins Inland entsandten Arbeitnehmer verbindliche Mindestlöhne zu etablieren (siehe auch Kapitel 5.3.1).

[235] Zu ähnlichen Befunden bzgl. der jüngeren Entwicklungstendenzen des deutschen Niedriglohnssektors kommen auch die SOEP-basierten Studien des IAQ und des DIW (vgl. u. a. Kalina/ Weinkopf 2013, S. 4f.; Brenke 2012, S. 4).

Fitzenberger 2012, S. 16; Rhein 2013, S. 8). Eine genauere Betrachtung der Einzelmaßnahmen und Arbeitsmarktimplikationen der Hartz-Reformen wird in Kapitel 5.2.1 vorgenommen. Zuvor erfolgt jedoch noch eine deskriptive Analyse der Strukturen innerhalb des deutschen Niedriglohnsektors.

5.1.2 Strukturanalysen

Um festzustellen, inwiefern bestimmte Personengruppen überdurchschnittlich von Niedriglohnbeschäftigung betroffen sind, bedarf es einer gesonderten Betrachtung verschiedener Strukturmerkmale (vgl. Rhein 2013, S. 4). Die SOEP-Strukturanalysen des IAQ ermitteln die deutlich höchste Niedriglohnbetroffenheit für die Gruppe der geringfügig Beschäftigten. Ihre gruppenspezifische Niedriglohnquote lag in 2011 mit 71,2% wesentlich über derjenigen der sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigten (23,1%) und der Vollzeitbeschäftigten (15,6%).[236] Die SOEP-Auswertungen durch das DIW belegen ebenfalls eine klare Überrepräsentation von geringfügiger Beschäftigung und Teilzeitstellen im deutschen Niedriglohnsektor. Der Anteil der auf den Niedriglohnbereich entfallenden Gesamtarbeitszeit liegt dadurch unter dem entsprechenden Anteil an der Gesamtzahl der Erwerbstätigen (19% vs. 22% in 2010; vgl. Brenke 2012, S. 4).

Bei der Untersuchung weiterer Strukturmerkmale des Niedriglohnsektors ist zu beachten, dass diese grundsätzlich nicht unabhängig voneinander wirken. So hängt etwa die in verschiedenen Studien festgestellte höhere Niedriglohnbetroffenheit weiblicher Erwerbstätiger auch damit zusammen, dass Frauen auf dem deutschen Arbeitsmarkt deutlich häufiger geringfügig bzw. teilzeitbeschäftigt sind als Männer. Eindeutige Belege für eine aktuell erhöhte Niedriglohninzidenz finden sich neben den Frauen bei den jungen Arbeitskräften, den Ausländern, den Un- und Angelernten und den nur befristet Beschäftigten (vgl. z. B. Kalina/ Weinkopf 2013, S. 5ff.). Zusätzlich zu den persönlichen Merkmalen haben auch die Branchenzugehörigkeit und die Betriebsgröße erkennbaren Einfluss auf das Niedriglohnrisiko. Gemäß der EU-SLIC-Daten weisen die in den deutschen Kleinbetrieben Beschäftigten einen rund doppelt so hohen Niedriglohnanteil auf wie die Mitarbeiter in den größeren Betrieben. Die Datenbestände des EU-SLIC erlauben darüber hinaus Quervergleiche zu den Niedriglohnstrukturen in anderen EU-Staaten. Als Besonderheit der Niedriglohnbeschäftigung in

[236] Bei gemeinsamer Betrachtung von Erwerbsform und formaler Qualifikation zeigt sich zudem, dass Beschäftigte in Minijobs auch durch eine abgeschlossene Berufsausbildung nicht besser vor Niedriglöhnen geschützt sind. Dagegen sinkt bei den sozialversicherungspflichtigen Teilzeit- und Vollzeitstellen das Niedriglohnrisiko deutlich mit dem Vorhandensein eines beruflichen Ausbildungsabschlusses oder gar eines Hochschulabschlusses (vgl. Kalina/ Weinkopf 2013, S. 6f.).

Deutschland ergeben sich dabei v. a. die weit überdurchschnittlichen Diskrepanzen zwischen den Niedriglohnquoten von Frauen und Männern sowie von Teil- und Vollzeiterwerbstätigen. Der verhältnismäßig große Umfang des deutschen Niedriglohnsektors ist jedoch nicht alleine auf einige strukturelle Besonderheiten zurückführen. Auch innerhalb einer bestimmten „Kerngruppe“ des Arbeitsmarktes mit einer „günstigen“ Merkmalskombination (männlich, deutsch, Normalarbeitsverhältnis, mittleres Alter, kein Kleinbetrieb) fällt die Niedriglohninzidenz in Deutschland höher aus als in anderen EU-Staaten (vgl. Rhein 2013, S. 4ff.).

Eine umfassende Strukturanalyse des deutschen Niedriglohnsektors muss grundsätzlich unterscheiden, welche Personengruppen ein erhöhtes Niedriglohnrisiko tragen und welche quantitative Relevanz den jeweiligen Gruppen für den Niedriglohnbereich insgesamt zukommt. Diese beiden Aspekte vermischen sich in der öffentlichen Diskussion häufig und führen mitunter zu verzerrten Wahrnehmungen und falschen Schlussfolgerungen (vgl. Bosch et al. 2009, S. 13). Die empirischen Studien zeigen, dass den Bevölkerungsgruppen mit hoher Niedriglohnbetroffenheit zugleich nicht zwingend ein hoher Anteil am deutschen Niedriglohnsektor zuzuordnen ist. Dies ist besonders auffällig bei den jüngeren Beschäftigen: Nach IAQ-Berechnungen auf Basis der SOEP-Welle 2011 weisen die unter 25-Jährigen zwar eine stark ausgeprägte spezifische Niedriglohnquote von 60,6% auf; ihrem eher geringen Gewicht innerhalb der Gesamtbevölkerung folgend beträgt ihr Anteil an allen Geringverdienern jedoch nur 17,6% (vgl. Kalina/Weinkopf 2013, S. 6ff.).

Von großer Bedeutung ist die Unterscheidung zwischen Niedriglohnbetroffenheit und Gewicht innerhalb des Niedriglohnsektors auch in Bezug auf die formale Qualifikation. In diesem Zusammenhang gibt Abbildung 5.2 die Resultate eigener Strukturuntersuchungen des deutschen Niedriglohnsektors auf Grundlage des SOEP wieder. Dabei werden dieselben drei Qualifikationsgruppen wie in den Lohnanalysen in Kapitel 3.3 abgegrenzt – d. h. als die mit dem Niedriglohnsektor häufig in Verbindung gebrachten Geringqualifizierten gelten alle Beschäftigten ohne eine abgeschlossene Berufsausbildung oder ein (Fach-)Abitur.[237] Mit einer Quote von 46,3% in 2010 offenbart sich innerhalb der Gruppe der formal Geringqualifizierten tatsächlich eine starke Niedriglohnbetroffenheit (siehe Abbildung 5.2 sowie Tabelle A.12). Anhand der SES-Daten von 2010 folgert Bezzina (2012), dass in Deutschland mit 54,6% sogar die Mehrheit der ungelernten Beschäftigten im Niedriglohnsektor tätig ist. Dies

[237] Die Definition der Qualifikationsstufen ähnelt somit weitgehend derjenigen der SES-Analysen von Bezzina (2012). Bei den Auswertungen des SOEP durch Kalina und Weinkopf (2013) bzw. des EU-SLIC durch Rhein (2013) sind die Qualifikationsgruppen dagegen teils abweichend festgelegt, was insbesondere die dortige Einstufung der Abiturienten ohne Berufsausbildung in die unterste Bildungskategorie betrifft.

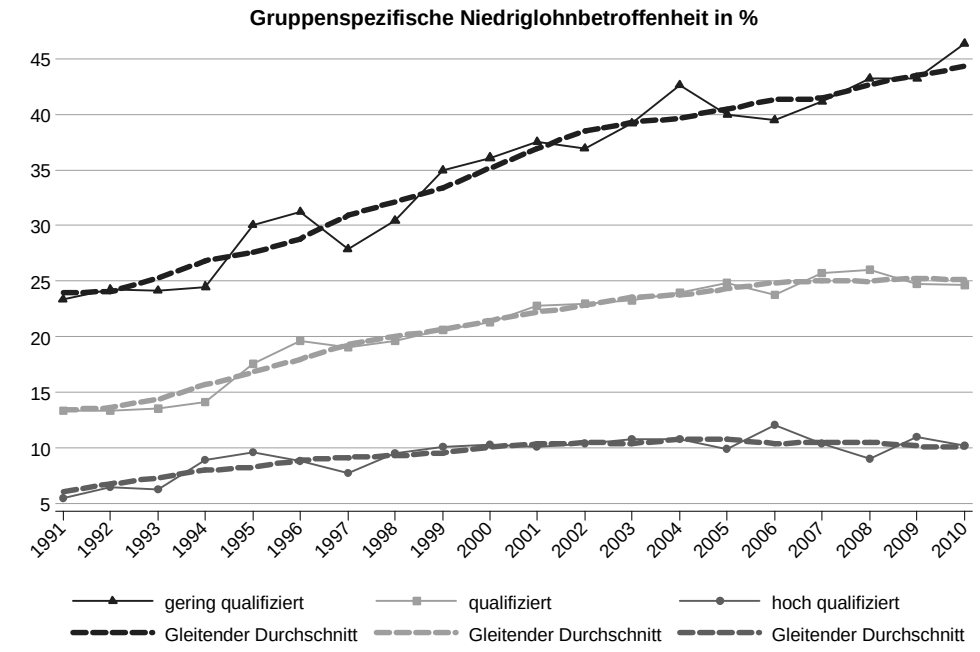
ist die höchste gruppenspezifische Niedriglohnquote aller EU27-Staaten und belegt eine deutliche Differenz insbesondere zu den Referenzwerten von unter 15% in Frankreich, Belgien und den skandinavischen Ländern (vgl. Bezzina 2012, S. 4f.). Auch auf Basis des EU-SLIC lässt sich mit 44% in 2010 eine im europäischen Vergleich hohe Niedriglohninzidenz unter den deutschen Geringqualifizierten feststellen (vgl. Rhein 2013, S. 6). Wie Abbildung 5.2 illustriert, resultiert der aktuell hohe Niedriglohnanteil unter den Un- und Angelernten aus einem nahezu stetigen Anstieg um gut 20 Prozentpunkte seit Beginn der 1990er Jahre. Für die anderen Qualifikationsgruppen hat sich die Niedriglohnbetroffenheit langfristig ebenfalls deutlich erhöht, allerdings trat zu Beginn bzw. zur Mitte der 2000er Jahre eine Stagnation dieser Entwicklung ein.

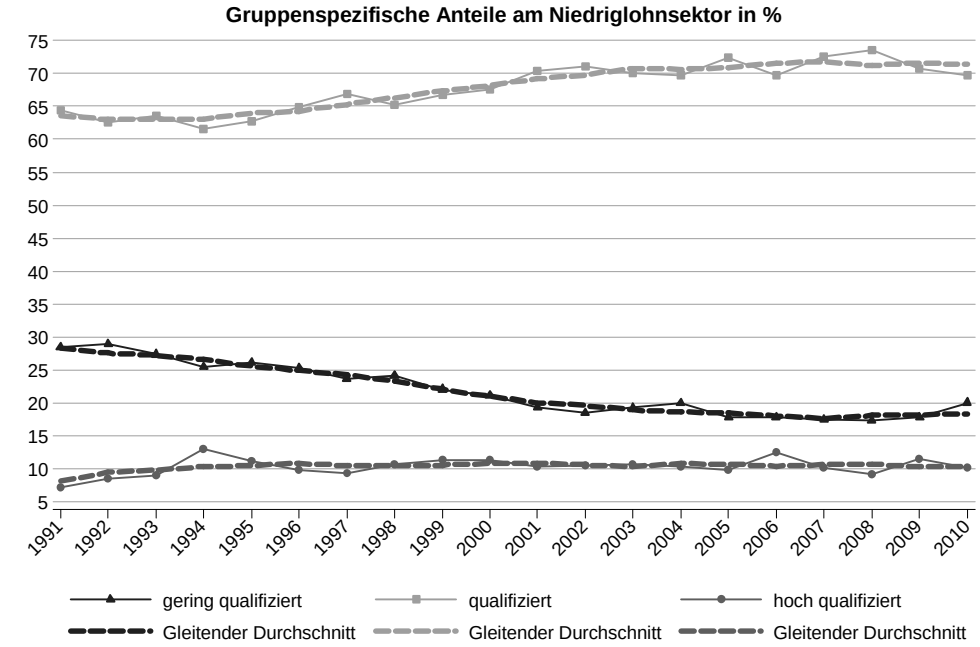
Bei der Einordnung dieser Befunde – speziell im internationalen Kontext – ist die eher geringe Gruppenstärke der formal Geringqualifizierten in Deutschland zu beachten.[238] Nach den eigenen SOEP-Berechnungen betrug der Geringqualifiziertenanteil am deutschen Niedriglohnsektor im Jahr 2010 entsprechend nur 20,0%.[239] Entgegen des in der Öffentlichkeit bisweilen gepflegten Bildes eines durch die Un- und Angelernten dominierten Niedriglohnsegments besitzen in Deutschland also vier von fünf Erwerbstätigen mit niedrigen Stundenlöhnen einen mittleren oder höheren beruflichen Bildungsabschluss. Der Anteilssatz der formal Qualifizierten am deutschen Niedriglohnsektor übertrifft in internationalen Vergleichen damit deutlich die Referenzwerte für die USA und die meisten europäischen Staaten (vgl. Bosch et al. 2009, S. 15; Rhein 2013, S. 5f.). Darüber hinaus belegt Abbildung 5.2, dass das Wachstum des deutschen Niedriglohnbereichs seit den 1990er Jahren mit einer Anteilssteigerung der Personen mit mittlerem Qualifikationsniveau einhergeht. Der Anteil der Un- und Angelernten an den deutschen Geringverdienern hat dagegen über den Beobachtungszeitraum hinweg stark abgenommen: von durchschnittlich 27,3% in der ersten Hälfte der 1990er Jahre auf durchschnittliche 18,1% in der zweiten Hälfte der 2000er Jahre.

[238] Wie bereits in Kapitel 2 thematisiert, erweisen sich die nach formalen Kriterien abgegrenzten Qualifikationsgruppen im zwischenstaatlichen Vergleich nur bedingt als homogen und differieren in ihrem relativen Umfang mitunter deutlich. Im Gegensatz dazu wird allerdings verbreitet eine länderübergreifend ähnliche Verteilung von Fähigkeiten und Kenntnissen innerhalb der Bevölkerung unterstellt. In Kapitel 2.2 wurde aus dieser Unterstellung bereits die Vermutung abgeleitet, dass im Fall einer formal kleinen Gruppengröße der Geringqualifizierten deren spezifische Erwerbslosigkeitsrisiken tendenziell stärker ausgeprägt sind als im Fall einer formal großen Gruppengröße (vgl. ebenfalls Deutsche Bundesbank 2007, S. 46; Solga 2010, S. 67). Eine analoge Vermutung lässt sich hier bzgl. der Niedriglohnbetroffenheit anstellen, wonach die eher eng gefasste Definition der formal Geringqualifizierten in Deutschland in der Tendenz eine relativ hohe gruppenspezifische Niedriglohnquote impliziert.

[239] Die IAQ-Auswertungen der SOEP-Welle von 2011 ergeben einen Anteil i. H. v. 21,4% und die EU-SLIC-Analysen für 2010 einen Anteil i. H. v. 18,0% (vgl. Kalina/ Weinkopf 2013, S. 9; Rhein 2013, S. 5).

Abbildung 5.2: Niedriglohnbetroffenheit und Anteil am Niedriglohnsektor nach Qualifikationsgruppen (Deutschland, 1991-2010)





gering qualifiziert – ohne Berufsabschluss und mit einem nur maximal mittleren Schulabschluss
qualifiziert – abgeschlossene Lehre, Berufsfachschulausbildung bzw. zum Studium berechtigender Schulabschluss
hoch qualifiziert – Universitäts- oder Fachhochschulabschluss, bestimmte höhere berufliche Abschlüsse

Zentrierter gleitender Mittelwert der Ordnung 5.

Fallselektion: Vollzeit- und Teilzeiterwerbstätige sowie geringfügig Beschäftigte im Alter von unter 65 Jahren; keine Berücksichtigung von Selbständigen, Auszubildenden, Praktikanten, Wehr-/Freiwilligendienstleistenden, Beschäftigten in Altersteilzeit.

Stundenlöhne berechnet aus den gesamten Bruttoeinkünften aus unselbständiger und selbständiger Arbeitstätigkeit auf Jahresbasis (inklusive Prämien und Sonderzahlungen) sowie der Anzahl der Arbeitsstunden pro Jahr.

Separate Niedriglohnschwellen für West- und Ostdeutschland.

Die Zeitangaben beziehen sich auf das Jahr der Einkommenserzielung (entspricht der Vorperiode des Erhebungsjahres).

Quelle: Sozio-oekonomisches Panel (SOEP); eigene Berechnung und Darstellung.

Eine zusätzliche Perspektive auf die Entwicklungen innerhalb des deutschen Niedriglohnsektors eröffnen die SOEP-Untersuchungen von Brenke (2012). In dieser Studie werden anstelle des formalen Qualifikationsniveaus der Beschäftigten die Qualifikationsanforderungen der im Niedriglohnsegment vorhandenen Stellen betrachtet (*Tätigkeitsprinzip*). Zwischen 2000 und 2010 erweist sich die Struktur der stellenbezogenen Anspruchsniveaus im Niedriglohnsektor als konstant. Nur rund 5% der gering bezahlten Tätigkeiten erfordern einen akademischen Abschluss, der Rest entfällt zu etwa gleichen Teilen auf Jobs mit und ohne die Notwendigkeit eines beruflichen Ausbildungsabschlusses. Im selben Zeitraum hat sich im restlichen Lohnsektor der Anteil an einfachen Arbeitstätigkeiten dagegen erheblich reduziert. Dies bedeutet, dass sich die einfache Arbeit in Deutschland während der 2000er Jahre zunehmend innerhalb des Niedriglohnsektors konzentriert hat und dieser damit für die Beschäftigungschancen der formal Ungelernten an Bedeutung gewonnen hat. Während im Jahr 2000 nur rund ein Drittel aller Einfacharbeitsplätze auf den Niedriglohnbereich entfiel, war es 2010 schon knapp die Hälfte (vgl. Brenke 2012, S. 4f.). Zugleich steigt für die Geringqualifizierten mit dem wachsenden Anteil an beruflich ausgebildeten Arbeitskräften im Niedriglohnsektor c. p. die Verdrängungskonkurrenz bzgl. dieser schlechter bezahlten Einfacharbeitsplätze.[240]

5.2 Geringqualifizierte als Zielgruppe einer aktivierenden Arbeitsmarktpolitik

Im traditionellen Verständnis der Arbeitsmarktpolitik wird zwischen einer passiven sowie einer aktiven Politikausrichtung unterschieden. Die passive Arbeitsmarktpolitik bezieht sich auf die materielle Absicherung während individueller Phasen von Unterbeschäftigung und Arbeitslosigkeit durch die Zahlung bestimmter Lohnersatzleistungen. Aktive Arbeitsmarktpolitik umfasst dagegen alle Maßnahmen, die Einfluss auf Umfang und Struktur von Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage nehmen können. Sie zielt auf die (Re-)Integration erwerbsfähiger und arbeitsuchender Personen in den Arbeitsmarkt und konzentriert sich dabei speziell auf die formal Geringqualifizierten und andere Problemgruppen des Arbeitsmarktes. In den letzten zwei Jahrzehnten wurden die Schnittstellen zwischen Sozialsystem und Arbeitsmarkt in einer Reihe von Ländern grundlegend reformiert und im Sinne einer sog. aktivierenden Arbeitsmarktpolitik neu ausgerichtet (vgl. Konle-Seidl 2008, S. 7f.). Trotz dieser internationalen Popularität ist der Begriff der *„Aktivierung“* wissenschaftlich bislang nicht vollkommen eindeutig und konsistent definiert. Grundsätzlich interveniert die Aktivierungspolitik auf der

[240] Für eine Gesamtanalyse zur Entwicklung ausbildungsinadäquater bzw. unterwertiger Beschäftigung auf dem deutschen Arbeitsmarkt siehe Kapitel 7.

Mikroebene und versucht durch entsprechende Anreizsetzung unerwünschtes Verhalten von Erwerbslosen zu korrigieren bzw. erwünschtes Verhalten zu stimulieren. Marquardsen (2007, S. 259f.) identifiziert aus der relevanten Literatur drei wesentliche Zieldimensionen einer aktivierenden Arbeitsmarktpolitik: die Bereitschaft der Arbeitslosen zur Annahme einer – auch gering entlohnten – Beschäftigung (*Verfügbarkeit*), der Wille zu einer aktiven Rolle bei der Vermittlung der eigenen Arbeitskraft (*Eigenverantwortung*) und die (Wieder-)Herstellung bzw. der Erhalt arbeitsmarktnaher Fertigkeiten und Kenntnisse (*Beschäftigungsfähigkeit*). Auch die umfangreichen Reformen des deutschen Arbeitsmarktes während der 2000er Jahre wurden vor dem Hintergrund dieser Zieldimensionen durchgeführt.

5.2.1 Aktivierungsziele und Arbeitsmarktimplikationen der Hartz-Reformen

5.2.1.1 Allgemeine Betrachtung

Im Jahr 2003 wurde von der damaligen rot-grünen Bundesregierung die *Agenda 2010* initiiert, die heute als eine historische Zäsur in der deutschen Wirtschafts- und Sozialpolitik gesehen wird. Neben Steuerrechtsänderungen, Bildungsinvestitionen sowie Anpassungen im Handwerksrecht und Gesundheitswesen beinhaltete die Agenda 2010 v. a. die umfassendsten und tiefgreifendsten Sozial- und Arbeitsmarktreformen der Nachkriegsgeschichte (vgl. Klinger et al. 2013, S. 1; Adamy 2012, S. 257; Dietz et al. 2011, S. 5). Die als *Hartz-Reformen* bekannt gewordenen vier Gesetze für „moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ traten in drei Stufen in den Jahren 2003, 2004 und 2005 in Kraft. Die einzelnen Reformkomponenten sind in Tabelle 5.1 in einer Überblicksdarstellung aufgelistet und den entsprechenden Zielrichtungen zugeordnet. Zunächst ist eine Gruppe von Instrumenten zu nennen, die auf die Aktivierung des Arbeitsangebots ausgerichtet ist. Nach dem Prinzip *Fordern und Fördern* sollten sowohl in einer negativ erzwingenden als auch in einer positiv ermöglichenden Variante Anreize für eine höhere Arbeitsmarktverfügbarkeit und Eigeninitiative der Erwerbslosen gesetzt werden (vgl. Marquardsen 2007, S. 263). Speziell mit der neu geregelten Grundsicherung für Arbeitsuchende im Rahmen von Hartz IV wurde ein bis heute gesellschaftlich umstrittener Regimewechsel in Richtung eines Sozialmodells angelsächsischer Prägung eingeleitet (vgl. Konle-Seidl 2008, S. 8). Neben dem Aktivierungsziel gab es das Bestreben, durch arbeitsrechtliche Deregulierungen die Arbeitskosten der Unternehmen zu senken und zusätzliche Arbeitsnachfrage zu generieren. Weiterhin sollte durch die Umgestaltung der ehemaligen Bundesanstalt für Arbeit zu einem modernen Vermittlungsdienstleister die Effizienz der Arbeitsvermittlung nachhaltig verbessert werden (vgl. Klinger et al. 2013, S. 1f).

Tabelle 5.1: Inhalte der Hartz-Reformen (2003-2005)

Zielrichtung	Instrumente
Aktivierung des Arbeitsangebots	- Zusammenlegung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe (IV)
Mehr Verfügbarkeit und	- verkürzte Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes (IV)
Eigenverantwortung	- strengere Auflagen für die Arbeitslosmeldung (I)
	- schärfere Definition zumutbarer Arbeit (I)
	- Vereinbarung von Eingliederungsziel und -anstrengung (I)
	- Sanktionen (I)
	- Förderung von Selbstständigkeit (Ich-AG) (II)
Mehr Arbeitsnachfrage	- Mini- und Midijobs (II)
durch Flexibilisierung	- geminderter Kündigungsschutz (I)
	- erleichterte Befristungsmöglichkeiten (I)
	- Deregulierung der Leiharbeit (I)
Mehr Effizienz in der	- Kundensegmentierung (III)
Arbeitsvermittlung	- Arbeitgeberservice (III)
	- Auslagerung von Vermittlungsdienstleistungen (II)
	- Fallmanager für Langzeitarbeitslose (III)

Die Ziffer in Klammern gibt die Nummer des entsprechenden Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt an.
In Kraft traten Hartz I und Hartz II im Jahr 2003, Hartz III im Jahr 2004 und Hartz IV im Jahr 2005.

Quelle: in Anlehnung an Klinger et al. (2013, S. 2).

Die wissenschaftliche Debatte um die Beschäftigungseffekte der Hartz-Reformen dauert an und wird weiterhin kontrovers geführt. Was das Reformziel einer Überwindung der strukturellen Arbeitsmarktprobleme anbelangt, ist eine endgültige Bewertung anhand der Erfahrungswerte von jeweils nur einer abgeschlossenen Auf- und Abschwungphase (2005-2008 und 2008-2009) nur bedingt möglich – zumal beide konjunkturellen Phasen von einigen bedeutenden Besonderheiten geprägt waren (vgl. Kohns 2010, S. 585). Für eine vorläufige Bestandsaufnahme möglicher Reformwirkungen auf der Makroebene lässt sich jedoch auf die Entwicklung von Beschäftigung und Arbeitslosigkeit in den vergangenen Jahren blicken.

Für eine positive Arbeitsmarktbilanz der Hartz-Gesetze wird u. a. auf eine Trendumkehr bei der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung verwiesen (vgl. z. B. Klinger et al. 2013, S. 2). Nachdem diese zwischen 1992 und Mitte der 2000er Jahre um etwa zehn Prozent rückläufig war, brachte der Wirtschaftsaufschwung ab 2005 ein steiles Wachstum mit sich. Das Beschäftigungswachstum vollzog sich insbesondere bei der Vollzeitarbeit – obgleich oft verbunden mit Leiharbeitsverhältnissen – und erfasste auch den ostdeutschen Arbeitsmarkt. Trotz der historischen Dimension der Großen Rezession 2008/2009 wurde die Dynamik dieser Entwicklung nicht nachhaltig gestoppt. Der Beschäftigungsaufbau hat sich seit 2009 weiter fortgesetzt und zu neuen Rekordständen bei der Gesamtzahl der Erwerbstätigen geführt.[241] Spiegelbildlich hat sich das zuvor im Trend ansteigende Niveau an Arbeitslosigkeit

[241] Für eine ausführliche Darstellung der verbreitet als *„Beschäftigungswunder“* bezeichneten deutschen Arbeitsmarktentwicklung während und nach der globalen Finanz- und Wirtschaftskrise sowie für eine detaillierte Diskussion der Rolle der numerisch-externen und numerisch-internen Flexibilität bei der Krisenbewältigung siehe auch Kapitel 2.3.

reduziert. In der Zeit nach den Arbeitsmarktreformen konnte erstmals eine Überwindung der davor in Deutschland präsenten *Hysterese-Problematik* beobachtet werden, nach der mit jedem neuen Konjunkturzyklus der Tiefpunkt der Arbeitslosenquote höher lag als in den vorherigen Zyklen. Das Durchbrechen dieses Entwicklungsmusters deutet auf einen Rückgang der strukturellen Arbeitslosigkeit hin (vgl. Kohns 2010, S. 585). Erstmals seit Jahrzehnten hat sich – deutlich erkennbar insbesondere für die Jahre 2007/2008 – auch die *Beveridge-Kurve* wieder nach innen verlagert (vgl. u. a. Klinger et al. 2013, S. 5; Bräuninger et al. 2013, S. 13f.; Sachverständigenrat 2012, Schaubild 70). Dieses simple ökonomische Konzept gibt den Zusammenhang zwischen dem Umfang an Arbeitslosigkeit und der Zahl der offenen Stellen wieder, wobei eine Rückverlagerung der Beveridge-Kurve ein verbessertes Zusammenfinden von Arbeitssuchenden und Arbeitskräftebedarf impliziert. Eine Verbesserung der *Matching-Effizienz* und damit der Funktionsweise des deutschen Arbeitsmarktes im Gefolge der Hartz-Reformen bestätigen darüber hinaus auch komplexere ökonometrische Untersuchungen.[242]

Als eine Relativierung möglicher reformbedingter Beschäftigungserfolge wird darauf hingewiesen, dass das quantitative Wachstum von Beschäftigung und Arbeitsvolumen nach 2005 nicht als außergewöhnlich anzusehen ist. Hierfür erfolgt ein direkter Zyklenvergleich mit der letzten Aufschwungphase vor den Hartz-Reformen (1999-2001) unter Kontrolle der Dauer der Hausse sowie der Stärke der konjunkturellen Dynamik. Demnach hebt sich die Erwerbstätigenentwicklung während der beiden auf die Reformen folgenden Aufschwünge nicht positiv hervor; vielmehr erweist sich die frühere Boomphase als etwas beschäftigungsintensiver (vgl. Horn/Herzog-Stein 2013, S. 153f.). Zudem gilt die Beschäftigungsintensität des Konjunkturaufschwungs nach 2005 auch im europäischen Vergleich als verhältnismäßig niedrig (vgl. Sturn/Treeck 2010, S. 594f.).

Makroökonometrisch ist der spezifische Beschäftigungseffekt der Arbeitsmarktreformen darüber hinaus schwer von anderen Faktoren mit derselben Wirkungsrichtung abzugrenzen. Als weitere beschäftigungsrelevante Entwicklungen sind insbesondere die bereits seit den 1990er Jahren gestiegene Lohnzurückhaltung und die gesteigerte preisliche Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Exportwirtschaft zu nennen. Nettobeschäftigungseffekte sind hier auch

[242] Zu nennen wären hierbei u. a. Regressionsanalysen, die unter Berücksichtigung regionaler und konjunktureller Faktoren einen eigenständigen, signifikanten Einfluss der Hartz-Reformen auf die Abgänge aus Kurzzeit- und Langzeitarbeitslosigkeit in die Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt nachweisen (mit einem stärkern Effekt bzgl. der Langzeitarbeitslosen). Auf der Basis eines *Unobserverd-Components-Modells* kann zudem gezeigt werden, dass die infolge der Arbeitsmarktreformen beobachtete Verbesserung der Matching-Effizienz nicht nur vorübergehender, sondern vielmehr permanenter Natur ist. Für einen Überblick über die ökonometrisch fundierte Evidenz vgl. Klinger et al. (2013, S. 3ff.); Bräuninger et al. (2013, S. 13ff.).

deshalb schwer zu ermitteln, weil diese Faktoren nicht unabhängig voneinander auftreten. So hat sich z. B. durch die Abschaffung der einkommensabhängigen Arbeitslosenhilfe im Rahmen von Hartz IV das Drohpotenzial der Arbeitslosigkeit für die Beschäftigten verschärft, was tendenziell die Konzessionsbereitschaft bei Lohnverhandlungen erhöht (vgl. Bräuninger et al. 2013, S. 12f.; Bonin 2013, S. 150; Klinger et al. 2013, S. 7). Während etwa der Sachverständigenrat in seinem Mehrheitsvotum den Beitrag der Hartz-Reformen zu einer „beschäftigungsfreundlichen" Lohnmoderation regelmäßig positiv bewertet (vgl. z. B. Sachverständigenrat 2012, Ziffer 522 und 582), verbinden die Kritiker der Agendapolitik damit problematische gesamtwirtschaftliche Rückwirkungen. Die u. a. über die Arbeitsmarktreformen erzwungenen Lohnabschlüsse unterhalb des Verteilungsspielraums reduzieren demnach die Konsumnachfrage, schwächen die Binnenkonjunktur und die Wachstumsentwicklung und tragen über eine einseitige Exportorientierung der deutschen Wirtschaft zu den Verschuldungsproblemen und Instabilitäten innerhalb des Euroraums bei (vgl. z. B. Sturn/Treeck 2010, S. 592 und 598f.; Bosch 2013, S. 343). Die aufgezeigte Kausalkette von den Hartz-Gesetzen zu den beschriebenen gesamtwirtschaftlichen Problemen wird von anderer Seite wiederum an verschiedenen Stellen kritisch hinterfragt.[243]

5.2.1.2 Qualifikationsspezifische Betrachtung

Neben dem Ziel einer allgemeinen Trendumkehr bei Beschäftigung und Arbeitslosigkeit hat die außergewöhnlich kritische Beschäftigungslage von Geringqualifizierten und Langzeitarbeitslosen maßgeblich zur Motivation der arbeitsmarktpolitischen Reformanstrengungen der 2000er Jahre beigetragen (vgl. Kohns 2010, S. 584; Bräuninger et al. 2013, S. 4). Für diese beiden speziellen Problemgruppen auf dem deutschen Arbeitsmarkt sollten die Reformen eine Ausweitung der Beschäftigung insbesondere im Niedriglohnbereich bewirken.[244] Die ausführlichen Analysen in Kapitel 2 belegen jedoch eine aktuell nach wie vor besonders ungünstige Beschäftigungssituation der Un- und Angelernten in Deutschland. Auch diejenigen Studien,

[243] Dies betrifft etwa die unterstellte Relevanz der Arbeitsmarktreformen für die Schwäche der deutschen Binnenkonjunktur, die vorrangig arbeitskostenbezogene Begründung der Exportsteigerungen der deutschen Wirtschaft sowie die Frage nach der Ursächlichkeit deutscher Leistungsbilanzüberschüsse für die Euro-Krise vor dem Hintergrund einer ehemals überzogenen und wirtschaftspolitisch ungebremsten Binnendynamik innerhalb der Krisenländer (vgl. ausführlich Kohns 2010, S. 589f.).

[244] Formal Geringqualifizierte und Langzeitarbeitslose stellen in Deutschland mit einem gemeinsamen Anteil von über 60% die klare Mehrheit aller Arbeitslosen – dabei sind die beiden Gruppen allerdings keinesfalls als deckungsgleich anzusehen (vgl. Sachverständigenrat 2006, Ziffer 14). Die Verteilung der Arbeitslosigkeitsdauer bei den Erwerbspersonen ohne Berufsabschluss unterscheidet sich zwar eindeutig, aber auch nicht in extremer Form, von derjenigen der Ausbildungs- und Hochschulabsolventen: 21% der Ungelernten, die im Jahr 2012 ihre Arbeitslosigkeit beenden konnten, waren zuvor mehr als ein Jahr arbeitslos; die entsprechenden Langzeitarbeitslosigkeitsanteile bei der mittleren und oberen Qualifikationsgruppe betrugen 16% und 12%. Umgekehrt waren 45% der Geringqualifizierten weniger als drei Monate arbeitslos sowie 50% der Facharbeiter und 53% der Akademiker (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2013, S. 22f.).

die aus makroökonomischer Perspektive die beschäftigungspolitischen Erfolge der Hartz-Gesetze betonen, räumen ein, dass die Reformmaßnahmen und die später erfolgten Wirtschaftsaufschwünge die Integrationschancen von Geringqualifizierten und Langzeitarbeitslosen nicht in befriedigendem Umfang verbessern konnten (vgl. z. B. Klinger et al. 2013, S. 8; Kohns 2010, S. 580 und 590). Dieser Umstand bedarf einer näheren Betrachtung.

Aufgrund des Fehlens bzw. der Entwertung berufsspezifischer und allgemeiner Kenntnisse wird sowohl den formal Geringqualifizierten als auch den Langzeitarbeitslosen gemeinhin eine nur geringe Arbeitsproduktivität unterstellt (vgl. u. a. Sachverständigenrat 2006, Ziffer 2). Als das Kernproblem der Arbeitslosigkeit dieser Personengruppen gilt folglich ein Missverhältnis zwischen dem Wertgrenzprodukt der Arbeit und den geforderten Löhnen und Lohnzusatzkosten. Beschäftigungsmöglichkeiten für die als wettbewerbsschwach eingestuften Erwerbspersonen ergeben sich erst mit einer Anpassung der Lohnforderung an das niedrigere Produktivitätsniveau (vgl. Eekhoff/Roth 2006, S. 12f.; Franz 2007, S. 25). Über die Zahlung von Lohnersatzleistungen und Unterkunftskosten sorgt der Sozialstaat in dieser Sichtweise jedoch für eine Art Lohnkonkurrenz zur regulären Beschäftigung innerhalb des Niedriglohnsektors und bestimmt maßgeblich den Anspruchs- bzw. Reservationslohn, den ein Arbeitssuchender für ein Engagement auf dem Arbeitsmarkt mindestens erwartet (vgl. z. B. Sinn et al. 2007a, S. 48).

Einer der Schwerpunkte der Hartz-Reformen lag daher auf der Absenkung der Lohnersatzleistungen für Langzeitarbeitslose durch die verkürzte Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes I und durch die Abschaffung der vormals einkommensabhängigen Arbeitslosenhilfe zugunsten des auf Sozialhilfeniveau begrenzten Arbeitslosengeldes II (vgl. Sachverständigenrat 2012, Ziffer 449). Weiterhin verschärften sich die Anspruchsvorausetzungen an die Leistungsempfänger durch weiter reichende Mitwirkungspflichten sowie durch striktere und mit Sanktionsoptionen verknüpfte Zumutbarkeitskriterien.[245] In Ergänzung zu einer auf diese Weise erzwungenen Aktivierung (*Prinzip des Forderns*) wurden mit den Hartz-Gesetzen zugleich positive Anreize für eine erhöhte Arbeitsmarktverfügbarkeit der Arbeitslosen verwirklicht (*Prinzip des Förderns*). Das neu geregelte Arbeitslosengeld II erlaubt grundsätzlich eine unbefristete Subventionierung geringer Einkommen über bestimmte *Hinzuverdienstre-*

[245] Vor dem ALG II-Bezug müssen alle Möglichkeiten für eine Selbstversorgung aus eigenem Vermögen oder aus Unterhaltsansprüchen ausgeschöpft sein. Bei Ablehnung zumutbarer Arbeitsgelegenheiten drohen Sanktionen – von der Reduzierung bis hin zur vollständigen Streichung der Transferleistungen. Als zumutbar wird dabei zunächst jede Arbeit angesehen, einschließlich Minijobs oder öffentlicher Arbeitsgelegenheiten („*Ein-Euro-Jobs*“). Unzumutbar sind vorliegende Jobangebote nach dieser Definition nur, sofern die Arbeitsbedingungen sittenwidrig sind oder aber als schädlich gelten für die Rückkehrchancen in die frühere Tätigkeit bzw. für andere wichtige Bereiche wie z. B. die Kindererziehung (vgl. u. a. BMF 2008, S. 11ff.).

geln. Demnach werden den ALG II-Berechtigten eventuelle Erwerbseinkünfte nur anteilig auf ihren Transferleistungsanspruch angerechnet (Transferentzugsrate von unter 100%).[246] Die staatliche Aufstockung des verfügbaren Einkommens führt entsprechend der Aktivierungslogik – ebenso wie die Kürzung des ohne Arbeitstätigkeit zugesicherten Transfereinkommens – zu einer Absenkung des Reservationslohns und motiviert zur Annahme auch schlechter bezahlter Stellen. Nachdem in den USA und Großbritannien bereits seit vielen Jahren arbeitnehmerseitige Lohnsubventionen bzw. Kombilöhne aus Arbeits- und Transfereinkommen existieren, wurde mit der rechtlichen Ausgestaltung des Arbeitslosengeldes II im Rahmen von Hartz IV auch in Deutschland ein bundesweit und unbefristet gültiges Kombilohnmodell implementiert (vgl. Berthold/Coban 2013, S. 624; Müller/Steiner 2011, S. 182).[247]

Bei der Bewertung des Aktivierungspotenzials der ALG II-Kombilohnregelungen gilt es zu berücksichtigen, dass die Transferentzugsrate immer noch deutlich höher ausfällt als etwa bei den in den USA (*Earned Income Tax Credit*) bzw. in Großbritannien (*Working Family Tax Credit*) verwirklichten Kombilohnansätzen (vgl. Deutsche Bundesbank 2007, S. 51). Konkret ergibt sich für einen arbeitstätigen ALG II-Bezieher ein maximal erreichbarer Hinzuverdienst von 300 Euro (ohne Kinder) bzw. 330 Euro (mit Kinder).[248] Führt man die Beschäftigungsprobleme zumindest eines Teils der Grundsicherungsempfänger auf den Aspekt materieller Arbeitsanreize zurück, stellt sich die Frage, ob diese durch die aufgezeigten Hinzuverdienstmöglichkeiten tatsächlich in ausreichendem Maße erhöht werden (vgl. Eekhoff/Roth 2006, S. 46). Kritisiert wird weiterhin, dass die institutionelle Ausgestaltung der ALG II-Zuverdienste eine verzerrende Wirkung auf den von den Leistungsempfängern angestrebten Arbeitsumfang ausübt. Durch die entsprechende Festlegung der fixen und variablen Freibeträge wird die Transferentzugsrate anfangs niedrig und mit steigendem Einkommen relativ hoch gesetzt. Dadurch wirkt der Anreiz zur Arbeitsaufnahme verstärkt im Bereich

[246] Im Falle einer Erwerbstätigkeit dürfen ALG II-Berechtigte von ihren Bruttomonatseinkünften einen fixen Grundfreibetrag i. H. v. 100 Euro abziehen sowie weitere variable Freibeträge (20% bei den Entgeltanteilen zwischen 100 und 1.000 Euro; 10% bei den Entgeltanteilen von 1.000 bis 1.200 Euro [ohne Kind] bzw. bis 1.500 Euro [mit Kind]). Nur das derart bereinigte Einkommen wird daraufhin bei der Zahlung des zuvor im Haushaltskontext ermittelten ALG II-Regelbedarfs angerechnet, so dass die kombinierten Arbeits- und Transfereinkünfte sich zu mehr als dem bedürftigkeitsgeprüften Transferanspruch ergänzen (vgl. z. B. Berthold/ Coban 2013, S. 628; Eekhoff/ Roth 2006, S. 45; Dietz et al. 2011, S. 5f.). Auch den Beziehern von Arbeitslosengeld I stehen über einen festen Freibetrag von 165 Euro begrenzte Hinzuverdienstmöglichkeiten offen.

[247] Auf regional begrenzter Ebene wurden in Deutschland weitere Kombilohnmodelle mit i. d. R. befristeter individueller Förderungsdauer getestet. Hierzu zählen u. a. das Mainzer Modell, das Hamburger Modell, das Einstiegsgeld in Baden-Württemberg oder der Hessische Kombilohn (vgl. z. B. Dietz et al. 2006, S. 2ff.). Abgesehen vom Hamburger Modell wurden die wichtigsten regional eingeführten Modellversuche nicht längerfristig fortgeführt und waren zudem nur durch eine relativ kleine Teilnehmerzahl gekennzeichnet.

[248] Vor der Erhöhung der Freibeträge im Jahr 2013 beliefen sich die entsprechenden maximalen Hinzuverdienstmöglichkeiten zum Arbeitslosengeld II auf 280 bzw. 310 Euro (vgl. z. B. Eekhoff/ Roth 2006, S. 45; Dietz et al. 2011, S. 6; Donges et al. 2009, S. 12).

geringer Monatseinkünfte, mit einer Arbeitszeit von typischer Weise nur wenigen Wochenstunden (vgl. u. a. Sachverständigenrat 2006, Ziffer 102ff.; Eekhoff/Roth 2006, S. 46ff.; Dietz et al. 2011, S. 7).

Im Jahresdurchschnitt 2012 gab es in Deutschland rund 1,3 Millionen sog. *Aufstocker*, die als erwerbstätige Hilfebedürftige zur Erreichung des sozio-kulturellen Existenzminimums zugleich Erwerbseinkünfte und Leistungen der Grundsicherungen nach Sozialgesetzbuch bezogen hatten.[249] In den ersten beiden Jahren nach Inkrafttreten von Hartz IV wuchs die Zahl der Aufstocker zunächst um gut eine halbe Million (vgl. Bruckmeier et al. 2007a, S. 20; Dies. 2007b, S. 2), während sie in der Zeit danach in ihrer absoluten Höhe weitgehend unverändert blieb. Zugleich war die Gesamtzahl der potenziell erwerbsfähigen ALG II-Bezieher leicht rückläufig, so dass sich das relative Gewicht der tatsächlich erwerbstätigen Leistungsempfänger deutlich erhöht hat (von durchschnittlich 23,1% in 2007 auf 29,8% in 2012). Die Gruppe der Aufstocker selbst umfasst verschiedene Beschäftigungskonstellationen. Von den im Juli 2013 registrierten 1.328.124 erwerbstätigen Leistungsbeziehern gingen 586.372 (44,2%) einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach – wovon wiederum 220.679 Personen (16,6%) trotz Vollzeiterwerbstätigkeit kein existenzsicherndes Einkommen erzielten. Grundlage der Einkommensaufstockung war dabei mehrheitlich eine Bedarfsberechnung, die andere im Haushalt lebende Personen mitberücksichtigt. Nur etwas mehr als jeder fünfte Aufstocker mit Vollzeitstelle lebte zum Referenzzeitpunkt in einem Single-Haushalt (48.388 Personen). Darüber hinaus ist der parallele Bezug von Erwerbseinkommen und Transferleistungen häufig nur vorübergehend angelegt. Der Anteil der über das ganze Jahr ALG II-Leistungen beziehenden Erwerbstätigen am Gesamtbestand der Aufstocker ist auf etwas mehr als ein Drittel anzusetzen (vgl. Dietz et al. 2011, S. 7). Bei einer Mehrheit dieser ganzjährigen Aufstocker resultieren die Arbeitseinkünfte aus geringfügiger Beschäftigung bzw. sonstiger Teilzeitbeschäftigung und dienen eher als Ergänzung zum Arbeitslosengeld denn umgekehrt. Ein Kombilohn ist dagegen i. d. R. als ein beschäftigungspolitisches Instrument definiert, das dauerhaft gering entlohnte Vollzeiterwerbstätigkeit und eine materielle Grundsicherung verbinden soll. Eine derartige Wirkung der ALG II-Hinzuverdienstregeln konzentriert sich auf eine eher kleine Gruppe auf dem deutschen Arbeitsmarkt: Mit Bezugnahme auf ältere Hochrechnungen für das Jahr 2005 beläuft sich die Zahl der ganzjährigen Aufstocker in Vollzeitbeschäftigung auf etwa 60.000 bis 70.000 Personen (vgl. Bruckmeier et al. 2007a, S. 25f.; Dies. 2007b, S. 3).

[249] Soweit nicht anderweitig kenntlich gemacht beziehen sich die hier präsentierten Zahlen unmittelbar auf durch die Bundesagentur für Arbeit veröffentlichte Datenbestände. Für einen ausführlichen Überblick über das relevante Zahlenmaterial vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2013).

Zumindest bei einem Teil der Aufstocker resultiert die Hilfsbedürftigkeit dennoch nicht ausschließlich aus einer eingeschränkten Arbeitszeit oder einem durch den Haushaltkontext erhöhten Hilfebedarf, sondern auch aus niedrigen Stundenlöhnen. Vielfach erklärt sich ein geringeres Lohnpotenzial der erwerbstätigen ALG II-Empfänger über fehlende formale Qualifikationen: Während etwa drei Viertel aller sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten einen Ausbildungs- oder Hochschulabschluss vorweisen können, sind es bei den Aufstockern in Vollzeit nur rund die Hälfte (vgl. Bruckmeier et al. 2007a, S. 23 und 25; Dietz et al. 2011, S. 6f.). Manche Ökonomen argumentieren, dass ein deutscher Niedriglohnsektor als „notwendiges Übel“ durch die Hartz-Reformen erst geschaffen werden musste, um den gering qualifizierten Arbeitslosen ggf. auch über eine Verdienstaufstockung überhaupt reale Arbeitsmarktchancen zu eröffnen (vgl. z. B. Bräuninger et al. 2013, S. 16). Bestimmte Beschäftigungsoptionen innerhalb des deutschen Niedriglohnsektors werden tatsächlich von Aufstockern wahrgenommen, jedoch belegen SOEP-Auswertungen, dass nur etwa jeder achte Niedriglohnbeschäftigte zusätzlich Arbeitslosengeld II erhält (vgl. Brenke 2012, S. 9).[250] Zudem offenbaren die Untersuchungen in Kapitel 5.1.1, dass der deutsche Niedriglohnsektor bereits vor Verabschiedung der Hartz-Reformen stark zugenommen und einen bedeutenden Umfang erreicht hatte. Entgegen der Annahmen der Reformbefürworter hat sich die Beschäftigungssituation der formal gering Qualifizierten parallel zur Ausweitung des Niedriglohnsektors langfristig verschlechtert anstatt verbessert (siehe Kapitel 2). Auch die über Hartz IV implementierten Sanktionen und Kombilohnzahlungen konnten folglich die besonderen Beschäftigungsprobleme der Un- und Angelernten nicht überwinden.[251]

In Ergänzung zu den Hinzuverdienstregelungen des ALG II findet der Kombilohn- bzw. Lohnsubventionsgedanke in Deutschland derzeit verbreitet Umsetzung über die Steuer- und Abgabenfreiheit von geringfügigen Arbeitseinkommen (vgl. Berthold/Coban 2013, S. 624; Müller/Steiner 2011, S. 182). Im Jahr 2003 kam es im Rahmen von Hartz II zu einer Erhöhung der für das Geringfügigkeitskriterium relevanten Einkommensschwellen. Unter dem Begriff der *Minijobs* wurden Arbeitsverhältnisse mit einem monatlichen Bruttoeinkommen

[250] Dieselbe Studie zeigt, dass viele Vollzeitbeschäftigte im deutschen Niedriglohnsektor durch auffallend lange Wochenarbeitszeiten eine Hilfebedürftigkeit vermeiden (vgl. Brenke 2012, S. 5f.)

[251] Aus Sicht der formal Geringqualifizierten lassen sich darüber hinaus bestimmte mit Hartz IV verbundene Regelungen kritisch hinterfragen. So setzen die verkürzte Bezugsdauer des Arbeitslosengelds I und die verschärften Zumutbarkeitskriterien formal qualifizierte Arbeitssuchende verstärkt unter Druck, in Verdrängungskonkurrenz zu den Un- und Angelernten auch einfache bzw. schlechter bezahlte Beschäftigungsverhältnisse anzunehmen. Berechnungen des IAB zufolge arbeiten 29% der ehemaligen Leistungsbezieher nach Überwindung ihrer Hilfsbedürftigkeiten unterhalb ihres Qualifikationsniveaus (vgl. Achatz/ Trappmann 2009, S. 3f; DGB 2014, S. 18; eine ausführliche Analyse unterwertiger Beschäftigung auf dem deutschen Arbeitsmarkt findet sich zudem in Kapitel 7).

von weniger als 400 Euro (seit 2013: 450 Euro) für die Arbeitnehmer von der Steuer- und Sozialversicherungsbeitragspflicht freigestellt. Lediglich für den Arbeitgeber fallen pauschal 30% Lohnnebenkosten an. Zur Vermeidung von Verhaltensverzerrungen an der Geringfügigkeitsgrenze wurde zudem eine Gleitzone zwischen 400 und 800 Euro geschaffen (seit 2013: 450 bis 850 Euro) – mit einem für den Arbeitnehmer zwar subventionierten, aber sukzessiv ansteigenden Sozialversicherungssatz (*Midijobs*) (vgl. u. a. Berthold/Coban 2013, S. 627f.; Bräuninger et al. 2013, S. 9).[252] Die Förderung der Mini- und Midi-Jobs sollte zusammen mit einer Deregulierung der Leiharbeit,[253] einem reduzierten Kündigungsschutz und erleichterten Befristungsregeln den Arbeitgebern eine größere unternehmerische Flexibilität bei der Bewältigung konjunktureller Schwankungen einräumen. Dahinter stand das Ziel, die Nachfrage nach dem Produktionsfaktor Arbeit durch Kostensenkungen zu stimulieren und über eine Zunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse insbesondere den Arbeitslosen mit geringer Produktivität Einstiegsoptionen auf dem Arbeitsmarkt zu eröffnen.[254] .

Für eine Einschätzung der tatsächlichen beschäftigungspolitischen Relevanz der Minijobs empfiehlt sich ein Blick auf die verfügbaren Arbeitsmarktdaten. Für Ende 2012 weist die Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit 7,5 Millionen geringfügig entlohnte Beschäftigte aus.[255] Davon gingen 4,9 Millionen Personen neben einem Minijob keiner anderen Beschäftigung nach. Weitere 2,6 Millionen Minijobber führten die geringfügige Tätigkeit im Nebenerwerb aus und gehörten ansonsten zur Gruppe der 28,7 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland (vgl. Körner et al. 2013, S. 44). Seit den Hartz-Reformen ist die Gesamtzahl der geringfügig Beschäftigten um rund zwei Millionen gestiegen (vgl. Bosch 2013, S. 342). Dabei konzentrierte sich der Anstieg der Minijobs langfristig aber im Wesentlichen auf die Nebenerwerbstätigen, die somit als die eigentlichen Profiteure der Reformen betrachtet werden können (vgl. Berthold/Coban 2013, S. 629).[256] Zunächst kam es

[252] Im Gegensatz zu den keine Leistungsansprüche begründenden Minijobs entstehen bei Midijobs vollständige Ansprüche an die Sozialversicherungen. Mitunter werden daher auch nur die Midijobs als Kombilöhne im eigentlichen Sinne gesehen (vgl. z. B. Dietz et al. 2006, S. 2).

[253] Nachdem die Einschränkungen bei der Überlassungsdauer für Leiharbeiter bereits zuvor schrittweise gelockert wurden, kam es im Zuge von Hartz I zu deren völliger Aufhebung. Ergänzt wurde dies zudem durch den Wegfall des Synchronisations- und des Wiedereinstellungsverbots (vgl. u. a. Alber/ Heisig 2011, S. 33; Bundesagentur für Arbeit 2014, S. 5).

[254] Vgl. z. B. Kohns (2010, S. 585); Klinger et al. (2013, S. 2); Bosch (2013, S. 342); Caliendo und Wrohlich (2010, S. 2475).

[255] Gemäß Sozialgesetzbuch gehören zur Gruppe der *geringfügig Beschäftigten* neben den *geringfügig entlohnten Beschäftigten* (monatlichen Entgeltgrenze von 400 bzw. 450 Euro) auch die Personen mit einer Beschäftigungsdauer von weniger als 50 Tagen pro Jahr. Ende 2012 belief sich der Umfang dieser *kurzfristig Beschäftigten* auf 279.000 (vgl. Körner et al. 2013, S. 43f.). Aus Vereinfachungsgründen wird im Folgenden der Begriff der geringfügig entlohnten Beschäftigung mit dem der geringfügigen Beschäftigung gleichgesetzt.

[256] Neben der Erhöhung der Geringfügigkeitsschwellen und der Aufhebung der für die Minijobs zuvor gültigen Arbeitszeitbegrenzung von 15 Stunden pro Woche wurde mit Hartz II auch die – erst 1999 eingeführte – Steuer-

nach Hartz II im Jahr 2004 zu einem Niveauanstieg sowohl bei haupt- als auch bei nebenerwerbstätigen Minijobbern. Seitdem fällt das Trendwachstum der geringfügigen Beschäftigung allerdings geringer aus als für die Erwerbstätigen insgesamt, wobei nur noch für die im Nebenerwerb tätigen Minijobber ein stetiges Wachstum nachweisbar ist (vgl. Körner et al. 2013, S. 45). Zwischen Juni 2005 und Juni 2012 wuchs die Zahl der ausschließlich geringfügig Beschäftigten nur noch um 87.000 – was weniger als 4% des im selben Zeitraum erfolgten Anstiegs der Gesamterwerbstätigkeit entspricht (vgl. Bonin 2013, S. 149). Anhand dieser Zahl ist kein wesentliches reformbezogenes Potenzial für die Überwindung der Arbeitsmarktprobleme der Geringqualifizierten erkennbar. Auch ökonometrische Evaluationsstudien bestätigen, dass die Minijob-Reformen die Beschäftigungschancen in diesem Zusammenhang nicht signifikant verändert haben.[257]

Neben dem Ziel zusätzlicher Einstiegsoptionen für Geringqualifizierte verband sich mit der Neuregelung der geringfügigen Beschäftigung die Hoffnung, dass die Mini- und Midijobs den darin Beschäftigten mittel- bis langfristig als Sprungbrett für den Übertritt in ein reguläres, sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis dienen würden. Doch auch für diese Hoffnung findet sich keine überzeugende empirische Evidenz. Vielmehr häuft sich inzwischen die Kritik, dass die geringfügige Beschäftigung v. a. für Frauen mehr eine berufliche Sackgasse denn ein Sprungbrett darstellt (vgl. Berthold/Coban 2013, S. 629f; Müller/Steiner 2011, S. 185ff.; Kalina/Weinkopf 2013, S. 13).

Seit den Hartz-Reformen ist nicht nur bei Mini- und Midijobs, sondern auch bei anderen Formen der atypischen Beschäftigung ein deutlicher Zuwachs zu beobachten. Nach 2003 stieg die Zahl der Leiharbeitskräfte auf dem deutschen Arbeitsmarkt von einem Niveau von rund 300.000 bis zu einem vorläufigen Höchstwert von über 900.000 im August 2011 (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2014, S. 6 und 8f.). Die Entwicklung verlief unter teils starken zyklischen Schwankungen. Da sich jedoch über den gesamten Konjunkturzyklus eine markante Niveauverschiebung zeigt, ist von einem nachhaltigen strukturellen Effekt auszugehen (vgl. Bonin 2013, S. 149). Innerhalb der Leiharbeit und der sonstigen atypischen Beschäftigung sind die formal Geringqualifizierten deutlich überrepräsentiert (vgl. u. a. Statistisches Bundesamt 2012c, S. 3ff.; Giesecke/Wotschack 2009, S. 2ff.). Die zunehmende Zahl an Leiharbeitsstellen bietet somit verstärkt gering qualifizierten Arbeitslosen Einstiegsoptionen in ein i. d. R. sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis. Der Leiharbeitsanteil von

---

und Abgabepflicht für im Nebenerwerb ausgeführte Minijobs abgeschafft (vgl. z. B. Bosch 2012, S. 16; Caliendo/ Wrohlich 2010, S. 2475).

[257] Vgl. etwa die Ergebnisse der SOEP-basierten Studie von Caliendo und Wrohlich (2010) sowie die Literaturübersicht in Müller und Steiner (2011, S. 185f.).

bisher maximal 2,9% aller sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätze erscheint jedoch zu niedrig für eine wirklich tragende Rolle bei der angestrebten Erhöhung der gering qualifizierten Beschäftigung (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2014, S. 9; Bonin 2013, S. 151). Zudem ist bei der Einschätzung des gesamten Beschäftigungspotenzials noch eine mögliche Verdrängung von Stammarbeitskräften durch die Leiharbeitnehmer zu berücksichtigen, wobei die genaue Größenordnung solcher Substitutionswirkungen derzeit umstritten ist (vgl. Bosch 2012, S. 13). Im Falle eines tatsächlich erfolgreichen Arbeitsmarkteinstiegs verbinden sich mit einer Leiharbeitstätigkeit oder einer anderen atypischen Beschäftigungsform häufig eine niedrige Entlohnung und eine geringe Beschäftigungssicherheit. Durch die Erweiterung der flexiblen Randbelegschaften können die Unternehmen zunehmend konjunkturelle Risiken auf die Arbeitnehmer und dabei insbesondere auch auf die formal Geringqualifizierten abwälzen (vgl. Klinger et al. 2013, S. 7; Kohns 2010, S. 588; Sachverständigenrat 2012, Ziffer 475).[258]

5.2.2 Weitergehende Kombilohn- und Workfare-Konzepte

Während Teile der Politik und der Wissenschaft inzwischen wieder auf eine Entschärfung der mit den Hartz-Reformen veränderten Grundsicherungsvoraussetzungen drängen, wird von anderer Seite auf die weiterhin ungelösten Beschäftigungsprobleme der Un- und Angelernten und Langzeitarbeitslosen hingewiesen (vgl. z. B. Berthold/Coban 2013, S. 631). Dabei richtet sich die Kritik an den Hartz-Gesetzen auf eine in ihrer Wirkung als zu gering und teils verschüttet bewertete Anreizsetzung. Die bestehenden ALG II-Regelungen bieten dieser Auffassung folgend speziell den Geringqualifizierten zu wenig Veranlassung, den Verbleib im Transfersystem durch eine reguläre Beschäftigung im unteren Verdienstspektrum aktiv zu beenden (vgl. BMF 2008, S. 9 und 13ff.; Dietz/Walwei 2007, S. 29). Zeitgleich zur Ausarbeitung und Implementierung der Hartz-Gesetze wurden von mehreren deutschen Ökonomen daher alternative, auf eine noch intensivere Aktivierung zielende Reformkonzepte erarbeitet und diskutiert. All diesen Modellen gemeinsam ist das Ziel der Überwindung einer überwiegend strukturell bedingten Arbeitslosigkeit durch die Erschließung regulärer Beschäftigungsoptionen im deutschen Niedriglohnsektor. Die Reformvorschläge unterscheiden sich somit weniger in der Problemdiagnose als vielmehr in der konkreten Wahl der Instrumente, mit denen die Arbeitsmarktintegration der Arbeitslosen mit annahmegemäß zu geringer Produktivität angestrebt wird. Grundsätzlich ist zwischen drei Kategorien von Maßnahmen zu unterscheiden, deren Einsatz in unterschiedlicher Intensität und Konstellation vorgeschlagen wird:

[258] Bereits in Kapitel 2.3 wurde ausführlich dargestellt, dass die Un- und Angelernten in Deutschland als die klaren Verlierer aus der globalen Wirtschafts- und Finanzkrise hervorgingen.

Zum einen lässt sich von staatlicher Seite die Zahlung von Transferleistung an mehr oder weniger strikte Bedingungen knüpfen (*fordernde Anreizsetzung*). Zum anderen kann der Staat das Zustandekommen von Erwerbstätigkeit mittels finanzieller Anreize positiv stimulieren – wobei wiederum zwischen arbeitnehmer- und arbeitgeberseitigen Lohnsubventionen zu differenzieren ist (*Subjektförderung* zur Senkung von Reservationslöhnen vs. *Objektförderung* zur unmittelbaren Senkung der Lohnkosten) (vgl. Sinn et al. 2007b, S. 5f.; BMF 2008; S. 6f.).

Die Tabellen 5.2 und 5.3 vermitteln einen Überblick über die alternativen Reformkonzepte zur Erhöhung der Beschäftigung im Niedriglohnbereich. Die Auswahl der verglichenen Modellansätze erhebt hierbei keinen Anspruch auf Vollständigkeit; vielmehr konzentriert sie sich auf einige besonders prominente Vorschläge, anhand derer sich zudem die unterschiedlichen Möglichkeiten für einen Instrumentenmix gut darstellen lassen.[259] Neben den konkreten Maßnahmen zur Setzung negativer und positiver Anreize geben Tabelle 5.2 und 5.3 die mit den Reformkonzepten erwarteten fiskalischen Erträge und Beschäftigungseffekte an. Derartige Einschätzungen sind stets mit einer gewissen Unsicherheit behaftet. Sie basieren auf vereinfachenden Simulationsrechnungen, die mögliche Anpassungsreaktionen oder die relevanten Lohnelastizitäten nur bedingt einbeziehen können. Dennoch betonen die jeweiligen Konzeptverantwortlichen deutliche Entlastungen der öffentlichen Haushalte bei mitunter hohen Beschäftigungsgewinnen (vgl. BMF 2008, S. 37ff.). Am optimistischsten sind die Einschätzungen der Vertreter des ifo Instituts: Sie verbinden mit ihrem Reformvorschlag – bei entsprechender Lohnflexibilität – eine langfristige Erhöhung der regulären Beschäftigung um bis zu 3,2 Millionen, was dem gesamten Arbeitskräftepotenzial der formal gering qualifizierten und/oder dauerhaft Erwerbslosen in Deutschland entspräche (vgl. Sinn et al. 2007a, S. 51f.).

[259] Für eine detaillierte Übersicht über die Vielfalt der bis Mitte der 2000er Jahre ausgearbeiteten Reformvorschläge vgl. ebenfalls die Literatursurveys von Sinn et al. (2007b); BMF (2008); Eekhoff und Roth (2006).

Tabelle 5.2: Reformvorschläge zur Stimulierung des Arbeitsangebots (Subjektförderung)

Vorschlag	ALG Anspruchs-voraussetzungen	Positive Anreize (Kombilohn)	Erwartete fiskalische Effekte	Erwartete Beschäftigungseffekte
(I.1) Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (vgl. u. a. Sachverständigenrat 2006; Franz 2007)	ALG II nur noch bei Arbeitsaufnahme in kommunalen Arbeitsgelegenheiten (auch Weiterverleih auf den ersten Arbeitsmarkt) – sonst: Reduzierung des Regelsatzes um 30% bei Übernahme der Wohnkosten und des Heizkostenzuschusses.	*ALG II-Zuverdienst*: Volle Anrechnung der ersten 200 €, Anrechnung zu 50% von 200 € bis 800 €. Absenkung der Schwelle für *Minijobs* auf 200 €; Gleitzone für *Midijobs* von 200 € bis 800 €. (Senkung der Belastung durch *SV-Beiträge*, insb. für Arbeitgeber)	In allen Simulationsszenarien (Realisierung alternativer Module) ergibt sich mittel- bis langfristig im Saldo eine Entlastung der öffentlichen Hand. Bei Umsetzung des gesamten Kombilohnmodells Entlastung von 12,9 Mrd. €.	Bei Umsetzung des gesamten Vorschlags ca. 350.000 zusätzliche Beschäftigte.
(I.2) Aktivierende Sozialhilfe des ifo Instituts (vgl. u. a. Sinn et al. 2007)	Wie SVR, aber: völlige Streichung des Regelsatzes als Sanktion und Beibehaltung des Kindergeldes.	*ALG II-Zuverdienst:* keine Anrechnung bis 500 €, oberhalb deutliche Senkung der Transferentzugsrate. Statt bisheriger *Minijob*-Regelung 20% Lohnsteuergutschrift und Befreiung von *AN-SV-Beitrag* bis 200 € (mit Abschmelzung der Begünstigungen jenseits 500 €).	Im Vergleich zum geltenden Recht ergeben sich kurzfristige Einsparungen von 7,7 Mrd. € und langfristige Einsparungen von 21,2 Mrd. €.	Mittelfristig ca. 730.000 und langfristig ca. 3,2 Mio. zusätzliche Beschäftigte.
(I.3) Bofinger et al. (vgl. u. a. Bofinger et al. 2006; Dietz/ Walwei 2007)	Keine Änderung der geltenden Rechtslage nach SGB.	*ALG II-Zuverdienst:* Wegfall des fixen Freibetrags, Anrechnung i. H. v. 85%. Abschaffung der *Minijobs*. Zuschuss zu *AN-SV-Beitrag* i. H. v. 100% (50%) bei mindestens 30 (15) h/W, begrenzt auf Einkommen bis zu 750 € (Alleinstehende) bzw. 1.300 € (Paare).	Nach eigenen Angaben Ausfälle an Sozialabgaben i. H. v. 3,2 Mrd. €, aber keine Angaben zu den Gesamtkosten. Nach Berechnungen des IZA ergibt sich eine Entlastung der öffentlichen Hand i. H. v. 0,9 Mrd. €.	Nach Berechnungen des IZA ca. 46.000 zusätzliche Beschäftigte bzw. 146.000 Vollzeitäquivalente.
(I.4) Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA) (vgl. u. a. Bonin et al. 2007)	Konsequentes Workfare. Bei Ablehnung entsprechender Arbeitsgelegenheiten Streichung des ALG II.	Nur ALG II bei 39 h/W, keine Hinzuverdienstmöglichkeiten.	Einsparungen von 26,5 Mrd. €.	1,4 Mio. zusätzlich Beschäftigte und 1,42 Mio. Vollzeitäquivalente.

Quelle: in Anlehnung an Sinn et al. (2007b, S. 7ff.); BMF (2008, S. 17ff.).

Das Konzept der *Aktivierenden Sozialhilfe* des ifo Instituts (Vorschlag I.2) verfolgt – ebenso wie der *Kombilohnansatz des Sachverständigenrats* (Vorschlag I.1) – das bereits mit den Hartz-Reformen verbundene Prinzip des Forderns und Förderns zur Stimulierung bzw. Aktivierung des Arbeitsangebots. Im Vergleich zur geltenden Rechtslage setzen diese Modellvorschläge jedoch auf eine deutlich intensivere Anreizsetzung sowohl bzgl. der Gewährung von arbeitnehmerseitigen Lohnsubventionen als auch bzgl. der Anspruchsvoraussetzungen der Arbeitslosenunterstützung (siehe Tabelle 5.2). Zur Verschärfung der fordernden Wirkung der ALG II-Zuweisung streben beide Konzepte die allgemeine Einführung des *Workfare-Prinzips* an. Unter Workfare versteht man einen Politikansatz, bei dem für erwerbsfähige Arbeitslose

der Bezug von Sozialtransfers (*welfare*) mit der Annahmepflicht von durch die öffentliche Verwaltung bereitgestellten Arbeitsgelegenheiten (*work*) verknüpft wird. Für die Ablehnung eines angebotenen Workfare-Jobs ist eine empfindliche Sanktion in Form der Reduzierung bzw. Streichung des ALG II-Regelsatzes vorgesehen (vgl. u. a. Sinn et al. 2007b, S. 5f.). Vereinfacht ausgedrückt bewirkt das Workfare-Prinzip, dass sich der Verbleib im Transfersystem weniger attraktiv gestaltet und dadurch die Suchintensität der Arbeitslosen gesteigert wird. Aus formaltheoretischer Sicht lassen sich im Rahmen einer Konsum-Freizeit-Modellierung sinkende Reservationslöhne und ein insgesamt gesteigertes Arbeitsangebot nachweisen.[260]

Die mit den Hartz-Reformen eingeführten „Arbeitsgelegenheiten in der Mehraufwandsvariante" – auch *Ein-Euro-Jobs* genannt – beinhalten bereits den Grundgedanken des Workfare-Konzepts. Entgegen der Workfare-Interpretation i. e. S. werden bei den Ein-Euro-Jobs allerdings – wie schon der Begriff impliziert – de facto Lohnsubventionen bezahlt und die ALG II-Leistungen über die Gewährung eines arbeitsbedingten Mehraufwands aufgestockt (zwischen ein und zwei Euro je Arbeitsstunde). Darüber hinaus wird dieses Instrument von den Behörden bisher nur in eher geringem Umfang eingesetzt – v. a. zur Überprüfung der Einsatzbereitschaft von Hilfeempfängern. Die Anzahl der gemeinnützigen und zusätzlichen Beschäftigungsgelegenheiten bei Kommunen, Wohlfahrtsverbänden, Vereinen oder Stiftungen bleibt sogar weitgehend hinter der Anzahl der freiwillig Interessierten zurück.[261] Durch die Beschränkung der Ein-Euro-Jobs auf eine eher kleine Gruppe von i. d. R. als arbeitsmarktfern eingestuften Personen steigt wiederum die Gefahr von Stigmatisierungseffekten (vgl. Berthold/Coban 2013, S. 630f.; Bonin et al. 2007a, S. 35; Eekhoff/Roth 2006, S. 52).

Im Gegensatz zu den bestehenden Regelungen beabsichtigen die Konzepte des Sachverständigenrats und des ifo Instituts eine umfassende Workfare-Regelung für *alle* erwerbsfähigen Arbeitslosen ohne die Zahlung einer aufstockenden Aufwandskompensation. Den zuständigen Kommunen wird zu diesem Zweck neben der Bereitstellung gemeinnütziger Arbeitsgelegenheiten im eigenen Gestaltungsbereich auch die Option einer Weitervermittlung

[260] Während die gesamtwirtschaftliche Arbeitsangebotsreaktion einer Workfare-Einführung innerhalb der Modellbetrachtung eindeutig ausfällt, ist sie für arbeitnehmerseitige Lohnsubventionen ex ante unbestimmt. Theoretisch ist bei den arbeitslosen Personen der Arbeitsanreiz der Lohnergänzungen zwar unstrittig positiv, bei den bereits Beschäftigten wirken jedoch einerseits ein stimulierender Substitutionseffekt (Verteuerung von Freizeit gegenüber Konsum) und andererseits ein dämpfender Einkommenseffekt (das erhöhte Einkommen steigert die Präferenz nach Konsum *und* Freizeit) (vgl. ausführlich Berthold/ Coban 2013, S. 634ff.).

[261] Während nach der Einführung der Ein-Euro-Jobs zunächst rund 300.000 Personen eine solche Tätigkeit ausübten, war deren Anzahl zuletzt deutlich rückläufig. Ähnliche Programme mit Beschäftigungsoptionen im gemeinnützigen Bereich gab es zudem bereits vor den Hartz-Reformen. Auch wenn sich die Teilnehmerzahlen dieser früheren Maßnahmen nicht mehr präzise über die amtlichen Statistik ermitteln lassen, ist davon auszugehen, dass sie sich auf einem mit heute vergleichbaren Niveau bewegten (vgl. Alber/ Heisig 2011, S. 34).

in die Privatwirtschaft eingeräumt (vgl. Sinn et al. 2007a, S. 49; Sachverständigenrat 2006, Ziffer 109). Die Vorschläge von Sachverständigenrat und ifo Institut kombinieren Workfare des Weiteren mit großzügigeren Hinzuverdienstmöglichkeiten für die auf dem ersten Arbeitsmarkt beschäftigten ALG II-Empfänger. Das ifo Institut will die Transferentzugsrate generell senken und bei Erwerbseinkünften bis 500 Euro sogar auf Null setzen (vgl. Sinn et al. 2007a, S. 49). Der Sachverständigenrat bezweifelt dagegen den Beitrag von Beschäftigungsverhältnissen mit nur wenigen Arbeitsstunden zu einer echten (Re-)Integration in den Arbeitsmarkt. Daher sieht er vor, die ersten 200 Euro voll anzurechnen und dafür die Anrechnungsrate bei den weiter reichenden Einkünften zu reduzieren. Zudem sollen die Schwellenwerte für die Mini- und Midijobs abgesenkt werden (vgl. Franz 2007, S. 26; Sachverständigenrat 2006, Ziffer 102f.).

Beim *Reformansatz von Bofinger et al.* (Vorschlag I.3) schlägt sich die Intention einer Verlagerung der positiven Anreize von der geringfügigen auf die reguläre Vollzeitbeschäftigung noch stärker nieder. Neben einer Streichung der bisherigen Minijob-Regelungen wird daher beim ALG II-Zuverdienst eine Anrechnungs- bzw. Transferentzugsrate i. H. v. 85% ab dem ersten Euro gefordert (vgl. Dietz/Walwei 2007, S. 31f.). Dieser faktischen Verschlechterung der Hinzuverdienstmöglichkeiten stellt das Bofinger-Konzept jedoch Entlastungen bei den Sozialversicherungsbeiträgen der Geringverdiener entgegen, die den als problematisch empfunden Abgabenkeil zwischen Lohnkosten und Nettolöhnen abbauen sollen (vgl. Dietz et al. 2006, S. 6). Die vorgeschlagenen Zuschüsse zu den Arbeitnehmerbeiträgen sind nach dem individuellen Arbeitsvolumen gestaffelt – mit einer halben Beitragsentlastung ab 15 und einer vollen ab 30 Wochenstunden. Die Unterstützung beschränkt sich auf den Niedriglohnbereich und ist als negative Einkommenssteuer konzipiert, d. h. im Rahmen der jährlichen Steuererklärung zu beantragen.[262] Bis zu einem Erwerbseinkommen von 750 Euro (Single-Haushalt) bzw. 1.300 Euro (Paare) kann die beschriebene Transferleistung vollständig geltend gemacht werden. Um die fiskalischen Kosten zu begrenzen, ist für darüber hinausreichende Einkünfte eine Gleitzone vorgesehen (bis 1.300 bzw. 2000 Euro), in der die Zuschusszahlung wieder auf

[262] Auf die bereits durch Friedman (1962) bekannt gewordene Idee der negativen Einkommenssteuer stützen sich ebenfalls die in Deutschland seit den 1980er Jahren diskutierten *Bürgergeldkonzepte*. Im Unterschied zu Bofinger et al. – oder anderen mit dem Element einer negativen Einkommenssteuer planenden Aktivierungskonzepten – wird bei den meisten Bürgergeldvorschlägen jedoch die Gewährung von Transferzahlungen weder mit einer Erwerbstätigkeit noch mit einer Bedürftigkeitsprüfung verknüpft. Mittels negativer Einkommensbesteuerung soll vielmehr ein *bedingungsloses Grundeinkommen* zugesichert werden. Motivation zur Arbeitsaufnahme soll nicht aus Sanktionsdrohungen heraus resultieren, sondern aus relativ niedrigen Anrechungsraten im Falle der eigenen Einkommenserzielung (vgl. BMF 2008, S. 26ff. und 51f.). Die Bürgergeldmodelle stehen somit in deutlichem Kontrast zum derzeitigen, auf Eigenverantwortung sowie Subsidiarität ausgerichteten Grundsicherungssystem. Die möglichen Kosten eines bedingungslosen Grundeinkommens werden verbreitet als fiskalisch nicht zu bewältigend kritisiert (vgl. u. a. BMF 2008, S. 52; Sinn et al. 2007b, S. 6; Donges et al. 2009, S. 12).

null abgeschmolzen wird (vgl. Dietz/Walwei 2007, S. 30f.). Die insgesamt resultierende Senkung der Abgabenlast sehen die Initiatoren des Konzepts ausdrücklich auch als Aktivierungsalternative zu einem umfangreichen Workfare-Sektor, von dessen Errichtung sie aufgrund verschiedener Vorbehalte absehen wollen (vgl. Bofinger et al. 2006, S. 63f.).

Den gegenteiligen Weg einer ausschließlichen Workfare-Lösung unter Ausklammerung ergänzender Kombilohnelemente beschreibt der *Reformansatz des Instituts zur Zukunft der Arbeit* (Vorschlag I.4). Die Wissenschaftler des IZA kritisieren die Kombilohnvorschläge, die am heutigen Grundsicherungsniveau festhalten, entweder als nicht finanzierbar (im Falle hoher Hinzuverdienstmöglichkeiten) oder als für das Ziel der Beschäftigungssteigerung unwirksam (im Falle geringer Hinzuverdienstmöglichkeiten). Eine weitere Absenkung der geltenden ALG II-Regelsätze könnte zwar die fiskalischen Kosten begrenzen, ginge aber mit gesteigerten Armutsrisiken einher und wird als politisch nicht durchsetzbar eingestuft. Stattdessen fordert das IZA eine konsequente Koppelung der ALG II-Zahlungen an die Wahrnehmung einer durch die Kommune bereitgestellten bzw. vermittelten Arbeitsgelegenheit im Umfang von mindestens 39 Wochenstunden. Durch die Streichung paralleler Kombilohnoptionen hätten die erwerbsfähigen Arbeitslosen keine Gelegenheit mehr, der Verpflichtung zur vollen Gegenleistung durch die Ausübung einer nur geringfügigen Tätigkeit strategisch auszuweichen. Neben einer beschäftigungsfördernden Senkung der Anspruchslöhne versprechen sich die Befürworter dieses Konzepts eine Entlastung der Sozialkassen, ein Zurückdrängen der Schwarzarbeit und die Reduzierung von Zuwanderungsanreizen für ausländische Hilfebedürftige (vgl. Bonin et al. 2007a, S. 33ff.; BMF 2008, S. 53ff.).

Bei den bisher vorgestellten und in Tabelle 5.2 zusammengefassten Kombilohn- und Workfare-Konzepten sind neben den beabsichtigten Anreizen auf das Arbeitsangebot auch unerwünschte Nebeneffekte zu beachten (vgl. Berthold/Coban 2013, S. 627). Bei der Gewährung von Lohnergänzungsleistungen lassen sich Mitnahmeeffekte nicht ausschließen, soweit etwa die staatlich geförderten Personen auch ohne eine Reduzierung der Anspruchslöhne beschäftigt worden wären. Darüber hinaus gehen von Lohnsubventionen grundsätzlich Substitutionswirkungen aus. Auf Unternehmensebene bietet sich ein Anreiz zur Kostensenkung über den Austausch von nicht geförderten durch subventionierte Arbeitskräfte mit geringeren Anspruchslöhnen. Bei sukzessivem Austausch der Belegschaft könnten einzelne Unternehmen gegenüber ihren Konkurrenten Wettbewerbsvorteile erlangen, und es drohen branchenweite Verdrängungsprozesse. Bzgl. des Workfare-Konzepts lassen sich ebenfalls negative Nebeneffekte auf die Beschäftigung ableiten. Kritik wird bspw. in Hinblick auf die mit der

Arbeitsverpflichtung einhergehenden Einbindungseffekte geäußert. Der mit dem Workfare-Job verbundene Zeitaufwand könnte verhindern, dass die Arbeitssuchenden die für eine möglichst rasche und adäquate (Re)Integration in den ersten Arbeitsmarkt notwendige Suchintensität aufrechterhalten. Bei der Bereitstellung der zusätzlichen Workfare-Arbeitsgelegenheiten sind in der Praxis zudem Verdrängungseffekte nie vollkommen vermeidbar. Ausbleiben würden Konkurrenzwirkungen auf die reguläre Beschäftigung tatsächlich nur bei gänzlich unproduktiven Tätigkeiten – ohne jede Nutzenstiftung für die Bürger sowie ohne echtes Integrations- oder Qualifizierungspotenzial für die Maßnahmenteilnehmer. Bei der Erfüllung mehr oder weniger sinnvoller Aufgaben durch kommunale Trägergesellschaften stellt sich dagegen immer die Frage nach einer Verdrängung alternativer Leistungsanbieter auf dem ersten Arbeitsmarkt (vgl. Eekhoff/Roth 2006, S. 43f.).

Die Beschäftigungseffekte der auf eine Stimulierung des Arbeitsangebots ausgerichteten Reformvorschläge I.1 bis I.4 hängen – unabhängig von der jeweils gewählten Gewichtung zwischen Sanktionen und Belohnungen – entscheidend von der Flexibilität des Lohnsetzungsverhaltens ab. Ohne eine Anpassungsreaktion bei den Löhnen könnten maximal die bereits zuvor vakant gebliebenen Stellen durch die auf den Arbeitsmarkt drängenden Erwerbslosen besetzt werden (vgl. Eekhoff/Roth 2006, S. 53). Das im unteren Lohnsegment „aktivierte“ Arbeitsangebot verschafft sich darüber hinaus theoretisch umso mehr zusätzliche Arbeitsnachfrage, je stärker der Lohndruck nach untern wirkt und entsprechende Lohnsenkungen im Niedriglohnbereich erfolgen (vgl. BMF 2008, S. 52f.; Dietz et al. 2006, S. 4). Innerhalb des ifo-Modells der Aktivierenden Sozialhilfe bedürfte es bspw. einer längerfristigen Senkung des Lohnniveaus um rund ein Drittel, damit annahmegemäß eine „Job-Maschine im privaten Sektor“ in Gang käme und die maximal veranschlagten Beschäftigungsgewinne von 3,2 Millionen zu realisieren wären (vgl. Sinn et al. 2007a, S. 49 und 52). Derart starke Lohnreaktionen können auf dem deutschen Arbeitsmarkt jedoch keinesfalls zwingend vorausgesetzt werden. Bei über Tarifverträge ausgehandelten Löhnen ist mit Widerstand der Gewerkschaften zu rechnen – und auch die Unternehmen selbst könnten vor massiven Lohnsenkungen vor dem Hintergrund einer möglichen Gefährdung des Betriebsfriedens zurückschrecken (vgl. BMF 2008, S. 40f. und 53). Des Weiteren wurde in Deutschland nach Jahren der politischen Auseinandersetzung die Einführung eines allgemeingültigen gesetzlichen Mindestlohns beschlossen (8,50 Euro pro Stunde seit 1. Januar 2015; siehe ausführlich Kapitel 5.3). Diese nationale Lohnuntergrenze verhindert nun von vornherein die Lohnsenkungen, die für die beabsichtigten Beschäftigungserhöhungen im Niedriglohnbereich erforderlich wären. Damit ist den

Kombilohn- und Workfare-Konzepten die Wirkungsgrundlage entzogen (vgl. Berthold/Coban 2013, S. 631; Sinn et al. 2007a, S. 49).

Vor diesem Hintergrund rückt eine Gruppe alternativer Reformvorschläge stärker in den Mittelpunkt des Interesses. Diese Konzepte zielen einerseits zwar ebenfalls auf eine Aktivierung des Arbeitsangebots durch Sanktionen bei Arbeitsverweigerung bzw. durch Workfare-Auflagen; andererseits beabsichtigen sie zugleich eine unmittelbare Stimulierung der Arbeitsnachfrage. Die „aktivierten" Erwerbspersonen sollen auf einen zusätzlichen Arbeitsbedarf treffen, ohne dass es zwingend zu nur schwer oder gar nicht erreichbaren Lohnsenkungen kommen muss. Zu diesem Zweck wird angestrebt, den arbeitsnachfragenden Unternehmen für neu geschaffene Beschäftigungsverhältnisse direkte Lohnkostenzuschüsse zu gewähren (vgl. BMF 2008, S. 53f.). Die Befürworter einer solchen Objektförderung unterstellen – selbst bei vorhandener Lohnflexibilität – einen im Vergleich zu den Kombilohnansätzen effizienteren Beschäftigungsaufbau aufgrund geringerer Mitnahmeeffekte. Bei arbeitnehmerseitigen Lohnsubventionen müssen sämtliche Geringverdiener unterstützt werden, um indirekt über Lohnsenkungen Beschäftigungseffekte zu bewirken. Als Auflage für Lohnkostenzuschüsse an die Arbeitgeber kann dagegen ganz gezielt eine Bereitstellung von Arbeitsplätzen für die eigentlichen Problemgruppen der Arbeitslosen mit besonderen Integrationsschwierigkeiten eingefordert werden (vgl. Brown et al. 2007, S. 38ff.).

Tabelle 5.3 fasst die wesentlichen Elemente zweier konkreter Reformkonzepte zusammen, die auf stellenbezogene finanzielle Anreize für die Arbeitgeber abzielen. Das *Reformmodell des Instituts für Weltwirtschaft* (Vorschlag II.1) sieht die Vergabe von Einstellungsgutscheinen an formal Geringqualifizierte und Langzeitarbeitslose vor.[263] Im Falle der Einstellung kann der jeweilige Arbeitgeber die Gutscheine einlösen und bekommt für die Dauer von einem Jahr Lohnkostenzuschüsse bezahlt. Diese Zuschüsse fallen umso höher aus, je länger die Neueingestellten zuvor arbeitslos waren und je niedriger deren formales Qualifikationsniveau ist. Kritik an den Einstellungsgutscheinen bezieht sich häufig auf den sog. Drehtüreffekt, wonach die geförderten Personen nur für die Zeit der Förderungsdauer eingestellt und danach wieder entlassen werden. Das IfW betont dagegen die positiven Auswirkungen der Arbeitstätigkeit auf die Produktivität der Neueingestellten sowie die auch für andere Stellen nützlichen Einarbeitungs- und Anlernerfahrungen. Aufgrund positiver Klebeeffekte sehen die IfW-Vertreter

[263] Die Zielgruppendefinition der IfW-Einstellungsgutscheine ist somit wesentlich weiter gefasst als bei den nach SGB bereits vorgesehenen Eingliederungszuschüssen, die auf Erwerbspersonen mit schweren Vermittlungshemmnissen abzielen – mit erweiterten Förderkonditionen speziell für behinderte Arbeitskräfte (vgl. z. B. Heinemann et al. 2006, S. 4f.; Bräuninger et al. 2013, S. 8).

bei den unterstützten Zielgruppen auch über den Förderzeitraum hinaus eine maßgebliche Verbesserung der Weiterbeschäftigungs- bzw. Wiedereinstellungschancen (vgl. Brown et al. 2007, S. 38 und 40; BMF 2008, S. 42f.).

Der *Reformansatz der Magdeburger Alternative* (Vorschlag II.2) fordert als zentrales Reformelement eine dauerhafte Entlastung der Arbeitgeber für den Fall einer Neueinstellung bisheriger ALG II-Empfänger innerhalb der untersten Tariflohngruppe. Bei einem Gehalt unterhalb einer bestimmten Förderhöchstgrenze sollen die Arbeitgeber für jeden neu eingestellten Arbeitslosen demnach unbefristet die gesamten Sozialversicherungsbeiträge – Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil – zurückerstattet bekommen.[264] Durch die unbefristete Förderung entfällt der Anreiz, die unterstützten Personen nur vorübergehend zur Abschöpfung zeitlich begrenzter Subventionen zu beschäftigen. Bzgl. einer zweiten Form des Drehtüreffekts, der die mögliche Verdrängung nicht subventionierter Arbeitskräfte betrifft, sieht das Konzept der Magdeburger Alternative zwei Gegenmaßnahmen vor: Zum einen erfolgt die Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge nur, sofern die Anzahl der im Unternehmen beschäftigten Niedriglohnempfänger gegenüber einem Stichtagsniveau ansteigt. Zum anderen sollen die Sozialversicherungsbeiträge nicht nur für jeden Neueingestellten erstattet werden, sondern jeweils auch für einen bereits zuvor in der untersten Lohngruppe beschäftigten Arbeitnehmer (vgl. Schöb/Weimann 2007, S. 42f.; Sinn et al. 2007b, S. 8). Kritiker der Magdeburger Alternative bemängeln, dass trotz dieser Maßnahmen ein verzerrender Anreiz zur Auslagerung einfacher Tätigkeiten in Tochterunternehmen bestehen bleibt. Neben neu gegründeten Unternehmen sind prosperierende Firmen und Branchen durch die vorgeschlagenen Regelungen im Vorteil. Kritisiert werden zudem eine allgemeine Stärkung der Anspruchsmentalität sowie die Entlassung der Tarifparteien aus ihrer beschäftigungspolitischen Verantwortung (vgl. ausführlich Eekhoff/Roth 2006, S. 71ff. und 100). Die Befürworter der Magdeburger Alternative betonen dagegen ein wichtiges Alleinstellungsmerkmal gegenüber den verschiedenen Konzepten der Subjektförderung. Demnach implizieren die von ihnen vorgeschlagenen Arbeitgeberzuschüsse unmittelbare und ohne zeitliche Verzögerung eintretende Beschäftigungsimpulse, die theoretisch auch im Falle der Einführung von gesetzlichen Mindestlöhnen zu realisieren sind (vgl. Schöb/Weimann 2007, S. 43; Dies. 2006, S. 103f.).

[264] Als Befürworter der Magdeburger Alternative sprechen Schöb und Weimann (2007) in diesem Zusammenhang von der Gewährung von Kombilöhnen. In der Literatur findet sich jedoch ebenfalls die Auffassung, dass rein arbeitgeberseitige Lohnsubventionen explizit keine Kombilöhne darstellen (vgl. z. B. Dietz et al. 2006, S. 1). Dieser zweiten Auffassung folgt die Darstellung der Reformkonzepte in diesem Kapitel, was auch die Abgrenzung zwischen den Vorschlägen der Objekt- und der Subjektförderung erleichtern soll.

Tabelle 5.3: Reformvorschläge zur Stimulierung der Arbeitsnachfrage (Objektförderung)

Vorschlag	ALG Anspruchs-voraussetzungen	Lohnkosten-zuschuss	Erwartete fiskalische Effekte	Erwartete Beschäf-tigungseffekte
(II.1) Institut für Weltwirtschaft (IfW) (vgl. u. a. Brown et al. 2007)	Nutzung der nach geltender Rechtslage des SGB existieren-den Sanktionsmög-lichkeiten.	Befristete Einstel-lungsgutscheine (vom Arbeitgeber auf Dauer eines Jahres einlösbar in verschiedenen Zielgruppenvarianten; maximale Absenkung der Arbeitskosten um 17% für Langzeit-arbeitslose mit geringer Qualifikation).	Selbstfinanzierendes Programm.	120.000 zusätzliche Arbeitsplätze (alternativ: 400.000 neue Stellen bei einem Ausgaben-programm i. H. v. 2 Mrd. €).
(II.2) Magdeburger Alternative (vgl. u. a. Schöb/ Weimann 2007)	Konsequente Anwen-dung der im SGB existierenden Zumut-barkeitsregeln. Kürzung oder gänz-liche ALGII-Streichung bei Ablehnung zumutbarer Arbeit (kommunale Beschäf-tigung als Option).	ALGII-Empfänger als Zielgruppe. Unbe-fristeter Zuschuss an den Arbeitgeber in Höhe der *gesamten* SV-Beiträge für jeden im Unternehmen neu geschaffenen Arbeits-platz in der untersten Lohngruppe (und für die gleiche Zahl bereits Beschäftigter).	Nettoentlastung der öffentlichen Haushalte i. H. v. 3,6 Mrd. €.	1,7 Mio. zusätzliche Beschäftigungs-verhältnisse.

Quelle: in Anlehnung an Sinn et al. (2007b, S. 7ff.); BMF (2008, S. 41ff.).

Bei der Bewertung der verschiedenen Reformvorschläge ist schließlich noch auf eine weitere Restriktion für eine Verbesserung der Beschäftigungschancen wettbewerbsschwacher Erwerbspersonen hinzuweisen: Inwiefern einem „aktivierten" Arbeitsangebot tatsächlich eine zusätzliche Arbeitskräftenachfrage gegenübersteht, hängt nicht allein von der indirekten oder direkten Reduzierung der Lohnkosten ab; die im Stellenkontext relevanten Arbeitsanforderungen müssen auch ganz grundsätzlich mit den vorhandenen Qualifikationen der regional verfügbaren Erwerbslosen vereinbar sein (vgl. Dietz et al. 2006, S. 4; Dietz et al. 2011, S. 5). Bisweilen wird kritisiert, dass die vorgestellten Reformkonzepte zu einseitig auf das Setzen finanzieller und sonstiger Aktivierungsanreize fokussieren und die keineswegs geringen Qualifikationsvoraussetzungen in vielen Niedriglohnjobs unterschätzen (vgl. z. B. Weinkopf/ Jaehrling 2005, S. 16f.; Bosch 2011b, S. 33; Ders. 2013, S. 342). Bereits in Kapitel 2.4 wurde erläutert, dass die kognitiven und kommunikativen Mindestanforderungen selbst an einfachere Tätigkeiten im Industrie- und Dienstleistungsbereich zunehmen. Zudem haben die Analysen in Kapitel 5.1.2 einen steigenden Anteil von Arbeitskräften mit abgeschlossener Berufsausbildung innerhalb des deutschen Niedriglohnsektors offenbart. Dies deutet darauf hin, dass für die angestrebte Überwindung der besonderen Arbeitslosigkeitsprobleme der ungelernten Erwerbspersonen Qualifizierungsmaßnahmen keinesfalls zu vernachlässigen sind.

5.2.3 Förderung der beruflichen Weiterbildung

Lebenslanges Lernen fand in jüngerer Vergangenheit zunehmend Beachtung als eine Strategie, den sich verändernden Arbeitsanforderungen einer modernen Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft zu begegnen. Ein spezielles Augenmerk liegt dabei auf der Gruppe der formal Geringqualifizierten. Ihnen eröffnet die berufliche Weiterbildung prinzipiell die Chance, ihre ursprünglichen Bildungs- und Produktivitätsnachteile zu korrigieren und ihre Beschäftigungsfähigkeit zu erreichen bzw. zu bewahren. Mit Blick auf die konkreten Weiterbildungsmaßnahmen in Deutschland wird verbreitet jedoch keine besonders rege Beteiligung von gering qualifizierten Erwerbspersonen festgestellt, sondern im Gegenteil auf eine deutliche Unterrepräsentation hingewiesen (vgl. Ambos 2006, S. 11 und 17).

Genauere Einblicke in die tatsächlichen Weiterbildungsaktivitäten gestatten u. a. die Umfragedaten des europaweit durchgeführten *Adult Education Survey* (AES). Für die deutsche AES-Version wurden 2012 in einer repräsentativen Befragung rund 7.000 Personen im erwerbsfähigen Alter zu verschiedenen Aspekten des lebenslangen Lernens und zu ihrer individuellen Weiterbildungsteilhabe interviewt.[265] Erfasst wird die Teilnahme an allen formal-organisierten Weiterbildungsaktivitäten in den zwölf Monaten vor der Befragung.[266] Die entsprechenden AES-Umfragedaten von 2012, deren Beobachtungszeitraum in die Aufschwungphase nach der Wirtschaftskrise fällt, weisen mit 49% die bislang höchste Teilnahmequote an Weiterbildung in Deutschland aus. Langfristig gesehen waren aber v. a. die 1990er Jahre durch einen nachhaltigen Anstieg der Weiterbildungsbeteiligung gekennzeichnet, während es in den 2000er Jahren unter gewissen Schwankungen eher zu einer Konsolidierung bzw. Stagnation auf dem bereits zuvor erreichten Niveau kam (vgl. BMBF 2013b, S. 6; Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2012, S. 142).

Bzgl. der gruppenspezifischen Teilhabechancen an organisierten Weiterbildungsmaßnahmen erweist sich insbesondere der individuelle Bildungshintergrund als ein im Zeitverlauf robuster Einflussfaktor. Mit zunehmendem Schulabschluss erhöht sich die Teilnahmequote an Weiterbildungsangeboten: Gemäß AES lag 2012 die Quote der Personen mit (Fach-)Abitur

[265] Die ersten AES-Erhebungswellen in Deutschland fanden in den Jahren 2007, 2010 und 2012 statt. Das europaweit verwendete Erhebungskonzept des AES löste hierzulande im Jahr 2007 das *Berichtsystem Weiterbildung* (BSW) ab – eine zuvor seit 1979 im Dreijahresturnus durchgeführte, nationale Repräsentativbefragung zum Weiterbildungsverhalten. Aufgrund gewisser methodischer Abweichungen sind die Ergebnisse der AES- und BSW-Befragungen nur eingeschränkt vergleichbar (vgl. u. a. BMBF 2013, S. 4f.; Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2012, S. 142 und 144).

[266] Der AES erfragt die Weiterbildungsbeteiligung konkret anhand folgender vier – nicht überschneidungsfreier – Aktivitäten: Kurse oder Lehrgänge; kurzzeitige Bildungsveranstaltungen in Form von Vorträgen, Schulungen, Seminaren oder Workshops; geplante Schulungen am Arbeitsplatz; Privatunterricht in der Freizeit (vgl. BMBF 2013, S. 6).

mit 64% genau doppelt so hoch wie diejenige der Personen mit maximal Hauptschulabschluss i. H. v. 32%. Vergleichbare Unterschiede finden sich ebenfalls mit Blick auf die beruflichen Bildungsabschlüsse: Personen ohne formalen Berufsabschluss konnten mit einer Teilnahmequote von 37% in 2012 wesentlich seltener Weiterbildungsoptionen wahrnehmen als diejenigen mit voll qualifizierenden beruflichen Bildungszertifikaten (Lehre/Berufsfachschule: 44%; Meister/Fachschule: 65%; [Fach-]Hochschule: 68%). Auch unter gemeinsamer Berücksichtigung der erreichten Schul- und Berufsabschlüsse anhand der international vergleichbaren ISCED-Bildungslevels (siehe Tabelle A.2) implizieren die AES-Daten eine deutliche Weiterbildungsbenachteiligung von formal Geringqualifizierten gegenüber besser ausgebildeten Personen (vgl. BMBF 2013b, S. 30ff.). Dieser Befund lässt sich zudem auf Basis anderer Datenquellen wie dem Mikrozensus oder der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung sowie unter Rückgriff auf multivariate Analyseverfahren weiter erhärten (vgl. BIBB 2013, S. 298ff.; Braun et al. 2012, S. 6f.).[267]

Als Ursachen der relativ hohen Weiterbildungsabstinenz der Geringqualifizierten ist auf verschiedene, mitunter kumulativ wirkende Faktoren zu verweisen. Von Relevanz sind hierbei zunächst die individuellen Weiterbildungseinstellungen und -motivationen, die in negativen Selbstselektionseffekten münden können. Obwohl die Arbeitsmarktrisiken der formal Ungelernten besonders stark ausgeprägt sind, stoßen die traditionellen Formen des organisierten Lernens bei ihnen im Vergleich zu den höher Qualifizierten auf weniger Zustimmung und oftmals auf eine geringere Nutzenerwartung. Die bei den Geringqualifizierten offenbar vielfach vorhandenen negativen Lernerfahrungen in der Schule und ggf. in der Berufsausbildung lassen für die Weiterbildungsmotivation ungünstige persönliche Dispositionen vermuten – wie etwa ein geringes Interesse und eine allgemeine Distanziertheit zum Lernen, Misserfolgsängste, ein mangelndes Selbstvertrauen oder ein schwach ausgeprägtes Durchhaltevermögen. Darüber hinaus verweisen einschlägige Untersuchungen auf eine Reihe weiterer subjektiver Weiterbildungsbarrieren im Zusammenhang mit den für die schlechter ausgebildeten Personen häufig nicht lernförderlichen Arbeits- und Lebensumständen (vgl. Ambos 2006, S. 14ff.). Dennoch wird die geringe Weiterbildungsbeteiligung der ungelernten Arbeitskräfte im All-

[267] Anders als die zuvor präsentierten AES-Untersuchungen beziehen sich die deskriptiven Mikrozensus-Auswertungen in BIBB (2013) ausschließlich auf erwerbstätige Personen. Braun et al. (2012) beschränken sich wiederum auf die in der BIBB/BAuA-Befragung von 2006 erfassten Erwerbstätigen im besonders weiterbildungsaktiven Alter zwischen 25 und 44 Jahren (eine genaue Beschreibung der verwendeten Basisdaten findet sich in den zitierten Quellen; für Informationen zur BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung siehe zudem Kapitel 7.3.3). Die spezifische Chance nicht formal qualifizierter Erwerbstätiger auf eine Weiterbildungsteilhabe wird bei Braun et al. (2012) innerhalb einer Reihe logistischer Regressionsschätzungen bestimmt, welche hinsichtlich der beruflichen Stellung sowie verschiedener sozioökonomischer Einflussfaktoren kontrollieren. In allen Modellkonstellationen erweist sich das Vorliegen einer formalen Qualifikation als hoch signifikant (das entsprechende Odds Ratio beträgt zwischen 2,67 und 4,60).

gemeinen nicht nur auf unzureichende Motivationsstrukturen zurückgeführt, sondern ebenso auf ein für die Belange dieser Gruppe nicht ausreichendes bzw. nicht immer geeignetes Qualifizierungsangebot (vgl. z. B. Braun et al. 2012, S. 7). In der Kritik stehen in Deutschland dabei sowohl die öffentliche Förderung der beruflichen Weiterbildung als auch der betrieblich organisierte Teilbereich des lebenslangen Lernens.

Zum Bereich der betrieblichen Weiterbildung zählen diejenigen berufsbezogenen Weiterbildungsaktivitäten, die ganz oder überwiegend während der bezahlten Arbeitszeit stattfinden. Ergänzend wird teils das Kriterium der Übernahme direkter Qualifizierungskosten durch den Arbeitgeber zugrunde gelegt. (vgl. BMBF 2013b, S. 13; Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2012, S. 144). Innerhalb des AES werden mehr als zwei Drittel aller Weiterbildungsmaßnahmen als betrieblich-organisiert eingestuft.[268] Damit stellt die betriebliche Weiterbildung das eindeutig bedeutendste Weiterbildungssegment dar, von dem jedoch alle Arbeitslosen und sonstigen Nichterwerbstätigen – unter denen formal gering qualifizierte Personen klar überrepräsentiert sind – grundsätzlich ausgeschlossen bleiben.

Der konkrete Zugang zur betrieblichen Weiterbildung ist von unternehmerischen Interessen geprägt und knüpft die Teilnahmevoraussetzung oftmals an die Vorqualifikationen der Mitarbeiter. Die bereits bzgl. der Weiterbildungsaktivitäten insgesamt festgestellten Beteiligungsmuster zwischen Personen mit niedrigerer und höherer Qualifikation bestätigen sich somit auch für die speziell im betrieblichen Kontext durchgeführten Maßnahmen (vgl. Ambos 2006, S. 13). In den AES-Daten spiegelt sich dies in deutlich reduzierten betrieblichen Weiterbildungsquoten für Personen mit niedrigem Schulabschluss und/oder fehlendem Berufsabschluss wider. Während es auf dem Gebiet der außerbetrieblichen Weiterbildung keine großen Beteilungsunterschieden nach sich zieht, scheint das berufliche Bildungsniveau gerade für die betriebsinternen Qualifizierungsstrategien von zentralem Einfluss zu sein: Mit nur 18% nahm 2012 nicht einmal jeder fünfte Erwerbstätige ohne Berufsabschluss an betrieblicher Weiterbildung teil. Dagegen konnten bei den einfachen Ausbildungsabsolventen bereits jeder Dritte (33%) und bei den Meister-/Fachschulabsolventen bzw. den Akademikern sogar mehr als jeder Zweite von betrieblichen Fortbildungsmaßnahmen profitieren (53% bzw. 51%) (vgl. BMBF 2013b, S. 30ff.).

Anhand der Umfragedaten des *IAB-Betriebspanels* (siehe auch Kapitel 2.3.2.2) lässt sich nachvollziehen, dass neben der Größe des Unternehmens insbesondere dessen Ertragsla-

[268] Für den AES 2012 ist ein Anteilswert der betrieblichen Weiterbildung von genau 69% angegeben. Davon abgegrenzt werden individuell-berufsbezogene bzw. nicht-berufsbezogene Weiterbildungsaktivitäten mit Anteilen i. H. v. 13% bzw. 18% (vgl. BMBF 2013, S. 17).

ge und Innovativitätstätigkeit wichtige Determinanten für die betriebliche Weiterbildungsaktivität darstellen (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2012, S. 145). Unter der Annahme, dass die Geringqualifizierten in ertrags- und innovationsstarken Unternehmen bzw. Branchen eher unterrepräsentiert sind, erklärt sich zumindest teilweise deren gesamtwirtschaftlich niedrige Teilnahmequote an der betrieblichen Weiterbildung. Unabhängig davon ist jedoch auch von einer klaren unternehmensinternen Bevorzugung Höherqualifizierter bzw. einer unternehmensinternen Benachteiligung Geringqualifizierter auszugehen. Die Konzentration der betrieblichen Weiterbildung auf innerbetrieblich erfolgreiche Mitarbeiter mit einem bereits hohen Qualifikationsniveau wird verbreitet als *Matthäus-Prinzip* umschrieben („Denn wer da hat, dem wird gegeben") (vgl. z. B. Seidel/Hartmann 2011, S. 88; Biersack et al. 2008, S. 2). Innerhalb des AES 2012 bestätigt sich die Gültigkeit dieses Prinzips im Übrigen ebenfalls mit Blick auf die geringe innerbetriebliche Weiterbildungsteilhabe von Erwerbstätigen mit niedrigem Bruttoeinkommen bzw. mit geringem Job-Anforderungsniveau (tätigkeitsbezogene Analyse unabhängig von dem tatsächlichen formalen Qualifikationsniveau des Stelleninhabers) (vgl. BMBF 2013b, S. 27f. und 30). Für un- und angelernte Personen gestaltet sich der Zugang zu betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen also traditionell schwierig, wobei die Zunahme von befristeter Beschäftigung und Leiharbeit diese Tendenz in jüngerer Vergangenheit noch einmal deutlich verstärkt haben dürfte (vgl. Giesecke/Heisig 2011b, S. 46).

Angesichts vielfältiger subjektiver Weiterbildungsbarrieren und der hohen Selektivität der betrieblichen Weiterbildung kommt aus Sicht der Un- und Angelernten der öffentlichen Förderung von Qualifizierungsmaßnahmen eine besondere Relevanz zu. Derartige Förderaktivitäten repräsentieren einen bedeutenden Teilbereich der aktiven bzw. aktivierenden Arbeitsmarktpolitik und fallen in den unmittelbaren Verantwortungsbereich der Bundesagentur für Arbeit (BA). Die durch die BA auf Basis des Sozialgesetzbuchs finanzierten Weiterbildungsangebote dienen traditionell einer besseren Inklusion der sonst eher selten an (Weiter-) Bildung teilnehmenden Personen (vgl. Kruppe 2011, S. 54f.; Ders. 2009, S. 10). Im Zuge der Hartz-Reformen erfolgte allerdings eine wesentliche Neuausrichtung der Förderpraxis. Dem Prinzip des Vorrangs einer möglichst raschen Vermittlung vor einer zeit- und kostenintensiven Qualifizierung folgend wurden die finanziellen Aufwendungen der BA für die berufliche Weiterbildung erheblich gekürzt (vgl. Ambos 2006, S. 14). Infolge des Zurückfahrens der Fördermittel kam es zu stark rückläufigen Teilnehmerzahlen – mit einer drastischen Absen-

kung der Eintritte in die nach SGB geförderten Qualifizierungsmaßnahmen von 523.000 in 2000 auf 131.000 in 2005.[269]

Mit der Einführung von *Bildungsgutscheinen* im Rahmen von Hartz I veränderte sich zudem grundlegend die Verfahrensweise bei der Vermittlung der geförderten Weiterbildungsmaßnahmen (vgl. z. B. Kruppe 2009, S. 10; Doerr/Kruppe 2012, S. 6ff.). Bis dahin wurde den förderbedürftigen Personen eine bestimmte Maßnahme bei einem bestimmten Träger durch die Mitarbeiter der Arbeitsverwaltung unmittelbar zugewiesen. Seit 1. Januar 2003 erhalten nun alle Personen, für die im Rahmen der Arbeitsberatung die Notwendigkeit einer Weiterqualifizierung festgestellt wird, einen Bildungsgutschein von den Arbeitsagenturen ausgestellt. In diesem wird die Finanzierung der Fortbildungskosten rechtsverbindlich zugesagt sowie das Bildungsziel, die Qualifizierungsschwerpunkte und die Maßnahmedauer vereinbart. Für die Einlösung des Bildungsgutscheins und das Auffinden einer geeigneten Maßnahme ist danach alleine der Gutscheininhaber zuständig. Diese Vorgehensweise soll zum einen die Eigeninitiative der potenziellen Weiterbildungsteilnehmer stimulieren und zum andern den Wettbewerb unter den Bildungsanbietern steigern bzw. echte Marktmechanismen erst einmal etablieren. Mit Blick auf die Geringqualifizierten und andere Personen mit wesentlichen Vermittlungshemmnissen wird jedoch kritisiert, dass sich durch das Gutscheinverfahren die gruppenspezifischen Zugangsprobleme zur geförderten Weiterbildung verschärft haben. Demnach wirken sowohl bei der Vergabe als auch bei der Einlösung der Bildungsgutscheine ausgeprägte Selektivitätsmechanismen (vgl. Kruppe 2009, S. 11; Ambos 2006, S. 15). Bei der Ausstellung der Gutscheine sind die Arbeitsberater angewiesen, den Aspekt einer möglichst hohen Eingliederungswahrscheinlichkeit zu berücksichtigen. Dadurch entsteht tendenziell ein Anreiz, hinreichend arbeitsmarktnahe Personen mit entsprechender Vorqualifikation zu bevorzugen (sog. *Creaming-Effekt*). Darüber hinaus zeigt sich eine nicht für alle Gruppen übereinstimmende Einlösewahrscheinlichkeit der Bildungsgutscheine. Angesichts einer Vielzahl verfügbarer Qualifizierungsangebote und einer gewissen Intransparenz des Weiterbildungsmarktes ergeben sich für die eher bildungsfernen Gutscheininhaber besondere Schwierigkeiten bei der Suche und Auswahl einer passenden Maßnahme. Auf Seite der Maßnahmenträger können überhöhte Erfolgsvorgaben zudem dazu führen, dass für die aus sozial-

[269] Nach 2005 stieg die Zahl der jährlichen Eintritte in die geförderte berufliche Weiterbildung wieder auf 618.000 in 2009 an, bevor die Teilnehmerzahl sich erneut absenkte auf 305.000 im Jahr 2011. Der in der zweiten Hälfte der 2000er Jahre insgesamt zu beobachtende Anstieg der Eintritte ist nicht auf eine Rücknahme der vorherigen Ausgabenkürzungen zurückzuführen, sondern vielmehr auf eine Ausweitung der aufgrund kürzerer Förderzeiträume kostengünstigeren „sonstigen Maßnahmen zur Qualifikationserweiterung“. Die Eintritte in längerfristigen Fördermaßnahmen zum Erwerb eines anerkannten Berufsabschlusses waren dagegen auch über das ganze Jahrzehnt hinweg gesehen rückläufig (vgl. Kruppe 2011, S. 55; BIBB 2013, S. 344f.).

politischer Sicht eigentlich besonders förderungswürdigen Personen zu wenig geeignete Maßnahmen angeboten werden.[270]

Der Schwerpunkt der BA-Fördermaßnahmen liegt zwar auf der Weiterbildung Arbeitsloser, das Sozialgesetzbuch sieht jedoch ebenfalls Instrumente zur gezielten Förderung von in Beschäftigung stehenden Personen vor. Die Unterstützung der Weiterbildung Erwerbstätiger ist einerseits als subsidiäre Aufgabe der BA zu charakterisieren, welche die Hauptverantwortung für die berufliche Weiterbildung bei den Arbeitgebern und Arbeitnehmern belässt und sich zudem auf Personengruppen mit besonderen Beschäftigungsrisiken konzentriert (vgl. Lott/ Spitznagel 2010, S. 2; Kruppe 2009, S. 10). Andererseits versteht sich die Arbeitsmarktpolitik in Deutschland auch nicht als reiner „Reparaturbetrieb", der erst zu bemühen ist, wenn sich persönliche Wettbewerbsnachteile bereits in Form von Arbeitslosigkeit verfestigt haben. Folglich wurden verschiedene Präventivprogramme implementiert, wie etwa das Angebot von Orientierungshilfen bereits vor dem Schullaufbahnende, der Einsatz von Qualifizierungsberatern oder die Förderung von Fortbildungsmaßnahmen in Phasen der Kurzarbeit (vgl. Kruppe 2011, S. 56).

Auch das im Jahr 2006 gestartete *WeGebAU-Programm* (Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer im Unternehmen) soll das Gewicht der präventiven Arbeitsmarktpolitik erhöhen und dabei speziell die innerhalb der betrieblichen Weiterbildung ansonsten unterrepräsentierten Mitarbeitergruppen unterstützen.[271] Kern des Programms ist eine Anschubfinanzierung für die Weiterbildung von Ungelernten bzw. von in kleinen und mittleren Unternehmen beschäftigten älteren Personen. Im Rahmen von WeGebAU erhalten zum einen die Arbeitgeber Arbeitsentgeltzuschüsse für die weiterbildungsbedingten Ausfallzeiten; zum anderen gewähren die Jobcenter den Arbeitnehmern direkte Zuschüsse zu Lehrgangs- und sonstigen Weiterbildungskosten. Gefördert werden Weiterbildungsaktivitäten, die über eine kurzfristige, ausschließlich arbeitsplatzbezogene Fortbildung hinausgehen. Im Fokus stehen also Maßnahmen, die über einen Erwerb von Teilqualifikationen die Beschäftigungsfähigkeit erweitern oder sogar zu einem anerkannten Berufsabschluss führen (vgl. BIBB 2013, S. 346f.). Weitere bundesweit geförderte Qualifizierungsprogramme für Personen ohne

[270] Nach Einführung der Bildungsgutscheine durften zunächst nur Weiterbildungsmaßnahmen gefördert werden, für die sich eine Verbleibquote – d. h. eine Eingliederungsquote in die reguläre Beschäftigung – i. H. v. 70% prognostizieren ließ. Nachdem sich die hohe Selektivitätswirkung dieser Bestimmung zeigte, wurde die strikte Erfordernis einer 70%-Prognose 2005 aufgehoben – obgleich die allgemeine Zielsetzung einer hohen Eingliederung in die Beschäftigung weiterhin Gültigkeit besitzt (vgl. Doerr/ Kruppe 2012, S. 8; Kruppe 2009, S. 10).

[271] Das WeGebAU-Programm ermöglichte im ersten Jahr auch die Förderung gering qualifizierter und älterer Arbeitsloser, wurde jedoch ab dem Jahr 2007 exklusiv auf die bereits beschäftigten Personen innerhalb der genannten Zielgruppen zugeschnitten (vgl. Lott/ Spitznagel 2010, S. 2 und 10).

Berufsausbildung repräsentieren die *Initiative zur Flankierung des Strukturwandels* (Start: 2010; Förderung arbeitsloser bzw. unmittelbar von Arbeitslosigkeit bedrohter Personen) und die *Initiative zur Erstausbildung junger Erwachsener* (Start: 2013; Förderung arbeitsloser und erwerbstätiger Personen zwischen 25 und 35 Jahren). Im Hinblick auf die individuellen Arbeitsmarktchancen – aber auch auf die jüngste Fachkräftedebatte – betonen beide Initiativen wiederum den Nutzen zeitaufwendiger Weiterbildungsmaßen zur Vermittlung eines regulären Ausbildungsabschlusses oder zertifizierter Teilqualifikationen (vgl. BMBF 2013a S. 66f.; BIBB 2013, S. 348f.).

Für Personen mit einschlägiger Berufserfahrung existieren zwar schon länger rechtliche Möglichkeiten, einen beruflichen Abschluss auch ohne Durchlaufen der traditionellen Ausbildungsphase nachzuholen (z. B. in Gestalt der sog. Externenprüfung) – diese wurden bisher aber vergleichsweise selten genutzt (vgl. Splittstößer 2011, S. 16f.; Seidel/Hartmann 2011, S. 90). Die neueren BA-Programme folgen in diesem Zusammenhang stärker den in der Literatur zu findenden Empfehlungen zur Förderung der beruflichen Nachqualifizierung von Un- und Angelernten. Als zweckmäßig werden dabei insbesondere modular gestaltete Qualifizierungsangebote angesehen, die einen möglichst niederschwelligen und mit raschen Erfolgserlebnissen gekoppelten Einstieg in die Lernsituation bieten. Die einzelnen Module sollten jeweils das Recht und den Anreiz zur Teilnahme an weiteren modularisierten Schritten vorsehen – bis hin zu einem voll qualifizierenden Berufsabschluss. Weitere Vorschläge für eine Erhöhung der Weiterbildungsteilhabe von Geringqualifizierten zielen auf die didaktische Gestaltung der angebotenen Maßnahmen. Diese sollte die früheren, mitunter negativen Lernerfahrungen sowie die Präferenzen hinsichtlich bestimmter Lernformen intensiver einbeziehen. So könnten etwa stärker arbeitsintegrierte Lernangebote den von bildungsfernen Personen häufig bevorzugten, informellen beruflichen Kompetenzerwerb unterstützen und zu einer Zertifizierung der auf diese Weise erworbenen Qualifikationen beitragen. Des Weiteren wird es als sinnvoll erachtet, die Markttransparenz bzgl. der Weiterbildungsangebote zu erhöhen – bspw. durch eine Verbesserung der Informationssysteme oder den Aufbau beratender und lokal vernetzter Bildungsstützpunkte.[272]

[272] Für einen Überblick über die genannten und weiteren arbeitsmarktpolitischen Gestaltungsvorschläge im Bereich der beruflichen Weiterbildung vgl. Kruppe (2011, S. 56); Seidel und Hartmann (2011, S. 88ff.); Ambos (2006, S. 16 und 18); Braun et al. (2012, S. 8f.).

5.3 Allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn – effektiver Schutz oder unverhältnismäßiges Ausschlussrisiko für Un- und Angelernte?

5.3.1 Einführung eines allgemeinen Mindestlohns in Deutschland

Innerhalb der OECD gehörte Deutschland lange Zeit zu der deutlichen Minderheit von Staaten ohne flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohn. Mindestlöhne wurden nicht branchenübergreifend etabliert und konnten sich nur im Gefolge dezentral organisierter Lohnfindungsprozesse ergeben. Die deutsche Mindestlohngesetzgebung war nur auf Teilbereiche der Volkswirtschaft ausgerichtet und beschränkte sich auf die Option einer Erstreckung von zwischen den Tarifpartnern vereinbarten, branchenspezifischen Mindestentgelten auf die nicht-tarifgebundenen Arbeitgeber desselben Wirtschaftszweigs (vgl. Pothier 2014, S. 1).[273]

Nationale Mindestlöhne, wie sie in vielen Ländern seit Langem etabliert sind, blieben in früheren Diskussionen um die Regulierung des deutschen Arbeitsmarktes weitgehend außen vor. In Deutschland war die ökonomische Debatte vielmehr noch in der ersten Hälfte der 2000er Jahre – wie in den Kapiteln 5.2.1 und 5.2.2 beschrieben – geprägt durch die Reformansätze der Hartz-Kommission sowie durch noch weiter reichende Vorschläge zur Lohnflexibilisierung im unteren Verdienstbereich. Erst während der letzten rund zehn Jahre wurden gesetzliche Mindestlöhne zu einem relevanten Thema (vgl. Brenke/Müller 2013, S. 16f.). Obwohl in Deutschland Lohnungleichheit und Niedriglohnbeschäftigung bereits zuvor auf ein beachtliches Niveau angestiegen waren (siehe Kapitel 3.2 und 5.1), fanden diese Entwicklungen erst in der Zeit nach den Hartz-Reformen stärkere Beachtung. Sie wurden als Argumente für die Notwendigkeit einer allgemeinen gesetzlichen Mindestlohnregelung herangezogen und spielten letztlich eine Schlüsselrolle bei der politischen Konsensbildung (vgl. Pothier 2014, S. 3). Zum einen dürfte die Empfindung gewisser Ungerechtigkeiten bei der individuellen Entlohnung dazu beigetragen haben, dass die öffentlichen Zustimmungsquoten für allgemeine Mindestlöhne in den letzten Jahren stark angestiegen sind – zwischen Februar 2006 und Juni

[273] In Deutschland bieten traditionell das *Tarifvertragsgesetz* (TVG) und das *Arbeitnehmer-Entsendegesetz* (AEntG) den relevanten arbeitsrechtlichen Rahmen, um tarifliche Mindestlöhne für alle Arbeitnehmer einer Branche verbindlich zu gestalten – abgesehen von der Lohnuntergrenze nach dem *Arbeitnehmerüberlassungsgesetz* (AÜG). Das TVG ermöglichte bis 2014 eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen u. a. unter den Vorraussetzungen einer mindestens 50-prozentigen Beschäftigungsquote der betroffenen Arbeitskräfte bei den tarifgebundenen Arbeitgebern, einem gebotenen öffentlichen Interesse sowie einer Zustimmung durch den sog. Tarifausschuss (Gremium mit Vertretern der Spitzenverbände der Tarifpartner). Für bestimmte enumerierte Branchen bestand zudem die Möglichkeit, Mindestentgeltsätze über das AEntG für alle Arbeitnehmer unabhängig davon zu etablieren, ob der Arbeitgeber seinen Sitz im Inland oder Ausland hat (*Arbeitsortsprinzip*). Gültige Branchenmindestlöhne im Sinne des AEntG und des TVG gab es im Frühjahr 2014 in folgenden Bereichen: Abfallwirtschaft einschließlich Straßenreinigung und Winterdienst; Aus- und Weiterbildung nach SGB; Baugewerbe; Bergbauspezialarbeiten auf Steinkohlenbergwerken; Dachdeckerhandwerk; Elektrohandwerk; Gebäudereinigung; Maler- und Lackiererhandwerk; Pflegebranche; Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk; Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft; Friseurhandwerk (vgl. BMAS 2014c).

2013 von 57% auf 86% (vgl. Brenke/Müller 2013, S. 16; infratest dimap 2013).[274] Zum anderen hat sich mit der Ausbreitung des deutschen Niedriglohnsektors und den Hartz-Gesetzen auf Seiten der Gewerkschaften die Einstellung gegenüber staatlichen Eingriffen in die Lohnfindung teilweise geändert. Mögliche staatliche Interventionen sind hier immer auch vor dem Hintergrund einer hohen Bedeutung autonomer Lohnverhandlungen als grundgesetzlich garantiertes Recht und als ureigene Aufgabe der Tarifpartner zu hinterfragen. Nach einem mitunter drastischen Mitgliederschwund und angesichts des erhöhten Risikos eines Unterbietungswettbewerbs insbesondere in den gewerkschaftlich schwach organisierten Niedriglohnbranchen fand die Forderung nach einem gesetzlich festgelegten Mindestlohn aber doch die einheitliche Unterstützung der deutschen Gewerkschaften (vgl. Kalmbach 2007, S. 438f.; Bosch 2013, S. 344).

In Anbetracht der gewachsenen gesellschaftlichen Zustimmung fand im Anschluss an die Bundestagswahl 2013 auch die jahrelange politische Auseinandersetzung um den Mindestlohn ein vorläufiges Ende. Union und SPD einigten sich im Rahmen der Koalitionsverhandlungen auf die Einführung eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns i. H. v 8,50 Euro. Anschließend wurden die Eckpunkte der Mindestlohneinführung konkretisiert und in einen Gesetzentwurf überführt (vgl. u. a. BMAS 2014b). Das *Tarifautonomiestärkungsgesetz* wurde schließlich am 3. Juli 2014 mit lediglich fünf Gegenstimmen vom deutschen Bundestag verabschiedet; die Zustimmung durch den Bundesrat erfolgte rund eine Woche später. [275] Mit der neu geregelten Gesetzesgrundlage wurde der vereinbarte Mindestlohn zum 1. Januar 2015 flächendeckend in Deutschland eingeführt. In einer Übergangszeit sind noch Abweichungen nach unten aufgrund laufender branchenspezifischer Mindestlohntarifverträge nach AEntG bzw. AÜG erlaubt. Spätestens ab 1. Januar 2017 gilt dann aber die verbindliche Lohnuntergrenze von 8,50 Euro ohne branchenbezogene Einschränkungen.[276] Dauerhaft ausgeschlossen von einem Anspruch auf einen gesetzlichen Mindestlohn bleiben dagegen Minderjährige ohne

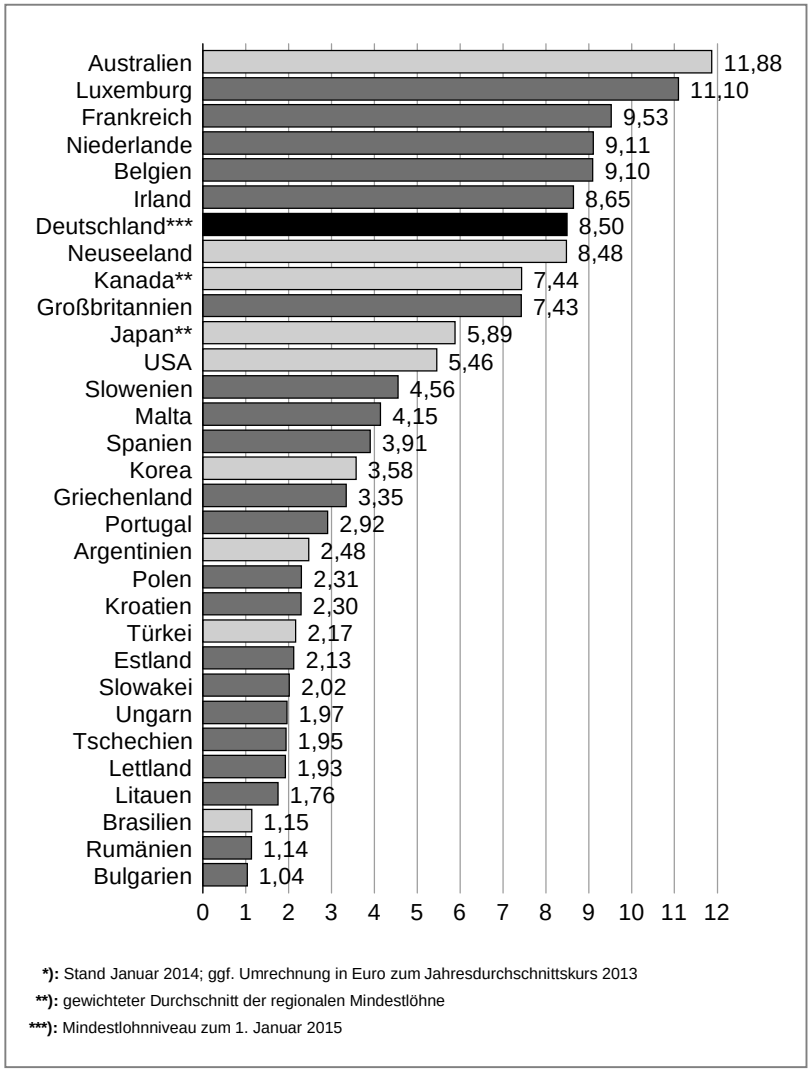
[274] Bzgl. der Anhänger der beiden Volksparteien stiegen die Zustimmungsquoten jeweils um über 30 Prozentpunkte an: bei den SPD-Anhängern von 63% auf 94% und bei den Unions-Anhängern von 46% auf 79%.

[275] Trotz des staatlichen Eingriffs in die Lohnfindung über die Festlegung einer verbindlichen nationalen Lohnuntergrenze sind die entsprechenden Regelungen als *„Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie“* formuliert. Ergänzend wurde zudem eine erleichterte Allgemeinverbindlichkeitserklärung im TVG verankert, die nun ohne die zwingende Voraussetzung eines 50%-Quorums erfolgen kann. Des Weiteren wurde dem Arbeitsministerium eingeräumt, den Geltungsbereich des AEntG auf Antrag auf alle Branchen auszuweiten (vgl. BMAS 2014a).

[276] Von einer Anfang 2017 eventuell weiter erhöhten Mindestlohnschwelle kann dann zwar noch einmal bis 31. Dezember 2017 tarifbedingt abgewichen werden, jedoch dürfen 8,50 Euro pro Stunde nicht mehr unterschritten werden. Diese Zeitvorgaben gelten auch im Rahmen der Sonderregelung für Zeitungszusteller, welche eine stufenweise Lohnanpassung an den gesetzlichen Mindestlohn vorsieht. Für Saisonarbeiter sind bzgl. der eigentlichen Mindestlohnhöhe keine Ausnahmen vorgesehen, allerdings gelten arbeitgeberseitige Anrechnungsoptionen für Verpflegungs- und Unterkunftskosten sowie bis Ende 2017 erweiterte Möglichkeiten einer kurzfristigen sozialabgabenfreien Beschäftigung (vgl. BMAS 2014b, S. 8 und 13f.).

Berufsabschluss, Auszubildende, Praktikanten (im Falle eines ausbildungsbedingten Pflichtpraktikums oder einer freiwilligen Praktikantentätigkeit von unter drei Monaten) und ehrenamtlich Tätige. Mit dem Argument einer Wahrung der Integrationschancen von Langzeitarbeitslosen auf dem ersten Arbeitsmarkt, fallen diese während der ersten sechs Monate ihrer Beschäftigung ebenfalls nicht unter die allgemeinen Mindestlohnvorschriften.[277]

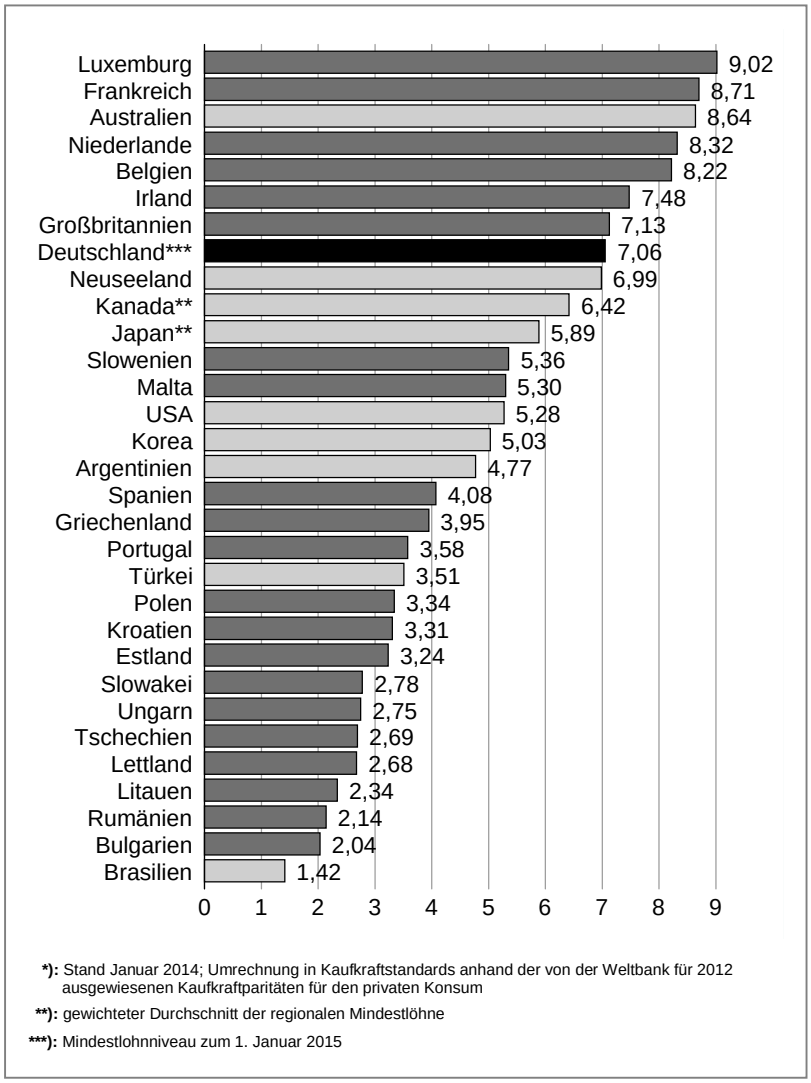
Abbildung 5.3: Allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn im internationalen Vergleich (2014, Euro pro Stunde*)



Quelle: WSI-Mindestlohndatenbank; eigene Darstellung.

[277] Die Bundesregierung wird diese Ausnahmeregelung bis zum 1. Juni 2016 überprüfen und entsprechend der festgestellten Wirksamkeit für die Beschäftigungschancen der Langzeitarbeitslosen dann eine Empfehlung über einen Fortbestand der Regelung abgeben. Darüber hinaus soll künftig ab 2017 alle zwei Jahre die Mindestlohnhöhe überdacht und angepasst werden. Für das Ausarbeiten von Anpassungsvorschlägen ist eine Mindestlohnkommission zuständig, bestehend aus jeweils drei stimmberechtigten Vertretern der Spitzenverbände von Arbeitgebern und Arbeitnehmern, einem gemeinsam berufenen Vorsitzenden und je einem beratend tätigen Wissenschaftler ohne Stimmrecht (vgl. BMAS 2014b, S. 7, 11 und 15).

Abbildung 5.4: Allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn im internationalen Vergleich (2014, Kaufkraftstandards pro Stunde*)



Quelle: WSI-Mindestlohndatenbank; eigene Darstellung.

Bei der Höhe der nationalen Mindestlöhne zeigen sich sowohl im inner- als auch im außereuropäischen Vergleich teils beträchtliche Differenzen (vgl. Schulten 2014, S. 132f.). Für eine internationale Einordnung des deutschen Mindestlohns i. H. v. 8,50 Euro pro Stunde kann u. a. auf die Mindestlohndatenbank des *Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts* (WSI) zurückgegriffen werden. Die Datenbank umfasst Deutschland und die anderen 21 von 28 EU-Staaten, die einen allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn aufweisen, sowie die Türkei und acht weitere Länder außerhalb Europas inklusive der USA.[278] Gemäß der WSI-Daten von Januar 2014 bewegt sich Deutschland innerhalb der EU mit 8,50 Euro am unteren Rand einer westeuropäischen Spitzengruppe (siehe Abbildung 5.3). Diese Mindestlohnspitzengruppe

[278] Zu den EU-Ausnahmen ohne allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn gehörten zum Untersuchungszeitpunkt die alten Mitgliedsländer Dänemark, Finnland, Schweden, Österreich und Italien. Diese Staaten weisen jedoch eine deutliche höhere Tarifbindung als Deutschland auf, durch welche besonders wirksame tarifvertragliche Mindestentgeltgrenzen gesetzt werden können (vgl. Bosch et al. 2009, S. 20f.).

reicht von Luxemburg (11,10 Euro) über Frankreich, die Niederlande, Belgien, Irland bis hin zu Großbritannien (7,43 Euro). Daneben lassen sich für die EU zwei weitere Ländergruppen erkennen: Mit 4,56 Euro bis 3,35 Euro pro Stunde bewegen sich die Mindestlohngrenzen in Slowenien, Malta, Spanien und Griechenland auf einem mittleren Niveau. Die dritte Gruppe von EU-Staaten mit nationalen Mindestlöhnen von unter drei Euro pro Stunde umfasst neben Portugal noch zehn mittel- und osteuropäische Länder. Außerhalb Europas findet sich in Australien mit 11,88 Euro der höchste gesetzliche Mindestlohn. Auf relativ hohem Niveau liegen ebenfalls die Mindestlöhne in Neuseeland und Kanada, während in den USA mit 5,46 Euro pro Stunde eine eher mittlere Mindestlohnhöhe gilt.

Die Aussagekraft des in Euro vorgenommenen internationalen Mindestlohnvergleichs kann außerhalb der Eurozone gewissen Verzerrungen infolge von Wechselkursschwankungen unterliegen. Unter Herausrechnung der deutlichen, seit 2007 zwischenzeitlich wirksamen Abwertung des britischen Pfunds gegenüber dem Euro ergäbe sich z. B. für Anfang 2014 ein britischer Mindestlohn von 9,22 Euro pro Stunde. Auf nationaler Ebene beeinflussen zudem das Preisniveau und die Lebenshaltungskosten die durch die verbindlichen Lohnunterschranken implizierte Kaufkraft. Es empfiehlt sich daher, beim internationalen Vergleich gesetzlicher Mindestlöhne zusätzlich Kaufkraftstandards (KKS) zu berücksichtigen (vgl. Schulten 2014, S. 133f.). Die WSI-Mindestlohndatenbank belegt auch bei Umrechnung in KKS deutliche nationale Unterschiede, allerdings reduziert sich doch die Spannweite zwischen den Ländern mit hohen und niedrigen Mindestlöhnen. Vereinzelt bewirkt die Berechnung von KKS sogar Veränderungen in der Staatenrangfolge, wie etwa im Falle des britischen Mindestlohns (7,13 KKS) gegenüber dem in Deutschland gültigen (7,06 KKS) (siehe Abbildung 5.4).

Die Reichweite des Mindestlohns auf dem deutschen Arbeitsmarkt wurde im Vorfeld der Einführung bereits mehrfach auf der Datenbasis des *Sozio-oekonomischen Panels* (SOEP) geschätzt. Zunächst werden hierbei Stundenlöhne aus den SOEP-Angaben zu den Bruttomonatseinkünften und den individuellen Arbeitsstunden berechnet (siehe auch Kapitel 5.1). Danach erfolgen die Bestimmung des Beschäftigungsanteils im Lohnsegment unterhalb von 8,50 Euro sowie die Hochrechnung der entsprechenden SOEP-Fallzahlen auf die gesamtwirtschaftliche Ebene. Innerhalb der Projektgruppe Gemeinschaftsdiagnose (2014) berücksichtigen die beteiligten Forschungsinstitute Lohninformationen der SOEP-Welle 2012, die anhand der amtlichen Lohnstatistik und der prognostizierten Lohnsteigerungen bis zum Zeitpunkt der Mindestlohneinführung fortgeschrieben werden. Diese Vorausberechnungen ergeben für Ende 2014 rund 5,3 Millionen Personen und damit 14,0% aller deutschen Arbeitnehmer (West-

deutschland: 10,7%; Ostdeutschland: 22,4%), die zu einem Bruttostundenlohn von unter 8,50 Euro beschäftigt sind.[279]

Zunächst fallen in der Praxis aber deutlich weniger Arbeitskräfte unter die Mindestlohnregelung. Zurückzuführen ist dies auf die Übergangsregelungen und Ausnahmetatbestände sowie auf gewisse Vermeidungsstrategien – etwa durch einen erweiterten Einsatz von unbezahlter Mehrarbeit oder Werkverträgen. In ihrem gemeinschaftlichen Gutachten unterstellen die Institute daher, dass das neue Mindestlohngesetz im Jahr 2015 rund vier Millionen Arbeitskräfte faktisch berührt (vgl. Projektgruppe Gemeinschaftsdiagnose 2014, S. 34 und 62). Dies entspricht in etwa der Vorabeinschätzung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales i. H. v. 3,7 Millionen abhängig Beschäftigten mit tatsächlicher Lohnanhebung auf das Mindestlohnniveau (vgl. BMAS 2014b, S. 6).

SOEP-Studien geben darüber hinaus Auskunft, welche Personengruppen besonders stark durch die Mindestlohneinführung berührt werden (vgl. insbesondere Brenke/Müller 2013, S. 4ff.; Heumer et al. 2013, S. 5ff.). Ergebnisse von Strukturanalysen im gering entlohnten Bereich des deutschen Arbeitsmarktes wurden bereits in Kapitel 5.1.2 beschrieben. Unabhängig davon, ob nun Geringverdiener anhand der absoluten Mindestlohnschwelle von 8,50 Euro oder anhand der relativ gesetzten Niedriglohnschwelle (zwei Drittel des Medianlohns) abgegrenzt werden, zeigen sich ähnliche Problemgruppen: Neben den Beschäftigten in Ostdeutschland unterbieten verhältnismäßig häufig die Löhne von Frauen sowie von jüngeren und älteren Erwerbstätigen (unter 25 und über 65 Jahre) die neue Mindestlohngrenze. Eine besonders ausgeprägte Mindestlohninzidenz von rund zwei Dritteln ergibt sich bei den geringfügig Beschäftigten. Mit Blick auf das Arbeitsumfeld fällt der Anteil der Mindestlohnbezieher in kleineren Betrieben grundsätzlich höher aus. Erhöhte Mindestlohnanteile finden sich weiterhin in speziellen Wirtschaftsbereichen wie der Landwirtschaft, den konsumnahen Dienst-

[279] Eine nahezu übereinstimmende Reichweite der neuen deutschen Mindestlohnschwelle ermitteln die CESifo-Wissenschaftler Knabe, Schöb und Thum ebenfalls anhand einer Extrapolation der Lohninformationen der SOEP-Welle von 2012. Einen Stundenlohn von brutto weniger als 8,50 Euro schreiben die Autoren für 2015 rund fünf Millionen Arbeitnehmern zu und somit 14,0% der abhängig Beschäftigten in Deutschland (West: 12,5%; Ost: 20,4%) (vgl. Knabe et al. 2014, S. 25f.). In einer Reihe weiterer aktueller SOEP-Studien werden durch das DIW Berlin, das IW Köln und das IAQ Lohndaten der SOEP-Welle 2011 ausgewertet (ohne weitere Extrapolation). Dabei resultieren höhere Geringverdieneranteile, bis hin zu rund einem Fünftel der deutschen Erwerbstätigen: Brenke und Müller (2013): 17% (West: 15%; Ost: 27%) – Heumer et al. (2013): 19,2% (West: 16,4%; Ost: 32,1%); 6,2 Mio. Arbeitnehmer – Kalina und Weinkopf (2013): 20,5% (West: 18,0%; Ost: 32,2%); 6,9 Mio. Arbeitnehmer. Abweichungen bei den Angaben zur möglichen Größe des Mindestlohnbereichs sind v. a. über Differenzen bei der Erfassungsmethodik zu erklären. Dies betrifft etwa die Berechnung der Stundenlöhne gemäß SOEP (vgl. Brenke/ Müller 2013, S. 5; Heumer et al. 2013, S. 4; Kalina/ Weinkopf 2013, S. 2 und 10). Zudem kann es zu verfahrensbedingten Unterschieden bei der Hochrechnung der SOEP-Fallzahlen auf die gesamtwirtschaftliche Ebene kommen (vgl. Projektgruppe Gemeinschaftsdiagnose 2014, S. 34).

leistungen (z. B. Gastronomie, Einzelhandel, private Haushaltsdienste, Pflege) und den unternehmensnahen Dienstleistungen (u. a. Leiharbeit, Reinigungsgewerbe).

Nicht zuletzt wirkt sich auch die formale Qualifikation auf die Mindestlohnbetroffenheit aus. Mit 34% konnte 2011 mehr als jeder dritte Arbeitnehmer ohne Berufsabschluss keinen Stundenlohn über 8,50 Euro erzielen. Die formal Ungelernten sind unter den Mindestlohnempfängern entsprechend überrepräsentiert. Zugleich stellen sie aber nicht die absolute Mehrheit der Geringverdiener: von allen Arbeitnehmern mit Löhnen unterhalb der heute gültigen Mindestlohnschwelle konnten im Jahr 2011 69% einen Ausbildungs- oder Hochschulabschluss vorweisen. Allerdings waren nur 28% sowohl formal qualifiziert als auch im erlernten Beruf tätig. Bei den restlichen 41% handelte es sich um Berufswechsler – von denen wiederum wohl viele unterhalb ihres Qualifikationsniveaus gearbeitet haben (sog. unterwertige Beschäftigung; siehe Kapitel 7). Mit 55% ist die Mehrheit der Arbeitsstellen im Mindestlohnsegment dem Bereich der Einfacharbeit zuzuordnen, die unabhängig von der tatsächlichen Qualifikation des Stelleninhabers eigentlich keine besondere Berufsausbildung erfordert (*Tätigkeitsprinzip*).

5.3.2 Mögliche ökonomische Effekte

Durch die Einführung des flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohns von 8,50 Euro pro Stunde beabsichtigte die Bundesregierung einen *„angemessenen Mindestschutz“* für die Beschäftigten auf dem deutschen Arbeitsmarkt zu gewährleisten (vgl. CDU/CSU/SPD 2013, S. 49). Bundesarbeitsministerin Nahles kritisierte bzgl. der Situation vor der Mindestlohneinführung, dass zu viele Arbeitnehmer zu unangemessenen Löhnen arbeiten müssten und nicht adäquat an der wirtschaftlichen Entwicklung teilhaben würden. Ein allgemeiner Mindestlohn sollte hier für mehr Gerechtigkeit sorgen und den gefährdeten gesellschaftlichen Zusammenhalt stützen (vgl. BMAS 2014a). Die Relevanz ethischer und gesellschaftspolitischer Erwägungen für die Mindestlohneinführung ist offensichtlich, im Folgenden sollen jedoch speziell die ökonomischen Aspekte der Mindestlohndebatte im Mittelpunkt stehen. Der Diskurs in Deutschland konzentriert sich dabei zum einen auf das Risiko nachteiliger Beschäftigungseffekte – speziell im Bereich einfacher Arbeitstätigkeiten – und zum anderen auf die mit dem Mindestlohn verbundenen Verteilungswirkungen.

5.3.2.1 Verteilungswirkungen

Mit Blick auf die bisherigen Forschungsergebnisse zu distributiven Mindestlohneffekten ist von einer Verminderung der Ungleichheit im unteren Bereich der deutschen Lohnverteilung auszugehen (vgl. Brenke/Müller 2013, S. 12). Forderungen nach den Verdienstabstand wah-

renden Lohnsteigerungen für Lohnempfänger oberhalb der Mindestlohngrenze sind zwar nicht auszuschließen, allerdings gibt es eine gewisse Evidenz, dass diese nur im beschränkten Maße Umsetzung finden dürften. Die bisherigen Untersuchungen deuten vielmehr darauf hin, dass die Lohnabstände zwischen einfachen und qualifizierten Tätigkeiten schrumpfen werden (vgl. Brenke 2012, S. 11). Das seit der Wiedervereinigung langfristig stark angestiegene Niveau der Lohnungleichheit dürfte damit wieder etwas reduziert werden. Auf der Basis von SOEP-Daten lassen sich die konkreten Auswirkungen der vereinbarten Mindestlohnschwelle von 8,50 Euro auf die Lohnspreizung in Deutschland approximieren. Die Stundenlöhne derjenigen Personen, die inzwischen tatsächlich unter die Mindestlohnregelung fallen, sollten bei Fortführung des Arbeitsverhältnisses um durchschnittlich rund ein Drittel angestiegen sein (vgl. Projektgruppe Gemeinschaftsdiagnose 2014, S. 48). Unter vereinfachenden Annahmen bestimmen Brenke und Müller (2013) die damit verbundenen Effekte auf verschiedene Ungleichheitskennziffern. Bezogen auf den Gini-Koeffizienten bewirkt der allgemeine Mindestlohn demnach einen Rückgang des für die Bruttostundenlöhne gemessenen Ungleichheitsniveaus um 6%.[280]

Mit der Ausbreitung des deutschen Niedriglohnsektors seit den 1990er Jahren waren langfristig klar rückläufige Reallöhne am unteren Ende der Lohnhierarchie verbunden. Dabei hat insbesondere auch die Lohnposition der gering qualifizierten Arbeitnehmer gelitten, bei denen die Kaufkraft ihrer Löhne aktuell nicht höher ausfällt als Mitte der 1980er Jahre (vgl. u. a. Möller 2011a, S. 8f.; Fitzenberger 2012, S. 5ff.; siehe zudem Kapitel 3.3.2). Mindestlohnbedingte Lohnsteigerungen begünstigen c. p. ein Drittel der Geringqualifizierten (s. o.) und könnten dazu beitragen, dass die Gruppe der Ungelernten erstmals seit der Wiedervereinigung wieder über ihre Lohnentwicklung Teilhabe an der Zunahme des gesellschaftlichen Wohlstands erhält.

Andererseits lässt sich einwenden, dass das verfügbare Haushaltseinkommen ein verlässlicherer Wohlfahrtsindikator als der Bruttostundenlohn darstellt und eine umfassendere Beurteilung der Verteilungswirkung von flächendeckenden Mindestlöhnen erlaubt. Die Ergebnisse einer Reihe von Simulationsstudien bestätigen für Deutschland – selbst im Falle neutraler Beschäftigungswirkungen – jedoch nur eine sehr geringe Beeinflussung sowohl der Einkommensverteilung im Allgemeinen als auch des für die Armutsbetrachtung relevanten unteren Einkommensspektrums (vgl. Brenke/Müller 2013, S. 13f.). SOEP-Daten für 2011 belegen, dass von dem Fünftel der Geringverdiener mit den niedrigsten Stundenlöhnen nur

[280] Bei dem im unteren Verdienstbereich stärker sensiblen Atkinson-Maß A_2 beläuft sich der relative Rückgang sogar auf 16,5% (vgl. Brenke/ Müller 2013, S. 12f.; eine Diskussion der genannten Ungleichheitskennziffern sowie umfangreiche Analysen zur Lohnungleichheit in Deutschland finden sich auch in Kapitel 3).

etwa jeder Vierte (26%) nach Berücksichtigung von Steuern, Transfereinkommen und weiteren Einkünften im Haushaltskontext auch zu dem unteren Fünftel der einkommensschwächsten Personen zugehörig war. Die weiteren Niedriglohnempfänger verteilen sich auf das ganze Einkommensspektrum. Die ungleichheitssenkende Wirkung des allgemeinen Mindestlohns auf die Lohnverteilung kann sich also nicht gleichermaßen auf die Einkommensverteilung übertragen. Für die SOEP-Daten lässt sich anhand verschiedener Kriterien zeigen, dass der nun gültige, allgemeine Mindestlohn z. T. auch Personen begünstigt, die nicht unmittelbar bedürftig erscheinen. Immerhin 47% der Arbeitnehmer mit einem Lohn unter 8,50 Euro pro Stunde hatten 2011 lediglich Hinzuverdienerstatus innerhalb ihres Haushalts – bei einem Durchschnittswert für alle Arbeitsnehmer von nur 28%. Sogar 82% der potenziellen Mindestlohnbezieher waren nicht als einkommensarm einzustufen, womit die Armutsbetroffenheit in dieser Gruppe um einiges kleiner ausfällt als bei den Arbeitslosen (vgl. Heumer et al. 2013, S. 13ff.).[281]

Diese Resultate zeigen, dass das mögliche gesellschaftspolitische Ziel einer Korrektur von Einkommensungleichheit und Armut mit alternativen Politikmaßnahmen – v. a. einer Anpassung des Steuer- und Transfersystems – grundsätzlich effektiver zu erreichen wäre als mit Mindestlohngesetzen (vgl. Pothier 2014, S. 4; Kalmbach 2007, S. 441). Auch die in der politischen Debatte häufig kritisierte Erwerbstätigkeit mit aufstockendem Sozialleistungsbezug (*„arm trotz Arbeit“)* wird nach der Einführung eines allgemeinen Mindestlohns weiter fortbestehen (vgl. Brenke/Müller 2013, S. 14f.). Die Hilfebedürftigkeit dieser Aufstocker resultiert oftmals nicht allein aus niedrigen Stundenlöhnen, sondern auch aus dem verbreiteten Teilzeitcharakter ihrer Beschäftigung und aus einem häufig durch die Haushaltsgröße begründeten Mehrbedarf (siehe Kapitel 5.2.1.2). Langfristig wird darüber hinaus die verteilungspolitische Bewertung des Mindestlohns natürlich nicht unbeeinflusst von möglichen Veränderungen der Beschäftigung bleiben. Die potenziellen Beschäftigungseffekte finden in der öffentlichen Diskussion um die Mindestlohneinführung in Deutschland deutlich mehr Beachtung als die unmittelbaren Verteilungseffekte, sind zugleich jedoch wesentlich umstrittener. Während die Mindestlohnkritiker umfangreiche Arbeitsplatzverluste insbesondere bei Geringqualifizierten und anderen Mindestlohnzielgruppen unterstellen, erwarten die Befürworter keinen bedeutenden Anstieg der Arbeitslosigkeit (vgl. u. a. Kalmbach 2007, S. 438).

[281] Als einkommensarm gelten alle Personen, deren Nettoäquivalenzeinkommen – also das auf die einzelnen Haushaltsmitglieder unter Berücksichtigung von Skalenvorteilen umgerechnete Haushaltsnettoeinkommen – unterhalb von 60% des gesellschaftlichen Mittels (Median) liegt.

5.3.2.2 Beschäftigungseffekte aus theoretischer Sicht

Die intensive Kontroverse um die möglichen Beschäftigungswirkungen des allgemeinen Mindestlohns rührt zunächst einmal daher, dass sich über eine theoretische Analyse keine eindeutigen Schlussfolgerungen ableiten lassen. Für eine erste Annäherung an die Fragestellung wird überwiegend das neoklassische Arbeitsmarktmodell herangezogen (vgl. Knabe et al. 2014, S. 2). Die *neoklassische Standardargumentation* geht von einer Situation vollkommenen Wettbewerbs auf dem Arbeitsmarkt aus, in der die Entlohnung der Beschäftigten dem individuellen Grenzprodukt entspricht. Bei Einführung eines verbindlichen Mindestlohns werden diejenigen Arbeitskräfte nicht länger nachgefragt, deren Produktivität unterhalb der vereinbarten Mindestlohngrenze liegt. In Abhängigkeit von der Mindestlohnhöhe resultieren entsprechend dieser Logik zwingend mehr oder weniger starke Beschäftigungsverluste auf gesamtwirtschaftlicher Ebene. Die Vermeidung eines wesentlichen Anstiegs der Arbeitslosigkeit wäre an einen derart niedrigen Mindestlohnsatz geknüpft, dass sich die mit dem Mindestlohn eigentlich beabsichtigte Schutzfunktion nicht mehr erzielen ließe. Die lehrbuchmäßigen, komparativ-statischen Konkurrenzmodelle erfassen jedoch nicht die Möglichkeit dynamischer Anpassungsreaktionen bzgl. der Produktivität der vom Mindestlohn betroffenen Arbeitnehmer. Im Sinne der *Effizienzlohntheorie* (siehe Kapitel 4.2.3.2) können sich Lohnerhöhungen bis zu einem gewissen Grad über eine Steigerung von Arbeitsmotivation und Betriebsbindung selbst finanzieren.[282] Produktivitätssteigerungen zur Kompensation der höheren Mindestlöhne lassen sich dabei durch verschiedene arbeitgeberseitige Maßnahmen gezielt unterstützen, wie bspw. einer veränderten Arbeitsorganisation, der Einführung neuer Technologien oder einer verstärkten Weiterbildungsaktivität. Durch eine mindestlohnbedingt reduzierte Fluktuation könnten sich speziell die Unternehmensanreize für Investitionen in das Humankapital verbessern, was wiederum positive Wachstumsimpulse mit sich bringen würde (vgl. Bosch et al. 2009, S. 27ff.; Bosch/Weinkopf 2013, S. 3 und 10f.; Saniter 2007, S. 28 und 31f.).

Ein historisch gesehen populäres Gegenargument zur neoklassischen Sichtweise ist das *Kaufkraftargument* (*high wage doctrine*), das an den Doppelcharakter der Löhne in der keynesianischen Theorie anknüpft (betrieblicher Kosteneffekt vs. gesamtwirtschaftlicher Nachfrageeffekt).[283] Bereits im Vorfeld der US-Mindestlohneinführung durch den *Fair Labor*

[282] Das Effizienzlohnargument dient zwar üblicherweise der Erklärung von Arbeitslosigkeit infolge der Bezahlung von über dem Vollbeschäftigungsgleichgewicht liegenden Lohnsätzen an die in den Unternehmen beschäftigten „Insider"; in der dynamischen Betrachtung können Effizienzlohnüberlegungen aber auch die beschriebenen Ausgleichseffekte begründen (vgl. Saniter 2007, S. 31; Hagemann 1997, S. 65).

[283] Während der Kosteneffekt direkt auf dem Arbeitsmarkt wirksam wird, beeinflusst der Kaufkraft- bzw. Nachfrageeffekt die unternehmerische Arbeitsnachfrage nur indirekt über den Gütermarkt und ist somit deutlich schwerer erfassbar (vgl. Hagemann 1997, S. 48).

Standard Act von 1938 wurden Mindestlohnforderungen mit dem Hinweis auf die hohe Konsumneigung der Geringverdiener und mögliche expansive Kreislaufeffekte erhoben. Aktuell findet das Kaufkraftargument im Rahmen der akademischen Mindestlohndebatte – anders als in der politischen Diskussion – jedoch eher wenig Beachtung (vgl. Knabe et al. 2014, S. 3f.). Zum einem wird eingewendet, dass die mit der Einführung des allgemeinen Mindestlohns insgesamt verbundene Erhöhung der Lohnsumme nicht groß genug ausfällt, als dass ein nennenswerter Anschubeffekt für die gesamtwirtschaftliche Nachfrage erfolgen könnte (vgl. Brenke/Müller 2013, S. 9 und 17).[284] Die Mindestlohnkritiker betonen zudem, dass die Lohnerhöhungen der Mindestlohnempfänger letztlich nur aus einer Umverteilung von Kaufkraft resultieren. Diese ginge zu Lasten von Arbeitgebern, besserverdienenden Arbeitskräften bzw. – über höhere Produktpreise – der Gesamtheit der Konsumenten. Zwar kann auch die bloße Umverteilung aufgrund unterschiedlicher Ausgabenneigungen der beteiligten Gruppen expansiv wirken, ein Mindestlohn wird diesbezüglich allerdings als eine weniger effektive Maßnahme angesehen als etwa eine expansive Fiskalpolitik (vgl. Knabe et al. 2014, S. 4).

Das theoretische Hauptargument der Mindestlohnbefürworter zielt inzwischen auf das Vorhandensein *monopsonistischer Arbeitsmarktstrukturen*. Kern der Argumentation ist hierbei, dass in vielen Marktsegmenten – insbesondere auch bei den Geringqualifizierten – die Unternehmen eine gewisse Marktmacht gegenüber ihren Beschäftigten besitzen, die ihnen Spielräume bei der Lohnsetzung einräumt. Liegen die Arbeitsentgelte dadurch unterhalb der Grenzproduktivität der Arbeitnehmer, kann ein gesetzlicher Mindestlohn, der die Entlohnung wieder der Grenzproduktivität annähert, sogar positive Beschäftigungseffekte entfalten (vgl. u. a. Brenke/Müller 2013, S. 9f.; Knabe et al. 2014, S. 4).[285] Die Theorie des Monopsons beschreibt die Konstellation, dass vielen Anbietern nur ein Nachfrager gegenübersteht und ist seit Jahrzehnten bekannt. Sie spielte dennoch lange keine bedeutende Rolle in der Diskussion um Mindestlöhne, da der reine Monopson-Fall einer durch ein einzelnes Unternehmen ausgeübten Arbeitsmarktdominanz stets als realitätsfern eingestuft wurde (vgl. Bosch et al. 2009, S. 30). Der Arbeitsmarkt ist allerdings kein Markt wie jeder andere. Bei Aufgabe der ebenfalls unrealistischen Prämisse eines vollkommenen Wettbewerbs verweisen neuere Überlegungen

[284] Für den in Deutschland nun gültigen allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns i. H. v. 8,50 Euro schätzen Brenke und Müller (2013) anhand von SOEP-Daten den Umfang der zusätzlich entstehenden Lohnzahlungen in Relation zur gesamten Lohnsumme. Demnach ergibt sich insgesamt ein mittlerer Anstieg der Bruttolöhne ohne Sonderzahlungen von nominal 3%. Die Autoren kritisieren in diesem Zusammenhang, dass in Deutschland durch die Fokussierung auf Mindestlohnfragen der aus lohnpolitischer Sicht gewichtigere Aspekt einer generell schwachen Lohnentwicklung in den Hintergrund gerückt ist.

[285] Bei relativ hohen Mindestlöhnen, die die Produktivität des Arbeitnehmers übersteigen, ergeben sich dagegen auch in dieser Konstellation theoretisch Beschäftigungsverluste – wenngleich im kleineren Umfang als im reinen Wettbewerbsmodell (vgl. z. B. Knabe et al. 2014, S. 5; Möller 2011b, S. 25).

auf viele Faktoren, die auf individueller Ebene eine einseitig verteilte Marktmacht zugunsten der arbeitsnachfragenden Unternehmen erklären können (vgl. Möller 2011b, S. 24f.). Monopsonistische Wettbewerbskonstellationen werden demzufolge v. a. durch Friktionen auf dem Arbeitsmarkt begünstigt. Für die Arbeitnehmer herrscht mitunter ein Mangel an Transparenz über alternative Beschäftigungsmöglichkeiten, was aufwendige Suchprozesse notwendig macht. Ein Arbeitsplatzwechsel wird aufgrund ausgeprägter Transaktionskosten erschwert. Viele Arbeitskräfte scheuen angesichts hoher Mobilitätskosten insbesondere einen Wechsel des Wohn- und Arbeitsorts oder sind aufgrund familiärer bzw. sozialer Bindungen grundsätzlich immobil. Arbeitgebermacht gegenüber den Mitarbeitern kann sich weiterhin infolge (arbeitsplatz-)spezifischen Humankapitals herausbilden. Zudem ist eine Machtposition von Unternehmen zur Absenkung der Löhne speziell in „ausgedünnten" Segmenten des Arbeitsmarktes ohne wesentlichen gewerkschaftlichen Einfluss zu vermuten. Als ein besonders anschauliches Beispiel standen in den letzten Jahren die grenzüberschreitenden Entsendungen stark im Fokus der deutschen Mindestlohndebatte.[286]

In Abwägung der besprochenen theoretischen Argumente dominierte noch bis in die 1990er Jahre die Sichtweise des neoklassischen Standardmodells. Die Mehrheit der Ökonomen hatte sich strikt darauf festgelegt, dass die Einführung bzw. Erhöhung eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns im Prinzip zwangsläufig negative Beschäftigungseffekte nach sich zieht:

> *„Many labor economists have had problems in even conceiving of the possibility that the minimum wage does not destroy jobs, even likening (apparently with a straight face) the* […] [empirical] *findings to a reversal of the laws of gravity."* (Manning 2003, S. 338; eigene Ergänzung).

Nicht zuletzt aufgrund abweichender empirischer Erfahrungswerte hat sich die zuvor verengte Theoriedebatte speziell in den vergangenen rund zehn Jahren neuen Erkenntnissen gegenüber stärker geöffnet – und es wurden auch die teils altbekannten Gegenargumente neu interpretiert bzw. neu gewichtet.[287] Die auf den Arbeitsmärkten mit flächendeckendem Mindestlohn wirksamen Mechanismen werden inzwischen besser verstanden (vgl. Brenke/Müller 2013, S. 9). Dabei zeigt sich aus theoretischer Perspektive ein komplexes Bild der Mindestlohnwirkungen auf die Beschäftigung, welches keine eindeutigen, allgemeinen Schlussfolgerungen zulässt.

[286] Für einen Überblick zur theoretischen Begründung von Arbeitgebermacht vgl. u. a. Bosch und Weinkopf (2013, S. 13); Bosch et al. (2009, S. 30); Brenke und Müller (2013, S. 10); Knabe et al. (2014, S. 4); Saniter (2007, S. 31).

[287] Für einen ausführlicheren Literaturüberblick zum dogmenhistorischen Verlauf der Mindestlohndebatte vgl. Bosch et al. (2009, S. 27ff.). Darin benennen die Autoren auch frühe Literaturbeiträge zu einer möglichen Nichtdeterminiertheit der Beschäftigungsfolgen, die im Mainstream der ökonomischen Theorie jedoch über Jahrzehnte aus dem Blickfeld gerieten.

Bei der Prognose der tatsächlichen Arbeitsmarkteffekte rückt folglich die empirische Analyse weiter in den Vordergrund (vgl. Knabe et al. 2014, S. 6; Dietz/Walwei 2010, S. 14).

5.3.2.3 Beschäftigungseffekte aus empirischer Sicht

Die empirische Mindestlohnforschung ist so alt wie die Mindestlohngesetzgebung selbst, und die empirische Literatur zu den Beschäftigungseffekten wird inzwischen als nahezu unüberschaubar beschrieben (vgl. Brenke/Müller 2013, S. 11).[288] Mindestlohnauswirkungen wurden in vielen Ländern empirisch überprüft – der größte Teil der Studien beschäftigt sich jedoch mit den USA, wo auf weitreichende historische Erfahrungen seit der Einführung des nationalen Mindestlohns im Jahr 1938 zurückgeblickt werden kann. Frühere Studien basierten v. a. auf Zeitreihenanalysen auf nationaler Ebene. Bis in die 1990er Jahre hinein bestätigten sie weitgehend die Vermutung signifikant negativer, aber quantitativ nicht besonders bedeutsamer Beschäftigungswirkungen (vgl. Knabe et al. 2014, S. 6f. und 13; Kalmbach 2007, S. 7).[289]

Nachdem im Laufe der 1980er Jahre in den USA infolge ausbleibender nominaler Anpassungen der reale Wert des nationalen Mindestlohns stark sank, kam es in verschiedenen Bundesstaaten zur Einführung höherer regionaler Mindestlöhne. Dies löste eine neue Welle empirischer Mindestlohnstudien mit angepasstem methodischem Vorgehen aus. Zum einen erweitern Panelanalysen die Zeitreihenmethodik, indem sie sowohl Mindestlohnvariationen über die Zeit als auch zwischen den Bundesstaaten auswerten. Zum anderen eignen sich die Beschäftigten in den Bundesstaaten mit konstantem Mindestlohn als Kontrollgruppe gegenüber den unter veränderte Mindestlohnbestimmungen fallenden Beschäftigten (Treatment-Gruppe). Die sog. quasi-experimentellen Ansätze nutzen darauf aufbauend die Beschäftigungsentwicklung der Kontrollgruppe als Kontrafaktum der Mindestlohnwirkung und betreiben eine Kausalanalyse mittels einer Differenz-von-Differenz-Methodik (vgl. z. B. Knabe et

[288] Der immensen Vielfalt an empirischen Studien kann im Folgenden keinesfalls umfassend gewürdigt werden; vielmehr gilt es an dieser Stelle, auf ergänzende – und inzwischen ebenfalls zahlreich vorhandene – Literatursurveys hinzuweisen. Ein besonders detaillierter Überblick über die empirischen Forschungsresultate zu den Beschäftigungseffekten von Mindestlöhnen findet sich bspw. bei Neumark und Wascher (2008). Für Zusammenfassungen der neueren empirischen Evidenz vor dem Hintergrund der aktuellen deutschen Debatte vgl. u. a. Knabe et al. (2014, S. 6ff.); Bosch und Weinkopf (2013, S. 4ff.); Bosch et al. (2009, S. 32ff.).

[289] Brown et al. (1982) fassen die Resultate verschiedener Zeitreihenstudien in den USA in einer Metastudie zusammen: Zum damaligen Zeitpunkt ging man im Fall einer Mindestlohnanhebung von 10% von Beschäftigungsverlusten bei Jugendlichen (16 bis 19 Jahre) von etwa 1% bis 3% aus. Auch für die jungen Erwachsenen (20 bis 24 Jahre) fanden sich mehrheitlich negative – wenngleich schwächer ausgeprägte – Beschäftigungseffekte. Zusammen stellten die beiden jüngeren, negativ betroffenen Arbeitnehmergruppen rund die Hälfte der US-Mindestlohnbeschäftigten. Keine eindeutige Beeinflussung der Beschäftigung war bei den über 24-Jährigen auszumachen (vgl. Brown et al. 1982, S. 524). Diese Schlussfolgerungen fanden große Beachtung und galten in den Folgejahren als *„the ‘‘consensus’’ of economists on the effects of the minimum wage on employment“* (vgl. Neumark/ Wascher 2008, S. 31).

al. 2014, S. 8; Bosch/Weinkopf 2013, S. 4). Zwischen den Ökonomen hat sich eine bis heute andauernde Kontroverse über die Vor- und Nachteile der alternativen methodischen Ansätze entsponnen. Vereinfacht ausgedrückt wird bei den Panelstudien – und noch stärker bei den Zeitreihenuntersuchungen – hinterfragt, inwieweit sie tatsächlich eine eindeutige Kausalanalyse der Mindestlohneffekte auf die Beschäftigung erlauben. Den quasi-experimentellen Ansätzen wird dagegen i. d. R. zwar eine valide Erfassung der Wirkungsbeziehungen zugestanden, allerdings bestehen oftmals Zweifel bzgl. der Übertragbarkeit der branchenspezifisch oder regional gültigen Befunde auf die gesamtwirtschaftliche Ebene. Während sich bei den Panelstudien mehrheitlich negative Beschäftigungseffekte hervorgetan haben, bestätigen sich diese bei den quasi-experimentellen Analysen tendenziell nicht – teils werden die Beschäftigungswirkungen sogar positiv eingeschätzt (vgl. Brenke/Müller 2013, S. 11).[290]

Insgesamt zeigt die neuere Mindestlohnforschung gegenüber der älteren eine deutliche größere Streuung der Schätzergebnisse – von starken Beschäftigungsverlusten bis hin zur Möglichkeit einer Steigerung des Beschäftigungsvolumens. Mit Blick auf die US-Studien führen der Einsatz abweichender Identifikationsmethoden und die Variation in den bundesstaatspezifischen Mindestlöhnen bereits zu einer starken Heterogenität der Resultate (vgl. Knabe et al. 2014, S. 8ff.). Mit der Hinzunahme empirischer Forschungsergebnisse anderer Länder vergrößert sich diese Heterogenität noch einmal. Dies hängt letztlich auch mit einer noch weiter gefassten Bandbreite empirischer Konstellationen zusammen – mit verbindlichen Mindestlöhnen in teils klar abweichender Höhe und dem Wirken auf gänzlich unterschiedlich beschaffenen (Teil-)Arbeitsmärkten (vgl. Brenke/Müller 2013, S. 11).

Für ein schärferes Gesamtbild über die empirische Evidenz können in Metastudien die Ergebnisse unterschiedlicher Mindestlohnstudien gepoolt werden. Dabei besteht jedoch ganz grundsätzlich das Risiko einer verzerrten Darstellung des Forschungsstands infolge einer

[290] Ein prominentes und wegbereitendes Beispiel für die quasi-experimentelle Untersuchungsmethodik ist die Studie von Card und Krueger (1994), die mitunter als Wende im nahezu kopernikanischen Sinne betrachtet wird. Die Studie stellt auf Umfragedaten von Fast-Food-Restaurants in New Jersey und Pennsylvania ab. Trotz der regionalen Mindestlohneinführung in New Jersey 1992 weisen die Daten auf eine dann dort im Vergleich günstigere Beschäftigungsentwicklung hin. Nach einer Fülle methodisch ähnlich als auch alternativ gestalteter Folgestudien wurden in den USA mehrheitlich bereits wieder die negativen Beschäftigungseffekte des Mindestlohns betont. In den letzten Jahren kam jedoch erneut Bewegung in die US-Debatte mit einer Art „Kehrtwende 2.0“ in Gestalt der Studie von Dube et al. (2010) (vgl. Möller 2011a, S. 22). Diese Studie erweitert die bisherigen quasi-experimentellen Fallstudien und bricht deren Verengung auf einzelne/wenige Regionen, Branchen und Zeitpunkte auf. Dube et al. (2010) untersuchen 318 Paare räumlich angrenzender US-Counties aus Bundesstaaten mit unterschiedlicher Mindestlohnhöhe für den Zeitraum von 1990 bis 2006. Dabei bestätigen sich mindestlohnbedingte Verdienstanstiege im Niedriglohnbereich ohne begleitende Beschäftigungsverluste. Darüber hinaus verwenden weitere Mindestlohnforscher den kleinräumigen Ansatz zu Neuberechnungen älterer Panelstudien. Infolge des verringerten Einflusses unbeobachteter regionaler Heterogenitäten lassen sich die bisherigen Schätzungen negativer Beschäftigungswirkungen hierbei z. T. entkräften (vgl. Bosch/ Weinkopf 2013, S. 5f. – bzw. mit einem Überblick über die erneute methodische Gegenkritik Knabe et al. 2014, S. 11f.)

selektiv getroffenen Auswahl bestimmter Referenzstudien (vgl. Bosch/Weinkopf 2013, S. 7). In der aktuellen Debatte in Deutschland wird von Mindestlohnkritikern wiederholt auf die Metastudie von Neumark und Wascher (2008) hingewiesen (vgl. u. a. Sachverständigenrat 2012, Ziffer 483f.; Projektgruppe Gemeinschaftsdiagnose 2014, S. 61). Diese verdichtet eine umfangreiche Auswertung internationaler Mindestlohnstudien zu der Schlussfolgerung einer eindeutigen Verschlechterung der Beschäftigungsperspektiven für alle direkt von (höheren) Mindestlöhnen beeinflussten Personen sowie allgemein für die Gruppe der gering qualifizierten Arbeitnehmer (vgl. Neumark/Wascher 2008, S. 286f.). Es existieren jedoch auch aktuelle Metastudien, die den Stand der empirischen Mindestlohnforschung nicht mit tendenziell negativen, sondern mit weitgehend neutralen Beschäftigungseffekten wiedergeben (für einen Überblick vgl. Bosch/Weinkopf 2013, S. 7). Eine zu Neumark und Wascher konträre Interpretation der empirischen Evidenz zeigt sich zudem in einem im Januar 2014 an den US-Kongress übergebenen Aufruf, in dem über 600 US-Ökonomen eine stufenweise Anhebung des nationalen Mindestlohns von 7,25 auf 10,10 US-Dollar einfordern. Die Unterzeichner des Aufrufs – darunter auch die Wirtschaftsnobelpreisträger Kenneth Arrow, Peter Diamond, Eric Maskin, Thomas Schelling, Robert Solow, Michael Spence und Joseph Stiglitz – heben die Studienergebnisse der letzten Jahre hervor, welche in der Gesamtgewichtung nur geringe oder gänzlich ausbleibende Beschäftigungsverluste implizieren würden.[291]

Der Beitrag der deutschen Forschung zur empirischen Mindestlohnevaluation beschränkte sich bisher zwangsweise auf Untersuchungen zu branchenspezifischen Mindestlöhnen auf tarifvertraglicher Basis. Im Zusammenhang mit der Vereinbarung sektoraler Mindestlöhne bildeten zunächst ex ante Simulationen die Grundlage für die Prognose der Beschäftigungswirkungen. Unter neoklassischen Annahmen und unter Verwendung gesetzter bzw. geschätzter Arbeitsnachfrageelastizitäten sagten diese vorab deutliche Beschäftigungsverluste voraus (vgl. Brenke/Müller 2013, S. 11). Später wurden dagegen verschiedene Evaluationsstudien unter Verwendung von Kontrollgruppenansätzen durchgeführt, die übereinstimmend keine negativen Beschäftigungseffekte der Branchenmindestlöhne feststellen konnten (vgl. Bosch/ Weinkopf 2013, S. 8ff.; Knabe et al. 2014, S. 13ff.). Für eine Beurteilung der Beschäftigungswirkungen eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns bieten die branchenspezifischen Evaluationen allerdings nicht unbedingt eine verlässliche Grundlage. Dies liegt nicht nur an im Einzelnen vorhandenen Datenproblemen und methodischen Schwierigkeiten. Hingewiesen

[291] Für den Begründungstext und die vollständige Liste der Unterstützer vgl. EPI (2014). Ein ähnlich prominent protegierter Aufruf forderte bereits 2006 die Erhöhung des US-Mindestlohns von 5,15 auf 7,25 US-Dollar. Neumark und Wascher sahen damals in der Argumentation der Unterstützer eine verzerrte Wahrnehmung der empirischen Forschungsliteratur (vgl. Neumark/ Wascher 2008, S. 291ff.).

wird vielmehr auch auf mögliche Ausweichreaktionen in andere Sektoren, die die Übertragung der branchenspezifischen Resultate auf die Folgen allgemeinverbindlicher Mindestlohnregelungen erschweren (vgl. Sachverständigenrat 2012, Ziffer 485; Brenke/Müller 2013, S. 12).

Im Rahmen der aktuellen Mindestlohndebatte in Deutschland wird folglich häufiger auf die Arbeitsmarkthistorie anderer Mindestlohnländer Bezug genommen. Die starke Heterogenität internationaler Studienergebnisse schlägt sich dabei in teils weit abweichenden Vorhersagen der Beschäftigungswirkungen eines flächendeckenden Mindestlohns von 8,50 Euro nieder. Von deutlichen Beschäftigungsverlusten gehen bspw. Knabe et al. (2014) aus und warnen vor vorschnellen Vergleichen mit gegenteiligen ausländischen Mindestlohnerfahrungen. Weitgehend neutrale Beschäftigungswirkungen sehen die Autoren nur in Staaten mit einer vergleichsweise moderaten mindestlohnbedingten Belastung der Arbeitskosten gegeben. Dabei zielen sie insbesondere auf die empirischen Befunde für Großbritannien und Frankreich, die aufgrund der geringeren Bindewirkung des britischen Mindestlohns sowie der beachtlichen französischen Lohnkostensubventionierung im Niedriglohnbereich nicht auf Deutschland übertragbar seien (vgl. Knabe et al. 2014, S. 15ff.).[292] Im Widerspruch hierzu argumentieren Bosch et al. (2009), dass sich in der internationalen Mindestlohnforschung durchaus Beispiele finden lassen, die ein relativ hohes Mindestlohnniveau mit neutralen Beschäftigungseffekten vereinbar erscheinen lassen. Dabei verweisen die Autoren auf Erfahrungswerte mit den großzügigen Mindestlohnregelungen in einigen west- und nordeuropäischen Staaten sowie mit den an erhöhten Lebenshaltungskosten orientierten *„living wages“* in mehreren US-Großstädten (vgl. Bosch et al. 2009, S. 23ff. und 37f.).[293]

[292] Nach dieser Sichtweise besteht für den in Großbritannien 1999 eingeführten und inzwischen auf 6,31 Pfund erhöhten nationalen Mindestlohn (WSI-Mindestlohndatenbank; Stand: Januar 2014) einerseits ein weitgehender Konsens, wonach die Folgen für die Beschäftigung bisher vernachlässigbar waren (vgl. auch Pothier 2014, S. 4). Anderseits betonen Knabe et al. (2014), dass der in Deutschland eingeführte allgemeine Mindestlohn deutlich stärker in die Lohnverteilung eingreift und einen wesentlich größeren Anteil der Beschäftigten berührt als der britische. Im Fall der Mindestlohnschwelle von 9,53 Euro in Frankreich weisen die Autoren auf eine systemische Besonderheit hin, bei welcher der garantierte Mindestlohn mit relativ hohen Lohnzuschüssen an die Arbeitgeber verknüpft wird. Mit einem Zuschuss von 26% für alle französischen Mindestlohnempfänger werden die Auswirkungen auf die Arbeitskosten beträchtlich abgefedert. Auch Löhne oberhalb des Mindestlohnniveaus werden noch mit einem linear abschmelzenden Zuschussbetrag subventioniert.

[293] Wie der Überblicksdarstellung in den Abbildung 5.3 und 5.4 zu entnehmen ist, gibt es in Dänemark, Finnland und Schweden derzeit keinen allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn. Durch den generell hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad bzw. die hohe Tarifbindung in den skandinavischen Staaten entfalten die dortigen Systeme tarifvertraglicher Mindestentgeltsicherung allerdings eine weitreichende Wirkung auf dem Arbeitsmarkt. Die IAQ-Autoren um Gerard Bosch heben hierbei insbesondere das Beispiel Dänemarks hervor. Dort gilt – parallel zu einem verhältnismäßig lockeren Kündigungsschutz – ein von den Tarifpartnern ausgehandelter, branchenübergreifender Mindestlohn von über 14 Euro pro Stunde; dennoch ist die Erwerbstätigenquote höher als in Deutschland (vgl. Bosch et al. 2009, S. 20f. und 23; Bosch/ Weinkopf 2013, S. 3).

Für eine systematische Einschätzung der Bindungswirkung bzw. Eingriffsintensität des deutschen Mindestlohns im internationalen Vergleich wird verbreitet auf den sog. *Kaitz-Index* zurückgegriffen. Diese nach dem US-Ökonom Hyman Kaitz benannte Kennziffer setzt den nationalen Mindestlohn in Relation zum im selben Land gültigen Median- oder Durchschnittslohn. Durch dieses Vorgehen wird berücksichtigt, dass die Bedeutung des Mindestlohns nicht alleine von seiner absoluten Höhe abhängt. Die internationale Vergleichbarkeit ist zugleich allerdings aufgrund nationaler Besonderheiten bei den Datenbasen und den Berechnungsschemata stark eingeschränkt. Die i. d. R. verwendeten Länderinformationen der OECD basieren auf nicht harmonisierten nationalen Lohndaten, so dass die resultierenden Kaitz-Index-Werte bei der Gegenüberstellung nur als Näherungswerte zu verstehen sind (vgl. Schulten 2014, S. 134). Auch bei der Berechnung des deutschen Kaitz-Referenzwertes zeigt sich eine beachtliche Spannweite an Schätzresultaten. Zum einen schwanken die Befunde zur mittleren Lohnhöhe in Deutschland je nach verwendeter Datengrundlage; zum anderen kann selbst bei gleicher Datenbasis eine unterschiedliche methodische Vorgehensweise zu uneinheitlichen Resultaten führen.[294] Auf abweichende Annahmen bzgl. der relativen Höhe des deutschen Kaitz-Index-Wertes berufen sich letztlich auch die Vertreter des Sachverständigenrates bei ihren divergierenden Einschätzungen zu den Beschäftigungsrisiken der deutschen Mindestlohnregelung: Im Mehrheitsvotum wird ein hohes Risiko nicht zuletzt mit einem deutschen Spitzenplatz im internationalen Kaitz-Index-Ranking begründet. Das Minderheitsvotum ordnet Deutschland in dieser Rangliste dagegen weniger an der Spitze als vielmehr im mittleren Bereich ein und sieht damit keine überzeugende empirische Evidenz für eine besondere Risikolage (vgl. Sachverständigenrat 2012, Ziffer 515ff. und 531ff.).

Bei der Diskussion um den allgemeinen deutschen Mindestlohn sind ebenfalls das institutionelle Umfeld und die Rahmenbedingungen der Mindestlohneinführung in die Bewertung einzubeziehen. In seinem Mehrheitsvotum sieht der Sachverständigenrat (2012) einen potenziellen Zusammenhang zwischen dem Grad der externen Flexibilität des Arbeitsmarktes und den mit einem Mindestlohn verbundenen Beschäftigungsrisiken. Demnach erhöht ein niedriger Kündigungsschutz die Einstellungsbereitschaft der Arbeitgeber. Auf dem stärker rigiden deutschen Arbeitsmarkt könnte sich ein allgemeiner Mindestlohn auf die Beschäftigung schädlicher auswirken als etwa in den USA (vgl. Sachverständigenrat 2012, Ziffer 483). Als

[294] SOEP-basierte Kalkulationen führen typischer Weise zur Ermittlung niedrigerer Median- und Durchschnittslöhne als etwa Berechnungen auf Basis der BA-Beschäftigtenstatistik oder der Verdienststrukturerhebung des Statistischen Bundesamtes. Methodische Gründe für abweichende Schätzwerte finden sich zudem hinsichtlich der Berechnung der Stundenlöhne (Berücksichtigung unterschiedlicher Arbeitszeitkategorien, Einbeziehung von Sonderzahlungen usw.) oder der Bereinigung abweichender Erhebungszeitpunkte (vgl. u. a. Schulten 2014, S. 134f.; Sachverständigenrat 2012, Ziffer 515 und 532; Knabe et al. 2014, S. 29; Heumer et al. 2013, S. 5).

relevanter Einflussfaktor werten Bosch und Weinkopf (2013) weiterhin die Innovationsstärke eines Landes. Die tatsächlichen Beschäftigungsrisiken eines bestimmten Mindestlohns hängen in dieser Betrachtungsweise entscheidend davon ab, ob er auf ein innovationsschwaches oder innovationsfreudiges Umfeld trifft – bzw. inwieweit die Unternehmensstrategien auf einen Preis- oder einen Qualitätswettbewerb ausgerichtet sind. In der Analyse des sog. *„Innovation Union Scoreboard"* offenbart Deutschland eine weit überdurchschnittliche Innovationskraft und gilt – gemeinsam mit Dänemark, Schweden und Finnland – als *„innovative leader"* innerhalb der EU (vgl. Europäische Kommission 2014, S. 4f.). Daraus lassen sich bedeutende Kompensationsmöglichkeiten der aus dem Mindestlohn resultierenden betrieblichen Kostensteigerung ableiten, die tendenziell zu einer Vermeidung von Beschäftigungsverlusten beitragen könnten (vgl. Bosch/Weinkopf 2013, S. 3).[295]

Für derartige Anpassungsprozesse ist wiederum der unternehmerische Planungsvorlauf von Relevanz, der wesentlich durch die prozessuale Gestaltung der Mindestlohneinführung bzw. -erhöhung geprägt ist. In Anlehnung u. a. an das britische Vorgehen bei der Mindestlohnimplementierung hatten in Deutschland einige Ökonomen dazu geraten, erst einmal auf einem deutlich niedrigeren Niveau als den inzwischen umgesetzten 8,50 Euro einzusteigen und danach die Mindestlohnhöhe schrittweise weiter anzupassen (vgl. z. B. Brenke/Müller 2013, S. 16). Andererseits finden derzeit noch in wichtigen Niedriglohnbereichen des deutschen Arbeitsmarktes branchenspezifische Mindestlohnregelungen Anwendung, für die teils erweiterte Übergangsregelungen gelten (siehe Kapitel 5.3.1). Im Gegensatz zu diesen tariflichen Branchenmindestentgelten ist der allgemeine Mindestlohn nicht länger regional differenziert – obwohl angesichts des historisch weiter gespaltenen deutschen Arbeitsmarktes zuvor auch einige Mindestlohnbefürworter eine vorläufig nach West und Ost differenzierte gesetzliche Mindestlohnhöhe vorgeschlagen hatten (vgl. Knabe et al. 2014, S. 28).

Fehlende nationale Erfahrungen mit branchenübergreifenden Mindestlöhnen und die institutionellen Besonderheiten Deutschlands gegenüber anderen Ländern – zu denen speziell auch das sehr hohe Aufkommen an geringfügiger Beschäftigung gehört – erschweren konkrete Prognosen der Beschäftigungseffekte der deutschen Mindestlohnregelung. Jeder Versuch einer Quantifizierung der möglichen Beschäftigungsänderungen ist mit einer erheblichen

[295] Sengenberger (2009) hebt die Vorzüge solcher Kompensationsoptionen hervor. Er betont, dass bei fehlendem effektiven Mindestlohn und einem „freien Fall" der Löhne im Gegensatz dazu wesentliche unternehmerische Anreize zu einer Qualifizierung der Mitarbeiter und zu sonstigen betriebsinternen Investitionen entfielen. Unter diesen Voraussetzungen drohe ein „destruktiver" Wettbewerb über Lohnkosten anstelle eines „konstruktiven" über Produktivität und Innovation (vgl. Sengenberger 2009, S. 94; für eine ähnliche Argumentation siehe zudem die eingangs des Kapitels dargelegte Unterscheidung zwischen einer *Low-Road*- und einer *High-Road*-Strategie zu mehr Beschäftigung).

Unsicherheit behaftet. Vorbehaltlich dieser Unsicherheit bemühen sich die bei der Projektgruppe Gemeinschaftsdiagnose beteiligten Forschungsinstitute in ihrem Frühjahrsgutachten 2014 um möglichst belastbare Prognosezahlen. Unter den Annahmen einer kurzfristig gültigen Lohnelastizität der Arbeitsnachfrage von -0,15 und einer Anzahl von vier Millionen vom neuen Mindestlohn beeinflussten Arbeitnehmern ergibt sich für das Jahr 2015 ein geschätzter Beschäftigungsverlust von 200.000 Stellen. In das erste Jahr nach der allgemeinen Mindestlohneinführung fällt aber nur ein kleinerer Teil der langfristig erwarteten Beschäftigungsverluste. Für die Folgejahre wird ein weiterer Stellenrückgang von jeweils 50.000 unterstellt – insbesondere im Handel, im Gastgewerbe und in anderen Dienstleistungszweigen sowie mit einer erhöhten Betroffenheit von Beschäftigten in Kleinunternehmen und in Ostdeutschland.[296] Diese Entwicklung sieht die Projektgruppe in ihrem Mehrheitsvotum längerfristig in einem deutlichen Anstieg der strukturellen Arbeitslosigkeit münden sowie in reduzierten Wachstumsmöglichkeiten der deutschen Volkswirtschaft. In einem abweichenden Standpunkt betonen das Konsortium DIW Berlin und WIFO jedoch noch stärker als die anderen Forschungsinstitute die vorhandenen Unsicherheiten bzgl. der tendenziellen Wirkung der deutschen Mindestlohnregelung auf dem Arbeitsmarkt. Sie sehen es keineswegs als zwangsläufig an, dass sich langfristig negative Effekte auf die Gesamtwirtschaft ergeben (vgl. Projektgruppe Gemeinschaftsdiagnose 2014, S. 33ff., 55 und 60ff.).

Weniger umstritten ist die Hypothese, dass die Beschäftigungsrisiken bei den Geringqualifizierten prinzipiell höher ausfallen als bei den formal qualifizierten Arbeitskräften. Selbst bei einem insgesamt konstanten oder gar steigenden Beschäftigungsvolumen könnte ein allgemeiner Mindestlohn eine hohe Arbeitsmarktdynamik hervorrufen, die Substitutionsprozesse zwischen Arbeitnehmern mit unterschiedlichem Produktivitätsniveau mit einschließt (vgl. Brenke/Müller 2013, S. 10; Bosch/Weinkopf 2013, S. 11). Einige deutsche Arbeitsmarktexperten warnen daher speziell vor reduzierten Beschäftigungsmöglichkeiten für Geringqualifizierte und einer dadurch u. U. insgesamt verschlechterten Einkommensposition für diese Gruppe (vgl. z. B Projektgruppe Gemeinschaftsdiagnose 2014, S. 61). Nach dieser Vermutung könnten die Un- und Angelernten und andere Personen mit annahmegemäß niedriger Produktivität als die eigentlichen Adressaten der neuen Mindestlohnregelung letztlich doch zu deren Verlierern gehören (vgl. Brenke/Müller 2013, S. 10). Von anderer Seite wird

[296] Konkrete Prognosezahlen schätzen ebenfalls Knabe et al. (2014). In einem bewusst einfach gehaltenen Simulationsmodell verwenden die Autoren u. a. eine empirisch begründete, mittel- und langfristige Arbeitsnachfrageelastizität i. H. v. -0,75. Innerhalb eines neoklassischen Standardszenarios ergeben sich Beschäftigungsverluste von insgesamt 900.000 Arbeitsplätzen – darunter 160.000 Vollzeitstellen, aber auch 666.000 geringfügige Beschäftigungsverhältnisse. In einem alternativen monopsonistischen Szenario resultieren nur etwa halb so stark ausgeprägte Gesamteffekte. Das Risiko eines Arbeitsplatzverlustes wird für die Gruppe der Aufstocker als vier- bis sechsfach erhöht eingestuft (vgl. Knabe et al. 2014, S. 32ff.).

dagegen argumentiert, dass angesichts der bisherigen empirischen Befunde auch für die Geringqualifizierten nicht von Beschäftigungsverlusten in dramatischen Umfang auszugehen ist. In diesem Zusammenhang wird u. a. auf eine selbst für gering qualifizierte Arbeit immer noch vergleichsweise gering eingeschätzte Nachfrageelastizität verwiesen (vgl. Kalmbach 2007, S. 439). Zudem werden die Ergebnisse internationaler Regressionsanalysen angeführt, die unter Kontrolle anderer Faktoren keinen signifikanten Einfluss der Mindestlohnhöhe auf die qualifikationsspezifische Arbeitslosenquote der Ungelernten feststellen (vgl. Hans Böckler Stiftung 2010, S. 3; Oesch 2010, S. 45f. und 51).

5.4 Zwischenfazit

Kapitel 3 präsentierte bereits zahlreiche Belege für eine seit der ersten Hälfte der 1990er Jahre nicht nur im oberen, sondern auch im unteren Verteilungssegment stark gestiegene deutsche Lohnungleichheit. Aufgrund der relativen Ausrichtung der Niedriglohnschwelle am mittleren Verdienstniveau (i. d. R. 2/3 des Medianlohns) ist prinzipiell zu vermuten, dass sich eine solche Entwicklung auch im Umfang des Niedriglohnbereichs messbar widerspiegelt (vgl. Solow 2008, S. 5). Tatsächlich bestätigen die Analysen in Kapitel 5.1 ein erhebliches Wachstum des deutschen Niedriglohnsektors seit der Wiedervereinigung. Umso mehr erscheint es als Widerspruch zur neoklassischen Argumentation, dass sich unter diesen Voraussetzungen in den vergangenen Jahrzehnten die relativen Beschäftigungschancen gering qualifizierter Arbeitskräfte nicht theoriegemäß verbessert, sondern faktisch klar verschlechtert haben (siehe Kapitel 2).

In Deutschland blieben derartige Widersprüche jahrelang wenig beachtet. Stattdessen bildeten die Standardimplikationen der Lohnkompressionsthese bis weit in die 2000er Jahre hinein den üblichen Ausgangspunkt der ökonomischen Forschung (vgl. Sengenberger 2009, S. 93f.). Die unveränderte Vorstellung einer konstanten und im unteren Bereich „marktwidrig“ komprimierten deutschen Lohnstruktur prägte in dieser Zeit die wirtschaftspolitische Debatte um die Hartz-Reformen und die weitergehenden Flexibilisierungs- und Niedriglohnstrategien (siehe Kapitel 5.2). Schettkat (2010) betont in diesem Zusammenhang das Wirken eines „Wahrnehmungsfilters“ und eine Art „Unaufmerksamkeitsblindheit“ infolge einer bisweilen besonderen Dominanz der neoklassischen Theorie in Deutschland. Einzelne empirische Befunde zu steigender Lohnspreizung und Niedriglohnbeschäftigung waren demnach zunächst nicht ausreichend, um den wissenschaftlichen *„Common Sense“* entscheidend zu revidieren. Erst die dramatischen Umwälzungen der jüngsten Weltwirtschaftskrise hätten auch bzgl. der beschäftigungspolitischen Bewertung von Lohnstrukturen intensivere Überprü-

fungsprozesse ausgelöst (vgl. Schettkat 2010, S. 219ff.).[297] Nachdem die Steigerung der Aufnahmefähigkeit des deutschen Arbeitsmarktes längere Zeit stark im Vordergrund stand, werden inzwischen wieder andere Herausforderungen der Wirtschaftspolitik betont, bei denen es um eine künftig breitere Teilhabe an den gesamtwirtschaftlichen Wohlfahrtszuwächsen geht (vgl. Rhein 2013, S. 9). Insbesondere für die Geringqualifizierten verbindet sich mit der Ausweitung des deutschen Niedriglohnsektors eine steigende Prekarisierung in Form atypischer Beschäftigungsverhältnisse sowie ein deutlich rückläufiges Reallohnniveau (siehe Kapitel 2.1.2 und 3.3.2). Der Wunsch nach wirtschaftspolitischen Korrekturen hat schließlich zu einer gestiegenen Popularität von Mindestlohnforderungen geführt.

Mit der seit Anfang 2015 in Deutschland wirksamen Einführung eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns (siehe Kapitel 5.3.1) stellt sich mit umgekehrten Vorzeichen erneut die Frage nach den Beschäftigungswirkungen einer veränderten Lohnspreizung (vgl. Saniter 2007, S. 30). Zwar finden sich aktuell immer noch einzelne Verweise auf eine einfache Trade-off-Beziehung zwischen geringer Lohnungleichheit und Arbeitslosigkeit (vgl. z. B. Sachverständigenrat 2013, Ziffer 481f.); insgesamt wird die wissenschaftliche Debatte inzwischen aber deutlich kontroverser geführt als noch im Rahmen der Reformdiskussionen des vergangenen Jahrzehnts. Brenke (2012) wertet etwa die große und beständig weiter wachsende Anzahl an Untersuchungen zu den Beschäftigungseffekten von Mindestlöhnen als Indiz dafür, dass die Wissenschaft noch weit davon entfernt ist, die tatsächlichen Wirkungszusammenhänge zweifelsfrei bestimmen zu können. Die Mindestlohneinführung in Deutschland sieht er als Feldexperiment mit unbestimmtem Ausgang an (vgl. Brenke 2012, S. 11f.). Angesichts teils stark abweichender Prognosen erscheint eine präzise ex-post Erfassung der tatsächlichen Arbeitsmarkteffekte der neuen Mindestlohnregelung umso bedeutender. Die Wissenschaft ist daher in den nächsten Jahren aufgerufen, die Auswirkungen des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns systematisch zu evaluieren und zu einer möglichst evidenzbasierten Politikberatung beizutragen.[298] Aus der speziellen Perspektive der Geringqualifizierten wird dabei auch zu klären sein, inwieweit die gruppenspezifische von der allgemeinen Beschäftigungsentwicklung mindestlohnbedingt abweicht.

Theoretisch bestünde die Möglichkeit, eventuell negativen Beschäftigungsfolgen des gesetzlichen Mindestlohns durch Lohnkostenzuschüsse an die Arbeitgeber entgegenzuwirken.

[297] Somit zeigen sich hier gewisse historische Parallelen zur Weltwirtschaftskrise Anfang der 1930er Jahre, als John Maynard Keynes und andere Ökonomen der klassischen Vorstellung entgegentraten, nach der Lohnflexibilität (v. a. nach unten) langfristig stets zu Vollbeschäftigung führt (vgl. Hagemann 1997, S. 47).

[298] Für einen detaillierten Einblick zu den Vorzügen, aber auch zu den möglichen methodischen Umsetzungsproblemen einer evidenzbasierten Politikberatung am Beispiel der Evaluation sektorspezifischer Mindestlöhne vgl. Sachverständigenrat (2013, Kasten 16).

Eine breit angelegte Subventionierung von Mindestlohnarbeitsplätzen, wie sie in Frankreich praktiziert wird, kritisieren deutsche Ökonomen teils sehr scharf aufgrund der hohen fiskalischen Kosten und der somit steigenden Steuer- und Abgabenbelastungen (vgl. u. a. Projektgruppe Gemeinschaftsdiagnose 2014, S. 62; Knabe et al. 2014, S. 38). Die Ausführungen in Kapitel 5.2.2 zeigen jedoch auch Wege für einen gezielteren und stärker auf die eigentlichen Problemgruppen ausgerichteten Einsatz von Lohnkostenzuschüssen. Derartige Modellansätze sind ebenfalls nicht frei von gewichtigen Umsetzungsproblemen und Missbrauchsrisiken; dennoch empfiehlt es sich, arbeitgeberseitige Lohnsubventionen als Instrument zur Beschäftigungssicherung für die Zukunft zumindest nicht kategorisch auszuschließen (vgl. Müller/ Steiner 2011, S. 191). Mitte der 2000er Jahre lag der wirtschaftspolitische Fokus noch viel stärker auf der arbeitnehmerseitigen Anreizsetzung bei Geringqualifizierten über Workfare- und Kombilohnregelungen (siehe Kapitel 5.2.1 und 5.2.2). Mit der Einführung allgemeingültiger gesetzlicher Lohnuntergrenzen erscheint eine fortgesetzte Absenkung der Anspruchslöhne bis auf Weiteres allerdings nicht länger als realistisch umsetzbare Politikoption. Sowohl Befürworter als auch Kritiker des flächendeckenden Mindestlohns gehen davon aus, dass mit der zuletzt vollzogenen politischen Konsensfindung und der daraus hervorgegangenen gesetzlichen Regelung die zentrale Grundsatzfrage vorerst entschieden ist. Erst einmal eingeführt ist eine umfangreiche Absenkung des gesetzlichen Mindestlohns oder gar dessen vollständige Zurücknahme auf absehbare Zeit schwer vorstellbar (vgl. u. a. Schulten 2014, S. 132; Knabe et al. 2014, S. 38).

Die Auffassung einer quasi Alternativlosigkeit immer weiterer Lohnsenkungen für eine verbesserte Beschäftigungssituation der formal Geringqualifizierten – wie sie etwa der eingangs des Kapitels zitierte *Hamburger Appell* vermittelt – wird ohnehin nicht von allen deutschen Ökonomen geteilt. Gerhard Bosch, Direktor des IAQ, bewertet es etwa als einen großen Irrtum der *Agenda 2010*, ein eigentliches Bildungsproblem in ein Lohnproblem umgedeutet zu haben. Obwohl mit der Ausweitung des deutschen Niedriglohnsektors v. a. bessere Beschäftigungsperspektiven für die Un- und Angelernten unterstellt wurden, hat deren Anteil an der Gesamtheit der Niedriglohnbeschäftigten seit den 1990er Jahren stark abgenommen (siehe Kapitel 5.1.2). Dies wird als Hinweis interpretiert, dass die Unternehmen auch im Falle geringer Lohnkosten immer weniger Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung einstellen, da die Mindestanforderungen selbst an einfache Arbeitstätigkeiten mehr und mehr steigen (siehe auch Kapitel 2.4.2). Individuelle Bildungsversäumnisse ließen sich demnach nicht adäquat über Lohnsenkungen korrigieren, sondern bedürften stattdessen erhöhter Qualifizierungsanstrengungen (vgl. Bosch 2012, S. 6; Ders. 2011a, S. 33).

Vor diesem Hintergrund ist die im Zuge der Hartz-Reformen erfolgte Reduktion der Fördermittel für Weiterbildungsmaßnahmen (siehe Kapitel 5.2.3) klar zu kritisieren (vgl. z. B. Reutter 2011, S. 255). Aus beschäftigungspolitischer Sicht erscheinen nicht nur die finanziellen Kürzungen besonders problematisch, sondern auch das starke Bildungsgefälle beim Zugang zu beruflicher Weiterbildung. Hier gilt es nach besseren Ansätzen zu suchen, um die ausgeprägten Benachteiligungen der bildungsfernen Bevölkerungsgruppen zu überwinden und dadurch deren Beschäftigungsperspektiven zu verbessern (vgl. Seidel/Hartmann 2011, S. 88ff.). Deutlich zu hinterfragen ist zunächst das mit Hartz I veränderte Vermittlungsverfahren der geförderten Qualifizierungsangebote. Infolge der Einführung der *Bildungsgutscheine* haben sich hier die Zugangsprobleme der gering qualifizierten Arbeitslosen verschärft anstatt verbessert. Mit Blick auf die Erwerbstätigen der unterschiedlichen Qualifikationsgruppen lassen sich zudem ausgeprägte Ungleichheiten im Bereich der betrieblichen Weiterbildung feststellen. In diesem Zusammenhang sollte die Politik auf die formal gering qualifizierten Arbeitnehmer und deren Arbeitgeber einwirken. Zum einen gilt es, das Bewusstsein dafür zu schärfen, dass Qualifizierungsmaßnahmen für den langfristigen Erhalt der individuellen Beschäftigungsfähigkeit von zentraler Bedeutung sind. Zum anderen ist hervorzuheben, dass gerade bei den bisher Un- und Angelernten große Aktivierungspotenziale zur Vermeidung künftiger Fachkräfteengpässe zu finden sind (vgl. Lott/Spitznagel 2010, S. 9; Braun et al. 2012, S. 5; Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2012, S. 145 und 155). Mit Maßnahmen wie dem *WeGebAU-Programm* hat der Präventionsgedanke bereits Einzug in die deutsche Arbeitsmarktpolitik gehalten und sollte weiter ausgebaut werden. Für eine möglichst weitreichende Vermeidung individueller Qualifikationsdefizite und der damit verbundenen Beschäftigungsrisiken bedarf es aber wesentlich mehr als nur Veränderungen der beruflichen Weiterbildung. An erster Stelle werden vielmehr das schulische und das berufliche Bildungssystem in der Verantwortung gesehen, die individuelle Vorbildung allgemein zu verbessern und die Anzahl negativer Bildungskarrieren von vornherein zu minimieren (vgl. Kruppe 2011, S. 56; Weber/Weber 2013, S. 4). In Ergänzung zu den in diesem Kapitel untersuchten arbeitsmarktpolitischen Ansätzen rücken daher im nun folgenden Kapitel die bildungspolitischen Handlungsoptionen in den Analysefokus.

6. Bildungspolitische Herausforderungen im unteren Bereich der Bildungshierarchie

Selbst die Befürworter der zuvor in Kapitel 5 diskutierten Kombi- bzw. Niedriglohnstrategien streiten die Notwendigkeit bildungspolitischer Korrekturen bzgl. der zunehmenden Schwierigkeiten der Ungelernten auf dem deutschen Arbeitsmarkt nicht grundsätzlich ab. Vielmehr weisen sie explizit auf für die bislang Geringqualifizierten vorteilhafte Produktivitätseffekte infolge verbesserter Bildungsanstrengungen hin. Relativierend wird zugleich jedoch häufig auf die nur langfristig wirksamen Anpassungs- und Ausreifungsmechanismen von Veränderungen im Bildungswesen verwiesen. So werden Bildungsreformen zumindest kurz- bis mittelfristig nicht als gleichwertige Alternative zu einer weiteren Flexibilisierung der Lohnpolitik und der sozialstaatlichen Regelungen gesehen (vgl. z. B. Sinn et al. 2007b, S. 4).[299] Hinsichtlich der Dringlichkeit und der konkreten Priorisierung bildungspolitischer Fragestellungen besteht letztlich ein mitunter deutlicher Meinungsunterschied zwischen den deutschen Ökonomen:

> *„Richtig wäre die Förderung des Bildungswesens, damit wir wieder besser werden. Das wird aber nur langfristig helfen und enthebt uns nicht der Notwendigkeit, den Arbeitsmarkt flottzumachen. Die Bildungspolitik wird in Deutschland immer wieder als Ablenkungsmanöver propagiert, um den schmerzlichen Reformen am Arbeitsmarkt ausweichen zu können.“* (Sinn 2006a, S. 16)

> *„Die einseitige Diskussion über die Notwendigkeit von Lohnsenkungen hat den Blick auf diese bildungspolitischen Herausforderungen am unteren Rand der Bildungshierarchie jahrelang verdeckt.“* (Bosch/Weinkopf 2011, S. 185)

Im Einklang mit den in Kapitel 2 dargestellten Analyseresultaten wird von Seiten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) immer wieder verkündet, dass Bildung in Deutschland den besten Schutz vor Arbeitslosigkeit darstellt (vgl. u. a. Reinberg/Hummel 2005; IAB 2011; Weber/Weber 2013). Trotz der eigenen positiven Bilanz der deutschen Arbeitsmarktreformen der 2000er Jahre betont Kohns (2010, S. 590f.) die Unverzichtbarkeit von begleitenden sozial- und bildungspolitischen Reformen. Eine nachhaltige Verbesserung der problematischen Beschäftigungssituation der formal Geringqualifizierten sowie der Langzeitarbeitslosen ließe sich nicht alleine durch arbeitsmarktpolitische Instrumente herbeiführen.

[299] Mitunter werden zu geringe Bildungsanstrengungen auch nur als Folgeproblem der Lohninflexibilität interpretiert. Demnach behindert eine unflexible Lohnstruktur Qualifikationsanpassungen, da die Investitionsanreize in Bildung zu gering sind (für die Darstellung und für eine kritische Reflexion dieser These vgl. Schettkat 2011, S. 4ff.).

Vor diesem Hintergrund und vor dem übergeordneten Ziel dieser Arbeit, einer umfassenden Analyse der Arbeitsmarktperspektiven der Un- und Angelernten in Deutschland, folgt daher nun eine detaillierte Untersuchung der bildungspolitischen Handlungsoptionen. Losgelöst von aktuellen Debatten um eine Elitenförderung und eine Steigerung des akademischen Fachkräftepotenzials, sollen dabei insbesondere die Bildungsherausforderungen im unteren Bereich des Leistungsspektrums im Vordergrund stehen. Ziel ist es, diverse Missstände auf verschiedenen Stufen des deutschen Bildungssystems aufzuzeigen und unterschiedliche bildungspolitische Ansatzpunkte herauszuarbeiten. Im Blickpunkt stehen alle Maßnahmen, die teils langfristig, teils aber durchaus auch in kürzer Zeit dazu beitragen könnten, die berufliche Ausbildungslosigkeit in Deutschland, als einen zentralen Risikofaktor für individuelle Arbeitsmarktprobleme, zurückzudrängen.

In Kapitel 6.1 erfolgt zunächst eine detaillierte Untersuchung der Qualifikationsstruktur der deutschen erwerbsfähigen Bevölkerung und des vorhandenen Ausmaßes an Ausbildungslosigkeit. Anhand von Daten der *Bildungsgesamtrechung* (BGR) wird die langfristige Entwicklung des Qualifikationsniveaus des Arbeitsangebots in Deutschland beschrieben. Zudem erfolgt anhand von OECD-Bildungsdaten eine Betrachtung der deutschen Qualifikationsstruktur im internationalen Vergleich. Kapitel 6.2 widmet sich daraufhin den herkunftsbedingten Bildungsungleichheiten im allgemeinbildenden deutschen Schulsystem, welche seit der Bekanntgabe der ersten Ergebnisse der PISA-Studien im Jahr 2001 stark in das öffentliche Interesse gerückt sind. Neben dem Ausmaß und den möglichen Ursachen bestimmter Benachteiligungen von Jugendlichen aus niedrigen sozialen Schichten und Migrantenhaushalten werden verschiedene Reformvorschläge zur besseren Entwicklung bisher ungenutzter Kompetenzpotenziale erörtert. Gegenstand von Kapitel 6.3 ist der für den langfristigen Arbeitsmarkterfolg wichtige Übergang in die berufliche Ausbildung und die Frage, inwieweit die Übergangsrisiken durch die schulische Vorbildung und weitere Faktoren vorstrukturiert sind. Hierzu werden die Zugangschancen zu den Teilsystemen des deutschen beruflichen Bildungswesens unterhalb des Hochschulsektors untersucht. In Abgrenzung zu den vollqualifizierenden Ausbildungsgängen des dualen Systems und des Schulberufssystems steht v. a. das sog. Übergangssystems unter heftiger Kritik, das zahlreiche berufsvorbereitende Maßnahmen umfasst.

6.1 Die Qualifikationsstruktur der deutschen Bevölkerung

6.1.1 Nationale Entwicklungstendenzen

Eine Möglichkeit, den Auswirkungen einer sich verändernden Struktur der Arbeitsnachfrage bzw. dem Rückgang von Einfacharbeitsplätzen zu begegnen (siehe Kapitel 4), besteht in einer adäquaten Anpassung der Qualifikationsstruktur des Arbeitsangebots. Bereits vor vier Jahrzehnten sprach Jan Tinbergen (1975, S. 55 und 97ff.) in diesem Zusammenhang von einer Art Wettlauf zwischen Nachfrage, in Gestalt eines qualifikationsverzerrten technischen Fortschritts, und Angebot, in Gestalt von Ausbildungsanstrengungen.[300] Nach 1945 prägte ein Prozess der Bildungsexpansion – wenn auch unterschiedlich akzentuiert – die Entwicklung der Bildungssysteme in *beiden* deutschen Staaten (vgl. Klemm 2001, S. 331). Über Jahrzehnte hinweg hat diese Bildungsexpansion einhergehend mit geburtenstarken Jahrgangskohorten das Qualifikationsniveau der Bevölkerung merklich gesteigert. Gleichzeitig gibt es jedoch deutliche Hinweise auf eine gewisse Bildungsstagnation seit der Wiedervereinigung, mit einer sinkenden Bildungsbeteiligung insbesondere bei den jüngeren Bevölkerungsgruppen (vgl. z. B. Reinberg/Hummel 2003a, S. 4f.; Reinberg 2004, S. 66ff.; Zopf/Helmrich 2011, S. 4f.).

Genauere Einblicke in die langfristige Entwicklung der Qualifikationsstruktur in Deutschland ergeben sich u. a. aus den Zahlen der sog. *Bildungsgesamtrechnung* (BGR). Das Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) fügt innerhalb der BGR eine Vielzahl an amtlichen Statistiken und Einzelerhebungen, die alle einen bestimmten Ausschnitt des deutschen Bildungs- und Beschäftigungssystems abbilden, zu einem konsistenten und einen längeren Beobachtungszeitraum abdeckenden Gesamtbild zusammen. Als Referenz dient zunächst die gesamte deutsche Wohnbevölkerung, die jeweils zum Stichtag des 31. Dezembers bestimmten Erwerbs- und Qualifikationsgruppen zugeordnet wird.[301] Konkret betrachtet die BGR einzelne Geburtsjahrgangskohorten nach Geschlecht getrennt und ermöglicht dadurch eine geschlechts- und altersspezifische Darstellung von Ausbildungs- und Erwerbsverläufen im Zeitablauf (vgl. Reinberg/Hummel 2002b, S. 491ff.).

Anhand westdeutscher Datenbestände der BGR lässt sich zwischen Mitte der 1970er Jahre und Anfang der 1990er Jahre eine massive Rückführung des Ungelerntenanteils an der

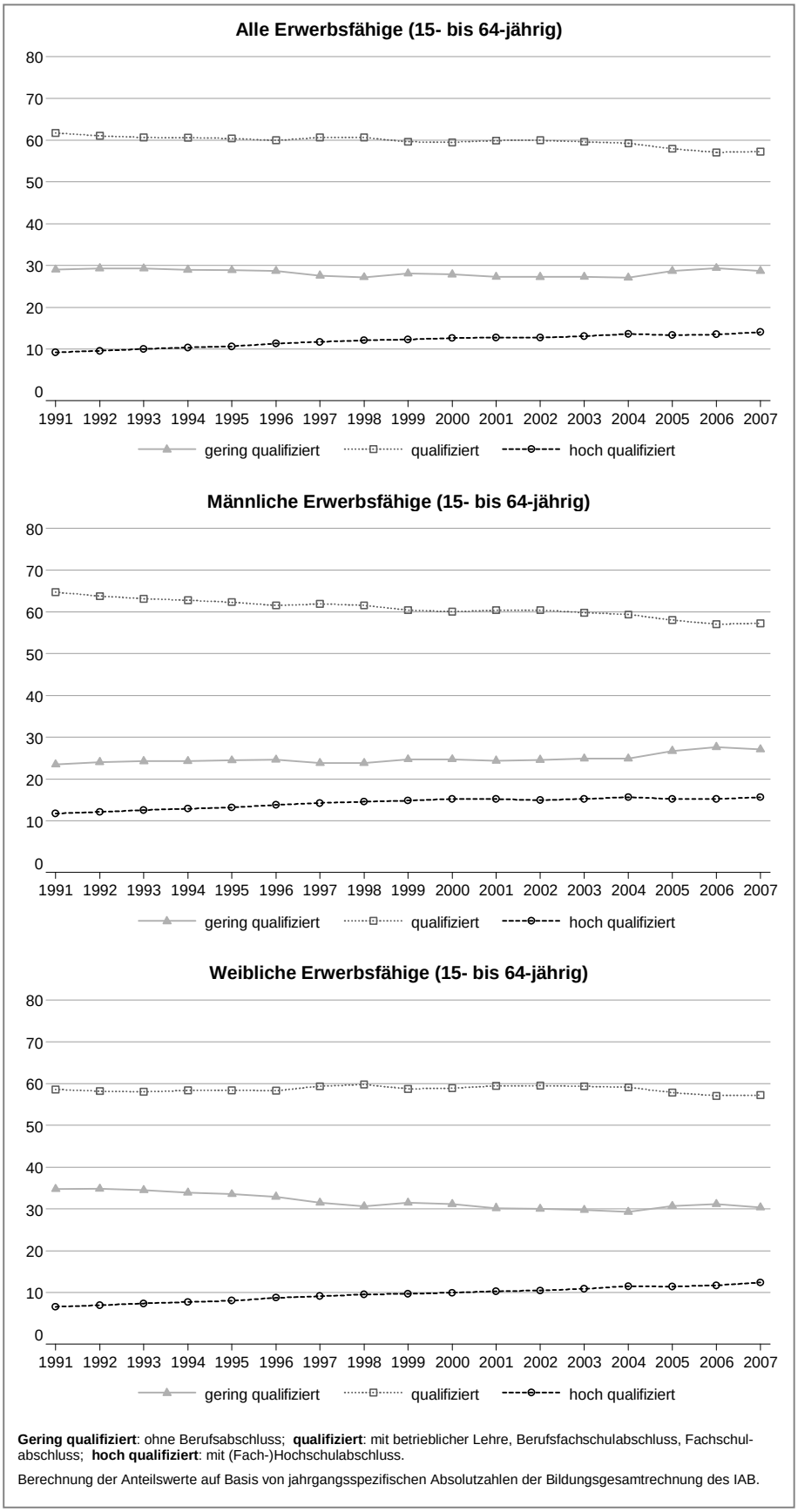
[300] *„it is a 'race' between supply (by education) and demand (by technological development) which determines the changes in relative scarcity of any type of manpower"* (Tinbergen 1975, S. 55).

[301] Die ursprünglichen BGR-Informationen zur formalen Qualifikation werden in den relevanten Studien i. d. R. zu drei Bildungskategorien verdichtet. Als Abgrenzungskriterium zwischen den Gering-, den Normal- und den Hochqualifizierten dient dabei das Vorliegen eines formalen Abschlusses innerhalb des Berufsbildungssystems bzw. eines Studienabschlusses (vgl. z. B. Reinberg/Hummel 2003; Reinberg 2004; Zopf/Helmrich 2011).

erwerbsfähigen Bevölkerung beobachten, bei gleichzeitiger Steigerung der Anteile von Personen mit beruflicher Ausbildung und mit Hochschulabschluss. Während in den alten Bundesländern im Jahr 1976 noch rund 45% der Personen im erwerbsfähigen Alter (15-65 Jahre) keine abgeschlossene Berufsausbildung vorweisen konnten, belief sich der Anteil der formal Geringqualifizierten zum Zeitpunkt der Wiedervereinigung auf nur noch rund ein Drittel. Zwar zeigten sich in diesem Zeitraum bei beiden Geschlechtern rückläufige Ungelerntenanteile, jedoch verlief der Rückgang der Ausbildungslosigkeit bei den westdeutschen Frauen wesentlich ausgeprägter als bei den Männern; und nur bei ihnen setzte sich diese Tendenz auch in den Jahren nach der deutschen Einheit noch weiter fort. Noch größere geschlechtsspezifische Differenzen finden sich bzgl. der Entwicklung des mittleren Qualifikationsniveaus. Der Anteil der erwerbsfähigen Personen mit Ausbildungsabschluss erhöhte sich bei den Frauen bis zur Wiedervereinigung um mehr als 10% und stieg damit gut doppelt so stark an wie bei den Männern. Dies führte zu einer deutlichen Annäherung an das immer noch höhere männliche Niveau (vgl. Reinberg 2004, S. 66f.; Reinberg/Hummel 2003a, S. 4).

Zusammenfassend belegen die Zahlen der BGR – beginnend mit den ersten Beobachtungswerten Mitte der 1970er Jahre bis hin zum Anfang der 1990er Jahre – eine klare Verbesserung des Qualifikationsniveaus der Bevölkerung in den alten Bundesländern, die entscheidend über verstärkte Bildungsanstrengungen und einen Aufholprozess bei den Frauen Umsetzung fand. Abgesehen von weiter steigenden Akademikerquoten deuten die Analysen von Reinberg und Hummel (2003a) bzw. Reinberg (2004) zugleich aber auf eine unübersehbare Bildungsstagnation seit den frühen 1990er Jahren hin. Dieser Befund findet Bestätigung durch die Untersuchungen von Zopf und Helmrich (2011), die gesamtdeutsche BGR-Daten bis zum Jahr 2005 auswerten. Sie stoßen dabei auf anhaltende Stagnationstendenzen bzgl. der deutschen Qualifikationsstruktur, welche sie als besorgniserregend einstufen (vgl. Zopf/ Helmrich 2011, S. 4).

Abbildung 6.1: Qualifikationsstruktur der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (1991-2007, Deutschland, in %)

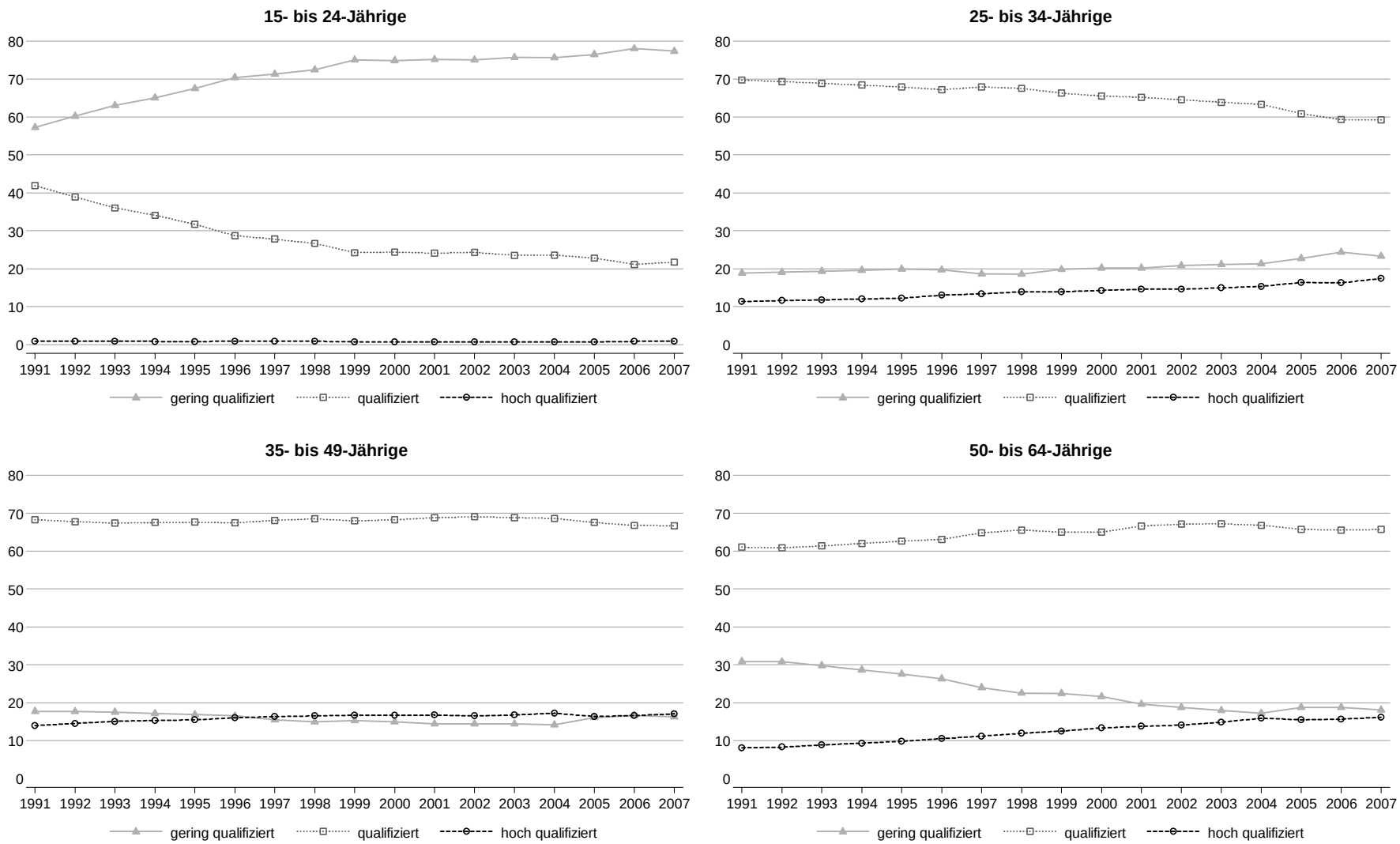


Gering qualifiziert: ohne Berufsabschluss; **qualifiziert**: mit betrieblicher Lehre, Berufsfachschulabschluss, Fachschulabschluss; **hoch qualifiziert**: mit (Fach-)Hochschulabschluss.

Berechnung der Anteilswerte auf Basis von jahrgangsspezifischen Absolutzahlen der Bildungsgesamtrechnung des IAB.

Quelle: IAB Bildungsgesamtrechnung; eigene Berechnung und Darstellung.

Abbildung 6.2: Qualifikationsstruktur nach Altersgruppen (Deutschland, 1991-2007, in %)



Gering qualifiziert: ohne Berufsabschluss; **qualifiziert**: mit betrieblicher Lehre, Berufsfachschulabschluss, Fachschulabschluss; **hoch qualifiziert**: mit (Fach-)Hochschulabschluss.
Berechnung der Anteilswerte auf Basis von jahrgangsspezifischen Absolutzahlen der Bildungsgesamtrechnung des IAB.

Quelle: IAB Bildungsgesamtrechnung; eigene Berechnung und Darstellung.

Die Abbildungen 6.1 und 6.2 basieren auf einer im Vergleich zu Zopf und Helmrich (2011) noch einmal aktualisierten, eigenen Auswertung der BGR. Sie illustrieren die Veränderungen des Arbeitsangebots in Deutschland anhand unterschiedlicher Qualifikationsgruppen für die Zeit zwischen 1991 und 2007.[302] Wie Abbildung 6.1 belegt, stagniert der Anteil der erwerbsfähigen Personen ohne formalen beruflichen Bildungsabschluss über den gesamten Beobachtungszeitraum hinweg bei einem Niveau von knapp unter 30%. Zwar ist der Anteil der Akademiker an der deutschen erwerbsfähigen Bevölkerung auch nach der Wiedervereinigung weiter angestiegen (von 9,2% in 1991 bis auf 14,1% in 2007), jedoch hat sich parallel hierzu das Arbeitsangebot bei den Lehr- und Berufsschulabsolventen relativ verknappt (von 61,7% auf 57,2%). Bei den Männern im erwerbsfähigen Alter kam es nicht nur zu einer Stagnation, sondern sogar zu einem Anstieg der Ausbildungslosigkeit (von 23,5% auf 27,1%). Die Frauen im erwerbsfähigen Alter konnten dagegen noch bis in die frühen 2000er Jahre sinkende Ungelerntenanteile aufweisen, bevor diese auf einem Niveau von etwa 30% zum Stillstand kamen. Weiterhin sank unter den männlichen Erwerbsfähigen der Anteil der beruflichen Bildungsabschlüsse in den letzten beiden Jahrzehnten annähernd kontinuierlich, wohingegen der relative Umfang der mittleren Qualifikationsgruppe bei den Frauen weitgehend stabil geblieben ist. Dadurch hat sich am aktuellen Rand des Beobachtungszeitraums mittlerweile das geschlechtsspezifische Vorkommen beruflicher Bildungsabschlüsse mit jeweils gut 57% ausgeglichen.

Die jüngste Bildungsstagnation in Deutschland spiegelt sich ebenfalls klar in der altersspezifischen Qualifikationsentwicklung wider. Abbildung 6.2 stellt in diesem Zusammenhang die qualifikatorische Zusammensetzung des deutschen Arbeitsangebots anhand vier verschiedener Alterskategorien dar. Insbesondere die strukturellen Entwicklungen bei den Gruppen der jüngeren Erwerbsfähigen lassen eine abnehmende Dynamik der Bildungsanstrengungen in Deutschland erkennen.

Der Anteil von Personen mit beruflichem Ausbildungsabschluss ist bei den 15- bis 24-Jährigen zwischen 1991 und 2007 von 41,9% auf 21,7% zurückgegangen. Umgekehrt ist der Anteil der Ungelernten bei den erwerbsfähigen Personen unter 25 Jahren annähernd kontinuierlich um gut 20 Prozentpunkte von 57,3% auf 77,4% angestiegen. Bei der Interpretation

[302] Die BGR-Basisdaten wurden auf Anfrage durch das IAB zur Verfügung gestellt. Der Ausgangsdatensatz enthält jahrgangs- und geschlechtsspezifische Absolutwerte für fünf verschiedene Qualifikationsstufen Diese wurden für die Berechnung der Anteilswerte entsprechend der Darstellung in den Abbildungen 6.1 und 6.2 aggregiert. Nachdem die Bildungsgesamtrechnung am IAB mittlerweile eingestellt wurde (Projektlaufzeit: 1984-2010) beziehen sich die aktuellsten Werte jeweils auf das Jahr 2007. Die grafische Darstellung der Ergebnisse wird im Anhang dieser Arbeit durch die entsprechenden Wertetabellen vervollständigt (siehe Tabelle A.13 bis A.16).

dieses Befundes gilt es zu beachten, dass sich ein großer Teil dieser Altersgruppe noch in beruflichen Ausbildungsmaßnahmen bzw. im Hochschulstudium befindet und einen qualifizierenden Berufsabschluss zu einem späteren Zeitpunkt aktiv anstrebt (vgl. Reinberg/Hummel 2003a, S. 4; Reinberg 2004, S. 67). In diesem Kontext ist weiterhin relativierend anzumerken, dass in Deutschland in der jüngeren Vergangenheit die Ausbildungszeiten der Jugendlichen und jungen Erwachsenen durchschnittlich zugenommen haben.[303] Dennoch kann die Qualifikationsentwicklung bei den jüngeren Arbeitskräften kritisch gesehen werden (vgl. Zopf/ Helmrich 2011, S. 4). Dies gilt umso mehr, weil auch in der Altersgruppe der 25- bis 34-Jährigen der Anteil der Ausbildungsabsolventen gesunken ist (seit Beginn der 1990er Jahre um gut zehn Prozentpunkte) und der Anteil der Ungelernten mittlerweile wieder zugenommen hat (seit Beginn der 2000er Jahre um mehr als drei Prozentpunkte). Zwar hat sich unter den 25- bis 34-Jährigen der Akademikeranteil seit der deutschen Einheit deutlich vergrößert, jedoch finden sich in diesem Alterssegment am aktuellen Rand des Beobachtungszeitraums relativ gesehen nur geringfügig mehr Hochschulabsolventen als in den Gruppen ab 35 Jahren. Da zugleich die beruflichen Bildungsabschlüsse bei den Gruppen der älteren Erwerbstätigen eindeutig stärker verbreitet sind, sind diese formal als insgesamt am besten ausgebildet anzusehen. Unter den 50- bis 64-Jährigen ist seit der Wiedervereinigung ein Rückgang des Ungelerntenanteils von über zehn Prozentpunkten – von anfangs 30,9% auf 18,1% in 2007 – festzustellen, der sich in einem Anstieg beruflicher als auch akademischer Qualifikationen niedergeschlagen hat. Bei den geburtenstarken älteren Jahrgängen der deutschen erwerbsfähigen Bevölkerung sind die Effekte der in den 1960er Jahre angestoßenen Bildungsexpansion in der Entwicklung der Qualifikationsstruktur folglich noch klar erkennbar. Dagegen zeigt sich bereits das Ausbildungsniveau der Gruppe der 35- bis 49-Jährigen in den vergangen Jahren weitgehend unverändert (vgl. auch Zopf/Helmrich 2011, S. 4f.).

Damit bestätigt sich noch einmal, worauf bereits in älteren BGR-basierten Studien hingewiesen wurde: Die Wahrnehmung, dass die Jüngeren inzwischen seltener ohne einen berufsqualifizierenden Abschluss verbleiben als die Älteren, ist zwar weitverbreitet, erweist sich angesichts der empirischen Befunde allerdings als falsch. Dieses Vorurteil stützt sich offenbar auf das Bild einer sich gewissermaßen naturwüchsig fortsetzenden Bildungsexpansion innerhalb Deutschlands (vgl. Reinberg/Hummel 2003a, S. 5; Reinberg 2004, S. 69). Tatsächlich jedoch können die älteren, aus der Erwerbstätigkeit ausscheidenden Jahrgänge inzwischen

[303] So betrug etwa das Durchschnittsalter bei Abschluss eines Ausbildungsvertrages im Jahr 1993 noch 18,5 Jahre, wohingegen aktuellere Daten auf ein durchschnittliches Einstiegsalter von 19,5 Jahre in 2010 hinweisen (vgl. hierzu Zopf/Helmrich 2011, S. 4; Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2012, S. 105f.). Zudem ist bei der jüngeren Bevölkerung in den letzten Jahren die Zahl der Studienberechtigten angewachsen (vgl. z. B. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2012, S. 124; Dies. 2014, S. 105).

nicht mehr so einfach durch Nachrücker mit besserer formal-beruflicher Qualifikation ersetzt werden – wobei neben demografischen Veränderungen auch veränderte Bildungsvoraussetzungen als ursächlich anzusehen sind. Über die in Abbildung 6.2 grafisch aufbereiteten BGR-Ergebnisse hinaus belegen dies z. T. auch verschiedene Analysen aktueller Mikrozensus-Daten: Zwar zeigen die neuesten Mikrozensus-Kohortenvergleiche einen fortgesetzten Trend zu höheren allgemeinbildenden Schulabschlüssen, zugleich jedoch bleiben die Anteilswerte der beruflich Ungelernten in den jüngeren Alterskohorten weiterhin hinter den Vergleichswerten in den älteren Kohorten zurück.[304]

6.1.2 Internationale Strukturvergleiche

Der Befund verhältnismäßig geringer Unterschiede im Bildungsstand der jüngeren und älteren Jahrgangskohorten in Deutschland wird nun durch eine Betrachtung der von der OECD veröffentlichten Bildungsdaten überprüft. In Anlehnung an die Untersuchungen von Schmidt (2010) vergleicht Abbildung 6.3 länderspezifische Anteilswerte der formal Qualifizierten innerhalb der Altersgruppen der 25- bis 34-Jährigen und der 55- bis 64-Jährigen. Als formal qualifiziert gelten in der Interpretation der OECD alle Erwerbstätigen mit zumindest einem Bildungsabschluss des Sekundarbereichs II, der international im Allgemeinen als Mindestvoraussetzung für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration gesehen wird (vgl. Schmidt 2010, S. 545). Bezogen auf Deutschland werden demnach – im Gegensatz zu den zuvor betrachteten Datenbeständen der BGR – nicht nur die Ausbildungs- und Hochschulabsolventen von den formal ungelernten Arbeitskräften abgegrenzt; hinzu kommen auch diejenigen Erwerbsfähigen, die ein (Fach-)Abitur, aber keinen beruflichen Abschuss vorweisen können.[305]

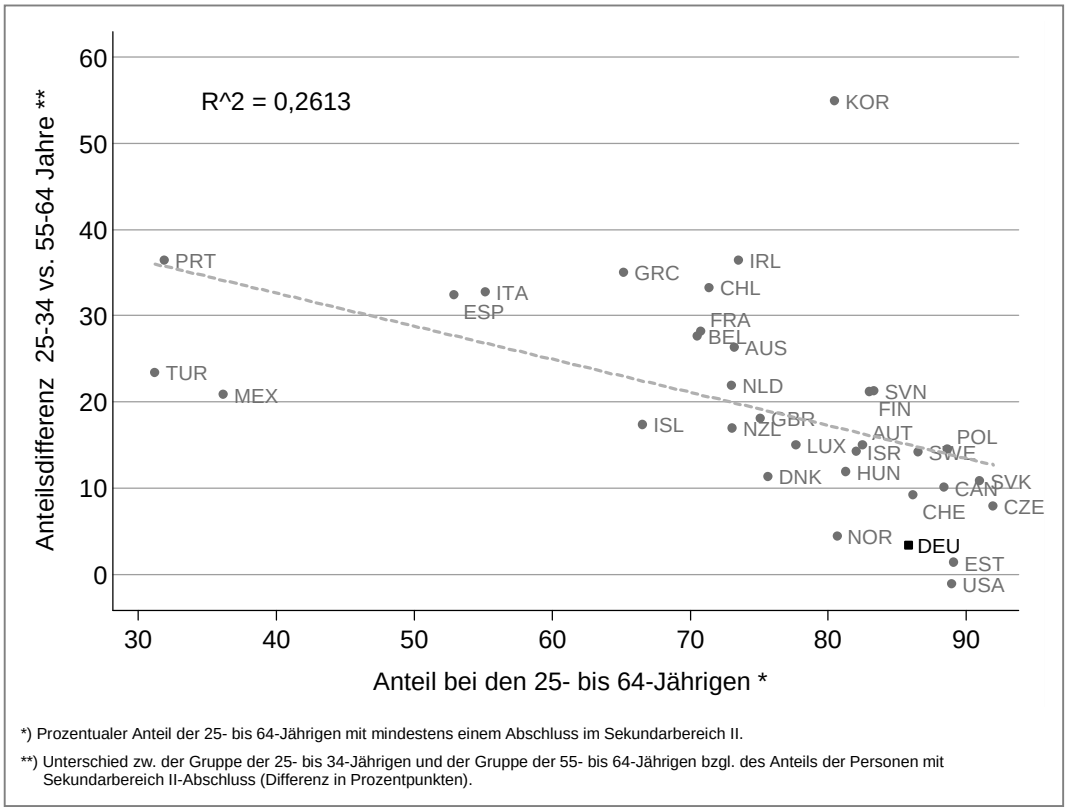
Formale Qualifikationen dieser Art fanden sich 2010 in Deutschland bei 86,5% der 25- bis 34-Jährigen und bei 83,1% der 55- bis 64-Jährigen. Der Unterschied zwischen der jüngeren und der älteren Alterskohorte belief sich somit nur auf 3,4 Prozentpunkte (siehe

[304] Mit Blick auf den Mikrozensus 2012 ergibt sich für die deutsche Bevölkerung zwischen 60 und 65 Jahren ein Anteil von Personen ohne Berufsabschluss von insgesamt 16,9% – mit einem Ungelerntenanteil von nur 10,8% der Männer in diesem Alter. Dagegen konnten 17,2% der 30- bis 35-Jährigen keine formale berufliche Qualifikation vorweisen – und die Anteilswerte für die noch jüngeren, stärker in die Ausbildungsphase eingebundenen Kohorten fielen noch einmal deutlich höher aus. In den letzten Jahren zeigte sich der Umfang der beruflichen Ausbildungslosigkeit insbesondere bei den jüngeren Männern zwischen 30 und 35 Jahren weiter ansteigend (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2014, S. 40; Dies. 2012, S. 43). Andererseits verweisen andere Mikrozensus-Auswertungen unter Herausrechnung der noch in Ausbildung befindlichen Personen auf eine zuletzt verbesserte Situation bei den unter 30-Jährigen. Demnach sank in dieser Altersgruppe der Anteil derjenigen, die ihre Bildungslaufbahn ohne einen berufsqualifizierenden Abschluss beenden, von 16,5% in 2005 auf 13,4% in 2011 (vgl. Esselmann et al. 2013, S. 2f.).

[305] Als formal gering qualifiziert bzw. ungelernt gelten in diesem Zusammenhang also nur Personen ohne beruflichen Abschluss und mit maximal einem allgemeinbildenden Abschluss des Sekundarbereichs I (vgl. Schmidt 2010, S. 540; vgl. zudem die Ausführungen zur OECD-Typisierung des Qualifikationsniveaus innerhalb von Kapitel 2.2 sowie die in Tabelle A.2 dargestellte ISCED-1997-Klassifikation des Statistischen Bundesamtes).

Abbildung 6.3 in Verbindung mit den Werteangaben in Tabelle A.17). Im Durchschnitt der OECD- bzw. der EU21-Staaten betrug der Bildungsvorsprung der jüngeren vor den älteren Erwerbsfähigen dagegen immerhin 19,6% bzw. 19,8%. Zieht man aus den Anteilsdifferenzen Rückschlüsse auf die Veränderung der Qualifikationsstruktur im Zeitablauf (vgl. Schmidt 2010, S. 545), ist für die deutsche Bevölkerung eine relativ langsame Fortentwicklung in Richtung höherer Bildungsstand auszumachen – und das obwohl die OECD-Daten aufgrund der Definition der Altersgruppen den anhand der BGR-Daten festgestellten Anstieg der Ausbildungslosigkeit bei den unter 25-Jährigen generell ausklammern.

Abbildung 6.3: Alterskohortenvergleich der Personen mit mindestens einem Abschluss des Sekundarbereichs II (2010, OECD-Staaten)



Quelle: OECD Bildung auf einen Blick (OECD 2012a, S. 40); eigene Berechung und Darstellung.

Deutschland gehört zugleich jedoch zu den OECD-Staaten, deren erwerbsfähige Bevölkerung aktuell bereits ein vergleichsweise hohes Qualifikationsniveau erreicht hat. 2010 waren in Deutschland 85,8% der 25- bis 64-Jährigen mit formalen Qualifikationen ausgestattet. Damit lag der deutsche Ungelerntenanteil i. H. v. 14,2% klar unter dem OECD-Durchschnitt (26,0%) und wurde nur von acht anderen OECD-Mitgliedsstaaten unterboten.[306] Der Vergleich der

[306] Anhand von OECD-Daten für das Jahr 2007 weist Schmidt (2010) ebenfalls auf einen im internationalen Vergleich relativ niedrigen Anteil formal Geringqualifizierter unter den 25- bis 64-Jährigen in Deutschland hin. Die Autorin stellt weiterhin einen Rückgang des Ungelerntenanteils an der deutschen erwerbsfähigen Bevölkerung (15 bis 64 Jahre) um vier Prozentpunkte für den Zeitraum von 1996 bis 2008 fest. Bei weiterer Differenzie-

nationalen Werte in Abbildung 6.3 lässt vermuten, dass in Volkswirtschaften mit bereits vielen mittel bis hoch qualifizierten Arbeitskräften die weitere Entwicklung zu einem (noch) höheren formalen Bildungsstand der Bevölkerung tendenziell langsamer verläuft. Im Falle der vorliegenden OECD-Daten erweist sich diese Vermutung anhand einer linearen Einfachregression mit dem Kohortenunterschied sowie dem Sekundarbereich II-Anteil der 25- bis 64-Jährigen tatsächlich als signifikant auf 1%-Niveau (vgl. Tabelle A.18 im Anhang dieser Arbeit). Zugleich weisen in Abbildung 6.3 bzw. Tabelle A.17 aber auch zahlreiche Industriestaaten mit einem ähnlichen Bildungsstand wie die Bundesrepublik eine höhere Dynamik der Bildungsexpansion bei den jüngeren Erwerbsfähigen aus. Lediglich im Falle von Estland und den USA ergab sich für das Referenzjahr 2010 ein Bildungsvorsprung der Jüngeren vor den Älteren, der noch schwächer ausgeprägt war als in Deutschland (bzw. sogar negativ ausfiel).

Eine vergleichbare Sonderstellung Deutschlands stellt die OECD darüber hinaus für die sog. intergenerationale Bildungsmobilität fest, welche den Bildungsstand von Eltern und Kindern unmittelbar miteinander vergleicht. Demnach betrug in Deutschland im Jahr 2009 der Anteil der jungen Erwachsenen, die ein geringeres Bildungsniveau als ihre Eltern erreicht hatten, 22% (*Abwärtsmobilität*). Dagegen konnten nur 20% der 25- bis 34-jährigen Deutschen einen höheren Bildungsabschluss als ihre Eltern vorweisen (*Aufwärtsmobilität*). Im OECD-Durchschnitt betrug die Abwärtsmobilität jedoch 13% und die Aufwärtsmobilität 37%. Estland und Island waren in diesem Zusammenhang die einzigen OECD-Staaten neben Deutschland, bei denen die intergenerationale Bildungsmobilität nach unten diejenige nach oben übertraf (vgl. OECD 2012a, S. 131f. und 141; OECD 2012b, S. 3f.). Die bereits im vorherigen Abschnitt festgestellte Stagnationstendenz der deutschen Bildungsstruktur zeichnet sich insgesamt somit auch vor dem Hintergrund der OECD-Datenbestände erkennbar ab.

Bei der Interpretation der OECD-Vergleichswerte gilt es weiterhin zu beachten, dass der relativ niedrige Bevölkerungsanteil der formal Geringqualifizierten in Deutschland nicht aus einem besonders großen Umfang des deutschen Hochschulsektors resultiert, sondern vielmehr die hohe nationale Bedeutung des beruflichen Bildungsbereichs widerspiegelt. Die Hochschulabsolventen werden von der OECD im sog. *Tertiärbereich A* erfasst, der definitionsgemäß auf längere, stärker theoretisch orientierte Bildungsgänge abzielt. Die vollständige

rung zeigt sich, dass die Geringqualifizierten anteilsmäßig bei den Erwerbstätigen und den Nichterwerbspersonen verloren (jeweils minus zwei Prozentpunkte) und bei den Erwerbslosen zugelegt (plus vier Prozentpunkte) haben. Dies wiederum interpretiert die Autorin als ein Indiz für eine steigende Bedeutungen der formalen Qualifikation für die erfolgreiche Integration in den deutschen Arbeitsmarkt (vgl. Schmidt 2010, S. 540f. und 545f.; siehe ebenfalls die ausführlichen Erläuterungen zur besonderen Arbeitsmarktproblematik der Geringqualifizierten innerhalb von Kapitel 2).

Anzahl der als beruflich hoch qualifiziert eingestuften Arbeitskräfte resultiert aus der Hinzunahme der Absolventen der eher kürzeren und stärker berufsorientierte Bildungsgänge des sog. *Tertiärbereichs B* (z. B. Meister und Techniker).[307]

Einerseits konnten die deutschen Hochschulen in den letzten Jahren u. a. in Folge doppelter Abiturjahrgänge[308] und des Aussetzens der Wehrpflicht immer neue Rekordzahlen vermelden (vgl. z. B. Rukwid/Christ 2012, S. 15f.). Andererseits fällt der aktuelle Anteil der formal Hochqualifizierten in Deutschland im internationalen Vergleich immer noch klar unterdurchschnittlich aus. Für das Jahr 2010 ordnet die OECD nur 16% der deutschen Bevölkerung über 25 und unter 65 Jahren einen Ausbildungsabschluss im Hochschulsektor bzw. Tertiärbereich A zu. Demgegenüber stehen deutlich höhere Anteilswerte etwa in den angelsächsischen Ländern (USA: 30%, Vereinigtes Königreich: 27%, Kanada: 26%, Australien: 26%) oder den skandinavischen Staaten (Norwegen: 34%, Dänemark: 27%, Schweden: 25%, Finnland: 22%) (vgl. OECD 2012a, S. 39). Unter Einbeziehung der stärker praktisch orientierten Abschlüsse des Tertiärbereichs B verbessert sich die relative Position Deutschlands tendenziell (vgl. Bosch 2011a, S. 4f.; Ders. 2011b, S. 27) – ohne dass dabei jedoch das Durchschnittsniveau der anderen entwickelten Volkswirtschaften erreicht wird. So betrug in 2010 der Anteil des gesamten Tertiärbereichs bei den deutschen 25- bis 64-Jährigen 27% und lag damit unter dem durchschnittlichen OECD-Referenzwert i. H. v. 31%. Zwar stieg hierzulande nach Angaben der OECD zwischen 2007 und 2010 der Absolventenanteil im Tertiärbereich um drei Prozentpunkte (bei einer zeitgleichen Rückführung des Ungelerntenanteils um zwei Prozentpunkte), dennoch ist diesbezüglich nicht von einem Aufholprozess im internationalen Kontext auszugehen. Denn Deutschland gehört zu den wenigen OECD-Staaten, in denen der Anteil der Absolventen der tertiären Bildungsgänge in der Alterskohorte der 25- bis 34-Jährigen beinahe mit demjenigen in der Alterskohorte der 55- bis 64-Jährigen übereinstimmt (26% vs. 25% in 2010).[309] Angesichts der aktuellen Abschlussquoten der jüngeren Jahrgänge ist zu vermuten, dass der Anteil der deutschen Erwerbsfähigen mit Abschluss im Tertiärbereich im Vergleich zu den anderen Volkswirtschaft der OECD künftig weiter zurückfallen wird (vgl. OECD 2012a, S. 33f. und 41f.; OECD 2012b, S. 3).

[307] Vgl. OECD (2012b, S. 2); für einen genaueren Überblick und mit Bezugnahme auf das deutsche Bildungssystem siehe zudem Tabelle A.2 im Anhang dieser Arbeit.

[308] Im Zuge einer Reform der Gymnasien wurde beinahe einheitlich für alle deutschen Bundesländer die Schulzeit bis zum Abitur von 13 auf zwölf Schuljahre verkürzt. Die verkürzten Gymnasialzeiten (achtjähriges Gymnasium, G8) führten – je nach Einführungszeitpunkt – in den entsprechenden Bundesländern zu doppelten Abiturjahrgängen im Zeitraum zwischen 2011 und 2013 (2011: Bayern und Niedersachsen; 2012: Baden-Württemberg, Berlin, Brandenburg und Bremen; 2013: Hessen und Nordrhein-Westfalen).

[309] Für die OECD insgesamt beträgt der mittlere Anteilssatz bei den jüngeren Kohorten 38% und bei den älteren 23%.

Während die Tertiärbildung in Deutschland trotz der zuletzt angestiegenen Teilnehmerzahlen international gesehen also eher schwächer ausgeprägt ist, erweist sich der Anteil der Absolventen im Sekundarbereich II als verhältnismäßig hoch. Alternativ zu den Bildungsgängen des Tertiärbereichs ermöglichen die Ausbildungsformen des deutschen Berufsbildungssystems eine Vermittlung der für die Anforderungen des modernen Arbeitsmarktes erforderlichen Vorraussetzungen – wobei in erster Linie praktische Fertigkeiten und das in einem spezifischen beruflichen Kontext stehende Wissen im Vordergrund stehen. In Deutschland ist v. a. das duale Ausbildungssystem in diesem Zusammenhang als gut etabliert anzusehen und trägt zu einem vergleichsweise hohen Anteil von Personen mit auf dem Arbeitsmarkt gefragten Qualifikationen bei (vgl. Schmidt 2010, S. 545; OECD 2012a, S. 34f.).

Der derzeitige Stellenwert des Berufsbildungssystems in Deutschland erklärt sich durch einen besonderen historischen Entwicklungsprozess. Vor 50 Jahren gestaltete sich die formale Qualifikationsstruktur in den OECD-Staaten noch verhältnismäßig ähnlich: Personen mit abgeschlossenem Studium stellten eine Minderheit dar gegenüber denjenigen mit schulischer oder betrieblicher Berufsausbildung und v. a. gegenüber der Masse der ungelernten bzw. innerbetrieblich angelernten Arbeitskräfte (vgl. Bosch 2011b, S. 27). In den angelsächsischen Ländern wurde daraufhin die ursprünglich quantitativ und qualitativ bedeutsame betriebliche Berufsausbildung zurückgedrängt. Dies geschah infolge der Deregulierung der Arbeitsmärkte und vollzog sich u. a. über eine Abschaffung und Einschränkung des sog. *„Licensing“* (Definition und Kontrolle von Mindestanforderungen für die Berufsausübung). In den romanischen Ländern kam es zu einer stärkeren Verschulung der Berufsausbildung. Dabei etablierten sich die beruflichen Ausbildungsgänge – in Konkurrenz zu den allgemeinbildenden und auf das Studium vorbereitenden Schulen – eher als Option für die lernschwächeren Jugendlichen. Die schulischen Ausbildungszertifikate fanden und finden in den romanischen Staaten – ebenso wie in den angelsächsischen – relativ wenig Anerkennung im betrieblichen Umfeld. Die Absolventen der vollzeitschulischen Berufsausbildung müssen sich dort dadurch häufig mit Anlerntätigkeiten zufrieden geben. Im Gegensatz dazu konnte die Reputation der beruflichen Ausbildungsgänge in Deutschland bzw. den deutschsprachigen Ländern nicht nur bewahrt, sondern sogar langfristig gesteigert werden. Das berufliche Bildungswesen wurde fest in das öffentliche Bildungssystem integriert, im Laufe der Jahrzehnte deutlich ausgebaut und immer wieder an die sich wandelnden Bedürfnisse der modernen Arbeitswelt angepasst. Durch die enge Anbindung an den Arbeitsmarkt und die übliche Betriebs- bzw. Praxisnähe der verschiedenen Ausbildungsformen ist das berufliche Bildungssystem in Deutschland auch für leistungsstarke Jugendliche attraktiv geblieben. Der Anteil der über die berufliche Ausbildung

qualifizierten Arbeitskräfte ist daher seit Mitte der 1960er Jahre stärker angestiegen als in fast allen anderen entwickelten Volkswirtschaften. Dabei sind auch Tätigkeiten verberuflicht, die in den angelsächsischen oder romanischen Staaten als innerbetriebliche Anlerntätigkeiten organisiert sind oder aber eine akademische Ausbildung voraussetzen.[310]

Infolge der skizzierten historischen Entwicklungen beschreibt Deutschland mittlerweile einen bildungspolitischen Sonderweg mit einem international vergleichsweise starken Berufsbildungssystem – insbesondere im betrieblichen Bereich – bei einer zugleich unterdurchschnittlichen Größe des tertiären Bildungssektors. Der Frage nach der Zukunftsfähigkeit dieses Sonderwegs widmen sich u. a. die Beiträge von Bosch (2011a; 2011b). Dabei verweist Bosch zunächst auf die Experten der OECD sowie auf die Mehrheit der deutschen Bildungspolitiker, welche vor dem Hintergrund einer Gefährdung der Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft eine künftige Steigerung der nationalen Akademikerquote anmahnen. Daraufhin entwickelt der Autor jedoch verschiedene Gegenargumente zur Befürchtung gesamtwirtschaftlicher Nachteile im Zusammenhang mit der kritisierten deutschen Akademikerlücke: Zunächst belegen internationale Kompetenzvergleiche im Durchschnitt keine signifikanten Kompetenzdefizite der deutschen Bevölkerung gegenüber den Staaten mit höherem Anteil an Hochschulabsolventen.[311] Weiterhin gelten die Akademikerzahlen in anderen OECD-Staaten z. T. als künstlich aufgebläht. Einige Ausbildungsgänge des Hochschulbereichs decken dabei die Vermittlung bestimmter Qualifikationen ab, für welche eigentlich die klassische Berufsausbildung adäquat erscheint. So ähneln bspw. in den angelsächsischen Ländern gewisse Bachelorstudiengänge deutlich einer schulischen oder dualen Berufsausbildung in Deutschland. Angesichts der nicht vorhandenen bzw. mit einer geringen Reputation ausgestatteten beruflichen Ausbildungsalternativen drängen viele Jugendliche dort dann in die verschiedenen Formen der akademischen Ausbildung (vgl. Bosch 2011a, S. 5f.; Ders. 2011b, S. 31f.).

[310] Zu den hier beschriebenen internationalen Entwicklungsunterschieden im beruflichen Bildungsbereich vgl. ausführlicher Bosch (2011a, S. 4).

[311] Anger und Plünnecke (2009) bspw. vergleichen das Kompetenzniveau der deutschen und der US-amerikanischen Bevölkerung auf Grundlage verschiedener Datensätze (PISA, IALS und CNEF). Die Ergebnisse dieser Analysen deuten daraufhin, dass in Deutschland viele der nach formalen Kriterien dem mittleren Qualifikationssegment zugeordneten, beruflichen Ausbildungsabsolventen tatsächlich ein ähnlich hohes Kompetenzniveau aufweisen wie die in den USA akademisch ausgebildeten Arbeitskräfte. Mit Bezugnahme auf die für die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit letztlich relevanten Kompetenzen – anstatt der rein formalen Abschlüsse – ergeben sich demnach in etwa gleich große Bevölkerungsanteile an Hochqualifizierten in Deutschland und den USA. Die deutsche Akademikerlücke steht somit nicht gleichermaßen für eine Lücke an hoch qualifizierten Arbeitskräften (vgl. Anger/Plünnecke 2009, S. 11f.). Die Ergebnisse derartiger Kompetenztests unterschätzen darüber hinaus tendenziell den positiven Einfluss der beruflichen Ausbildungsgänge auf die Wettbewerbsfähigkeit deutscher Unternehmen. Die den Tests zugrunde liegenden Datensätze, wie das IALS, sind i. d. R. kenntnisorientiert und beziehen den Aspekt der beruflichen Handlungsfähigkeit nicht mit ein. Dieser wird jedoch als eine zentrale Stärke insbesondere der dualen Berufsausbildung in Deutschland angesehen (vgl. Bosch 2011a, S. 5f.).

Für Deutschland wiederum ist das Ziel einer fortgesetzten Ausdehnung des Hochschulsektors nur als sinnvoll zu erachten, insofern sich diese an dem künftigen Arbeitsmarktbedarf an Hochschulabsolventen orientiert. Wie in Kapitel 2.4 detailliert dargelegt, gehen mittel- bis langfristige Qualifikationsprojektionen für den deutschen Arbeitsmarkt von einem Bedarfsanstieg an Akademikern aus – zu etwa gleichen Teilen resultierend aus dem wirtschaftlichen Strukturwandel sowie aus einem besonders ab 2020 demografisch bedingt deutlich zunehmenden Ersatzbedarf. Die aktualisierten Modellrechnungen des sog. *QuBe-Projekts* berücksichtigen die zuletzt gestiegene Anzahl an Hochschulzugangsberechtigten und den inzwischen verstärkten Trend zur Hochschulbildung. Darauf aufbauend projizieren sie ein akademisches Arbeitskräfteangebot, das langfristig bereits stärker wachsen wird als der entsprechende Bedarf auf dem deutschen Arbeitsmarkt (vgl. Helmrich et al. 2012, S. 5; siehe zudem Kapitel 2.4.1). Vor diesem Hintergrund könnte ein weiter forcierter Ausbau des Tertiärbereichs u. U. auch ein wachsendes Risiko an ausbildungsinadäquater bzw. unterwertiger Beschäftigung mit sich bringen.[312] Bzgl. der Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung gehen die mittel- bis langfristigen Qualifikationsprojektionen des QuBe-Projekts, wie in Kapitel 2.4.1 beschrieben, von einem unverändert hohen Arbeitskräftebedarf aus. Demgegenüber stehen die zuvor dargestellten Untersuchungsergebnisse – mit in den letzten Jahren allgemein stagnierenden und insbesondere bei den Jüngeren auch rückläufigen Bevölkerungsanteilen auf der mittleren Qualifikationsebene (vgl. Zopf/Helmrich 2011, S. 4f.; OECD 2012a, S. 42; siehe zudem Abbildung 6.1 und 6.2). Angesichts dieser Qualifizierungstrends droht in Verbindung mit den bevorstehenden demografischen Veränderungen somit speziell in Bezug auf die beruflichen Ausbildungsabsolventen auf längere Sicht ein Fachkräftemangel in Deutschland.

Die beträchtliche Anzahl an Jugendlichen, die das Bildungssystem ohne einen Berufsabschluss verlassen, sind mit zunehmend negativen Arbeitsmarktperspektiven konfrontiert (siehe Kapitel 2). Zudem ist die berufliche Ausbildungslosigkeit mit Blick auf den sich insbesondere im mittleren Qualifikationsbereich abzeichnenden Fachkräftemangel (siehe Kapitel 2.4) gesamtwirtschaftlich als besonders problematisch einzustufen. Insgesamt ergibt sich ein dringender, nicht zu ignorierender Handlungsbedarf auf bildungspolitischer Ebene. Die nun folgenden Teilkapitel 6.2 und 6.3 geben daher einen Überblick über die Debatte um die rele-

[312] Insbesondere bei den Bachelorabsolventen wird künftig mit Anpassungs- und Ausgleichsprozessen gegenüber dem mittleren Qualifikationsbereich gerechnet (vgl. Helmrich et al. 2012, S. 5). Aus aktuellen Absolventenbefragungen lassen sich für Bachelorabsolventen bereits erhöhte Inadäquanzrisiken im Vergleich zu den Absolventen mit traditionellem Hochschulabschluss erkennen. Des Weiteren zeigt sich für die vergangenen Jahrzehnte auch allgemein ein deutlicher Anstieg unterwertiger Beschäftigungsverhältnisse unter den deutschen Akademikern (siehe ausführlich Kapitel 7).

vanten Schwachstellen des schulischen bzw. des beruflichen Bildungsbereichs sowie über zentrale Folgerungen und Lösungsansätze zur Reduktion der beruflichen Ausbildungslosigkeit. Kritisiert wird dabei insbesondere eine hohe soziale Selektivität auf verschiedenen Stufen des deutschen Bildungssystems, welche benachteiligten Bevölkerungsgruppen nach wie vor den Zugang zu einer besseren Ausbildung erschwert.

6.2 Bildungsungleichheiten und Schulerfolg

6.2.1 Historischer Hintergrund und PISA-Schock

Die Frage nach problematischen Benachteiligungen bestimmter Personengruppen durch das deutsche Bildungssystem ist nicht neu. In der BRD wurde bereits in den bildungspolitischen Debatten der 1960er Jahre die Gleichheit der Bildungschancen z. T. sehr kritisch gesehen und deutlich auf die Schwierigkeiten des deutschen Bildungswesens hingewiesen, das in der Bevölkerung vorhandene Qualifikationspotenzial zur Gänze auszuschöpfen (vgl. u. a. die historische Betrachtung bei Geißler/Weber-Menges 2010, S. 155).

Die damaligen Forderungen nach Verwirklichung von Chancengleichheit haben letztlich wesentlich zum Ausbau des sekundären und tertiären Bildungsbereichs seit den 1960er und 1970er Jahren beigetragen. Während die Hauptschule mit einem Anteil an allen Schülern i. H. v. rund drei Vierteln zu Beginn der 1950er Jahre noch den stark dominierenden Regelschultyp repräsentierte, nahm in den darauffolgenden Jahrzehnten das Gewicht der Realschulen und Gymnasien stark zu.[313] Ergänzend hat die Einführung einer staatlichen Bildungsförderung (BAföG) die Hochschule für neue Bevölkerungsteile geöffnet und zu einer maßgeblichen Steigerung des gesamten Bildungsniveaus beigetragen. Bestimmten Bildungsungleichheiten wie etwa der Benachteiligung von Mädchen bzw. Frauen sowie von Kindern aus ländlichen Regionen konnte ebenfalls erfolgreich entgegengewirkt werden (vgl. Solga/ Dombrowski 2009, S. 13). Im Bereich der beruflichen Bildung gelang es, die Reputation der Ausbildungsgänge – wie in Kapitel 6.1.2 beschrieben – nicht nur zu erhalten, sondern weiter

[313] Im Jahr 2010 konnten von den Absolventen der allgemeinbildenden Schulen in Deutschland 30,2% die Fachhochschul- bzw. Hochschulreife und 42,6% die Mittlere Reife vorweisen. Der Anteil der Hauptschulabsolventen betrug 21,4%, während 6,5% der Jugendlichen die Schule ohne Hauptschulabschluss verließ (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2012, S. 272). Zu beachten ist dabei, dass der besuchte Schultyp und der erworbene Abschluss nicht zwingend übereinstimmen müssen. So besteht bspw. an Hauptschulen oftmals auch die Möglichkeit, einen Realschulabschluss zu erlangen (inzwischen verlässt rund ein Viertel der Hauptschüler diese mit einem mittleren Schulabschluss). Nach dem Vorbild der neuen Bundesländer folgten seit Beginn der 1990er Jahre zudem die Mehrheit der alten Bundesländer einer Tendenz zur Zusammenlegung der bisherigen Haupt- und Realschulen zu Schularten mit mehreren Bildungsgängen. In den letzten Jahren wurden zunehmend weitere Schularten eingeführt, die inkl. eines gymnasialen Zweigs sogar drei mögliche Bildungswege einschließen (siehe im Einzelnen Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2012, S. 96f. und 68ff.).

auszubauen und für leistungsstärkere Schüler attraktiv zu gestalten. Darüber hinaus eröffnen die dualen Ausbildungsgänge grundsätzlich auch Jugendlichen mit niedrigen oder gar fehlenden Schulabschlüssen die Möglichkeit, ihre geringere schulische Vorbildung in auf dem Arbeitsmarkt anerkannte Ausbildungszertifikate zu überführen (vgl. Kohlrausch 2013, S. 4). Vor diesem Hintergrund betonten Nickell und Bell (1996, S. 307) noch Mitte der 1990er Jahre einen Vorteil des deutschen Schul- und Ausbildungssystems bei der Arbeitsmarkteingliederung weniger befähigter Personen speziell im Vergleich zu den angelsächsischen Ländern – verbunden mit einer hohen Ausbildungsqualität und Integrationskraft im unteren Bereich des Leistungsspektrums.

Die fortschreitende Bildungsexpansion führte ab Mitte der 1970er Jahre zu einem allgemeinen Abflauen der Diskussion um Bildungsungleichheiten in Politik und Öffentlichkeit sowie zu einem zunehmenden Nischendasein der Ungleichheitsthematik innerhalb der Bildungsforschung (vgl. Geißler/Weber-Menges 2010, S. 155f.). Begünstigt wurde die mangelnde Sensibilität für Benachteiligungen im Bildungswesen lange Zeit auch durch fehlende Rückkoppelungen in Gestalt internationaler Vergleichsstudien. Bedeutende, international abgestimmte Schulleistungsmessungen, wie die in den 1980er Jahren durchgeführten Studien SIMS (*Second International Mathematics Study*) bzw. SISS (*Second International Science Study*), fanden ohne deutsche Beteiligung statt. Mit der speziell auf die mathematischen Fähigkeiten und Kenntnisse zielenden TIMSS-Studie (*Trends in International Mathematics and Science Study*) wurde erstmals wieder im Jahr 1995 ein standardisierter, internationaler Leistungsvergleich unter Einbeziehung des deutschen Bildungssystems durchgeführt. Die mittelmäßigen Ergebnisse der deutschen Schüler fanden zwar Eingang in die wissenschaftliche Fachdebatte, blieben aber in der breiten Öffentlichkeit eher unbeachtet.

Geradezu geschockt reagierte die deutsche Öffentlichkeit dagegen auf die Bekanntgabe der ersten Ergebnisse der PISA-Studien (*Programme for International Student Assessment*) im Jahr 2001. Die von der OECD organisierten PISA-Studien repräsentieren die weltweit größten standardisierten Schulleistungstests. In verschiedenen Teilnehmerstaaten werden 15-jährige Schüler in den Kompetenzbereichen des Lesens sowie der mathematischen und naturwissenschaftlichen Grundbildung einer Überprüfung ihrer Leistungsfähigkeit unterzogen. Das Studiendesign ist dabei als langfristiges Projekt angelegt, mit einem dreijährigen Erhebungszyklus bei wechselnder Schwerpunktsetzung.[314]

[314] Eine gute Übersichtsdarstellung mit Hinweisen zu vertiefender Literatur findet sich auf der Homepage der Landeszentrale für politische Bildung Baden-Württemberg (http://www.lpb-bw.de/pisa.html). Neben der Grundkonzeption der PISA-Studie werden dort auch die für das deutsche Bildungssystem zentralen Ergebnisse der verschiedenen Untersuchungsrunden (PISA 2000, 2003, 2006, 2009) zusammengefasst. Zudem werden Ein-

PISA vermittelte in verschiedener Hinsicht brisante Befunde zum Zustand des deutschen Bildungssystems. Für Aufsehen sorgten zunächst die Testergebnisse zum allgemeinen Leistungsniveau der deutschen Schüler. In der ersten PISA-Studie von 2000 ergaben sich in allen Kompetenzbereichen deutlich unterdurchschnittliche Resultate im Vergleich zu den anderen OECD-Staaten. Zwar hat sich dieses Bild bis zur Untersuchungsrunde 2009 gebessert, mit mittleren Ranglistenplätzen für Deutschland im Bereich der Lesefertigkeit sowie etwas überdurchschnittlichen in der mathematischen und naturwissenschaftlichen Grundbildung; jedoch waren immer noch große Kompetenzunterschiede zu den Bildungssystemen der führenden Länder festzustellen, die in allen Fähigkeitsfeldern in etwa dem Kompetenzzuwachs eines Schuljahres entsprachen (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2012, S. 90).[315] Neben den unterdurchschnittlichen Testergebnissen an den deutschen Schulen schockierte die erste PISA-Untersuchung insbesondere mit der Feststellung ungewöhnlich großer Bildungsungleichheiten. Die Befunde sowohl bzgl. der fehlenden Gleichheit der Teilhabe- und Zugangschancen als auch hinsichtlich des Ausmaßes an Bildungsarmut (Anteil der Schüler mit problematisch niedrigem Kompetenzniveau) wurden als schwerwiegend und im internationalen Vergleich als geradezu skandalös wahrgenommen. Damit wurden auch die deutsche Politik sowie zahlreiche Bildungsforscher regelrecht aus einem *„25-jährigen Dornröschenschlaf“* wachgerüttelt (vgl. Geißler/Weber-Menges 2010, S. 155f.).

Seit den frühen 2000er Jahren folgte eine Reihe weiterer schulischer Vergleichstest, etwa erneut im Rahmen von PISA oder der Grundschulstudie IGLU (*Internationale Grundschul-Lese-Untersuchung*). Zudem rückte die Ungleichheitsfrage generell wieder stärker in den Mittelpunkt insbesondere der empirischen Bildungsforschung. Die entsprechenden Veröffentlichungen offenbaren immer wieder, dass der Lern- und Bildungserfolg in Deutschland – stärker als in anderen vergleichbaren Staaten – von der sozialen und/oder der nationalen bzw. ethnischen Herkunft beeinflusst wird (vgl. Dombrowski/Solga 2012, S. 51; Beicht/ Granato 2011, S. 17).

---

blicke in relevante Befunde ergänzender Leistungsuntersuchungen gegeben (z. B. IGLU oder die innerdeutschen Kompetenzvergleiche im Rahmen von PISA-E) sowie in die jährlichen Bildungsberichte der OECD (vgl. LPB-BW 2013).

[315] In diesem Zusammenhang ist allerdings der föderale Charakter des deutschen Bildungssystems zu beachten. Dieser zeigt sich in klaren Unterschieden im mittleren Kompetenzniveau zwischen den einzelnen Bundesländern. Insbesondere die südlichen Bundesländer erreichen in den zusätzlich auf nationaler Ebene durchgeführten Untersuchungsreihen deutliche Kompetenzvorteile im innerdeutschen Vergleich.

6.2.2 Ausmaß und Ursachenzusammenhänge von Bildungsungleichheit in Deutschland

In den vergangenen Jahren haben zahlreiche Studien das Ausmaß der Bildungsungleichheiten innerhalb des deutschen Schulsystems beleuchtet. Die entsprechenden Befunde können an dieser Stelle nur auszugsweise wiedergegeben werden. Dabei konzentriert sich die Darstellung auf Ungleichheiten aufgrund der sozialen Herkunft und des Migrationshintergrunds.[316] Neben der Kenntnis des Ausmaßes an Benachteiligungen ist es für die Herleitung und Beurteilung von Handlungsempfehlungen (siehe Kapitel 6.2.3) von Bedeutung, die dahinter stehenden zentralen Ursachenzusammenhänge herauszuarbeiten. Die komplexen Ursachengefüge sowohl der schichttypischen als auch der migrantenspezifischen Bildungsungleichheiten sind bisher jedoch nur lückenhaft erforscht. Zudem ist eine kohärente Theorie, die die jeweiligen Beiträge einzelner relevanter Faktoren näher bestimmen könnte, momentan nicht verfügbar (vgl. Geißler/Weber-Menges 2010). Dies sollte bei der nun anschließenden Beschreibung der Benachteiligungen und ihrer Ursachenzusammenhänge beachtet werden.

Für den Versuch einer Erklärung von Bildungsungleichheit unter Kindern mit unterschiedlichem sozioökonomischen Hintergrund[317] bietet sich als erste Kategorisierung der verschiedenen Ursachen die Unterscheidung zwischen sog. *primären* und s*ekundären Herkunftseffekten* an (vgl. u. a. Solga 2008, S. 2; Dombrowski/Solga 2012, S. 63f.; Fromm/Richter 2012, S. 240f.). Primäre Herkunftseffekte verursachen über Unterschiede in den Schulleistungen divergente Bildungskarrieren. Unter den sekundären Herkunftseffekten werden dagegen alle trotz identischer Schulleistungen abweichenden Bildungsentscheidungen subsumiert, die die Bildungshistorie schichtspezifisch in unterschiedlicher Art und Weise beeinflussen. In Deutschland ziehen beide Ursachenkomplexe im Wechselspiel bedeutende Benachteiligungen von Schulkindern aus niedrigeren sozialen Schichten nach sich.

Zu den primären Herkunftseffekten zählen u. a. die anhand des sozioökonomischen Hintergrunds ungleich verteilten Lern- und Entwicklungschancen innerhalb der Familie (allgemeine Wertschätzung von Bildung, aktive Unterstützung bei Hausaufgaben und Prüfungsvorbereitung, verfügbare finanzielle Ressourcen für Nachhilfeunterricht usw.). In diesem Zusammenhang gilt die Schule grundsätzlich als die wichtigste Institution, um Bildungs-

[316] Mit Blick auf andere Ungleichheitsdeterminanten weisen die PISA-Studien und die nationalen Bildungsberichte bspw. im Rahmen des Geschlechtervergleichs auf eine neue Form der Ungleichheitsproblematik hin. Demnach hatten Jungen in den letzten Jahren einen durchschnittlich geringeren Schulerfolg als Mädchen. Mögliche Erklärungsansätze für diesen Entwicklungstrend verbleiben aufgrund eines Mangels an empirischen Studien weitgehend noch im spekulativen Bereich (vgl. Solga/Dombrowski 2009, S. 18f. und 30f.).

[317] Für die soziale Herkunft von Jugendlichen gelten v. a. die Schul- und Berufsabschlüsse der Eltern (Bildungsnähe) sowie deren beruflicher Status als die bestimmenden Faktoren (vgl. Beicht/Granato 2011, S. 18f.).

ungleichheiten durch möglichst umfangreiche und individuell abgestimmte Lernangebote außerhalb des regulären Schulunterrichts entgegenzuwirken (vgl. KMBW 2011, S. 30). Dies ist in Deutschland umso relevanter, da ein größerer Anteil der gesamten, schulisch bedingten Lernzeiten (bei den 15-Jährigen gemäß PISA 2006 rund 40%) außerhalb des Unterrichts stattfinden (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2012, S. 77). Mit der im deutschen Schulsystem immer noch stark präsenten Tradition der Halbtagsschule werden unterschiedliche familiäre Ausgangsbedingungen allerdings nicht in angemessenem Umfang kompensiert und kommen im internationalen Vergleich verhältnismäßig stark zum Tragen (vgl. Dombrowski/Solga 2012, S. 64f.).

Nach Erkenntnissen der IGLU-Studien gibt es in Deutschland bereits zu Ende der Grundschulzeit überdurchschnittliche Kompetenzdifferenzen in Verbindung mit der Schichtzugehörigkeit der Kinder. Die durch die soziale Herkunft bedingten Bildungsungleichheiten vergrößern sich dann noch einmal im weiteren schulischen Bildungsverlauf (vgl. Dombrowski/Solga 2012, S. 56 und 66f.; Beicht/Granato 2011, S. 9). Als die wichtigste Barriere im deutschen Bildungssystem gilt hierbei der Übergang von der Grundschule auf eine der verschiedenen weiterführenden Schulformen der Sekundarstufe I, der in den meisten Bundesländern typischerweise bereits nach Abschluss der vierten Klasse erfolgt. Die bis dahin vorhandenen, herkunftsbezogenen Unterschiede in den Schulleistungen (primäre Herkunftseffekte) werden in unterschiedliche Schullaufbahnen umgesetzt. Wie etwa durch IGLU 2006 offengelegt, verzerren zudem schichtspezifische Wahrnehmungen des Leistungspotenzials die Schullaufbahnentscheidung sowohl der Eltern als auch der Lehrer (sekundäre Herkunftseffekte). Die aus der oberen sozialen Schicht stammenden Kinder (Eltern in Leitungspositionen bzw. akademisch geprägten Berufen) erhalten demnach selbst bei identischen Lesekompetenzen und kognitiver Leistungsfähigkeit mit einer 4,5-mal höheren Wahrscheinlichkeit eine Gymnasialempfehlung als die Kinder, deren Eltern als un- und angelernte Arbeiter tätig sind.[318] Sogar noch stärker als die Lehrerempfehlungen sind die Elternpräferenzen verzerrt. IGLU und andere Studien belegen, dass statushöhere Eltern besonders häufig von ihrem Elternrecht gebrauch machen und – nötigenfalls auch gegen den Rat der Lehrer – leistungsschwächere Kinder auf das Gymnasium schicken. Eltern in den unteren sozialen Schichten verhalten sich dagegen genau umgekehrt.[319]

[318] Zu den Entscheidungsgründen der Lehrer zählen häufig leistungsfremde Einflussgrößen wie die Umgangsformen, das Sozialverhalten oder das vermutete familiäre Unterstützungspotenzial der Kinder (vgl. Dombrowski/Solga 2012, S. 68).

[319] Für nähere Informationen zu den beschriebenen Herkunftseffekten und leistungsunabhängigen Filtern an der Übergangsschwelle am Ende der Grundschulzeit vgl. Dombrowski und Solga (2012, S. 56f. und 67f.); Solga (2008, S. 4f.); Geißler und Weber-Menges (2010, S. 157f.). Ergänzende Hinweise zur institutionellen Ausgestal-

Die durch den sozioökonomischen Hintergrund beeinträchtigten Bildungsentscheidungen der Lehrer und Eltern erfahren eine besondere Brisanz u. a. dadurch, dass sie weitere primäre Herkunftseffekte in Form einer unterschiedlichen Kompetenzentwicklung innerhalb des Sekundarschulbereichs hervorrufen (vgl. Solga 2008, S. 5). Die Lernumwelten in den weiterführenden Schulen sind als unterschiedlich vorteilhaft zu betrachten und stehen aufgrund der beschriebenen Selektionsmechanismen nicht allen Kindern gleichermaßen und herkunftsunabhängig offen. Im mehrgliedrigen deutschen Schulsystem sind die Lernfortschritte der Schüler – selbst bei vergleichbaren kognitiven und motivationalen Eingangsvoraussetzungen – in den hierarchisch höherstehenden Schultypen deutlich größer (vgl. Geißler/ Weber-Menges 2010, S. 157). Eine schulformabhängige Kompetenzentwicklung erklärt sich hierbei sowohl über die Zusammensetzung der Schülerschaft als auch über die abweichende institutionelle Förderung durch Lehrpläne und Lehrkräfte (vgl. KMBW 2011, S. 16).

Besonders in der Kritik stehen die an den deutschen Hauptschulen vermittelten Lernmilieus (vgl. z. B. Giesecke/Heisig 2011b, S. 45; Reutter 2011, S. 248). Für eine positive Lernmotivation der Kinder und Jugendlichen ist nicht zuletzt auch das Vorhandensein ambitionierter Rollenvorbilder im schulischen Bereich von großer Bedeutung. Die im internationalen Vergleich sehr frühe Aufteilung der Schüler auf die weiterführenden Schulen wird jedoch in Bezug auf eine speziell für die Hauptschulen nachteilige soziale Segregation kritisiert. Dort finden sich oftmals nur wenige Mitschüler mit höheren Bildungsambitionen und speziell in den sozial benachteiligten Wohnlagen ergibt sich ein problematisches Lernumfeld. Fehlende Ambitionen der Schüler und niedrige Bildungserwartungen von Eltern und Lehren führen zudem zu einer entsprechend angepassten Gestaltung des Lernangebots an den Hauptschulen, welche Kompetenzdifferenzen zu den Schülern der höherrangigen Schularten verursacht bzw. weiter verschärft (vgl. Dombrowski/Solga 2012, S. 65f.).

Alle im Verlauf der Schulkarriere auftretenden, herkunftsbedingten Benachteiligungen führen letztlich dazu, dass ein bedeutender Teil der Kinder und Jugendlichen in Deutschland die eigentlichen Leistungspotenziale nicht im angemessenen Umfang ausschöpfen kann. Für eine besondere Problemlage der Angehörigen niedriger sozialer Schichten gibt es eindeutige statistische Belege. Zu den aufsehenerregenden Ergebnissen der PISA-Studie von 2009 gehört, dass in Deutschland etwa jede/r fünfte bis sechste Jugendliche einer speziellen Risikogruppe mit nur geringem Kompetenzniveau in den zentralen Schlüsselkompetenzen zuzuordnen ist.

tung des Übergangs im Vergleich der einzelnen Bundesländer finden sich darüber hinaus bei Bellenberg und im Brahm (2010). Die Autorinnen stellen dabei fest, dass die Selektivität des Sekundarschulübergangs in der Mehrheit der Bundesländer tendenziell weiter zunimmt (siehe im Einzelnen Bellenberg/im Brahm 2010, S. 521ff.).

Bei diesen Jugendlichen ist der Einstieg in die Berufsausbildung und den Arbeitsmarkt besonders gefährdet. Der hohe Anteil an kompetenzarmen Schülern trägt zudem wesentlich dazu bei, dass die Kompetenzspreizung in Deutschland in Relation zu anderen Ländern ausgesprochen stark ausfällt. PISA 2009 belegt weiterhin, dass Kompetenz- bzw. Bildungsarmut besonders häufig Jugendliche aus den sozial schlechter gestellten Schichten betrifft. In kaum einer anderen entwickelten Volkswirtschaft hängt demnach die Kompetenzentwicklung und der Schulerfolg so sehr von dem Einkommensstatus und der schulischen Vorbildung der Eltern ab (vgl. Dombrowski/Solga 2012, S. 58f.). Die PISA-Daten verdeutlichen zwar einerseits, dass zwischen den Studien von 2000 und 2009 alle Herkunftsgruppen steigende Gymnasialquoten verzeichnen konnten.[320] Anderseits bestehen nach wie vor große herkunftsbedingte Ungleichheiten in der Verteilung auf die Schularten (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2012, S. 70). Jugendliche aus sozial schwachen Familien sind auf den Haupt- und Förderschulen, aber auch bei den Schulabgängern ohne allgemeinbildenden Schulabschluss, deutlich überrepräsentiert. Somit ist in Deutschland die soziale Herkunft ein großer Risikofaktor sowohl für Kompetenzarmut als auch für Zertifikatarmut (vgl. Dombrowski/Solga 2012, S. 59f.; Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2012, S. 254).

Neben den sozialen sind auch ethnische Herkunftsaspekte ursächlich für Benachteiligungen innerhalb des deutschen Bildungssystems. Betroffen ist dabei grundsätzlich ein zunehmender Anteil von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Das Konzept des Migrationshintergrunds geht über die reine Staatsangehörigkeit hinaus und stellt üblicherweise darauf ab, ob die entsprechende Person selbst oder zumindest ein Elternteil Einwanderungserfahrung vorzuweisen hat. Während im Jahr 2010 für 19% der gesamten Bevölkerung in Deutschland ein solcher Migrationshintergrund festzustellen war,[321] betrug der entsprechende Anteilswert bei den unter 24-Jährigen 23% und bei den unter 1-Jährigen bereits 35% (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2012, S. 17).

Empirisch zeigen sich in verschiedenen Bildungsbereichen gravierende Nachteile von Migrantenkindern. Sowohl für die Grundschule als auch den Sekundarbereich belegen IGLU- und PISA-Studien wesentliche Unterschiede in der Lesekompetenz zwischen Schülern mit und ohne Migrationshintergrund. Selbst im Falle gleicher sozialer Schichtzugehörigkeit verbleiben deutliche migrationsgebundene Leistungsdifferenzen. Insgesamt fallen die Kompe-

[320] Als bedeutende Erkenntnis der PISA-Studie von 2009 ist festzuhalten, dass die Tendenz zu allgemein ansteigenden Gymnasialquoten während der 2000er Jahre nicht mit einem rückläufigen Leistungsniveau der deutschen Gymnasiasten verbunden war (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2012, S. 99).

[321] 55% der Personen mit Migrationshintergrund waren 2010 dabei als deutsche Staatsbürger erfasst.

tenzunterschiede im internationalen Vergleich besonders ausgeprägt aus, so dass von einer relativ schlechten Kompetenzförderung der Migrantenkinder innerhalb des deutschen Schulsystems auszugehen ist (vgl. Dombrowski/Solga 2012, S. 60ff.; Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2012, S. 212 und 254). Der Zugang zu den hierarchisch höherstehenden Schultypen des Sekundarbereichs ist bei vorhandenem Migrationshintergrund erschwert, was sich negativ auf die Erreichbarkeit von (höheren) Schulabschlüssen auswirkt. Gemäß PISA 2009 ergeben sich für die Schüler mit Migrationhintergrund auch unter Kontrolle des sozioökonomischen Status stets deutlich erhöhte Besuchsquoten für die Hauptschule sowie eindeutig niedrigere Gymnasialquoten. Nach Berechnungen auf Basis des Mikrozensus verblieben in Deutschland im Jahr 2010 immerhin 14% der 25- bis 64-jährigen Personen mit Migrationshintergrund ohne allgemeinbildenden Schulabschluss, während der Vergleichswert bei den Deutschen ohne Migrationshintergrund nur bei 1,6% lag. Besonders verbreitet sind fehlende Schulabschlüsse unter den Bevölkerungsteilen mit Herkunftsbezug zur Türkei (32,4%) sowie zu den sonstigen ehemaligen Anwerberstaaten (18,3%).[322]

Die Probleme der Kinder mit Migrationshintergrund rückten erst Mitte der 1990er Jahre in den Fokus der Bildungsforschung, weshalb die möglichen Ursachen der Bildungsbenachteiligungen bisher auch als nur unvollständig erforscht anzusehen sind (vgl. Dombrowski/ Solga 2012, S. 69). Es lassen sich jedoch zwei große Ursachenstränge unterscheiden: ein i. e. S. migrationsspezifischer Ursachenkomplex sowie ein schichtspezifischer Ursachenkomplex, der darauf abzielt, dass sich Personen mit Migrationshintergrund in Deutschland häufiger in sozial prekären Familienverhältnissen leben als diejenigen ohne Migrationshintergrund. Nach Geißler und Weber-Menges (2010, S. 160) variiert das Gewicht der beiden Ursachenstränge ungefähr zwischen einem und zwei Dritteln – abhängig von der betrachteten Art der Bildungsungleichheit sowie der jeweils betroffenen Migrantengruppe.

Der deutschen Politik wird verbreitet vorgeworfen, dass sie den faktischen Status Deutschlands als modernes Einwanderungsland lange ignoriert hat (vgl. z. B. Gathmann et al. 2014, S. 159). Integrationsversäumnisse im Zusammenhang mit einer über Jahrzehnte hinweg fehlenden, zukunftsgerichteten Migrationsstrategie sowie die frühe Gastarbeiterpolitik hat zu sozialen Statusunterschieden zwischen den Bürgern mit und ohne Einwanderungshistorie geführt, die hierzulande stärker ausfallen als in anderen OECD-Staaten (vgl. Geißler/Weber-

[322] Innerhalb des nationalen Bildungsberichts sowie dessen Datenhang (http://www.bildungsbericht.de/) finden sich verschiedene Informationen zu migrationsspezifischen Bildungsungleichheiten im Zusammenhang mit der allgemeinen Bildungsbeteiligung oder schultypenspezifischen Besuchs- und Abschlussquoten. Zu den hier dargestellten Befunden vgl. v. a. Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2012, S. 254 und S. 53f. in Verbindung mit Tabelle B5-11web).

Menges 2010, S. 160).[323] Die sozial benachteiligten Migrantenkinder sind grundsätzlich mit denselben, zuvor beschriebenen primären und sekundären Herkunftseffekten der Schichtzugehörigkeit konfrontiert wie die einheimischen Kinder und Jugendlichen mit niedrigem sozioökonomischen Familienstatus.

Darüber hinaus gibt es jedoch Benachteiligungen von Schülern mit Migrationshintergrund, die sich nicht ausschließlich schichtspezifisch begründen lassen. Eine zentrale Rolle innerhalb der über die bloße Schichtzugehörigkeit hinausgehenden, rein migrationsspezifischen Erklärungsansätze spielt die Beherrschung der deutschen Unterrichtssprache. Die Wissensvermittlung in den deutschen Schulen gilt nach Erkenntnissen der PISA-Studien als stark sprachbetont, so dass die Sprachbeherrschung von größerer Bedeutung für Schulartbesuch, Kompetenzerwerb und Bildungserfolg von Migrantenkindern ist als in anderen Teilnehmerstaaten (vgl. Dombrowski/Solga 2012, S. 70 und Geißler/Weber-Menges 2010, S. 160f.). In Ergänzung zur Kenntnis der deutschen Sprache werden weitere Einflussfaktoren von Migration auf die Bildungschancen von Schülern in Deutschland diskutiert. Zu nennen wären hierbei u. a. Vorurteile und Zuschreibungen unter den Lehrern, fehlendes Systemwissen der Eltern, ein unklarer Rechts- oder Aufenthaltstatus bzw. evtl. vorhandene familiäre Rückkehrabsichten, ethnische Segregationstendenzen sowie – quasi als eine Art Residualkategorie – kulturelle Unterschiede. Die empirischen Erkenntnisse zu Einflussstärke und Zusammenspiel dieser Faktoren sind derzeit jedoch als lückenhaft sowie als uneindeutig bzw. widersprüchlich zu werten (für einen Überblick über die Debatte vgl. Dombrowski/Solga 2012, S. 70ff.).

6.2.3 Handlungsempfehlungen

Seit infolge des PISA-Schocks die Problematik herkunftsbedingter Bildungsungleichheiten wieder stärker in den Fokus des öffentlichen Interesses gerückt ist, sind von Seiten der Wissenschaft und der Politik zahlreiche kompensatorische Maßnahmen diskutiert und z. T. bereits auf verschiedenen Ebenen des deutschen Schulsystems umgesetzt worden. Die Wirksamkeit der einzelnen Maßnahmen ist empirisch nicht durchweg geklärt, da die unternommenen Modellversuche häufig noch nicht evaluiert sind bzw. sie innerhalb der föderal geprägten deutschen Bildungslandschaft bisher keine ausreichende Diffusion erreicht haben. Weiterhin fehlen i. d. R. individuelle Verlaufsdaten aus Längsschnittstudien, um das Zusammenspiel aus den möglichen Benachteiligungsursachen und den bildungspolitischen Einflussoptionen

[323] Für ergänzende Informationen zu den sozioökonomischen Positionierungen und Risikolagen innerhalb von Familien mit Migrationshintergrund vgl. zudem Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2012, S. 27f.); Beicht und Granato (2011, S. 19ff.). Besonders deutlich gestalten sich nach den dort dargestellten Erkenntnissen die Statusnachteile für Personen türkischer Herkunft.

genau beurteilen zu können (vgl. Dombrowski/Solga 2012, S. 76 und 80). In dem nun folgenden Überblick sollen die in der öffentlichen Debatte besonders im Vordergrund stehenden Handlungsempfehlungen aufgelistet und kurz beschrieben werden.[324] Zur besseren Übersicht lassen sich die empfohlenen Einzelmaßnahmen unter zwei Gesichtspunkten bündeln: Zum einen wird darauf hingewirkt, dass die allgemeinbildenden Schulen unterschiedliche familiäre Ausgangsbedingungen besser ausgleichen. Zum andern konzentrieren sich verschiedene Vorschläge auf eine Strukturreform des deutschen Schulsystems, um institutionell etablierten, herkunftsabhängigen Selektionsprozessen entgegenzuwirken.

Eine bedeutende Rolle bei einer verbesserten Kompensation von fehlendem oder geringem Unterstützungspotenzial innerhalb der Familie wird der Ganztagsschule zugesprochen. Mit Forderungen nach einem weiteren Ausbau des Ganztagsschulangebots verknüpft sich die Hoffnung, dass die Kompetenzentwicklung sozial benachteiligter Kinder und Jugendlicher positiv beeinflusst wird. Vorgesehen sind hierfür u. a. Nachmittagsangebote wie Hausaufgabenbetreuung oder Unterrichtsergänzungen im Bereich der kulturellen und musischen Bildung. In den letzten Jahren wurden Ganztagsangebote in allen Schularten kontinuierlich ausgebaut. Im Jahr 2010 gab es bereits an jeder zweiten Schule Optionen für eine Ganztagsbetreuung – jedoch nur teilweise mit verbindlichem Charakter und mit einer Teilnahmequote bezogen auf alle Schüler von 28%. Die bisherigen PISA-Daten deuten hierbei nicht auf eine überdurchschnittlich häufige Ganztagsbeteiligung von Schülern mit niedrigem sozioökonomischem Status hin (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2012, S. 78ff.). Für einen effizienteren Einsatz von Fördermitteln empfiehlt der sog. Expertenrat „Herkunft und Bildungserfolg“ daher zukünftig eine überproportionale Steigerung von Ganztagsangeboten in sozial benachteiligten Wohnvierteln (vgl. KMBW 2011, S. 22).

Um die Startbedingungen bereits zu Beginn der Schulkarriere ausgeglichener zu gestalten, fordert der Expertenrat zudem eine Ausweitung der frühkindlichen Betreuung. Für eine wesentliche Weichenstellung der Bildungskarriere innerhalb der ersten sechs Lebensjahre sprechen unterschiedliche empirische Befunde.[325] Diese lassen für die Kinder mit geringen

[324] Eine kompakte Übersicht über die verschiedenen Maßnahmenvorschläge zum Abbau herkunftsabhängiger Ungleichheiten im deutschen Schulsystem vermitteln u. a. Geißler und Weber-Menges (2010, S. 161ff.) sowie Dombrowski und Solga (2012, S. 76ff.). Auswahl und Beschreibung der relevanten Handlungsempfehlungen innerhalb dieses Teilkapitels orientieren sich in größeren Teilen an den entsprechenden Darstellungen dieser Publikationen.

[325] Der Expertenrat „Herkunft und Bildungserfolg“ verweist auf Erkenntnisse aus den IGLU- bzw. PISA-Studien sowie auf jüngere Forschungsresultate der Bildungsökonomik (vgl. KMBW 2011, S. 41f.). Von bildungsökonomischer Seite wurde die hervorgehobene Bedeutung frühkindlicher Bildung für den späteren Erfolg in der Schule und auf dem Arbeitsmarkt in jüngerer Vergangenheit dabei insbesondere durch die Forschergruppe um den Wirtschaftsnobelpreisträger James J. Heckman thematisiert (für einen Überblick zu den Erkenntnissen der

familiären Förderpotenzialen auf bedeutende positive Einflussmöglichkeiten durch qualifizierte frühkindliche Bildungsangebote schließen. Eine frühzeitige Sprachförderung speziell von Migrantenkindern könnte helfen, eine nachteilige schulische Kompetenzentwicklung infolge einer mangelnden Beherrschung der deutschen Unterrichtssprache zu verhindern. In vielen Bundesländern werden mittlerweile Sprachstandserhebungen vor dem Schuleintritt durchgeführt. Diese Maßnahmen wären für einen weiteren Abbau von ethnischen Bildungsungleichheiten auszuweiten und durch eine intensivierte, fachlich kompetente Sprachförderung vor und während der Schulzeit zu ergänzen. Zusätzliche Sprachkurse könnten auch ganztags in den Ferienzeiten angeboten werden. Für eine Abschwächung der Nachteile beim außerunterrichtlichen Kompetenzerwerb sind im Migrationskontext ebenfalls Sprachschulungen für die Eltern der Schüler denkbar.

Weitere Vorschläge zielen darauf ab, die Lehrkräfte stärker in ihrer Arbeit zu unterstützten, so dass im Schullalltag besser auf die individuellen, mit dem familiären Umfeld einhergehenden Unterschiede der Schüler eingegangen und primären Herkunftseffekten vorgebeugt werden kann. Dies kann zunächst bei der Lehrerausbildung selbst ansetzen – etwa in Form einer intensivierten Aus- und Weiterbildung in Bereichen wie der (Sprach-)Diagnostik, der interkulturellen Kompetenz oder der Wissensvermittlung innerhalb leistungsheterogener Klassenverbände. Darüber hinaus ist eine Entlastung der Lehrer in Form der Methode des sog. *Co-Teachings* und durch die zusätzliche Einstellung von spezialisiertem Personal wie Sprachförderern, Schulsozialarbeitern oder Schulpsychologen vorstellbar. Ebenso wird eine stärkere Zusammenarbeit von Lehrkräften und Eltern empfohlen – u. a. unter Mitwirkung von Migrantenorganisationen.

Während die bisher genannten Änderungsvorschläge darauf ausgerichtet sind, Bildungsungleichheiten durch eine Korrektur individueller Defizite bzw. im privaten Umfeld begründeter persönlicher Nachteile zu reduzieren, werden verbreitet auch die institutionellen Strukturen des deutschen Schulsystems selbst als mangelhaft erachtet. Kritisiert wird u. a. die Vielzahl an hierarchischen Verzweigungsstufen – etwa in Form von Zurückstufungen bei der Einschulung, Klassenwiederholungen sowohl in der Grundschule als auch der Sekundarstufe und der Mehrgliedrigkeit des Schulsystems mit der Aufteilung auf die weiterführenden Schultypen nach der gemeinsamen Grundschulzeit. Dadurch, so etwa Solga (2008, S. 5f.), wird der Einfluss sekundärer Herkunftseffekte verstärkt und ein „Weiterreichen nach unten“ grundsätz-

experimentellen und quasi-experimentellen US-Studien vgl. Heckman 2008, S. 3f.; für eine Zusammenschau der speziell im deutschen Kontext relevanten empirischen Evidenz vgl. Schlotter/Wößmann 2010, S. 3ff.)

lich als eine Form der Förderung legitimiert.[326] Im internationalen Vergleich der Bildungssysteme sorgt zudem der auffallend frühe Zeitpunkt der Aufteilung der deutschen Schüler auf die unterschiedlichen Schulformen des Sekundarbereichs für teils scharfe Kritik. Eine verlängerte Phase des gemeinsamen Lernens könnte dazu beitragen, Kompetenzpotenziale von Kindern aus sozial benachteiligten Schichten aufzudecken und stärker zu entwickeln. Je früher jedoch die mitunter leistungsfremden Schullaufbahnentscheidungen getroffen werden, desto intensiver kommen primäre Herkunftseffekte zum Tragen, die durch differenzielle Lernmilieus in den weiterführenden Schultypen hervorgerufen werden.

Geißler und Weber-Menges (2010, S. 162) bezeichnen die in der PISA-Debatte thematisierte Problematik großer Bildungsungleichheiten in Deutschland vorrangig als eine „Sekundarstufenmisere". Speziell die Hauptschule wird zunehmend als eine Art Restschule gesehen, in der eine ungünstige soziale Segregation bei der Zusammensetzung der Schulklassen die Kompetenzentwicklung der Schüler beeinträchtigt. Mit dem Hinweis auf ein immer häufiger lernunfreundliches Schulmilieu sowie auf eine sinkende gesellschaftliche und ökonomische Verwertbarkeit des Hauptschulabschlusses wird teilweise die generelle Abschaffung der deutschen Haupt- und Förderschulen gefordert. Derartige Strukturreformen sind grundsätzlich nicht kurzfristig zu realisieren und würden eine aufwendige Anpassung von Lehrplänen und Lehrerausbildung erfordern. Demgegenüber stehen in Deutschland jedoch nach wie vor zahlreiche und einflussreiche Befürworter der bisherigen mehrgliedrigen Schulstrukturen (vgl. Geißler/Weber-Menges 2010, S. 157f. und S. 162). Ein weitreichender Umbau des Schulsystems wäre somit nicht frei von Spannungen und müsste auf alle Fälle politisch umsichtig eingeleitet werden, um den Widerstand innerhalb relevanter Gesellschaftsgruppen zu begrenzen (vgl. Bellenberg/im Brahm 2010, S. 533f.).[327]

Bildungsungleichheiten sind immer auch Ausdruck gesamtgesellschaftlicher Problemkomplexe. Mit Verbesserungsmaßnahmen innerhalb des deutschen Schulsystems können nicht sämtliche Benachteiligungen beseitigt werden, die etwa auf Versäumnissen im Bereich der Sozial-

[326] Die Autorin benennt als ein besonders plakatives Beispiel die Umbenennung der früheren Sonderschulen in sog. Förderschulen.

[327] Am Beispiel der Debatte um das mehrgliedrige Schulsystem offenbaren sich die nicht immer deckungsgleichen Zieldimensionen beim Kampf gegen Bildungsungleichheiten. Das in der Öffentlichkeit überwiegend präsente Ziel der *Chancengleichheit* impliziert lediglich herkunftsunabhängige Zugangschancen zu höherer (Schul-)Bildung und kann eine Schulstrukturreform mit einer Abschaffung von Haupt- und Förderschulen nicht adäquat begründen. Für einen solchen Umbau des deutschen Schulsystems werden dagegen Argumente im Zusammenhang mit dem Ziel einer *reduzierten Bildungsarmut* herangezogen. Demnach sind Haupt- und Förderschulen für einen wachsenden Anteil ihrer Schüler nicht länger in der Lage, auf dem deutschen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt verwertbare Fähigkeiten bzw. Zertifikate zu vermitteln sowie eine gleichberechtigte gesellschaftliche Teilhabe zu gewährleisten (vgl. Dombrowski/Solga 2012, S. 52ff.).

oder Integrationspolitik aufbauen. Eine möglichst weitreichende Bekämpfung ungleicher Bildungschancen erfordert prinzipiell eine Einbettung schulspezifischer Reformen in breiter angelegte, gesellschaftspolitische Lösungsansätze. Dennoch können geeignete Handlungsempfehlungen im schulischen Bereich einen bedeutenden Beitrag zur Minderung primärer und sekundärer Herkunftseffekte leisten (vgl. Solga 2008, S. 6; Bellenberg/im Brahm 2010, S. 534).

Den Unterstützungsmaßnahmen für die durch Bildungsungleichheit benachteiligten Personengruppen lässt sich grundsätzlich ein präventiver oder aber ein nachholender Charakter zuordnen. Die präventive Hilfe für sozial benachteiligte Kinder mit prekärem Familienhintergrund sollte – angesichts der großen Bedeutung der frühkindlichen Bildungsangebote – bereits deutlich vor dem Eintritt in die Schule beginnen.[328] Eine intensivierte und stärker individuell ausgerichtete Förderung durch das allgemeinbildende Schulsystem könnte diese Unterstützungsleistungen anschließend konsequent fortführen. Insgesamt gelten präventive Förderangebote als effektiver und effizienter im Vergleich zu nachträglichen Qualifikationsmaßnahmen im fortgeschrittenen Alter. Je früher Hilfe angeboten wird, desto größer ist die Chance auf eine nachhaltige Verbesserung der kognitiven und sozio-emotionalen Fähigkeiten und desto günstiger ist dabei auch das Kosten-Nutzenverhältnis. Die Nachqualifizierung gering qualifizierter Erwerbspersonen, etwa im Rahmen von Programmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik (siehe Kapitel 5.2.3), ist letztlich mit deutlich höheren Finanzierungskosten verbunden (vgl. Heckman 2008, S. 3f. und 8). Nachholende Qualifizierungsmaßnahmen für Arbeitssuchende oder erfolglose Ausbildungsplatzbewerber werden allgemein dadurch erschwert, dass den Maßnahmeteilnehmern infolge ihrer negativen (vor-)schulischen Kompetenzentwicklungen häufig wichtige Voraussetzungen im Bereich der Lernmotivation und Lernstrategie fehlen (vgl. Dombrowski/Solga 2012, S. 76f.). Versäumnisse vor Ende der Pflichtschulzeit lassen sich später nur unter erhöhtem Aufwand wieder korrigieren.

Auch die Übergangschancen in die berufliche Ausbildung gelten inzwischen durch die individuellen Teilhabemöglichkeiten innerhalb des allgemeinbildenden Schulsystems bereits

[328] Eine Steigerung der universellen Frühförderung dürfte für die Kinder aus bildungsnahen Schichten kaum zu wesentlichen Verbesserungen ihrer langfristigen Kompetenzentwicklung führen. Unter der Vorgabe einer effizienten öffentlichen Finanzierung wäre die vorschulische Bildung daher besser auf qualitativ hochwertige Angebote für Kinder aus sozioökonomisch schwachen und bildungsfernen Schichten zu konzentrieren (vgl. Schlotter/Wößmann 2010, S. 16f.). Ohne die allgemeine Notwendigkeit einer stärkeren Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu bestreiten, plädieren Giesecke und Heisig (2011) zur Reduzierung von Bildungsungleichheiten ebenfalls dafür, die Inanspruchnahme der frühkindlichen Betreuung gezielt unter den Geringqualifizierten zu steigern. Zur Umsetzung dieses Ziels empfehlen die Autoren zunächst, einen Betreuungsanspruch unabhängig von einer elterlichen Erwerbstätigkeit zu gewähren. Durch Kostenbefreiungen und zusätzliche Einsparmöglichkeiten, etwa in Form von Gratisverpflegung der Kinder, könnten darauf hin verstärkt Anreize für einkommensschwache Familien gesetzt werden, vorschulische Bildungsgelegenheiten wahrzunehmen (vgl. Giesecke/Heisig 2011, S. 44f.).

als maßgeblich vorstrukturiert (vgl. Fromm/Richter 2012, S. 241). Welchen genauen Einfluss die schulische Vorbildung auf den Erhalt eines Ausbildungsplatzes hat und somit auf die Vermeidung von Ausbildungslosigkeit, wird im Folgenden noch betrachtet

6.3 Der Übergang zwischen Schule und beruflicher Ausbildung

Berufliche Ausbildungszertifikate entfalten aufgrund des standardisierten und zugleich differenzierten deutschen Berufsbildungssystems eine große Signalwirkung und beeinflussen in starkem Umfang die individuellen Erwerbschancen auf dem am Berufsprinzip orientierten deutschen Arbeitsmarkt (vgl. Giesecke et al. 2010, S. 423 und 435). Der Zugang zu einem Ausbildungsplatz ist somit v. a. für Jugendliche ohne eine Studienberechtigung von sehr großer Bedeutung und gilt als wesentliche Voraussetzung für eine erfolgreiche berufliche Integration (vgl. KMBW 2011, S. 125; Beicht/Granato 2011, S. 9f.). Vor dem Hintergrund der langfristigen Arbeitsmarktprojektionen wird der Einstieg in die berufliche Ausbildung als Schwelle für den individuellen Karriere- und Lebensverlauf sogar noch an Bedeutung gewinnen (vgl. Bosch 2011b, S. 28f.; siehe zudem Kapitel 2.4). Die folgenden Analysen widmen sich daher speziell dem Übergang von der allgemeinbildenden Schule in die berufliche Ausbildung in Deutschland.[329]

6.3.1 Die Sektoren des beruflichen Bildungssystems

In Deutschland ist das duale Berufsausbildungssystem gut ausgebaut und politisch wie gesellschaftlich hoch angesehen. Es verbindet das Lernen in der Schule und im Betrieb innerhalb eines breiten Spektrums unterschiedlicher Ausbildungsberufe und gilt auch vor dem Hintergrund sich verändernder Arbeitsmarkterfordernisse als flexibel und anpassungsfähig.[330] Insgesamt schafft das duale System gute Voraussetzungen für einen reibungslosen Einstieg in die Vollzeitbeschäftigung und trägt wesentlich zu der im internationalen Vergleich relativ niedri-

[329] Die Untersuchungen haben einen nationalen Betrachtungsschwerpunkt und erfolgen z. T. in Anlehnung an die Studie von Rukwid (2012), welche den Analysefokus jedoch auf die spezielle Lage am baden-württembergischen Ausbildungsmarkt richtet.

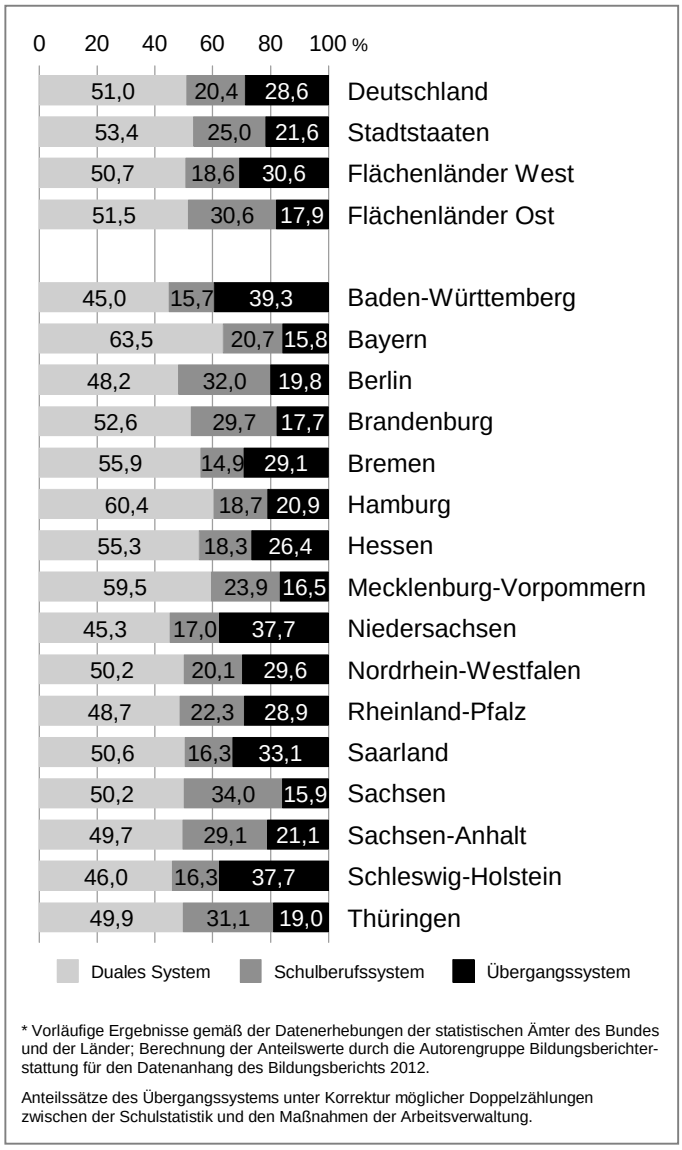
[330] Aufgrund vielfältiger technologischer und arbeitsorganisatorischer Veränderungen sowie neuer Formen der Unternehmenskooperationen besteht im beruflich orientierten Bereich des Bildungssystems grundsätzlich ein höherer Anpassungsdruck als im allgemeinbildenden, dessen Inhalte nur einem langsameren Wandel unterliegen. Den Erfordernissen eines erhöhten Reformtempos wurde die deutsche Berufsausbildung in verschiedenen Phasen gerecht. In einer ersten Reformwelle zwischen den frühen 1970er und der Mitte der 1990er Jahre wurde eine Vielzahl verwandter Spezialberufe zu inhaltlich breiter angelegten Grundberufen zusammengefasst. Mit der 1995 von den Sozialpartnern beschlossenen Beschleunigung der beruflichen Neuordnungsverfahren legte man die Basis für ein in den folgenden Jahren weiter beschleunigtes Modernisierungstempo. Neben den Ausbildungsinhalten konnten auch die Lernmethoden reformiert werden und den Ansprüchen an ganzheitliches Lernen, an soziale Kompetenzen und an die Fähigkeit zur Selbstorganisation angepasst werden (vgl. Bosch 2011b, S. 30f.).

gen Jugendarbeitslosigkeit Deutschlands bei.[331] Durch seine rasche Modernisierung entwickelte sich das duale System in den letzten Jahren zudem zu einem immer wichtigeren Bestandteil des Innovationssystems der deutschen Wirtschaft und wird daher als wichtige Grundlage insbesondere auch für die jüngeren Wirtschaftserfolge angesehen (vgl. Bosch 2011a, S. 7; Ders. 2011b, S. 33).

Neben dem dualen System werden mit dem Schulberufssystem und dem Übergangssystem zwei weitere große Sektoren des beruflichen Bildungswesens unterhalb des Hochschulbereichs abgegrenzt. Diese Sektoren bzw. Teilsysteme unterscheiden sich nach dem Bildungsziel und dem rechtlichem Status ihrer Teilnehmer. Ein vollqualifizierender Berufsabschluss wird sowohl im dualen System (schulische und betriebliche Unterrichtung) als auch im Schulberufssystem (vollzeitschulische Ausbildungsformen) vermittelt. Die duale Berufsausbildung bildet dabei schwerpunktmäßig für die gewerblich-technischen Berufe in Industrie und Handwerk, verschiedene kaufmännische Dienstleistungstätigkeiten sowie die freien Berufe aus. Das Schulberufssystem ist besonders relevant für die Berufe im Dienstleistungssektor wie etwa im Bereich der Gesundheits- und Pflegedienste oder der kaufmännischen Assistenzberufe (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2008, S. 96). Im Gegensatz zu den anderen beiden Sektoren fasst das sog. Übergangssystem berufsvorbereitende und weiterqualifizierende Bildungsangebote zusammen, die nicht unmittelbar zu einem anerkannten beruflichen Abschluss führen. Diejenigen Absolventen der allgemeinbildenden Schulen, denen es nicht auf direktem Wege gelingt, sich einen Ausbildungsplatz zu sichern, sollen innerhalb des Übergangssystems die Möglichkeit erhalten, ihre individuellen Kompetenzen zu verbessern und die persönliche Ausbildungsreife zu erreichen. Bundesweit wird in diesem Zusammenhang eine kaum überschaubare Anzahl unterschiedlicher Maßnahmetypen angeboten. Hierunter fallen u. a. Bildungsgänge, die den nachträglichen Erwerb eines höheren allgemeinbildenden Schulabschlusses erlauben sowie Schulungsangebote, die als direkte Voraussetzung für eine anschließende vollqualifizierende Ausbildung dienen oder die auf die spätere berufliche Ausbildung als Teilqualifikation zeitlich angerechnet werden können (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010, S. 95ff.; Hoeckel/Schwartz 2010, S. 16; KMBW 2011, S. 126).

[331] Vgl. Hoeckel und Schwartz (2010, S. 13); BMBF (2011, S. 6); Solga und Menze (2013, S. 5); Landtag Baden-Württemberg (2010, S. 8). Bzgl. der verhältnismäßig niedrigen Höhe der Jugendarbeitslosigkeit in Deutschland ist jedoch nicht nur auf die bloße Integrationskraft des Berufsbildungssystems, sondern auch auf Effekte bei der statistischen Erfassung der Jugendlichen hinzuweisen. Zum einen nehmen die Auszubildenden des dualen Systems in Deutschland den Status von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ein und zum anderen sind die Teilnehmer von berufsvorbereitenden Maßnahmen grundsätzlich nicht als arbeitslos registriert, da sie den Vermittlungsbemühungen durch die Bundesagentur für Arbeit nicht zur Verfügung stehen (vgl. Reinberg/Hummel 2007, S. 4 ; Neumann 2012 , S. 245).

Abbildung 6.4: Verteilung der Neuzugänge auf die drei Ausbildungssektoren unterhalb des Hochschulbereichs nach Regionen (2011*, in %)



Quelle: Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2012) [Datenanhang]; eigene Darstellung.

Abbildung 6.4 gibt für das Jahr 2011 die Verteilung der Neuzugänge[332] auf die drei beruflichen Ausbildungssektoren unterhalb des Hochschulbereichs aus nationaler und regionaler Perspektive wieder.[333] Es zeigt sich, dass der Anteil des Übergangssystems in den ostdeut-

[332] Die Angaben in den nachfolgenden Abbildungen beziehen sich nicht i. e. S. auf einen spezifischen Jahrgang von Schulabgängern, sondern auf alle Jugendlichen, die im entsprechenden Berichtsjahr einen neuen Bildungsgang im Berufsbildungssystem beginnen. In aufeinanderfolgenden Jahren können hintereinander mehrere Bildungsgänge innerhalb der Ausbildungsteilsysteme durchlaufen werden. So umfassen die genannten Neuzugänge neben den Absolventen der allgemeinbildenden Schulen auch die Fälle von Wiedereintritten innerhalb des Berufsbildungssystems (vgl. KMBW 2011, S. 127f.).

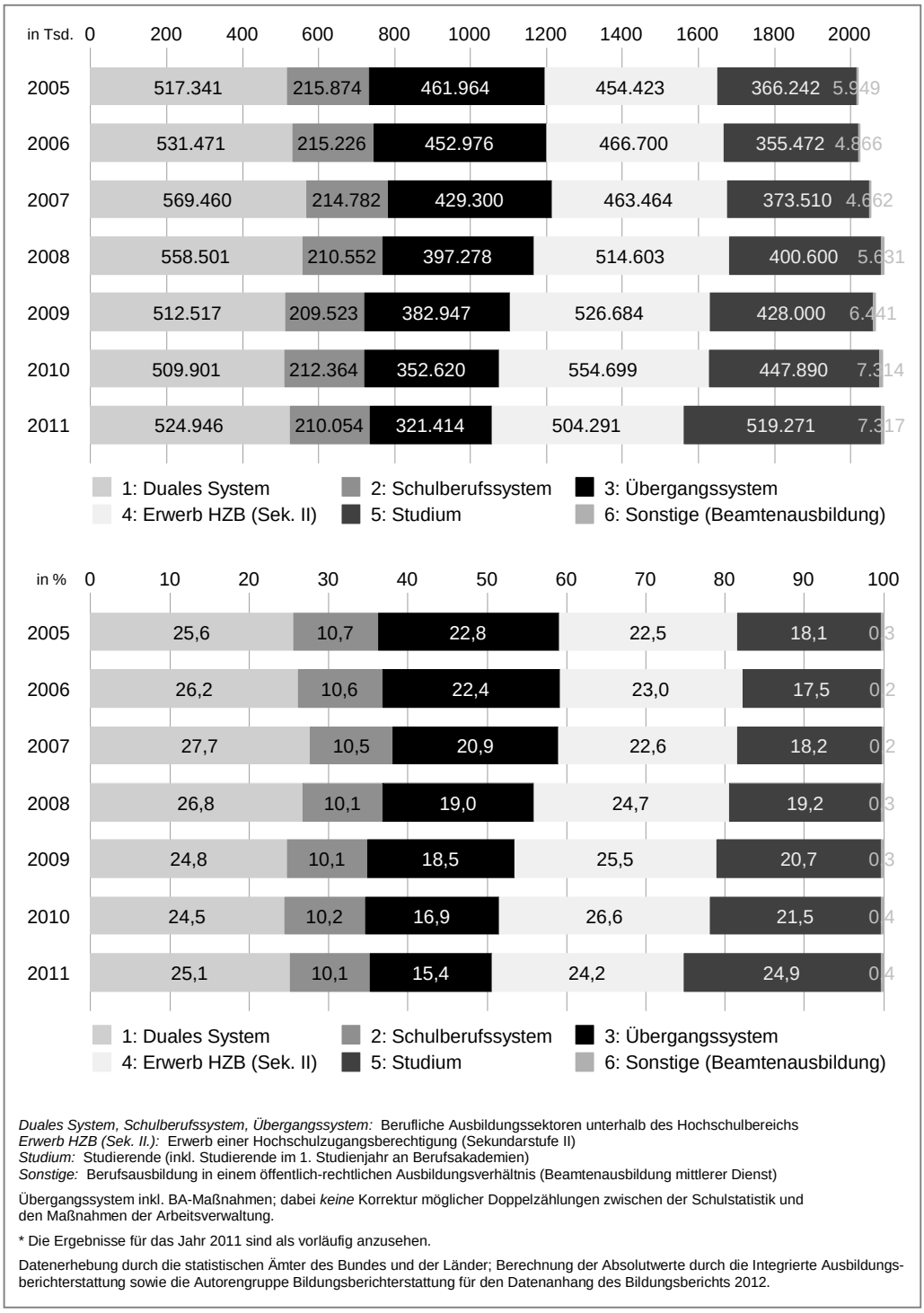
[333] Die Werteangaben für das Jahr 2011 beziehen sich auf vorläufige Ergebnisse gemäß des Datenanhangs zum nationalen Bildungsbericht 2012 (http://www.bildungsbericht.de/index.html?seite=10217). Bei der Berechnung der Anteilswerte wurden mögliche Doppelzählungen aufgrund von Überschneidungen zwischen der Schulstatistik und der Statistik zu den berufsvorbereitenden Maßnahmen der BA berücksichtigt und entsprechend korrigiert (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2012, S. 106).

schen Flächenländern am niedrigsten ausfällt (17,9%). Dem steht kein deutlich über dem nationalen Durchschnitt liegender Anteilswert des dualen Systems gegenüber (51,5% vs. 51,0%). Vielmehr ist es in den neuen Bundesländern der Anteil des Schulberufssystems, welcher mit 30,6% wesentlich höher ausfällt als in den anderen Landesteilen. Hinter diesen regionalen Unterschieden ist zum einen ein in den neuen Bundesländern früher einsetzender demografischer Wandel zu vermuten, zum anderen jedoch auch eine politisch gesteuerte Ausdehnung des Schulberufssystems, die in Ostdeutschland in der Vergangenheit aus einem besonderen Mangel an betrieblichen Ausbildungsmöglichkeiten heraus stattgefunden hat (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2012, S. 105). In den Stadtstaaten Berlin, Hamburg und Bremen übersteigt neben dem Anteilssatz des Schulberufssystems auch derjenige der dualen Berufsausbildung klar den bundesdeutschen Mittelwert. Auf die westdeutschen Flächenländer entfallen dagegen im Regionalvergleich sowohl die kleinsten Anteilswerte des dualen Systems (50,7%) und des Schulberufssystems (18,6%) als auch die höchste Quote des Übergangssystems (30,6%).

In ganz Deutschland traten im Jahr 2011 gemäß vorläufiger Berechnungen über 294.000 Jugendliche in den Sektor der berufsvorbereitenden Bildungsgänge ein (28,6%), bei einer Zahl von knapp 525.000 Neuzugängen im dualen System (51,0%) und rund 210.000 im Schulberufssystem (20,4%). Im Vergleich einzelner Bundesländer ergeben sich teilweise deutliche Unterschiede bzgl. der prozentualen Teilhabe an den vollqualifizierenden Ausbildungsbereichen sowie bzgl. der Anteilswerte des Übergangssystems (siehe Abbildung 6.4). Zu bedenken gilt es hierbei jedoch, dass das Übergangssystem viele verschiedene Formen der beruflichen Grundbildung umfasst. In einem Gutachten des Bundesministeriums für Bildung und Forschung wurden 193 Einzelprogramme festgestellt, wovon 21 auf Bundesebene und 172 auf Länderebene verankert waren (vgl. BMBF 2009, S. 25). Das Übergangssystem stellt folglich einen Sektor mit hoher regionaler Heterogenität dar. Die statistische Erfassung der unterschiedlichen Bildungsmaßnahmen und Förderprogramme des Übergangssystems erweist sich als komplex sowie als nicht durchgehend konsistent auf regionaler Ebene, was die Vergleichbarkeit im Länderkontext zu einem gewissen Grad einschränkt.[334]

[334] So ist beispielsweise der im Bundeslandvergleich besonders stark ausgeprägte Anteilswert des baden-württembergischen Übergangssystems zu einem wesentlichen Teil auf lokale Besonderheiten bei der statistischen Erfassung des einjährigen Berufskollegs I zurückzuführen (vgl. Rukwid 2012, S. 3ff.).

Abbildung 6.5: Ausbildungsanfänger im erweiterten Ausbildungsgeschehen in Deutschland (2005 bis 2011*)



Duales System, Schulberufssystem, Übergangssystem: Berufliche Ausbildungssektoren unterhalb des Hochschulbereichs
Erwerb HZB (Sek. II.): Erwerb einer Hochschulzugangsberechtigung (Sekundarstufe II)
Studium: Studierende (inkl. Studierende im 1. Studienjahr an Berufsakademien)
Sonstige: Berufsausbildung in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis (Beamtenausbildung mittlerer Dienst)

Übergangssystem inkl. BA-Maßnahmen; dabei *keine* Korrektur möglicher Doppelzählungen zwischen der Schulstatistik und den Maßnahmen der Arbeitsverwaltung.

* Die Ergebnisse für das Jahr 2011 sind als vorläufig anzusehen.

Datenerhebung durch die statistischen Ämter des Bundes und der Länder; Berechnung der Absolutwerte durch die Integrierte Ausbildungsberichterstattung sowie die Autorengruppe Bildungsberichterstattung für den Datenanhang des Bildungsberichts 2012.

Quelle: Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2012) [Datenanhang] und Integrierte Ausbildungsberichterstattung; eigene Darstellung.

Nicht alle Absolventen allgemeinbildender Schulen streben im Anschluss an ihre Schulzeit unmittelbar eine berufliche Ausbildung i. e. S. an. Ein Teil der Schulabgänger entscheidet sich für ein Hochschulstudium bzw. für einen Bildungsgang, welcher zunächst dem Erwerb einer Hochschulzugangsberechtigung (HZB) dient. Abbildung 6.5 betrachtet diese beiden Teilbe-

reiche ergänzend zu den zuvor vorgestellten Ausbildungssektoren unterhalb des Hochschulbereichs und legt somit eine erweiterte Definition der Anfänger im Ausbildungsgeschehen zugrunde. Neben der aktuellen Verteilung der Neuzugänge innerhalb des erweiterten Ausbildungsgeschehens ist in Abbildung 6.5 zudem die zeitliche Entwicklung der einzelnen Teilsektoren für einen Beobachtungszeitraum ab dem Jahr 2005 dargestellt.

Hinsichtlich der absoluten Teilnehmerzahl des Übergangssystems ist während der letzten Jahre ein deutlicher Rückgang wahrzunehmen. Konkret hat sich in Deutschland die Zahl der Neuzugänge in berufsvorbereitenden bzw. teilqualifizierenden Bildungsmaßnahmen seit Mitte der 2000er Jahre mehr oder weniger kontinuierlich um über 140.000 Personen reduziert.[335] Im Gegensatz dazu unterlagen die Teilnehmerzahlen des dualen Systems und des Schulberufssystems keinen größeren Veränderungen. Während der Bereich der Berufsausbildung i. e. S. seit 2007 insgesamt rückläufig ist, hat die Zahl der Neuzugänge in den hochschulrelevanten Sektoren des Ausbildungsgeschehens in den letzten Jahren zugenommen.[336] Die teilweise sprunghaften Veränderungen hängen mitunter mit der Einführung und Umsetzung doppelter Abiturjahrgänge in verschiedenen Bundesländern zusammen. Durch die rückläufigen absoluten Teilnehmerzahlen des Übergangssystems ist auch dessen relativer Anteilswert in den letzten Jahren gesunken, was sowohl für das Ausbildungsgeschehen mit als auch das ohne den Hochschulbereich gilt. Mit rund 30% in 2011 ist der Anteil des Übergangssystems an den Neuzugängen des beruflichen Bildungswesens i. e. S. jedoch immer noch als hoch anzusehen, zumal er nur anderthalb Prozentpunkte unterhalb des Vergleichswertes von Mitte der 1990er Jahre liegt (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2008, S. 96).[337]

Die Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2012) bewertet die in Abbildung 6.5 dargestellte Reduzierung der Zahl der Jugendlichen innerhalb des deutschen Übergangssystems als im Wesentlichen demografiebedingt. Bis 2007 war die Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt – zumindest in Westdeutschland – noch von einer ansteigenden Zahl an

[335] Aus Gründen der intertemporalen Vergleichbarkeit basieren alle Teilnehmerzahlen des Übergangssystems in Abbildung 6.5 auf den um eventuelle Doppelzählungen unbereinigten Werten. Überschneidungen zwischen der Schulstatistik und der Statistik zu den berufsvorbereitenden Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit werden erst seit dem Jahr 2009 gesondert erhoben. Die in Abbildung 6.5 dargestellten Zahlen überschätzen infolge der enthaltenen Doppelteilnahmen an den schulischen und den BA-Maßnahmen daher die tatsächliche Gesamtzahl der Neuzugänge im Übergangssystem um rund 30.000 (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2012, S. 106).

[336] Gemäß Abbildung 6.5 waren in Deutschland im Jahr 2011 bereits fast genauso viele Studienanfänger wie Neuzugänge in der dualen Berufsausbildung zu verzeichnen. Zwei Jahre später überstieg die Zahl der Studienanfänger dann erstmals in der deutschen Bildungsgeschichte tatsächlich die Zahl der Jugendlichen, die eine duale Ausbildung begonnen haben (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2014, S. 105).

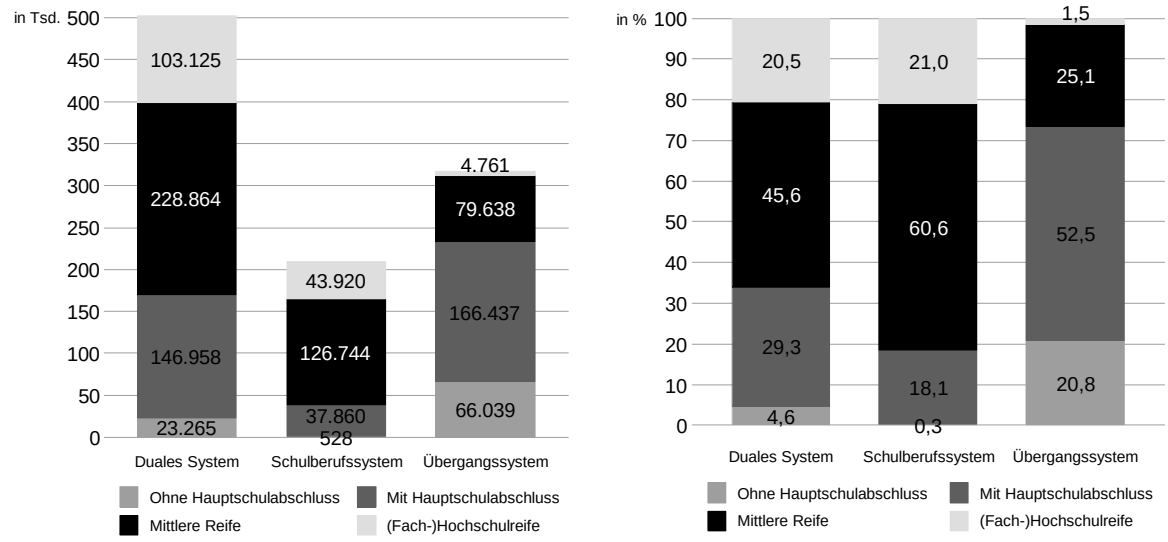
[337] Genau genommen ergeben sich aus den Statistiken der nationalen Bildungsberichte Anteilswerte des Übergangssystems i. H. v. 30,4% in 2011 bzw. 31,9% in 1995. Der von den Angaben in Abbildung 6.4 abweichende Anteilssatz für 2011 erklärt sich durch die unterschiedliche Behandlung von Doppelzählungen (s. o.).

Schulabgängern bzw. Bewerbern geprägt, verbunden mit einem über Jahre zu beobachtenden Zuwachs an Neuzugängen im Übergangssystem. Danach sank die Anzahl der Schulabsolventen und auch für die kommenden Jahre kann von einem weiteren absoluten Rückgang ausgegangen werden. Der relative Anteil des Übergangssystems an den Neuzugängen wird nach Einschätzung der für den nationalen Bildungsbericht zuständigen Experten allerdings nicht zwingend weiter zurückgehen. Dies wird begründet mit einem anhaltenden Trend zu höheren Ausbildungsanforderungen, der für die Jugendlichen künftig den Zugang zu einer Ausbildungsstelle erschweren und die Fördermaßnahmen des Übergangssystems vor größere Herausforderungen stellen wird (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2012, S. 14 und 101). Angesichts eines sektoralen Wandels in Richtung wissensintensive Bereiche und berufsbezogenen Upskilling-Prozessen ist nicht davon auszugehen, dass sich das Übergangssystem aufgrund demografisch rückläufiger Jahrgangsstärken praktisch von selbst abbauen wird. Dies gilt umso mehr, da auch zukünftig mit einem weiterhin hohen Bewerberanteil mit niedriger schulischer Vorbildung zu rechnen ist. Zudem führen die bereits heute vorherrschenden Qualifikationsansprüche und Rekrutierungspraktiken der Betriebe dazu, dass viele Ausbildungsstellen unbesetzt bleiben und nicht an vermeintlich oder tatsächlich leistungsschwache Bewerber vergeben werden (vgl. Solga/Menze 2013, S. 10f.). Trotz des zuletzt geschrumpften Übergangssystems haben sich die Ausbildungschancen bestimmter Bewerbergruppen bisher jedenfalls kaum verbessert. In dem nun folgenden Abschnitt soll in diesem Zusammenhang auf die besonderen Schwierigkeiten von Jugendlichen mit maximal Hauptschulabschluss sowie von ausländischen Jugendlichen auf dem deutschen Ausbildungsmarkt ausführlich eingegangen werden

6.3.2 Selektionsprozesse beim Zugang zur beruflichen Ausbildung

Dem Zugang zu einer vollqualifizierenden beruflichen Ausbildung kommt eine besondere Bedeutung zu. Er steht am Ende einer Reihe von nacheinander durchlaufenen Bildungsstufen und fungiert als wichtiges Bindeglied für die spätere erfolgreiche Integration in den deutschen Arbeitsmarkt (vgl. Beicht/Granato 2011, S. 9). Für genauere Erkenntnisse zu den an dieser bedeutsamen Schwelle wirksamen Selektionsprozessen soll die bisherige Analyse des beruflichen Bildungswesens in Deutschland nun entsprechend erweitert werden. Hierzu werden Daten zur Einmündung in die drei Sektoren des beruflichen Ausbildungssystems i. e. S. (duales System, Schulberufssystem und Übergangssystem) hinsichtlich der Merkmale schulische Vorbildung, Nationalität sowie Geschlecht ausgewertet und grafisch aufbereitet.

Abbildung 6.6: Struktur der Teilsysteme des beruflichen Bildungswesens nach schulischer Vorbildung (Deutschland, Neuzugänge 2010)



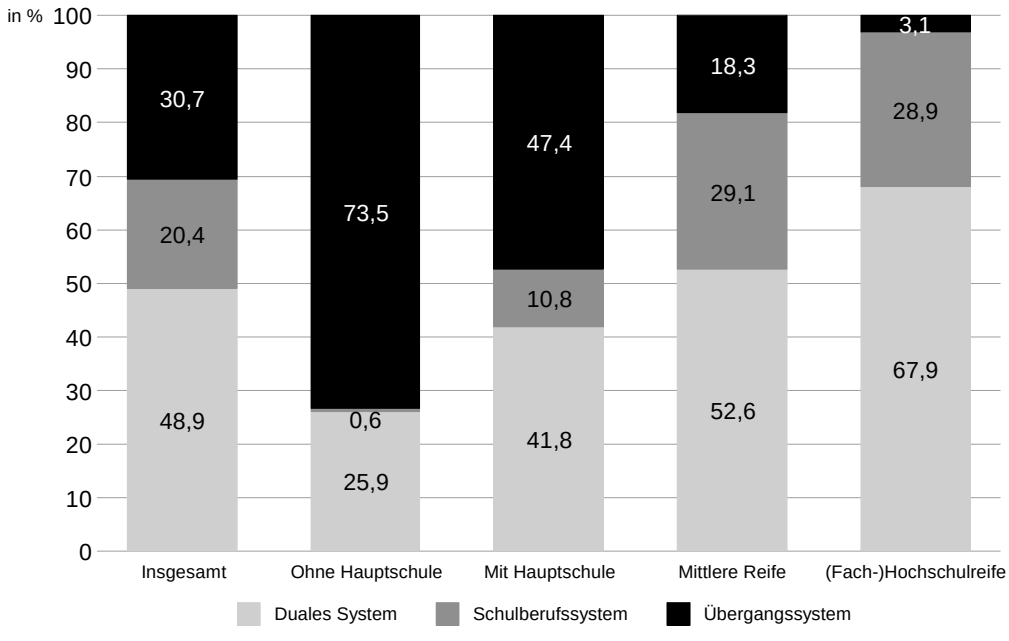
Übergangssystem inkl. BA-Maßnahmen; dabei Korrektur möglicher Doppelzählungen zwischen der Schulstatistik und den Maßnahmen der Arbeitsverwaltung.

Keine Berücksichtigung der Neuzugänge, bei denen Informationen zur schulischen Vorbildung fehlen bzw. den genannten Abschlussarten nicht zuordenbar sind.

Datenerhebung durch die statistischen Ämter des Bundes und der Länder; Berechnungen durch die Autorengruppe Bildungsberichterstattung für den Datenanhang des Bildungsberichts 2012.

Quelle: Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2012) [Datenanhang]; eigene Darstellung.

Abbildung 6.7: Verteilung der Neuzugänge nach schulischer Vorbildung in Deutschland (2010, in %)



Übergangssystem inkl. BA-Maßnahmen;
dabei Korrektur möglicher Doppelzählungen zwischen der Schulstatistik und den Maßnahmen der Arbeitsverwaltung.

Datenerhebung durch die statistischen Ämter des Bundes und der Länder; Berechnungen durch die Autorengruppe Bildungsberichterstattung für den Datenanhang des Bildungsberichts 2012.

Quelle: Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2012) [Datenanhang]; eigene Darstellung.

Abbildung 6.6 zeigt die Teilsysteme der beruflichen Bildung in Deutschland unterhalb des Hochschulbereichs im Jahr 2010, aufgeschlüsselt nach der schulischen Vorbildung der jeweiligen Neuzugänge. Dabei wird die schwierige Lage der Ausbildungsbewerber ohne einen mittleren oder höheren allgemeinbildenden Schulabschluss ersichtlich. In der dualen Berufsausbildung wurden 2010 die neu zu besetzenden Ausbildungsplätze mehrheitlich an Jugendliche mit Mittlerer Reife (45,6%) bzw. mit Fachhochschul-/Hochschulreife (20,5%) vergeben. Weniger als ein Drittel (29,3%) der Ausbildungsanfänger im dualen System waren Hauptschulabsolventen und nur 4,6% Bewerber ohne erfolgreichen Schulabschluss. Trotz der Dominanz der Ausbildungsanfänger mit Mittlerer Reife scheint in Deutschland das duale System im Vergleich zum Schulberufssystem allerdings noch wesentlich offener für Jugendliche mit maximal Hauptschulabschluss zu sein. Für diese Jugendlichen ist nur selten eine vollqualifizierende Ausbildung in rein schulischer Form vorgesehen. Tatsächlich ist ihr Anteil an den Neuzugängen innerhalb des deutschen Schulberufssystems mit weniger als 19% sogar kleiner als derjenige der (Fach-)Abiturient mit 21%. Fasst man duales System und Schulberufssystem zusammen, ergab sich in 2010 nur für knapp 209.000 junge Erwachsene mit einer schulischen Vorbildung unterhalb der Mittleren Reife die Chance, in eine vollqualifizierende Ausbildungsform Eingang zu finden, während zugleich über 232.000 Personen dieser Bildungsgruppen in die verschiedenen Maßnahmetypen des deutschen Übergangssystems einmündeten (siehe Abbildung 6.6).

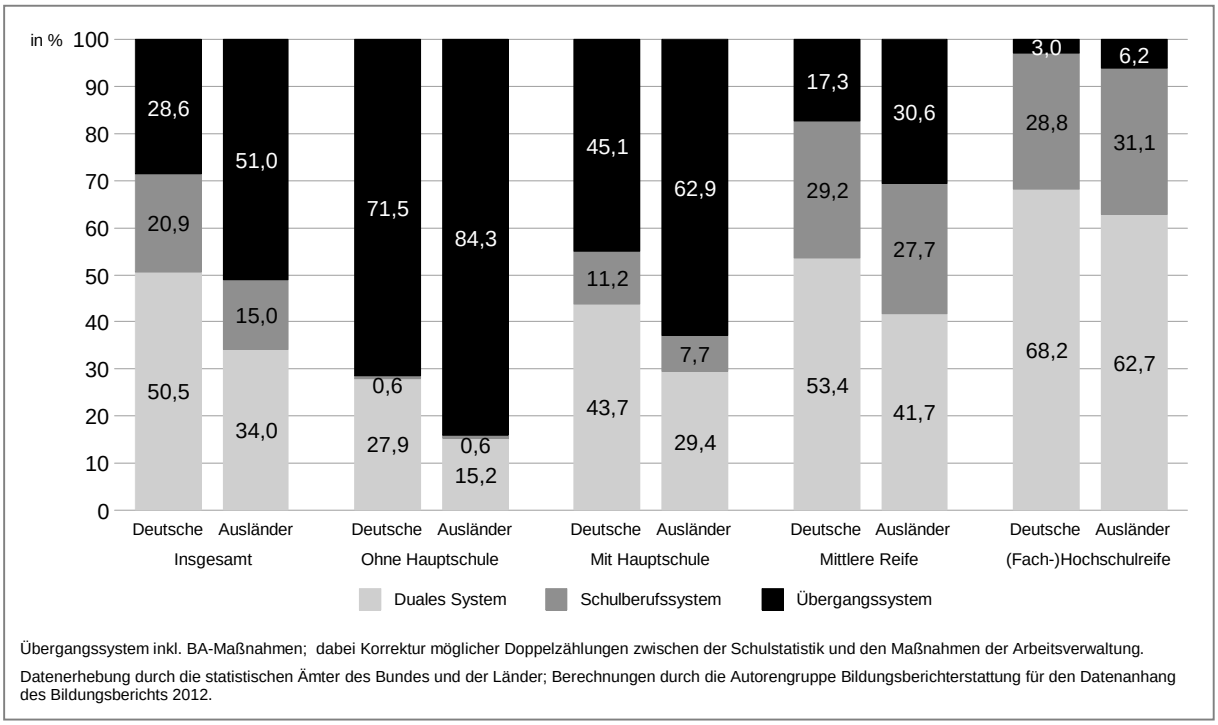
Wie Abbildung 6.7 illustriert, bedeutet dies, dass sich im Jahr 2010 fast drei Viertel der Ausbildungssuchenden ohne Schulabschluss (73,5%) und knapp die Hälfte derjenigen mit Hauptschulabschluss (47,4%) mit dem Eingang in vorbereitende und zu keinem anerkannten Berufsabschluss führende Bildungsgänge begnügen mussten. Den direkten Einstieg in die duale Berufsausbildung schafften 2010 dagegen nur 41,8% der Bewerber mit und 25,9% der Bewerber ohne Hauptschulabschluss. Das Schulberufssystem stellt mit Anteilssätzen von 10,8% bzw. 0,6% für diese beiden Qualifikationsgruppen, wie bereits erwähnt, keine wirklich bedeutende Ausbildungsoption dar. Da häufig höherwertige Schulabschlüsse als Mindestvoraussetzung festgelegt sind, spielt das deutsche Schulberufssystem nur für die Jugendlichen mit mindestens Mittlerer Reife mit einem Anteil von knapp 30% eine wesentliche Rolle beim Erwerb eines Berufsabschlusses.

Ingesamt bestätigen die Statistiken zur Verteilung der Neuzugänge in der beruflichen Bildung, dass die Aussichten auf eine vollqualifizierende Ausbildung in Deutschland in stärkerem Umfang von der der schulischen Vorbildung abhängen. Bei den Jugendlichen mit Hauptschulabschluss differiert die Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt zudem stark im

regionalen Kontext. So ist der Anteil der im Übergangssystem verbleibenden Hauptschulabsolventen in den westdeutschen Flächenländern um gut 10% höher als in den Stadtstaaten und sogar um gut 20% höher als in den ostdeutschen Flächenländern (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2012, S. 104). Viele Ausbildungsbetriebe sind eindeutig auf den mittleren Schulabschluss ausgerichtet. Jugendliche mit geringer schulischer Vorbildung werden häufig in undifferenzierter Weise als leistungsschwach eingestuft. Aufgrund dieser verallgemeinernden Annahme von Kompetenzdefiziten (Diskreditierung) haben viele Bewerber mit maximal Hauptschulabschluss ungeachtet ihrer tatsächlichen individuellen Fähigkeiten schlechte Chancen auf direktem Wege in das duale System einzumünden (vgl. KMBW 2011, S. 128f.) – bei zugleich noch schlechteren Zugangschancen zum Schulberufssystem. Ein mittlerer Schulabschluss wird in Deutschland immer mehr zur notwendigen Voraussetzung für den Einstieg in eine vollqualifizierende Ausbildung. Gleichzeitig ist der erfolgreiche Realschulabschluss hierbei aber keineswegs hinreichend, was sich daran zeigt, dass sich 2010 auch immerhin 18,3% der Jugendlichen mit Mittlerer Reife statt eines Ausbildungsplatzes zunächst mit einer Nachqualifizierung innerhalb des Übergangssystems zufrieden geben mussten. Nur für die (Fach-)Abiturienten ist das Risiko, in das Übergangssystem einzumünden, mit einem Anteil von 3,1% als gering einzustufen (siehe Abbildung 6.7).

Die besonderen Schwierigkeiten von Jugendlichen mit maximal Hauptschulabschluss auf dem deutschen Ausbildungsmarkt belegen schließlich auch Informationen zur Altersstruktur der Ausbildungsanfänger in der dualen Berufsausbildung. Mit Bezug auf gesamtdeutsche Datenbestände des Jahres 2010 zeigen Jugendliche ohne Hauptschulabschluss trotz der geringen Dauer ihrer vor der beruflichen Ausbildung absolvierten, schulischen Allgemeinbildung das nach den Hochschulberechtigten höchste durchschnittliche Eintrittsalter. Erst mit durchschnittlich 19,9 Jahren gelingt ihnen der Einstieg in die Lehre, während Jugendliche mit Hauptschulabschluss bzw. mit mittlerem Schulabschluss ein typisches Eintrittsalter von 19,2 bzw. 19,0 Jahren vorweisen. Alle Schulabsolventen unterhalb des (Fach-)Abiturs liegen beim Eintritt in die betriebliche Ausbildung im Mittel mehrere Jahre über dem rechnerischen Durchschnittsalter des Schulabschlusses. Dabei gilt: je niedriger der allgemeinbildende Schulabschluss, desto länger ist im Schnitt die Wartezeit auf einen Ausbildungsplatz und damit i. d. R. die Verweildauer in den diversen Maßnahmen des Übergangssystems (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2012, S. 105f.).

Abbildung 6.8: Verteilung der Neuzugänge nach schulischer Vorbildung und Nationalität in Deutschland (2010, in %)

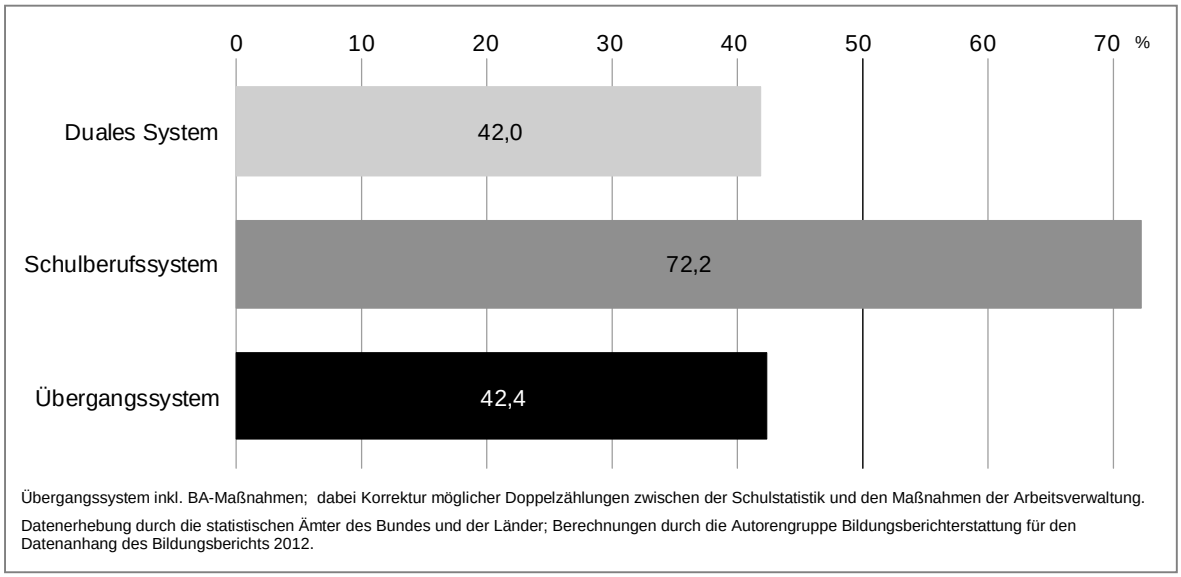


Übergangssystem inkl. BA-Maßnahmen; dabei Korrektur möglicher Doppelzählungen zwischen der Schulstatistik und den Maßnahmen der Arbeitsverwaltung.

Datenerhebung durch die statistischen Ämter des Bundes und der Länder; Berechnungen durch die Autorengruppe Bildungsberichterstattung für den Datenanhang des Bildungsberichts 2012.

Quelle: Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2012) [Datenanhang]; eigene Darstellung.

Abbildung 6.9: Sektorspezifische Frauenquoten (Deutschland, 2010, in %)



Übergangssystem inkl. BA-Maßnahmen; dabei Korrektur möglicher Doppelzählungen zwischen der Schulstatistik und den Maßnahmen der Arbeitsverwaltung.

Datenerhebung durch die statistischen Ämter des Bundes und der Länder; Berechnungen durch die Autorengruppe Bildungsberichterstattung für den Datenanhang des Bildungsberichts 2012.

Quelle: Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2012) [Datenanhang]; eigene Darstellung.

Das deutsche Berufsbildungssystem und dabei insbesondere die dualen Ausbildungsgänge eröffnen nach wie vor Gelegenheiten, niedrige oder fehlende Schulabschlüsse in anerkannte Ausbildungszertifikate zu überführen (vgl. Kohlrausch 2013, S. 4). Die vorangegangenen Analysen deuten jedoch darauf hin, dass die Berufsausbildung in Deutschland eine ihrer traditionellen Stärken, Jugendliche aus einem eher bildungsschwachen Umfeld erfolgreich in

den Arbeitsmarkt zu integrieren, tendenziell einbüßt (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2008, S. 158). Durch die zunehmenden Schwierigkeiten von Jugendlichen mit maximal Hauptschulabschluss beim Zugang zur vollqualifizierenden Berufsausbildung werden im allgemeinbildenden Schulsystem erzeugte Bildungsungleichheiten immer mehr im Ausbildungssystem und dem anschließenden Erwerbsleben fortgeschrieben und erhärtet. Die enge Verknüpfung von Schulabschluss und sozialer Herkunft (siehe Kapitel 6.2) erschwert den Jugendlichen aus den unteren sozialen Schichten grundsätzlich den Zugang zu beruflicher Ausbildung. Hinzu kommen für diese Jugendliche besondere Schwierigkeiten bei der Bewerbung um einen Ausbildungsplatz, da sie schlechter auf Beratungsmöglichkeiten und Rekrutierungsnetzwerke im familiären Umfeld zurückgreifen können (vgl. Solga/Menze 2013, S. 8f.; Fromm/Richter 2012, S. 244).

Stellenbewerber mit Migrationshintergrund haben darüber hinaus nicht nur aufgrund eines geringeren schulischen Bildungserfolgs und ihrer sozialen Herkunft schlechtere Chancen auf dem Ausbildungsmarkt. Vielmehr wird in der Literatur die Wirksamkeit zusätzlicher Diskriminierungsprozesse betont. Speziell bei Jugendlichen türkischer sowie iranischer, afghanischer und arabisch-sprachiger Herkunft wurden deutliche Benachteilungen im Rahmen der Einstellungspraktiken auf dem Ausbildungsstellenmarkt festgestellt.[338] Regressionsanalysen auf der Datenbasis der sog. BIBB-Übergangsstudie[339] haben die Einschätzungen vorhandener Diskriminierungseinflüsse bestätigt. Demnach bleibt auch unter Berücksichtigung bzw. unter Kontrolle von herkunfts- und leistungsbedingten Unterschieden ein eigenständiger negativer Effekt des Migrationshintergrunds nachweisbar (vgl. Beicht/Granato 2011, S. 41).

Abbildung 6.8 stellt die Einmündungsprozesse in die Teilbereiche der beruflichen Ausbildung nach den Merkmalen der schulischen Vorbildung und der Staatsangehörigkeit der Ausbildungsbewerber dar.[340] Die Zahlen beziehen sich wiederum auf die Verteilung der

[338] Vgl. z. B. KMBW (2011, S. 129f.); Solga und Menze (2013, S. 9). Begründet wird die Unterstellung herkunkftslandabhängiger Ausbildungschancen dabei u. a. anhand der Untersuchungsergebnisse der sog. ULME I-Studie (Untersuchungen zu Leistung, Motivation und Einstellungen beim Ausbildungsbeginn; vgl. Lehmann et al. 2005, S. 112).

[339] Die BIBB-Übergangsstudie ist eine repräsentative Längsschnitterhebung im Auftrag des Bundesinstituts für Berufsbildung, für die zwischen Juni und August 2006 7.230 Jugendliche mittels computergestützter Telefoninterviews zu ihrer gesamten Bildungs- und Berufsbiografie befragt wurden. Durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung erfolgte der Auftrag, die bisherigen Umfrageergebnisse durch eine erneute repräsentative Telefonbefragung von rund 7.000 Jugendlichen im Rahmen der BIBB-Übergangsstudie 2011 zu aktualisieren und fortzuschreiben. Konkrete Ergebnisse lagen zum Zeitpunkt der hier dargestellten Analysen noch nicht vor.

[340] Die durch die ethnische bzw. nationale Herkunft verursachten Benachteiligungen beim Ausbildungszugang hängen nicht nur von der bloßen Staatsangehörigkeit ab. Daher wäre eine Aufgliederung der Ausbildungsanfänger entsprechend der breiteren Definition des Migrationshintergrunds (Einwanderungserfahrung bei sich selbst oder zumindest einem Elternteil) grundsätzlich wünschenswert. Die amtliche Statistik erlaubt bei den Neuzugän-

Neuzugänge im beruflichen Bildungswesen Deutschlands im Jahr 2010. Insbesondere für die Bewerber mit maximal Hauptschulabschluss zeigt Abbildung 6.8 eine eindeutige Benachteiligung ausländischer Jugendlicher beim Zugang zu einer vollqualifizierenden Berufsausbildung.[341] Trotz fehlendem Schulabschluss gelang noch 27,9% der deutschen Jugendlichen der Einstieg in die duale Berufsausbildung, während bei den ausländischen Bewerbern ohne erfolgreichen Hauptschulabschluss nur 15,2% einen betrieblichen Ausbildungsplatz besetzen konnten. Diese relative Benachteiligung mildert sich mit Vorhandensein und Höhe des allgemeinbildenden Schulabschlusses deutlich ab, ohne sich jedoch vollständig aufzuheben. Unter den Ausbildungsbewerbern mit Fachhochschul-/Hochschulreife ist der Anteil der in das duale System einmündenden Neuzugänge bei ausländischen Staatsangehörigen nur wenig niedriger als bei den deutschen (62,7% vs. 68,7%) – bei zugleich einem sogar leicht erhöhten Referenzwert bzgl. der Einmündung in die vollzeitschulische Ausbildung (31,1% vs. 28,8%).

Abbildung 6.9 gestattet schließlich noch einen Blick auf die geschlechtsbedingten Verteilungsrelationen anhand der für Deutschland im Jahr 2010 ermittelten, sektorspezifischen Frauenquoten. Während die weiblichen Jugendlichen bei den Neuzugängen in das duale System unterrepräsentiert sind (42,0%), dominieren sie eindeutig das deutsche Schulberufssystem (72,2%). Die Dominanz im quantitativ kleineren Schulberufssystem ist derart ausgeprägt, dass die weiblichen Bewerber, trotz des schlechteren Zugangs zum größeren dualen System, seltener in das Übergangssystem einmünden als die männlichen Ausbildungssuchenden. Während sich die jungen Frauen mit geschlechtsspezifischen Rollenklischees und einem engen Spektrum an „typischen“ Berufen innerhalb der betrieblichen Ausbildung konfrontiert sehen, verschärft sich die Problemlage der jungen Männer auf dem Ausbildungsstellenmarkt generell dadurch, dass sie die Schule mit einem im Durchschnitt niedrigeren Schulabschluss sowie schlechteren Noten verlassen (vgl. Beicht/Granato 2011, S. 42 und 45; KMBW 2011, S. 130f.).

6.3.3 Die Reformdebatte um das deutsche Übergangssystem

Aktuelle Studien kritisieren das berufliche Bildungssystem in Deutschland z. T. sehr deutlich. Insbesondere bei der bisherigen Ausgestaltung des Übergangssystems wird ein klarer Re-

---

gen im beruflichen Bildungswesen jedoch nur die Unterscheidung zwischen deutscher und ausländischer Nationalität.

[341] Die Benachteiligung beim Zugang zur Berufsausbildung ist dabei nicht nur als temporär wirksam anzusehen i. S. v. längeren Wartezeiten für einen Ausbildungsplatz. Vielmehr bleiben die Nachteile auch langfristig bestehen, was sich bei den Anteilswerten der 30- bis unter 40-Jährigen, die letztlich dauerhaft ohne Berufsabschluss verbleiben, niederschlägt (deutsche Staatsangehörigkeit: 14%, ausländische Staatsangehörigkeit: 46%, Jahr: 2009) (vgl. KMBW 2011, S. 135).

formbedarf gesehen. Hoeckel und Schwartz (2010) bezeichnen in einer Studie für die OECD das deutsche Übergangssystem in seiner derzeitigen Form als kostspielig und ineffizient. Sie weisen auf eine verwirrende Vielzahl von Einzelmaßnahmen hin, die für die Jugendlichen häufig nicht zu dem angestrebten Erfolg auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt führen.[342] Eine vergleichbare Kritik am deutschen Übergangssystem wird im *Berufsbildungsbericht 2011* formuliert. In den jeweiligen Stellungnahmen innerhalb des Berufsbildungsberichts bemängeln sowohl die Experten des Bundesinstituts für Berufsbildung als auch die Beauftragen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern die ineffizienten Strukturen innerhalb des Übergangssystems. Übereinstimmend wird ein Bedarf zur Optimierung des Übergangs zwischen Schule und Berufsausbildung anerkannt und dabei insbesondere auf die Notwendigkeit einer verbesserten Maßnahmenkoordinierung und einer individuellen und stärker präventiven Ausrichtung von Förderprogrammen verwiesen (vgl. BMBF 2011, S. 98ff.).

Eine deutliche Effizienzsteigerung der Maßnahmen des Übergangssystems ist auch das explizite Ziel einer von der Bundesregierung eingesetzten *Ressortarbeitsgruppe „Übergangssystem"*, die hierzu konkrete Reformvorschläge vorlegen soll (vgl. BMBF 2011, S. 57). Außerdem hat die Bundesregierung im November 2010 in Abstimmung mit den Ländern die Initiative *„Abschluss und Anschluss – Bildungsketten bis zum Ausbildungsabschluss"* gestartet. Dieses Projekt zielt darauf, Schule, Übergangssystem und duale Berufsausbildung besser zu verzahnen und zur Reduzierung von Schulabbrüchen, zur Vermeidung von Warteschleifen im Übergangssystem sowie zur Sicherung des benötigten Fachkräfteangebots beizutragen. Ab der siebten Klasse werden zu diesem Zweck Potenzialanalysen nach bundesweiten Standards durchgeführt. Daran anknüpfend wurde der Einsatz zweier weiterer, miteinander verknüpfter Förderinstrumente beschlossen: Zum einen betreuen Berufseinstiegsbegleiter förderungsbedürftige Schüler individuell, außerschulisch und kontinuierlich über mehrere Jahre hinweg. Zum anderen werden praxisorientierte Berufsorientierungsmaßnahmen für die Schüler ab der achten Klasse organisiert (vgl. BMBF 2011, S. 7 und 59ff.). Die Initiative „Bildungsketten" wird auch von der OECD ausdrücklich unterstützt.[343]

[342] Teilnehmer des Übergangssystems durchlaufen gemäß der BIBB-Übergangsstudie durchschnittlich 1,3 Förderprogramme und verbringen insgesamt knapp 17 Monate im Bereich der berufsvorbereitenden Maßnahmen. Nur ein Drittel findet danach einen regulären Ausbildungsplatz und viele gehen stattdessen in die Arbeitslosigkeit (vgl. Hoeckel/Schwartz 2010, S. 18; Beicht/Granato 2011, S. 29f.).

[343] Beicht und Granato (2011, S. 50) kritisieren dagegen, dass die gestartete Initiative zu kurz greift, da sie keine Begleitung über das erste Jahr der vollqualifizierenden Ausbildung hinaus vorsieht. Insbesondere zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen sehen die Autorinnen eine Beibehaltung der Beratungs- und Unterstützungsleistungen während der gesamten Ausbildungsphase und auch noch über die erfolgreiche Einmündung in den Beruf (2. Schwelle) hinaus als sinnvoll an.

Um die Zusammenarbeit der verschiedenen Akteure zu verbessern und das Angebot an Bildungsmaßnahmen transparenter zu gestalten, empfiehlt die OECD darüber hinaus in jedem Bundesland einen Koordinierungsausschuss für das Übergangssystem einzurichten. Dabei soll insbesondere auch die Kosteneffizienz einzelner Übergangsmaßnahmen geprüft werden (vgl. Hoeckel/Schwartz 2010, S. 17ff.). Ein wichtiger Schritt zur Evaluation von Fördermaßnahmen und zur Identifizierung erfolgversprechender Programme wäre die Verfügbarkeit individueller Verlaufsdaten für Schulabsolventen. Solche personenbezogenen Längsschnittdaten sind für den Bund und die Länder derzeit nicht oder nicht im ausreichenden Umfang verfügbar. In diesem Zusammenhang hat sich die Politik bereits das Ziel gesetzt, die Datenlage zum Ausbildungsmarkt kontinuierlich zu verbessern (vgl. BMBF 2011, S. 54ff.).

Mit einem besonderen Fokus auf die Situation in Baden-Württemberg erfolgte eine Erörterung der Herausforderungen des beruflichen Bildungswesens zum einen durch die Enquetekommission *„Fit fürs Leben in der Wissensgesellschaft – berufliche Schulen, Aus- und Weiterbildung“* des baden-württembergischen Landtags und zum anderen durch den vom Kultusministerium Baden-Württemberg beauftragen *Expertenrat „Herkunft und Bildungserfolg“* (unter Leitung von Jürgen Baumert). Unabhängig von dem teilweise regionalen Bezug werden in diesen Studien ebenfalls im nationalen Kontext relevante Ansätze zur Weiterentwicklung des Berufsbildungssystems und zum Abbau sozialer Ungleichheiten diskutiert.

Zu den Empfehlungen des Expertenrats zählen etwa: die Einführung einer konsequenten Evaluation verschiedener Bildungsgänge auf der Basis einer zu verbessernden Datengrundlage (*Monitoring*); die individuelle Begleitung und Förderung von Kindern und Jugendlichen im (vor-)schulischen Bereich (*Mentoring*) sowie die frühzeitige Einbindung von Schülern in Berufsorientierungsmaßnahmen in den Betrieben (Abbau von Diskreditierungsprozessen und Verbesserung der Motivation der Jugendlichen). Darüber hinaus rät der Expertenrat zu einer stärkeren Flexibilisierung der beruflichen Ausbildung. Demnach werden die Jugendlichen bisher oftmals zu einseitig entsprechend ihrer Lernausgangslagen aufgeteilt und den entsprechenden Maßnahmetypen des Übergangssystems zugeordnet. Derartige Segretionsmaßnahmen führen zu einer internen Stratifizierung der Bildungsgänge und insbesondere im Berufsvorbereitungsjahr und Berufseinstiegsjahr zu ungünstigen sozialen Lernmilieus. Dem könnte nach Auffassung des Expertenrates durch eine zeitlich variable berufliche Grundausbildung entsprechend der individuellen Qualifikationsvoraussetzungen entgegengewirkt werden. Auch die Ausbildungszeiten innerhalb der dualen Berufsausbildung könnten laut Expertenrat durch eine zeitliche Flexibilisierung den individuellen Bedürfnissen der Auszubildenden besser

angepasst werden, um dadurch Ausbildungsabbrüche zu reduzieren und die Ausbildungschancen sozial benachteiligter Bewerber zu erhöhen (vgl. KMBW 2011, S. 138ff.).

Für die Jugendlichen in den berufsvorbereitenden Bildungsgängen empfiehlt die Enquetekommission, eine Dualisierung – d. h. eine Einbindung der Betriebe – anzustreben (vgl. Landtag Baden-Württemberg 2010, S. 160f.). Durch die Koppelung der Berufsvorbereitung bzw. Nachqualifizierung mit betriebspraktischen Erfahrungen könnten die Jugendlichen eine Steigerung ihrer Lernmotivation erfahren und eventuellen Vorbehalten in den Betrieben aktiv entgegentreten. Praxisnahe betriebliche Lerninhalte versprechen somit über einen gezielten Abbau individueller Defizite sowie die Abschwächung von Diskriminierungsprozessen möglichst nahtlose Übergänge in die vollqualifizierende Ausbildung ohne zusätzliche Warteschleifen innerhalb des Übergangssystems. Zudem könnte eine praxisbezogene Berufsvorbereitung dazu beitragen, die Zahl späterer Ausbildungsabbrüche zu reduzieren (vgl. BMBF 2011, S. 61). Weitere wichtige Bausteine des bildungspolitischen Konzepts der Enquetekommission stellen u. a. die individuelle Schülerförderung und die Systematisierung der Berufsorientierung unter Einbeziehung der Eltern dar (vgl. Landtag Baden-Württemberg 2010, S. 154ff. und 193ff.).

Im deutschen Übergangssystem spiegelt sich in nicht geringem Umfang die Strategie wider, Jugendlichen, die sich zuvor erfolglos um einen Ausbildungsplatz bemüht haben, nachträglich zu einem höheren allgemeinbildenden Schulabschluss zu verhelfen. Der Erfolg eines solchen Ansatzes hängt zunächst davon ab, wie vielen Maßnahmeteilnehmern es gelingt, den angestrebten höherwertigen Schulabschluss auch tatsächlich zu erwerben. Das deutsche Übergangssystem ist dabei stark segregiert organisiert – und mit den unterschiedlichen Lernmilieus, in denen die einzelnen Maßnahmen durchgeführt werden, verbinden sich sehr unterschiedliche Verbesserungschancen der individuellen schulischen Vorbildung (vgl. Solga/ Menze 2013, S. 9f.). In diesem Zusammenhang wird mitunter kritisiert, dass die ursprüngliche Ungleichheit bei der Verteilung der Schulabschlüsse sich mit dem Durchlaufen der alternativen Übergangsmaßnahmen sogar noch erhöht (vgl. Beicht 2009, S. 9). Neben den Abschlusschancen an sich ist es zur Beurteilung der Übergangsmaßnahmen wichtig, zu prüfen, inwiefern es den Maßnahmenteilnehmern gelingt, im Anschluss an die Verbesserung des Schulabschlusses tatsächlich eine rasche Einmündung in eine vollqualifizierende Ausbildung zu erwirken. Untersuchungen auf Basis der BIBB-Übergangsstudie[344] zeigen, dass sich posi-

[344] Als eine der wenigen Datenquellen enthält die BIBB-Übergangsstudie individuelle Verlaufsdaten und bietet dadurch die Möglichkeit einer Analyse des weiteren Verbleibs der Teilnehmer des Übergangssystems.

tive Effekte im Sinne einer Verkürzung der Übergangsdauer nur bei den Teilnehmern nachweisen lassen, die vorher maximal einen Hauptschulabschluss besitzen (vgl. Beicht/Granato 2011, S. 30). Dies bestätigen ebenfalls die in Kapitel 6.3.2 präsentierten Ergebnisse, wonach die Mittlere Reife als die wesentliche Zugangsvoraussetzung zu einer vollqualifizierenden Ausbildung in Deutschland anzusehen ist.

Das Ziel der Politik sollte es demnach sein, insbesondere den Jugendlichen, die bereits über einen zumindest mittleren Schulabschluss verfügen, unnötige Wartezeiten im Übergangssystem zu ersparen und ihnen stattdessen zu einem möglichst schnellen und direkten Einstieg in eine vollqualifizierende Ausbildung zu verhelfen. Bei vorhandener Mittlerer Reife dürfte eigentlich nicht von der häufig diskutierten, fehlenden Ausbildungsreife ausgegangen werden. Dennoch musste sich 2010 in Deutschland mehr als jeder sechste Stellenbewerber mit Realschulabschluss (18,3%) zunächst mit einer Berufsvorbereitung innerhalb des Übergangssystems zufrieden geben. Darüber hinaus sollte das Kriterium der Ausbildungsreife auch bei Jugendlichen mit maximal Hauptschulabschluss nicht von vornherein an der niedrigeren schulischen Vorbildung festgemacht werden, da die Kompetenzen innerhalb dieser Gruppe keineswegs homogen sind. Kompetenzstudien deuten zwar auf Niveauunterschiede, aber auch auf Überlappungen im Kompetenzspektrum von Jugendlichen in voll- und teilqualifizierenden Ausbildungsmaßnahmen hin. Die gängigen Vorstellungen von Ausbildungsreife und die darauf aufbauenden betrieblichen Rekrutierungspraktiken sind somit überdenkenswert (vgl. Solga/Menze 2013, S. 8 und 12; Lehmann et al. 2005, S. 58f.).

Des Weiteren erscheint es trotz aktueller Stellenbesetzungsprobleme und demografiebedingt weiter sinkender Schülerzahlen sinnvoll, den Abbau berufsvorbereitender Maßnahmen durch einen fortgesetzten Ausbau des dualen Ausbildungssystems zu begleiten.[345] In einem breiten bildungspolitischen Konsens werden der hohe Stellenwert der dualen Berufsausbildung anerkannt und wichtige Vorzüge gegenüber den anderen Teilsystemen betont, wie die Vermittlung hochwertiger beruflicher Kenntnisse und Handlungskompetenzen und die attraktiven Arbeitsmarktperspektiven (vgl. BMBF 2011, S. 6). Zugleich sind die Berufsaussichten der auf dem Ausbildungsstellenmarkt nicht erfolgreichen Jugendlichen in besonderem Maße gefährdet (*Insider-Outsider-Problem*; vgl. Solga/Menze 2013, S. 6). Ergänzend zur

[345] Einen echten Beitrag zur strukturellen Erhöhung des Ausbildungsplatzangebots könnten die deutschen Unternehmen hierbei u. a. dadurch leisten, dass die bestehenden formalen Anrechnungsmöglichkeiten der berufsvorbereitenden Bildungsgänge besser ausgeschöpft werden. Mit dem Durchlaufen bestimmter Maßnahmetypen des Übergangssystems ist formal eine Anrechnung als erstes Ausbildungsjahr möglich. Aufgrund der verkürzten Lehrzeit könnten damit die regulären Ausbildungskapazitäten prinzipiell auf mehr Ausbildungskohorten umgelegt werden. In der Praxis kommt es allerdings nur in einer Minderheit der möglichen Fälle auch zu einer Anrechnung der erworbenen beruflichen Teilqualifikation (vgl. KMBW 2011, S. 136f.).

dualen Ausbildung in Schule und Betrieb wird daher auch eine Stärkung der vollzeitschulischen Ausbildungsformen in Betracht gezogen (vgl. KMBW 2011, S. 139; Giesecke/Heisig 2011b, S. 46). Speziell in dem traditionell innerhalb des deutschen Schulberufssystems angesiedelten Bereich Pflege und Erziehung wird auf einen erheblichen zusätzlichen Personalbedarf hingewiesen und die Bereitstellung von mehr vollzeitschulischen Ausbildungsplätzen empfohlen. Dies könnte ebenso aus den bisher für die Maßnahmen des Übergangssystems aufgebrachten Mitteln finanziert werden wie eine Stärkung von außerbetrieblichen Ausbildungsträgern in den anerkannten Berufen des dualen Systems (vgl. Solga/Menze 2013, S. 12). Angesichts einer beträchtlichen Anzahl von Ausbildungsabbrechern finden sich neben den zuvor erwähnten Forderungen nach einer Flexibilisierung individueller Ausbildungszeiten weiterhin Vorschläge, (Teil-)Leistungen zwischen einzelnen Ausbildungsgängen transferierbar zu machen (vgl. Giesecke/Heisig 2011b, S. 46). Dies könnte einen reibungslosen Wechsel zwischen zwei Ausbildungsstellen erleichtern und dazu beitragen, das Übergangssystem und damit auch die Ausbildungslosigkeit in Deutschland noch weiter zurückzudrängen.

6.4 Zwischenfazit

Prominente aktuelle Forschungsarbeiten, wie die um James J. Heckman oder Eric A. Hanushek, zeigen, dass Bildung zu den derzeit international vielbeachteten wirtschaftswissenschaftlichen Themenfeldern zu zählen ist.[346] Im Vergleich zum momentanen Stellenwert von Bildungsfragen in der internationalen Forschung finden die für die Arbeitsmarktintegration ungelernter Arbeitskräfte relevanten Schwachstellen des deutschen Bildungswesens innerhalb der ökonomischen Forschung hierzulande bisher eher wenig Beachtung. Angesichts der in diesem Kapitel diskutierten, zahlreichen Herausforderungen auf verschiedenen Stufen des deutschen Bildungssystems erscheint für eine angemessene Problembetrachtung der bloße Verweis auf einen abstrakten, langfristigen bildungspolitischen Reformbedarf bzw. die komplette Ausklammerung einer bildungsökonomischen Analyse jedoch problematisch. Die Arbeitsmarktsituation der formal Geringqualifizierten in Deutschland lässt sich nicht allein mit lohn- bzw. arbeitsmarktpolitischen Instrumenten nachhaltig verbessern, sondern bedarf politischer Anstrengungen im unteren Bereich der Bildungshierarchie (vgl. Kohns 2010, S. 590f.). Präventive Förderangebote vor und während der Schulzeit gelten zudem als effekti-

[346] Auf die Arbeiten von Eric A. Hanushek, die über die Erfassung der Qualität von Bildungsprozessen die Bedeutung von Bildung als Wachstumsdeterminante neu einschätzen, wurde bereits in Kapitel 1.2 hingewiesen. Wirtschaftsnobelpreisträger James J. Heckman widmet seine Forschung u. a. dem Nutzen von Investitionen in frühkindliche Bildung (für weiterführende Einblicke vgl. z. B. Heckman 2008; Heckman et al. 2010; Hanushek et al. 2008; Hanushek/Wößmann 2010, Dies. 2012).

ver und kostengünstiger als nachträgliche Qualifikationsmaßnahmen für gering qualifizierte Erwerbspersonen im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik (vgl. Heckman 2008, S. 3f. und 8; siehe zudem Kapitel 5.2.3).

Zur Reduktion der im internationalen Vergleich hohen Bildungsungleichheiten in Deutschland sind deutliche Korrekturen dringend einzufordern – beginnend bei der frühkindlichen Bildung, über das allgemeinbildende Schulwesen bis hin zum Berufsbildungssystem. Durch ein sozial selektives deutsches Bildungssystem drohen derzeit ungünstige Bildungs- und Erwerbschancen auf nachfolgende Generationen vererbt zu werden (vgl. Kuhnhenne et al. 2012, S. 7; Giesecke/Heisig 2011b, S. 44). Deutschland wird hierbei sogar mitunter als einer der „OECD-Meister im Nichtunterstützen" bezeichnet (vgl. Geißler/Weber-Menges 2010, S. 159). Eine Umsetzung der zuvor beschriebenen Reformoptionen könnte dagegen mittel- bis langfristig bewirken, dass die Leistungspotenziale der heranwachsenden Kinder und Jugendlichen besser ausgeschöpft werden. Das Beispiel einer allgemein als ineffizient angesehenen Koordination berufsvorbereitender Maßnahmen innerhalb des deutschen Übergangssystems verdeutlicht darüber hinaus, dass sich durchaus auch kurzfristig wirksame Ansatzpunkte für einen Abbau des Überhangs an beruflich ungelernten Arbeitskräften eröffnen.

Dieser Überhang an formal Geringqualifizierten kann als eine der „Achillesfersen" der deutschen Volkswirtschaft gesehen werden (vgl. Bosch 2011b, S. 33). All jene Jugendliche, die das Bildungssystem ohne einen beruflichen Bildungsabschluss verlassen, implizieren schon allein aufgrund ihrer negativen und sich immer weiter verschlechternden Arbeitsmarktperspektiven (siehe Kapitel 2) einen dringenden bildungspolitischen Handlungsbedarf. Darüber hinaus ließe sich aus gesamtwirtschaftlicher Perspektive mit einer Rückführung der beruflichen Ausbildungslosigkeit den auf mittlerer Qualifikationsebene zukünftig drohenden Fachkräfteengpässen entgegenwirken (siehe Kapitel 2.4). Auch für die deutschen Unternehmen dürften somit Ausbildungsaktivitäten an Bedeutung gewinnen. Derzeit häufen sich von Unternehmensseite jedoch Klagen über eine fehlende Ausbildungsreife vieler Jugendlicher, was wiederum mit Forderungen nach Verbesserungen im (vor-)schulischen Bildungsbereich verknüpft wird. Während in früheren Jahren darüber diskutiert wurde, inwiefern ein fehlender Schulabschluss als Ausschlusskriterium für eine (über-)betriebliche Ausbildung gerechtfertigt ist, bleiben inzwischen auch erfolgreichen Hauptschulabsolventen die vollqualifizierenden beruflichen Ausbildungsgänge zunehmend verwehrt. Sogar bei den Realschulabsolventen muss sich derzeit mehr als jeder sechste im Rahmen der Ausbildungsplatzsuche zunächst mit einer Teilnahme in berufsvorbereitenden Maßnahmen begnügen. Zu betonen ist hierbei, dass es weder eine formalrechtliche Eingangsvoraussetzung in die betriebliche Ausbildung noch

einen objektiven Maßstab für Ausbildungsreife gibt (vgl. Solga 2010, S. 76). Soll speziell das duale System der Berufsausbildung seine traditionelle Stärke bewahren, ungleiche Zugangschancen zu schulischer Bildung kompensieren zu können (vgl. Kohlrausch 2013, S. 4; Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2008, S. 158), müssen statt pauschaler Attributzuweisungen die individuell vorhandenen Kompetenzen und Potenziale wieder stärker Beachtung finden.[347]

Das Ziel einer konsequenten Bekämpfung von Kompetenz- und Zertifikatarmut ab dem frühen Kindesalter lässt – nicht zuletzt im Zusammenhang mit den vorgeschlagenen Maßnahmen für eine verstärkte individuelle Förderung – einen erhöhten Personal- und Kostenaufwand vermuten. Staaten mit geringerer Bildungsungleichheit verwenden tendenziell tatsächlich einen größeren Teil ihres Bruttoinlandsprodukts für Bildung, als es in Deutschland der Fall ist (vgl. Geißler/Weber-Menges 2010, S. 163).[348] Andererseits können bisherige empirische Studien auf Basis von nationalen und internationalen Bildungsstatistiken nicht belegen, dass eine Verbesserung der allgemeinen Bildungsqualität allein durch die Bereitstellung zusätzlicher Bildungsressourcen herbeizuführen ist. Der durchschnittliche Leistungsstand der Schüler hängt nach den Ergebnissen dieser Studien nicht unmittelbar und hauptsächlich vom Ausgabenniveau an sich ab, sondern ist stärker durch die begleitenden institutionellen Rahmenbedingungen und systemimmanenten Anreizmechanismen für Schüler, Eltern, Lehrer und Schulleiter beeinflusst (vgl. Gundlach 2006, S. 30ff. und 76; Piopiunik/Wößmann 2011, S. 40f.). Für Deutschland dürfte sich eine bloße Steigerung der Bildungsausgaben unter Beibehaltung ineffizienter und wenig chancengerechter Bildungsstrukturen als nicht ausreichend erweisen. Vielmehr erscheinen vor dem Hintergrund der in diesem Kapitel erörterten Problemstellungen deutlich intensivierte Bildungsanstrengungen einhergehend mit einer verbesserten Bildungsfinanzierung ebenso wie weitreichenden institutionellen Reformen des schulischen und beruflichen Bildungssystems angebracht. Eine künftige Bildungsexpansion sollte dabei auch bzgl. der Gewichtung der unterschiedlichen Bildungsbereiche möglichst zielgerichtet und bedarfsgerecht erfolgen, um einen Anstieg von ausbildungsinadäquater bzw. unterwertiger Beschäftigung zu vermeiden. Eine genaue Analyse dieses Phänomens und der damit verbundenen Verdrängungsrisiken für die formal Geringqualifizierten erfolgt in dem nun anschließenden Kapitel 7.

[347] Als erfolgreich hat sich in diesem Zusammenhang ein früher und regelmäßiger Kontakt zu den Ausbildungsbetrieben über organisierte Praxistage erwiesen. Die Wahrnehmung der Unternehmensverantwortlichen wird dadurch nicht nur auf schulische Defizite gelenkt, sondern auch auf die Persönlichkeit und die individuellen Stärken der Jugendlichen (vgl. Solga et al. 2012, S. 5f.).

[348] Im Jahr 2009 lag der Anteil der Bildungsausgaben am deutschen Bruttoinlandsprodukt mit 5,3% sowohl unter dem EU21- als auch unter dem OECD-Durchschnitt (6,0% bzw. 6,3%) (vgl. OECD 2012a, S. 295).

7. Bildungsexpansion und ausbildungsinadäquate Beschäftigung

Wie in den vorangegangenen Kapiteln 5 und 6 ausführlich dargestellt, gibt es verschiedene Gestaltungsvorschläge für eine nachhaltige Verbesserung der Arbeitsmarktsituation formal gering qualifizierter Erwerbspersonen. Im Mittelpunkt der wirtschaftspolitischen Diskussion stehen insbesondere Forderungen nach Erschließung zusätzlicher Beschäftigungspotenziale für Un- und Angelernte im Niedriglohnbereich bzw. Forderungen nach einem verstärkten Zurückdrängen von Bildungs- und Zertifikatarmut. Diese Politikansätze unterscheiden sich zwar deutlich hinsichtlich ihrer Schlussfolgerungen und der als notwendig erachteten Reaktionsmuster, basieren im Wesentlichen jedoch auf derselben Grundannahme. Demnach resultiert die in Kapitel 2 und 3 beschriebene, historische Verschlechterung der Erwerbsperspektiven der Ungelernten in Deutschland vorwiegend aus einem vermehrten Wegfall von Einfacharbeitsplätzen (vgl. Solga 2000, S. 2f.; Reinberg 1999, S. 438). Sowohl die Befürworter der Niedriglohnansätze als auch diejenigen vermehrter Bildungs- und Qualifizierungsanstrengungen unterstellen eine Nachfragelücke auf dem Teilarbeitsmarkt einfacher Arbeitstätigkeiten mit einem bereits gravierenden und sich künftig weiter verschärfenden Mangel an Beschäftigungsoptionen. Die relativ ungünstigen und über Jahre hinweg schlechter gewordenen Beschäftigungschancen der formal Geringqualifizierten lassen sich prinzipiell jedoch nicht nur durch den Abbau von Einfacharbeitsplätzen erklären, sondern ebenfalls als Folge vertikaler Verdrängungsprozesse (*Verdrängungsthese*; siehe auch Kapitel 4). Diese implizieren, dass formal qualifizierte Erwerbspersonen aufgrund eines Mangels an ihrer Qualifikation angemessenen Beschäftigungsoptionen auch auf Arbeitsplätze drängen, für die eigentlich keine besondere formale Berufsausbildung notwendig wäre. In diesem Zusammenhang ist von *ausbildungsinadäquater* bzw. *unterwertiger Beschäftigung* die Rede.

Zumindest in einem theoretisch-analytischen Sinn lassen sich somit konkurrierende Erklärungsmuster des qualifikatorischen Strukturwandels in Deutschland abgrenzen. Reinberg (1999, S. 438) unterscheidet dabei zwischen einem *„eher nachfrageseitigen“* Argumentationsstrang auf der einen Seite (Wegfall von Einfacharbeitsplätzen und direkten Beschäftigungsoptionen für Un- und Angelernte) und einem *„eher angebotsseitigen“* Argumentationsstrang auf der anderen Seite (Mangel an qualifizierten Arbeitsplätzen, Verdrängung von Un- und Angelernten durch formal Qualifizierte auf den vorhandenen Einfacharbeitsplätzen). Setzte man nun das angebotsseitige anstelle des nachfrageseitigen Paradigmas als das allein wirksame – oder zumindest klar dominierende – voraus, ließe sich damit theoretisch auch die Wirksamkeit der bisher vorgestellten Politikoptionen in Frage stellen. Unter dieser strengen

Prämisse wären etwa Bildungsanstrengungen und Qualifizierungsmaßnahmen für Un- und Angelernte wenig erfolgreich, da diese in erster Linie zu einer Verlagerung des Konkurrenzkampfes um die knappen Arbeitsplätze auf die nächst höhere Qualifikationsebene führen würden (vgl. Reinberg 1999, S. 438; Solga 2002, S. 11). Bei einem (weiteren) Ausbau des Niedriglohnsektors über Lohnsubventionen ergäbe sich im Falle einer Verstärkung der unterwertigen Beschäftigung der vorrangige Kritikpunkt eines Lohndumpings speziell von qualifizierter Arbeit (vgl. Solga 2000, S. 6ff.; Pollmann-Schult 2005, S. 468 und 478).

Im Gegensatz zu diesen analytischen Überlegungen lassen sich die Bedingungsfaktoren des qualifikatorischen Strukturwandels in der gesamtwirtschaftlichen Praxis sicherlich nicht strikt trennen. Sowohl auf der Angebots- als auch der Nachfrageseite wirken vielmehr verschiedene Einflussgrößen zeitgleich und in Wechselwirkung auf die Qualifikationsstruktur des Arbeitsmarktes (vgl. Reinberg 1999, S. 438; Albers 2005, S. 396ff.; Dietz/Walwei 2010, S. 5ff.). Für eine umfassende Diskussion und Bewertung der verschiedenen Politikoptionen zur Unterstützung der formal Geringqualifizierten scheint es dennoch sinnvoll und geboten, die Frage nach der tatsächlichen Relevanz einer Arbeitsmarktkonkurrenz durch unterwertig Beschäftigte aufzugreifen. In der Literatur finden sich zwar vielfach Hinweise auf das Vorhandensein von für die Un- und Angelernten wirksamen vertikalen Verdrängungsprozessen auf dem deutschen Arbeitsmarkt;[349] genauere Angaben bzgl. der quantitativen Dimension dieser Verdrängungseffekte finden sich dagegen nur selten.

Insbesondere im Sinne einer verlässlicheren Informationsbasis für die in Kapitel 6 eingeforderte, möglichst zielgerichtet und bedarfsgerecht zu gestaltende Re-Intensivierung der zuletzt stagnierenden Bildungsexpansion, soll im Folgenden die Ausbildungs(in)adäquanz der Beschäftigung in Deutschland detailliert untersucht werden. Kapitel 7.1 skizziert zunächst die öffentliche Wahrnehmung von ausbildungsinadäquater Beschäftigung im historischen Kontext. Zudem erfolgen eine Begriffsklärung der verschiedenen Dimensionen von Ausbildungsinadäquanz (horizontal vs. vertikal) sowie deren inhaltliche Abgrenzung u. a. gegenüber dem Aspekt der Arbeitslosigkeit. Kapitel 7.2 geht anschließend auf die grundsätzlichen Probleme bei der Messung bzw. Quantifizierung ausbildungsinadäquater Erwerbstätigkeit ein und stellt zugleich alternative Konzepte zu deren Überwindung vor. Im Weiteren werden konkrete empirische Ergebnisse zur aktuellen Problemlage in Deutschland präsentiert. Zuerst gibt Kapitel 7.3 einen Überblick über den bisherigen Erkenntnisstand der nationalen Fehlqualifika-

[349] Vgl. u. a. Reinberg (1999, S. 438); Solga (2000, S. 6f.); Kalina und Weinkopf (2005, S. 6); Kupka (2005, S. 13); Konsortium Bildungsberichterstattung (2006, S. 185); Schomaker (2007, S. 12); Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2008, S. 108); Giesecke et al. (2010, S. 423f.); Solga (2010, S. 20f.).

tionsforschung. In Ergänzung hierzu umfasst Kapitel 7.4 eigene empirische Resultate. Auf der Datenbasis des *Sozio-oekonomischen Panels* (SOEP) erfolgen deskriptive und multivariate Querschnittsanalysen zu Umfang, Strukturmerkmalen und Risikofaktoren der unterwertigen Beschäftigung auf dem deutschen Arbeitsmarkt.[350] Zudem zeigt eine langfristige Analyse zentrale Veränderungstendenzen seit Mitte der 1980er Jahre auf – speziell auch im direkten Vergleich zwischen den akademischen und nicht-akademischen Fachkräften.

7.1 Definition und öffentliche Wahrnehmung von Ausbildungsadäquanz

In der Öffentlichkeit wurde und wird das Problem der ausbildungsinadäquaten Beschäftigung vor dem Hintergrund der vergangenen und gegenwärtigen bildungspolitischen Anstrengungen diskutiert. Hierbei stellt sich die grundsätzliche Frage, ob die Entwicklung des Bildungssektors bisher in ihrem Ausmaß hinter dem nachfrageseitig gestiegenen Bedarf nach qualifizierter Arbeit zurückgeblieben ist oder aber, ob über die effektive Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes hinaus eventuell eine Art „Überschuss“ an bestimmten Qualifikationen entstanden ist. In Deutschland sind während der letzten Jahre zunehmend die Befürchtungen eines künftigen Fachkräftemangels in den Mittelpunkt der Diskussion gerückt. Andererseits wurden über Jahrzehnte hinweg auch immer wieder kritische Stimmen laut, die in Zweifel zogen, dass sich für die wachsende Zahl der formal Höherqualifizierten stets eine dem Bildungsabschluss angemessene Beschäftigungsoption ergibt.

Der markante Anstieg des durchschnittlichen Bildungsniveaus der Erwerbsbevölkerung gilt als eine der bemerkenswertesten gesellschaftlichen Entwicklungen in den westlichen Industrieländern während der letzten Jahrzehnte (vgl. Groot/Maassen van den Brink 2000, S. 149). Dieser Trend zur Expansion des Bildungsbereichs zeigte sich in Deutschland besonders deutlich in Verbindung mit der Ausdehnung des Hochschulsektors. Die Bildungsreformen der 1960er und 1970er Jahre machten die Hochschulbildung für breite soziale Schichten zugänglich. Bis zu den frühen 1970er Jahren stieg bspw. die Studienanfängerquote (Anteil der Studienanfänger an der gleichaltrigen Bevölkerung) von einem Ausgangsniveau von etwa 5% auf rund 20% an. Nachdem die Studienanfängerquote im Anschluss längere Zeit auf diesem Niveau stagnierte, kam es ab Mitte der 1980er Jahre zu einem weiteren Anstieg bis hin zu einem Anteilswert von über 50% (vgl. Burkhardt et al. 2000, S. 17; Statistisches Bundesamt

[350] Die deskriptiven Untersuchungsresultate wurden mit Unterstützung der IG Metall Baden-Württemberg z. T. vorab in Form einer Studie bekanntgemacht (vgl. Rukwid 2012; IG Metall 2012). Die öffentliche Diskussion dieser ersten Befunde fand bei der im Folgenden dargestellten, erweiterten Analyse Berücksichtigung.

2012a, S. 11).[351] Einerseits zeigt sich für die Akademiker dennoch eine über Jahrzehnte hinweg günstige Beschäftigungsentwicklung bei konstant niedrigen gruppenspezifischen Arbeitslosenquoten (siehe Kapitel 2.1.1). Andererseits bezieht sich die Frage nach der Verwertbarkeit der im Studium erworbenen Qualifikationen nicht nur auf das bloße Vorhandensein von Arbeitsplätzen. Vielmehr ist auch die Qualität des nach der Bildungsphase begonnenen Beschäftigungsverhältnisses von Relevanz (vgl. Plicht et al. 1994, S. 178). Jahrzehntelang wurde in diesem Zusammenhang in Deutschland unter Schlagwörtern wie *„akademisches Proletariat"* oder *„Taxifahrer Dr. Phil."* die Adäquanz der Beschäftigungsverhältnisse von Hochschulabsolventen diskutiert.[352]

Das Kriterium der *Ausbildungsadäquanz* zielt in diesem Zusammenhang auf den Grad der Übereinstimmung der im Bildungssystem erworbenen Qualifikationen mit dem Anforderungsprofil der auf dem Arbeitsmarkt ausgeübten Tätigkeit. Im Falle einer ausbildungsinadäquaten Beschäftigung oder auch Fehlqualifikation bleibt ein bedeutender Teil der während der Ausbildungsphase angeeigneten beruflichen Fertigkeiten und Kenntnisse ungenutzt (vgl. z. B. Rehn et al. 2011, S. 334; Fehse/Kerst 2007, S. 73; Pollmann-Schult/Büchel 2002, S. 371).

Zu unterscheiden ist zwischen einer horizontalen und einer vertikalen Dimension der Adäquanz. Horizontale Ausbildungsadäquanz nimmt Bezug auf das Ausmaß der inhaltlichen Passung zwischen Studium bzw. beruflicher Ausbildung und der später ausgeübten Tätigkeit (*Fachadäquanz*). Als fachadäquat beschäftigt gelten demnach speziell diejenigen Arbeitskräfte, die im erlernten Fachgebiet arbeiten und dadurch die erlernten Inhalte in hohem Maße in ihrem beruflichen Umfeld anwenden können (vgl. Plicht et al. 1994, S. 178). Die vertikale Dimension der Ausbildungsadäquanz vergleicht dagegen das Niveau des vorhandenen Bildungsabschlusses mit der beruflichen Stellung (*Positionsadäquanz*) bzw. mit dem tatsächlichen Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeit (*Niveauadäquanz*). In vertikaler Hinsicht erweist sich ein Beschäftigungsverhältnis zum einen als ausbildungsinadäquat, sofern der mit der Anstellung verbundene Einkommensstatus, das gesellschaftliche Ansehen oder der Autonomiespielraum deutlich von dem für die Qualifikationsgruppe sonst üblichen Standard abweicht. Zum anderen liegt vertikale Ausbildungsinadäquanz vor, sofern das kognitive Anforderungsniveau der Arbeitsstelle im wesentlichen Umfang hinter der formalen Qualifikation

[351] Nach Ergebnissen der amtlichen Hochschulstatistik erhöhte sich auf nationaler Ebene die Studienanfängerquote zwischen 2010 und 2011 von 45,2% auf 54,0%. Die vorläufige Anteilsschätzung für das Studienjahr 2012 beträgt sogar 54,2% (vgl. Statistisches Bundesamt 2012a, S. 11). Diese nochmaligen Niveauerhöhungen der Studienanfängerquote werden weitgehend auf doppelte Abiturientenjahrgänge in verschiedenen Bundesländern sowie auf die Aussetzung der Wehrpflicht zurückführt (vgl. Statistisches Bundesamt 2011, S. 1036).

[352] Für einen ausführlichen Überblick über den Verlauf der mitunter stark politisch geprägten Debatte vgl. Büchel (1998, S. 45ff.; 2001, S. 493ff.).

bzw. den Problemlösungskapazitäten der jeweiligen Erwerbsperson zurückbleibt (vgl. Burkhardt et al. 2000, S. 17; Fehse/Kerst 2007, S. 73). Der Begriff der ausbildungsinadäquaten Beschäftigung ist in der deutschsprachigen Arbeitsmarktforschung inzwischen fest etabliert. Mitunter wird synonym hierzu auch der Begriff der *unterwertigen Beschäftigung* verwendet. Bei unterwertigen Beschäftigungsverhältnissen wird jedoch explizit unterstellt, dass das Job-Anforderungsniveau soweit unter dem formalen Qualifikationsniveau des Stelleninhabers liegt, dass der Arbeitsplatz erkennbar auch mit einer Erwerbsperson mit niedrigerem Bildungsabschluss besetzt werden könnte (vgl. Büchel 1998, S. 19). Der Begriff der unterwertigen Beschäftigung zielt somit speziell auf die vertikale, aber nicht auf die horizontale Dimension der Ausbildungsadäquanz und soll im Folgenden daher auch nur im Zusammenhang mit vertikaler Adäquanz Anwendung finden.[353]

Ausbildungsinadäquate Erwerbstätigkeit geht einher mit einer suboptimalen Verwertung von Humankapital und zieht daher sowohl auf persönlicher als auch auf gesamtwirtschaftlicher Ebene erhebliche negative Konsequenzen nach sich. Individuell gesehen sind ausbildungsinadäquate Erwerbstätige aufgrund der nicht genutzten Qualifikationsreserven mit wesentlichen Verdiensteinbußen gegenüber den ausbildungsadäquat Beschäftigten konfrontiert, wie u. a. die in Tabelle A.23 dargestellten Einkommensschätzungen belegen.[354] Durch Ausbildungsinadäquanz verursachte Produktivitätsnachteile verstärken sich zudem mit fortschreitender Dauer des inadäquaten Beschäftigungsverhältnisses, da die ungenutzten Qualifikationskomponenten nicht weiter trainiert werden können und einem Entwertungsprozess unterliegen.

[353] Vertikal inadäquate Erwerbstätigkeit bezieht neben unterwertiger Beschäftigung (*Überqualifikation*) in voller Konsequenz auch die sog. überwertige Beschäftigung mit ein, d. h. Beschäftigungsverhältnisse, bei denen das Ausbildungsniveau des Stelleninhabers unter dem zur Ausübung der Tätigkeit üblicherweise notwendigen liegt (*Unterqualifikation*). In einigen Studien wird diese zweite Konstellation des Qualifikationsmismatchs als von untergeordneter empirischer Bedeutung für den deutschen Arbeitsmarkt eingestuft – einhergehend mit niedrigen Fallzahlen und relativ geringen Bildungsdefiziten (vgl. z. B. Büchel 1998, S. 19f. und 72f.; Pollmann-Schult/Büchel 2002, S. 371; Fehse/Kerst 2007, S. 73f.). Andere Untersuchungen verweisen ebenfalls auf die größere empirische Relevanz von Überqualifikationen gegenüber Unterqualifikationen, beziffern den Anteil der überwertig Beschäftigten an den Erwerbstätigen in Deutschland jedoch immerhin auf bis zu ca. 10% (vgl. Rohrbach-Schmidt/Tiemann 2011, S. 5 und 7). In Hinblick auf die für das Erkenntnisinteresse dieser Arbeit zentrale Problematik ungenutzter Qualifikationsreserven und der damit verbundenen Verdrängung von weniger qualifizierten Arbeitskräften bleiben Unterqualifikationen im Folgenden von der Betrachtung ausgeschlossen. Bei der eigenen empirischen Analyse innerhalb dieses Kapitels werden somit sämtliche Fälle, bei denen keine unterwertige Beschäftigung festzustellen ist, im Umkehrschluss der Kategorie der Erwerbstätigen mit vertikaler Ausbildungsadäquanz zugerechnet.

[354] Die in Tabelle A.23 im Anhang präsentierten Schätzungen der Verdiensteinbußen basieren auf eigenen Auswertungen von SOEP-Basisdaten (siehe auch DGB 2014, S. 12ff.). Zum methodischen Vorgehen vgl. die erläuternden Anmerkungen bei Tabelle A.23 sowie die ausführliche Vorstellung des übergeordneten Untersuchungsdesigns innerhalb von Kapitel 7.4.1. Für weitere Evidenz hinsichtlich eines negativen Zusammenhangs zwischen der Unterwertigkeit des Beschäftigungsverhältnisses und der Einkommenshöhe vgl. darüber hinaus McGuinness (2006, S. 388) bzw. mit Bezug auf die Situation auf dem deutschen Arbeitsmarkt Büchel (1998, S. 119ff.); Weißhuhn und Große Rövekamp (2004, S. 133ff.); Boll und Leppin (2013, S. 67ff.).

Eine anhaltende Situation der Überqualifikation bringt häufig starke Entmutigungseffekte mit sich und kann schließlich zu einer signifikanten Beeinträchtigung der persönlichen Lebenszufriedenheit führen (vgl. Pollmann-Schult/Büchel 2002, S. 371f.; Büchel 2007, S. 113ff.).

Aus der Summe der durch ausbildungsinadäquate Beschäftigung resultierenden individuellen Produktivitäts- und Einkommensverluste ergeben sich Wohlfahrtsverluste von gesamtwirtschaftlicher Relevanz. Wachstumstheoretisch gesehen kann das in Form von Bildung akkumulierte Humankapital nur bei produktivem Einsatz auf dem Arbeitsmarkt als bedeutender Standortfaktor voll zur Geltung kommen und zu einer maximalen Wirtschaftsleistung beitragen (vgl. Büchel 2007, S. 108; McGuinness 2006, S. 387f.). Des Weiteren erfolgen – speziell in Deutschland und anderen kontinentaleuropäischen Ländern – Studium und berufliche Ausbildung überwiegend in öffentlich finanzierten Bildungseinrichtungen mit teilweise hohen Kosten der Wissensvermittlung. Eine unvollständige Nutzung der im Bildungssystem vermittelten Kompetenzen und Qualifikationen wird somit auch unter dem Gesichtspunkt einer effizienten Ressourcenallokation des öffentlichen Sektors als problematisch eingestuft (vgl. Pollmann-Schult/Büchel 2002, S. 372; Leuven/Oosterbeek 2011, S. 5; OECD 2011c, S. 193).

In Bezug auf den Aspekt der suboptimalen Nutzung von Humankapital besteht eine offenkundige Analogie zwischen ausbildungsinadäquater Erwerbstätigkeit – v. a. in der vertikalen Dimension – und dem Status der Arbeitslosigkeit. Eine ausschließlich auf Umfang und Entwicklung der Arbeitslosigkeit ausgerichtete Arbeitsmarktforschung unterschätzt dabei das Ausmaß der vom Bildungssystem zwar erzeugten, auf dem Arbeitsmarkt allerdings nicht verwertbaren Qualifikationen. Ähnlich wie im Fall der Stillen Reserve lässt sich hieraus die Notwendigkeit einer Ausweitung der statistischen Erfassung des Arbeitsmarktgeschehens ableiten. Für eine leistungsfähigere Bewertung der Übergangsprobleme zwischen den einzelnen Bildungsbereichen und dem Arbeitsmarkt bedarf es daher einer konsequenten *„Berücksichtigung von unterwertiger Erwerbstätigkeit als zusätzliche innovative Kategorie der Arbeitsmarktforschung“* (Büchel 2007, S. 119).

Bei den bisher vorliegenden empirischen Studien zu unterwertiger Beschäftigung in Deutschland dominiert eindeutig die Betrachtung des Hochschulbereichs. In Deutschland bilden jedoch die Absolventen der nicht-akademischen beruflichen Ausbildungsgänge die zahlenmäßig größte Gruppe der Erwerbstätigen. Auch diese Arbeitskräfte mit ihrem mittleren Qualifikationsniveau sind dem Risiko ausgesetzt, die im Ausbildungsverlauf angeeigneten Fertigkeiten und Kenntnisse in der Erwerbstätigkeit nicht adäquat einsetzen zu können. Die

häufige Ausblendung des deutschen Berufsbildungssystems innerhalb der öffentlichen und wissenschaftlichen Diskussion um die Ausbildungsadäquanz ist daher kritisch zu sehen und – soweit möglich – zu korrigieren (vgl. Büchel/Weißhuhn 1997, S. 16; Konsortium Bildungsberichterstattung 2006, S. 185). In Zusammenhang mit dem Erkenntnisinteresse dieser Arbeit ist zudem nochmals zu betonen, dass das gesamtwirtschaftliche Ausmaß an unterwertiger Beschäftigung letztlich auch die Arbeitsmarktsituation der formal gering Qualifizierten beeinflusst. Zwar können die Un- und Angelernten per Definition nicht selbst ausbildungsinadäquat beschäftigt sein, allerdings impliziert unterwertige Beschäftigung hinsichtlich der zu besetzenden Stellen vertikale Verdrängungsprozesse von oben nach unten, an deren unteren Ende sich die Beschäftigungschancen für die ungelernten Arbeitskräfte verschlechtern (vgl. McGuinness 2006, S. 388). Um diese bereits zuvor thematisierten Verdrängungswirkungen quantitativ abschätzen zu können, ist eine möglichst vollständige Erfassung unterwertiger Beschäftigungsverhältnisse auf unterschiedlichen Qualifikationsstufen unabdingbar.

Trotz der offenkundigen Analogie zum Problem der Arbeitslosigkeit und des daraus ableitbaren Forschungsbedarfs ist das Thema Ausbildungsadäquanz sowohl in der öffentlichen Diskussion als auch in der wissenschaftlichen Analyse deutlich weniger präsent. Für das geringere Aufmerksamkeitspotenzial der unterwertigen Beschäftigung gegenüber der Arbeitslosigkeit können verschiedene Gründe genannt werden (vgl. Büchel 1998, S. 16; Ders. 2007, S.110f.): Zum einen ist der Humankapitalverlust im Falle der Arbeitslosigkeit viel weitreichender und plakativer. Zum anderen ist Arbeitslosigkeit – im Gegensatz zu unterwertiger Beschäftigung – mit einem Bezug von Transferleistungen verknüpft, bei dem sich die Kostenfrage offen und unmittelbar stellt. Darüber hinaus ist als weiterer bedeutender Aspekt die fehlende Verfügbarkeit von belastbaren Informationen und Statistiken im Zusammenhang mit Ausbildungsadäquanz anzuführen. Während Arbeitslosigkeit über die amtliche Statistik systematisch erfasst und möglichst präzise ausgewiesen wird, gestaltet sich die Messung von unterwertiger Beschäftigung methodisch problematisch und erfolgt nur in verhältnismäßig wenigen Studien. Zwar wurde in Deutschland bereits in den 1970er Jahren über die Verwertbarkeit von Bildungsabschlüssen auf dem Arbeitsmarkt diskutiert, die Herangehensweise war dabei aber lange Zeit als eher „essayistisch“ zu bezeichnen. Erst in den 1990er Jahren rückte das Problem der unterwertigen Beschäftigung verstärkt in den Fokus der empirischen Arbeitsmarktforschung (vgl. Büchel 1998, S. 47; Plicht/Schreyer 2002, S. 531). Die in diesem Zusammenhang auftauchenden methodischen Herausforderungen sind Gegenstand des nachfolgenden Abschnitts.

7.2 Messprobleme und Operationalisierungsansätze

Die Analogie zwischen Arbeitslosigkeit und Ausbildungsinadäquanz spiegelt sich u. a. in den von der OECD verwendeten Fachausdrücken wider, wonach es zwischen den beiden Kategorien *„unemployment“* und *„underemployment“* zu unterscheiden gilt. Die Kategorie der unfreiwilligen Unterbeschäftigung unterteilt die OECD wiederum in eine sichtbare Variante, in Gestalt einer aufgezwungenen Verkürzung der Arbeitszeit, sowie in eine unsichtbare Variante, in welcher die ausbildungsinadäquate Beschäftigung eingruppiert wird. In dem OECD-Beschäftigungsausblick von 1995 wird hierzu angemerkt:

> *„Invisible underemployment refers to individuals who are working in jobs where their skills are not adequately utilised, and by its very nature is difficult to measure. For this reason, it is not discussed.“* (OECD 1995, S. 45)

In dieser Aussage sind grundsätzliche Messprobleme angesprochen, welche eine einheitliche statistische Erfassung unterwertiger Erwerbstätigkeit erschweren (vgl. Büchel 1998, S. 66; Ders. 2001, S. 482). Wichtige Erfassungskriterien, wie etwa das Verständnis und das Empfinden der oben beschriebenen Positionsadäquanz, sind im jeweiligen individuellen als auch gesellschaftlichen Kontext definiert und unterziehen sich zudem einem stetigen historischen Wandel. Für empirische Studien stehen keine eindeutigen Maßstäbe zur Messung inadäquater Beschäftigung zur Verfügung. Die Studien können Fehlqualifikationen immer nur näherungsweise erfassen und sind nicht als präzise Abbilder der realen Qualifikationsverluste zu verstehen (vgl. Plicht/Schreyer 2002, S. 531; Fehse/Kerst 2007, S. 74).

In der Arbeitsmarktforschung fanden bisher zahlreiche Messkonzepte von ausbildungsinadäquater Beschäftigung Verwendung. Die einzelnen Operationalisierungsansätze lassen sich im Wesentlichen vier verschiedenen Basiskonzeptionen zuordnen, die selbst wiederum entsprechend der methodischen Ausrichtung als objektive bzw. subjektive Verfahren charakterisiert werden (vgl. Groot/Maassen van den Brink 2000, S. 150; McGuinness 2006, S. 395f.).

Zur Bestimmung von Fehlqualifikationen werden grundsätzlich die individuell vorhandenen und die im Stellenkontext notwendigen Qualifikationen miteinander verglichen. Subjektive Messverfahren basieren dabei auf Selbsteinschätzungen der Erwerbstätigen. Die Arbeitskräfte werden entweder direkt befragt, ob sie sich hinsichtlich ihres aktuellen Beschäftigungsverhältnisses als überqualifiziert einstufen, oder aber um eine Einschätzung des für die Stelle allgemein notwendigen Qualifikationsniveaus gebeten. Im zweiten Fall erfolgt die Festlegung bzgl. der Ausbildungsadäquanz im Anschluss durch einen Abgleich der

bildungsbiografischen Informationen. Die als objektiv bezeichneten Operationalisierungsansätze orientieren sich dagegen an den spezifischen Berufsbezeichnungen und den für diese Berufsbilder als charakteristisch angesehenen qualifikatorischen Voraussetzungen. In einer Variante der objektiven Fehlqualifikationsmessung wird jedem Beruf anhand eines vorgegebenen ordinalen Zuordnungsschemas ein bestimmtes Anforderungsniveau zugewiesen. Das jeweilige Anforderungsniveau kann daraufhin in Ausbildungsjahr-Äquivalente umgerechnet und mit den vom Stelleninhaber tatsächlich absolvierten Ausbildungsjahren verglichen werden.[355] Eine alternative Variante der objektiven Messkonzepte ermittelt für alle Berufe zunächst ein durchschnittliches Niveau an beruflicher Vorbildung. Sofern daraufhin die vom Stelleninhaber absolvierte die für den entsprechenden Beruf übliche Ausbildungszeit um mehr als eine Standardabweichung überschreitet, wird unterwertige Beschäftigung unterstellt (*Realized Matches-Ansatz*).

Auf welche der verschiedenen Messkonzepte letztlich zurückgegriffen wird, hängt in der Forschungspraxis häufig von der Beschaffenheit und der Struktur der zur Verfügung stehenden Daten ab (vgl. McGuinness 2006, S. 395; Leuven/Oosterbeek 2011, S. 14f.). Trotzdem gibt es eine breite Debatte um die methodischen Vor- und Nachteile der einzelnen Verfahren.[356] An den objektiven Ansätzen bspw. wird kritisiert, dass die Anforderungszuordnung zu den einzelnen Berufen anhand eines starren Schemas erfolgt, das – wenn überhaupt – nur unter hohem Aufwand an die im Zeitablauf durchaus veränderlichen beruflichen Anforderungsprofile angepasst werden kann. Außerdem bleibt bei einem derartigen Messkonzept unberücksichtigt, dass auch innerhalb desselben Berufsfelds das Anforderungsniveau der entsprechenden Arbeitsstellen abweichen kann (intraberufliche Heterogenität). Bei dem alternativen Messansatz anhand des berufstypischen Vergleichs mittlerer und tatsächlicher Ausbildungszeiten gilt die Definition des Grenzwertes der unterwertigen Beschäftigung (eine Standardabweichung) – und damit auch das Verfahren an sich – als von einer gewissen Willkür bestimmt. Des Weiteren erhöht sich in Berufen mit einem hohen Aufkommen an Ausbildungsinadäquanz automatisch das als Referenz fungierende mittlere formale Anforderungsniveau. Dadurch wird der wahre Anteil an unterwertiger Erwerbstätigkeit tendenziell unterschätzt.

[355] Das bekannteste Messverfahren dieser Art ist der *DOT-GED-Ansatz*, welcher die amerikanische Fehlqualifikationsforschung in ihrer Anfangsphase stark geprägt hat (vgl. Büchel 1998, S. 66ff.; Ders. 2001, S. 482ff.). Der Name des Verfahrens leitet sich ab zum einen von dem Berufsverzeichnis des sog. *Dictionary of Occupational Titles* (DOT) und zum anderen von dem als *General Education Development* (GED) bezeichneten Zuordnungsschema für das berufsspezifische Anforderungsniveau.

[356] Für einen ausführlichen Überblick über die wachsende Literatur zu dieser Thematik und den darin diskutierten Argumenten vgl. z. B. Leuven/Oosterbeek (2011, S. 9ff.).

Bei den subjektiven Operationalisierungskonzepten können bewusste und unbewusste Fehleinschätzungen der Befragten infolge von Prestigedenken, Frustrationseffekten oder schlichten Falschwahrnehmungen die Resultate verzerren. Darüber hinaus kann bereits die genaue Formulierung der Fragestellung Einfluss auf die Messergebnisse nehmen und bei uneinheitlichem Vorgehen die Vergleichbarkeit unterschiedlicher Studien einschränken (z. B. Adäquanzabfrage bzgl. des formalen Bildungsabschusses oder der tatsächlich vorhandenen persönlichen Fähigkeiten, Abfrage des Job-Anforderungsniveaus anhand des Tätigkeitsinhalts oder der Einstellungsvoraussetzungen usw.). Trotz diverser Reliabilitätsprobleme gelten die auf Selbsteinschätzungen basierenden Verfahren inzwischen mehrheitlich als die leistungsfähigeren Konzepte, da den Betroffenen durch die eigene, unmittelbare Erfahrung der Arbeitsplatzanforderungen prinzipiell ein Maximum an kontextspezifischer Information zur Verfügung steht (vgl. Büchel 1998, S. 68f.; Fehse/Kerst 2007, S. 75; Leuven/Oosterbeek 2011, S. 10f.).[357] Die subjektiven Ansätze dominieren somit die neueren Forschungsarbeiten, wie sich auch bei den im Folgenden präsentierten Studienresultaten zum deutschen Arbeitsmarkt zeigt.

7.3 Bisherige Studien zur Ausbildungsadäquanz in Deutschland

Vor der Darstellung eigener Analyseresultate in Kapitel 7.4 erfolgt zunächst ein Überblick über den aktuellen Stand der Fehlqualifikationsforschung in Deutschland. Neben abweichenden Datengrundlagen und Untersuchungszeiträumen erschwert ein uneinheitliches Vorgehen bei der Erfassung inadäquater Beschäftigung die Vergleichbarkeit der empirischen Studien zur Ausbildungsadäquanz. Metaanalysen belegen, dass die bisherigen Forschungsergebnisse in Abhängigkeit des angewendeten Messansatzes stark variieren können.[358] Für die Interpretation der nachfolgenden Studienresultate gilt es demnach stets, die relevante Datenbasis und die zugrunde gelegte Definition von Ausbildungs(in)adäquanz zu beachten.

[357] Mit der subjektiven Unterwertigkeitsmessung verbindet sich zudem der Vorteil einer unproblematischen Erfassung von zeitlichen Variationen der beruflichen Anforderungen, der speziell mit Bezug auf die einen längeren Untersuchungszeitraum abdeckenden Analysen hervorzuheben ist (vgl. Pollmann-Schult 2005, S. 471).

[358] Tendenziell scheinen die über subjektive Verfahren ermittelten Anteilswerte ausbildungsinadäquater Erwerbstätigkeit höher auszufallen als diejenigen, die sich auf Basis objektiver Messkonzepte bestimmen lassen. Insbesondere für das Standardabweichungsverfahren finden sich Hinweise zu deutlich niedrigeren Schätzwerten (vgl. etwa Leuven/Oosterbeek, 2011, S. 15ff.; McGuinness 2006, S. 401ff.; Groot/Maassen van den Brink 2000, S. 153ff.). Umgekehrt verhält es sich dagegen bei den Studienresultaten von Boll und Leppin (2013) zur unterwertigen Beschäftigung unter den deutschen Akademikern. Hier übersteigt das Niveau der objektiv gemessenen Ausbildungsadäquanz (*Realized Matches-Ansatz*) eindeutig das subjektiv gemessene (vgl. Boll/Leppin 2013, S. 35ff.; siehe auch Kapitel 7.3.1).

7.3.1 Ausbildungsadäquanz unter Hochschulabsolventen

Als bedeutende Datengrundlage für die Analyse inadäquater Erwerbstätigkeit in Deutschland dienen die repräsentativen Erhebungen, welche das Deutsche Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) bundesweit unter Hochschulabsolventen durchführt.[359] Bei diesen DZHW-Absolventenbefragungen wird seit 1989 jeder vierte Absolventenjahrgang zu verschiedenen Zeitpunkten der Erwerbskarriere in schriftlicher Form befragt. Im Rahmen einer breit angelegten Datenerhebung zu den Themenbereichen Studium, Berufsübergang und Berufstätigkeit werden u. a. auch Informationen zur Ausbildungsadäquanz der Beschäftigung festgehalten.

Tabelle 7.1: Adäquanzkategorien bei Hochschulabsolventen (DZHW-Absolventenpanel)

		Horizontale Adäquanz	
		fachadäquat	fachinadäquat
Vertikale Adäquanz	vertikal adäquat	volladäquat	nur vertikal adäquat
	vertikal inadäquat	nur fachadäquat	inadäquat

Vertikale Adäquanz gemäß des in Selbsteinschätzung erhobenen Job-Anforderungsniveaus (Notwendigkeit eines Hochschulabschlusses) sowie der empfundenen Positions- und Niveauadäquanz in Verbindung mit der als Kontrollvariablen betrachteten beruflichen Stellung (siehe Zuordnungsschema nach Fehse/Kerst 2007 bzw. Tabelle A.19).

Horizontale Adäquanz gemäß der Selbsteinstufung auf einer 5-stufigen Skala, wobei gilt:
1 – „ja, auf jeden Fall" und 5 – „nein, auf keinen Fall". Fachadäquate Beschäftigung wird angenommen bei 1 und 2, fachinadäquate Beschäftigung bei 3, 4 und 5.

Quelle: Fehse und Kerst (2007, S. 96).

Rehn et al. (2011) liefern in diesem Zusammenhang eine Auswertung der Daten des Absolventenjahrgangs von 2009, die innerhalb des *DZHW-Absolventenpanels* von 2011 verfügbar gemacht wurden. In Anlehnung an das typologische und methodische Vorgehen von Fehse und Kerst (2007) werden die vertikale und die horizontale Dimension der Ausbildungsadäquanz miteinander abgeglichen und vier Adäquanzformen abgegrenzt: volladäquat, nur vertikal adäquat, nur horizontal adäquat (fachadäquat) und in beiden Dimensionen inadäquat beschäftigt (siehe Tabelle 7.1). Die Feststellung von Fachadäquanz ergibt sich über eine Selbsteinstufung auf einer fünfstufigen Skala. Die Überprüfung der vertikalen Adäquanz basiert ebenfalls auf subjektiven Messmethoden. Dabei werden sowohl eine Selbsteinschätzung des Job-Anforderungsniveaus (Notwendigkeit eines Hochschulabschlusses) als auch direkte Selbsteinstufungen der Positions- und Niveauadäquanz abgefragt und zusammen mit

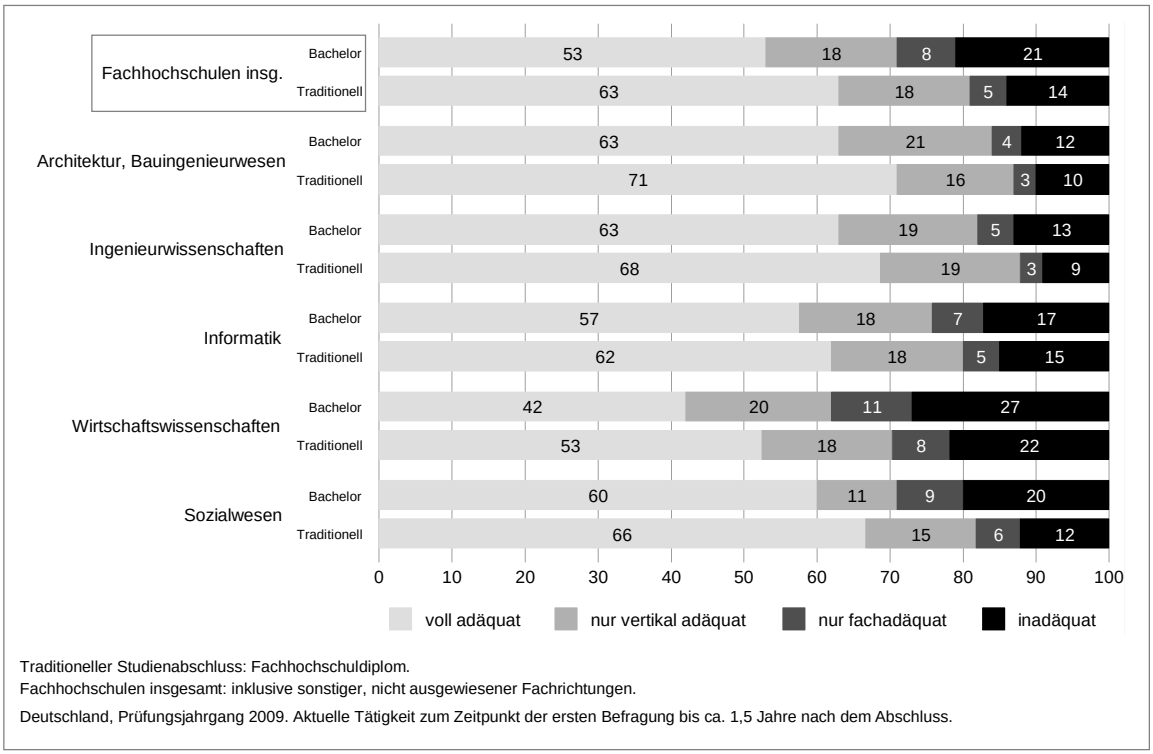
[359] Das Deutsche Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) ist zum 1. September 2013 neu gegründet worden. Hierfür wurden das bisherige HIS-Institut für Hochschulforschung (HIS-HF) und die bisherige HIS-Abteilung Hochschulentwicklung (HIS-HE) aus der Hochschul Informations System GmbH (HIS) ausgegliedert und dem DZHW zugeordnet. Als Anbieter der entsprechenden Absolventendaten wird in diesem Kapitel einheitlich auf das DZHW verwiesen. Die im Text zitierten Studien benennen als die die Absolventenbefragungen durchführende Organisation dagegen noch die HIS bzw. das HIS-HF.

der als Kontrollvariable dienenden beruflichen Stellung ausgewertet (siehe Zuordnungsschema im Anhang, Tabelle A.19).

Für den Jahrgang 2009 zeigt sich, dass die deutschen Hochschulabsolventen zum Zeitpunkt der ersten Befragung, d. h. durchschnittlich rund ein Jahr nach dem erfolgreichen Studienabschluss, mehrheitlich vertikal adäquat beschäftigt sind.[360] Bei den traditionellen Studienabschlüssen (Diplom, Magister, Staatsexamen) belaufen sich die Anteilssätze vertikaler Inadäquanz im Falle einer Universitätsausbildung auf 14% und im Falle einer Fachhochschulausbildung auf 19% (siehe Abbildung 7.1 und 7.2). Die Einstufung der Angemessenheit der ausgeübten Tätigkeit fällt in vertikaler und horizontaler Hinsicht häufig deckungsgleich aus. Allerdings ergeben sich auch Abweichungen zwischen den beiden Dimensionen der Ausbildungsadäquanz. Inhaltlich angemessen, gleichzeitig aber vertikal inadäquat beschäftigt, ist nur ein eher kleiner Prozentsatz der Hochschulabsolventen. Häufiger sind dagegen Beschäftigungsverhältnisse, die bzgl. Position und Anforderungsniveau als angemessen anzusehen sind, deren Tätigkeitsinhalte allerdings außerhalb des im Studium erlernten Fachgebiets liegen. Zum einen streben einige Hochschulabsolventen aufgrund eines geringen Stellenangebots im Kernbereich ihres Studienfachs ein solches Beschäftigungsverhältnis an. Zum anderen kann sich diese Adäquanzkonstellation durch die Übernahme bzw. den Aufstieg in eine leitende Position, bei der andere als die rein fachlichen Kompetenzen im Vordergrund stehen, ergeben. Der Anteil der zwar vertikal angemessenen, aber nicht mehr fachadäquaten Beschäftigten nimmt daher mit fortschreitendem Erwerbsleben typischer Weise zu (vgl. Fehse/Kerst 2007, S. 84f.; Fabian/Briedis 2009, S. 53).

[360] Der Großteil der Hochschulabsolventen ist bereits in der unmittelbaren Anschlussbeschäftigung nach dem Studium ausbildungsadäquat beschäftigt. Nach etwa einem Jahr, nachdem die erste Phase des Berufseinstiegs mit eventuellen Wartezeiten und Überbrückungsjobs überwunden ist, verbessert sich die Ausbildungsadäquanz noch einmal. Im weiteren Erwerbsleben erweisen sich die Einschätzungen der Angemessenheit von Niveau und Position der beruflichen Tätigkeit über die verschiedenen Befragungszeitpunkte hinweg als verhältnismäßig konstant (vgl. u .a. die Studien von Fabian/Briedis 2009; Fehse/Kerst 2007; Rehn et al. 2011).

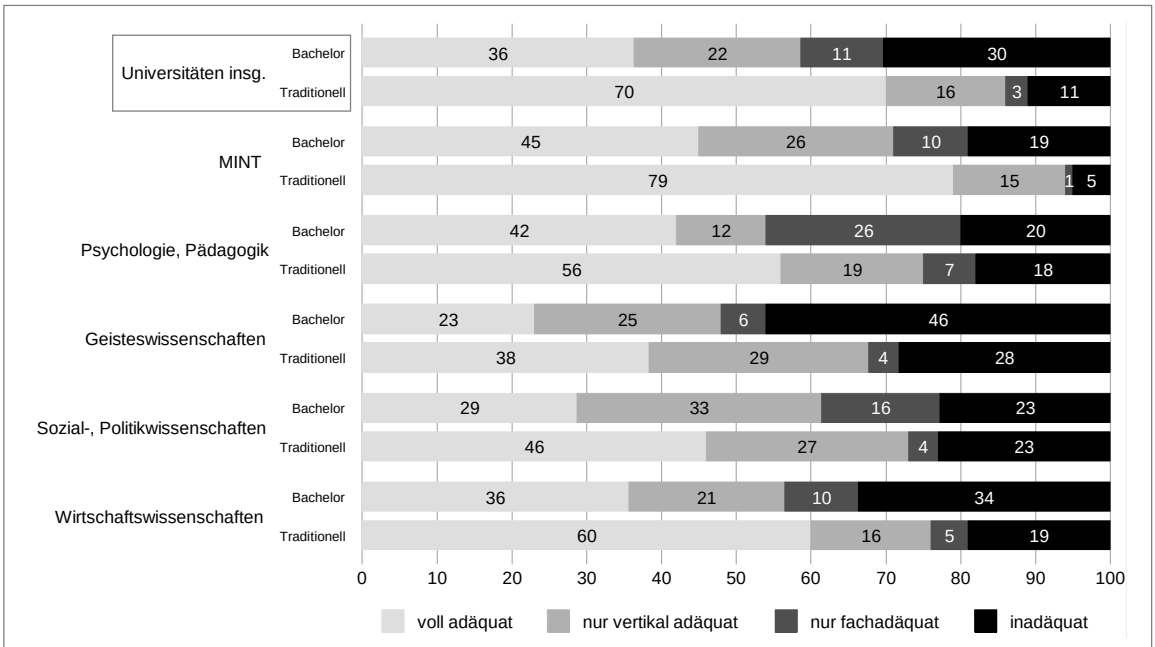
Abbildung 7.1: Adäquanz der aktuellen Tätigkeit von Fachhochschulabsolventen nach Fachrichtung und Abschlussart (Absolventenjahrgang 2009, in %)



Traditioneller Studienabschluss: Fachhochschuldiplom.
Fachhochschulen insgesamt: inklusive sonstiger, nicht ausgewiesener Fachrichtungen.
Deutschland, Prüfungsjahrgang 2009. Aktuelle Tätigkeit zum Zeitpunkt der ersten Befragung bis ca. 1,5 Jahre nach dem Abschluss.

Quelle: DZHW-Absolventenpanel 2011 gemäß Rehn et al. (2011, S. 340); eigene Darstellung.

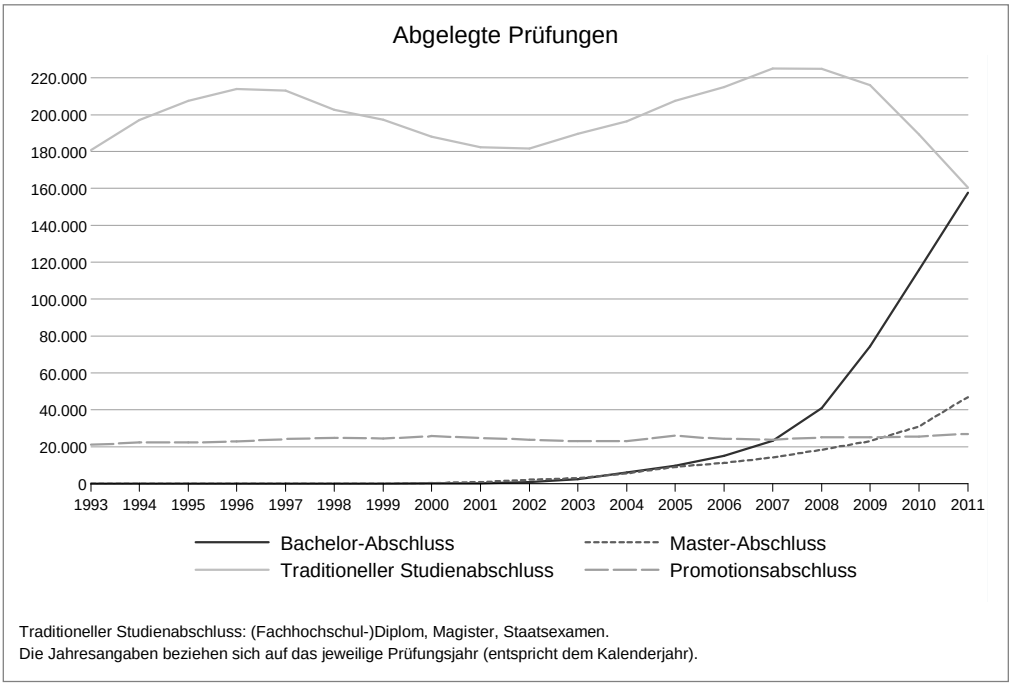
Abbildung 7.2: Adäquanz der aktuellen Tätigkeit von Universitätsabsolventen nach Fachrichtung und Abschlussart (Absolventenjahrgang 2009, in %)



Traditioneller Studienabschluss: Diplom, Magister, Staatsexamen.
Universitäten insgesamt: inklusive sonstiger, nicht ausgewiesener Fachrichtungen.
Deutschland, Prüfungsjahrgang 2009. Aktuelle Tätigkeit zum Zeitpunkt der ersten Befragung bis ca. 1,5 Jahre nach dem Abschluss.

Quelle: DZHW-Absolventenpanel 2011 gemäß Rehn et al. (2011, S. 340); eigene Darstellung.

Abbildung 7.3: Studienabschlüsse nach Abschlussart (Deutschland, 1993-2011)



Quelle: Statistisches Bundesamt; eigene Berechnung und Darstellung.

Mit den Umfrageergebnissen des DZHW-Absolventenpanels von 2011 besteht erstmals die Möglichkeit, den Einfluss des sog. *Bologna-Prozesses* auf die Beschäftigungsadäquanz der Hochschulabsolventen anhand von aussagekräftigen Daten zu untersuchen. Der Bologna-Prozess resultiert aus dem politischen Ziel, unterschiedliche nationale Studienabschlüsse zu harmonisieren und einen einheitlichen europäischen Hochschulraum zu schaffen. In der Umsetzung dieses Vorhabens wurden in Deutschland die – neben dem Staatsexamen – bisher vorherrschenden Studienabschlüsse Diplom und Magister nach und nach abgeschafft und durch ein zweistufiges Abschlusssystem mit den aufeinanderfolgenden Abschlüssen Bachelor und Master abgelöst. Abbildung 7.3 illustriert die fortschreitende Umsetzung des Bologna-Prozesses für den deutschen Hochschulsektor anhand von Absolventenzahlen. Die Gesamtzahl der traditionellen Studienabschlüsse stieg bis vor wenigen Jahren noch an und erreichte in 2007 mit 224.971 abgelegten Prüfungen den bisherigen Höhepunkt.[361] Die Zahl der Masterabschlüsse nahm in den 2000er Jahren anfangs mehr oder weniger konstant zu, bevor es seit Beginn der letzten Dekade zu einem stärkeren Zuwachs gekommen ist. Der Anstieg der abgelegten Bachelorprüfungen hat sich dagegen insbesondere nach 2007 deutlich beschleunigt. Für den in der untersuchten DZHW-Welle befragten Absolventenjahrgang 2009 betrug

[361] Im Gegensatz zu den Studienanfängerzahlen schlägt sich bei den Absolventen die Umstellung auf das gestufte Studiensystem erst mit einer gewissen zeitlichen Verzögerung nieder, da auch nach der Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen ein begonnenes Magister- oder Diplomstudium noch zu Ende geführt werden darf.

die Zahl der Bachelorabschlüsse deutschlandweit bereits 74.541, allerdings beendeten noch deutlich mehr Studierende ihre Hochschulausbildung mit einem traditionellen Abschluss (215.918).

Eine Mehrheit der Bachelorabsolventen entscheidet sich bisher noch für eine Fortsetzung der akademischen Ausbildung. Rund ein Jahr nach der erfolgreich abgelegten Prüfung befinden sich 50% der durch das DZHW befragten Bacherlorabsolventen der Fachhochschulen und 72% der Bachelorabsolventen der Universitäten in einem Masterstudium. Damit zeigen sich im Vergleich zu den Hochschulabgängern mit traditionellen Studienabschlüssen deutlich unterschiedliche Übergangsprofile (siehe Tabelle 7.2). Während bei den herkömmlichen Abschlussarten der direkte Übergang in die Erwerbstätigkeit als Regelfall anzusehen ist, finden sich rund ein Jahr nach Studienende nur 22% (Universität) bzw. 50% (Fachhochschule) der befragten Bachelorabsolventen in einem Beschäftigungsverhältnis wieder.

Tabelle 7.2: Übergangsprofile von Hochschulabsolventen nach Hochschultyp und Abschlussart (Absolventenjahrgang 2009, in %)

	Fortführung der akademischen Ausbildung			Arbeitslosigkeit	Erwerbstätigkeit		
		darunter:				*darunter:*	
Abschlussart	**Insg.**	*Master*	*Promotion*		**Insg.**	*regulär*	*sonstige*
Fachhochschuldiplom	**14**	*10*	*2*	**4**	**87**	*80*	*8*
Universitätsabschluss, traditionell	**33**	*1*	*26*	**4**	**87**	*60*	*31*
Fachhochschulbachelor	**53**	*50*	*0*	**3**	**50**	*45*	*6*
Universitätsbachelor	**77**	*72*	*1*	**2**	**22**	*15*	*8*

Reguläre Erwerbstätigkeit: angestellt bzw. selbständig. Sonstige Erwerbstätigkeit: z. B. Referendariat, Werkvertrag usw.
Deutschland, Prüfungsjahrgang 2009. Erste Befragung bis ca. 1,5 Jahre nach dem Studienabschluss.
Aufgrund von Rundungen und Mehrfachnennungen addieren sich die Prozentwerte nicht zu 100.

Quelle: DZHW-Absolventenpanel 2011 gemäß Rehn et al. (2011, S. III).

Wie die Abbildungen 7.1 und 7.2 belegen, fällt die Ausbildungsadäquanz unter den erwerbstätigen Bachelorabsolventen schlechter aus als unter den Beschäftigten mit einem traditionellen Studienabschluss. Rehn et al. (2011) sehen für die Bachelorabsolventen derzeit noch einen Mangel an klar definierten beruflichen Einsatzmöglichkeiten auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Anders als bei den traditionellen Hochschulabschlüssen muss sich bei Absolventen und Arbeitgebern eine eindeutige Vorstellung dessen, was bzgl. der beruflichen Tätigkeit im Anschluss an das Bachelorstudium als angemessen zu betrachten ist, erst noch entwickeln. Eine Orientierung an den alten Studiengängen kann zu überhöhten Ansprüchen führen. Insbesondere bei den Bachelorabsolventen der Universitäten ergibt die auf Selbsteinschätzungen basierende Adäquanzeinstufung einen hohen Anteilssatz der unterwertigen Beschäftigung (vertikale Inadäquanz) i. H. v. 41%, der den Vergleichswert für die traditionellen Abschlüsse

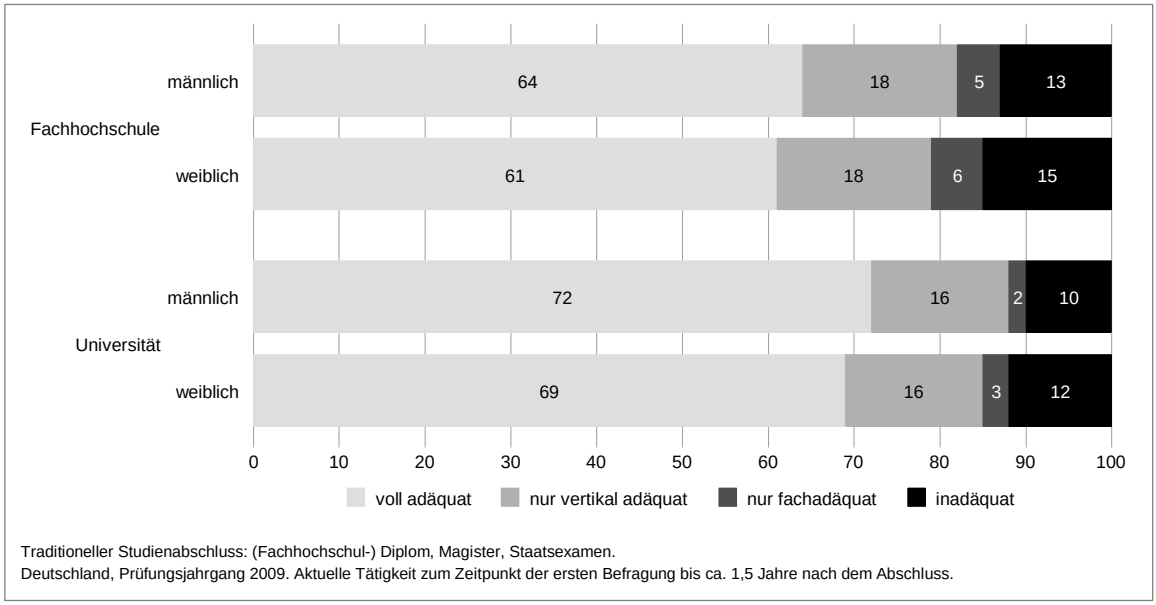
(14%) fast um das Dreifache übertrifft. Der Anteil der volladäquaten Beschäftigungsverhältnisse im Anschluss an das Universitätsstudium ist bei einem Bachelorabschluss nur gut halb so hoch wie bei den alten Abschlussarten (36% vs. 70%). An den Fachhochschulen sind die Unterschiede zwischen Diplom und Bachelor in Bezug auf Inhalte und Regelstudienzeiten geringer als an den Universitäten. Dementsprechend fallen im Fachhochschulbereich zwischen den Absolventen mit neuem und altem Abschluss auch die Unterschiede bei der unterwertigen Beschäftigung weniger stark aus (29% vs. 19%). Anders als bei den traditionellen Studienabschabschlüssen sind somit unterwertige Anstellungen unter den Bachelorabsolventen der Fachhochschulen weniger verbreitet als unter den der Universitäten (vgl. Rehn et al. 2011, S. 336ff.).

Sowohl bei den Bachelorabsolventen als auch bei den Absolventen mit traditionellen Studienabschlüssen hängt die Adäquanzsituation stark von dem gewählten Studienfach ab (siehe Abbildung 7.1 und 7.2). Unterwertige Erwerbstätigkeit ist folglich nicht *„das Problem* der *Hochschulabsolventen, sondern das Problem der Absolventen bestimmter Fachrichtungen“* (Fehse/Kerst 2007, S. 92). Rehn et al. (2011) weisen hierbei auf einen unterschiedlichen Berufsfeldbezug der verschiedenen Studienfächer hin. Neben den speziell auf staatlich regulierte Berufe vorbereitenden Fachbereichen (z. B. Medizin, Rechtswissenschaft, Lehrerausbildung) ist demnach der Anteil volladäquat Beschäftigter v. a. bei denjenigen Studiengängen hoch, die gezielt auf klar abgegrenzte berufliche Tätigkeitsfelder vorbereiten (z. B. Natur- und Ingenieurwissenschaften). Bei unklarem Berufsfeldbezug bzw. einer geringen Passung zwischen den Studieninhalten und den möglichen beruflichen Einsatzfeldern, wie etwa in den Geisteswissenschaften, weichen die Hochschulabsolventen stärker auf fachfremde und/oder unterwertige Beschäftigungsverhältnisse aus (vgl. Rehn et al. 2011, S. 334f.). Bei anderen Fachbereichen mit erhöhter Beschäftigungsinadäquanz dürften des Weiteren uneindeutige Qualifikationsvoraussetzungen hinsichtlich der auf dem Arbeitsmarkt verfügbaren Stellen von Bedeutung sein. So konkurrieren etwa im kaufmännischen Bereich des Öfteren Hochschul- und Ausbildungsabsolventen um bestimmte Sachbearbeiterpositionen. Mit der Verbreitung des Bachelorabschlusses hat sich hier die Durchmischung zwischen den beruflich und den akademisch Ausgebildeten weiter erhöht (vgl. Fehse/Kerst 2007, S. 75 und 89). Wie in Abbildung 7.2 ersichtlich, haben sich im Fachbereich Wirtschaftswissenschaften infolgedessen insbesondere für die Bachelorabsolventen der Universitäten die Adäquanzprobleme verschärft.

Neben der Wahl des Studienfachs gibt es noch weitere potenzielle Einflussfaktoren auf die Ausbildungsadäquanz von Hochschulabsolventen (für einen detaillierten Überblick vgl.

Fehse/Kerst 2007, S. 86ff.). Abbildung 7.4 gestattet für den Absolventenjahrgang 2009 in diesem Zusammenhang einen Blick auf die geschlechtsspezifische Häufigkeitsverteilung der alternativen Adäquanztypen. Beim Einstieg in den Arbeitsmarkt ergeben sich für Frauen zwar im direkten Anschluss an das Studium noch deutlichere Adäquanznachteile, diese bauen sich nach einer gewissen Übergangsphase jedoch i. d. R. ab (vgl. Rehn et al. 2011, S. 335f.). Rund ein Jahr nach Verlassen der Hochschule bestehen zwischen Frauen und Männern deutlich abgeschwächte Unterschiede hinsichtlich der Angemessenheit ihrer beruflichen Tätigkeit (siehe Abbildung 7.4). Dieses Bild relativiert sich allerdings teilweise bei einer etwas tiefergehenden Betrachtung der DZHW-Basisdaten. Anhand einer multivariaten Analyse (logistische Regression) weisen Fehse und Kerst (2007) nach, dass das geschlechtsspezifische Risiko inadäquater Beschäftigung in Verbindung mit dem Familienstand variiert. Konkret ergeben sich für Frauen, die zu einem relativ frühen Karrierezeitpunkt Mutter werden, signifikant schlechtere Chancen auf eine vertikal adäquate Erwerbstätigkeit (vgl. Fehse/Kerst 2007, S. 88).

Abbildung 7.4: Adäquanz der aktuellen Tätigkeit von Hochschulabsolventen nach Hochschultyp und Geschlecht (Absolventenjahrgang 2009, traditionelle Abschlüsse, in %)



Quelle: DZHW-Absolventenpanel 2011 gemäß Rehn et al. (2011, S. 339); eigene Darstellung.

In Ergänzung zu den Erkenntnissen der DZHW-Absolventenbefragungen findet sich eine breite Analyse der Adäquanzsituation deutscher Akademiker innerhalb der auf Daten des *Sozio-oekonomischen Panels* (SOEP) aufbauenden Studie von Boll und Leppin (2013). Die Studie zielt dabei ausschließlich auf die vertikale Dimension der Ausbildungsinadäquanz. Untersucht werden Niveau und Entwicklung der unterwertigen Beschäftigung von Hochschulabsolventen sowie die relevanten Einkommensfolgen. Im Sinne einer Robustheitsprü-

fung der eingesetzten Messmethode wird der Umfang formaler Überqualifikationen auf dem deutschen Arbeitsmarkt sowohl auf objektivem als auch auf subjektivem Wege ermittelt. Bei dem subjektiven Verfahren werden die im SOEP enthaltenen und durch die Umfrageteilnehmer selbst eingeschätzten Informationen zum Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeit mit dem individuell erreichten formalen Bildungsniveau abgeglichen.[362] Bei ihrer objektiven *Realized-Matches-Methode* grenzen Boll und Leppin (2013) unterwertige Beschäftigungsverhältnisse – wie bereits in Kapitel 7.2 als Option beschrieben – über die Abweichung des individuellen von dem durchschnittlichen Vorbildungsniveau ab. Dabei wird eine formale Überqualifikation festgestellt, sofern die persönliche Anzahl an Bildungsjahren um mehr als eine Standardabweichung über dem Mittelwert der relevanten Vergleichsgruppe liegt.[363]

Beide Messverfahren lassen für die deutschen Akademiker und Akademikerinnen unterwertige Beschäftigung in nennenswertem Umfang erkennen (vgl. Boll/Leppin 2013, S. 35ff.). Für 2010 ergibt das subjektive Verfahren Anteilswerte formaler Überqualifikation bei den Männern i. H. v. 14,3% und bei den Frauen sogar i. H. v. 27,0% (jeweils im Alter zwischen 20 und 55 Jahren). Über den gesamten Beobachtungszeitraum zwischen 1984 und 2010 hinweg liegt das subjektiv bestimmte Inadäquanzniveau der Frauen über dem der Männer, ohne dass sich im langfristigen Trend für eine der beiden Gruppen wesentliche Veränderungen ergeben. Das anhand des objektiven Analyseverfahrens ermittelte Vorkommen an Unterwertigkeit hat sich dagegen im Zeitablauf deutlich erhöht – insbesondere unter den Akademikerinnen. Für 2010 weisen Frauen und Männer mit 33,0% bzw. 33,9% annähernd dasselbe Niveau an objektiv bestimmter Überqualifikation aus. Korrespondierend hierzu fallen in der Studie von Boll und Leppin die Resultate der ergänzenden, auf der objektiven Messmethode basierenden Einkommensanalyse aus.[364] Demnach ist das Vorkommen von Unterwertigkeit mit deutlichen Einkommenseinbußen für die akademischen Fachkräfte ver-

[362] Die in den SOEP-Basisdaten innerhalb von sieben Stufen erfassten Angaben zum Job-Anforderungsniveau werden zu den drei Kategorien *„keine Berufsausbildung“*, *„duale Berufsausbildung“* und *„akademische Ausbildung“* verdichtet (vgl. Boll/Leppin 2013, S. 23f.). Der Abgleich zwischen eigentlich erforderlichem und tatsächlich erworbenem Bildungsabschluss erfolgt bei Boll und Leppin (2013) unmittelbar, d. h. ohne Einbeziehung weiterer Variablen. Damit unterscheidet sich die methodische Adäquanzbestimmung in wesentlichen Aspekten von den nachfolgenden eigenen Messungen des Umfangs unterwertiger Beschäftigung in Deutschland, bei welchen – in Anlehnung an Büchel (1998) – über die Kontrollvariable der beruflichen Stellung unplausible und unscharfe Selbsteinschätzungen herausgefiltert werden (siehe im Einzelnen Kapitel 7.4.1).

[363] Die Vergleichsgruppen bestimmen sich über eine Kombination aus ausgeübtem Beruf und der begleitenden beruflichen Stellung. In Anpassung an historisch veränderliche Qualifikationsanforderungen im Berufskontext definieren sich die beruflichen Referenzgruppen bzw. Job-Zellen zudem zeitraumbezogen (vgl. Boll/Leppin 2013, S. 24f.).

[364] Boll und Leppin (2013) argumentieren, dass die Selbsteinschätzung der Ausbildungs(in)adäquanz nicht unabhängig von dem mit der Tätigkeit verbundenen Einkommen getroffen wird. Aufgrund dieser unterstellten Endogenitätsproblematik stützen sie ihre Einkommensanalysen ausschließlich auf die Ergebnisse der als objektiv bezeichneten Variante der Unterwertigkeitsmessung (zur Vorgehensweise und den genauen Ergebnissen der Einkommensschätzungen vgl. Boll/Leppin 2013, S. 67ff.).

bunden. Diese fallen bei den Frauen einerseits ausgeprägter aus als bei den Männern; andererseits geht von den geschlechtsspezifischen Unterschieden bzgl. der Unterwertigkeitshäufigkeit kein signifikanter Erklärungsbeitrag zu der nach wie vor beachtlichen Lohnlücke zwischen den männlichen und weiblichen Hochschulabsolventen aus. [365]

7.3.2 Ausbildungsadäquanz unter den Absolventen der beruflichen Ausbildungsgänge

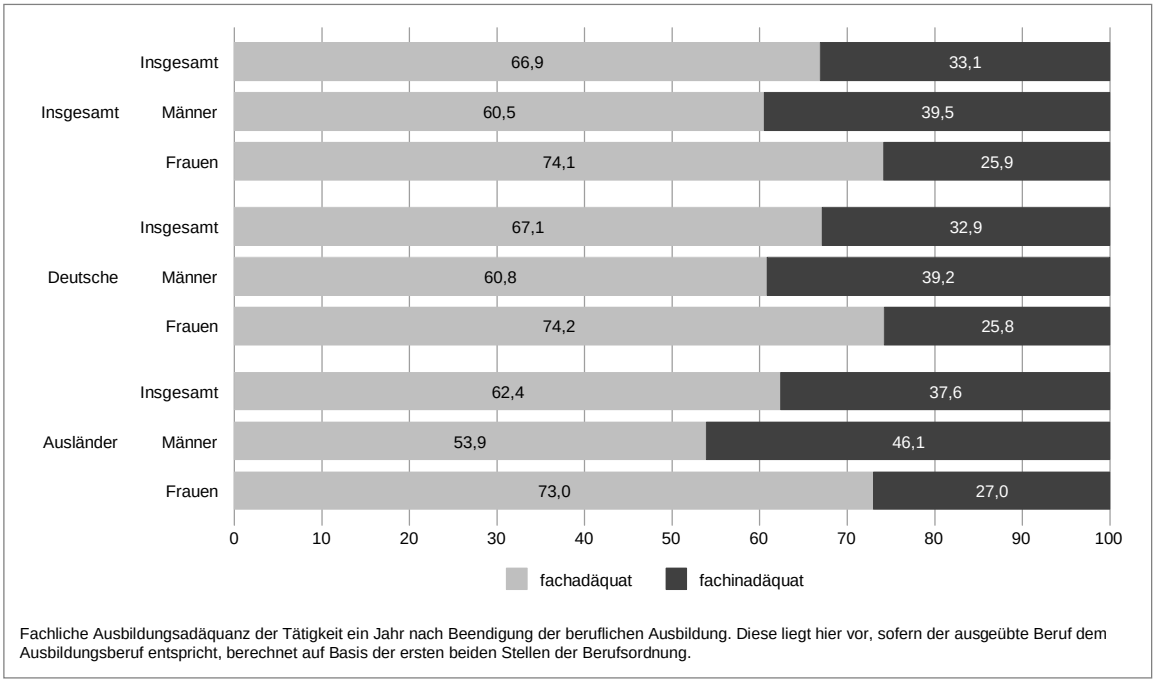
Durch die Fokussierung auf die deutschen Hochschulabsolventen blenden die zuvor vorgestellten Studien die zahlenmäßig größere Gruppe der im beruflichen Bildungssystem ausgebildeten Arbeitskräfte aus. Da das Problem ausbildungsinadäquater Beschäftigungsverhältnisse sich nicht nur auf die hoch qualifizierten akademischen Fachkräfte beschränkt, bedarf es Untersuchungen, die die empirischen Ergebnisse zur arbeitsmarktrelevanten Verwertbarkeit von Hochschulabschlüssen sinnvoll ergänzen. Hierbei stellt die Gruppe der Erwerbstätigen mit einer abgeschlossenen beruflichen Ausbildung quasi eine „natürliche Referenzkategorie" dar (vgl. Büchel/Weißhuhn 1997, S. 16).

Einblicke zur Ausbildungsadäquanz unter den Ausbildungsabsolventen gewähren u. a. die Datenbestände des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB). Die Abbildungen 7.5 und 7.6 enthalten Informationen zur fachlichen Ausbildungsadäquanz derjenigen Arbeitskräfte, die in Deutschland im Jahr 2007 einen beruflichen Ausbildungsgang erfolgreich abgeschlossen haben. Die fachliche Angemessenheit der aktuellen Tätigkeit wird in diesem Zusammenhang anhand eines Vergleichs des Ausbildungsberufs und des tatsächlich ausgeübten Berufs überprüft. Nur bei einer Übereinstimmung auf Basis der ersten beiden Stellen der Berufsordnung (Zweistellerebene) wird Fachadäquanz festgestellt. Die Auswertungen der *Integrierten Erwerbsbiographien des IAB*[366] ergeben, dass rund ein Jahr nach Abschluss der beruflichen Ausbildung knapp ein Drittel der Ausbildungsabsolventen einer fachinadäquaten Beschäftigung nachgeht (siehe Abbildung 7.5).

[365] Für den akademischen Bereich verweisen die Autoren der Studie zunächst auf eine Einschätzung des Statistischen Bundesamtes, das von einer geschlechtsspezifischen Lohnlücke i. H. v. 27% in 2010 ausgeht (unbereinigt – d. h. bemessen am Bruttostundenlohn aller erwerbstätigen Frauen und Männer, ohne Berücksichtigung von strukturellen Unterschieden; vgl. Statistisches Bundesamt 2012b). Entsprechende interne SOEP-Analysen kommen im Anschluss zu einem vergleichbaren Ergebnis, wonach Freuen mit Hochschulabschluss einen im Mittel 27,1% niedrigeren Stundenlohn vorweisen als die Männer derselben Qualifikationsgruppe (vgl. Boll/Leppin 2013, S. 79).

[366] In den Integrierten Erwerbsbiographien des IAB werden aus unterschiedlichen Quellen umfangreiche erwerbshistorische Informationen zusammengeführt. Ausgangspunkte sind dabei u. a. die Meldungen der Arbeitgeber an die Rentenversicherungsträger sowie die von der Bundesagentur für Arbeit im Rahmen der Arbeitsmarktförderung und Arbeitslosenversicherung erhobenen Prozessdaten.

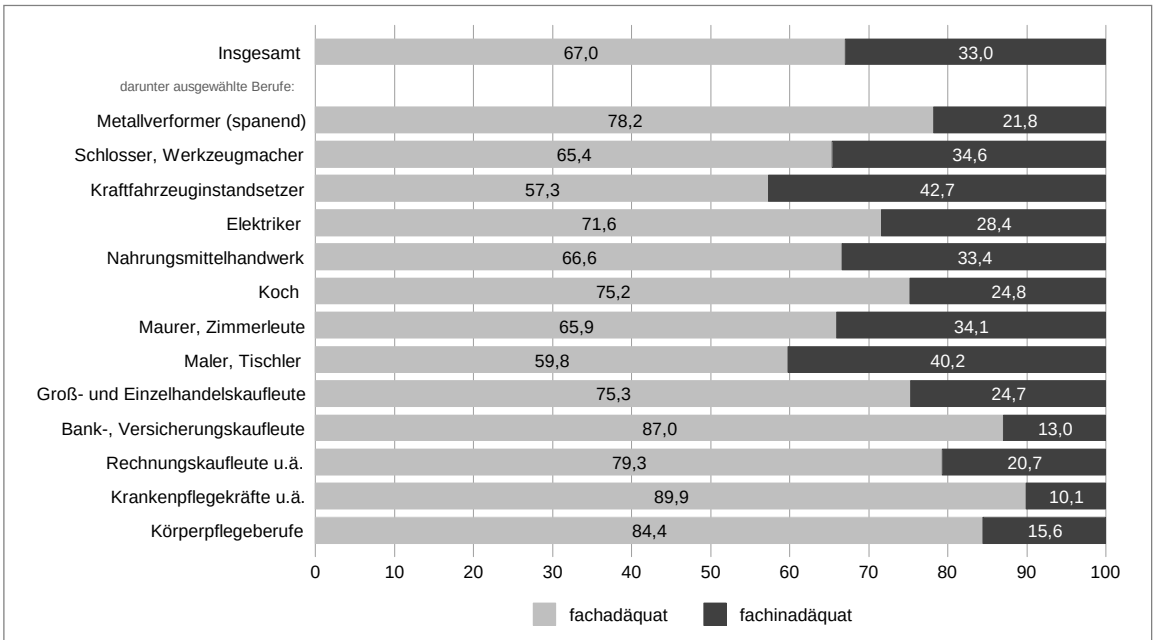
Abbildung 7.5: Fachadäquanz von Ausbildungsabsolventen nach Staatsangehörigkeit und Geschlecht (Deutschland, Absolventenjahrgang 2007, in %)



Fachliche Ausbildungsadäquanz der Tätigkeit ein Jahr nach Beendigung der beruflichen Ausbildung. Diese liegt hier vor, sofern der ausgeübte Beruf dem Ausbildungsberuf entspricht, berechnet auf Basis der ersten beiden Stellen der Berufsordnung.

Quelle: Integrierte Erwerbsbiographien des IAB 2007; Berechnungen des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung gemäß Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2010, S. 114).

Abbildung 7.6: Fachadäquanz von Ausbildungsabsolventen nach ausgewählten Berufsgruppen (Deutschland, Absolventenjahrgang 2007, in %)



Fachliche Ausbildungsadäquanz der Tätigkeit ein Jahr nach Beendigung der beruflichen Ausbildung. Diese liegt hier vor, sofern der ausgeübte Beruf dem Ausbildungsberuf entspricht, berechnet auf Basis der ersten beiden Stellen der Berufsordnung.

Die ausgewählten Berufsgruppen umfassen 176.446 von 303.803 Personen mit Erwerbstätigkeit.

Quelle: Integrierte Erwerbsbiographien des IAB 2007; Berechnungen des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung gemäß Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2010, S. 114).

Die Wahrscheinlichkeit eines Berufswechsels beim Einstieg in den Arbeitsmarkt hängt stark mit der Übernahmeentscheidung des Ausbildungsbetriebs zusammen. Die Personen, die nicht direkt vom Ausbildungsbetrieb übernommen werden, wechseln deutlich häufiger den Beruf bzw. das Berufsfeld. Werden nicht übernommene Ausbildungsabsolventen zusätzlich arbeitslos, sinkt die Chance, im erlernten Beruf arbeiten zu können nochmals und reduziert sich weiter mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit (vgl. Seibert/Kleinert 2009, S. 5; Seibert 2007, S. 3). Des Weiteren wird das Risiko eines Berufswechsels deutlich von der Wahl des erlernten Berufs selbst beeinflusst. Zum einen sind bestimmte Berufe gegenüber anderen offener im Sinne einer größeren inhaltlichen Nähe. So gelten etwa die kaufmännischen Berufe und die Dienstleistungsberufe grundsätzlich untereinander als durchlässiger im Vergleich zu den gewerblichen. Zum anderen können berufsspezifische Ausbildungskosten dazu führen, dass das Ausbildungsverhalten der Unternehmen durch unterschiedliche Strategien geprägt ist. In Lehrberufen mit niedrigen Ausbildungsaufwendungen sind Anreize gegeben, über den eigentlichen Bedarf auszubilden und die Lehrlinge als kostengünstige Arbeitskräfte einzusetzen. Im Falle kostenintensiver Qualifizierungsmaßnahmen und einer strategischen Ausrichtung des Betriebs auf die Deckung des internen Fachkräftebedarfs sinkt dagegen i. d. R. das Berufswechselrisiko (vgl. Seibert 2007, S. 3f.).

Die jeweiligen berufsspezifischen Wechselwahrscheinlichkeiten spiegeln sich in Abbildung 7.6 wider. Die fachliche Ausbildungsadäquanz variiert deutlich zwischen den dargestellten Ausbildungsberufen. Besonders häufig münden die handwerklich ausgebildeten Arbeitskräfte des Baugewerbes und der Kraftfahrzeuginstandsetzung in eine Tätigkeit ein, die nicht mit dem erlernten Berufsbild übereinstimmt (Abweichung auf Zweistellerebene). Bei den Metall- und Elektroberufen ist Fachinadäquanz eher unterrepräsentiert. Die geringsten Anteilssätze der fachinadäquaten Beschäftigung finden sich unter den kaufmännischen Berufen und den Pflegeberufen (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010, S. 113f.). Bei der Wahl dieser und anderer Ausbildungsberufe unterscheiden sich Frauen und Männer häufig. Das beim Arbeitsmarkteinstieg niedrigere Berufswechselrisiko der weiblichen Ausbildungsabsolventen ist demnach insbesondere auf abweichende geschlechtstypische Berufsstrukturen zurückzuführen (vgl. Seibert 2007, S. 3). Darüber hinaus ergeben sich auch für die Ausbildungsabgänger mit ausländischer Herkunft erhöhte Anteile fachinadäquater Erwerbstätigkeit (siehe Abbildung 7.5).

Auf der Grundlage der *Beschäftigten- und Leistungsempfängerhistorik* (BHL) des IAB untersucht Seibert (2007) für die Ausbildungsabsolventen in Deutschland den Zusammenhang

zwischen der eben beschriebenen horizontalen Dimension der Ausbildungsadäquanz und der vertikalen Dimension in Gestalt unterwertiger Beschäftigung.[367] Als unterwertig wird dabei ein Beschäftigungsverhältnis definiert, bei dem ein Ausbildungsabsolvent als Un- oder Angelernter tätig wird.[368] Es zeigt sich, dass das individuelle Risiko der unterwertigen Beschäftigung bei Ausbildungsabsolventen ohne Berufswechsel am geringsten ausfällt. Je weiter jedoch der erlernte Beruf von dem ausgeübten inhaltlich abweicht, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit einer Anstellung als un- bzw. angelernte Arbeitskraft. Während für einen Berufswechsel auf der Dreistellerebene nur ein leicht gesteigertes Risiko einer unterwertigen Beschäftigung besteht, ist die Gefahr auf der Ein- und Zweistellerebene deutlich erhöht (vgl. Seibert 2007, S. 4ff.).

7.3.3 Vergleichende Untersuchungsansätze

Die bisher vorgestellten Studien untersuchen die Übergangsprobleme zwischen Bildungssystem und Arbeitsmarkt in Deutschland unter Konzentration entweder auf den akademischen oder den nicht-akademischen Bildungsbereich. Für einen konsistenten Vergleich der Ausbildungsadäquanz der Absolventen des Hochschulsektors und der beruflichen Bildungsgänge bedarf es einer einheitlichen Datenbasis. In diesem Zusammenhang kommt eine Auswertung der *BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2005/2006* in Frage. Hierbei handelt es sich um eine Repräsentativbefragung von rund 20.000 Erwerbstätigen in Deutschland zu den Merkmalen und Anforderungen ihres Arbeitsplatzes sowie zu ihrer eigenen Bildungs- und Erwerbsbiografie.[369] In Kombination mit der subjektiven Einschätzung der beruflichen Verwertbarkeit persönlicher Qualifikationen durch die Befragten ergibt sich daraus eine geeignete Datengrundlage für eine umfassende Adäquanzanalyse. Konkret wurden die befragten Personen um eine subjektive Einordnung des Job-Anforderungsniveaus auf einer vierstufigen Skala gebe-

[367] Bei dem der Studie zugrunde liegenden Datenauszug handelt es sich um eine 2%-Zufallsstichprobe mit tagesgenauen Daten über die Erwerbsverläufe von rund einer Million Personen. Diese waren zwischen 1977 und 2004 entweder sozialversicherungspflichtig beschäftigt oder haben Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung bezogen. Für die Berufseinstiegsanalysen beschränkt sich die Personenauswahl auf die Absolventen einer betrieblichen (bzw. dualen) Ausbildung in Westdeutschland, die im weiteren Verlauf auch tatsächlich einer Beschäftigung nachgegangen sind.

[368] Die Seibert (2007) vorliegenden Daten erlauben für Personen in Arbeiterberufen eine Unterscheidung zwischen un- bzw. angelernten Arbeitern auf der einen und Facharbeitern auf der anderen Seite. Eine entsprechende Zuordnung bei den Angestellten hinsichtlich einer einfachen und qualifizierten Tätigkeit ist dagegen nicht möglich. Bei der Messung der vertikalen Ausbildungsadäquanz finden bei der Studie folglich nur Personen in Arbeiterberufen Berücksichtigung. Zudem beschränkt sich die Analyse auf männliche Erwerbstätige.

[369] Die Datenerbebung erfolgte von Oktober 2005 bis März 2006 über telefonische, computergestützte Interviews. Die als Zufallsstichprobe angelegte Befragung wurde durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert. Mit der Durchführung waren das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) gemeinschaftlich betraut.

ten.[370] Gleichzeitig wurde jedoch auch nach einem Empfinden der Unter- oder Überforderung hinsichtlich der Anforderungen der ausgeübten Tätigkeit gefragt.

Rohrbach-Schmidt und Tiemann (2011) unterscheiden anhand dieser Datenbasis und der beschriebenen Erhebungskriterien zwischen unterschiedlichen Arten der Fehlqualifizierung: einer formalen und einer auf den eigentlichen Fertigkeiten und Kenntnissen basierenden Inadäquanz.[371] Unter Rückgriff auf die formalen Kriterien (Abfrage der notwendigen Bildungszertifikate) ermittelt die Studie einen Anteil der unterwertigen Beschäftigung in Deutschland i. H. v. 18,2%. Hinsichtlich der fähigkeitsbasierten Inadäquanz (Wahrnehmung einer Unterforderungssituation) fällt der entsprechende Anteilswert mit 13,8% deutlich geringer aus (vgl. Rohrbach-Schmidt/Tiemann 2011, S. 5). Der festgestellte Umfang der Fehlqualifikationen reduziert sich also unter Berücksichtigung möglicher Heterogenitäten innerhalb von Personengruppen mit demselben formalen Bildungsabschluss. Die individuellen Fertigkeiten und Kenntnisse hängen nicht nur von der Ausbildungsbiografie und den dabei erlangten Abschlüssen ab, sondern werden u. a. auch durch Lernprozesse bei der Berufsausübung oder einer Dequalifizierung durch Vergessen und Verlernen, etwa während einer Phase der Arbeitslosigkeit, beeinflusst (vgl. OECD 2011c, S. 195).

Die Studie von Rohrbach-Schmidt und Tiemann (2011) kommt des Weiteren zu dem Ergebnis, dass formale und fähigkeitsbasierte Überqualifikationen eher unabhängig voneinander auftreten. Nur rund ein Viertel der als formal überqualifiziert identifizierten Beschäftigten empfindet zugleich eine Unterforderungssituation. Im Allgemeinen häufen sich Überqualifikationskonstellationen bei Frauen und bei Arbeitskräften mit Migrationshintergrund. Außerdem ergeben sich erhöhte Inadäquanzanteile für die jüngeren (15 bis 24 Jahre) und die älteren Arbeitskräfte (über 65 Jahre). Im Adäquanzvergleich der Erwerbstätigen mit beruflicher und akademischer Ausbildung erweist sich die Unterscheidung zwischen formalen und fähigkeitsbasierten Überqualifikationen als relevant. Unter Abfrage der Fähigkeiten und Fertigkeiten zeigt sich in der Studie eine häufigere Unterforderungswahrnehmung für die Absolventen einer einfachen dualen oder vollzeitschulischen Berufsausbildung (13,6% vs. 9,8%). In Orientierung an den formalen Ausbildungszertifikaten ergibt sich dagegen für die Hochschulabsolventen ein überdurchschnittliches Vorkommen an unterwertiger Beschäftigung (24,4%). Für das berufliche Bildungssystem resultiert umgekehrt eine relativ gute Verwertbarkeit der

[370] Als Abstufungen des Job-Anforderungsniveaus standen zur Auswahl: „keine Ausbildung", „betriebliche oder schulische Berufsausbildung", „höherer beruflicher Bildungsabschluss auf Meisterebene bzw. auf einer technischen oder kaufmännischen Schule", „Hochschulabschluss".

[371] Für eine kurze Erläuterung der unterschiedlichen Begrifflichkeiten und *Mismatch*-Konzeptionen innerhalb der Fehlqualifikationsforschung vgl. in diesem Zusammenhang auch OECD (2011, S. 194, Tabelle 4.1).

mit der Lehre bzw. dem Berufsschulbesuch erworbenen Ausbildungsabschlüsse (14,4%).[372] Rohrbach-Schmidt und Tiemann (2011, S. 7) sehen darin auch eine mögliche Erklärung für die in internationalen Vergleichsstudien verhältnismäßig niedrigen Messwerte der Ausbildungsinadäquanz innerhalb Deutschlands.[373]

Als weitere Datenquelle für eine vergleichende Analyse der Beschäftigungsadäquanz von Ausbildungs- und Hochschulabsolventen wurde in der Vergangenheit auf das *Sozio-oekonomische Panel* (SOEP) zurückgegriffen, das als Längsschnittstudie – im Gegensatz etwa zur BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung – einen relativ langen Beobachtungszeitraum abdeckt. Auf der Grundlage der im SOEP enthaltenen Variablen haben Büchel/Weißhuhn (1997) bzw. Büchel (1998) ein leistungsfähiges Zuordnungsschema zur Bestimmung der Ausbildungsadäquanz von Erwerbstätigen entwickelt. Dieses vergleicht die formale berufliche Qualifikation der Arbeitskräfte mit den subjektiven Angaben zum Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeit unter Kontrolle der beruflichen Stellung (siehe ausführlich Kapitel 7.4.1 in Verbindung mit den Tabellen A.20 und A.21).

In den SOEP-basierten Ausgangsstudien wird für Westdeutschland bis Mitte der 1990er Jahre ein Anteilswert der unterwertigen Beschäftigung von rund einem Sechstel angegeben. Der ostdeutsche Referenzwert wird in Relation dazu höher eingeschätzt. Begründet wird dies insbesondere mit dem Verweis auf eine problematische Verwertbarkeit der formalen Bildungsabschlüsse der ehemaligen DDR innerhalb des mit dem politischen Umbruch veränderten marktwirtschaftlichen Umfelds. Im Vergleich der Qualifikationsgruppen stellen die älteren Studien für die Erwerbstätigen mit einer abgeschlossenen beruflichen Ausbildung anhand westdeutscher Datenbestände ein deutlich höheres Risiko der Ausbildungsinadäquanz fest als für die Arbeitskräfte mit Fachhochschul- bzw. Universitätsabschluss (vgl. Büchel/Weißhuhn 1997, S. 29ff.; Büchel 1998, S. 85ff.).

---

[372] Die qualifikationsspezifischen Anteilswerte basieren auf den Fällen innerhalb der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung, bei denen sowohl Informationen zur formalen als auch zur fähigkeitsbasierten Inadäquanz vorliegen. Bei einer solchen Stichprobenabgrenzung ergeben sich – über alle Qualifikationsgruppen hinweg – im Durchschnitt Anteilssätze der formalen Unterwertigkeit i. H. v. 17,5% und der empfundenen Unterforderung i. H. v. 12,5% (vgl. Rohrbach-Schmidt/Tiemann 2011, S. 6).

[373] Länderspezifische Studienergebnisse lassen sich aufgrund unterschiedlicher Datenquellen, Beobachtungszeiträume und Messmethoden grundsätzlich nur eingeschränkt miteinander vergleichen. Metastudien wie die von Groot/Maassen van den Brink (2000) oder McGuinness (2006) deuten darauf hin, dass die Untersuchungen für die USA tendenziell eine etwas größeres Vorkommen an unterwertiger Beschäftigung ausweisen als die Analysen für die europäischen Länder. Bei der Auswertung länderübergreifender Datensätze zeigt sich eine gewisse Evidenz für ein im internationalen Vergleich niedriges Niveau an formalen Überqualifikationen auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Gleichzeitig wird der Ausbildungsinadäquanz in Deutschland aber auch eine gegenüber anderen Staaten erhöhte Persistenz zugeordnet, d. h. die inadäquat eingesetzten Erwerbstätigen scheinen verhältnismäßig häufig und lange in den unterwertigen Beschäftigungsverhältnissen zu verbleiben (vgl. u. a. Verhaest/van der Velden 2010, S. 2f. und 7ff.; OECD 2011, S. 199ff.).

Unter Anwendung des ursprünglichen Zuordnungsschemas wird im nationalen Bildungsbericht von 2006 eine Aktualisierung der SOEP-basierten Adäquanzmessungen vorgenommen.[374] Es zeigt sich, dass speziell in Westdeutschland zwischen Mitte der 1990er und Mitte der 2000er Jahre die Häufigkeit unterwertiger Beschäftigungsverhältnisse unter den akademisch ausgebildeten Erwerbstätigen zugenommen hat. Für die Hochschulabsolventen wird zwischen den beiden Referenzzeitpunkten 1995 und 2004 ein Anstieg der ausbildungsinadäquaten Erwerbstätigkeit auf dem gesamtdeutschen Arbeitsmarkt von 16,9% auf 19,8% festgestellt. Die Messwerte für die Ausbildungsabsolventen bleiben in der Studie dagegen in etwa konstant (1995: 17,5% vs. 2004: 17,2%). Die aktuelleren Messresultate sprechen somit für eine Umkehrung des relativen Risikos der unterwertigen Beschäftigung zu Ungunsten der Hochschulabsolventen (vgl. Konsortium Bildungsberichterstattung 2006, S. 185f. und 314). Diese Schlussfolgerung wird durch die Untersuchung von Schomaker (2007) bestätigt. Mit einer modifizierten Kategorisierungsmethodik auf der Basis von Büchel (1998) ermittelt die Autorin für die SOEP-Welle des Jahres 2004 ebenfalls eine erhöhte Inadäquanzbetroffenheit der akademischen (20,1%) gegenüber den nicht-akademischen (15,7%) Fachkräften in Deutschland (vgl. Schomaker 2007, S. 59ff.). Diese Studienresultate werden in dem nun anschließenden Kapitel durch eigene Auswertungen der SOEP-Datenbestände überprüft, aktualisiert und erweitert.

7.4 Analyse von unterwertiger Beschäftigung in Deutschland anhand des Sozio-oekonomischen Panels

Die eigene empirische Analyse gestattet Einblicke in Umfang, Struktur und Entwicklung der unterwertigen Beschäftigung von Ausbildungs- und Hochschulabsolventen auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Zusätzlich zu einer deskriptiven Auswertung von gruppenspezifischen Anteilssätzen (Kapitel 7.4.2) werden sich eventuell überlagernde Einflüsse alternativer Risikofaktoren mittels einer multivariaten Analyse berücksichtigt und aufgedeckt (binär-logistische Regressionen, Kapitel 7.4.3). Über die Untersuchung der aktuellen Adäquanzsituation hinaus sollen abschließend zentrale Veränderungstendenzen offengelegt werden (Kapitel 7.4.4). Dabei wird die Verbreitung unterwertiger Beschäftigungsverhältnisse in Deutschland ab Mitte der 1980er Jahre dargestellt und insbesondere auch auf Entwicklungsunterschiede zwischen den akademischen und den nicht-akademischen Fachkräften eingegangen.

[374] Bei den nationalen Bildungsberichten handelt es sich um eine indikatorgestützte Analyse verschiedener Bereiche des deutschen Bildungssystems, welche durch eine Gruppe unabhängiger Wissenschaftler im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder erstellt wird.

7.4.1 Datenbasis und Auswertungsverfahren

Für eine konsistente Identifikation und Abgrenzung der Ausbildungsadäquanz wird im Folgenden auf die Daten des *Sozio-oekonomischen Panels* (SOEP) zurückgegriffen.[375] Das SOEP ist eine repräsentative Wiederholungsbefragung privater Haushalte in Deutschland (siehe ebenfalls Kapitel 3.2.2.1). Im Auftrag des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) werden dieselben Personen im jährlichen Rhythmus durch TNS Infratest Sozialforschung interviewt. Die Datenerhebungen des Sozio-oekonomischen Panels begannen im Jahr 1984 mit der Befragung von 12.239 Personen in 5.921 Haushalten der BRD und wurden bereits im Juni 1990 auf das Gebiet der ehemaligen DDR ausgeweitet. In den Jahren 1995, 1998, 2000, 2002, 2006 und 2011 wurden verschiedene Ergänzungs- und Erweiterungsstichproben eingeführt und in die Erhebung integriert. In der den Auswertungen in diesem Kapitel zugrundeliegenden Version umfasst das SOEP 27 Wellen (1984 bis 2010), wobei im Erhebungsjahr 2010 19.127 Personen in 10.840 teilnehmenden Haushalten interviewt wurden (vgl. TNS Infratest Sozialforschung 2011, S. 7f.). Zu den kontinuierlich abgefragten Themenschwerpunkten gehören u. a. die Bildungs- und Erwerbsbiografie, die Erwerbsbeteiligung und berufliche Mobilität, die Einkommenssituation und der Gesundheitszustand.

Nach Einschätzung des Arbeitsmarkt- und Bildungsökonomen Felix Büchel[376] gilt das SOEP als die *„einzige für Deutschland verfügbare Datenbasis, die die gesetzten Anforderungen hinsichtlich optimaler Operationalisierung von Ausbildungsadäquanz der Erwerbstätigkeit, Längsschnittdesign, Verfügbarkeit breiter Informationen zum sozioökonomischen Status der Erwerbstätigen und hoher Fallzahl gleichermaßen erfüllt“* (Büchel 1998, S. 63). Das SOEP gestattet demnach sowohl eine allgemeine Quantifizierung des Vorkommens unterwertiger Beschäftigung auf dem deutschen Arbeitsmarkt, als auch die gezielte Analyse der dahinter verborgenen sozioökonomischen und betriebsspezifischen Risiko- und Einflussfaktoren. Durch den Längsschnittcharakter des SOEP lassen sich mittel- bis langfristige Entwicklungstrends erfassen und abbilden.

In Anwendung auf die Datenbestände des SOEP haben Büchel und Weißhuhn (1997) bzw. Büchel (1998) ein leistungsfähiges Kategorisierungsschema zur Bestimmung des Adä-

[375] Die Extraktion der relevanten Daten aus der gesamten SOEP-Datenbasis erfolgte anhand von PanelWhiz, einer Sammlung von Stata®-Add-On-Programmen. PanelWhiz (http://www.PanelWhiz.eu) wurde von Dr. John P. Haisken-DeNew (john@PanelWhiz.eu) erstellt (vgl. Haisken-DeNew/Hahn 2010). Die von PanelWhiz automatisch generierten Extraktions-Do-Files sind auf Anfrage erhältlich. Die Korrektheit der Datenauswertung obliegt der Verantwortung des Autors dieser Arbeit.

[376] Felix Büchel war bis zu seinem Tod im Jahr 2004 als SOEP-Forschungsprofessor am DIW Berlin tätig. Er gilt gemeinhin als Pionier und entscheidender Wegbereiter der deutschen Unterwertigkeitsforschung (vgl. z. B. Boll/Leppin 2013, S. 19).

quanzstatus der befragten Erwerbspersonen entwickelt. Die dort beschriebenen Kategorisierungsvorschriften fanden zudem in späteren SOEP-basierten Studien zur Ausbildungsadäquanz in Deutschland Anwendung (vgl. z. B. Weißhuhn/Große Rövekamp 2004; Konsortium Bildungsberichterstattung 2006; Schomaker 2007). Sie erscheinen daher als eine geeignete methodische Referenz für die eigene Auswertung der SOEP-Daten, wobei die folgenden Analysen sich speziell an der von Büchel (1998) beschriebenen Variante des Zuordnungsschemas orientieren.

Die Bestimmung der vertikalen Ausbildungsadäquanz bzw. unterwertigen Beschäftigung erfolgt hierbei anhand eines subjektiven Verfahrens auf Basis von Selbsteinschätzungen der Befragten (siehe Kapitel 7.2). Anstatt einer direkten Selbsteinschätzung der Ausbildungsadäquanz wird im SOEP das Job-Anforderungsniveau abgefragt – d. h. die für die Ausübung der beruflichen Tätigkeit üblicherweise erforderliche Art der Ausbildung. Die erfassten Anspruchsniveaus der Tätigkeiten sind gegeneinander abgestuft und in einer Rangfolge geordnet von „keine besondere Ausbildung oder nur eine kurze Einweisung am Arbeitsplatz notwendig“ bis hin zu „Fachhochschul- oder Hochschulstudium erforderlich“. Ebenfalls im SOEP enthalten sind individuelle Angaben zum erworbenen formalen Qualifikationsniveau. Für die Adäquanzbestimmung gemäß Büchel (1998) werden die abgefragten formalen Bildungsabschlüsse zunächst zu den akademischen (Fach-)Hochschulabschlüssen und den nichtakademischen beruflichen Ausbildungsabschlüssen zusammengefasst.[377] Durch einen Vergleich der formalen Qualifikationen mit den Informationen zum Job-Anforderungsniveau können daraufhin eventuelle Abweichungen aufgedeckt und somit unterwertige Beschäftigungsverhältnisse identifiziert werden. Aufgrund der ordinalen Skalierung bei Anforderungs- und Qualifikationsniveau sind die resultierenden Differenzen darüber hinaus ebenfalls ordinal interpretierbar. Dies bedeutet, dass je nach Mismatch-Konstellation zwischen zwei verschiedenen Formen der unterwertigen Erwerbstätigkeit unterschieden werden kann: einem Typ A mit nur leichten bis mittleren und einem Typ B mit hohen Überqualifikationen.[378]

Um die Zuverlässigkeit der Adäquanzbestimmung weiter zu verbessern und eine möglichst homogene Kategorisierung zu erreichen, wird die im SOEP besonders detailliert erfragte Information zur beruflichen Stellung der Erwerbstätigen als zusätzliche Kontrollvariable

[377] Die Absolventen der sog. Ingenieur- und Fachschulen in der DDR lassen sich vor dem Hintergrund der Einkommens- und Tätigkeitsprofile weder eindeutig dem Bereich der beruflichen Ausbildung noch dem der Hochschulbildung zuordnen (vgl. Büchel 1998, S. 73). Für eine korrekte Einstufung der Ausbildungsadäquanz werden für diese Erwerbstätigen daher speziell angepasste Kategorisierungsvorschriften angewendet (siehe Tabelle A.21).

[378] Mit Blick auf die Konsequenzen der Ausübung einer unterwertigen Tätigkeit ist in der Literatur synonym zu dem Begriff der Überqualifikationen auch von Qualifikationsverlusten die Rede.

herangezogen. Die Bewertung der Differenzen zwischen Job-Anforderungsniveau und formaler Qualifikation vor dem Hintergrund der beruflichen Stellung erlaubt eine Identifikation zum einen von Unschärfen – i. S. v. nicht eindeutig zuordenbaren Fällen – sowie zum anderen von unplausiblen Antwortkombinationen (vgl. Büchel/Weißhuhn 1997, S. 24ff.; Büchel 1998, S. 71ff.). Die genauen Kategorisierungsvorschriften, die im Abgleich der drei genannten Variablen den Grad der Ausbildungsadäquanz festlegen, sind innerhalb der Tabellen A.20 und A.21 in kompakter und übersichtlicher Form festgehalten (siehe Anhang).

In Anwendung des beschriebenen Zuordnungsschemas lassen sich Anteilssätze der verschiedenen Adäquanztypen berechen.[379] Als Bezugsgröße dient die Gesamtheit der formal qualifizierten Personen, die zum jeweiligen Beobachtungszeitpunkt erwerbstätig waren. In die Auswertung gehen zunächst also alle Erwerbspersonen unter 65 Jahren ein, die einer Vollzeit-, Teilzeit- oder geringfügigen Beschäftigung nachgehen. Keine Berücksichtigung finden in irgendeiner Form von Ausbildungsmaßnahmen befindliche Person und Praktikanten, da bei diesem Personenkreis die Information zur beruflichen Qualifikation noch nicht als endgültig angesehen werden kann. Von der Auswertung ausgeschlossen bleiben daneben alle Erwerbstätigen ohne eine abgeschlossene berufliche Ausbildung oder einen Studienabschluss. Als ungelernte Arbeitskräfte können sie aus formaler Sicht per definitionem nicht ausbildungsinadäquat bzw. unterwertig beschäftigt sein. Weiterhin bleiben bei der Untersuchung alle Erwerbstätigen unberücksichtigt, die außer einer im Ausland abgeschlossenen beruflichen Ausbildung keinen weiteren Berufsabschluss vorweisen können. Zum einen unterscheiden sich im internationalen Vergleich die Bildungssysteme – und mit ihnen die jeweiligen Bildungsabschlüsse – mitunter stark. Zum anderen ist die Abfrage des Job-Anforderungsniveaus innerhalb des SOEP eindeutig auf die deutschen Bildungsabschlüsse ausgerichtet. Dadurch ist für zugewanderte Arbeitskräfte, die ihre berufliche Ausbildung ausschließlich im Herkunftsland durchlaufen haben, keine präzise Adäquanzeinstufung möglich (vgl. Büchel 1998, S. 64f.). In Anlehnung an Weißhuhn und Große Rövekamp (2004, S. 134f.) wird ein im Ausland erworbener Hochschulabschluss dagegen wie eine in Deutschland abgeschlossene nichtakademische Berufsausbildung gewertet. Schließlich werden vor der deskriptiven und multivariaten Analyse Personen mit unplausiblen oder nicht eindeutig kategorisierbaren Wertekombinationen der zentralen Bestimmungsvariablen (Job-Anforderungsniveau, Qualifikati-

[379] Bei sämtlichen Berechnungen finden die im SOEP verfügbaren Stichprobengewichte (individuelle Querschnittsgewichte) Berücksichtigung. Hiermit lassen sich die in den Originaldaten teilweise bewusst herbeigeführten Abweichungen von der Repräsentativität korrigieren (sog. *Oversampling* etwa bei den Befragten mit Migrationshintergrund oder hohem Einkommen) (vgl. u. a. Büchel 1998, S. 64).

onsniveau und berufliche Stellung) aus der Grundgesamtheit der Erwerbstätigen herausgenommen.[380]

7.4.2 Umfang und Struktur der unterwertigen Beschäftigung (deskriptive Analyse)

Die nachfolgenden Darstellungen beschreiben, wie sich die Erwerbstätigen in Deutschland im Jahr 2010 auf die zuvor abgegrenzten Kategorien der Ausbildungs(in)adäquanz verteilen. Konkret unterscheidet man zwischen vertikal ausbildungsadäquaten Erwerbstätigen auf der einen Seite und unterwertig Beschäftigten mit leichten bis mittleren bzw. mit hohen Qualifikationsverlusten (Typ A und B) auf der anderen Seite. Bei der Analyse der Ausbildungsadäquanz wird auf regionale Besonderheiten ebenso eingegangen wie auf den sozioökonomischen Hintergrund der Befragten und die Bedeutung spezifischer Arbeitsplatzmerkmale.

Für den deutschen Arbeitsmarkt im Jahr 2010 beläuft sich der Anteil der unterwertigen Beschäftigung insgesamt auf 17,6%. Dabei sind 10,8% der formal ausgebildeten Erwerbstätigen mit größeren und 6,8% mit geringeren Qualifikationsverlusten konfrontiert, während 82,4% der Fachkräfte eine vollständig ausbildungsadäquate Anstellung haben (siehe Abbildung 7.7). Wie bereits zuvor thematisiert, beschränkt sich das Problem der unterwertigen Beschäftigung keineswegs nur auf die höchste Qualifikationsgruppe. Der Anteil der unterhalb ihres Ausbildungsniveaus beschäftigten deutschen Hochschulabsolventen beträgt 18,9%, wobei die Fälle der leichten bis mittleren Qualifikationsverluste (Typ A) knapp dreimal so häufig vorkommen wie die der erheblichen Überqualifikationen (Typ B). Die Erwerbstätigen mit einer abgeschlossenen beruflichen Ausbildung sind insgesamt seltener unterwertig beschäftigt (17,2%), jedoch fällt hier der Anteil der schweren Qualifikationsverluste mit 12,9% verhältnismäßig hoch aus.

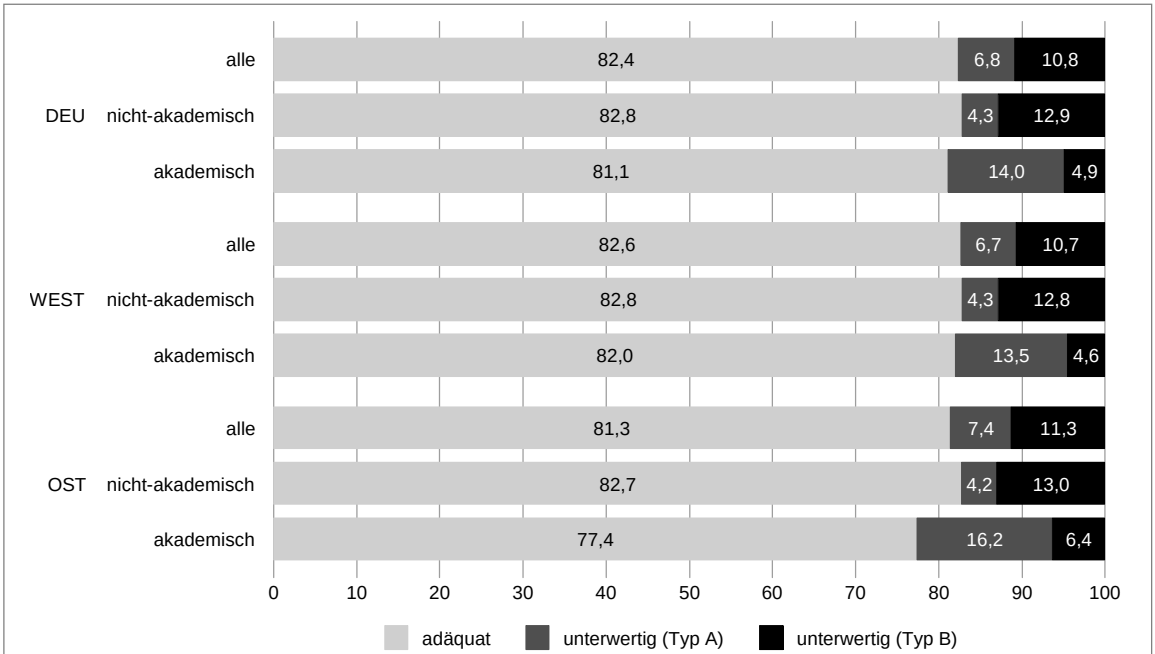
Abbildung 7.7 gestattet zusätzlich Einblicke in das regionale Vorkommen unterwertiger Beschäftigung innerhalb Deutschlands.[381] In den neuen Bundesländern ist Ausbildungsinadäquanz bzw. Unterwertigkeit insgesamt etwas stärker verbreitet als in den alten Bundesländern (18,7% vs. 17,4%). Während bei den Ausbildungsabsolventen die beiden Arbeitsmarktregionen ein vergleichbares Niveau an unterwertiger Beschäftigung aufweisen, finden

[380] Welchen Einfluss die beschriebene Fallselektion im Einzelnen auf den Stichprobenumfang hat, lässt sich anhand von Tabelle A.22 im Anhang nachvollziehen.

[381] Auf SOEP-Basis lassen sich grundsätzlich Auswertungen auf Bundeslandebene durchführen, wobei die Fallzahlen für einzelne Bundesländer – insbesondere bzgl. der akademisch ausgebildeten Erwerbstätigen – z. T. niedrig ausfallen können. Für einige grundlegende Ergebnisse zu Baden-Württemberg vgl. Rukwid (2012, S. 26f.), für Informationen zu allen Bundesländern vgl. DGB (2014, S. 6f.). Die regionalspezifischen Betrachtungen im Rahmen dieses Kapitels beschränken sich dagegen ausschließlich auf die beiden Arbeitsmarktregionen West- und Ostdeutschland.

sich in den ostdeutschen Bundesländern relativ viele Hochschulabsolventen in einer ausbildungsinadäquaten Tätigkeit wieder. Unter den Akademikern in Ostdeutschland beträgt der Anteilssatz der inadäquaten Beschäftigung 22,6%, womit der westdeutsche Vergleichswert (18,1%) um viereinhalb Prozentpunkte übertroffen wird.[382]

Abbildung 7.7: Vertikale Ausbildungsadäquanz nach Arbeitsmarktregionen und Qualifikationsgruppen (2010, in %)



Adäquanztypen nach dem Konzept von Büchel (1998): **adäquat** – vertikal adäquate Beschäftigung, **unterwertig (Typ A)** – unterwertige Beschäftigung mit leichten bis mittleren Qualifikationsverlusten; **unterwertig (Typ B)** – unterwertige Beschäftigung mit hohen Qualifikationsverlusten.

DEU: Deutschland; **WEST**: Westdeutschland (alte Bundesländer); **OST**: Ostdeutschland (neue Bundesländer).

alle: alle formal qualifizierten Erwerbstätigen; **nicht-akademisch:** abgeschlossene berufliche Ausbildung; **akademisch:** Fachhochschul-/Hochschulabsolventen, Absolventen der Fach- und Ingenieurschulen in der DDR.

Fallselektion: Nur Erwerbstätige unter 65 Jahren mit einer im Inland abgeschlossenen beruflichen Ausbildung oder höherem nationalen Bildungsabschluss. Im Ausland erworbene Hochschulabschlüsse werden gewertet wie eine in Deutschland abgeschlossene nicht-akademische Berufsausbildung. Keine Berücksichtigung von in Ausbildungsmaßnahmen befindlichen Personen und Praktikanten. Ohne Personen mit fehlenden Angaben zu Qualifikations- und Job-Anforderungsniveau sowie beruflicher Stellung oder mit unplausiblen bzw. nicht eindeutig kategorisierbaren Kombinationen der Bestimmungsvariablen.

Quelle: Sozio-oekonomisches Panel (SOEP); eigene Berechnung und Darstellung.

In den Abbildungen 7.8 und 7.9 werden die Gruppen der akademischen und nicht-akademischen Fachkräfte anhand gesamtdeutscher Datenbestände noch differenziert betrachtet.[383] Bei den Ausbildungsabsolventen sind unterwertige Beschäftigungsverhältnisse unter den Erwerbstätigen mit einer abgeschlossenen Lehre bzw. betrieblichen Ausbildung mit einem Anteil von 19,3% deutlich überrepräsentiert (siehe Abbildung 7.8 bzw. Tabelle A.24). Unter den vollzeitschulisch ausgebildeten Arbeitskräften sind ausbildungsinadäquate Tätig-

[382] Bei der Berechnung der Anteilswerte werden die Absolventen der Ingenieur- und Fachschulen in der DDR aufgrund der größeren qualifikatorischen Nähe der Gruppe der Erwerbstätigen mit akademischem Abschluss zugeordnet (vgl. Büchel 1998, S. 77).

[383] Im Anhang dieser Arbeit finden sich zusätzliche tabellarische Darstellungen der Messwerte der Abbildungen 7.8 bis 7.10 inkl. ergänzender Informationen hinsichtlich der mit den einzelnen Kategorien verbundenen Fallzahlen (siehe Tabelle A.24 und A.25).

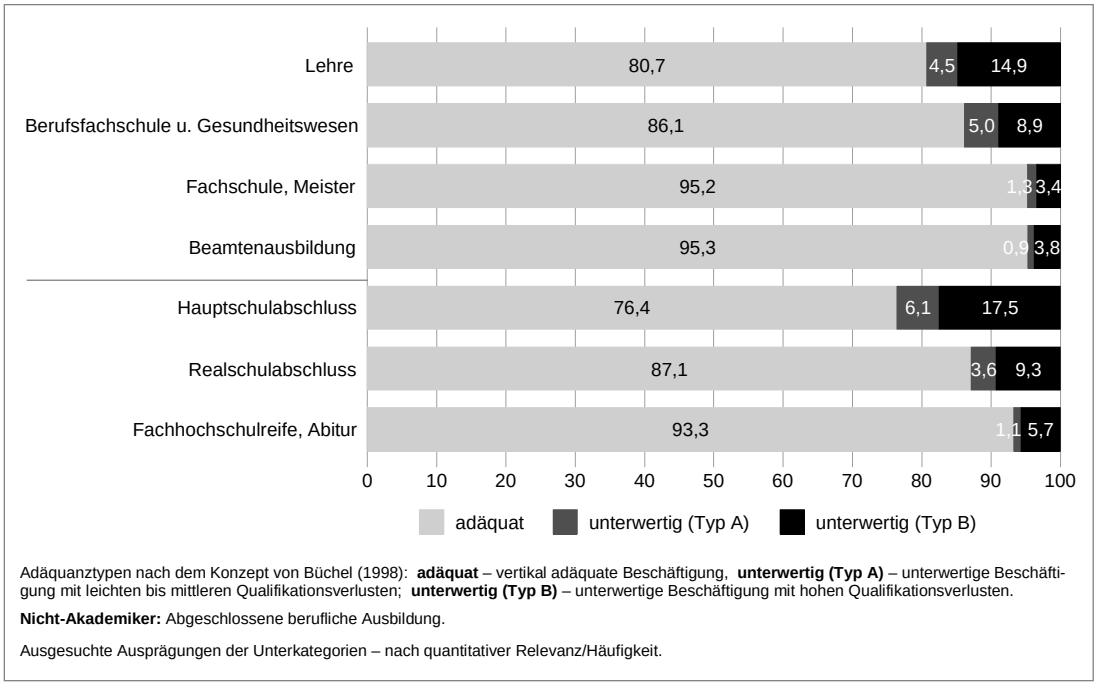
keiten dagegen mit einem Anteil von 13,9% weniger verbreitet, wobei im Vergleich zu den Lehrabsolventen in erster Linie die hohen Überqualifikationen (Typ B) seltener auftreten (8,9% vs. 14,9%). Als mögliche Erklärung für das erhöhte Inadäquanzvorkommen innerhalb der dualen Berufsausbildung lässt sich wieder auf die Überlegungen in Kapitel 7.3.2 verweisen. Demnach sind in einigen Lehrberufen aufgrund niedriger Ausbildungskosten verstärkt Anreize gegeben, weit über den eigenen betrieblichen Bedarf auszubilden. Infolge einer niedrigen Übernahmequote durch den Ausbildungsbetrieb erhöht sich in diesen Berufen die Wahrscheinlichkeit einer ausbildungsinadäquaten Beschäftigung (vgl. Seibert 2007, S. 3f.).

Besonders gut geschützt vor unterwertiger Beschäftigung zeigen sich in Relation hierzu die Erwerbstätigen mit einem höheren nicht-akademischen Ausbildungsabschluss. Auf der Meister- und Fachschulebene bzw. im Bereich der Beamtenausbildung sind über 95% der späteren Erwerbstätigen bzgl. Position und Aufgabenniveau ausbildungsadäquat beschäftigt.[384] Abbildung 7.8 zeigt zudem, dass auch die Bildungsbiografie *vor* Beginn der beruflichen Ausbildung Einfluss auf das Risiko einer unterwertigen Beschäftigung zu haben scheint. So sind im nicht-akademischen Bereich die Erwerbstätigen mit einer Schulkarriere an einer Hauptschule rund dreieinhalb mal häufiger unterwertig beschäftigt als diejenigen, die vor dem beruflichen Ausbildungsabschluss ein (Fach-)Abitur erworben haben (23,6% vs. 6,7%).

Mit Blick auf die Akademikergruppe bestätigt sich für die Absolventen der Fachhochschulen im Vergleich zu den Absolventen der Universitäten und traditionellen Technischen Hochschulen ein stark erhöhter Anteil ausbildungsinadäquater Anstellungsverhältnisse (29,1% vs. 11,8%, siehe Abbildung 7.9 bzw. Tabelle A.24). Zwar sind die Fachhochschulabgänger in der Erwerbstätigkeit seltener mit schweren Qualifikationsverlusten konfrontiert, jedoch treten bei ihnen besonders häufig leichte bis mittlere Überqualifikationen auf. Insgesamt erweist sich die Universitätsausbildung in Deutschland unter dem Gesichtspunkt der Ausbildungsadäquanz als verhältnismäßig erfolgreich. Die Universitätsabsolventen sind nicht nur häufiger angemessen beschäftigt als die Fachhochschulabsolventen, sondern auch als die Erwerbstätigen mit einer einfachen nicht-akademischen Berufsausbildung (Lehre bzw. Berufsfachschule und Gesundheitswesen).

[384] Die Analyseresultate unterscheiden sich in dieser Hinsicht von den Studienergebnissen von Rohrbach-Schmidt und Tiemann (2011) anhand der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung. Auf Basis formaler Definitionskriterien (Abfrage notwendiger Bildungszertifikate) ergeben sich dort für die höheren beruflichen Bildungsabschlüsse relativ hohe Anteilswerte von Überqualifikationen. Erst bei einer fähigkeitsbasierten Abgrenzung der Überqualifikationen (Abfrage einer Unterforderungswahrnehmung) zeigt sich in der Studie eine überdurchschnittlich günstige Adäquanzsituation für die höheren Abschlüsse des Berufbildungssystems (vgl. Rohrbach-Schmidt/Tiemann 2011, S. 6).

Abbildung 7.8: Vertikale Ausbildungsadäquanz bei Nicht-Akademikern nach beruflichem Bildungsabschluss bzw. allgemeinem Schulabschluss (2010, Deutschland, in %)



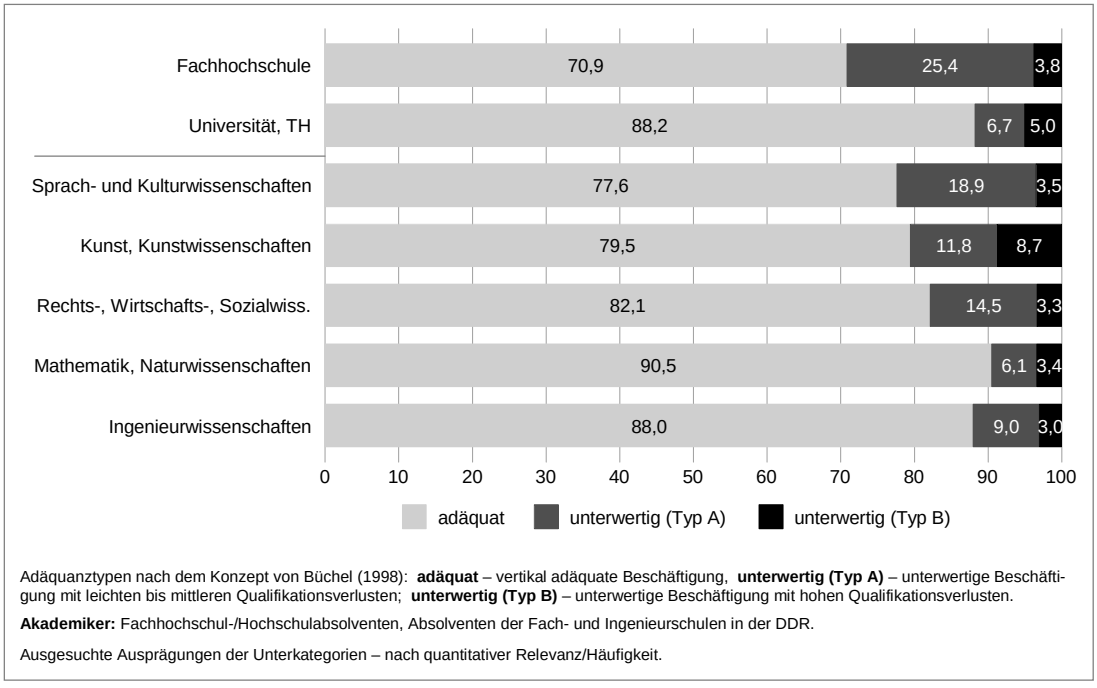
Adäquanztypen nach dem Konzept von Büchel (1998): **adäquat** – vertikal adäquate Beschäftigung, **unterwertig (Typ A)** – unterwertige Beschäftigung mit leichten bis mittleren Qualifikationsverlusten; **unterwertig (Typ B)** – unterwertige Beschäftigung mit hohen Qualifikationsverlusten.

Nicht-Akademiker: Abgeschlossene berufliche Ausbildung.

Ausgesuchte Ausprägungen der Unterkategorien – nach quantitativer Relevanz/Häufigkeit.

Quelle: Sozio-oekonomisches Panel (SOEP); eigene Berechnung und Darstellung.

Abbildung 7.9: Vertikale Ausbildungsadäquanz bei Akademikern nach Hochschultyp bzw. Fächergruppe (2010, Deutschland, in %)



Adäquanztypen nach dem Konzept von Büchel (1998): **adäquat** – vertikal adäquate Beschäftigung, **unterwertig (Typ A)** – unterwertige Beschäftigung mit leichten bis mittleren Qualifikationsverlusten; **unterwertig (Typ B)** – unterwertige Beschäftigung mit hohen Qualifikationsverlusten.

Akademiker: Fachhochschul-/Hochschulabsolventen, Absolventen der Fach- und Ingenieurschulen in der DDR.

Ausgesuchte Ausprägungen der Unterkategorien – nach quantitativer Relevanz/Häufigkeit.

Quelle: Sozio-oekonomisches Panel (SOEP); eigene Berechnung und Darstellung.

Die Auswertung der SOEP-Daten bestätigt weiterhin die Ergebnisse der auf den DZHW-Absolventenbefragungen aufbauenden Studien, wonach bei den deutschen Hochschulabsol-

venten das Ausmaß der Adäquanzprobleme stark mit dem gewählten Studienfach variiert (siehe Kapitel 7.3.1). Abbildung 7.9 gibt in diesem Zusammenhang das relative Vorkommen ausbildungsinadäquater Anstellungen für die im Jahr 2010 am stärksten nachgefragten Fächergruppen wieder. Die niedrigsten Anteilssätze unterwertiger Beschäftigung lassen sich für Mathematik und die Naturwissenschaften (9,5%) sowie für die Ingenieurwissenschaften (12%) feststellen – also innerhalb der Fachbereiche mit klarem Berufsfeldbezug. Bei den Sprach- und Kulturwissenschaften und dem Bereich Kunst/Kunstwissenschaften ist die Passung zwischen den Studieninhalten und den beruflichen Einsatzfeldern geringer und dementsprechend fallen die Inadäquanzanteile hier größer als 20% aus.[385]

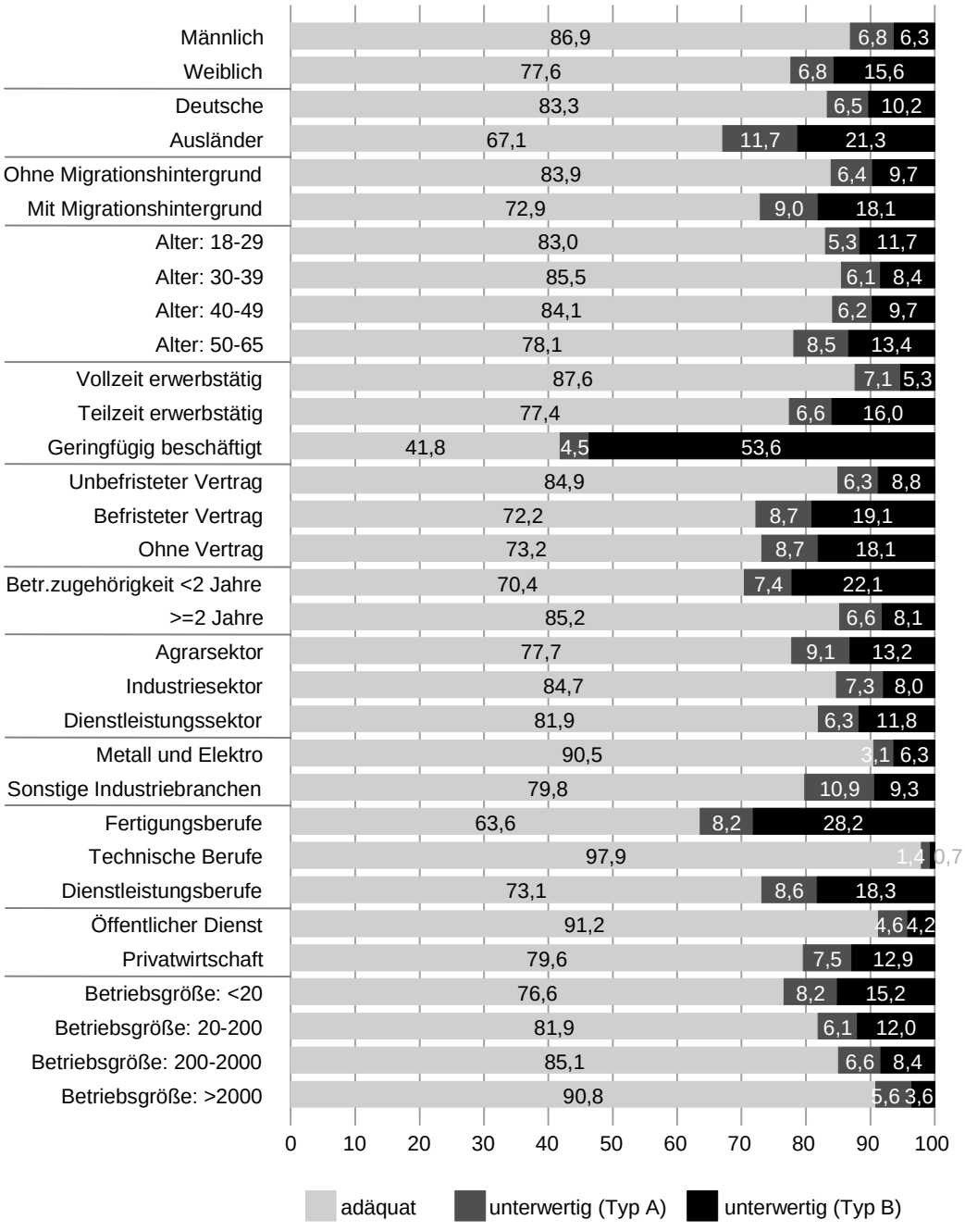
Wie bereits die vergleichende Analyse der akademischen und nicht-akademischen Fachkräfte aufzeigt, ist das Risiko einer unterwertigen Beschäftigung nicht für alle Personengruppen identisch verteilt. Das SOEP umfasst zahlreiche Variablen bzgl. des individuellen sozioökonomischen Status sowie der spezifischen Merkmale des jeweiligen beruflichen und betrieblichen Umfelds. Anhand dieser Variablen lassen sich weitere Einflussfaktoren auf die Ausbildungsadäquanz identifizieren und spezielle Problemgruppen innerhalb der Gesamtheit der Fachkräfte abgrenzen, bei denen unterwertige Beschäftigungsverhältnisse überrepräsentiert sind. Für einen Überblick über die Relevanz verschiedener personen- und arbeitsplatzbezogener Charakteristika werden in Abbildung 7.10 (bzw. Tabelle A.25) die Resultate gruppenspezifischer Adäquanzmessungen für den deutschen Arbeitsmarkt im Jahr 2010 dargestellt.

Die Auswertungen belegen zunächst eine eindeutig erhöhte Betroffenheit von weiblichen Arbeitskräften gegenüber ihren männlichen Kollegen (mit Unterwertigkeitsanteilen von 22,4% vs. 13,1%). Zwar finden sich keine geschlechtsspezifischen Differenzen bei der gemäßigten Form der Ausbildungsinadäquanz (Typ A), jedoch kommt die mit hohen Überqualifikationen einhergehende Form der unterwertigen Beschäftigung (Typ B) bei Frauen mehr als doppelt so häufig wie bei Männern vor. Klare Benachteiligungen lassen sich auch anhand der nationalen Herkunft erkennen. Der Anteil ausbildungsinadäquater Anstellungen ist bei Erwerbstätigen mit ausländischer Staatsbürgerschaft etwa zweimal so hoch wie bei den deutschen Arbeitskräften (32,9% vs. 16,7%). Bei einer modifizierten Gruppenabgrenzung anhand des Migrationshintergrunds fällt die Differenz der Anteilssätze zwar etwas geringer aus (27,1% vs. 16,1%); jedoch bleibt auch hier eine eindeutig ungünstigere Adäquanzsituation

[385] Damit zeigt sich ein ähnliches fächerspezifisches Verteilungsmuster der Adäquanzprobleme wie bei den in Kapitel 7.3.1 beschriebenen Analysen des DZHW-Absolventenpanels für den Absolventenjahrgang 2009 (vgl. Rehn et al. 2011, S. 334f.).

für diejenigen Arbeitskräfte bestehen, die entweder selbst oder in ihrem familiären Umfeld Migrationserfahrung aufweisen.

Abbildung 7.10: Strukturmerkmale der unterwertigen Beschäftigung (2010, Deutschland, Anteile der Adäquanztypen in %)



Adäquanztypen nach dem Konzept von Büchel (1998): **adäquat** – vertikal adäquate Beschäftigung, **unterwertig (Typ A)** – unterwertige Beschäftigung mit leichten bis mittleren Qualifikationsverlusten; **unterwertig (Typ B)** – unterwertige Beschäftigung mit hohen Qualifikationsverlusten.

Metall und Elektro: NACE 27 bis 35.

Fallselektion: Nur Erwerbstätige unter 65 Jahren mit einer im Inland abgeschlossenen beruflichen Ausbildung oder höherem nationalen Bildungsabschluss. Im Ausland erworbene Hochschulabschlüsse werden gewertet wie eine in Deutschland abgeschlossene nicht-akademische Berufsausbildung. Keine Berücksichtigung von in Ausbildungsmaßnahmen befindlichen Personen und Praktikanten. Ohne Personen mit fehlenden Angaben zu Qualifikations- und Job-Anforderungsniveau sowie beruflicher Stellung oder mit unplausiblen bzw. nicht eindeutig kategorisierbaren Kombinationen der Bestimmungsvariablen.

Quelle: Sozio-oekonomisches Panel (SOEP); eigene Berechnung und Darstellung.

Als weitere wichtige Risikoquelle einer vertikalen Ausbildungsinadäquanz offenbaren sich die verschiedenen Formen der atypischen Arbeitsverhältnisse. Die Häufigkeit einer vertikalen Ausbildungsinadäquanz ist bspw. auf den Stellen mit einem befristeten Arbeitsvertrag überdurchschnittlich hoch (27,8%). Des Weiteren liegt bei mehr als jedem fünften Erwerbstätigen mit einer Teilzeitanstellung (22,6%) und bei mehr als jedem zweiten der ausschließlich geringfügig Beschäftigten (58,2%) das Job-Anforderungsniveau unterhalb des formalen Qualifikationsniveaus – vorwiegend begleitet von schweren Qualifikationsverlusten. Von den Vollzeitarbeitskräften sind dagegen nur 12,4% unterwertig beschäftigt.

Mit einem Anteilswert von 29,6% finden sich die in einem Unternehmen erst seit weniger als zwei Jahre angestellten Mitarbeiter besonders häufig auf Arbeitsplätzen wieder, für die sie anhand ihrer Ausbildung eigentlich überqualifiziert sind. Die Kollegen mit einer Betriebszugehörigkeitsdauer von zwei und mehr Jahren sind im Vergleich hierzu nur halb so oft in unterwertigen Tätigkeiten aktiv (14,8%). Bzgl. des betrieblichen Umfelds ist weiterhin die Unternehmensgröße als ein relevanter Einflussfaktor auf die Ausbildungsadäquanz der Mitarbeiter auszumachen. Wie Abbildung 7.10 illustriert, nimmt mit zunehmender Betriebsgröße der Anteil der unterwertigen Beschäftigung ab. Die Unterschiede zwischen den einzelnen Betriebgrößenklassen basieren hierbei in erster Linie auf abweichenden Häufigkeiten bei den schweren Qualifikationsverlusten.

Neben der Betriebsgröße beeinflusst das betriebliche Tätigkeitsfeld bzw. der dem Arbeitsplatz zuordenbare Wirtschaftsbereich die Möglichkeiten einer angemessenen beruflichen Verwertung der erworbenen Qualifikationen. Grundsätzlich sind die Beschäftigungsverhältnisse im öffentlichen Dienst als weitgehend ausbildungsadäquat anzusehen (91,2%). Im privatwirtschaftlichen Teil der Volkswirtschaft stimmen Ausbildungsniveau und Job-Anforderungsniveau im Vergleich hierzu seltener überein (79,6%). In Bezug auf die klassischen Sektoren der Ökonomie sind unterwertige Beschäftigungsverhältnisse im Dienstleistungsbereich stärker verbreitet als im Industriesektor (18,1% vs. 15,3%). Bei einer differenzierten Betrachtung des Verarbeitenden Gewerbes relativiert sich dieses Bild allerdings teilweise. So ist etwa im Metall- und Elektrobereich die Adäquanzsituation mit 90,5% ausbildungsadäquaten Erwerbstätigen besonders günstig, während der Anteil der unterwertigen Anstellungen für die sonstigen Industriebranchen den Referenzwert des Dienstleistungssektors überschreitet (20,2% vs. 18,1%). Außerdem zeigt sich beim Vergleich der im SOEP enthaltenen Berufskategorien, dass die Fertigungsberufe eine noch höhere Inadäquanzbetroffenheit mit sich bringen als die Dienstleistungsberufe (36,4% vs. 26,9%). Für die SOEP-Kategorie der technischen

Berufe lassen sich dagegen kaum ausbildungsinadäquate Anstellungsverhältnisse nachweisen (2,1%).

Als weiteres Kriterium scheint das Alter der Arbeitskräfte für die Chance auf eine ausbildungsadäquate Erwerbstätigkeit von Relevanz zu sein. Bzgl. der Gesamtheit der formal qualifizierten Fachkräfte belegen die Unterwertigkeitsmessungen eine Häufung von Überqualifikationen in den Gruppen der jüngeren (unter 30 Jahre) und v. a. der älteren Erwerbstätigen (50 bis 65 Jahre) (siehe Abbildung 7.10). Darüber hinaus gestattet Tabelle 7.3 zusätzliche Einblicke in die Adäquanzsituation der verschiedenen Altersklassen getrennt nach Qualifikationsniveau sowie Geschlecht. Mit den resultierenden Kombinationen der Gruppierungsmerkmale deuten sich potenziell abweichende Alterseffekte an. So zeigt sich etwa ein erhöhtes Vorkommen an unterwertigen Beschäftigungsverhältnissen für die jüngeren Fachkräfte mit Hochschulabschluss, aber nicht für die jüngeren Fachkräfte mit beruflichem Abschluss. Im Vergleich der vier Altersstufen nimmt der Inadäquanzanteil der unter 30-Jährigen bei den Akademikern den höchsten (25,9%) und zugleich bei den Nicht-Akademikern den niedrigsten Wert (14,9%) an.

Büchel und Weißhuhn (1997) vermuten anhand der Unterwertigkeitsanteile der jüngeren Erwerbstätigen geringere Arbeitsmarkteinmündungsprobleme für die Ausbildungs- als für die Hochschulabsolventen. Sie begründen dies mit der starken Praxisorientierung des deutschen Ausbildungswesens sowie mit dessen Ausrichtung auf spezifische und zugleich aktuelle Berufsinhalte. Dagegen unterstellen die Autoren für die Ausbildungsabsolventen im weiteren Verlauf ihrer Erwerbskarriere ein schnelleres Veralten des erworbenen Fachwissens infolge eines raschen technologischen Wandels und damit einhergehend eine zunehmende Verdrängung hin zu formal inadäquaten Arbeitsplätzen (vgl. Büchel/Weißhuhn 1997, S. 31).

Mit Blick auf Tabelle 7.3 bestätigt sich im nicht-akademischen Bereich für die Gruppe der Frauen eine über die Altersklassen durchgängig ansteigende Unterwertigkeit (von 17,8% bis hin zu 27,8%). Bei den männlichen Nicht-Akademikern fällt der Anteil ausbildungsinadäquater Beschäftigungsverhältnisse auf den ersten drei Altersstufen dagegen mit je rund 11% ähnlich hoch aus und nimmt erst für die über 50-Jährigen erkennbar zu (14,6%). Auch bei den Erwerbstätigen mit Hochschulabschluss zeichnen sich eindeutige geschlechtsspezifische Unterschiede innerhalb der vorgegebenen Alterskategorien ab. Den unter 30-jährigen Akademikern ist der niedrigste (8,7%) und den gleichaltrigen Akademikerinnen zugleich der höchste Inadäquanzanteil (35,8%) aller innerhalb der Kreuztabelle dargestellten Merkmalskombinationen zuzuordnen. Im akademischen Bereich liegt der Unterwertigkeitsanteil der über 50-

jährigen Männer zugleich um mehr als das Zweieinhalbfache über demjenigen der unter 30-jährigen (23,1% vs. 8,7%). Währenddessen übertreffen die Frauen über 50 Jahre zwar die Anteilswerte der mittleren Altersstufen, unterbieten dabei allerdings den Anteilssatz der jüngsten Altersgruppe noch um knapp zehn Prozentpunkte (26% vs. 35,8%). Unabhängig von der Qualifikationsstufe ist des Weiteren darauf hinzuweisen, dass Frauen aller Alterskategorien bzgl. unterwertiger Beschäftigung deutlich überrepräsentiert sind.

Tabelle 7.3: Unterwertige Beschäftigung nach Qualifikation, Alter und Geschlecht (2010, Deutschland, in %)

	Insgesamt	Männer	Frauen
Nicht-Akademiker	***17,2***	**12,4**	**21,9**
Alter:			
< 30 Jahre	*14,9*	11,2	17,8
30 - 39 Jahre	*15,1*	11,6	18,5
40 - 49 Jahre	*15,9*	11,1	20,7
50 - 65 Jahre	*21,0*	14,6	27,8
Akademiker	***18,9***	**14,9**	**23,9**
Alter:			
< 30 Jahre	*25,9*	8,7	35,8
30 - 39 Jahre	*13,2*	8,9	17,9
40 - 49 Jahre	*15,8*	12,1	22,2
50 - 65 Jahre	*24,3*	23,1	26,0

Geschätzter Anteil der als „unterwertig beschäftigt" eingestuften Erwerbstätigen (Konzept nach Büchel 1998).

Nicht-Akademiker: Abgeschlossene berufliche Ausbildung.

Akademiker: Fachhochschul-/Hochschulabsolventen, Absolventen der Fach- und Ingenieurschulen in der DDR.

Quelle: Sozio-oekonomisches Panel (SOEP); eigene Berechnung und Darstellung.

Hinsichtlich der Interpretation von Unterwertigkeitsanteilen unterschiedlicher Altersgruppen weisen Büchel und Weißhuhn (1997) explizit auf eine mögliche Vermischung von reinen Alters- bzw. Karriereverlaufseffekten mit Kohorteneffekten hin. Hohe bzw. niedrige Inadäquanzanteile auf einzelnen Altersstufen können demnach prinzipiell auch damit zusammenhängen, dass gewisse Risikogruppen innerhalb von bestimmten Altersjährgängen über- bzw. unterrepräsentiert sind – was die Autoren als Beispiel für die Notwendigkeit einer zusätzlichen multivariaten Analyse anführen (vgl. Büchel/Weißhuhn 1997, S. 36).

Generell gilt es bei der Bewertung der zuvor beschriebenen Untersuchungsergebnisse zu beachten, dass die genannten Einflussgrößen nicht in allen Fällen unabhängig voneinander wirken, sondern sich vielmehr häufig gegenseitig beeinflussen und überlagern. Deskriptive Analysen, wie die in diesem Teilkapitel dargestellten, können verdeckte Korrelationen zwischen den alternativen Determinanten der Unterwertigkeit nicht erfassen. Für eine Untersu-

chung eines bestimmten Risikofaktors unter Konstanthaltung der anderen Merkmale bedarf es somit grundsätzlich einer Anwendung multivariater Analyseverfahren.

7.4.3 Risikofaktoren der unterwertigen Beschäftigung (multivariate Analyse)

Ziel der folgenden Untersuchung ist es, im Sinne einer Ursachen-Wirkungsanalyse die zentralen Bestimmungsgründe des Ausbildungsinadäquanzrisikos herauszuarbeiten. Es gilt, den Einfluss einzelner Risikofaktoren zu isolieren und bereinigt um die Wirkung anderer Bedingungsgrößen zu quantifizieren. In Anlehnung an das Vorgehen bisheriger Studien wird für diesen Zweck die noch in der deskriptiven Analyse getroffene Unterscheidung zwischen leichten bis mittleren sowie schweren Qualifikationsverlusten aufgehoben und die beiden Unterwertigkeitstypen A und B zu einer einheitlichen Kategorie zusammengefasst. Als Gründe hierfür nennen Büchel und Weißhuhn (1997) bzw. Büchel (1998) – neben einer einfacheren Interpretierbarkeit – eine verbesserte Robustheit und Validität der Auswertungen.[386]

Somit ergibt sich als die zu erklärende Variable nunmehr eine dichotome Größe, welche zwischen dem Vorliegen eines ausbildungsadäquaten ($y = 0$) bzw. eines unterwertigen Beschäftigungsverhältnisses ($y = 1$) differenziert. Als ein ebenso leistungsfähiges wie gut interpretierbares Analyseverfahren bietet sich in diesem Zusammenhang die *binäre logistische Regression* an (vgl. ausführlich z. B. Backhaus et al. 2008, S. 243ff.). Diese zielt auf die Ableitung der Eintrittswahrscheinlichkeit von Unterwertigkeit $P(y = 1)$ in Abhängigkeit verschiedener unabhängiger Variablen, die sowohl metrischer als auch kategorialer Natur sein können. Die Ausprägungen 0 und 1 der dichotomen abhängigen Variablen stellen zugleich Unter- und Obergrenze der Eintrittswahrscheinlichkeit dar. Um die Eintrittswahrscheinlichkeit $P(y = 1)$ im logistischen Regressionsansatz entsprechend schätzbar zu machen, wird sie zu sog. *Odds* und *Logits* umgewandelt.[387] Als Odds charakterisiert man hierbei das Wahrscheinlichkeitsverhältnis, welches die Chance – bzw. in dem hier relevanten Anwendungsfall vielmehr das Risiko – des Vorliegens einer unterwertigen in Relation zu einer ausbildungsadäquaten Beschäftigung wiedergibt (Quotient aus Eintritts- und Gegenwahrscheinlichkeit):

[386] So ist die Erfassung unterschiedlicher Unterwertigkeitsniveaus insbesondere im akademischen Bereich teils mit geringeren Fallzahlen verbunden, worauf etwa eine multivariate Logit-Analyse tendenziell instabiler reagiert als die klassische lineare Regression (vgl. Büchel/Weißhuhn 1997, S. 26f. und 34). Zudem erfolgt der einschränkende Hinweis, dass bzgl. des Grades an Unterwertigkeit zwar die Gültigkeit der ordinalen Struktur als unstrittig anzusehen ist, das konkrete Ausmaß der unterschiedlichen Qualifikationsverluste sich jedoch nicht mit hinreichender Genauigkeit bestimmen lässt (vgl. Büchel 1998, S. 74).

[387] Da Schätzwerte außerhalb des Werteintervalls $[0, 1]$ zunächst nicht sinnvoll interpretierbar und unzulässig sind, bedarf es einer nicht-linearen *Linking-Funktion*. Innerhalb des Regressionsmodells muss eine derartige Funktion eine logisch konsistente Verbindung zwischen Regressand und Regressoren herstellen, indem sie eine monotone Transformation des $[0, 1]$-Intervalls in den nach unten und oben unbeschränkten Wertebereich $(-\infty, +\infty)$ der Linearkombination der verschiedenen Einflussgrößen bewirkt.

$$Odds: \frac{p(y=1)}{1-p(y=1)} = \frac{p(y=1)}{p(y=0)} = e^{Z} \tag{7.1}$$

Dieser Risikoquotient kann grundsätzlich sämtliche Werte zwischen 0 und $+\infty$ annehmen. Die logarithmierten Odds werden wiederum als Logits bezeichnet. Sie dehnen ihren Wertebereich auf das Intervall $(-\infty, +\infty)$ aus und repräsentieren innerhalb des logistischen Regressionsmodells die aggregierte Einflussstärke Z der unabhängigen Variablen:[388]

$$Logit: Z = \ln(Odds) \quad \text{mit} \quad z_k = \beta_0 + \sum_{j=1}^{J} \beta_j \cdot x_{jk} + u_k \tag{7.2}$$

Die mithilfe eines speziellen Maximum-Likelihood-Algorithmus geschätzten Standard-Regressionskoeffizienten der logistischen Regression geben demnach die Wirkung von Veränderungen der erklärenden Variablen in der Logit-Skala an. Bzgl. des Einflusses auf die Eintrittswahrscheinlichkeit der unterwertigen Beschäftigung selbst ist zumindest die Wirkungsrichtung unmittelbar erkennbar. Positive Logit-Koeffizienten bestätigen eine Steigerung der Eintrittswahrscheinlichkeit mit jeder zusätzlichen Einheit der unabhängigen Variablen (metrisches Skalenniveau) – bzw. mit einer gegenüber der Referenzkategorie abweichenden Ausprägung (kategoriales Skalenniveau);[389] mit negativen Logit-Koeffizient verbindet sich dagegen eine entsprechende Wahrscheinlichkeitsabsenkung.

Neben den Standard- bzw. Logit-Koeffizienten werden i. d. R. ebenfalls die entlogarithmierten Effekt-Koeffizienten angegeben. Diese auch *Odds Ratios* (OR) oder Quotenverhältnisse genannten Koeffizienten geben grundsätzlich zwar keinen neuen Sachverhalt wieder, erlauben jedoch präzise und nachvollziehbare Aussagen über die Effektstärke und ermöglichen damit eine wesentlich anschaulichere Interpretation der Regressionsergebnisse. Das Odds Ratio entspricht dem multiplikativen Faktor e^{β_j}, mit dem sich das Risiko des Zustandekommens einer nur unterwertigen Anstellung (Odds) mit einer entsprechenden Variation einer unabhängigen Variablen verändert. Negative Logit-Koeffizienten führen dabei zu Odds Ratios kleiner eins und positive Logit-Koeffizienten zu OR-Werten größer eins.

Wie die deskriptiven Strukturanalysen bereits illustriert haben, existiert hinsichtlich des Risikos einer unterwertigen Beschäftigung eine Vielzahl potenzieller Einflussfaktoren. Aus Kom-

[388] Für eine schematische Darstellung der wesentlichen Zusammenhänge zwischen den einzelnen Beobachtungsgrößen der binären logistischen Regressionsanalyse vgl. auch Abbildung A.6 im Anhang dieser Arbeit.

[389] Die Festlegung von Referenzkategorien bzw. Referenzzellen gewährleistet unter Verwendung kategorialer Modellvariablen eine reguläre Regressormatrix X bzw. die Identifizierbarkeit des Regressionsmodells. Für die innerhalb dieses Kapitels vorgenommenen logistischen Regressionen findet sich die Beschreibung der jeweils zugrunde gelegten Referenzgruppen bei den Anmerkungen zu den entsprechenden tabellarischen Darstellungen der Regressionsergebnisse.

plexitätsgründen bedarf es für die Modellierung des konkreten logistischen Regressionsansatzes einer gezielten Auswahl möglichst zentraler exogener Variablen. Dabei gilt es u. a. zu beachten, dass keine zu hohe Korrelation zwischen den Modellvariablen besteht, weshalb bspw. eine gemeinsame Einbeziehung von Alter und Berufserfahrung in die multivariate Analyse nicht sinnvoll erscheint (vgl. Büchel 1998, S. 90; Boll/Leppin 2013, S. 27).[390]

Im Folgenden werden verschiedene Modellvarianten geschätzt. Als Ausgangspunkt und Basismodell dient dabei der binär-logistische Regressionsansatz von Büchel und Weißhuhn (1997, S. 27 und 74ff.), die bei der Modellierung bewusst eine „schmale Variante" gewählt haben. Diese umfasst neben einer kategorialen Variablen für den Bildungsabschluss noch das Geschlecht und Alter, die Nationalität sowie Indikatorvariablen für das Vorliegen von Selbständigkeit, für eine Tätigkeit im öffentlichen Dienst und für einen von Vollzeitbeschäftigung abweichenden Erwerbsstatus. Die genaue Spezifikation des Basismodells sowie die entsprechenden Regressionsergebnisse für das Jahr 2010 werden in den Tabellen 7.4 und 7.5 dargestellt.[391] In Anlehnung an Büchel und Weißhuhn (1997) erfolgt die Auswertung der SOEP-Daten nach Qualifikationsgruppen getrennt – also separat für die Nicht-Akademiker (Modellvariante Ia) und die Akademiker (Modellvariante Ib). Auf eine getrennte Analyse für West- und Ostdeutschland wird dagegen verzichtet.[392] Dafür findet, wie bei Schomaker (2007), die nach wie vor unterschiedliche Arbeitsmarkt- und Konkurrenzsituation in den beiden Landesteilen Berücksichtigung in Form einer regionalen Dummy-Variablen. In Abgrenzung zum Basismodell geben die Tabellen 7.6 bis 7.8 unterschiedliche Varianten eines erweiterten Modellrahmens (IIa, IIb und IIc) wieder, der noch um verschiedene, in der deskriptiven Analyse zuvor thematisierte Risikofaktoren ergänzt wird. Neben den Logit-Koeffizienten, den Standardfehlern und den Odds Ratios sind in sämtlichen Tabellen die ungewichtete Gesamtfallzahl der jeweiligen Modellvariante sowie – als Variablendokumentation – die ungewichteten Mittelwerte der einzelnen Modellvariablen angegeben (arithmetisches Mittel bei metrischer Skalierung; Vorkommenshäufigkeit bei kategorialer Skalierung).

[390] Das Kriterium der Berufserfahrung bleibt in der deskriptiven Analyse in Kapitel 7.4.2 ebenfalls ausgespart. Berufserfahrung wird innerhalb des SOEP zwar direkt erfragt, ist dort jedoch mit einem beachtlich hohen Anteil an fehlenden Werten behaftet (vgl. Büchel 1998, S. 76).

[391] In Konsistenz zu den deskriptiven Untersuchungen wird für die multivariate Querschnittsanalyse dieselbe SOEP-Welle herangezogen. Zudem finden die im SOEP enthaltenen individuellen Stichprobengewichte – wie zuvor schon bei der Ermittlung der Anteilswerte – auch im Rahmen der Logit-Regressionen Anwendung.

[392] Das Erkenntnisinteresse der ostdeutschen Teilanalyse bei Büchel und Weißhuhn (1997) besteht darin, die Verwertbarkeit von zu DDR-Zeiten erworbenen formalen Qualifikationen auf dem marktwirtschaftlich orientierten gesamtdeutschen Arbeitsmarkt zu überprüfen. Zu diesem Zweck werden in der Studie auch Personen, die nach der Wiedervereinigung in Ostdeutschland berufliche Ausbildungsabschlüsse oder Hochschulabschlüsse erwerben konnten, von der Untersuchung ausgeschlossen (vgl. Büchel/Weißhuhn 1997, S. 23 und 38).

Für das Basismodell lassen sich anhand von Tabelle 7.4 und 7.5 Gemeinsamkeiten und Unterschiede bzgl. des Unterwertigkeitsrisikos von Ausbildungs- und Hochschulabsolventen identifizieren. Da nicht nur zwischen den Qualifikationsgruppen, sondern auch jeweils zwischen den beiden Unterfällen additiver Alterseffekte bzw. einer Alter-Geschlecht-Interaktion differenziert wird, ergeben sich vier verschiedene Modellvariationen. Mit Blick auf die beiden additiven Untervarianten des Basismodells (Ia_1 und Ib_1) erweisen sich sowohl im nicht-akademischen als auch im akademischen Bereich eine Selbständigkeit sowie ein Arbeitsplatz in Ostdeutschland zwar als tendenziell risikoerhöhend (OR > 1), jedoch liegt unter Kontrolle der anderen Einflussfaktoren für keinen dieser Effekte Signifikanz vor. Signifikant auf 1%-Niveau wirken sich im Gegensatz dazu das Fehlen einer Vollzeitstelle sowie eine Beschäftigung im öffentlichen Sektor aus. Die Wahrnehmung eines Teilzeit- oder nur geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses erhöht das Inadäquanzrisiko gegenüber den vollzeitbeschäftigten Kollegen bei den Akademikern um den Faktor 2,36 und bei den beruflich Ausgebildeten sogar um den Faktor 3,79. Für die im öffentlichen Dienst Beschäftigten liegt das Risiko einer unterwertigen Tätigkeit dagegen um 57,3% (beruflicher Abschluss) bzw. um 72,6% (Studienabschluss) unterhalb des entsprechenden Niveaus der privatwirtschaftlich Erwerbstätigen. Somit bestätigt die multivariate Analyse die Hypothese einer insbesondere für Akademiker günstigen Adäquanzsituation im öffentlichen Sektor infolge einer speziellen Personalselektion und qualifikationsbezogener Laufbahngruppen.

Die Gruppen der Nicht-Akademiker und der Akademiker sind grundsätzlich nicht als homogen anzusehen, was sich anhand unterschiedlicher Unterwertigkeitsrisiken der einzelnen Bildungsabschlüsse zeigt. Gegenüber der nicht-akademischen Referenzkategorie der Lehrabsolventen (duale Berufsausbildung) sind die Absolventen eines vollzeitschulischen Ausbildungsgangs (OR: 0,54), einer Ausbildung auf Fachschul-/Meisterebene (OR: 0,21) sowie einer Beamtenausbildung (OR: 0,39) signifikant besser vor Ausbildungsinadäquanz geschützt. Lediglich für die Restkategorie der sonstigen Berufsabschlüsse ergibt sich ein positiver aber insignifikanter Logit-Koeffizient (bzw. ein Odds Ratio größer eins). Im höheren Qualifikationssegment sind die Absolventen der Fachhochschulen (OR: 3,23) sowie der Ingenieur- und Fachschulen der ehemaligen DDR (OR: 2,61) mit einem eindeutig höheren Unterwertigkeitsrisiko konfrontiert als Erwerbstätige mit Universitätsabschluss.

Mit Blick wiederum auf die Unterschiede zwischen den beiden übergeordneten Qualifikationsstufen fällt der abweichende Einfluss der Nationalität auf. So ist die Gefahr einer inadäquaten Tätigkeit für die ausländischen Ausbildungsabsolventen fast zweieinhalbmal so hoch wie für die deutschen. Dies ist umso beachtlicher, da es sich bei dieser Gruppe um eine

bereits positiv vorselektierte handelt, die den auf dem deutschen Ausbildungsmarkt erfolgreichen Teil der ausländischen Bevölkerung repräsentiert (vgl. Büchel 1998, S. 98). Zum anderen unterschätzt die hier zugrunde liegende Methode der Adäquanzbestimmung die Unterwertigkeitsproblematik nicht-deutscher Staatsangehöriger tendenziell dadurch, dass Personen mit einem im Ausland erworbenen beruflichen Abschluss gar nicht und mit einem ausländischen Hochschulabschluss nur als nicht-akademische Fachkräfte Berücksichtigung finden (siehe Kapitel 7.4.1). Unterwertige Erwerbstätigkeit tritt bei den Ausländern mit deutschem Hochschulabschluss ebenfalls gehäuft auf. Trotz eines Odds Ratio von immerhin 1,86 erweisen sich Logit- bzw. Effekt-Koeffizient in Modellvariante Ib_1 jedoch nicht als signifikant von 0 bzw. 1 verschieden. Die Ableitung einer Signifikanzaussage ist hierbei allerdings durch die nur geringe Fallzahl der ausländischen Erwerbstätigen mit einem in Deutschland erworbenen Studienabschluss maßgeblich erschwert.[393]

Für die Frauen mit Hochschulabschluss ergibt sich ein ähnlich hoher OR-Wert von 1,88, der jedoch als hoch signifikant auf 1%-Niveau bestätigt werden kann. Trotz ähnlicher geschlechtsspezifischer Anteilsunterschiede im beruflichen und hochschulischen Bildungssegment (jeweils um ca. 9% höhere weibliche Unterwertigkeit; siehe Tabelle 7.3) ist eine signifikante Benachteiligung der Frauen ausschließlich für den akademischen Bereich feststellbar. Unter Kontrolle bzw. Konstanthaltung der andern Einflussgrößen zeigt die multivariate Analyse im Fall einer abgeschlossenen beruflichen Ausbildung (Modellvariante Ia_1) ein nur insignifikant um 8,3% erhöhtes Inadäquanzrisiko (Odds) der Frauen gegenüber den Männern. Hierbei darf jedoch nicht übersehen werden, dass die Gruppe der Beschäftigten bereits vorselektiert ist. Für Frauen, deren Erwerbsbiografie häufig durch Diskontinuitäten geprägt ist, ist die Nichterwerbstätigkeit als eine wesentliche Ausweichstrategie zur Vermeidung von Unterwertigkeit anzusehen. Nach Familienpausen kehren sie vielfach nicht mehr in den Arbeitsmarkt zurück (vgl. Boll/Leppin 2013, S. 12 und 22). Die Erwerbsbeteiligung der Frauen nimmt – stärker noch als die der Männer – zudem generell mit dem formalen Bildungsstand ab.[394]

Die einzige metrisch skalierte Variable innerhalb des Basismodells ist das in Jahren gemessene Alter der erwerbstätigen Fachkräfte. Für beide Qualifikationsgruppen offenbart die

[393] Der ungewichtete Anteilswert der Ausländer von nur 2,1% an der ohnehin schon im Vergleich zu den Ausbildungsabsolventen nicht einmal halb so großen Akademikerstichprobe (Gesamtfallzahl: 2.015) schlägt sich in dem höchsten Standardfehler aller exogenen Variablen nieder. Aufgrund dieser Fallzahlproblematik klammern Büchel und Weißhuhn (1997) die Indikatorvariable für die Nationalität in diesem Zusammenhang auch von der Auswertung aus (vgl. Büchel/Weißhuhn 1997, S. 27f. und 35f.).

[394] Als Beleg hierfür lassen sich etwa die auf Deutschland bezogenen Statistiken des OECD-Beschäftigungsausblicks anführen (vgl. OECD 2011, S. 251; siehe zudem die entsprechenden Ausführungen im Zusammenhang mit der Analyse der qualifikationsspezifischen Arbeitslosenquoten in Deutschland in Kapitel 2.1.1).

Logit-Analyse in den Modellvariante Ia_1 und Ib_1 einen gleichgerichteten Zusammenhang zwischen dem Alter und dem Risiko einer unterwertigen Anstellung. Dieser Zusammenhang bewegt sich allerdings nur für die Nicht-Akademiker auf signifikantem Niveau. Vor dem Hintergrund der deskriptiven Kreuztabelle 7.3 mit den alters- und geschlechtsspezifischen Unterwertigkeitsanteilen ist es darüber hinaus fraglich, ob sich die beiden Regressoren Alter und Geschlecht wirklich rein additiv verhalten – d. h. ob sie in der Wirkung auf das Unterwertigkeitsrisiko mit den Ausprägungen der jeweils anderen Variablen nicht variieren.

Zur Überprüfung einer möglichen Alter-Geschlecht-Interaktion wird das Basismodell in den Modellvarianten Ia_2 und Ib_2 um einen multiplikativen Interaktionsterm ergänzt. Zugleich werden für eine sinnvolle Interpretation insbesondere des Geschlechtsdummys die Altersangaben anhand der gruppenspezifischen Mittelwerte zentriert.[395] Tabelle 7.4 zeigt für die nicht-akademischen Fachkräfte auf dieser Grundlage einen Logit-Koeffizienten der Alter-Geschlecht-Interaktion von quasi Null und damit eine für Frauen und Männer mit fortschreitendem Alter praktisch übereinstimmende Unterwertigkeitsentwicklung (ca. 2% Odds-Anstieg pro Jahr). Für die akademischen Fachkräfte belegt Tabelle 7.5 allerdings einen hoch signifikanten Interaktionseffekt. Damit fallen die Alterseffekte bei Frauen und Männern mit Hochschulabschluss unterschiedlich aus bzw. die Geschlechtsdifferenzen variieren ja nach vorliegendem Alter. Akademikerinnen im mittleren Alter von hier 43,8 Jahren weisen ein doppelt so hohes Risiko der unterwertigen Beschäftigung auf wie die gleichaltrigen Männer mit Hochschulabschluss. Aus der Geschlechterperspektive verändert sich diese Risikolage allerdings signifikant mit dem erreichten Lebensalter. Mit jedem Jahr über dem Durchschnittsalter reduziert sich das im Geschlechtervergleich hohe Inadäquanzrisiko der studierten Frauen wieder um 5,2% (bzw. für Frauen unterhalb des mittleren Erwerbsalters nimmt es sogar noch einmal im selben Umfang zu). Für die Männer mit Studienabschluss steigt dagegen die Unterwertigkeitsgefahr mit zunehmendem Alter signifikant an (Odds-Zuwachs von 4,6% pro Jahr).

[395] Hierzu ist von den individuellen Altersangaben das Durchschnittsalter aller Ausbildungsabsolventen (43,3 Jahre als gewichtetes Mittel in 2010) bzw. Hochschulabsolventen (43,8 Jahre) zu subtrahieren.

Tabelle 7.4: Risikodeterminanten der unterwertigen Beschäftigung (2010) – logistische Regression, Basismodell (Variante Ia, nicht-akademische Fachkräfte)

	(1) additiv				**(2)** Alter-Geschlecht-Interaktion			
	Koeff.	**(SE)**	**OR**	**Ø**	**Koeff.**	**(SE)**	**OR**	**Ø**
Arbeitsmarktregion Ostdeutschland	0,219	(0,149)	1,244	*0,239*	0,219	-0,149	1,245	*0,239*
Ausländer	0,885 ***	(0,287)	2,422	*0,036*	0,884 ***	-0,287	2,421	*0,036*
Frauen	0,080	(0,156)	1,083	*0,508*	0,081	-0,156	1,085	*0,508*
Alter (in Jahren)	0,019 ***	(0,007)	1,020	*44,220*	.	(.)	.	
Alter (zentriert, in Jahren)	.	(.)	.		0,020 **	-0,010	1,021	*0,920*
Interaktion: Alter (zentriert) # Frau	.	(.)	.		-0,002	-0,013	0,998	*0,400*
Teilzeit-/ Geringfügige Beschäftigung	1,332 ***	(0,153)	3,787	*0,297*	1,333 ***	-0,154	3,793	*0,297*
Selbständigkeit	0,303	(0,263)	1,354	*0,096*	0,302	-0,263	1,353	*0,096*
Öffentlicher Dienst	-0,850 ***	(0,180)	0,427	*0,209*	-0,850 ***	-0,180	0,427	*0,209*
Abschluss: - Berufsfachschule, Gesundheitsw.	-0,620 ***	(0,192)	0,538	*0,181*	-0,619 ***	-0,192	0,538	*0,181*
- Fachschule, Meister	-1,565 ***	(0,358)	0,209	*0,097*	-1,566 ***	-0,357	0,209	*0,097*
- Beamtenausbildung	-0,935 **	(0,401)	0,392	*0,027*	-0,937 **	-0,401	0,392	*0,027*
- sonstiger beruflicher Abschluss	0,224	(0,308)	1,251	*0,039*	0,223	-0,307	1,250	*0,039*
Konstante	-2,789 ***	(0,367)			-1,950 ***	-0,135		
Fallzahl (ungewichtet): n=	**4.662**				**4.662**			
Pseudo R^2	**0,119**				**0,119**			
Mittelwert der abhg. Var. (ungew./ gew.)	**0,164** / **0,172**				**0,164** / **0,172**			

Signifikanzniveau: *** p<0,01; ** p<0,05; * p<0,1.

SE: robuster Standardfehler; **OR**: Odds Ratio; **Ø**: ungewichteter Mittelwert (Variablen-Dokumentation);
abhängige Variable: Ausbildungsadäquanz der Erwerbstätigkeit (1 = unterwertig beschäftigt, 0 = ausbildungsadäquat beschäftig).

Referenzkategorie: Männer in Westdeutschland mit deutscher Staatsbürgerschaft im Fall (1) bzw. ohne Migrationshintergrund im Fall (2), vollzeiterwerbstätig, unselbständig, Privatwirtschaft, abgeschlossene Lehre (duale Berufsausbildung).

Allgemeine Fallselektion zur Bestimmung der Ausbildungsadäquanz: Nur Erwerbstätige unter 65 Jahren mit einer im Inland abgeschlossenen beruflichen Ausbildung oder höherem nationalen Bildungsabschluss. Im Ausland erworbene Hochschulabschlüsse werden gewertet wie eine in Deutschland abgeschlossene nicht-akademische Berufsausbildung. Keine Berücksichtigung von in Ausbildungsmaßnahmen befindlichen Personen und Praktikanten. Ohne Personen mit fehlenden Angaben zu Qualifikations- und Job-Anforderungsniveau sowie beruflicher Stellung oder mit unplausiblen bzw. nicht eindeutig kategorisierbaren Kombinationen der Bestimmungsvariablen.

Quelle: Sozio-oekonomisches Panel (SOEP); eigene Berechnung und Darstellung.

Tabelle 7.5: Risikodeterminanten der unterwertigen Beschäftigung (2010) – logistische Regression, Basismodell (Variante Ib, akademische Fachkräfte)

	(1) additiv				**(2)** Alter-Geschlecht-Interaktion			
	Koeff.	**(SE)**	**OR**	**Ø**	**Koeff.**	**(SE)**	**OR**	**Ø**
Arbeitsmarktregion Ostdeutschland	0,096	(0,242)	1,100	*0,258*	0,075	(0,243)	1,077	*0,258*
Ausländer	0,621	(0,583)	1,860	*0,021*	0,604	(0,583)	1,829	*0,021*
Frauen	0,630 ***	(0,208)	1,878	*0,452*	0,692 ***	(0,220)	1,998	*0,452*
Alter (in Jahren)	0,016	(0,012)	1,016	*46,583*	.	(.)	.	
Alter (zentriert, in Jahren)	.	(.)	.		0,045 ***	(0,015)	1,046	*2,736*
Interaktion: Alter (zentriert) # Frau	.	(.)	.		-0,054 ***	(0,021)	0,948	*0,802*
Teilzeit-/ Geringfügige Beschäftigung	0,859 ***	(0,252)	2,360	*0,194*	0,862 ***	(0,248)	2,367	*0,194*
Selbständigkeit	0,265	(0,254)	1,303	*0,165*	0,265	(0,252)	1,303	*0,165*
Öffentlicher Dienst	-1,294 ***	(0,266)	0,274	*0,394*	-1,289 ***	(0,263)	0,276	*0,394*
Abschluss: - Fachhochschule	1,172 ***	(0,212)	3,229	*0,322*	1,191 ***	(0,211)	3,289	*0,322*
- Ingenieur-, Fachschule (Ost)	0,961 **	(0,433)	2,614	*0,039*	1,075 **	(0,431)	2,930	*0,039*
Konstante	-2,943 ***	(0,553)			-2,350 ***	(0,216)		
Fallzahl (ungewichtet): n=	**2.015**				**2.015**			
Pseudo R^2	**0,133**				**0,143**			
Mittelwert der abhg. Var. (ungew./ gew.)	**0,176** / **0,189**				**0,176** / **0,189**			

Signifikanzniveau: *** p<0,01; ** p<0,05; * p<0,1.

SE: robuster Standardfehler; **OR**: Odds Ratio; **Ø**: ungewichteter Mittelwert (Variablen-Dokumentation);
abhängige Variable: Ausbildungsadäquanz der Erwerbstätigkeit (1 = unterwertig beschäftigt, 0 = ausbildungsadäquat beschäftig).

Referenzkategorie: Männer in Westdeutschland mit deutscher Staatsbürgerschaft im Fall (1) bzw. ohne Migrationshintergrund im Fall (2), vollzeiterwerbstätig, unselbständig, Privatwirtschaft, akademischer Abschluss an einer Universität/TH/Hochschule (Ost).

Allgemeine Fallselektion zur Bestimmung der Ausbildungsadäquanz: Nur Erwerbstätige unter 65 Jahren mit einer im Inland abgeschlossenen beruflichen Ausbildung oder höherem nationalen Bildungsabschluss. Im Ausland erworbene Hochschulabschlüsse werden gewertet wie eine in Deutschland abgeschlossene nicht-akademische Berufsausbildung. Keine Berücksichtigung von in Ausbildungsmaßnahmen befindlichen Personen und Praktikanten. Ohne Personen mit fehlenden Angaben zu Qualifikations- und Job-Anforderungsniveau sowie beruflicher Stellung oder mit unplausiblen bzw. nicht eindeutig kategorisierbaren Kombinationen der Bestimmungsvariablen.

Quelle: Sozio-oekonomisches Panel (SOEP); eigene Berechnung und Darstellung.

Mit dem Vorwissen der deskriptiven Analyse, die auf eine besondere Überrepräsentation unterwertiger Beschäftigung bei den über 50-jährigen sowie – zumindest im akademischen Bereich – bei den unter 30-jährigen Fachkräften hindeutet, empfiehlt es sich, das Basismodell entsprechend zu modifizieren. Solche eventuellen Nicht-Linearitäten in den Alterseffekten lassen sich in methodisch einfacher Form durch den Rückgriff auf eine kategoriale Altersvariable anstelle einer metrischen erfassen. Dabei werden im Folgenden die Beschäftigten mittleren Alters – also die über 30- und unter 50-Jährigen – als Referenzgruppe festgelegt. Somit sind Risikoabweichungen sowohl bei den Jüngeren als auch bei den Älteren unmittelbar zu quantifizieren und auf ihre Signifikanz hin überprüfbar. Zudem soll das im SOEP mit höheren Fallzahlen verbundene Kriterium des Migrationshintergrunds die Nationalität als erklärende Variable ersetzen und dadurch zu einer erhöhten Präzision der Schätzungen beitragen. Für eine Vervollständigung dieses erweiterten Modellrahmens werden die Beschäftigungsformen Teilzeittätigkeit und Minijob separat erfasst und mit der Referenzkategorie Vollzeitbeschäftigung verglichen. Darüber hinaus gilt es, zusätzliche, in der deskriptiven Analyse auffällige Erklärungsfaktoren als Modellvariablen zu integrieren – nämlich die mit der jeweiligen Arbeitsstelle einhergehende Befristungsregelung, die Unternehmungsgröße und die Betriebszugehörigkeitsdauer.

Das erweiterte Logit-Modell wird wiederum separat für Nicht-Akademiker und Akademiker geschätzt – einmal in den direkt miteinander vergleichbaren Modellvarianten IIa_1 und IIb_1 sowie einmal in den nochmals leicht modifizierten und lediglich im spezifischen Kontext der Qualifikationsgruppen gültigen Modellvarianten IIa_2 und IIb_2. Gegenüber den Untervarianten des Basismodells ergibt sich für jede der erweiterten Modellvarianten in den Tabellen 7.6 und 7.7 eine deutlich erhöhte Pseudo-R^2-Statistik, die als ein Indikator für die Anpassungsgüte des jeweiligen logistischen Regressionsansatzes angesehen werden kann.[396]

Die für das Basismodell abgeleiteten Aussagen zur Beeinflussung des Unterwertigkeitsrisikos im Zusammenhang mit den von den Referenzkategorien Lehre bzw. Universitätsausbildung

[396] Von den verschiedenen gebräuchlichen Pseudo-R^2-Statistiken berechnet die Statistiksoftware Stata® standardmäßig die auf McFadden basierende Kennziffer. Für die Bestimmung von McFaddens-R^2 benötigt man zunächst den Quotienten der LogLikelihood des Nullmodells (nur mit Konstante geschätzt, d. h. Unterstellung eines fehlenden systematisches Einflusses der einzelnen Faktoren) und der LogLikelihood des tatsächlich relevanten Modellansatzes (vollständige Schätzung mit allen Risikofaktoren). Je kleiner dieses Verhältnis ausfällt, desto besser ist die Anpassungsgüte des Modells. Für eine Interpretation von McFaddens-R^2 in Analogie zum Bestimmtheitsmaß der linearen Regression wird der LogLikelihood-Quotient noch von eins subtrahiert. Theoretisch sind also Pseudo-R^2-Ausprägungen zwischen null und eins realisierbar, wobei ein Wert nahe dem Maximum unter Verwendung realer Datensätze allerdings als nahezu unmöglich gilt. In der Literatur finden sich Hinweise, nach denen bereits bei Werten von über 0,2 von einer guten Modellanpassung gesprochen werden kann (vgl. z. B. Backhaus et al. 2008, S. 263f.).

abweichenden Abschlussarten bestätigen sich ebenfalls anhand der erweiterten Modellschätzungen für die Nicht-Akademiker bzw. Akademiker (siehe Tabelle 7.6 und 7.7). Im Vergleich beider Teilstichproben ist das höchste Odds Ratio aller exogenen Variablen jeweils dem Minijob-Dummy zuzuordnen (6,55 bzw. 4,90; siehe Variante IIa_1 und IIb_1). Auf beiden Qualifikationsstufen sind also diejenigen Fachkräfte, die nur ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis finden bzw. freiwillig anstreben, zugleich relativ selten in der Situation, einer ihrer formalen Ausbildung angemessenen Tätigkeit nachzugehen. Im Gegensatz dazu existieren deutlich unterschiedliche Risikolagen für die Ausbildungs- und Hochschulabsolventen bzgl. der anderen Formen atypischer Beschäftigung. Bei den Nicht-Akademikern ist mit einer Teilzeit- gegenüber einer Vollzeitstelle ein mehr als zweifach und damit hoch signifikant erhöhtes Inadäquanzrisiko verbunden; für das entsprechende Odds Ratio der Akademiker i. H. v. 1,45 besteht dagegen keine Signifikanz. Die Koeffizienten für die Befristung der Arbeitsstelle sind bei beiden Qualifikationsgruppen insignifikant. Bemerkenswert ist jedoch, dass mit der Befristung bei mittlerer Qualifikation ein risikosteigernder, bei höherer Qualifikation dagegen ein risikosenkender Effekt angedeutet ist. Die bei atypischer Beschäftigung insgesamt günstigere Adäquanzsituation der Hochschulabsolventen könnte u. a. damit zusammenhängen, dass wissenschaftliche, forschungsbezogene Arbeitsstellen relativ häufig befristetet und/oder in Teilzeit angeboten werden, bzgl. der Tätigkeitsinhalte und des Anspruchniveaus aber trotzdem eine hohe Passung zu den formalen Qualifikationen aufweisen (vgl. auch Boll/Leppin 2013, S. 92).

Als weiteres Arbeitsplatzmerkmal führt die in drei Kategorien erfasste Unternehmensgröße zu nach Qualifikationsniveau abweichenden Risikoeffekten. Büchel (1998, S. 89) vermutet infolge einer „leistungsfähigeren Personalselektion“ eine Unterrepräsentation unterwertiger Beschäftigung innerhalb von Großbetrieben. Dies spiegelt sich innerhalb von Tabelle 7.6 und 7.7 in negativen Logit-Koeffizienten für die Zugehörigkeit zu einem Unternehmen mit mehr als 2.000 Mitarbeitern wider. Der Effekt ist dabei stärker ausgeprägt (OR: 0,50 vs. 0,76) und ausschließlich signifikant für die nicht-akademischen Fachkräfte. Die akademischen Fachkräfte leiden wiederum unter besonderen Passungsproblemen in Kleinbetrieben. Gegenüber der Beschäftigung in einem mittelgroßen Unternehmen ist das Unterwertigkeitsrisiko der Hochschulabsolventen im Falle der Anstellung in einem Betrieb mit weniger als 20 Beschäftigten um rund zwei Drittel gesteigert. Die Aneignung von betriebsspezifischem Humankapital und das Ausnutzten interner Aufstiegsmöglichkeiten erweist sich für die Adäquanzsituation der Ausbildungsabsolventen als eindeutig bedeutsamer. Ihre Odds sinken mit jedem Jahr der Betriebszugehörigkeit um hoch signifikante 6,2%, die der Akademiker stattdessen nur um

insignifikante 1,5% pro Jahr. Für die selbständigen Nicht-Akademiker ergibt sich, anders als beim Basismodell, nun ein Odds Ratio kleiner eins – wenngleich die Effekte der Selbständigkeit sowie der Arbeitsmarktregion nach wie vor für beide Qualifikationsgruppen insignifikant bleiben.

Eine signifikante Beeinflussung der Eintrittswahrscheinlichkeit unterwertiger Beschäftigung verbindet sich indessen mit den sozioökonomischen, personenbezogenen Modellvariablen. Für die Indikatorvariable des Migrationshintergrunds offenbaren sich im erweiterten Modellrahmen zwar schwächer ausgeprägte Regressionskoeffizienten als für die Ausländer-Dummy-Variable in den Basismodellvarianten; der Migrationshintergrund erweist sich nun allerdings auch im akademischen Bereich – zumindest mit einer Irrtumswahrscheinlich von unter 10% – als signifikant. Für die Frauen mit beruflichem Abschluss ist im erweiterten Regressionsansatz der Logit-Koeffizient jetzt annähernd null, während Frauen mit Hochschulabschluss weiterhin ein signifikant erhöhtes Unterwertigkeitsrisiko tragen (OR: 1,69). Mit der kategorialen Erfassung des Alters innerhalb von drei Altersgruppen ergibt sich für die über 50-Jährigen beider Qualifikationsstufen ein Inadäquanzrisiko, welches das der Beschäftigten mittleren Alters etwa um den Faktor 2,3 übersteigt. Bei den unter 30-Jährigen wiederum fällt der altersspezifische Einfluss auf die Adäquanzsituation im Fall der Ausbildungsabsolventen nachweislich günstiger aus (OR: 0,58; signifikant auf 5%-Niveau) als im Fall der Hochschulabsolventen (OR: 1,79; signifikant auf 10%-Niveau). Speziell für den akademischen Bereich erscheint eine Unterstellung linearer Alterseffekte folglich wenig plausibel.

Nicht alle potenziellen Risikofaktoren lassen sich für beide Qualifikationsgruppen gleichermaßen in das Analysemodell implementieren. Die Einbeziehung der schulischen Vorbildung in die Logit-Regression ist bspw. für die Akademiker aus methodischen Gründen ausgeschlossen, da das (Fach-)Abitur als Zugangsvoraussetzung für das Studium perfekt mit dem Vorhandensein eines deutschen Hochschulabschlusses korreliert (vgl. Büchel 1998, S. 77). Die multivariate Analyse muss sich daher hier auf die Gruppe der Nicht-Akademiker beschränken.

Modellvariante IIa_2 ergänzt den Regressionsansatz für die Ausbildungsabsolventen noch einmal um eine kategoriale Variable, die zwischen vier Arten von Schulabschlüssen unterscheidet. Im Vergleich zum Ausgangsmodell IIa_1 führt dies bei den Effektstärken der anderen Modellvariablen mitunter zu einer gewissen Abschwächung (z. B. Altersgruppe, zur Lehre alternativer beruflicher Abschluss) oder Verstärkung (z. B. Arbeitsmarktregion, Minijob), was sich teilweise auch auf die Signifikanzbefunde auswirkt (siehe Tabelle 7.6). Am

auffälligsten ist der Rückgang des Odds Ratios des Migrationshintergrunds von hoch signifikanten 1,92 auf nunmehr insignifikante 1,18. Bei der zusätzlich erfassten schulischen Vorbildung dient die erfolgreich abgelegte mittlere Reife als Referenzkategorie. Ausbildungsabsolventen mit (Fach-)Abitur sind in Relation zu den ehemaligen Realschülern besonders gut vor unterwertiger Beschäftigung geschützt, mit einem nicht einmal halb so hohen Inadäquanzrisiko (OR: 0,49). Auf der anderen Seite ist die Gefahr von Ausbildungsinadäquanz nach erfolgreichem Abschluss einer beruflichen Ausbildung hoch signifikant erhöht, sofern die individuelle Schulkarriere zuvor zu keinem Schulabschluss oder maximal einem Hauptschulabschluss geführt hat (OR: 2,39).[397]

Diese Ergebnisse stehen im Einklang mit den Analyseresultaten in Kapitel 6.3.2, wonach Jugendliche mit niedrigem schulischem Qualifikationsniveau zunehmend Schwierigkeiten beim Zugang zur beruflichen Ausbildung haben. Offenbar sind die Schulabgänger ohne mittleren oder höheren Schulabschluss im Falle einer dennoch erfolgreichen Ausbildungsplatzsuche dann in den eher unattraktiven Ausbildungsberufen mit langfristig geringeren Verwertungschancen überrepräsentiert (vgl. Schomaker 2007, S. 65). Die in der deskriptiven Analyse festgestellten Adäquanzprobleme der Migranten scheinen bereits durch Nachteile in der Schulkarriere vorbestimmt zu sein. Eventuelle Unterstützungsmaßnahmen sollten also zu einem möglichst frühen Zeitpunkt innerhalb der persönlichen Bildungshistorie erfolgen (siehe ebenfalls Kapitel 6).

Mit Blick auf die Untergruppe der Akademiker liegen ebenfalls spezifische Erweiterungsoptionen des Regressionsansatzes nahe. Von Interesse ist etwa die Frage nach möglichen Adäquanzeffekten einer dem Studium vorangehenden beruflichen Ausbildung. In Modellvariante IIb_2 in Tabelle 7.7 wird daher eine entsprechende Indikatorvariable einbezogen und geprüft. In Anlehnung an die Resultate vorgeschalteter Signifikanztests des erweiterten Modellrahmens wird die akademische Teilauswertung zudem um eine Erfassung von Alter-Geschlecht-Interaktionen ergänzt.[398]

[397] In Tabelle 7.6 ist ebenfalls die quantitativ eher unbedeutende Sammelkategorie der „sonstigen Schulabschlüsse“ erfasst. Diese werden außerhalb der konventionellen Schulausbildung erworben und lassen sich nicht den traditionellen Abschlussarten zuordnen.

[398] Für alle in diesem Kapitel dargestellten Varianten des erweiterten Modellansatzes wurde vorab die gemeinsame Signifikanz der relevanten Interaktionsterme anhand eines Wald-Tests überprüft (Nullhypothese: keine Interaktion zwischen Alter und Geschlecht). Die im Anhang befindliche Tabelle A.26 listet die resultierenden Werte der Chi-Quadrat-verteilten Teststatistik auf und ergänzt diese um die zugehörigen p-Werte. Signifikante Interaktionseffekte ergeben sich dabei nur für die akademische Teilstichprobe. Zu beachten ist, dass für die binär-logistische Regression – anders als für die klassische Normalregression – Wald- und Likelihood-Ratio-Tests nicht zu deckungsgleichen, sondern nur zu asymptotisch äquivalenten Testergebnissen führen. Die Ver-

Der veränderte Regressionsansatz führt bei diversen Modellvariablen wiederum zu gewissen Effektsteigerungen (z. B. Migrationshintergrund, Minijob) bzw. Effektabschwächungen (z. B. Kleinbetrieb, nicht-universitärer Abschluss). Infolge der Modellmodifikation beziehen sich darüber hinaus die Alterskoeffizienten der Modellvariante IIb_2 nur noch auf die Männer mit Hochschulabschluss. Bei ihnen ist das Inadäquanzrisiko der Jüngeren etwa halb so hoch und das der Älteren etwa dreimal so hoch wie in der Referenzkategorie (Erwerbstätige zwischen 30 und 50 Jahren). Die zusätzlichen Alter-Geschlecht-Interaktionsparameter werden in der in Tabelle 7.7 gewählten Parameter-Darstellungsform mit dem Haupteffekt des Geschlechts zusammengefasst, so dass das gesamte Risikogefälle zwischen Frauen und Männern für jede der drei zugrunde gelegten Altersklassen separat ausgewiesen wird.[399] Akademikerinnen unter 30 Jahren zeigen hier ein mehr als neunmal so hohes Unterwertigkeitsrisiko wie die gleichaltrigen Akademiker. Für die mittleren Altersjahrgänge weichen die Odds zwischen Frau und Mann immerhin noch um den Faktor 1,91 ab, während für die akademischen Fachkräfte über 50 Jahre keine signifikanten geschlechtsspezifischen Unterschiede nachweisbar sind.

Andere Studien vermuten im Zusammenhang mit dieser beachtlichen Problemlage der Akademikerinnen, dass Frauen bei der Wahl des Studienfachs stärker ihren Neigungen folgen und weniger als die Männer auf die Nachfragesituation und Verwertbarkeitschancen auf dem Arbeitsmarkt achten (vgl. Büchel 1998, S. 85; Büchel/Weißhuhn 1997, S. 48). Im SOEP wird grundsätzlich das gewählte Studienfach erfragt. Dabei ist jedoch eine größere Zahl fehlender bzw. nicht zuordenbarer Antworten vorhanden, weshalb an dieser Stelle von einer Modellintegration und expliziten Darstellung von Studienfacheffekten abgesehen wird. Die Verwendung dieser Informationen innerhalb alternativer Schätzansätze führt zudem nicht zu einem Signifikanzverlust des Geschlechtereffekts. Die frauenspezifischen Koeffizienten fallen in den entsprechenden Kontrolluntersuchungen vielmehr annähernd so hoch aus wie die in den Regressionsoutputs in Tabelle 7.7 angegebenen.

Der in Modellvariante IIb_2 ergänzend geschätzte Dummy für eine zusätzliche berufliche Ausbildung erweist sich als signifikant auf 5%-Niveau. Hochschulabsolventen, die vor ihrem Studium noch einen Beruf erlernen, haben auf dem deutschen Arbeitsmarkt ein um

---

wendung von Stichprobengewichten schließt für die Logit-Analyse mit der Statistiksoftware Stata® jedoch die Durchführung von Likelihood-Ratio-Tests aus.

[399] Die Interaktionseffekte selbst sind also in der Parameter-Darstellung in Tabelle 7.7 nicht auf direktem Wege ersichtlich. Sie drücken aus, wie die Variable Geschlecht bzw. Alter *zusätzlich* wirkt, sofern die andere Variable eine von der Referenzkategorie (Mann bzw. mittleres Alter) abweichende Ausprägung annimmt. Ausgehend von den aufgelisteten Gesamteffekten für die Frauen lassen sich die Effekt-Koeffizienten der Interaktion wie folgt bestimmen: 9,295/1,913=4,859 (Frau # Alter unter 30 Jahre); 1,089/1,913=0,569 (Frau # Alter über 50 Jahre).

67,7% höheres Unterwertigkeitsrisiko. Büchel und Helberger (1995, S. 35f.) weisen auf der Basis von westdeutschen SOEP-Daten nach, dass Kinder aus bildungsschwächerem Elternhaus überdurchschnittlich oft nach dem Abitur zunächst eine berufliche Ausbildung bevorzugen. Die Autoren deuten dies als eine Art Versicherungsstrategie eher leistungsschwacher und/oder risikoaverser (Fach-)Abiturienten, um dadurch u. a. auch die Abbruchrisiken eines eventuell später noch angestrebten Studiums zu reduzieren. Die hier aufgezeigten Adäquanzprobleme der zusätzlich beruflich ausgebildeten Akademiker stellen die individuelle Vorteilhaftigkeit solcher Absicherungsbestrebungen im Falle eines erfolgreich verlaufenden Studiums allerdings in Frage.[400] Der in Kapitel 6.3.2 beschriebene, wachsende Zustrom von Abiturienten in die beruflichen Bildungsgänge kann zudem aus gesamtwirtschaftlicher Perspektive kritisiert werden. Neben den direkten volkswirtschaftlichen Kosten ist hierbei insbesondere auf eine Verdrängung von Jugendlichen mit fehlendem bzw. niedrigem Schulabschluss von den für ihre Arbeitsmarktkarriere wichtigen betrieblichen Ausbildungsplätzen zu verweisen (vgl. Büchel/Helberger 1995, S. 39f.).

[400] Der Eindruck der Ineffizienz einer Doppelausbildung bestätigt sich auch anhand entsprechender Beschäftigungs-, Einkommens- und Renditeanalysen in anderen Studien (vgl. z. B. Büchel/Helberger 1995, S. 37ff.; Anger et al. 2010, S. 76ff.).

Tabelle 7.6: Risikodeterminanten der unterwertigen Beschäftigung (2010) – logistische Regression, erweiterter Modellrahmen (Variante IIa, nicht-akademische Fachkräfte)

	(1) additiv				**(2)** additiv			
	Koeff.	**(SE)**	**OR**	***Ø***	**Koeff.**	**(SE)**	**OR**	***Ø***
Arbeitsmarktregion Ostdeutschland	0,113	(0,161)	1,120	*0,238*	0,336 *	(0,181)	1,399	*0,237*
Migrationshintergrund	0,651 ***	(0,207)	1,917	*0,109*	0,162	(0,233)	1,176	*0,108*
Frauen	0,019	(0,162)	1,019	*0,507*	0,077	(0,170)	1,080	*0,509*
Alter: - unter 30 Jahre	-0,541 **	(0,272)	0,582	*0,109*	-0,402	(0,276)	0,669	*0,098*
- 50 bis 65 Jahre	0,819 ***	(0,143)	2,267	*0,342*	0,646 ***	(0,154)	1,909	*0,347*
Erwerbsstatus: - Teilzeitbeschäftigung	0,749 ***	(0,172)	2,115	*0,220*	0,801 ***	(0,183)	2,228	*0,222*
- Geringfügige Beschäftigung	1,880 ***	(0,250)	6,551	*0,076*	1,977 ***	(0,265)	7,219	*0,076*
Befristeter Arbeitsvertrag	0,499	(0,342)	1,647	*0,120*	0,467	(0,355)	1,595	*0,121*
Selbständigkeit	-0,191	(0,389)	0,826	*0,097*	-0,181	(0,437)	0,835	*0,098*
Öffentlicher Dienst	-0,520 ***	(0,185)	0,594	*0,209*	-0,494 ***	(0,189)	0,610	*0,209*
Unternehmensgröße: - unter 20 Mitarbeiter	-0,203	(0,153)	0,816	*0,333*	-0,263 *	(0,157)	0,769	*0,334*
- über 2000 Mitarbeiter	-0,685 ***	(0,205)	0,504	*0,200*	-0,678 ***	(0,221)	0,507	*0,200*
Betriebszugehörigkeit (in Jahren)	-0,063 ***	(0,008)	0,938	*12,287*	-0,067 ***	(0,008)	0,935	*12,401*
Abschluss: - Berufsfachschule, Gesundheitsw.	-0,736 ***	(0,223)	0,479	*0,182*	-0,590 ***	(0,217)	0,554	*0,183*
- Fachschule, Meister	-1,697 ***	(0,337)	0,183	*0,097*	-1,485 ***	(0,334)	0,226	*0,099*
- Beamtenausbildung	-0,920 **	(0,394)	0,399	*0,027*	-0,554	(0,426)	0,575	*0,027*
- sonstiger beruflicher Abschluss	0,122	(0,343)	1,130	*0,039*	-0,084	(0,398)	0,920	*0,038*
Schulbildung: - ohne A./ Hauptschule	.	(.)	.		0,870 ***	(0,162)	2,386	*0,301*
- (Fach-) Abitur	.	(.)	.		-0,716 ***	(0,261)	0,489	*0,151*
- sonstiger Schulabschluss	.	(.)	.		1,408 ***	(0,337)	4,089	*0,037*
Konstante	-1,334 ***	(0,187)			-1,644 ***	(0,222)		
Fallzahl (ungewichtet): n=	**4.592**				**4.508**			
Pseudo R^2	**0,192**				**0,229**			
Mittelwert der abhg. Var. (ungew./ gew.)	**0,162** / **0,169**				**0,162** / **0,169**			

Signifikanzniveau: *** p<0,01; ** p<0,05; * p<0,1.

SE: robuster Standardfehler; **OR**: Odds Ratio; **Ø**: ungewichteter Mittelwert (Variablen-Dokumentation);
abhängige Variable: Ausbildungsadäquanz der Erwerbstätigkeit (1 = unterwertig beschäftigt, 0 = ausbildungsadäquat beschäftig).

Referenzkategorie: Männer in Westdeutschland ohne Migrationshintergrund im Alter zwischen 30 und 49 Jahren, Normalarbeitsverhältnis (unselbständig, Vollzeit, unbefristet), Privatwirtschaft, mittlere Unternehmensgröße (20-2000 Mitarbeiter), abgeschlossene Lehre (duale Berufsausbildung) – sowie ergänzend für Fall (2): Mittlerer Reife als schulische Vorbildung.

Quelle: Sozio-oekonomisches Panel (SOEP); eigene Berechnung und Darstellung.

Tabelle 7.7: Risikodeterminanten der unterwertigen Beschäftigung (2010) – logistische Regression, erweiterter Modellrahmen (Variante IIb, akademische Fachkräfte)

	(1) additiv				**(2)** Alter-Geschlecht-Interaktion			
	Koeff.	**(SE)**	**OR**	**Ø**	**Koeff.**	**(SE)**	**OR**	**Ø**
Arbeitsmarktregion Ostdeutschland	-0,010	(0,242)	0,990	*0,259*	-0,056	(0,246)	0,945	*0,259*
Migrationshintergrund	0,528 *	(0,287)	1,695	*0,099*	0,579 **	(0,283)	1,785	*0,099*
Frauen	0,524 **	(0,214)	1,689	*0,450*	.	(.)	.	
Frauen nach Alter: - unter 30 Jahre	.	(.)	.		2,229 ***	(0,686)	9,295	*0,039*
- 31 bis 49 Jahre	.	(.)	.		0,649 **	(0,303)	1,913	*0,216*
- 50 bis 65 Jahre	.	(.)	.		0,085	(0,308)	1,089	*0,194*
Alter: - unter 30 Jahre	0,584 *	(0,352)	1,793	*0,066*	-0,611	(0,636)	0,543	*0,066*
- 50 bis 65 Jahre	0,832 ***	(0,262)	2,297	*0,447*	1,103 ***	(0,312)	3,014	*0,447*
Erwerbsstatus: - Teilzeitbeschäftigung	0,374	(0,271)	1,454	*0,164*	0,409	(0,274)	1,505	*0,164*
- Geringfügige Beschäftigung	1,589 ***	(0,520)	4,898	*0,030*	1,678 ***	(0,510)	5,353	*0,030*
Befristeter Arbeitsvertrag	-0,440	(0,462)	0,644	*0,174*	-0,370	(0,451)	0,691	*0,174*
Selbständigkeit	0,212	(0,500)	1,236	*0,166*	0,211	(0,481)	1,235	*0,166*
Öffentlicher Dienst	-0,985 ***	(0,279)	0,373	*0,392*	-0,982 ***	(0,266)	0,374	*0,392*
Unternehmensgröße: - unter 20 Mitarbeiter	0,509 **	(0,256)	1,664	*0,274*	0,454 *	(0,260)	1,575	*0,274*
- über 2000 Mitarbeiter	-0,272	(0,289)	0,762	*0,264*	-0,293	(0,281)	0,746	*0,264*
Betriebszugehörigkeit (in Jahren)	-0,015	(0,013)	0,985	*12,470*	-0,016	(0,013)	0,985	*12,470*
Abschluss: - Fachhochschule	1,244 ***	(0,219)	3,469	*0,320*	1,135 ***	(0,227)	3,111	*0,320*
- Ingenieur-, Fachschule (Ost)	1,048 **	(0,441)	2,851	*0,040*	0,886 **	(0,443)	2,426	*0,040*
Zusätzlicher beruflicher Abschluss	.	(.)	.		0,517 **	(0,224)	1,677	*0,365*
Konstante	-2,528 ***	(0,272)			-2,769 ***	(0,314)		
Fallzahl (ungewichtet): n=	**2.001**				**2.001**			
Pseudo R^2	**0,169**				**0,185**			
Mittelwert der abhg. Var. (ungew./ gew.)	**0,176** / **0,189**				**0,176** / **0,189**			

Signifikanzniveau: *** p<0,01; ** p<0,05; * p<0,1.

SE: robuster Standardfehler; **OR**: Odds Ratio; **Ø**: ungewichteter Mittelwert (Variablen-Dokumentation);
abhängige Variable: Ausbildungsadäquanz der Erwerbstätigkeit (1 = unterwertig beschäftigt, 0 = ausbildungsadäquat beschäftig).

Referenzkategorie: Männer in Westdeutschland ohne Migrationshintergrund im Alter zwischen 30 und 49 Jahren, Normalarbeitsverhältnis (unselbständig, Vollzeit, unbefristet), Privatwirtschaft, mittlere Unternehmensgröße (20-2000 Mitarbeiter), akademischer Abschluss an einer Universität/TH/Hochschule (Ost) – sowie ergänzend für Fall (2): ohne zusätzlichen beruflichen bzw. nicht-akademischen Ausbildungsabschluss.

Quelle: Sozio-oekonomisches Panel (SOEP); eigene Berechnung und Darstellung.

Nach den für die Ausbildungs- und Hochschulabsolventen getrennt durchgeführten Auswertungen gibt Tabelle 7.8 zusätzlich die Ergebnisse der multivariaten Logit-Analyse für die Gesamtstichprobe aller Fachkräfte wieder (Modellvarianten IIc_1 und IIc_2). Die Betrachtung der über die beiden Qualifikationsgruppen gepoolten Stichprobe dient v. a. dazu, die Risikoeffekte eines akademischen und eines nicht-akademischen Abschlusses direkt miteinander vergleichen zu können. Für die Modellierung des logistischen Regressionsansatzes finden dieselben exogenen Variablen Berücksichtigung wie zuvor in den Modellvarianten IIa_1 und IIb_1.

Die neu resultierende Modellvariante IIc_1 setzt darüber hinaus alle relevanten formalen Abschlussarten des beruflichen Bildungswesens und des Hochschulsektors in Relation zur Adäquanzsituation der Lehrabsolventen. Für den nicht-akademischen Bereich ist erneut erkennbar, dass die wichtigsten, zu einer Lehre alternativen Formen der beruflichen Ausbildung signifikant besser vor einem unterwertigen Beschäftigungsverhältnis schützen. Für die verschiedenen Formen der akademischen Abschlüsse ergibt sich ein gemischtes Bild, welches im Wesentlichen die bereits in der deskriptiven Analyse angedeuteten Unterwertigkeitsmuster bestätigt. Mit einem erfolgreichen Studium an einer Universität bzw. einer traditionellen Technischen Hochschule verbindet sich ein um signifikante 31,3% reduziertes Inadäquanzrisiko im Vergleich zu einer abgeschlossenen dualen Berufsausbildung. Für die Absolventen der Fachhochschulen ist das Risiko einer unterwertigen Tätigkeit dagegen mehr als 2,5 mal so hoch wie für die Lehrabsolventen.[401] Die Odds der Erwerbstätigen mit Abschluss an einer Ingenieur-/Fachschule der DDR sind ebenfalls um mehr als das Zweifache erhöht.

Unter Verwendung einer einfachen Akademiker-Dummy-Variablen fokussiert Modellvariante IIc_2 die Analyse schließlich auf einen Gesamtvergleich der Hochschulbildung und der beruflichen Ausbildung. Das Unterwertigkeitsrisiko der deutschen Hochschulabsolventen übertrifft im Jahr 2010 – unter Konstanthaltung der anderen im Modell betrachteten Einflussgrößen – das Vergleichsniveau der Ausbildungsabsolventen um 54,5%. Dieser Unterschied erweist sich als hoch signifikant mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von weniger als 1%.

[401] Für eine Einordnung dieser Untersuchungsergebnisse gilt es zu beachten, dass die multivariate Logit-Analyse nicht zwischen verschiedenen Graden der Unterwertigkeit unterscheidet. Die deskriptive Analyse belegt im Falle der unterwertig beschäftigten Fachhochschulabsolventen jedoch einen Anteil nur leichter bis mittlerer Qualifikationsverluste von rund 87%, wohingegen für gut drei Viertel der Lehrabsolventen in ausbildungsinadäquater Beschäftigung schwere Qualifikationsverluste nachweisbar sind (siehe Abbildung 7.8 und 7.9).

Tabelle 7.8: Risikodeterminanten der unterwertigen Beschäftigung (2010) – logistische Regression, erweiterter Modellrahmen (Variante IIc, alle Fachkräfte)

	(1) additiv				**(2)** additiv			
	Koeff.	**(SE)**	**OR**	***Ø***	**Koeff.**	**(SE)**	**OR**	***Ø***
Arbeitsmarktregion Ostdeutschland	0,085	(0,134)	1,089	*0,244*	0,116	(0,130)	1,123	*0,244*
Migrationshintergrund	0,594 ***	(0,176)	1,812	*0,106*	0,627 ***	(0,168)	1,871	*0,106*
Frauen	0,179	(0,130)	1,196	*0,490*	0,178	(0,125)	1,195	*0,490*
Alter: - unter 30 Jahre	-0,251	(0,216)	0,778	*0,096*	-0,151	(0,215)	0,860	*0,096*
- 50 bis 65 Jahre	0,835 ***	(0,129)	2,305	*0,374*	0,814 ***	(0,126)	2,257	*0,374*
Erwerbsstatus: - Teilzeitbeschäftigung	0,640 ***	(0,142)	1,896	*0,203*	0,609 ***	(0,138)	1,839	*0,203*
- Geringfügige Beschäftigung	1,842 ***	(0,219)	6,312	*0,062*	1,794 ***	(0,204)	6,013	*0,062*
Befristeter Arbeitsvertrag	0,278	(0,279)	1,321	*0,136*	0,253	(0,255)	1,288	*0,136*
Selbständigkeit	-0,097	(0,308)	0,907	*0,118*	-0,199	(0,280)	0,820	*0,118*
Öffentlicher Dienst	-0,715 ***	(0,159)	0,489	*0,264*	-0,861 ***	(0,159)	0,423	*0,264*
Unternehmensgröße: - unter 20 Mitarbeiter	-0,038	(0,133)	0,963	*0,315*	-0,053	(0,130)	0,948	*0,315*
- über 2000 Mitarbeiter	-0,527 ***	(0,163)	0,591	*0,219*	-0,476 ***	(0,158)	0,621	*0,219*
Betriebszugehörigkeit (in Jahren)	-0,049 ***	(0,007)	0,952	*12,340*	-0,047 ***	(0,007)	0,954	*12,340*
Abschluss: - Berufsfachschule, Gesundheitsw.	-0,703 ***	(0,211)	0,495	*0,127*	.	(.)	.	
- Fachschule, Meister	-1,611 ***	(0,337)	0,200	*0,068*	.	(.)	.	
- Beamtenausbildung	-0,835 **	(0,376)	0,434	*0,019*	.	(.)	.	
- sonstiger beruflicher Abschluss	0,197	(0,337)	1,218	*0,027*	.	(.)	.	
- Universität, TH, Hochschule (Ost)	-0,376 **	(0,163)	0,687	*0,194*	.	(.)	.	
- Fachhochschule	0,922 ***	(0,199)	2,514	*0,097*	.	(.)	.	
- Ingenieur-, Fachschule (Ost)	0,780 *	(0,421)	2,181	*0,012*	.	(.)	.	
Akademiker	.	(.)	.		0,435 ***	(0,136)	1,545	*0,304*
Konstante	-1,588 ***	(0,167)			-1,780 ***	(0,161)		
Fallzahl (ungewichtet): n=	**6.591**				**6.591**			
Pseudo R^2	**0,175**				**0,145**			
Mittelwert der abhg. Var. (ungew./ gew.)	**0,166** / **0,174**				**0,166** / **0,174**			

Signifikanzniveau: *** p<0,01; ** p<0,05; * p<0,1.

SE: robuster Standardfehler; **OR**: Odds Ratio; **Ø**: ungewichteter Mittelwert (Variablen-Dokumentation);
abhängige Variable: Ausbildungsadäquanz der Erwerbstätigkeit (1 = unterwertig beschäftigt, 0 = ausbildungsadäquat beschäftig).

Referenzkategorie: Männer in Westdeutschland ohne Migrationshintergrund im Alter zwischen 30 und 49 Jahren, Normalarbeitsverhältnis (unselbständig, Vollzeit, unbefristet), Privatwirtschaft, mittlere Unternehmensgröße (20-2000 Mitarbeiter), abgeschlossene Lehre (duale Berufsausbildung) im Fall (1) bzw. allgemein abgeschlossene berufliche Ausbildung (Nicht-Akademiker) im Fall (2).

Quelle: Sozio-oekonomisches Panel (SOEP); eigene Berechnung und Darstellung.

Wie das Beispiel des in Deutschland aktuell höheren Unterwertigkeitsrisikos der Akademiker noch einmal illustriert, bestätigt die multivariate Analyse einige der auf den deskriptiven Auswertungen basierenden Einschätzungen. Andererseits sind andere der in Kapitel 7.4.2 angedeuteten Zusammenhänge angesichts der Resultate der verschiedenen logistischen Regressionen zu relativieren. Nicht alle der potenziellen Risikofaktoren erweisen sich unter Konstanthaltung anderer Merkmale, d. h. bei isolierter Betrachtung der eigentlichen Einflussstärken, als tatsächlich signifikant. Die im Regionalvergleich höhere Unterwertigkeit der Akademiker in Ostdeutschland sowie die stärkere Inadäquanzbetroffenheit der nicht-akademischen Frauen schlagen sich bspw. nicht in signifikanten Koeffizienten der entsprechenden Dummy-Variablen nieder. Offenbar bestehen hier bedeutende Korrelationen mit anderen Risikofaktoren.

Die multivariate Logit-Analyse deckt also wichtige Kausalzusammenhänge auf, die der rein deskriptiven Untersuchung verborgen bleiben und leistet damit einen bedeutenden zusätzlichen Erklärungsbeitrag. Hinzuweisen ist jedoch zugleich auf die Grenzen eines solchen Verfahrens. Boll und Leppin (2013, S. 58ff.) ergänzen ihre Analyse zum Vorkommen unterwertiger Beschäftigung unter deutschen Akademikern etwa um die Anwendung dynamischer Analysemethoden. Mittels dynamischer Probit-Modelle weisen sie einen starken Einfluss der als Kontrollvariablen eingeführten Vorperioden- bzw. Ausgangsperiodeninadäquanz auf das aktuelle Risiko einer unterwertigen Beschäftigung nach. Die dadurch aufgezeigte Pfadabhängigkeit der Unterwertigkeit ist u. a. mit statistisch nicht beobachtbaren, immanenten Persönlichkeitsmerkmalen zu begründen. Zusammenfassend vermuten Boll und Leppin (2013) eine heterogene Zusammensetzung der Gruppe der unterwertig Beschäftigten: Während einige Personen vor dem Hintergrund ihrer aktuellen erwerbsbiografischen Phase eine nur vorübergehende Ausbildungsinadäquanz erfahren, sind andere dauerhaft an eine unterwertige Tätigkeit gebunden. Eine kurzfristige Überwindung der Unterwertigkeit ist dabei teils durch fehlende, verborgene Fähigkeiten und teils durch institutionelle Faktoren erschwert (vgl. Boll/ Leppin 2013, S. 10 und 95). Solche institutionellen Faktoren konnten auch im Rahmen dieses Kapitels identifiziert und hinsichtlich ihrer potenziellen Effektstärken geprüft werden. Daran anknüpfend lassen sich darüber hinaus entsprechende politische Schlussfolgerungen ableiten (siehe Kapitel 7.5).

7.4.4 Mittel- und langfristige Entwicklungstrends

Zur Bestimmung zeitlicher Veränderungstendenzen im Bereich der Ausbildungsadäquanz werden in den bisherigen SOEP-basierten Studien die Ergebnisse von Querschnittsanalysen bestimmter SOEP-Wellen miteinander verglichen.[402] Die den Datenauswertungen im Rahmen dieses Kapitels zugrunde liegende Version des Sozio-oekonomischen Panels umfasst 27 Wellen bzw. Jahrgänge. Während die bisherigen Studien i. d. R. maximal drei Wellen in eine vergleichende Analyse einbeziehen, sollen im Folgenden die durch das Längsschnittdesign des SOEP gegebenen Auswertungsmöglichkeiten möglichst umfassend genutzt werden.[403] Zu diesem Zweck werden alle 27 aufeinanderfolgenden SOEP-Wellen einer Querschnittsanalyse unterzogen und die entsprechenden Untersuchungsergebnisse in den Abbildungen 7.11 bis 7.15 grafisch umgesetzt. Mittel- und langfristige Entwicklungstrends lassen sich somit besonders präzise erfassen und abbilden.

Wie in Kapitel 7.3.3 beschrieben, deuten die Ergebnisse der bisherigen empirischen Studien darauf hin, dass sich in Deutschland seit der Wiedervereinigung die Adäquanzsituation der Hochschulabsolventen verschlechtert hat und es dadurch zu einer Umkehrung des relativen Inadäquanzrisikos zwischen den akademischen und den nicht-akademischen Fachkräften gekommen ist (vgl. insbesondere Konsortium Bildungsberichterstattung 2006, S. 185f. und 314; Schomaker 2007, S. 89ff.). Die deskriptiven und multivariaten Analysen der SOEP-Welle 2010 innerhalb der vorangegangenen Abschnitte stehen grundsätzlich im Einklang mit diesen Befunden.

Zur weiteren Überprüfung der unterstellten strukturellen Verschiebungen zwischen Akademikern und Nicht-Akademikern ist in Abbildung 7.11 zunächst die Entwicklung der unterwertigen Beschäftigung in Deutschland für den gesamten Erhebungszeitraum des SOEP (1984 bis 2010) dargestellt. Neben dem Gesamtniveau der Ausbildungsinadäquanz (unterwertige Beschäftigung unter allen formal qualifizierten Erwerbstätigen) sind separate Verlaufs-

[402] Vgl. bspw. die Studien von Büchel und Weißhuhn (1997); Büchel (1998); Weißhuhn und Große Rövekamp (2004); Konsortium Bildungsberichterstattung (2006); Schomaker (2007).

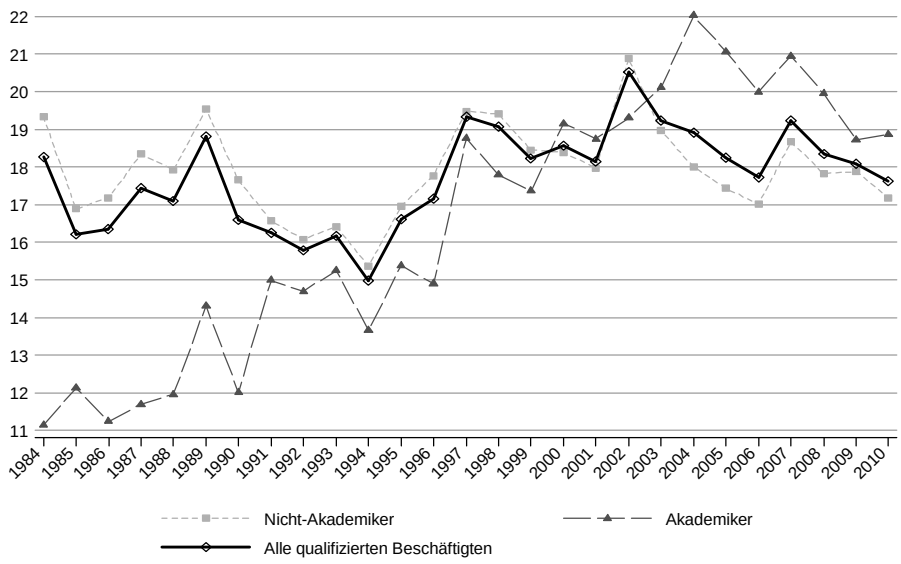
[403] Eine Ausnahme stellt in diesem Zusammenhang die Studie von Boll und Leppin (2013) dar (siehe auch Kapitel 7.3.1). Dort wird der Umfang unterwertiger Beschäftigung ebenfalls für die SOEP-Wellen von 1984 bis 2010 unter Einsatz eines subjektiven und eines objektiven Messverfahrens ermittelt. Die Untersuchungen beschränken sich jedoch auf die Adäquanzsituation der deutschen Hochschulabsolventen zwischen 20 und 55 Jahren. Die zuvor genannten Studien sowie die eigenen Analysen im Rahmen dieses Kapitels erlauben dagegen den Unterwertigkeitsvergleich zwischen akademischen und nicht-akademischen Fachkräften. Das subjektive Verfahren von Boll und Leppin (2013) unterscheidet sich von der in dieser Arbeit verwendeten Abgrenzungsmethodik dadurch, dass die berufliche Stellung nicht als Kontrollvariable herangezogen wird. Darüber hinaus verzichten Boll und Leppin bei der Bestimmung der Anteilswerte der unterwertigen Beschäftigung auf eine Einbeziehung der im SOEP enthaltenen Querschnittsgewichte.

kurven für die Ausbildungs- und Hochschulabsolventen abgebildet.[404] Da die Absolventen der beruflichen Ausbildungsgänge den Großteil aller gelernten Arbeitskräfte stellen, bestimmt das Inadäquanzniveau der Ausbildungsabsolventen im Wesentlichen auch das Gesamtniveau der unterwertigen Beschäftigung auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Die entsprechenden Kurven ähneln sich weitgehend und verlaufen unter einigen Schwankungen innerhalb eines über den Beobachtungszeitraum hinweg unveränderten Wertekorridors. Die Anteilswerte der Akademiker weisen im relevanten Zeitraum dagegen eine deutlich ansteigende Tendenz auf. Im Jahr 1984 lag der Anteil der inadäquaten Anstellungen bei den Hochschulabsolventen noch um über acht Prozentpunkte unterhalb des Vergleichswertes der nicht-akademischen Fachkräfte. Für das Jahr 2010 ergibt sich dagegen eine Differenz von knapp zwei Prozentpunkten in entgegengesetzter Richtung. Die Messungen zum gruppenspezifischen Umfang der Unterwertigkeit bestätigen damit die bereits in anderen Studien vermutete historische Veränderung der Adäquanzsituation der Akademiker.

Um die Veränderungstendenzen noch deutlicher zu illustrieren, bildet Abbildung 7.12 die Messwerte der unterwertigen Beschäftigung für die Ausbildungs- und Hochschulabsolventen vor den jeweiligen gleitenden Mittelwerten ab. Bei den Nicht-Akademikern ist erkennbar, dass sich der Unterwertigkeitsanteil nach gewissen Schwankungen gegen Ende des Beobachtungszeitraums in etwa wieder auf dem Ausgangsniveau einpendelt. Für die Akademiker steigt das Risiko einer unterwertigen Beschäftigung dagegen zwischen den späten 1980er Jahren und Mitte der 2000er Jahre relativ kontinuierlich an; danach sind die Unterwertigkeitsanteile wieder leicht rückläufig. Infolge der im zeitlichen Trend insgesamt deutlich ansteigenden Inadäquanzanteile der deutschen Hochschulabsolventen ergibt sich für diese ab den frühen 2000er Jahren ein gegenüber den Ausbildungsabsolventen erhöhtes Niveau an unterwertiger Beschäftigung, das bis zum aktuellen Rand des Beobachtungszeitraums Bestand hat.

[404] Die genauen Ausprägungen der Unterwertigkeitsanteile sowie die den Messungen zugrunde liegenden Fallzahlen sind zudem in der im Anhang befindlichen Tabelle A.27 wiedergegeben. Neben den Ergebnissen für Deutschland insgesamt finden sich dort noch die regionalen, für West- und Ostdeutschland getrennt ermittelten Werte.

Abbildung 7.11: Entwicklung der unterwertigen Beschäftigung nach Qualifikationsgruppen (Deutschland, 1984-2010)



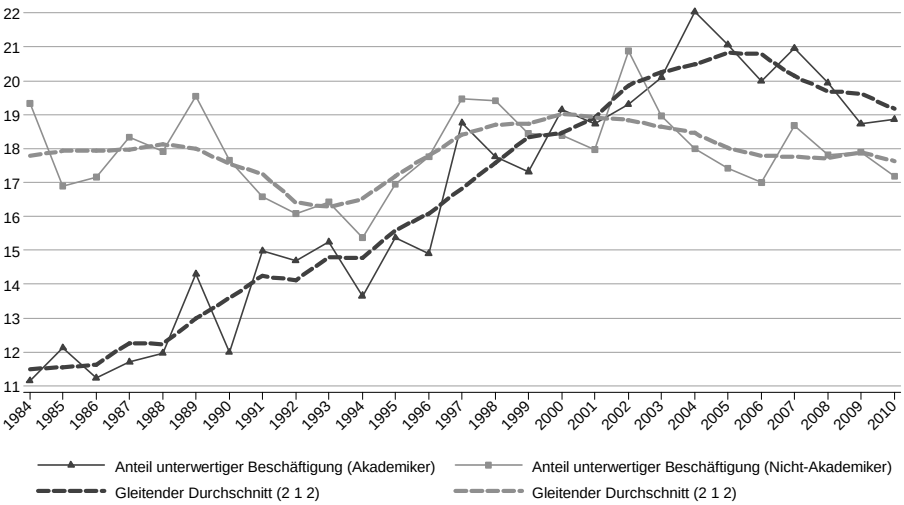
Geschätzter Anteil der als „unterwertig beschäftigt" eingestuften Erwerbstätigen in % (Konzept nach Büchel 1998).
1984 bis 1989: Westdeutschland; ab 1990: Gesamtdeutschland.

Nicht-Akademiker: Abgeschlossene berufliche Ausbildung.
Akademiker: Fachhochschul-/Hochschulabsolventen, Absolventen der Fach- und Ingenieurschulen in der ehemaligen DDR.

Fallselektion: Nur Erwerbstätige unter 65 Jahren mit einer im Inland abgeschlossenen beruflichen Ausbildung oder höherem nationalen Bildungsabschluss. Im Ausland erworbene Hochschulabschlüsse werden gewertet wie eine in Deutschland abgeschlossene nicht-akademische Berufsausbildung. Keine Berücksichtigung von in Ausbildungsmaßnahmen befindlichen Personen und Praktikanten. Ohne Personen mit fehlenden Angaben zu Qualifikations- und Job-Anforderungsniveau sowie beruflicher Stellung oder mit unplausiblen bzw. nicht eindeutig kategorisierbaren Kombinationen der Bestimmungsvariablen.

Quelle: Sozio-oekonomisches Panel (SOEP); eigene Berechnung und Darstellung.

Abbildung 7.12: Unterwertige Beschäftigung im Trendvergleich bei akademischen und nicht-akademischen Fachkräften (Deutschland, 1984-2010)

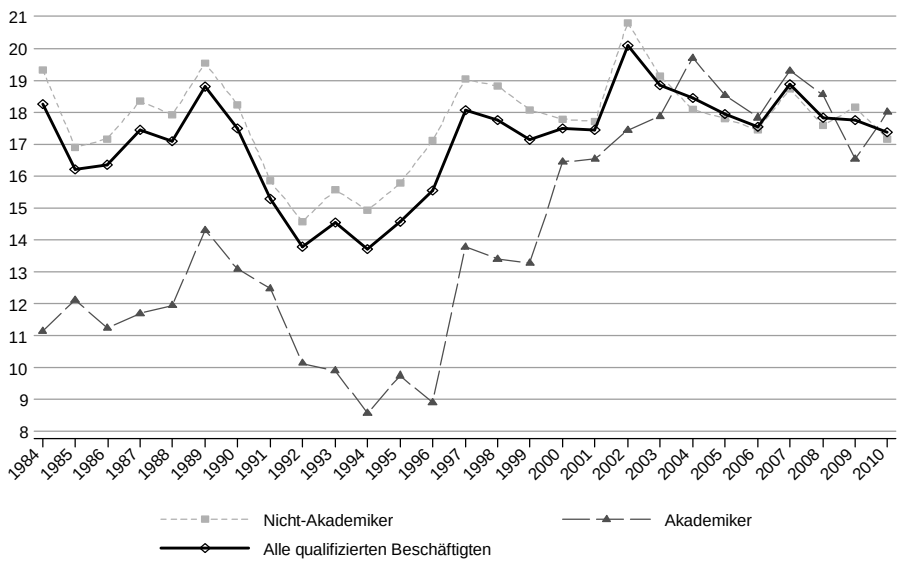


Geschätzter Anteil der als „unterwertig beschäftigt" eingestuften Erwerbstätigen (Konzept nach Büchel, 1998).
Zentrierter gleitender Mittelwert der Ordnung 5.
1984 bis 1989: Westdeutschland; ab 1990: Gesamtdeutschland.

Nicht-Akademiker: Abgeschlossene berufliche Ausbildung.
Akademiker: Fachhochschul-/Hochschulabsolventen, Absolventen der Fach- und Ingenieurschulen in der ehemaligen DDR.

Quelle: Sozio-oekonomisches Panel (SOEP); eigene Berechnung und Darstellung.

Abbildung 7.13: Entwicklung der unterwertigen Beschäftigung nach Qualifikationsgruppen (Westdeutschland, 1984-2010)

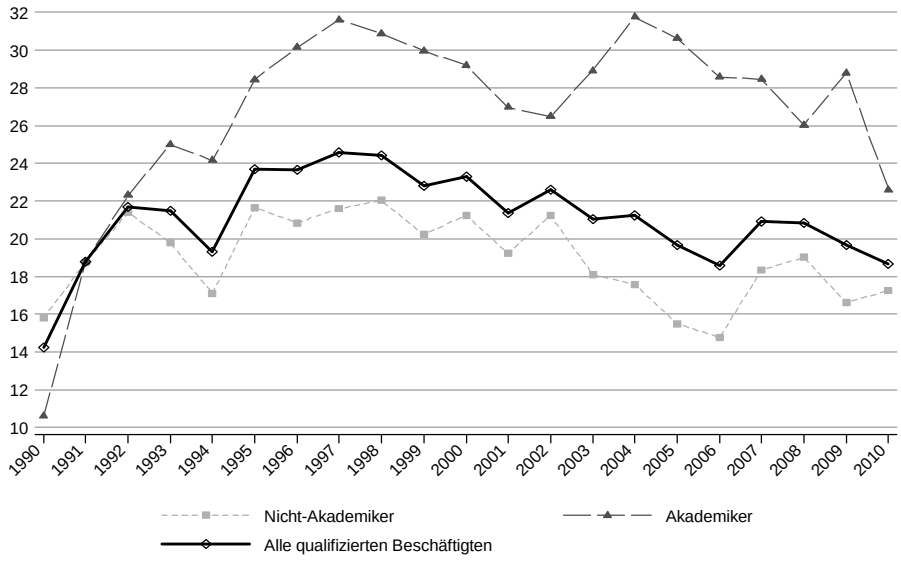


Geschätzter Anteil der als „unterwertig beschäftigt" eingestuften Erwerbstätigen in % (Konzept nach Büchel, 1998).
Nicht-Akademiker: Abgeschlossene berufliche Ausbildung. **Akademiker:** Fachhochschul-/Hochschulabsolventen

Fallselektion: Nur Erwerbstätige unter 65 Jahren mit einer im Inland abgeschlossenen beruflichen Ausbildung oder höherem nationalen Bildungsabschluss. Im Ausland erworbene Hochschulabschlüsse werden gewertet wie eine in Deutschland abgeschlossene nicht-akademische Berufsausbildung. Keine Berücksichtigung von in Ausbildungsmaßnahmen befindlichen Personen und Praktikanten. Ohne Personen mit fehlenden Angaben zu Qualifikations- und Job-Anforderungsniveau sowie beruflicher Stellung oder mit unplausiblen bzw. nicht eindeutig kategorisierbaren Kombinationen der Bestimmungsvariablen.

Quelle: Sozio-oekonomisches Panel (SOEP); eigene Berechnung und Darstellung.

Abbildung 7.14: Entwicklung der unterwertigen Beschäftigung nach Qualifikationsgruppen (Ostdeutschland, 1990-2010)



Geschätzter Anteil der als „unterwertig beschäftigt" eingestuften Erwerbstätigen in % (Konzept nach Büchel, 1998).

Nicht-Akademiker: Abgeschlossene berufliche Ausbildung.
Akademiker: Fachhochschul-/Hochschulabsolventen, Absolventen der Fach- und Ingenieurschulen in der ehemaligen DDR.

Fallselektion: Nur Erwerbstätige unter 65 Jahren mit einer im Inland abgeschlossenen beruflichen Ausbildung oder höherem nationalen Bildungsabschluss. Im Ausland erworbene Hochschulabschlüsse werden gewertet wie eine in Deutschland abgeschlossene nicht-akademische Berufsausbildung. Keine Berücksichtigung von in Ausbildungsmaßnahmen befindlichen Personen und Praktikanten. Ohne Personen mit fehlenden Angaben zu Qualifikations- und Job-Anforderungsniveau sowie beruflicher Stellung oder mit unplausiblen bzw. nicht eindeutig kategorisierbaren Kombinationen der Bestimmungsvariablen.

Quelle: Sozio-oekonomisches Panel (SOEP); eigene Berechnung und Darstellung.

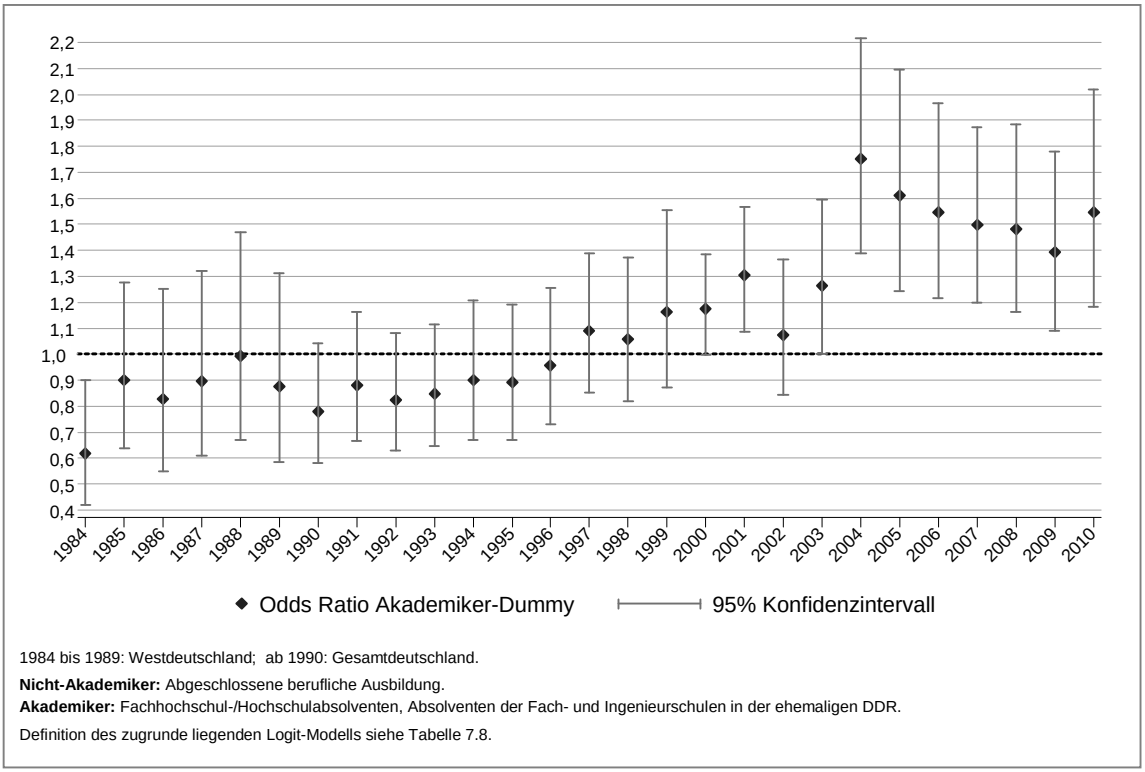
Nach der Wiedervereinigung entstanden mit den alten und neuen Bundesländern zwei Arbeitsmarktregionen mit deutlich unterschiedlichen Beschäftigungsperspektiven. Anhand der gesamtdeutschen Datenbestände lassen sich eventuell überlagernde regionalspezifische Entwicklungstendenzen nicht erfassen. In den Abbildungen 7.13 und 7.14 sind daher die Messergebnisse zur unterwertigen Erwerbstätigkeit noch einmal separat für West- und Ostdeutschland aufbereitet. Für die Hochschulabsolventen in den alten Bundesländern zeigen sich in den Jahren nach der Wiedervereinigung zunächst rückläufige Inadäquanzanteile. Parallel dazu verdreifacht sich jedoch das relative Vorkommen an unterwertiger Beschäftigung bei den ostdeutschen Akademikern. Ihnen fiel es anfangs offenbar besonders schwer, die im Hochschulbereich der DDR erworbenen Qualifikationen im veränderten ökonomischen Umfeld angemessen zu verwerten. Ab Mitte der 1990er Jahre stabilisiert sich das Inadäquanzniveau der Hochschulabsolventen in den neuen Bundesländern, bleibt aber bis zum Ende des Beobachtungszeitraums deutlich über demjenigen der ostdeutschen Ausbildungsabsolventen. In den alten Bundesländern beginnt im Gegensatz dazu der Anstieg der unterwertigen Beschäftigung unter den Akademikern erst in den späten 1990er Jahren. In der zweiten Hälfte der 2000er Jahre pendelt sich daraufhin die Ausbildungsinadäquanz der westdeutschen Hochschulabsolventen in etwa auf dem Niveau der nicht-akademischen Fachkräfte ein.

Wie bereits zuvor thematisiert, existieren zahlreiche alternative Risikofaktoren der Unterwertigkeit. Deren Effekte können sich nicht nur gegenseitig überlagern, sondern sind darüber hinaus nicht zwingend als im Zeitablauf unveränderlich anzusehen. Vor diesem Hintergrund stellt sich wiederum die Frage nach der Zuverlässigkeit der auf Basis der spezifischen Inadäquanzanteile der Qualifikationsgruppen abgeleiteten Trendaussagen und Entwicklungsmuster. Für eine Fundierung der deskriptiven Analyse der unterwertigen Beschäftigung in Deutschland kann in diesem Zusammenhang erneut auf eine Untervariante des im vorangegangenen Abschnitt vorgestellten, binär-logistischen Regressionsansatzes zurückgegriffen werden. Modellvariante IIc_2 erlaubt mittels einer Akademiker-Dummy-Variablen die Darstellung des Risikogefälles zwischen Akademikern und Nicht-Akademikern unter Konstanthaltung wichtiger sozioökonomischer und arbeitsplatzbezogener Bestimmungsgrößen. Nachdem diese Modellvariante zuvor bereits auf gesamtdeutsche SOEP-Daten des Jahres 2010 Anwendung fand, lassen sich nun anhand zusätzlicher Schätzungen für die anderen verfügbaren SOEP-Wellen Rückschlüsse auf zeitliche Veränderungen des isolierten Qualifikationseffekts ableiten.

Abbildung 7.15 illustriert hierzu neben den mit der Maximum-Likelihood-Methode geschätzten Effekt-Koeffizienten auch die für Signifikanzaussagen relevanten Grenzen des

95%-Konfidenzintervalls.[405] Für die Zeit zwischen 1984 und 1996 ergeben sich Odds Ratios der Akademiker-Dummy-Variablen von jeweils kleiner eins. Damit bestätigt sich in dieser Phase ein reduziertes Inadäquanzrisiko der Erwerbstätigen mit Hochschulabschluss, wobei nur für das erste Jahr ein signifikanter Unterschied auf 5%-Niveau vorliegt. Eine für die Akademiker gegenüber der Referenzgruppe der Ausbildungsabsolventen erhöhte Risikolage (OR>1) ergibt sich erstmals im Jahr 1997 – und wiederholt sich mit im Trend insgesamt ansteigenden Odds Ratios für alle darauffolgenden Wellen. Seit dem Jahr 2003 ist dabei der mit einem abgeschlossenen Studium verbundene Risikoaufschlag durchgehend signifikant auf 5%-Niveau. Unter Kontrolle alternativer Einflussfaktoren der Unterwertigkeitsgefährdung lässt sich mit Blick auf Abbildung 7.15 folglich tatsächlich von einer Umkehrung des Risikogefälles zwischen Ausbildungs- und Hochschulabsolventen sprechen.

Abbildung 7.15: Odds Ratio der Akademiker-Dummy-Variablen (Deutschland, 1984-2010 – binär-logistische Regression, Modellvariante IIc_2)



1984 bis 1989: Westdeutschland; ab 1990: Gesamtdeutschland.
Nicht-Akademiker: Abgeschlossene berufliche Ausbildung.
Akademiker: Fachhochschul-/Hochschulabsolventen, Absolventen der Fach- und Ingenieurschulen in der ehemaligen DDR.
Definition des zugrunde liegenden Logit-Modells siehe Tabelle 7.8.

Quelle: Sozio-oekonomisches Panel (SOEP); eigene Berechnung und Darstellung.

In der Literatur wird als mögliche Erklärung für die verschlechterte Verwertbarkeit der akademischen Abschlüsse allgemein auf verstärkte Verdrängungsprozesse auf dem Arbeitsmarkt hingewiesen. Demnach ist in Deutschland im Beobachtungszeitraum der Hochschulsektor

[405] Die exakten Schätzwerte finden sich – ergänzt um die entsprechenden p-Werte und die ungewichteten Gesamtfallzahlen – auch in tabellarischer Form im Anhang wieder (siehe Tabelle A.28).

deutlich stärker gewachsen als das berufliche Bildungssystem.[406] Zugleich wird aber auch eine restriktivere Einstellungspraxis im öffentlichen Dienst, der von einer hohen Kompatibilität zwischen Arbeitsplatzanforderungen und formalem Qualifikationsniveau geprägt ist (siehe Kapitel 7.4.3.), für den Anstieg der unterwertigen Beschäftigung unter den Hochschulabsolventen verantwortlich gemacht (vgl. Konsortium Bildungsberichterstattung 2006, S. 186; Schomaker 2007, S. 93).[407]

7.5 Zwischenfazit

Die bisherigen Studien zu Ausbildungsadäquanz in Deutschland sowie die eigenen empirischen Analysen im Rahmen dieses Kapitels unterliegen hinsichtlich ihrer Messergebnisse gewissen Abweichungen je nach Datenquelle, Adäquanzbegriff, Operationalisierungskonzept und Zeitraumbezug. In Abwägung der diversen Befunde lässt sich jedoch etwa ein Fünftel bis ein Sechstel der deutschen Erwerbstätigen mit einem Ausbildungs- oder Hochschulabschluss als unterwertig beschäftigt – und damit als überqualifiziert – einstufen. Angesichts dieser empirischen Evidenz handelt es sich bei der ausbildungsinadäquaten Beschäftigung um ein auf dem deutschen Arbeitsmarkt verbreitetes und für Politik und Wissenschaft keinesfalls zu vernachlässigendes Phänomen.

Aus Sicht der formal Geringqualifizierten sind für eine umfassende Einordnung der von unterwertiger Beschäftigung ausgehenden Verdrängungskonkurrenz neben der aktuellen Adäquanzsituation auch die historischen Veränderungen der Unterwertigkeit von Bedeutung. Falls ein verstärkter Verdrängungswettbewerb für den sich seit Jahrzehnten zu Ungunsten der Ungelernten auswirkenden Strukturwandel auf dem deutschen Arbeitsmarkt hauptverantwortlich wäre, sollte sich dies speziell in einer deutlichen Zunahme der unterwertigen Beschäftigung im nächsthöheren Qualifikationssegment niedergeschlagen haben (vgl. Reinberg 1999, S. 441). Die Langfristanalyse der SOEP-Daten ergibt für den Zeitraum zwischen 1984 und 2010 allerdings kein im Trend ansteigendes Niveau der Ausbildungsinadäquanz unter den Erwerbstätigen mit abgeschlossener beruflicher Ausbildung.[408] Intensivierte Verdrängungs-

[406] Insbesondere die neuen Bundesländer weisen seit der Wiedervereinigung sehr hohe Zuwachsraten des relativen, auf die Bevölkerungsstärke bezogenen Studierendenaufkommens auf (vgl. Hagemann et al. 2011, S. 124ff.).

[407] Angesichts der Resultate der auf den DZHW-Absolventenbefragungen basierenden Studien wäre weiterhin eine den Bologna-Prozess begleitende Steigerung des Inadäquanzrisikos der Akademiker zu vermuten (siehe Kapitel 7.3.1). Die Beschaffenheit der verfügbaren SOEP-Basisdaten erlaubt derzeit keine gezielte Überprüfung einer solchen Hypothese. Die anhand des SOEP festgestellte Niveauerhöhung der akademischen Unterwertigkeit hat sich jedoch im Wesentlichen *vor* der Bedeutungszunahme der neu eingeführten Studienabschlüsse vollzogen.

[408] Aufgrund des hohen Gewichts der beruflichen Ausbildungsabsolventen unter allen formal qualifizierten Arbeitskräften prägt deren gruppenspezifisches Inadäquanzniveau auch stark das Gesamtniveau an unterwertiger Beschäftigung in Deutschland und es kommt zu ähnlichen Kurvenverläufen (siehe Abbildung 7.11).

prozesse von oben nach unten können den qualifikatorischen Strukturwandel auf dem Arbeitsmarkt für sich genommen daher nicht erklären. Vielmehr ist zu vermuten, dass die für die Qualifikationsgruppen abweichenden Beschäftigungs- und Lohnentwicklungen (siehe Kapitel 2 und 3) wesentlich bestimmt sind durch den verstärkten Abbau von Einfacharbeitsplätzen und den zugleich steigenden Anteil anspruchsvoller Arbeitsstellen. Dies entspricht auch der Grundannahme der in den Kapiteln 5 und 6 vorgestellten Flexibilisierungs- und Qualifizierungsstrategien zur Verbesserung der Arbeitsmarktsituation der Geringqualifizierten.

Die in Kapitel 2.4 diskutierten Modellrechnungen und Projektionen deuten an, dass sich der Trend zur Höherqualifizierung der Beschäftigten mit dem Wandel zur Wissensgesellschaft in Zukunft fortsetzen wird. Während sich mittel- bis langfristig ein wachsender Angebotsüberhang an ungelernten Arbeitskräften abzeichnet, wird für die formal qualifizierten Fachkräfte ein steigender Bedarf vorhergesagt, mit einem künftigen Fachkräftemangel v. a. im Bereich der beruflichen Ausbildungsabsolventen. Dies könnte wiederum den Verdrängungsdruck auf die formal Geringqualifizierten tendenziell abschwächen. Sofern es also gelänge, die berufliche Ausbildungslosigkeit in Deutschland künftig mithilfe intensivierter Bildungsanstrengungen deutlich zu senken, könnte dies auch weiterhin ohne eine parallele Verschärfung des Verdrängungswettbewerbs zwischen Ausbildungsabsolventen und ungelernten Arbeitskräften von statten gehen. Trotz einer noch weiter reduzierten Anzahl an Einfacharbeitsplätzen wäre unter diesen Umständen eine Verbesserung der Beschäftigungsperspektiven der Geringqualifizierten vorstellbar (vgl. Reinberg 1999, S. 442).[409]

Angesichts des derzeit beträchtlichen Niveaus der Unterwertigkeit in Deutschland ist es nicht nur empfehlenswert, einem weiteren Anstieg der Ausbildungsinadäquanz entgegenzuwirken, sondern auch die bereits vorhandene unterwertige Beschäftigung gezielt abzubauen. Die in diesem Kapitel dargelegten Befunde belegen sowohl auf Ebene der Hochschul- als auch der Ausbildungsabsolventen beachtliche Qualifikationsreserven, die zur Linderung individueller Nachteile und gesamtwirtschaftlicher Wohlfahrtsverluste erschlossen werden sollten (vgl. Biersack et al. 2008, S. 3). Ein Instrument zur Verhinderung sowie zur Reduktion formaler Überqualifikationen stellen tätigkeitsbezogene Weiterbildungsmaßnahmen dar. Zum einen wird hierbei angeregt, neben den Arbeitslosen auch die in einem unterwertigen Beschäftigungsverhältnis befindlichen Erwerbspersonen verstärkt in die Qualifizierungsprogramme

[409] Hierfür wäre zudem vorauszusetzen, dass die Gruppe der künftigen beruflich Ungelernten im Bereich der verbleibenden Einfacharbeit weiterhin überwiegend als beschäftigungsfähig angesehen wird. Risiken für die Beschäftigungsfähigkeit der formal Geringqualifizierten könnten sich dabei aus auch für einfache Arbeitstätigkeiten steigenden Qualifikationsanforderungen sowie aus einer zunehmenden gruppenspezifischen Diskreditierung und Stigmatisierung ergeben (siehe Kapitel 2.4 und 8.2).

der aktiven Arbeitsmarktpolitik einzubinden (vgl. Büchel 1998, S. 166f.). Zum anderen betreffen die Verbesserungsvorschläge den Bereich der betrieblichen Weiterbildung. Diese wird als unzureichend kritisiert und als zu selektiv ausgerichtet auf die beruflich erfolgreichen und in ihrer Karriereentwicklung gefestigten Mitarbeiter (*Matthäus-Prinzip*; siehe Kapitel 5.2.3). In Bezug auf den Aspekt der Ausbildungsadäquanz wäre eine stärkere Unterstützung derjenigen Arbeitskräfte sinnvoll, die sich den von unterwertiger Beschäftigung besonders bedrohten Risikogruppen zuordnen lassen.[410] Im Falle eines erfolgreichen Aufstiegs von bisher ausbildungsinadäquat eingesetzten Erwerbstätigen in höherwertige Beschäftigungsverhältnisse ließen sich sog. Mobilitätsketten anstoßen. Diese wirken prinzipiell über das gesamte Qualifikationsspektrum und könnten sowohl dem drohenden Fachkräftemangel entgegenwirken als auch zusätzliche Einstiegspositionen für gering qualifizierte bzw. wettbewerbsschwächere Arbeitskräfte eröffnen (vgl. Bosch/Weinkopf 2011, S. 185; Reinberg 2004, S. 74; Solga 2002, S. 11).

Mit Blick auf die Gruppe der deutschen Hochschulabsolventen wirft der Befund einer seit der Wiedervereinigung markant angestiegenen unterwertigen Beschäftigung Fragen nach den möglichen bildungspolitischen Implikationen auf. In diesem Zusammenhang gilt es zweierlei zu beachten (vgl. Büchel 1998, S. 161 und 168; Schomaker 2007, S. 96): Einerseits ist der Anteil der unterwertigen Erwerbstätigkeit stets vor dem Hintergrund des Arbeitslosenbestandes zu bewerten. Für die Akademiker verlief die Arbeitsmarktentwicklung in Deutschland über Jahrzehnte hinweg stabil und günstig. Es kam zu deutlichen Stellenzuwächsen bei zugleich konstant niedriger gruppenspezifischer Arbeitslosigkeit und im Trend zunehmenden Lohnvorteilen (siehe insbesondere Kapitel 2.1 und 3.3.2). Forderungen nach einer stärkeren Öffnung des Hochschulsektors für bisher benachteiligte soziale Schichten (vgl. Biersack et al. 2008, S. 6ff.) lassen sich nicht allein aufgrund des festgestellten Anstiegs der Unterwertigkeit zurückweisen. Andererseits zeigt sich jedoch auch, dass eine nur auf das Phänomen der Arbeitslosigkeit ausgerichtete Arbeitsmarktforschung bei der Bewertung der Effizienz des Bildungssystems zu kurz greift. Um keine verzerrten Signale bzgl. der Verwertbarkeit bestimmter Bildungszertifikate zu vermitteln, sollte in der statistischen Erfassung des Arbeitsmarktgeschehens das Problem der ausbildungsinadäquaten Erwerbstätigkeit konsequent Be-

[410] Statistisch gesehen sind Frauen nicht uneingeschränkt zu den gefährdeten Personengruppen zu zählen, wie die multivariate Analyse in Kapitel 7.4.3 speziell für den nicht-akademischen Bereich belegt. Kritisch zu werten ist hierbei jedoch die für Frauen besonders präsente Problematik der Erwerbsunterbrechungen. Mit der Länge von Familienpausen steigt die Wahrscheinlichkeit der Nichtrückkehr auf den Arbeitsmarkt. Obwohl bei diesen Frauen der volkswirtschaftliche Verlust an angelernten Ressourcen prinzipiell am höchsten ist, werden sie nicht als unterwertig beschäftigt erfasst (vgl. Boll/Leppin 2013, S. 22 und 53). Unabhängig von den ansonsten genannten Maßnahmen zur Reduktion von Ausbildungsinadäquanz erscheint aus dieser Perspektive eine Politik der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf sinnvoll.

rücksichtigung finden. Hierfür bedarf es insbesondere einer regelmäßigen und stärker standardisierten Bestimmung des Niveaus und der Struktur der unterwertigen Beschäftigung auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Die entsprechenden Messergebnisse müssten zudem in die langfristigen Arbeitsmarktprognosen integriert werden, um zu möglichst unverzerrten Bedarfsprojektionen zu gelangen (vgl. Büchel 1998, 161f. und 170). Auf dieser Grundlage ließe sich der zukünftig notwendige Ausbau des Bildungssystems stärker bedarfsgerecht gestalten und eventuellen Fehlqualifikationen besser vorbeugen.

8. Schlussbetrachtung

8.1 Zusammenfassung

Nach einer ersten Begriffsklärung, einer kurzen Einordnung der Forschungsfrage in den übergeordneten Kontext sowie einer Darstellung der Struktur der Arbeit in ***Kapitel 1*** befasste sich ***Kapitel 2*** mit der Beschäftigungssituation der deutschen Geringqualifizierten. Wie die Analysen in *Kapitel 2.1* ergaben, haben sich in Deutschland die Beschäftigungschancen für Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung seit Mitte der 1970er Jahre systematisch und im Verhältnis zu den Gruppen der formal höher Qualifizierten überproportional verschlechtert. Während die gruppenspezifische Arbeitslosenquote der Hochschulabsolventen seit Jahrzehnten stabil und auf niedrigem Niveau verläuft, ist die Arbeitslosigkeit unter den Un- und Angelernten im langfristigen Trend deutlich angestiegen. Die ungünstige historische Arbeitsmarktentwicklung der formal Geringqualifizierten zeigt sich weiterhin in einer sich wandelnden Erwerbstätigenstruktur. Den über Jahre hinweg massiven Beschäftigungsverlusten auf der untersten Qualifikationsebene stehen in Deutschland deutliche Beschäftigungsgewinne bei den beruflichen Ausbildungsabsolventen und v. a. bei den Hochschulabsolventen gegenüber. Zudem sind die für die Ungelernten auf dem deutschen Arbeitsmarkt verbleibenden Beschäftigungsverhältnisse besonders häufig mit unsicheren und prekären Arbeitsbedingungen gekoppelt.

Bzgl. der Arbeitslosigkeit unter den Geringqualifizierten galt Deutschland Mitte der 2000er Jahre als *„OECD-Weltmeister“* (Sinn 2005). Mit der in den letzten Jahren in Relation zu anderen Ländern günstigen Entwicklung der deutschen Gesamtarbeitslosigkeit sank jedoch auch die Erwerbslosigkeit der Geringqualifizierten. Die international vergleichende Analyse in *Kapitel 2.2* zeigte, dass die gruppenspezifische Erwerbslosenquote der deutschen Un- und Angelernten inzwischen unterhalb des europäischen Durchschnittswerts liegt. Im Gegensatz zum EU- bzw. OECD-Durchschnitt bestätigte sich für Deutschland andererseits eine langfristig und auch zuletzt wachsende relative Benachteiligung der Geringqualifizierten – erkennbar anhand des Verhältnisses der Erwerbslosenquoten der Ungelernten und der Akademiker. Zu beachten ist hierbei, dass im Ländervergleich sowohl die gruppenspezifischen Erwerbslosenquoten als auch die daraus abgeleiteten Quotenrelationen nur bedingt als Indikatoren für die Intensität der Beschäftigungsprobleme bestimmter Qualifikationsgruppen geeignet sind. Aufgrund unterschiedlicher Gesamtarbeitslosigkeitsniveaus und starker Abweichungen bei der

länderspezifischen Größe und Zusammensetzung der nach formalen Kriterien abgegrenzten Qualifikationsgruppen können zwischenstaatliche Vergleiche Verzerrungen unterliegen.

Unter dem Einfluss der jüngsten globalen Finanz- und Wirtschaftskrise haben sich die Gewichte der Beschäftigungsprobleme zwischen den Industriestaaten – aber auch erneut zwischen den Qualifikationsgruppen in Deutschland – deutlich verschoben. Im Jahr 2009 erlebte die deutsche Volkswirtschaft zwar den größten Wachstumseinbruch in der Nachkriegshistorie, dennoch hat sie diese *Große Rezession* nicht nur im internationalen Vergleich, sondern auch im Verhältnis zu früheren Rezessionsphasen überraschend gut überstanden. Mitunter ist gar von einem *„deutschen Beschäftigungswunder"* die Rede. Als zentrale Ursache für die unerwartet positive Reaktion des deutschen Arbeitsmarktes auf die Krise wurde in *Kapitel 2.3* eine massive Hortung von Arbeitskräften durch die Unternehmen identifiziert. Diese hat sich zum einen über deutliche Arbeitszeitkürzungen sowie zum anderen über eine rückläufige Stundenproduktivität bzw. steigende Lohnstückkosten vollzogen. Die Arbeitgeber waren gewillt, in der Phase des Abschwungs nach Möglichkeit an den qualifizierten Fachkräften innerhalb ihrer Kernbelegschaften festzuhalten. Zugleich standen den Unternehmen im größeren Umfang als bei vorherigen Krisen flexible Randbelegschaften als eine Art konjunktureller Puffer zur Verfügung. Innerhalb dieser Randbelegschaften waren und sind die formal Geringqualifizierten sowohl bei den befristet beschäftigten Arbeitskräften als auch bei den Zeit- und Leiharbeitern stark überrepräsentiert. Auf gesamtwirtschaftlicher Ebene belegen verschiedene Arbeitsmarktstatistiken dementsprechend auch eine überdurchschnittliche Krisenbetroffenheit der gering qualifizierten Erwerbspersonen auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Stärker noch als in der gesamtwirtschaftlichen Betrachtung bestätigt sich jedoch auf der betriebs- bzw. branchenspezifischen Analyseebene, dass sich die Risiken und Kosten der Krise nicht gleichmäßig auf alle Erwerbspersonen verteilt haben. U. a. anhand eigener Auswertungen von BA Beschäftigtendaten im Bereich „Metall und Elektro" wurde in *Kapitel 2.3* aufgezeigt, dass die ungelernten Arbeitskräfte als die eigentlichen Verlierer aus der Finanz- und Wirtschaftskrise hervorgegangen sind.

Über kurzfristig relevante konjunkturelle Entwicklungen hinaus weisen die in *Kapitel 2.4* vorgestellten Prognosen und Projektionen darauf hin, dass sich die Ungleichheit der Beschäftigungschancen von Erwerbspersonen ohne und mit Berufsabschluss in Zukunft weiter verschärfen werden. So sagen etwa die koordinierten Angebots- und Bedarfsprojektionen im Rahmen des *QuBe-Projekts* langfristig eine weitere Vergrößerung des aktuell bestehenden Angebotsüberhangs an ungelernten Arbeitskräften voraus. Ein steigender Arbeitskräftebedarf wird dagegen für die formal qualifizierten Fachkräfte vorhergesagt – verbunden mit künftigen

Engpässen speziell bzgl. der beruflichen Ausbildungsabsolventen. Der demografische Wandel allein wird – selbst wenn er zu einer Verringerung der Unterbeschäftigung im Allgemeinen beitragen sollte – die spezielle Beschäftigungsproblematik der gering qualifizierten Arbeitskräfte nicht beseitigen. Problematisch erscheint dabei auch, dass Arbeitsplätze mit einem wirklich geringen Anforderungsniveau künftig immer seltener angeboten werden dürften.

Die Flexibilität der deutschen Lohnstruktur, die häufig in Verbindung mit den Beschäftigungsproblemen der Geringqualifizierten diskutiert wird, stand im Analysefokus von ***Kapitel 3***. Untersucht wurden sowohl Umfang und Entwicklung der allgemeinen Lohnungleichheit als auch die spezielle Relevanz von qualifikationsbezogenen Lohndifferenzen. In *Kapitel 3.1* wurden in einem vorangestellten methodischen Exkurs zunächst unterschiedliche Indizes und Verfahren der Ungleichheitsmessung vorgestellt. Die alternativen Kennziffern zeigen teils abweichende Eigenschaften und gewichten bei der Messung des Ungleichheits- bzw. Disparitätsniveaus Verdienstunterschiede in verschiedenen Bereichen der Lohnverteilung unterschiedlich. Mit der Festlegung von als vorteilhaft zu erachtenden Eigenschaften (*Desiderata*) und der konkreten Auswahl der für die Analyse relevanten Kennziffern bleibt die Bestimmung von Lohnungleichheit letztlich auch immer subjektiv beeinflusst.

Kapitel 3.2 vermittelte zunächst einen aktuellen Überblick über die bisherigen Studienresultate zur Lohnungleichheit in Deutschland. Dabei zeigte sich, dass sich die Disparitätsschätzungen je nach gewähltem Untersuchungszeitraum und verwendeter Datenbasis mitunter stark unterscheiden. Mit Blick auf die Resultate älterer empirischer Analysen argumentierten die meisten Ökonomen noch bis Mitte der 2000er Jahre mit einer weitgehend stabilen und einer – speziell gegenüber den USA und anderen angelsächsischen Staaten – nur moderaten Lohnspreizung auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Insbesondere für den unteren Bereich der deutschen Lohnverteilung wurde eine starke Inflexibilität infolge verschiedener institutioneller Hemmnisse unterstellt. Im Zusammenhang mit der problematischen Beschäftigungssituation der Geringqualifizierten wurde dies auch als Bestätigung der sog. Krugman-Hypothese interpretiert („*Europe jobless, America penniless*“; „*two sides of the same coin*“). Der lange vorherrschenden Prämisse einer starren deutschen Lohnstruktur widersprechen jedoch die empirischen Befunde einer ganzen Reihe neuerer Studien. Danach hat in Deutschland die Lohnungleichheit in beiden Flügeln der Verteilung spätestens seit der ersten Hälfte der 1990er Jahre erheblich zugenommen. Als Resultat dieser Entwicklung ist auch das Bild einer im internationalen Vergleich besonders gering ausgeprägten deutschen Lohnspreizung zu revi-

dieren. So weisen etwa Lohndaten der OECD-Mitgliedsstaaten auf ein überdurchschnittlich hohes Ungleichheitsniveau Deutschlands gerade in der unteren Hälfte der Lohnverteilung hin.

Zur Ergänzung der bisherigen empirischen Evidenz erfolgten in *Kapitel 3.2* zudem eigene Auswertungen deutscher, britischer und US-amerikanischer Lohndaten, die in harmonisierter Form innerhalb des *Cross National Equivalent Files* (CNEF) zur Verfügung stehen. Dabei bestätigte sich ein in den letzten beiden Jahrzehnten im oberen und unteren Verdienstspektrum stattfindender, deutlicher Trendanstieg der deutschen Lohnungleichheit. Andererseits ergaben die CNEF-Analysen immer noch ein markantes Gefälle zwischen dem amerikanischen und dem deutschen Disparitätsniveau – mit einem für die letzten zwanzig Jahre sogar steileren Trendwachstum der US-Lohnungleichheit. Für eine Robustheitseinschätzung der Ergebnisse erfolgte die Auswertung der CNEF-Daten in alternativen methodischen Varianten. Diese Sensitivitätsanalysen konnten einen beträchtlichen Einfluss des gewählten Untersuchungsdesigns auf die Analyseresultate aufzeigen. So erschien etwa im Fall einer Berücksichtigung von Teilzeitbeschäftigung sowie von Lohndaten von Frauen die deutsche Lohnungleichheit im internationalen Vergleich tendenziell stärker ausgeprägt als bei einer Beschränkung des zu analysierenden Personenkreises auf vollzeiterwerbstätige Männer. Zudem beeinflusste bereits die Wahl der Ungleichheitskennziffer den gemessenen Abstand v. a. zwischen dem deutschen und dem britischen Disparitätsniveau.

Die Bedeutung der formalen Ausbildung für die Verteilung der Arbeitseinkünfte wurde in *Kapitel 3.3* über eine Berücksichtigung unterschiedlicher Qualifikationsstufen (gering, mittel und hoch qualifiziert) näher betrachtet. Zunächst ergab die Untersuchung der gruppenspezifischen Lohnungleichheiten auf CNEF-Basis u. a. einen mit abnehmender Qualifikation kleiner werdenden Abstand zwischen den deutschen und amerikanischen Messwerten. Darüber hinaus wurden für die deutschen Daten interqualifikatorische Lohndifferenzen über eine Schätzung von Lohnprämien und Bildungsrenditen statistisch erfasst. Auf Basis einer modifizierten Mincer-Lohngleichung verdeutlichten die entsprechenden Regressionsanalysen, dass sich die relative Einkommensposition der Erwerbstätigen ohne beruflichen Abschluss oder (Fach-)Abitur seit der Wiedervereinigung in Deutschland klar verschlechtert hat. Bis Ende der 2000er Jahre stiegen gegenüber den Geringqualifizierten die allgemeinen Lohnprämien der mittel und der höher Qualifizierten stark an. Der Anstieg der effektiven – d. h. auf die Ausbildungsdauer bezogenen – Bildungsrendite war dabei besonders ausgeprägt für die Absolventen der beruflichen Ausbildungsgänge bzw. die Abiturienten ohne Hochschulabschluss. Die Schlussfolgerung einer in den letzten Jahrzehnten in Deutschland intensivierten qualifikatorischen Lohnspreizung wurde schließlich noch durch Hinweise auf die Untersuchungsergebnis-

se anderer Studien bekräftigt. Neben weiteren Berechnungen von Lohnprämien bzw. Bildungsrenditen wurde dabei insbesondere auch auf Studien zur Reallohnentwicklung auf dem deutschen Arbeitsmarkt hingewiesen. Demnach müssen die Un- und Angelernten neben einer relativ hohen Beschäftigungsunsicherheit bereits seit der Wiedervereinung deutliche Reallohnverluste hinnehmen, die sich Mitte der 2000er Jahre noch einmal verstärkt haben.

In ***Kapitel 4*** wurden die möglichen Ursachen der besonderen Arbeitsmarktprobleme der formal Geringqualifizierten in Deutschland und anderen Industriestaaten untersucht. Zunächst stellte *Kapitel 4.1* verschiedene ökonomische Theorien vor, die einen generellen Nachteil der Ungelernten im Arbeitsmarktwettbewerb begründen. Die theoretischen Erläuterungen setzen allesamt in gewisser Weise ein höheres Bildungsniveau mit einer höheren persönlichen Leistungsfähigkeit in Beziehung. Dabei werden die gegenüber den formal Qualifizierten schlechteren Arbeitsmarktschancen teils alleine auf die persönlichen Bildungsentscheidungen zurückgeführt (*Humankapitaltheorie, Signaling-Theorie*); teils spielen aber auch Einflussfaktoren außerhalb der individuellen Entscheidungsebene eine Rolle, wie die konjunkturelle Lage oder die vorhandenen Arbeitsplatzstrukturen (*Job-Competition-Modell, Segmentationstheorien, Vakanzkettenmodelle*).

Die in den vergangenen Jahrzehnten in den OECD-Staaten nochmals drastisch verschlechterte Beschäftigungs- und Einkommenssituation der Geringqualifizierten hat die ökonomische Forschung vor neue Herausforderungen gestellt. Die in die Diskussion eingebrachten theoretischen Erklärungsansätze wurden in *Kapitel 4.2* und *4.3* skizziert. In der Literatur wird überwiegend mit veränderten Determinanten der relativen Arbeitsnachfrage zwischen den Qualifikationsgruppen argumentiert. Mit der wirtschaftlichen Öffnung vieler Entwicklungs- und Schwellenländer und der dadurch massiv ausgeweiteten, weltweiten Verfügbarkeit ungelernter Arbeitskräfte ist speziell die Globalisierung im Sinne eines forcierten Nord-Süd-Handels in das Zentrum der wissenschaftlichen Debatte gerückt. In der Argumentationslogik der neoklassischen Außenhandelstheorie lassen sich für einen interindustriellen Handel zwischen Regionen mit derart unterschiedlichen Faktorausstattungen Auswirkungen auf die relative Faktorentlohnung – sowie bei Unterstellung rigider Relativlöhne auch auf die Beschäftigungsstruktur – theoretisch begründen (*HOS-Modell, Faktorpreisausgleichstheorem, Stolper-Samuelson-Theorem*; siehe *Kapitel 4.2*). Eine zeitliche Simultanität zu den zuungunsten der Ungelernten in den Industriestaaten verlaufenden Arbeitsmarktentwicklungen offenbart sich jedoch nicht nur bzgl. der wachsenden Nord-Süd-Handelsvolumina, sondern auch bzgl. einer intensivierten IKT-Diffusion. Diese wird wiederum als Ausdruck eines tech-

nischen Fortschritts interpretiert, der die relative Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften erhöht (*Skilled-Biased Technical Change*; SBTC). *Kapitel 4.3* bestätigte in diesem Zusammenhang, dass sich unter bestimmten Modellannahmen sowohl eine faktorbezogene als auch eine sektorbezogene SBTC-Variante als theoretische Begründung für einen wachsenden Lohndruck auf die Geringqualifizierten eignet.

Mit dem Beginn der 1990er Jahre entwickelte sich unter dem Schlagwort *„trade vs. technology“* v. a. in den USA ein lebhafter und in *Kapitel 4.4* dargestellter Diskurs um die relative Gewichtung der beiden Erklärungsfaktoren. Obwohl keine der alternativen empirischen Meßmethoden als unumstritten gilt, hatte sich bis Ende des Jahrzehnts ein breiter akademischer Konsens herausgebildet, der dem intensivierten Nord-Süd-Handel gegenüber dem SBTC nur eine untergeordnete Bedeutung zubilligte. Der fortgesetzte Aufstieg der als Niedriglohnkonkurrenten angesehenen Ökonomien Chinas und Indiens hat jedoch eine Reihe neuerer Arbeiten provoziert. Zum einen werden hierbei – über die ursprüngliche Stolper-Samuelson-Argumentation hinaus – alternative Einflusskanäle der Globalisierung auf die Qualifikationsstruktur der Arbeitsnachfrage in den Industrieländern diskutiert (*Offshoring, intraindustrieller Handel*). Zum anderen wird an eine unterstellte Handelsinduziertheit des technischen Fortschritts angeknüpft. Insgesamt stellen diese Aktualisierungen der *„trade vs. technology“*-Debatte die Globalisierung als mögliche Ursache der Arbeitsmarktprobleme der Geringqualifizierten wieder stärker in den Vordergrund. Die neueren Modelle erzielen prinzipiell auch eine bessere Übereinstimmung mit den stilisierten Fakten als der traditionelle HOS-Ansatz, allerdings mangelt es bisher noch verbreitet an nachhaltigen empirischen Belegen. Darüber hinaus stellt sich ganz grundsätzlich die Frage, inwieweit die wechselseitigen Rückwirkungen zwischen Globalisierung und technischem Fortschritt es überhaupt zulassen, deren Einflüsse empirisch sauber zu trennen und exakt zu quantifizieren. Aus wirtschaftspolitischer Sicht ist jedoch vielmehr von Bedeutung, dass die in ***Kapitel 4*** betrachtete empirische Evidenz einen maßgeblichen *gemeinsamen* Beitrag zu einem qualifikatorischen Strukturwandel bestätigt und damit eine Stärkung der volkswirtschaftlichen Anpassungskapazitäten nahelegt.

Der zunehmende Anpassungsdruck auf die Geringqualifizierten und die damit verbundenen Arbeitsmarktprobleme haben in Deutschland die Diskussion um geeignete wirtschaftspolitische Konzepte und Handlungsvorschläge angeregt. ***Kapitel 5*** widmete sich hierbei den auf Beschäftigungssicherung zielenden Flexibilisierungs- und Niedriglohnstrategien, die v. a. die arbeitsmarktpolitischen Reformdebatten der 2000er Jahre geprägt haben. Vor dem Hintergrund einer bis Mitte der 2000er Jahre stark präsenten Vorstellung einer konstanten und im

unteren Bereich „marktwidrig“ komprimierten deutschen Lohnstruktur erachtete die Mehrheit der deutschen Ökonomen eine Ausdehnung der Niedriglohnarbeit für notwendig. Der tatsächliche Umfang und die Entwicklung des deutschen Niedriglohnsektors wurden in *Kapitel 5.1* untersucht. Wie verschiedene Studien auf Basis unterschiedlicher Datensätze belegen, geht in Deutschland mittlerweile nahezu jeder vierte Beschäftigte einer Niedriglohnarbeit nach (Verdienst unter zwei Drittel des Medianlohns) – was ein im internationalen Vergleich eindeutig überdurchschnittliches Niveau darstellt. Die eigenen Niedriglohnberechnungen auf Grundlage des *Sozio-oekonomischen Panels* (SOEP) bestätigten den Befund einer aktuell hohen nationalen Niedriglohninzidenz und wiesen zudem ein starkes Trendwachstum des deutschen Niedriglohnsektors nach. Dieses setzte bereits in den frühen 1990er Jahren ein und verlief anfangs stärker ausgeprägt als etwa in der zweiten Hälfte der 2000er Jahre. Die vertiefenden Strukturanalysen zeigten u. a. eine hohe und seit der Wiedervereinigung ebenfalls stark gewachsene gruppenspezifische Niedriglohnbetroffenheit der formal Geringqualifizierten (46,6% in 2010). Andererseits hat der Anteil der Un- und Angelernten an allen deutschen Niedriglohnbeschäftigten im langfristigen Trend deutlich abgenommen. Inzwischen besitzen vier von fünf Beschäftigten im deutschen Niedriglohnsektor einen formalen Berufsabschluss.

Kapitel 5.2 stellte daraufhin die konkreten arbeitsmarktpolitischen Reformvorschläge und Reformmaßnahmen vor, mit denen im vergangenen Jahrzehnt u. a. eine verstärkte „Aktivierung“ der formal Geringqualifizierten für den deutschen Arbeitsmarkt verwirklicht werden sollte. Mit den sog. *Hartz-Reformen* erfolgten die umfassendsten und tiefgreifendsten Sozial- und Arbeitsmarktreformen der deutschen Nachkriegsgeschichte. Über verschärfte Anspruchsvoraussetzungen und reduzierte Leistungen wurde mit den Hartz-Gesetzen zum einen eine negativ erzwingende Anreizsetzung zur Annahme auch niedrig entlohnter Tätigkeiten verwirklicht (*Prinzip des Forderns*). Zum anderen sollte aber auch eine positive Anreizsetzung die Arbeitsmarktverfügbarkeit und Eigenverantwortung der Arbeitslosen verbessern (*Prinzip des Förderns*). Mit den Hinzuverdienstregelungen des ALG II und der Steuer und Abgabenfreiheit von geringfügiger Beschäftigung fand in Deutschland erstmals der Kombilohngedanke allgemein Umsetzung.

In der Detailbetrachtung der Gesetzesregelungen erweist sich deren Potenzial zur Überwindung der speziellen Beschäftigungsprobleme der Un- und Angelernten jedoch als gering. Selbst diejenigen Studien, die aus makroökonomischer Perspektive verschiedene beschäftigungspolitische Erfolge der Hartz-Reformen betonen (Trendumkehr bei der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung, Überwindung der Hysterese-Problematik, verbesserte Matching-Effizienz), räumen ein, dass die Integrationschancen der Geringqualifizierten nicht in

befriedigendem Umfang verbessert werden konnten. Vielmehr ist aus Sicht der Ungelernten die mit den Hartz-Gesetzen erfolgte Neuausrichtung der arbeitsmarktpolitischen Förderpraxis im Bereich der beruflichen Weiterbildung klar zu kritisieren. Mit dem erklärten Vorrang einer möglichst raschen Arbeitsvermittlung wurden Fördermittel erheblich gekürzt. Zudem hat die Einführung von Bildungsgutscheinen bei der Vermittlung von Qualifizierungsmaßnahmen die ungelernten Arbeitslosen tendenziell benachteiligt. Insgesamt wurde durch die Arbeitsmarktreformen der spezifische Zugang der Geringqualifizierten zu öffentlich geförderter Weiterbildung erschwert – was angesichts einer starken Ausrichtung der betrieblichen Weiterbildung auf qualifizierte, erfolgreiche Mitarbeiter (*Matthäus-Prinzip*) zusätzliche Relevanz erhält. In ihrer Analyse der ausbleibenden Beschäftigungserfolge bei den Ungelernten konzentrierte sich die Mehrheit der deutschen Ökonomen aber auf die Annahme einer noch zu geringen Anreizsetzung durch die Regelungen der Hartz-Gesetze. In *Kapitel 5.2* wurden die alternativen Reformkonzepte der 2000er Jahre und ihre jeweiligen Vorschläge zur Regulierung von Leistungsansprüchen und Lohnsubventionen detailliert beschrieben. Mit der in Deutschland inzwischen erfolgten Einführung eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns von 8,50 Euro pro Stunde wurde den überwiegend auf intensivere Lohnsenkungen abzielenden Reformkonzepten jedoch ihre Wirkungsgrundlage entzogen.

Kapitel 5.3 beschäftigte sich nach einer Beschreibung und internationalen Einordnung der neuen deutschen Mindestlohnregelungen ausführlich mit deren möglichen ökonomischen Konsequenzen. Aus Verteilungsperspektive ist zu erwarten, dass die seit den 1990er Jahren stark gestiegene Lohnungleichheit wieder zurückgedrängt wird. Der Einfluss des Mindestlohns auf die Einkommensungleichheit und -armut im Haushaltkontext dürfte – im Vergleich zum Einfluss der Steuer- und Transferpolitik – dagegen eher begrenzt sein. Bzgl. der öffentlich stärker beachteten, mindestlohnbedingten Beschäftigungseffekte zeichnet die aktuelle wirtschaftstheoretische Diskussion ein komplexes und nicht eindeutig zu interpretierendes Bild. In Abgrenzung zur neoklassischen Standardargumentation wird inzwischen v. a. auf mögliche monopsonistische Arbeitsmarktstrukturen hingewiesen. Zudem zeigt sich empirisch bei den neueren gegenüber den älteren Mindestlohnstudien international eine deutlich größere Streuung der Schätzergebnisse – von starken Beschäftigungsverlusten, über eine weitgehende Neutralität bis hin sogar zu einer möglichen Steigerung des Beschäftigungsvolumens. Entsprechend unterschiedlich fallen auch die konkreten Prognosen für die seit Januar 2015 gültigen deutschen Mindestlohnregelungen aus. Verweise auf eine simple Trade-off-Beziehung zwischen geringer Lohnstreuung und Arbeitslosigkeit sind angesichts dieser Unsicherheiten

über die tatsächlichen Wirkungszusammenhänge seltener geworden als noch während der Reformdebatten Mitte der 2000er Jahre.

In Abgrenzung zu den Strategien der Lohnflexibilisierung beschäftigte sich ***Kapitel 6*** mit der Politikoption, die Auswirkungen einer sich verändernden Struktur der Arbeitsnachfrage über entsprechende Anpassungen der Qualifikationsstruktur des Arbeitsangebots zu kompensieren. Bereits im Jahr 1975 sprach Jan Tinbergen in diesem Zusammenhang von einer Art Wettlauf zwischen Nachfrage, in Gestalt eines qualifikationsverzerrten technischen Fortschritts, und Angebot, in Gestalt von Ausbildungsanstrengungen. Nach dem Zweiten Weltkrieg prägte ein Prozess der Bildungsexpansion über Jahrzehnte die Entwicklung der Bildungssysteme in beiden deutschen Staaten. So lässt sich etwa mit Blick auf die westdeutschen Daten der sog. *Bildungsgesamtrechnung* (BGR) eine eindeutige Verbesserung des Ausbildungsniveaus der Bevölkerung bis zur Wiedervereinigung nachweisen, die sich insbesondere über verstärkte Bildungsanstrengungen der Frauen realisierte. Die Resultate einiger jüngerer BGR-Studien sowie eigene deskriptive Auswertungen derselben Datenquelle bestätigten in *Kapitel 6.1* allerdings eine seit den frühen 1990er Jahren wirksame Stagnationstendenz der gesamtdeutschen Bildungsentwicklung. Diese vollzieht sich vorwiegend über eine nachlassende Dynamik der Bildungsanstrengungen bei den jüngeren Erwerbsfähigen. Anhand ergänzender Datensätze der OECD zeigt sich für Deutschland aktuell auch nur ein geringer Bildungsvorsprung der jüngeren vor den älteren Erwerbspersonen – was im internationalen Vergleich als außergewöhnlich zu bezeichnen ist. Aufgrund der verhältnismäßig hohen Bedeutung des Berufsbildungssystems gehört Deutschland zugleich jedoch zu den OECD-Staaten mit einem eindeutig unterdurchschnittlichen Ungelerntenanteil.

Anstelle eines bloßen Verweises auf einen abstrakten, langfristigen Bedarf an Bildungsreformen erfolgte in ***Kapitel 6*** weiterhin eine detaillierte Untersuchung der Schwachstellen und der politischen Handlungsoptionen im unteren Bereich der Bildungshierarchie. Hierbei wurden in *Kapitel 6.2* zunächst die individuellen Teilhabechancen im allgemeinbildenden deutschen Schulsystem und ihre vorstrukturierende Wirkung für das Risiko der beruflichen Ausbildungslosigkeit betrachtet. Bei der Veröffentlichung der ersten Ergebnisse der PISA-Studien im Jahr 2001 sorgte – neben den international nur unterdurchschnittlichen Testergebnissen der deutschen Schüler – v. a. die Feststellung ungewöhnlich starker Bildungsungleichheiten für Aufsehen. Die PISA-Folgeuntersuchungen sowie andere Vergleichstudien offenbaren seitdem immer wieder, dass der Lern- und Bildungserfolg in Deutschland stärker als in anderen höher entwickelten Volkswirtschaften durch den familiären bzw. sozialen Hinter-

grund beeinflusst wird. *Primäre Herkunftseffekte* (abweichende Bildungskarrieren über Unterschiede in den Schulleistungen) und *sekundäre Herkunftseffekte* (leistungsfremde Bildungsentscheidungen) führen dazu, dass ein bedeutender Teil der Kinder und Jugendlichen hierzulande die eigentlichen Leistungspotenziale nicht im angemessenen Umfang ausschöpft und häufig keine angemessenen Bildungszertifikate erlangt. Die in Wissenschaft und Politik diskutierten Maßnahmen zur Kompensation von Bildungsungleichheiten lassen sich zur besseren Übersicht unter zwei wesentlichen Gesichtspunkten bündeln: Zum einen wird darauf hingewirkt, dass die allgemeinbildenden Schulen unterschiedliche familiäre Ausgangsbedingungen besser ausgleichen (u. a. Ausbau von Ganztagesangeboten, Unterstützung der Lehrkräfte durch Schulsozialarbeiter/-psychologen, intensivierte Sprachförderung von Migrantenkindern). Präventive Förderangebote – vor und während der Schulzeit – gelten dabei als deutlich effektiver und effizienter im Vergleich zu nachträglichen Qualifikationsmaßnahmen im fortgeschrittenen Alter. Zum andern konzentrieren sich verschiedene Vorschläge auf eine Strukturreform des deutschen Schulsystems, um institutionell etablierten, herkunftsabhängigen Selektionsprozessen entgegenzuwirken. Stark kritisiert werden insbesondere die Vielzahl an hierarchischen Verzweigungsstufen sowie der frühe Zeitpunkt der Aufteilung auf die weiterführenden Schultypen mit ihren unterschiedlichen Lernmilieus.

Der Übergang von der allgemeinbildenden Schule in die berufliche Ausbildung gilt als wichtige Schwelle für eine erfolgreiche berufliche Laufbahn und die langfristige Arbeitsmarktintegration und wurde daher in *Kapitel 6.3* genauer untersucht. Hierzu wurden Daten zur Einmündung in die drei Teilsektoren des beruflichen Ausbildungswesens unterhalb des Hochschulsektors ausgewertet. Während das duale System (schulische und betriebliche Ausbildung) und das Schulberufssystem (vollzeitschulische Ausbildungsformen) den Jugendlichen die Möglichkeit einer vollqualifizierenden Berufsausbildung eröffnen, stehen den auf dem Ausbildungsmarkt zunächst erfolglosen Stellenbewerbern im Rahmen des sog. Übergangssystems lediglich teilqualifizierende und berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen offen. Für Jugendliche ohne zumindest einen mittleren Schulabschluss gestaltet sich der Zugang zu den regulären beruflichen Ausbildungsgängen in Deutschland zunehmend problematisch. Die herkunftsbedingten Bildungsungleichheiten des allgemeinbildenden Schulsystems werden dadurch im Ausbildungssystem immer mehr fortgeschrieben. Von Seiten der Wissenschaft, der Politik und der Tarifpartner wird übereinstimmend ein Bedarf zur Optimierung des Übergangs zwischen Schule und Berufsausbildung anerkannt. Dabei wird das Übergangssystem in seiner bisherigen Ausgestaltung als kostspielig und ineffizient eingestuft. Die Kritik richtet sich auf eine verwirrende Vielzahl von Einzelmaßnahmen, die für die Jugendli-

chen häufig nicht zu dem angestrebten Erfolg auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt führen. Daraus ergibt sich die Notwendigkeit einer verbesserten Maßnahmenkoordination und Maßnahmenevaluation auf nationaler und regionaler Ebene.

Im Sinne einer verlässlicheren Informationsbasis für die zuvor eingeforderte, möglichst zielgerichtet und bedarfsgerecht zu gestaltende Intensivierung der zuletzt gebremsten Bildungsexpansion wurde in ***Kapitel 7*** die Ausbildungs(in)adäquanz der Beschäftigung in Deutschland detailliert untersucht. In *Kapitel 7.1* erfolgte zunächst eine Begriffsklärung, mit einer Differenzierung der Ausbildungsinadäquanz in einer horizontalen Dimension (*Fachinadäquanz*) und einer vertikalen Dimension (*unterwertige Beschäftigung* bzw. Überqualifikation). Die anschließende historische Betrachtung zeigte, dass diese Problematik in Deutschland v. a. vor dem Hintergrund der Öffnung und Ausdehnung des deutschen Hochschulsektors durchaus intensiv diskutiert wurde (*„akademisches Proletariat“*; *„Taxifahrer Dr. Phil.“*). Im Vergleich zum Aspekt der Arbeitslosigkeit ist das Thema Ausbildungsinadäquanz jedoch sowohl in der öffentlichen Diskussion als auch in der ökonomischen Forschung deutlich unterrepräsentiert. Die wissenschaftliche Analyse war zudem lange Zeit stark „essayistisch“ geprägt. Der bis heute geringe empirische Forschungsstand erklärt sich nicht zuletzt durch eine methodisch schwierige Erfassung und Messung speziell von unterwertiger Beschäftigung. *Kapitel 7.2* stellte in diesem Zusammenhang verschiedene Operationalisierungsansätze vor. Im Wesentlichen ließen sich dabei objektive und subjektive Verfahren voneinander abgrenzen (Vergleich der tatsächlichen Ausbildungszeiten mit den berufstypisch zuordenbaren vs. Selbsteinschätzungen durch die Stelleninhaber).

Ein Überblick über die bisherigeren Erkenntnisse der Fehlqualifikationsforschung in Deutschland wurde in *Kapitel 7.3* vermittelt. Neben einer relativ geringen Anzahl an Studien zu ausbildungsinadäquater Beschäftigung liegt auch eine häufige Beschränkung auf den Personenkreis der Hochschulabsolventen vor. Absolventenbefragungen wie die des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) belegen eine klare Abhängigkeit der Adäquanzsituation der deutschen Akademiker vom gewählten Studienfach. Des Weiteren weist ein deutlich erhöhtes Inadäquanzvorkommen bei den Bachelorabsolventen derzeit noch auf einen Mangel an klar definierten Einsatzmöglichkeiten auf dem deutschen Arbeitsmarkt hin – bei zugleich teils überhöhten Ansprüchen nach einer erfolgreich abgelegten Bachelorprüfung. Andere in *Kapitel 7.3* vorgestellte Studien beziehen unter Verwendung alternativer Datensätze und Adäquanzdefinitionen auch die im beruflichen Bildungssystem Ausgebildeten, die die deutliche Mehrheit der Fachkräfte auf dem deutschen

Arbeitsmarkt repräsentieren, in die Analyse ein. Die Mehrzahl der zwischen den Qualifikationsgruppen vergleichenden Studien stützt sich auf die Daten des *Sozioökonomischen Panels* (SOEP). Insgesamt ergeben diese Untersuchungen, dass in Deutschland etwa jeder fünfte bis sechste formal qualifizierte Erwerbstätige nur unterwertig beschäftigt ist.

Der Kenntnisstand der bisherigen Studien wurde in *Kapitel 7.4* durch umfangreiche eigene empirische Adäquanzanalysen überprüft, aktualisiert und erweitert (Kategorisierungsvorschriften nach Büchel 1998; Auswertung von SOEP-Daten). Die Gesamtbetrachtung des deutschen Arbeitsmarktes offenbarte für das Jahr 2010 einen Umfang unterwertiger Beschäftigung von 17,6%, der sich aus 10,8% Erwerbstätigen mit starken und 6,8% mit leichten bis mittleren Überqualifikationen zusammensetzt. Unterwertige Beschäftigung ist darüber hinaus in den neuen Bundesländern etwas stärker verbreitet als in den alten. Im Zuge deskriptiver Strukturanalysen wurden anhand verschiedener personen- und arbeitsplatzbezogener Charakteristika gruppenspezifische Unterwertigkeitsanteile berechnet. Dabei bestätigte sich u. a. eine erhöhte Inadäquanzbetroffenheit von weiblichen und älteren Fachkräften, von Personen mit Migrationshintergrund und von Beschäftigten in atypischen Beschäftigungsformen, in Kleinbetrieben oder mit einer nur kurzen Betriebszughörigkeit.

Die verschiedenen Einflussgrößen der Unterwertigkeit wirken nicht in allen Fällen unabhängig voneinander, sondern beeinflussen und überlagern sich teilweise gegenseitig. Die ergänzende multivariate Analyse in *Kapitel 7.4* zielte darauf, solche verdeckten Korrelationen aufzudecken. Mittels verschiedener binär-logistischer Regressionsansätze wurde hierfür der Einfluss einzelner Risikofaktoren auf die unterwertige Beschäftigung in Deutschland isoliert und bereinigt um die Wirkung anderer Bedingungsgrößen quantifiziert (Basismodell und erweiterter Modellrahmen mit insgesamt zehn Modelluntervarianten). Dabei bestätigten sich einerseits einige der auf den deskriptiven Ergebnissen basierenden Einschätzungen. Andererseits mussten andere der anhand der gruppenspezifischen Anteilssätze angedeuteten Zusammenhänge revidiert werden. Die im Regionalvergleich höhere Unterwertigkeit der ostdeutschen Akademiker sowie die stärkere Inadäquanzbetroffenheit der nicht-akademischen Frauen erwiesen sich bspw. unter Konstanthaltung der sonstigen Risikofaktoren nicht länger als signifikant. Der unter zusätzlicher Berücksichtigung der schulischen Vorbildung ebenfalls insignifikante Einfluss des Migrationshintergrunds deutete zudem an, dass die Adäquanzprobleme hier bereits durch entsprechende Benachteiligungen im schulischen Bereich vorbestimmt sind.

Die Teilgruppen der akademischen und nicht-akademischen Fachkräfte erwiesen sich grundsätzlich als nicht homogen. In den eigenen SOEP-Analysen spiegelte sich dies in signifikant abweichenden Unterwertigkeitsrisiken der einzelnen Bildungsabschlüsse wider (Lehre

vs. sonstige berufliche Ausbildungsformen bzw. Universitäts- vs. sonstiger Hochschulabschluss). Bei einem Gesamtvergleich der akademischen und der beruflichen Ausbildung übertraf das Unterwertigkeitsrisiko der deutschen Hochschulabsolventen im Jahr 2010 – unter Kontrolle der anderen im Modell betrachteten Einflussgrößen – das Vergleichsniveau der Ausbildungsabsolventen um hoch signifikante 54,5%. Die Risikostruktur zwischen akademischen und nicht-akademischen Fachkräften wurde in *Kapitel 7.4* darüber hinaus in einer Langfristanalyse von 27 aufeinanderfolgenden SOEP-Wellen untersucht. Die Inadäquanzanteile der Akademiker zeigten sich im Trend deutlich ansteigend – wobei auch eine historische Umkehrung des gruppenspezifischen Unterwertigkeitsrisikos zwischen Ausbildungs- und Hochschulabsolventen nachgewiesen werden konnte. Bei den Ausbildungsabsolventen ergab sich ein Unterwertigkeitsniveau, das über den gesamten Beobachtungszeitraum (1984 bis 2010) innerhalb eines beschränkten Wertekorridors verlief. Intensivierte Verdrängungsprozesse zwischen beruflichen Ausbildungsabsolventen und formal Geringqualifizierten können somit den qualifikatorischen Strukturwandel auf dem Arbeitsmarkt nicht alleine bzw. nicht vorrangig erklären. Vielmehr ist zu vermuten, dass sich die für die Qualifikationsgruppen abweichenden Beschäftigungs- und Lohnentwicklungen in erster Linie über den verstärkten Abbau und Bedeutungsverlust von Einfacharbeitsplätzen vollziehen – was auch der Grundannahme der in den vorangegangenen Kapiteln vorgestellten Politikansätze entspricht.

8.2 Schlussfolgerungen und künftiger Forschungsbedarf

Die Anforderungen auf den Arbeitsmärkten sind weltweit infolge von Globalisierung und technischem Fortschritt einem stetigen Wandel unterzogen. In den modernen Wissensgesellschaften wächst dabei der Bedarf nach Arbeitskräften mit möglichst umfassenden Kenntnissen sowie guten analytischen und kommunikativen Fähigkeiten, während die Gruppe der formal Geringqualifizierten zunehmend unter Druck gerät (vgl. OECD 2012a, S. 29; Giesecke et al. 2010, S. 421). Für die Un- und Angelernten in den hoch entwickelten Volkswirtschaften verbinden sich mit dem qualifikatorischen Strukturwandel auf dem Arbeitsmarkt und den dahinter vermuteten Triebkräften große Befürchtungen eines wirtschaftlichen Abstiegs. Bereits vor rund zwanzig Jahren stellte Richard B. Freeman die Frage, ob infolge intensivierter Handelsbeziehungen mit bevölkerungsreichen Entwicklungs- und Schwellenländern die Löhne der Geringqualifizierten in den Industriestaaten künftig in Peking, Delhi oder Jakarta festgelegt werden (vgl. Freeman 1995, S. 16). Zehn Jahre später betonte Hans-Werner Sinn im Rahmen der Debatte um die sog. Basarökonomie noch einmal die beunruhigende Wirkung, die von der Theorie des Faktorpreisausgleichs auf die Einkommens- bzw. Beschäfti-

gungssicherheit speziell der un- und angelernten Arbeitnehmer in den Hochlohnländern ausgehen müsse (vgl. Sinn 2005, S. 4 und 24). Knapp zwei Jahrhunderte nach der Diskussion des Maschinerieproblems durch David Ricardo ist zudem die Frage von ungebrochener Aktualität, inwieweit der technische Fortschritt bestimmten Beschäftigtengruppen in den Industrienationen nachhaltig schadet (*Skill-Biased Technical Change*).

Vor diesem Hintergrund wurde in den vorangegangenen Kapiteln eine umfassende Analyse der Arbeitsmarktsituation der formal Geringqualifizierten in Deutschland durchgeführt. Die Untersuchungen belegten markante und in der historischen Betrachtung zunehmende Beschäftigungs- und Lohnnachteile für Personen ohne Berufsausbildung (siehe Kapitel 2 und 3). Es bestätigte sich, dass eine veränderte Nachfrage nach einfacher und qualifizierter Arbeit – unabhängig von der Frage, ob Globalisierung oder technischer Fortschritt hierzu den größeren Erklärungsbeitrag leisten[411] – zu einer vielschichtigen Problemlage der Ungelernten auf dem deutschen Arbeitsmarkt geführt hat. Gemäß der Resultate mittel- bis langfristiger Modellrechnungen bzw. Qualifikationsprojektionen werden sich diese Probleme auch infolge der für die kommenden Jahren anstehenden demografischen Veränderungen nicht von allein lösen; vielmehr ist mit einem weiter sinkenden Bedarf nach einfachen Arbeitsleistungen sowie einem weiter steigenden Angebotsüberhang an formal Geringqualifizierten zu rechnen (siehe Kapitel 2.4).

Die beschriebenen langfristigen Nachfragetrends auf dem deutschen Arbeitsmarkt gelten als nicht umkehrbar – ihre Folgen jedoch sind politisch gestaltbar. Dies eröffnet für die Arbeitsmarktforschung dringliche Fragestellungen und für die Politik Handlungsfelder mit auf den ersten Blick ganz unterschiedlichen Herausforderungen: Zum einen soll im Interesse einer konkurrenzfähigen deutschen Wirtschaft und eines langfristig stabilen Wachstums eine möglichst hohe Erwerbsbeteiligung bei gut ausgebildeten Personen herbeigeführt werden. Zum anderen gilt es zur Verringerung der Beschäftigungsprobleme in Deutschland, die formal Geringqualifizierten verstärkt als besondere Zielgruppe politischer Interventionen zu berücksichtigen (vgl. Dietz/Walwei 2010, S. 14ff.). Die ungelernten Arbeitskräfte standen dementsprechend auch stark im Fokus der im vergangenen Jahrzehnt geführten Debatte um eine adäquate Reform des deutschen Arbeitsmarktes. Die deutschen Ökonomen betonten dabei mehrheitlich die Notwendigkeit, die erhöhte Arbeitslosigkeit unter den formal Geringqualifi-

[411] Der Einflüsse von internationaler Arbeitsteilung und technologischem Wandel auf die Qualifikationsstruktur der Arbeitsnachfrage sind wechselseitig eng verknüpft und lassen sich empirisch nur schwer separieren (siehe Kapitel 4.4).

zierten über eine stärkere Lohnspreizung zu lösen – mit einer weiteren Absenkung der Entlohnung für die ohnehin schon Geringverdienenden.[412]

Die in der ökonomischen Debatte in Deutschland lange verbreitete Gleichsetzung eines Beschäftigungsproblems der Ungelernten mit einem Lohnproblem ist mit Blick auf die in dieser Arbeit präsentierten empirischen Befunde kritisch zu hinterfragen. Anzuführen sind in diesem Zusammenhang v. a.: der starke Anstieg der deutschen Lohnungleichheit speziell auch im linken Flügel der Lohnverteilung, die zunehmenden Lohnvorteile der formal Qualifizierten gegenüber den Ungelernten – mit absolut gesehen erheblichen Reallohnverlusten für die Geringqualifizierten – sowie das starke historische Wachstum des deutschen Niedriglohnsektors (siehe Kapitel 3.2, 3.3 und 5.1). Trotz dieser Belege für eine seit der Wiedervereinigung deutlich gestiegenen Flexibilität der deutschen Lohnstruktur im unteren Verdienstbereich war parallel dazu keine Verbesserung, sondern vielmehr eine langfristige Verschlechterung der Beschäftigungssituation der formal Geringqualifizierten zu beobachten. Diese Entwicklungen zeichneten sich überwiegend bereits während der 1990er Jahre deutlich ab und hätten somit auch bei den Reformdiskussionen Mitte der 2000er Jahre stärkere Beachtung finden müssen. Schettkat (2010, S. 221) spricht hierbei von einem „Wahrnehmungsfilter“ und einer „Unaufmerksamkeitsblindheit“, mit der empirische Befunde, die dem theoretischen Lösungsmuster des ökonomischen Mainstreams widersprachen, ausgeblendet wurden. Bereits einige Zeit zuvor stellte Hagemann (1997, S. 48) bzgl. des Zusammenhangs zwischen Lohnhöhe bzw. Lohnstruktur und Beschäftigung ein „verbreitetes Bedürfnis nach einfachen Wahrheiten“ fest.

Kaum Beachtung fanden bei den Vertretern der Lohnflexibilisierungsstrategien in Deutschland zudem Einwände, die die angestrebte Ausdehnung von Niedriglohnarbeit mit Blick auf den Aspekt der gesellschaftlichen Akzeptanz kritisch bewerteten. Häufig beschränkte sich die Argumentation der Niedriglohnbefürworter dabei auf die in den Konzepten vorgesehenen Unterstützungsleistungen und Lohnsubventionen. So weisen bspw. Sinn et al. (2007b, S. 6) bzgl. der Regelungen des Kombilohnmodells des ifo-Instituts darauf hin, dass niemand, der arbeitswillig wäre, unter das nach bisheriger Rechtslage zugesicherte Grundsicherungsniveau fiele. Bei dieser Sichtweise besteht jedoch die Gefahr, die individuelle und

[412] Die deutsche Arbeitsmarktdebatte orientierte sich zu dieser Zeit stark an der von Paul Krugman geprägten Hypothese von Lohnungleichheit und Arbeitslosigkeit als alternative Reaktionsmuster auf die sich verändernden Arbeitsnachfragestrukturen (*„two sides of the same coin“*; vgl. Krugman 1994a, 1994b). Angesichts der Beschäftigungsprobleme der Geringqualifizierten wurden in dem 2005 von 253 deutschen Hochschullehrern unterzeichneten *„Hamburger Appell“* niedrigere Löhne als einzige Möglichkeit für eine verbesserte Arbeitsmarktlage eingefordert (vgl. Funke et al. 2005). In diesem Sinne fanden auch die mit den Hartz-Gesetzen umgesetzten Maßnahmen zur Absenkung der Anspruchslöhne „wettbewerbsschwacher“ Erwerbspersonen verbreitet Zustimmung innerhalb der Wissenschaft. Darüber hinaus entwickelten einige Ökonomen in ihrer Anreizwirkung noch weiter reichende Kombilohn- und Workfare-Strategien (siehe Kapitel 5).

gesellschaftliche Bedeutung der Erwerbsarbeit zu unterschätzen. Arbeit ist untrennbar mit dem Menschen verbunden, beeinflusst die persönliche Identität und den gesellschaftlichen Status und ist somit kein Gut wie jedes andere. Bei einer politischen Gestaltung der Arbeitsmarktbedingungen sind daher auch immer Gerechtigkeitsüberlegungen und soziale Normen zu berücksichtigen (vgl. Dietz/Walwei 2010, S. 4f.). In diesem Sinne bewertet Wirtschaftsnobelpreisträger Robert Solow auch die Subventionierung von Niedriglohnarbeit als problematisch:

> *„Of course, the incidence of poverty can be reduced by transfer payments outside the labor market. Nevertheless, in a society that values self-reliance, and in which productive work confers identity and self respect as well as the respect of others, income redistribution unconnected or wrongly connected with work is not the best solution except in special cases. In that kind of society, ours for instance, the persistence of low-wage work is felt as a social problem on its own."* (Solow 2008, S. 1).

In Deutschland dürfte in diesem Zusammenhang die Wahrnehmung gewisser Gerechtigkeitsdefizite im Bereich der Niedriglohnarbeit wesentlich zur Herausbildung eines breiten gesellschaftlichen und politischen Konsenses beigetragen haben, der letztlich die Einführung eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns mit sich brachte.[413]

Die Prognosen zu den Arbeitsmarkteffekten der neuen gesetzlichen Mindestlohnregelungen lagen zum Einführungszeitpunkt noch weit auseinander (siehe Kapitel 5.3.2). Die ökonomische Forschung sollte daher in den nächsten Jahren die wirtschaftlichen Auswirkungen im Allgemeinen sowie für die verschiedenen Problemgruppen auf dem deutschen Arbeitsmarkt im Besonderen genau erfassen und systematisch evaluieren. Andererseits müssen die deutschen Wirtschaftswissenschaftler von ihrer bisher mehrheitlich starken Fokussierung auf Lohnflexibilisierung als Lösungsansatz für die Beschäftigungsprobleme der formal Geringqualifizierten und anderer benachteiligter Arbeitskräfte abrücken. Mit der Verabschiedung flächendeckender, verbindlicher Mindestentgelte hat die deutsche Politik hier inzwischen eine klare Restriktion definiert, die auf absehbare Zeit fortbestehen dürfte. Angesichts der geänderten institutionellen Rahmenbedingungen und der zuvor geschilderten, widersprüchlichen empirischen Evidenz wäre es nicht zielführend, nach wie vor auf einer Alternativlosigkeit weiterer Lohnsenkungen zu beharren. Stattdessen gilt es, andere Politikoptionen stärker zu beachten und in angemessener Form in die wissenschaftliche Debatte einzubeziehen. Insbesondere die diversen Handlungsansätze im Bereich Bildung und Qualifizierung wurden von

[413] Am 3. Juli 2014 beschloss der deutsche Bundestag mit nur fünf Gegenstimmen die Einführung einer gesetzlichen Mindestlohngrenze von 8,50 Euro für Januar 2015 (siehe Kapitel 5.3.1). Die Zustimmungsquote in der Bevölkerung für einen allgemeinen Mindestlohn stieg zuvor zwischen Februar 2006 und Juni 2013 von 57% auf 86% (vgl. Brenke/Müller 2013, S. 16; infratest dimap 2013).

vielen deutschen Ökonomen bisher nicht als gleichwertige Alternativen zu weiteren lohn- und arbeitsmarktpolitischen Reformanstrengungen eingestuft und daher häufig ausgeblendet.[414] Mit der vollzogenen Einführung des allgemeinen Mindestlohns muss hier nun auch eine Neuausrichtung der ökonomischen Analyse der Arbeitsmarktprobleme der Un- und Angelernten erfolgen.

Im Rahmen einer in diesem Sinne erweiterten Problemanalyse setzte sich die vorliegende Arbeit auch ausführlich mit Prozessen auseinander, die innerhalb des deutschen Bildungssystems und damit *vor* dem individuellen Arbeitsmarkteintritt stattfinden. Sie beschränkte sich nicht nur auf den gegebenen Zustand, „gering qualifiziert" zu sein, und dessen Konsequenzen für die Erwerbschancen auf dem Arbeitsmarkt. Vielmehr befasste sie sich darüber hinaus intensiv mit dem Vorgang des Einmündens in die Gruppe der formal Geringqualifizierten.[415] Dabei bestätigten die entsprechenden Untersuchungen die Annahme einer im internationalen Vergleich hohen sozialen Vererbung von Bildungschancen als Kernproblem des deutschen Bildungswesens (siehe Kapitel 6; vgl. zudem Giesecke/Heisig 2011b, S. 44). Probleme auf dem Arbeitsmarkt sind häufig kumulierte Probleme und gehen wesentlich auf einen negativen Verlauf der individuellen Bildungskarriere zurück (vgl. Kruppe 2011, S. 56). Bei einem bedeutenden Teil der Kinder und Jugendlichen in Deutschland verhindern herkunftsabhängige Benachteiligungen im (vor-)schulischen und im beruflichen Bildungsbereich, dass die eigentlichen Leistungspotenziale voll ausgeschöpft und die für den Arbeitsmarkteinstieg wichtigen Ausbildungszertifikate erreicht werden (siehe Kapitel 6.2 und 6.3). Das Ausmaß, in dem große Bevölkerungsgruppen künftig von besserer Bildung und mehr Chancengleichheit profitieren könnten, sollte einen großen Ansporn für weitreichende Reformanstrengungen auf allen Stufen der allgemeinen und beruflichen Bildung darstellen. Zwar zeigt das Beispiel der als ineffizient betrachteten Koordinierung berufsvorbereitender Maßnahmen innerhalb des sog. Übergangssystems durchaus auch Ansatzpunkte für kurzfristig wirksame Veränderungen (siehe Kapitel 6.3.3); dennoch müssen sich Wissenschaft und Politik hinsichtlich der notwendigen bildungspolitischen Verbesserungen stärker als bisher langfristigen Betrachtungs- und Planungshorizonten öffnen, wie es etwa in der Debatte um die Klimapolitik bereits generell akzeptiert wird (vgl. Piopiunik/Wößmann 2010, S. 24 und 29; Dies. 2011, S. 34 und 41).

[414] Dies geschah bisher v. a. mit dem Verweis auf nur langfristig wirksame Anpassungs- und Ausreifungsmechanismen von Interventionen innerhalb des Bildungswesens. Mitunter wurden Forderungen nach bildungspolitischen Veränderungen sogar überspitzt als „Ablenkungsmanöver" von der Notwendigkeit weiterer Arbeitsmarktreformen bezeichnet (vgl. Sinn 2006, S. 16).

[415] Für die Betonung der Notwendigkeit bzw. Sinnhaftigkeit eines solchen Vorgehens vgl. z. B. Solga (2010, S. 24 und 121f.; 2008, S. 195).

Diese Ansicht wird auch durch Studien zur frühkindlichen Bildung bestärkt. Diese belegen, dass Hilfestellungen bei bildungsfernem Familienhintergrund umso höhere ökonomische Erträge und umso geringere Kosten mit sich bringen, je früher sie in der persönlichen Entwicklung angeboten werden (vgl. Heckman 2008, S. 3f. und 8).[416]

Forderungen nach einer verbesserten Bildungsförderung stoßen in der Öffentlichkeit i. d. R. auf breite Zustimmung. Im Gegensatz zu den Vorschlägen einer intensivierten Lohnspreizung besteht hier kaum ein Konflikt zwischen Effizienz und Gerechtigkeit. Stattdessen versprechen Maßnahmen der Bildungsförderung zugleich eine umverteilende und eine wachstumssteigernde Wirkung (vgl. Matthes et al. 2008, S. 45). Deutschland wird allgemein als Technologiestandort definiert, der auch künftig auf eine angemessene Verfügbarkeit gut ausgebildeter Fachkräfte angewiesen ist. Angesichts mittel- und langfristig deutlich sinkender Jahrgangsstärken bei zugleich steigenden Arbeitsplatzanforderungen werden erhöhte Bildungsanstrengungen bei den jüngeren, schwächer besetzten Generationen grundsätzlich als notwendig erachtet (vgl. z. B. Zopf/Helmrich 2011, S. 4). Dadurch sollen anteilig weniger Jugendliche und junge Erwachsene das deutsche Bildungssystem ohne die am Arbeitsmarkt gefragten Fachkenntnisse bzw. Bildungsabschlüsse verlassen. Analysen der Bildungsbeteiligung zeigen seit der Wiedervereinigung jedoch eine bedenkliche Bildungsstagnation bei den jüngeren Jahrgängen – mit für die männliche Bevölkerung z. T. sogar wieder zunehmenden Ungelerntenquoten (siehe Kapitel 6.1). Auch über zehn Jahre nach Veröffentlichung der ersten Ergebnisse der PISA-Studien und nach den anschließenden Bemühungen um Korrekturen innerhalb des Bildungswesens bestätigt sich somit ein unverändert dringender bildungspolitischer Handlungsbedarf. Nach aktuellen Langfristprojektionen drohen auf der mittleren Qualifikationsebene zukünftig bedeutende Fachkräfteengpässe auf dem deutschen Arbeitsmarkt (siehe Kapitel 2.4). Neben einer konsequenteren Vermeidung neuer Ausbildungslosigkeit innerhalb des Schul- und Berufsbildungssystems, könnte dem auch eine Nachqualifizierung der bereits am Arbeitsmarkt aktiven Geringqualifizierten entgegenwirken. Die Analysen im Rahmen dieser Arbeit ließen erkennen, dass formal gering qualifizierte Erwerbspersonen nicht nur als Problemgruppe auf dem Arbeitsmarkt, sondern stärker als bisher auch als echte Bildungsreserve angesehen werden sollten. Betriebe und Bildungsanbieter sollten geeignete

[416] Anger et al. (2010) führen volkswirtschaftliche Renditeberechnungen für einen möglichen Ausbau der frühkindlichen Förderung in Deutschland durch, mit dem der Effekt des Bildungshintergrundes der Eltern auf die Kompetenzen von 15-jährigen Jugendlichen annahmegemäß auf das Niveau der Niederlande abgesenkt wird. Dabei nähme c. p. der Anteil der Bevölkerung ohne Berufsabschluss ab und der Anteil der formal Höherqualifizierten zu. Unter Berücksichtigung der Wachstumseffekte der Höherqualifizierung und einer steigenden Erwerbstätigkeit sowie nach Abzug der Kosten der Bildungsinvestitionen berechnen die Autoren einen Kapitalwert für die öffentliche Hand von 167 Milliarden Euro (Kalkulationszinssatz: 4%; Planungszeitraum: 2010-2050; Wachstumsmodell nach Wößmann/Piopiunik 2009) (vgl. Anger et al. 2010, S. 11 und 108f.).

Weiterbildungsoptionen gezielt nutzen und sich um die ungelernten Arbeitskräfte als Zielgruppe ähnlich bemühen wie um die bereits gelernten Fachkräfte (vgl. Braun et al. 2012, S. 5).[417]

Gemäß dem übergeordneten Erkenntnisinteresse dieser Arbeit und dem Analysefokus auf die formal Geringqualifizierten in Deutschland wurden bildungspolitische Herausforderung im oberen Bereich der Bildungshierarchie in den vorangegangen Kapiteln nicht ausführlicher thematisiert. Dennoch lässt sich an dieser Stelle betonen, dass ein weiterer Ausbau des Hochschulbereichs verbunden mit einer verstärkten Exzellenzförderung nicht die einzigen Ansätze sein sollten, um die individuellen und gesamtwirtschaftlichen Leistungspotenziale künftig optimal zu erschließen (vgl. Kruppe 2011, S. 56).[418] Qualifizierungsoptionen innerhalb der beruflichen Ausbildungsgänge sind auch in den kommenden Jahrzehnten von entscheidender Bedeutung – sowohl für die persönliche Arbeitsmarktintegration einer großen Anzahl von Jugendlichen als auch für die Sicherung des weiterhin erkennbar hohen Bedarfs der deutschen Wirtschaft an nicht-akademischen Fachkräften. Im Jahr 2013 überstieg die Zahl der Studienanfänger jedoch erstmals in der deutschen Bildungsgeschichte die der Neuzugänge zur dualen Ausbildung (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2014, S. 105). In diesem Zusammenhang wird derzeit eine intensive Debatte über eine sinnvolle Förderung der unterschiedlichen Bildungsbereiche geführt. Während die einen vor einem „Akademisierungswahn" zu Lasten der beruflichen Ausbildung warnen, verweisen andere auf die positiven Beschäftigungs- und Lohnentwicklungen der Akademiker in Deutschland sowie auf im internationalen Vergleich immer noch niedrige Studierendenquoten speziell für Personen aus Nicht-Akademiker-Familien (für eine Überblick über die Debatte vgl. Storck 2013, S.1ff.). Derart stark abweichende Einschätzungen deuten auf einen ausgeprägten Forschungsbedarf zur Frage einer möglichst bedarfsgerechten Gestaltung der weiteren Bildungsexpansion in Deutschland hin. Dieser Forschungsbedarf geht über die in der vorliegenden Arbeit präsentierten Befunde hinaus. Die Analysen zu Umfang und Struktur der ausbildungsadäquaten bzw. unterwertigen Beschäftigung unter den Ausbildungs- und Hochschulabsolventen in Kapitel 7 können aber zumindest als Anregung dienen für eine sinnvolle Erweiterung der

[417] Bereits vor über zehn Jahren kritisierten Arbeitsmarktexperten des IAB die verbreitet geringe Beachtung ungelernter Erwerbspersonen als Qualifizierungsreserve zur Sicherung des künftigen Fachkräftebedarfs (vgl. Reinberg/Hummel 2003, S. 7). Die Analyse der aktuellen Beteiligungssituation im Bereich der betrieblichen sowie der öffentlich geförderten beruflichen Weiterbildung in Kapitel 5.2.3 zeigte allerdings nach wie vor starke und in den letzten Jahren eher noch verschärfte Benachteiligungen gering qualifizierter Arbeitskräfte.

[418] Bereits in Kapitel 1.2 wurde auf neuere Wachstumsstudien verwiesen, die die ökonomische Bedeutung sowohl einer Exzellenzförderung als auch einer verbesserten Basisausbildung betonen: *„Is it a few rocket scientists at the very top of the distribution who spur economic growth, or is it "education for all" that is needed? The answer, it seems, is not one or the other but both!"* (Hanushek et al. 2008, S. 68f.).

bisherigen Diskussion um die ökonomische Verwertbarkeit unterschiedlicher Bildungsabschlüsse auf dem deutschen Arbeitsmarkt.

Unabhängig von der genauen Ausrichtung der künftigen Bildungsanstrengungen wird eine wieder fortgesetzte und intensivierte Bildungsexpansion die Arbeitsmarktsituation der Erwerbspersonen, die weiterhin formal gering qualifiziert bleiben, auf verschiedene Art und Weise beeinflussen. In Ergänzung zu den Veränderungen der Angebots-Nachfrage-Relationen auf den unterschiedlichen qualifikationsspezifischen Teilarbeitsmärkten werden zunehmend auch für die Geringqualifizierten relevante Verhaltensänderungen der Marktakteure zu beachten sein (vgl. Solga 2010, S. 21). Infolge einer weiter rückläufigen Gruppengröße dürften ungelernte Arbeitskräfte mehr und mehr als normabweichende Minderheit und als Verlierer im Bildungswettlauf wahrgenommen werden. Das Label „nur gering qualifiziert zu sein" wird vor dem Hintergrund der Bildungsexpansion dann auch durch die Arbeitgeber verstärkt negativ bewertet – bis hin zur Feststellung einer Nichtbeschäftigungsfähigkeit. Fehlende bzw. geringwertige Bildungszertifikate können somit nicht nur zu einer schlechten Ranking-Platzierung innerhalb der Bewerberschlange führen, sondern zunehmend zu einem vollständigen Ausschluss.[419] Neben intensivierten Diskreditierungsmechanismen bei den Rekrutierungsentscheidungen der Arbeitgeber ist auch mit Verhaltensänderungen auf Seiten der ungelernten Bewerber zu rechnen. Insofern die Un- und Angelernten ihre Ausbildungslosigkeit selbst als negativ besetztes und immer stärker sichtbares Attribut wahrnehmen (*Selbststigmatisierung*), sind starke Entmutigungseffekte zu erwarten. Unter diesen Voraussetzungen unterbleiben Bewerbungen auf attraktive Stellen häufig von vorn herein oder es erfolgt z. T. sogar ein kompletter Rückzug vom Arbeitsmarkt. Mit der Größe der Gruppe der formal Geringqualifizierten ändert sich darüber hinaus auch deren soziale Zusammensetzung (*Stratifizierungseffekt*). Für die Abwanderung in höhere Qualifikationsgruppen ist keine Zufalls- sondern eine Positivauswahl von leistungsstärkeren, gut vernetzen Personen anzunehmen. In der Gruppe der Ungelernten verbleiben demnach mehr und mehr Personen ohne Rollenvorbilder in qualifizierten Jobs und ohne bedeutende Rekrutierungs- und Zubringernetzwerke für die Arbeitsplatzsuche (vgl. Solga 2010, S. 108ff. und 120ff.; Dies. 2008, S. 177ff.).

Insgesamt zeigt sich, dass mit Blick auf die zunehmend prekäre wirtschaftliche Lage der formal Geringqualifizierten in Deutschland eine möglichst vielschichtige wissenschaftliche

[419] Derartige Diskreditierungsprobleme sind grundsätzlich sowohl bei der Bewerbung um einen Arbeitsplatz als auch bei der Bewerbung um einen betrieblichen Ausbildungsplatz relevant. In den letzten Jahren waren bereits für Schulabgänger mit maximal Hauptschulabschluss wachsende Probleme beim Zugang zu einer betrieblichen Ausbildung klar erkennbar (siehe Kaptitel 6.3.2).

Suche nach geeigneten Lösungsansätzen an Bedeutung gewinnt. Die ökonomische Forschung muss sich hierfür stärker als bisher Fragestellungen und Erkenntnissen öffnen, die in der traditionellen Arbeitsmarktdebatte häufig ausgeklammert oder dem Bereich der exogenen Faktoren zugeordnet wurden. Neben dem individuellen Qualifikationserwerb und den dabei wirksamen Ausgrenzungsmechanismen und Benachteiligungen gilt es, auch Veränderungen der sozialen Integration und Verankerung von gering qualifizierten Erwerbspersonen als relevante und politisch gestaltbare Prozesse zu begreifen (vgl. Solga 2010, S. 52).

Doch nicht nur die Wissenschaft steht zukünftig vor großen Herausforderungen. Soll es gelingen, den Umfang der beruflichen Ausbildungslosigkeit noch stärker zurückzudrängen und zugleich die Arbeitsmarktchancen der weiterhin ungelernten Arbeitskräfte zu verbessern, bedarf es einer gesamtgesellschaftlichen Anstrengung (vgl. Giesecke/Heisig 2011b, S. 46). Die Unternehmensverantwortlichen müssen hinterfragen, inwieweit ihre Vorstellungen von Ausbildungs- und Beschäftigungsreife sowie von persönlicher Weiterbildungseignung tatsächlich sachlich begründet und unabänderlich sind. Flexibilität kann nicht nur als Bringschuld der Arbeitskräfte definiert werden (vgl. Kruppe 2011, S. 56). Die Politik steht in der Verantwortung, auf die grundsätzlichen Bekenntnisse zu besserer und chancengerechterer Bildung auch eine Überwindung der verbreitet vorherrschenden Sparzwänge, Kompetenzstreitigkeiten und ideologischen Grabenkämpfe folgen zu lassen. Solange diese Anstrengungen und Umdenkprozesse unterbleiben, muss sich die deutsche Gesellschaft fragen lassen, inwiefern sie es mit ihren Grundprinzipien vereinbaren kann, dass sich die Erwerbschancen und Lebensbedingungen einer bedeutenden Bevölkerungsgruppe zusehends verschlechtern (vgl. Giesecke/Heisig 2011b, S. 46).

Anhang

Tabelle A.1: ILO- und SGB-Arbeitsmarktstatistik im Vergleich

	ILO-Arbeitsmarktstatistik	SGB-Arbeitsmarktstatistik
Erhebung	- Telefonische Bevölkerungserhebung mit sechsmaliger Wiederholungsbefragung - Stichprobe - Monatsdurchschnitte - Plausibilitätsprüfung im Statistischen Bundesamt	- Meldung und Angaben bei einer Agentur für Arbeit, einer Arbeitsgemeinschaft oder einer optierenden Kommune - Totalerhebung - Stichtagswerte - Angaben werden von einem Vermittler geprüft und beurteilt
Aktive Suche, wenn . . .	- Beschäftigung von mindestens einer Wochenstunde gesucht wird und - der Arbeitsuchende in den letzten vier Wochen spezifische Suchschritte unternommen hat	- eine Beschäftigung von mindestens 15 Wochenstunden gesucht wird und - der Vermittler zu dem Ergebnis kommt, dass der Arbeitsuchende alle Möglichkeiten nutzt, die Beschäftigungslosigkeit zu beenden
Verfügbarkeit, wenn . . .	- der Arbeitsuchende in den nächsten zwei Wochen eine neue Tätigkeit aufnehmen kann	- der Arbeitsuchende arbeitsbereit und arbeitsfähig ist, insbesondere Vermittlungsvorschlägen zeit- und ortsnah Folge leisten kann
Beschäftigungslosigkeit, wenn . . .	- keine Beschäftigung ausgeübt wird (bzw. eine Beschäftigung von weniger als einer Wochenstunde)	- eine Beschäftigung von weniger als 15 Wochenstunden ausgeübt wird

Quelle: Hartmann und Riede (2005, S. 305).

Tabelle A.2: Die ISCED-1997-Klassifikation des Statistischen Bundesamtes

	ISCED-Level	Bildungsabschlüsse
GERING	**Primarbildung** ISCED 1	Ohne allgemeinen Schulabschluss; ohne beruflichen Abschluss
	Sekundarbereich I ISCED 2	1. Hauptschul-/Realschulabschluss/POS; ohne beruflichen Abschluss 2. Hauptschul-/Realschulabschluss/POS; Anlernausbildung; Berufliches Praktikum 3. Hauptschul-/Realschulabschluss/POS; Berufsvorbereitungsjahr 4. ohne Hauptschulabschluss; Anlernausbildung; Berufliches Praktikum 5. ohne Hauptschulabschluss; Berufsvorbereitungsjahr
MITTEL	**Sekundarbereich II** (allgemeinbildend) ISCED 3A	Fachhochschulreife/Hochschulreife; ohne beruflichen Abschluss
	Sekundarbereich II (berufsbildend) ISCED 3B	1. Abschluss einer Lehrausbildung 2. Berufsqualifizierender Abschluss an Berufsfachschulen/Kollegschulen; Abschluss einer einjährigen Schule des Gesundheitswesens
	Post-sekundarer, nicht-tertiärer Bereich ISCED 4A	1. Fachhochschulreife/Hochschulreife **und** Abschluss einer Lehrausbildung 2. Fachhochschulreife/Hochschulreife **und** berufsqualifizierender Abschluss an Berufsfachschulen/Kollegschulen, Abschluss einer einjährigen Schule des Gesundheitswesens
HOCH	**Tertiärbereich, 1. Stufe** ISCED 5B	1. Meister-/Technikerausbildung oder gleichwertiger Fachschulabschluss, Abschluss einer zwei- oder dreijährigen Schule des Gesundheitswesens, Abschluss einer Fachakademie oder einer Berufsakademie 2. Abschluss einer Verwaltungsfachhochschule 3. Abschluss der Fachschule der ehemaligen DDR
	Tertiärbereich, 1. Stufe ISCED 5A	1. Fachhochschulabschluss (auch Ingenieurs-abschluss, Bachelor-/Masterabschluss an Fachhochschulen, ohne Abschluss einer Verwaltungsfachhochschule) 2. Hochschulabschluss (Diplom [Uni] und ent-sprechende Abschlussprüfungen, Künstlerischer Abschluss, Bachelor-/Masterabschluss an Universitäten, Lehramtsprüfung)
	Tertiärbereich, 2. Stufe (Forschungsqualifikation) ISCED 6	Promotion
	ISCED 9	Keine Angabe

POS: Polytechnische Oberschule.

Quelle: in Anlehnung an Schroedter et al. (2006, S. 22).

Tabelle A.3: Zusammenhang zwischen der Gruppengröße und der gruppenspezifischen Erwerbslosenquote der Geringqualifizierten (2011, Europäische Union, lineare Einfachregression)

VARIABLES	alq_gq
eshare	-0.285**
	(0.120)
Constant	21.95***
	(2.931)
Observations	27
R-squared	0.184

Standard errors in parentheses

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

alq_gq: Gruppenspezifische Erwerbslosenquote der Geringqualifizierten (Erwerbslose gemäß ILO-Konzept in % aller 25- bis 64-jährigen Erwerbspersonen gleicher Qualifikation).

eshare: Erwerbspersonenanteil der Geringqualifizierten (Ausbildung unterhalb Sekundarbereich II) in %.

Quelle: UNECE/Eurostat; eigene Berechnung und Darstellung.

Tabelle A.4: Zusammenhang zwischen der Gruppengröße und dem relativen Erwerbslosigkeitsrisiko der Geringqualifizierten (2011, Europäische Union, lineare Einfachregression)

VARIABLES	alq_rel
eshare	-0.105***
	(0.0242)
Constant	5.438***
	(0.543)
Observations	26
R-squared	0.439

Standard errors in parentheses

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

alq_rel: Relatives Erwerbslosigkeitsrisiko als Verhältnis der Erwerbslosenquoten der Geringqualifizierten (Ausbildung unterhalb Sekundarbereich II) und der Hochqualifizierten (Abschluss im Tertiärbereich).

eshare: Erwerbspersonenanteil der Geringqualifizierten (Ausbildung unterhalb Sekundarbereich II) in %.

Quelle: UNECE/Eurostat; eigene Berechnung und Darstellung.

Tabelle A.5: Berufsgruppen-Aggregate im Bereich „Metall und Elektro“ (Zuordnungsschema zu Qualifikationsstufen)

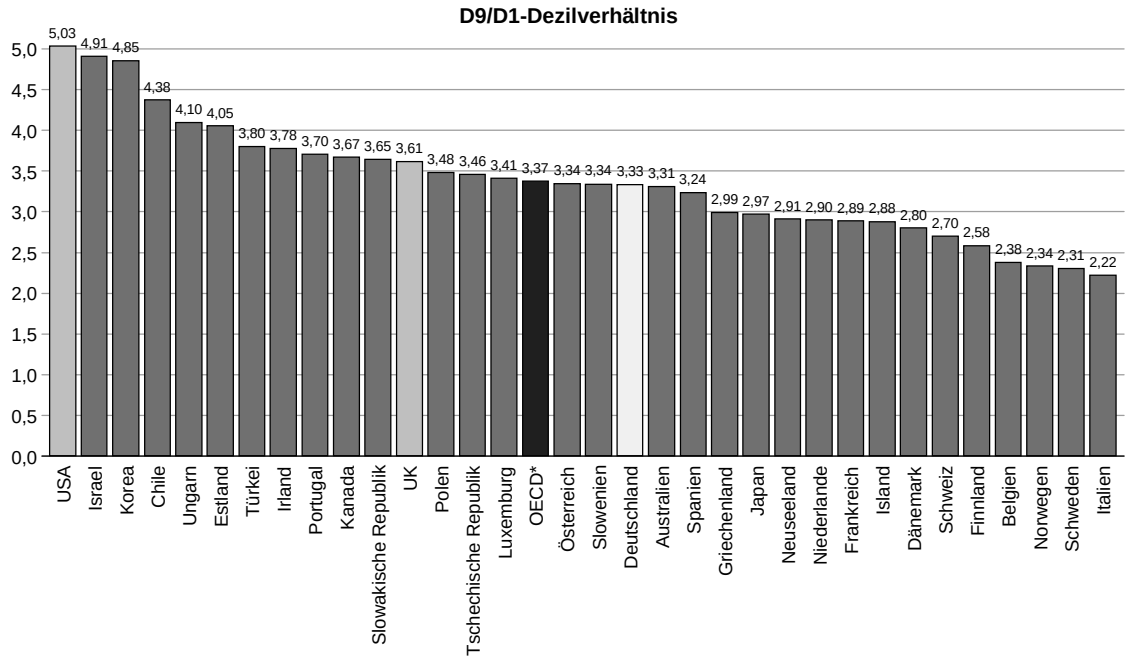
Qualifikationsgruppen	Berufsgruppen gemäß KldB 1988	
Un- und Angelernte	32	Montierer und Metallberufe, a.n.g.
	52	Warenprüfer, Versandfertigmacher
	53	Hilfsarbeiter ohne nähere Tätigkeitsangabe
	74	Lagerverwalter, Lager-, Transportarbeiter
Facharbeiter	20	Former, Formgießer
	21	Metallverformer (spanlos)
	22	Metallverformer (spanend)
	23	Metalloberflächenbearbeiter, -vergüter, - beschichter
	24	Metallverbinder
	25	Schmiede
	26	Feinblechner, Installateure
	27	Schlosser
	28	Mechaniker
	29	Werkzeugmacher
	30	Metallfeinbauer und zugeordnete Berufe
	31	Elektriker
	54	Maschinisten und zugehörige Berufe
Techniker	62	Techniker
	63	Technische Sonderfachkräfte
Kaufmännische Angestellte	68	Warenkaufleute
	70	Andere Dienstleistungskaufleute und zugehörige Berufe
	77	Rechnungskaufleute, Datenverarbeitungsfachleute
	78	Bürofach-, Bürohilfskräfte
Ingenieure	60	Ingenieure

Berufsgruppen gemäß der Klassifikation der Berufe der Bundesagentur für Arbeit (KldB 1988).

Bereich „Metall- und Elektro“ (MuE) als Zusammenschluss folgender NACE-Branchen:
24 – Metallerzeugung und -bearbeitung; 25 – Herstellung von Metallerzeugnissen; 26 – Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten, elektronischen und optischen Erzeugnissen; 27 – Herstellung von elektrischen Ausrüstungen; 28 – Maschinenbau; 29 – Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen; 30 – Sonstiger Fahrzeugbau; 33 – Reparatur und Installation von Maschinen und Ausrüstungen.

Quelle: Eigene Darstellung.

Abbildung A.1: Lohnungleichheit im OECD-Vergleich (2011)

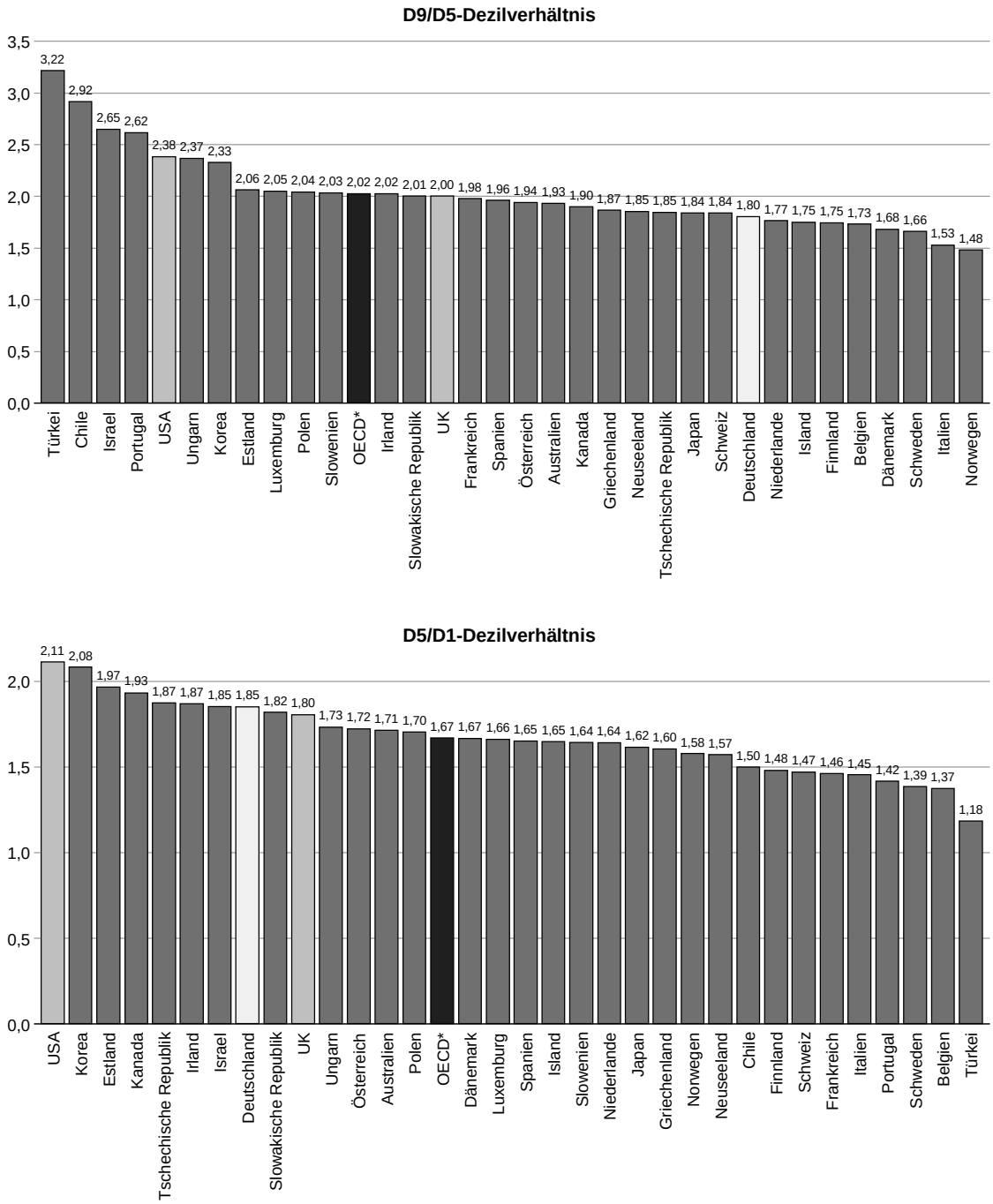


Ungleichheitswerte auf Basis von Arbeitseinkünften Vollzeitbeschäftigter; Berechnung durch die OECD und übernommen von:
http://www.oecd.org/employment/labour-stats/onlineoecdemploymentdatabase.htm#earndisp (Stand: 20.12.2013)

*) Ungewichteter Durchschnittswert für alle OECD-Staaten.

Quelle: OECD Earnings Database; eigene Darstellung.

Abbildung A.2: Lohnungleichheit im OECD-Vergleich
(2011, Betrachtung des oberen und unteren Bereichs der Lohnverteilung)



Ungleichheitswerte auf Basis von Arbeitseinkünften Vollzeitbeschäftigter; Berechnung durch die OECD und übernommen von:
http://www.oecd.org/employment/labour-stats/onlineoecdemploymentdatabase.htm#earndisp (Stand: 20.12.2013)

*) Ungewichteter Durchschnittswert für alle OECD-Staaten.

Quelle: OECD Earnings Database; eigene Darstellung.

Tabelle A.6: Entwicklung der Lohnungleichheit in Deutschland (alternative Ungleichheitsmaße)

Jahr	Deutschland (SOEP-Basisdaten)											
	Gini		GE-Maße			Atkinson-Maße			Dezilratios			*N*
	alle	VZ	I_0	I_1	I_2	$A_{0,5}$	A_1	$A_{1,5}$	D8/D2	D8/D5	D5/D2	
1991	0,359	0,302	0,241	0,296	1,147	0,119	0,215	0,307	2,826	1,534	1,842	*9.063*
1992	0,337	0,294	0,213	0,213	0,321	0,099	0,192	0,285	2,689	1,516	1,774	*8.676*
1993	0,322	0,276	0,195	0,197	0,294	0,092	0,177	0,265	2,485	1,473	1,687	*8.298*
1994	0,351	0,280	0,234	0,250	0,447	0,111	0,208	0,305	2,561	1,506	1,701	*8.466*
1995	0,330	0,287	0,207	0,205	0,303	0,096	0,187	0,282	2,563	1,484	1,726	*8.388*
1996	0,336	0,287	0,217	0,223	0,367	0,102	0,195	0,291	2,537	1,488	1,706	*8.094*
1997	0,335	0,285	0,217	0,219	0,351	0,101	0,195	0,295	2,553	1,496	1,706	*8.815*
1998	0,344	0,288	0,228	0,228	0,388	0,105	0,204	0,307	2,636	1,511	1,745	*8.715*
1999	0,329	0,280	0,211	0,203	0,318	0,096	0,190	0,296	2,545	1,494	1,704	*14.307*
2000	0,332	0,283	0,215	0,205	0,287	0,098	0,193	0,300	2,636	1,505	1,752	*13.070*
2001	0,345	0,292	0,227	0,231	0,391	0,106	0,203	0,305	2,654	1,527	1,738	*13.935*
2002	0,341	0,289	0,225	0,223	0,383	0,103	0,202	0,309	2,652	1,516	1,749	*13.242*
2003	0,349	0,286	0,237	0,236	0,387	0,109	0,211	0,322	2,710	1,514	1,790	*12.653*
2004	0,344	0,289	0,227	0,222	0,348	0,104	0,203	0,311	2,761	1,540	1,792	*11.879*
2005	0,351	0,299	0,239	0,238	0,420	0,109	0,213	0,327	2,826	1,557	1,815	*12.421*
2006	0,347	0,298	0,230	0,234	0,438	0,106	0,205	0,315	2,772	1,556	1,782	*11.636*
2007	0,341	0,297	0,217	0,213	0,309	0,100	0,195	0,294	2,660	1,528	1,741	*11.064*
2008	0,344	0,300	0,223	0,223	0,355	0,103	0,200	0,303	2,678	1,529	1,751	*10.377*
2009	0,356	0,301	0,235	0,254	0,526	0,112	0,209	0,311	2,702	1,584	1,706	*9.564*
2010	0,360	0,301	0,242	0,248	0,494	0,113	0,215	0,324	2,782	1,601	1,738	*11.670*

Stundenlöhne berechnet aus den gesamten Bruttoeinkünften aus unselbständiger und selbständiger Arbeitstätigkeit auf Jahresbasis (inklusive Prämien und Sonderzahlungen) sowie der Anzahl der Arbeitsstunden pro Jahr.

Die Zeitangaben beziehen sich auf das Jahr der Einkommenserzielung (entspricht der Vorperiode des Erhebungsjahres).

Quelle: Cross-National Equivalent File (CNEF); eigene Berechnung und Darstellung.

Tabelle A.7: Entwicklung der Lohnungleichheit in Ostdeutschland (alternative Ungleichheitsmaße)

Jahr	Ostdeutschland (SOEP-Basisdaten)											
	Gini		GE-Maße			Atkinson-Maße			Dezilratios			*N*
	alle	VZ	I_0	I_1	I_2	$A_{0,5}$	A_1	$A_{1,5}$	D8/D2	D8/D5	D5/D2	
1991	0,271	0,228	0,138	0,135	0,169	0,065	0,129	0,198	2,049	1,371	1,495	*2.939*
1992	0,315	0,245	0,194	0,237	0,610	0,098	0,176	0,255	2,185	1,426	1,532	*2.574*
1993	0,306	0,249	0,187	0,199	0,395	0,089	0,171	0,259	2,233	1,413	1,580	*2.445*
1994	0,318	0,254	0,199	0,218	0,416	0,096	0,181	0,269	2,277	1,400	1,627	*2.383*
1995	0,294	0,253	0,173	0,155	0,189	0,077	0,159	0,254	2,243	1,426	1,573	*2.392*
1996	0,319	0,275	0,194	0,197	0,299	0,091	0,177	0,266	2,368	1,455	1,628	*2.307*
1997	0,319	0,277	0,198	0,192	0,289	0,091	0,180	0,276	2,374	1,463	1,622	*2.446*
1998	0,339	0,272	0,218	0,230	0,368	0,104	0,196	0,287	2,377	1,492	1,593	*2.408*
1999	0,312	0,271	0,187	0,180	0,254	0,086	0,171	0,267	2,376	1,509	1,575	*3.374*
2000	0,323	0,262	0,204	0,199	0,306	0,093	0,184	0,287	2,468	1,545	1,598	*3.106*
2001	0,331	0,277	0,212	0,224	0,461	0,100	0,191	0,289	2,451	1,541	1,590	*3.114*
2002	0,328	0,293	0,215	0,195	0,274	0,095	0,193	0,309	2,583	1,566	1,650	*3.035*
2003	0,346	0,286	0,232	0,218	0,301	0,104	0,207	0,317	2,682	1,615	1,660	*2.901*
2004	0,339	0,287	0,215	0,202	0,265	0,097	0,193	0,300	2,821	1,675	1,684	*2.721*
2005	0,340	0,290	0,225	0,206	0,291	0,100	0,201	0,319	2,868	1,601	1,792	*2.811*
2006	0,331	0,282	0,207	0,190	0,239	0,093	0,187	0,289	2,643	1,619	1,632	*2.687*
2007	0,319	0,275	0,191	0,176	0,223	0,086	0,174	0,267	2,655	1,567	1,694	*2.606*
2008	0,328	0,281	0,203	0,190	0,252	0,092	0,184	0,284	2,707	1,564	1,731	*2.509*
2009	0,376	0,304	0,268	0,340	1,312	0,133	0,235	0,343	2,794	1,715	1,630	*2.306*
2010	0,348	0,296	0,233	0,225	0,333	0,106	0,208	0,324	2,799	1,599	1,750	*2.720*

Stundenlöhne berechnet aus den gesamten Bruttoeinkünften aus unselbständiger und selbständiger Arbeitstätigkeit auf Jahresbasis (inklusive Prämien und Sonderzahlungen) sowie der Anzahl der Arbeitsstunden pro Jahr.

Die Zeitangaben beziehen sich auf das Jahr der Einkommenserzielung (entspricht der Vorperiode des Erhebungsjahres).

Quelle: Cross-National Equivalent File (CNEF); eigene Berechnung und Darstellung.

Tabelle A.8: Entwicklung der Lohnungleichheit in Westdeutschland (alternative Ungleichheitsmaße)

Jahr	Westdeutschland (SOEP-Basisdaten)											
	Gini		GE-Maße			Atkinson-Maße			Dezilratios			*N*
	alle	VZ	I_0	I_1	I_2	$A_{0,5}$	A_1	$A_{1,5}$	D8/D2	D8/D5	D5/D2	
1984	0,406	0,285	0,317	0,428	1,306	0,162	0,271	0,367	2,425	1,446	1,677	*6.795*
1985	0,403	0,280	0,315	0,445	1,587	0,164	0,270	0,365	2,403	1,462	1,644	*6.639*
1986	0,364	0,276	0,261	0,329	1,040	0,130	0,230	0,328	2,399	1,441	1,665	*6.657*
1987	0,384	0,271	0,283	0,371	1,115	0,144	0,247	0,341	2,400	1,457	1,647	*6.391*
1988	0,354	0,276	0,248	0,331	1,337	0,126	0,220	0,312	2,326	1,437	1,618	*6.217*
1989	0,348	0,281	0,233	0,266	0,579	0,114	0,208	0,299	2,375	1,456	1,631	*6.121*
1990	0,334	0,267	0,217	0,245	0,572	0,105	0,195	0,286	2,319	1,451	1,599	*6.146*
1991	0,334	0,262	0,219	0,279	1,111	0,110	0,197	0,284	2,368	1,455	1,628	*6.124*
1992	0,317	0,269	0,194	0,190	0,270	0,090	0,176	0,266	2,415	1,464	1,649	*6.102*
1993	0,307	0,255	0,178	0,180	0,263	0,084	0,163	0,243	2,249	1,438	1,564	*5.853*
1994	0,342	0,265	0,225	0,241	0,427	0,107	0,201	0,296	2,396	1,469	1,632	*6.083*
1995	0,321	0,274	0,197	0,198	0,294	0,092	0,179	0,269	2,387	1,445	1,652	*5.996*
1996	0,326	0,272	0,207	0,214	0,355	0,098	0,187	0,280	2,359	1,463	1,613	*5.787*
1997	0,326	0,270	0,207	0,211	0,339	0,097	0,187	0,283	2,394	1,477	1,621	*6.369*
1998	0,336	0,276	0,221	0,219	0,377	0,101	0,198	0,302	2,562	1,497	1,711	*6.307*
1999	0,321	0,267	0,204	0,196	0,311	0,093	0,185	0,290	2,462	1,467	1,678	*10.933*
2000	0,325	0,274	0,208	0,197	0,273	0,094	0,187	0,292	2,513	1,473	1,706	*9.964*
2001	0,339	0,282	0,219	0,223	0,369	0,102	0,197	0,297	2,572	1,493	1,722	*10.821*
2002	0,334	0,276	0,216	0,218	0,379	0,100	0,194	0,296	2,574	1,496	1,721	*10.207*
2003	0,341	0,275	0,228	0,229	0,381	0,105	0,204	0,312	2,561	1,478	1,732	*9.752*
2004	0,337	0,278	0,219	0,216	0,344	0,101	0,197	0,302	2,623	1,503	1,745	*9.158*
2005	0,344	0,289	0,230	0,232	0,416	0,106	0,206	0,315	2,678	1,528	1,753	*9.610*
2006	0,341	0,289	0,223	0,230	0,441	0,104	0,200	0,309	2,633	1,510	1,743	*8.949*
2007	0,336	0,289	0,212	0,209	0,305	0,098	0,191	0,288	2,599	1,501	1,732	*8.458*
2008	0,340	0,293	0,217	0,220	0,353	0,101	0,195	0,296	2,621	1,519	1,725	*7.868*
2009	0,347	0,291	0,221	0,233	0,417	0,105	0,198	0,295	2,590	1,555	1,665	*7.258*
2010	0,354	0,293	0,234	0,243	0,497	0,110	0,209	0,313	2,735	1,582	1,729	*8.950*

Stundenlöhne berechnet aus den gesamten Bruttoeinkünften aus unselbständiger und selbständiger Arbeitstätigkeit auf Jahresbasis (inklusive Prämien und Sonderzahlungen) sowie der Anzahl der Arbeitsstunden pro Jahr.

Die Zeitangaben beziehen sich auf das Jahr der Einkommenserzielung (entspricht der Vorperiode des Erhebungsjahres).

Quelle: Cross-National Equivalent File (CNEF); eigene Berechnung und Darstellung.

Tabelle A.9: Entwicklung der Lohnungleichheit im Vereinigten Königreich (alternative Ungleichheitsmaße)

Jahr	Vereinigtes Königsreich (BHPS-Basisdaten)											
	Gini		GE-Maße			Atkinson-Maße			Dezilratios			*N*
	alle	VZ	I_0	I_1	I_2	$A_{0,5}$	A_1	$A_{1,5}$	D8/D2	D8/D5	D5/D2	
1991	0,348	0,313	0,233	0,233	0,385	0,106	0,208	0,436	2,610	1,632	1,599	*5.650*
1992	0,332	0,309	0,209	0,192	0,239	0,093	0,189	0,405	2,588	1,612	1,605	*5.420*
1993	0,360	0,320	0,254	0,256	0,463	0,114	0,224	0,508	2,686	1,652	1,626	*5.469*
1994	0,347	0,322	0,238	0,224	0,348	0,105	0,212	0,506	2,677	1,630	1,643	*5.343*
1995	0,360	0,311	0,251	0,288	1,067	0,118	0,222	0,512	2,666	1,633	1,633	*5.575*
1996	0,344	0,321	0,236	0,216	0,306	0,102	0,210	0,559	2,669	1,642	1,626	*5.684*
1997	0,355	0,324	0,245	0,242	0,416	0,110	0,217	0,506	2,764	1,649	1,676	*5.678*
1998	0,359	0,323	0,258	0,291	1,087	0,119	0,227	0,553	2,664	1,604	1,661	*5.498*
1999	0,346	0,316	0,259	0,242	0,475	0,108	0,228	0,702	2,543	1,596	1,594	*5.438*
2000	0,352	0,321	0,260	0,259	0,569	0,113	0,229	0,679	2,560	1,604	1,596	*5.422*
2001	0,352	0,316	0,273	0,251	0,502	0,112	0,239	0,731	2,583	1,615	1,599	*5.249*
2002	0,351	0,325	0,289	0,242	0,419	0,112	0,251	0,798	2,573	1,621	1,587	*5.135*
2003	0,358	0,337	0,276	0,268	0,559	0,117	0,241	0,735	2,510	1,610	1,559	*5.029*
2004	0,339	0,319	0,277	0,212	0,297	0,102	0,242	0,817	2,540	1,610	1,578	*4.984*
2005	0,349	0,324	0,270	0,218	0,289	0,106	0,237	0,750	2,680	1,618	1,656	*4.809*
2006	0,361	0,340	0,311	0,239	0,327	0,116	0,268	0,818	2,761	1,653	1,671	*4.609*
2007	0,358	0,334	0,290	0,240	0,369	0,113	0,252	0,790	2,703	1,652	1,636	*4.428*

Stundenlöhne berechnet aus den gesamten Bruttoeinkünften aus unselbständiger und selbständiger Arbeitstätigkeit auf Jahresbasis (inklusive Prämien und Sonderzahlungen) sowie der Anzahl der Arbeitsstunden pro Jahr.

Die Zeitangaben beziehen sich auf das Jahr der Einkommenserzielung (entspricht der Vorperiode des Erhebungsjahres).

Quelle: Cross-National Equivalent File (CNEF); eigene Berechnung und Darstellung.

Tabelle A.10: Entwicklung der Lohnungleichheit in den USA (alternative Ungleichheitsmaße)

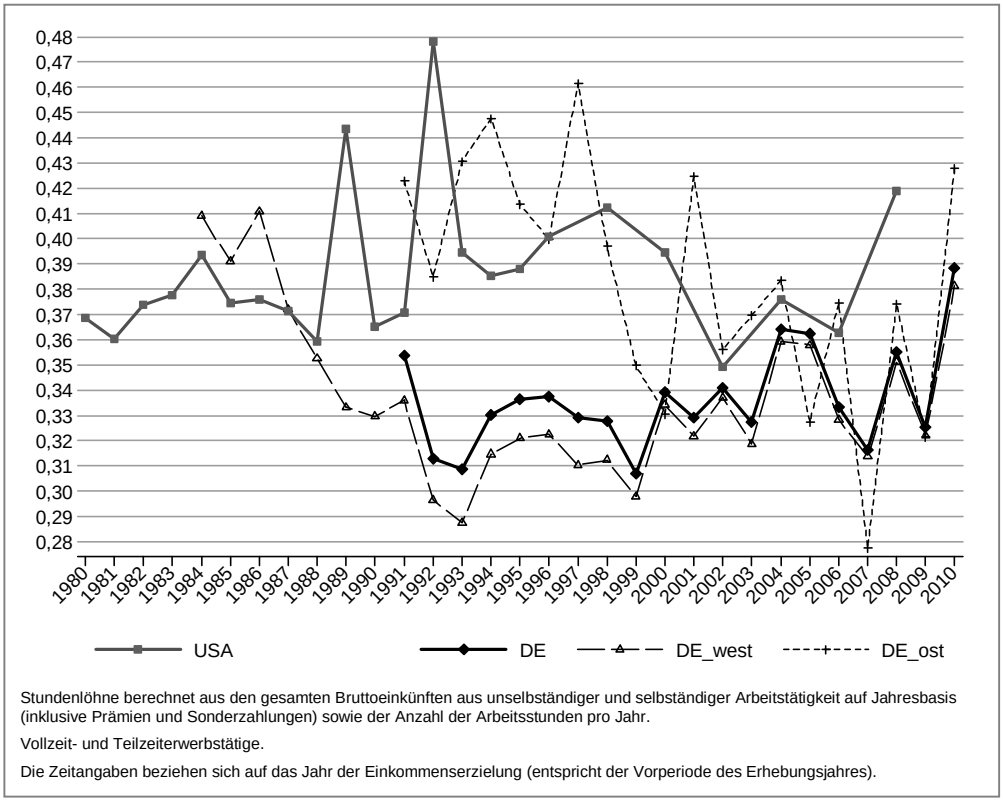
Jahr	USA (PSID-Basisdaten)											
	Gini		GE-Maße			Atkinson-Maße			Dezilratios			*N*
	alle	VZ	I_0	I_1	I_2	$A_{0,5}$	A_1	$A_{1,5}$	D8/D2	D8/D5	D5/D2	
1980	0,369	0,321	0,246	0,249	0,414	0,114	0,218	0,319	3,105	1,748	1,777	*6.816*
1981	0,361	0,310	0,235	0,231	0,344	0,108	0,209	0,310	3,060	1,766	1,733	*6.753*
1982	0,373	0,334	0,260	0,253	0,393	0,118	0,229	0,351	3,234	1,771	1,826	*6.600*
1983	0,374	0,325	0,257	0,255	0,400	0,118	0,227	0,342	3,182	1,769	1,799	*6.635*
1984	0,398	0,347	0,294	0,329	0,960	0,139	0,255	0,369	3,344	1,797	1,861	*6.791*
1985	0,391	0,346	0,278	0,290	0,499	0,130	0,243	0,351	3,241	1,772	1,829	*6.673*
1986	0,396	0,350	0,288	0,308	0,623	0,135	0,250	0,362	3,304	1,811	1,824	*6.693*
1987	0,400	0,351	0,292	0,332	0,867	0,140	0,253	0,362	3,291	1,774	1,855	*6.723*
1988	0,399	0,353	0,291	0,325	0,851	0,138	0,252	0,366	3,328	1,771	1,880	*6.706*
1989	0,409	0,343	0,304	0,359	1,013	0,147	0,262	0,380	3,316	1,802	1,840	*6.745*
1990	0,402	0,346	0,294	0,338	1,149	0,141	0,255	0,363	3,360	1,796	1,870	*6.677*
1991	0,403	0,363	0,297	0,310	0,544	0,138	0,257	0,376	3,289	1,769	1,860	*6.632*
1992	0,439	0,365	0,364	0,390	0,778	0,168	0,305	0,447	3,504	1,816	1,930	*6.276*
1993	0,432	0,384	0,374	0,382	0,787	0,165	0,312	0,620	3,311	1,777	1,864	*5.532*
1994	0,410	0,370	0,329	0,326	0,588	0,146	0,280	0,557	3,232	1,743	1,854	*5.932*
1995	0,418	0,378	0,344	0,354	0,734	0,154	0,291	0,588	3,214	1,745	1,842	*5.970*
1996	0,429	0,375	0,352	0,361	0,664	0,158	0,297	0,565	3,354	1,811	1,852	*4.651*
1997												
1998	0,415	0,377	0,310	0,318	0,504	0,143	0,267	0,403	3,467	1,860	1,864	*5.187*
1999												
2000	0,440	0,396	0,368	0,386	0,769	0,168	0,308	0,447	3,423	1,835	1,866	*5.327*
2001												
2002	0,436	0,398	0,344	0,402	1,126	0,165	0,291	0,429	3,344	1,809	1,848	*5.424*
2003												
2004	0,470	0,415	0,397	0,574	4,790	0,200	0,328	0,442	3,524	1,837	1,919	*6.927*
2005												
2006	0,444	0,414	0,349	0,383	0,718	0,165	0,295	0,409	3,413	1,872	1,824	*7.060*
2007												
2008	0,453	0,426	0,366	0,436	1,086	0,177	0,307	0,418	3,412	1,810	1,885	*7.286*

Stundenlöhne berechnet aus den gesamten Bruttoeinkünften aus unselbständiger und selbständiger Arbeitstätigkeit auf Jahresbasis (inklusive Prämien und Sonderzahlungen) sowie der Anzahl der Arbeitsstunden pro Jahr.

Die Zeitangaben beziehen sich auf das Jahr der Einkommenserzielung (entspricht der Vorperiode des Erhebungsjahres).

Quelle: Cross-National Equivalent File (CNEF); eigene Berechnung und Darstellung.

Abbildung A.3: Gruppenspezifische Lohnungleichheit der formal Geringqualifizierten in Deutschland und den USA (Gini-Koeffizient)



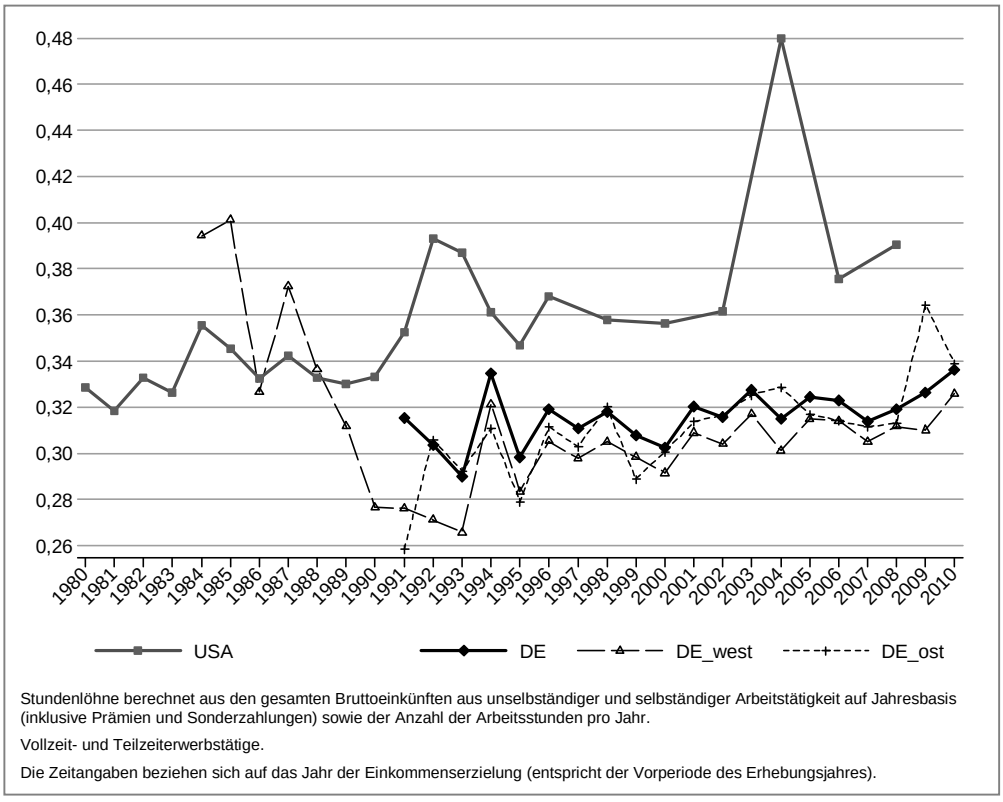
Stundenlöhne berechnet aus den gesamten Bruttoeinkünften aus unselbständiger und selbständiger Arbeitstätigkeit auf Jahresbasis (inklusive Prämien und Sonderzahlungen) sowie der Anzahl der Arbeitsstunden pro Jahr.

Vollzeit- und Teilzeiterwerbstätige.

Die Zeitangaben beziehen sich auf das Jahr der Einkommenserzielung (entspricht der Vorperiode des Erhebungsjahres).

Quelle: Cross-National Equivalent File (CNEF); eigene Berechnung und Darstellung.

Abbildung A.4: Gruppenspezifische Lohnungleichheit der formal Qualifizierten in Deutschland und den USA (Gini-Koeffizient)



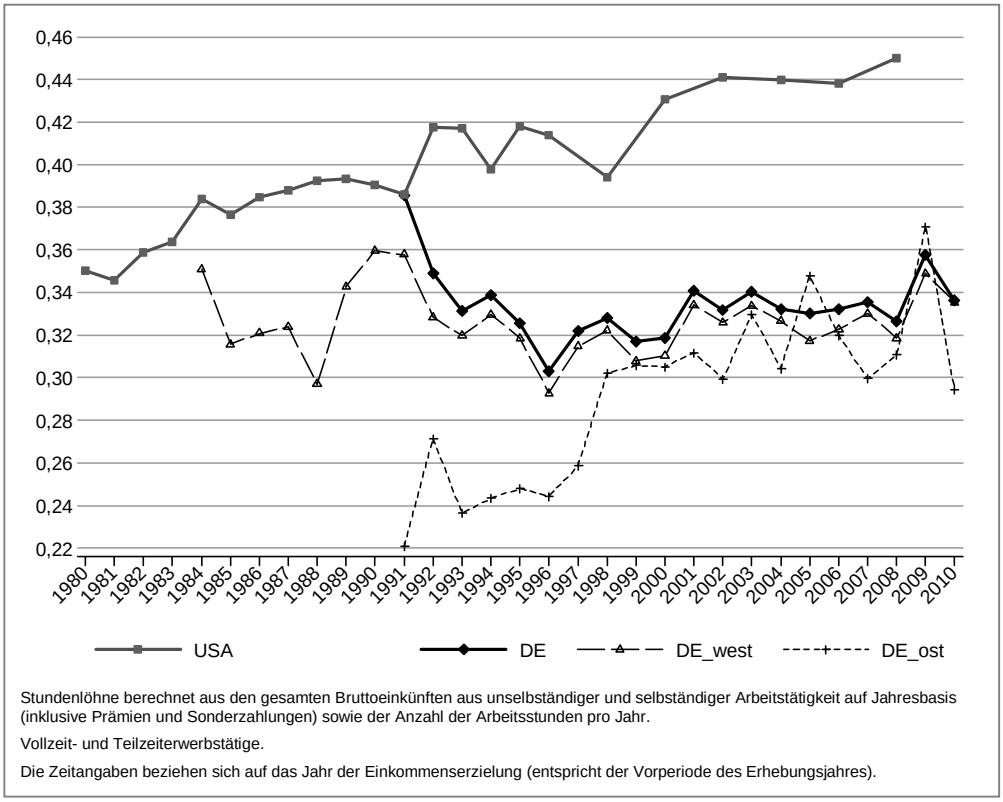
Stundenlöhne berechnet aus den gesamten Bruttoeinkünften aus unselbständiger und selbständiger Arbeitstätigkeit auf Jahresbasis (inklusive Prämien und Sonderzahlungen) sowie der Anzahl der Arbeitsstunden pro Jahr.

Vollzeit- und Teilzeiterwerbstätige.

Die Zeitangaben beziehen sich auf das Jahr der Einkommenserzielung (entspricht der Vorperiode des Erhebungsjahres).

Quelle: Cross-National Equivalent File (CNEF); eigene Berechnung und Darstellung.

Abbildung A.5: Gruppenspezifische Lohnungleichheit der formal Hochqualifizierten in Deutschland und den USA (Gini-Koeffizient)



Stundenlöhne berechnet aus den gesamten Bruttoeinkünften aus unselbständiger und selbständiger Arbeitstätigkeit auf Jahresbasis (inklusive Prämien und Sonderzahlungen) sowie der Anzahl der Arbeitsstunden pro Jahr.

Vollzeit- und Teilzeiterwerbstätige.

Die Zeitangaben beziehen sich auf das Jahr der Einkommenserzielung (entspricht der Vorperiode des Erhebungsjahres).

Quelle: Cross-National Equivalent File (CNEF); eigene Berechnung und Darstellung.

Tabelle A.11: Entwicklung des deutschen Niedriglohnsektors (1991-2010)

Jahr	Median		NL-Schwelle (West)			NL-Schwelle (Ost)			NL-Quote in %			*N*
	West	Ost	2/3	1/2	1/3	2/3	1/2	1/3	2/3	1/2	1/3	
1991	11,38	5,51	7,58	5,69	3,79	3,67	2,76	1,84	**13,6**	**5,5**	**2,2**	*5.976*
1992	12,08	6,81	8,05	6,04	4,03	4,54	3,40	2,27	**13,9**	**5,6**	**2,1**	*5.677*
1993	12,51	7,87	8,34	6,25	4,17	5,25	3,94	2,62	**13,8**	**5,2**	**2,0**	*5.412*
1994	12,81	8,47	8,54	6,40	4,27	5,65	4,24	2,82	**14,6**	**6,1**	**2,5**	*5.570*
1995	12,73	8,70	8,48	6,36	4,24	5,80	4,35	2,90	**17,9**	**9,2**	**3,5**	*6.466*
1996	12,95	8,86	8,63	6,48	4,32	5,91	4,43	2,95	**19,2**	**9,5**	**3,8**	*6.249*
1997	12,92	9,03	8,61	6,46	4,31	6,02	4,52	3,01	**18,0**	**8,6**	**3,4**	*6.803*
1998	12,99	9,04	8,66	6,50	4,33	6,03	4,52	3,01	**19,3**	**9,3**	**3,7**	*6.725*
1999	13,14	9,23	8,76	6,57	4,38	6,15	4,61	3,08	**20,4**	**10,2**	**3,9**	*11.427*
2000	13,37	9,45	8,92	6,69	4,46	6,30	4,72	3,15	**21,2**	**10,9**	**4,4**	*10.408*
2001	13,56	9,53	9,04	6,78	4,52	6,35	4,76	3,18	**22,2**	**11,0**	**4,1**	*10.986*
2002	14,08	10,18	9,39	7,04	4,69	6,79	5,09	3,39	**22,2**	**11,4**	**4,1**	*10.409*
2003	14,25	10,01	9,50	7,13	4,75	6,67	5,01	3,34	**22,5**	**11,0**	**4,1**	*10.011*
2004	14,07	10,16	9,38	7,03	4,69	6,77	5,08	3,39	**23,6**	**11,9**	**4,3**	*9.385*
2005	14,08	9,91	9,39	7,04	4,69	6,61	4,95	3,30	**23,4**	**12,3**	**5,1**	*9.847*
2006	14,07	10,07	9,38	7,03	4,69	6,71	5,03	3,36	**23,1**	**12,0**	**4,9**	*9.421*
2007	14,13	10,11	9,42	7,06	4,71	6,74	5,06	3,37	**24,1**	**11,7**	**5,0**	*9.067*
2008	14,46	10,56	9,64	7,23	4,82	7,04	5,28	3,52	**24,2**	**12,4**	**4,9**	*8.421*
2009	14,44	10,68	9,62	7,22	4,81	7,12	5,34	3,56	**23,4**	**11,5**	**4,6**	*7.766*
2010	14,68	10,71	9,78	7,34	4,89	7,14	5,35	3,57	**23,9**	**11,8**	**4,6**	*9.480*

Fallselektion: Vollzeit- und Teilzeiterwerbstätige sowie geringfügig Beschäftigte im Alter von unter 65 Jahren; keine Berücksichtigung von Selbständigen, Auszubildenden, Praktikanten und Wehr-/Freiwilligendienstleistenden, Beschäftigten in Altersteilzeit.

Stundenlöhne berechnet aus den gesamten Bruttoeinkünften aus unselbständiger und selbständiger Arbeitstätigkeit auf Jahresbasis (inklusive Prämien und Sonderzahlungen) sowie der Anzahl der Arbeitsstunden pro Jahr.

Separate Niedriglohnschwellen für West- und Ostdeutschland (in Euro).
N: ungewichtete Gesamtfallzahl

Die Zeitangaben beziehen sich auf das Jahr der Einkommenserzielung (entspricht der Vorperiode des Erhebungsjahres).

Quelle: Sozio-oekonomisches Panel (SOEP); eigene Berechnung und Darstellung.

Tabelle A.12: Niedriglohnbetroffenheit und Anteil am Niedriglohnsektor nach Qualifikationsgruppen (Deutschland, 1991-2010)

Jahr	NL-Quote	NL-Quote in der Gruppe			spezif. Anteil am NL-Sektor			*N*
		GQ	Q	HQ	GQ	Q	HQ	
1991	**13,6**	23,4	13,3	5,5	28,5	64,4	7,1	*5.976*
1992	**13,9**	24,2	13,4	6,5	28,9	62,6	8,5	*5.677*
1993	**13,8**	24,1	13,6	6,3	27,4	63,6	9,0	*5.412*
1994	**14,6**	24,5	14,2	8,9	25,4	61,6	13,0	*5.570*
1995	**17,9**	30,1	17,5	9,6	26,1	62,8	11,2	*6.466*
1996	**19,2**	31,2	19,6	8,8	25,2	65,0	9,8	*6.249*
1997	**18,0**	27,9	19,1	7,7	23,7	67,0	9,3	*6.803*
1998	**19,3**	30,4	19,6	9,5	24,1	65,2	10,7	*6.725*
1999	**20,4**	34,9	20,6	10,1	22,0	66,7	11,3	*11.427*
2000	**21,2**	36,1	21,3	10,3	21,1	67,6	11,3	*10.408*
2001	**22,2**	37,5	22,7	10,1	19,3	70,5	10,3	*10.986*
2002	**22,2**	36,9	23,0	10,4	18,4	71,1	10,5	*10.409*
2003	**22,5**	39,1	23,2	10,8	19,2	70,1	10,7	*10.011*
2004	**23,6**	42,6	23,9	10,8	20,0	69,7	10,3	*9.385*
2005	**23,4**	40,0	24,8	9,9	17,8	72,4	9,9	*9.847*
2006	**23,1**	39,4	23,8	12,1	17,8	69,8	12,5	*9.421*
2007	**24,1**	41,2	25,7	10,4	17,4	72,5	10,1	*9.067*
2008	**24,2**	43,2	26,0	9,0	17,3	73,6	9,1	*8.421*
2009	**23,4**	43,2	24,7	11,0	17,8	70,7	11,5	*7.766*
2010	**23,9**	46,3	24,6	10,2	20,0	69,8	10,2	*9.480*

gering qualifiziert – ohne Berufsabschluss und mit einem nur maximal mittleren Schulabschluss
qualifiziert – abgeschlossene Lehre, Berufsfachschulausbildung bzw. zum Studium berechtigender Schulabschluss
hoch qualifiziert – Universitäts- oder Fachhochschulabschluss, bestimmte höhere berufliche Abschlüsse

Fallselektion: Vollzeit- und Teilzeiterwerbstätige sowie geringfügig Beschäftigte im Alter von unter 65 Jahren; keine Berücksichtigung von Selbständigen, Auszubildenden, Praktikanten und Wehr-/Freiwilligendienstleistenden, Beschäftigten in Altersteilzeit.

Stundenlöhne berechnet aus den gesamten Bruttoeinkünften aus unselbständiger und selbständiger Arbeitstätigkeit auf Jahresbasis (inklusive Prämien und Sonderzahlungen) sowie der Anzahl der Arbeitsstunden pro Jahr.

Separate Niedriglohnschwellen für West- und Ostdeutschland.
N: ungewichtete Gesamtfallzahl.

Die Zeitangaben beziehen sich auf das Jahr der Einkommenserzielung

Quelle: Sozio-oekonomisches Panel (SOEP); eigene Berechnung und Darstellung.

Tabelle A.13: Qualifikationsstruktur der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (1991-2007, Deutschland)

Qualifikationsstruktur - Alle Erwerbsfähige						
Jahr	**gering qualifiziert**		**qualifiziert**		**hoch qualifiziert**	
	absolut	Anteil (%)	absolut	Anteil (%)	absolut	Anteil (%)
1991	16.024.220	**29,1**	34.027.870	**61,7**	5.090.100	**9,2**
1992	16.307.356	**29,4**	33.910.305	**61,0**	5.338.890	**9,6**
1993	16.311.988	**29,3**	33.764.966	**60,7**	5.593.168	**10,0**
1994	16.152.761	**29,0**	33.763.609	**60,6**	5.786.125	**10,4**
1995	16.139.357	**28,9**	33.740.678	**60,4**	5.966.529	**10,7**
1996	16.073.581	**28,7**	33.546.586	**59,9**	6.347.971	**11,3**
1997	15.451.531	**27,6**	33.965.394	**60,7**	6.575.628	**11,7**
1998	15.230.095	**27,2**	33.978.221	**60,7**	6.781.197	**12,1**
1999	15.698.114	**28,1**	33.331.292	**59,6**	6.885.802	**12,3**
2000	15.549.648	**27,9**	33.188.301	**59,5**	7.050.335	**12,6**
2001	15.210.805	**27,3**	33.412.940	**59,9**	7.131.998	**12,8**
2002	15.174.429	**27,3**	33.402.623	**60,0**	7.105.229	**12,8**
2003	15.151.225	**27,3**	33.079.530	**59,6**	7.278.811	**13,1**
2004	14.959.409	**27,1**	32.718.941	**59,3**	7.530.389	**13,6**
2005	15.750.080	**28,7**	31.825.360	**58,0**	7.342.609	**13,4**
2006	16.043.902	**29,4**	31.152.251	**57,1**	7.378.098	**13,5**
2007	15.622.830	**28,7**	31.147.298	**57,2**	7.647.269	**14,1**

Gering qualifiziert: ohne Berufsabschluss; qualifiziert: Lehr-/Fachschulabschluss;
hoch qualifiziert: Hoch-/Fachhochschulabschluss.

Erwerbsfähiges Alter: 15 bis 64 Jahre.

Berechnung der Anteilswerte auf Basis von jahrgangsspezifischen Absolutzahlen der Bildungsgesamtrechnung des IAB.

Quelle: IAB Bildungsgesamtrechnung; eigene Berechnung und Darstellung.

Tabelle A.14: Qualifikationsstruktur nach Geschlecht (1991-2007, Deutschland)

Qualifikationsstruktur - Männliche Erwerbsfähige						
Jahr	gering qualifiziert		qualifiziert		hoch qualifiziert	
	absolut	Anteil (%)	absolut	Anteil (%)	absolut	Anteil (%)
1991	6.591.102	**23,5**	18.139.402	**64,7**	3.299.300	**11,8**
1992	6.819.520	**24,1**	18.063.333	**63,8**	3.438.411	**12,1**
1993	6.884.401	**24,3**	17.922.286	**63,2**	3.567.932	**12,6**
1994	6.890.941	**24,3**	17.815.081	**62,8**	3.668.463	**12,9**
1995	6.954.519	**24,4**	17.728.502	**62,3**	3.762.953	**13,2**
1996	7.017.530	**24,6**	17.532.133	**61,5**	3.943.060	**13,8**
1997	6.784.981	**23,8**	17.626.335	**61,9**	4.064.509	**14,3**
1998	6.787.849	**23,9**	17.516.543	**61,6**	4.147.223	**14,6**
1999	7.018.207	**24,7**	17.161.366	**60,4**	4.216.628	**14,8**
2000	6.995.428	**24,7**	17.008.431	**60,1**	4.308.954	**15,2**
2001	6.907.616	**24,4**	17.082.425	**60,4**	4.297.010	**15,2**
2002	6.942.637	**24,6**	17.068.451	**60,5**	4.223.755	**15,0**
2003	7.009.576	**24,9**	16.828.488	**59,8**	4.291.989	**15,3**
2004	6.969.510	**24,9**	16.606.959	**59,4**	4.387.100	**15,7**
2005	7.427.683	**26,7**	16.141.441	**58,0**	4.238.889	**15,2**
2006	7.647.492	**27,7**	15.763.939	**57,1**	4.217.905	**15,3**
2007	7.464.049	**27,1**	15.769.254	**57,3**	4.307.529	**15,6**

Qualifikationsstruktur - Weibliche Erwerbsfähige						
Jahr	gering qualifiziert		qualifiziert		hoch qualifiziert	
	absolut	Anteil (%)	absolut	Anteil (%)	absolut	Anteil (%)
1991	9.433.118	**34,8**	15.888.467	**58,6**	1.790.800	**6,6**
1992	9.487.836	**34,8**	15.846.971	**58,2**	1.900.479	**7,0**
1993	9.427.588	**34,5**	15.842.680	**58,0**	2.025.236	**7,4**
1994	9.261.820	**33,9**	15.948.527	**58,4**	2.117.662	**7,7**
1995	9.184.837	**33,5**	16.012.176	**58,4**	2.203.576	**8,0**
1996	9.056.050	**33,0**	16.014.453	**58,3**	2.404.911	**8,8**
1997	8.666.550	**31,5**	16.339.059	**59,4**	2.511.119	**9,1**
1998	8.442.246	**30,7**	16.461.678	**59,8**	2.633.975	**9,6**
1999	8.679.907	**31,5**	16.169.926	**58,8**	2.669.175	**9,7**
2000	8.554.220	**31,1**	16.179.870	**58,9**	2.741.381	**10,0**
2001	8.303.190	**30,2**	16.330.515	**59,5**	2.834.988	**10,3**
2002	8.231.793	**30,0**	16.334.172	**59,5**	2.881.474	**10,5**
2003	8.141.649	**29,7**	16.251.042	**59,4**	2.986.822	**10,9**
2004	7.989.899	**29,3**	16.111.983	**59,1**	3.143.289	**11,5**
2005	8.322.397	**30,7**	15.683.918	**57,9**	3.103.721	**11,4**
2006	8.396.410	**31,2**	15.388.312	**57,1**	3.160.194	**11,7**
2007	8.158.782	**30,4**	15.378.044	**57,2**	3.339.740	**12,4**

Gering qualifiziert: ohne Berufsabschluss; qualifiziert: Lehr-/Fachschulabschluss;
hoch qualifiziert: Hoch-/Fachhochschulabschluss.

Erwerbsfähiges Alter: 15 bis 64 Jahre

Berechnung der Anteilswerte auf Basis von jahrgangsspezifischen Absolutzahlen der Bildungsgesamtrechnung des IAB.

Quelle: IAB Bildungsgesamtrechnung; eigene Berechnung und Darstellung.

Tabelle A.15: Qualifikationsstruktur nach Altersgruppen (1991-2007, Deutschland, jüngere Altersgruppen)

Qualifikationsstruktur - 15 bis 24 Jahre						
Jahr	gering qualifiziert		qualifiziert		hoch qualifiziert	
	absolut	Anteil (%)	absolut	Anteil (%)	absolut	Anteil (%)
1991	5.881.668	**57,3**	4.305.143	**41,9**	86.100	**0,8**
1992	6.002.660	**60,2**	3.880.050	**38,9**	87.325	**0,9**
1993	6.065.723	**63,1**	3.466.596	**36,0**	84.785	**0,9**
1994	6.049.710	**65,1**	3.172.516	**34,1**	75.885	**0,8**
1995	6.183.158	**67,5**	2.901.777	**31,7**	71.883	**0,8**
1996	6.369.976	**70,4**	2.598.782	**28,7**	79.177	**0,9**
1997	6.437.384	**71,3**	2.507.197	**27,8**	80.943	**0,9**
1998	6.578.545	**72,5**	2.421.935	**26,7**	76.639	**0,8**
1999	6.872.353	**75,0**	2.220.942	**24,2**	66.202	**0,7**
2000	6.932.799	**74,9**	2.256.576	**24,4**	67.314	**0,7**
2001	7.066.668	**75,2**	2.262.906	**24,1**	65.170	**0,7**
2002	7.140.996	**75,1**	2.310.649	**24,3**	62.815	**0,7**
2003	7.289.812	**75,8**	2.265.202	**23,5**	66.661	**0,7**
2004	7.322.635	**75,7**	2.285.031	**23,6**	70.414	**0,7**
2005	7.412.433	**76,5**	2.208.481	**22,8**	68.683	**0,7**
2006	7.499.692	**78,0**	2.031.911	**21,1**	79.031	**0,8**
2007	7.350.141	**77,4**	2.063.674	**21,7**	84.648	**0,9**

Qualifikationsstruktur - 25 bis 34 Jahre						
Jahr	gering qualifiziert		qualifiziert		hoch qualifiziert	
	absolut	Anteil (%)	absolut	Anteil (%)	absolut	Anteil (%)
1991	2.563.351	**18,9**	9.479.027	**69,8**	1.537.962	**11,3**
1992	2.649.552	**19,1**	9.639.994	**69,3**	1.612.202	**11,6**
1993	2.719.013	**19,3**	9.699.393	**68,9**	1.658.438	**11,8**
1994	2.753.395	**19,6**	9.625.360	**68,4**	1.690.966	**12,0**
1995	2.774.138	**19,9**	9.472.241	**67,9**	1.700.848	**12,2**
1996	2.704.797	**19,7**	9.216.881	**67,2**	1.787.369	**13,0**
1997	2.480.157	**18,7**	9.026.161	**67,9**	1.779.856	**13,4**
1998	2.362.372	**18,6**	8.589.062	**67,5**	1.766.346	**13,9**
1999	2.408.488	**19,8**	8.067.031	**66,3**	1.691.697	**13,9**
2000	2.348.453	**20,2**	7.624.206	**65,5**	1.660.439	**14,3**
2001	2.255.976	**20,2**	7.284.858	**65,2**	1.629.951	**14,6**
2002	2.244.513	**20,9**	6.939.661	**64,5**	1.567.198	**14,6**
2003	2.192.560	**21,2**	6.620.317	**63,9**	1.547.860	**14,9**
2004	2.136.882	**21,3**	6.356.608	**63,4**	1.540.583	**15,4**
2005	2.240.692	**22,7**	6.002.602	**60,9**	1.611.960	**16,4**
2006	2.369.555	**24,4**	5.760.632	**59,3**	1.579.527	**16,3**
2007	2.255.223	**23,3**	5.735.609	**59,3**	1.689.312	**17,5**

Gering qualifiziert: ohne Berufsabschluss; qualifiziert: Lehr-/Fachschulabschluss;
hoch qualifiziert: Hoch-/Fachhochschulabschluss.

Berechnung der Anteilswerte auf Basis von jahrgangsspezifischen Absolutzahlen der Bildungsgesamtrechnung des IAB.

Quelle: IAB Bildungsgesamtrechnung; eigene Berechnung und Darstellung.

Tabelle A.16: Qualifikationsstruktur nach Altersgruppen (1991-2007, Deutschland, ältere Altersgruppen)

Qualifikationsstruktur - 35 bis 49 Jahre						
Jahr	gering qualifiziert		qualifiziert		hoch qualifiziert	
	absolut	Anteil (%)	absolut	Anteil (%)	absolut	Anteil (%)
1991	2.801.890	**17,7**	10.797.312	**68,3**	2.207.242	**14,0**
1992	2.847.256	**17,7**	10.902.830	**67,7**	2.343.450	**14,6**
1993	2.862.801	**17,5**	10.990.882	**67,4**	2.461.216	**15,1**
1994	2.851.691	**17,1**	11.226.683	**67,5**	2.550.180	**15,3**
1995	2.912.883	**16,9**	11.671.277	**67,6**	2.675.478	**15,5**
1996	2.940.169	**16,5**	12.016.517	**67,5**	2.857.247	**16,0**
1997	2.831.441	**15,5**	12.423.248	**68,1**	2.986.284	**16,4**
1998	2.790.968	**15,0**	12.776.385	**68,5**	3.083.066	**16,5**
1999	2.915.767	**15,3**	12.924.809	**68,0**	3.177.884	**16,7**
2000	2.895.458	**15,0**	13.190.806	**68,3**	3.240.068	**16,8**
2001	2.838.790	**14,4**	13.514.475	**68,8**	3.294.054	**16,8**
2002	2.874.632	**14,4**	13.741.838	**69,0**	3.285.741	**16,5**
2003	2.901.509	**14,4**	13.834.971	**68,8**	3.376.437	**16,8**
2004	2.863.184	**14,2**	13.875.344	**68,6**	3.483.609	**17,2**
2005	3.253.803	**16,1**	13.661.854	**67,5**	3.314.493	**16,4**
2006	3.343.937	**16,6**	13.449.460	**66,8**	3.347.875	**16,6**
2007	3.240.255	**16,3**	13.285.617	**66,7**	3.398.154	**17,1**

Qualifikationsstruktur - 50 bis 64 Jahre						
Jahr	gering qualifiziert		qualifiziert		hoch qualifiziert	
	absolut	Anteil (%)	absolut	Anteil (%)	absolut	Anteil (%)
1991	4.777.312	**30,9**	9.446.389	**61,0**	1.258.796	**8,1**
1992	4.807.889	**30,8**	9.487.432	**60,9**	1.295.912	**8,3**
1993	4.664.451	**29,8**	9.608.094	**61,3**	1.388.729	**8,9**
1994	4.497.966	**28,6**	9.739.050	**62,0**	1.469.093	**9,4**
1995	4.269.178	**27,6**	9.695.382	**62,6**	1.518.320	**9,8**
1996	4.058.639	**26,4**	9.714.405	**63,1**	1.624.179	**10,5**
1997	3.702.549	**24,0**	10.008.788	**64,8**	1.728.545	**11,2**
1998	3.498.211	**22,5**	10.190.839	**65,6**	1.855.146	**11,9**
1999	3.501.506	**22,5**	10.118.511	**65,0**	1.950.019	**12,5**
2000	3.372.938	**21,7**	10.116.714	**65,0**	2.082.513	**13,4**
2001	3.049.370	**19,6**	10.350.700	**66,6**	2.142.823	**13,8**
2002	2.914.288	**18,8**	10.410.475	**67,1**	2.189.475	**14,1**
2003	2.767.343	**18,0**	10.359.040	**67,2**	2.287.853	**14,8**
2004	2.636.708	**17,3**	10.201.958	**66,8**	2.435.783	**15,9**
2005	2.843.153	**18,8**	9.952.422	**65,7**	2.347.474	**15,5**
2006	2.830.718	**18,7**	9.910.247	**65,6**	2.371.665	**15,7**
2007	2.777.211	**18,1**	10.062.397	**65,7**	2.475.155	**16,2**

Gering qualifiziert: ohne Berufsabschluss; qualifiziert: Lehr-/Fachschulabschluss;
hoch qualifiziert: Hoch-/Fachhochschulabschluss.

Berechnung der Anteilswerte auf Basis von jahrgangsspezifischen Absolutzahlen der Bildungsgesamtrechnung des IAB.

Quelle: IAB Bildungsgesamtrechnung; eigene Berechnung und Darstellung.

Tabelle A.17: Alterskohortenvergleich der Personen mit mindestens einem Abschluss des Sekundarbereichs II (2010, OECD-Staaten)

Land	Abkürzung	Alterskohorten *					Alt vs. Jung **
		25-64	I: 25-34	II: 35-44	III: 45-54	IV: 55-64	(Differenz I-IV)
Australia	*AUS*	**73,2**	84,8	76,6	69,2	58,4	**26,3**
Austria	*AUT*	**82,5**	88,0	85,8	81,6	73,0	**15,0**
Belgium	*BEL*	**70,5**	82,1	78,4	66,2	54,5	**27,6**
Canada	*CAN*	**88,4**	92,2	91,2	87,6	82,1	**10,1**
Chile	*CHL*	**71,4**	86,6	75,8	66,7	53,3	**33,3**
Czech Republic	*CZE*	**91,9**	94,2	95,1	91,6	86,3	**7,9**
Denmark	*DNK*	**75,7**	79,8	80,9	73,8	68,5	**11,3**
Estonia	*EST*	**89,1**	86,4	90,8	93,7	85,0	**1,3**
Finland	*FIN*	**83,0**	90,8	89,0	84,6	69,6	**21,2**
France	*FRA*	**70,8**	83,8	77,1	66,8	55,6	**28,2**
Germany	*DEU*	**85,8**	86,5	86,8	86,5	83,1	**3,4**
Greece	*GRC*	**65,2**	78,9	72,4	61,8	43,8	**35,1**
Hungary	*HUN*	**81,3**	86,3	83,2	80,5	74,5	**11,9**
Iceland	*ISL*	**66,5**	72,4	71,8	64,4	55,0	**17,4**
Ireland	*IRL*	**73,5**	86,9	79,5	67,3	50,5	**36,4**
Israel	*ISR*	**82,1**	88,1	84,1	78,2	73,9	**14,2**
Italy	*ITA*	**55,2**	71,0	59,2	51,1	38,2	**32,8**
Japan	*JPN*	**-**	-	-	-	-	**-**
Korea	*KOR*	**80,4**	97,8	94,9	73,4	42,9	**54,9**
Luxembourg	*LUX*	**77,7**	84,0	80,5	74,7	69,1	**15,0**
Mexico	*MEX*	**36,2**	43,6	37,3	33,4	22,7	**20,8**
Netherlands	*NLD*	**73,0**	82,7	77,9	71,0	60,8	**21,9**
New Zealand	*NZL*	**73,0**	79,4	76,6	72,0	62,5	**17,0**
Norway	*NOR*	**80,6**	83,0	83,2	77,7	78,6	**4,4**
Poland	*POL*	**88,7**	93,7	91,8	88,8	79,2	**14,5**
Portugal	*PRT*	**31,9**	52,1	33,9	22,3	15,7	**36,4**
Slovak Republic	*SVK*	**91,0**	94,1	94,1	90,6	83,3	**10,8**
Slovenia	*SVN*	**83,3**	93,5	85,6	80,8	72,2	**21,3**
Spain	*ESP*	**52,9**	64,7	59,5	47,7	32,3	**32,5**
Sweden	*SWE*	**86,5**	91,1	91,3	86,7	76,9	**14,2**
Switzerland	*CHE*	**86,1**	90,2	87,5	85,3	81,0	**9,2**
Turkey	*TUR*	**31,2**	42,2	28,3	24,3	18,8	**23,4**
United Kingdom	*GBR*	**75,1**	82,9	77,6	73,7	64,9	**18,1**
United States	*USA*	**89,0**	88,4	88,3	89,6	89,6	**-1,2**
OECD	***OECD***	**74,0**	81,9	77,8	71,6	62,3	**19,6**
European Union	***EU21***	**75,4**	83,5	79,5	73,4	63,7	**19,8**

*) Prozentualer Anteil der entsprechenden Alterskohorte mit mindestens einem Abschluss im Sekundarbereich II.

**) Unterschied zw. der Gruppe der 25- bis 34-Jährigen und der Gruppe der 55- bis 64-Jährigen bzgl. des Anteils der Personen mit Sekundarbereich II Abschluss (Differenz in Prozentpunkten).

Quelle: OECD Bildung auf einen Blick (OECD 2012a, S. 40); eigene Darstellung.

Tabelle A.18: Zusammenhang zwischen Kohortenunterschieden und allgemeinem Bildungsstand der Bevölkerung (2010, OECD-Staaten, lineare Einfachregression)

VARIABLES	diff
g_25_64	-0.384***
	(0.116)
Constant	47.99***
	(8.776)
Observations	33
R-squared	0.261

Standard errors in parentheses

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

diff: Unterschied zw. der Gruppe der 25- bis 34-Jährigen und der Gruppe der 55- bis 64-Jährigen bzgl. des Anteils der Personen mit Sekundarbereich II Abschluss (Differenz in Prozentpunkten)

g_25_64: Prozentualer Anteil der entsprechenden Alterskohorte mit mindestens einem Abschluss im Sekundarbereich II

Quelle: OECD Bildung auf einen Blick (OECD 2012a, S. 40);
eigene Berechnung und Darstellung.

Tabelle A.19: Zuordnungsschema bzgl. der vertikalen Adäquanz der ausgeübten Tätigkeit (Hochschulabsolventen, DZHW-Absolventenpanel)

Job-Anforderungsniveau	Positionsadäquanz (Position)	Niveauadäquanz (Niveau der Arbeitsaufgaben)				
		1	2	3	4	5
Hochschulabschluss zwingend erforderlich	1 ("ja, auf jeden Fall")	va	va	va	va	va
	2	va	va	va	va	va
	3	va	va	va	va	va
	4	va	va	va	va	va
	5 ("nein, auf keinen Fall")	va	va	va	va	va
Hochschulabschluss die Regel	1 ("ja, auf jeden Fall")	va	va	va	va	va
	2	va	va	va	va	va
	3	va	va	va	va	va*
	4	va	va	va	va*	va*
	5 ("nein, auf keinen Fall")	va	va	va*	va*	va*
Hochschulabschluss von Vorteil, aber nicht die Regel	1 ("ja, auf jeden Fall")	va*	va*	va*	vi	vi
	2	va*	va*	vi	vi	vi
	3	va*	vi	vi	vi	vi
	4	vi	vi	vi	vi	vi
	5 ("nein, auf keinen Fall")	vi	vi	vi	vi	vi
Hochschulabschluss ohne Bedeutung	1 ("ja, auf jeden Fall")	vi	vi	vi	vi	vi
	2	vi	vi	vi	vi	vi
	3	vi	vi	vi	vi	vi
	4	vi	vi	vi	vi	vi
	5 ("nein, auf keinen Fall")	vi	vi	vi	vi	vi

va: vertikal adäquat; **vi**: vertikal inadäquat;
va*: vertikal adäquat, sofern die als Kontrollvariable heranzuziehende „berufliche Stellung" eine der folgenden Ausprägungen annimmt: Leitende und/oder wissenschaftliche Angestellte, Selbständige in freien Berufen sowie mit Werk-/Honorarvertrag, selbständige Unternehmer, Beamte im höheren und gehobenen Dienst

Positions- und Niveauadäquanz der ausgeübten Tätigkeit ermittelt über die Selbsteinstufung auf einer 5-stufigen Skala, wobei gilt: 1 – „ja, auf jeden Fall" und 5 – „nein, auf keinen Fall".

Quelle: Fehse und Kerst (2007, S. 96).

Tabelle A.20: Zuordnungsschema bzgl. unterwertiger Beschäftigung (Bildungsabschlüsse in Westdeutschland, SOEP-Datenbasis)

Job-Anforderungsniveau	Berufliche Stellung	Erworbenes Qualifikationsniveau	
		Berufliche Ausbildung	Hochschule
Keine besondere Ausbildung erforderlich/ Nur kurze Einweisung am Arbeitsplatz erforderlich	un-/angelernte Arbeiter	uw (Typ B)	uw (Typ B)
	Facharb./Vorarb./Meister	o	–
	einfache Angestellte	uw (Typ B)	uw (Typ B)
	qualifizierte Angestellte	o	o
	hochqual. Angestellte	–	–
	Selbständige	uw (Typ B)	uw (Typ B)
	Beamte	–	–
Längere Einarbeitung im Betrieb erforderlich	un-/angelernte Arbeiter	uw (Typ A)	uw (Typ B)
	Facharb./Vorarb./Meister	o	–
	einfache Angestellte	uw (Typ A)	uw (Typ B)
	qualifizierte Angestellte	o	o
	hochqual. Angestellte	o	o
	Selbständige	uw (Typ A)	uw (Typ B)
	Beamte	o	–
Besondere Lehrgänge oder Kurse erforderlich/ Abgeschlossene Berufsausbildung erforderlich	un-/angelernte Arbeiter	o	uw (Typ B)
	Facharb./Vorarb./Meister	ad	uw (Typ A)
	einfache Angestellte	ad	uw (Typ A)
	qualifizierte Angestellte	ad	uw (Typ A)
	hochqual. Angestellte	ad	ad
	Selbständige	ad	uw (Typ A)
	Beamte	ad	ad
Fachhochschul- oder Hochschulstudium erforderlich	un-/angelernte Arbeiter	–	–
	Facharb./Vorarb./Meister	–	–
	einfache Angestellte	–	–
	qualifizierte Angestellte	–	o
	hochqual. Angestellte	ad	ad
	Selbständige	ad	ad
	Beamte	–	ad

–: unplausible Kombination der definierenden Variablen; **o**: keine eindeutige Zuordnung der Ausbildungsadäquanz möglich; **ad**: ausbildungsadäquate Beschäftigung; **uw (Typ A)**: unterwertige Beschäftigung (leichte bis mittlere Qualifikationsverluste); **uw (Typ B)**: unterwertige Beschäftigung (hohe Qualifikationsverluste).

Berufliche Ausbildung: Abschluss im beruflichen Bildungssystem; **Hochschule**: Fachhochschul-/Hochschulabschluss.

Quelle: Büchel (1998, S. 189).

Tabelle A.21: Zuordnungsschema bzgl. unterwertiger Beschäftigung (Bildungsabschlüsse in Ostdeutschland, SOEP-Datenbasis)

Job-Anforderungsniveau	Berufliche Stellung	Erworbenes Qualifikationsniveau		
		Berufliche Ausbildung	Ingenieur-/ Fachschule	Hochschule
Keine besondere Ausbildung erforderlich/ Nur kurze Einweisung am Arbeitsplatz erforderlich	un-/angelernte Arbeiter	uw (Typ B)	uw (Typ B)	uw (Typ B)
	Facharb./Vorarb./Meister	o	–	–
	einfache Angestellte	uw (Typ B)	uw (Typ B)	uw (Typ B)
	qualifizierte Angestellte	o	o	o
	hochqual. Angestellte	–	–	–
	Selbständige	uw (Typ B)	uw (Typ B)	uw (Typ B)
	Beamte	–	–	–
Längere Einarbeitung im Betrieb erforderlich	un-/angelernte Arbeiter	uw (Typ A)	uw (Typ B)	uw (Typ B)
	Facharb./Vorarb./Meister	o	–	–
	einfache Angestellte	uw (Typ A)	uw (Typ B)	uw (Typ B)
	qualifizierte Angestellte	o	o	o
	hochqual. Angestellte	o	o	o
	Selbständige	uw (Typ A)	uw (Typ B)	uw (Typ B)
	Beamte	o	–	–
Besondere Lehrgänge oder Kurse erforderlich/ Abgeschlossene Berufsausbildung erforderlich	un-/angelernte Arbeiter	o	uw (Typ B)	uw (Typ B)
	Facharb./Vorarb./Meister	ad	uw (Typ A)	uw (Typ A)
	einfache Angestellte	ad	uw (Typ A)	uw (Typ A)
	qualifizierte Angestellte	ad	uw (Typ A) [2)]	uw (Typ A)
	hochqual. Angestellte	ad	ad	ad
	Selbständige	ad	uw (Typ A) [2)]	uw (Typ A)
	Beamte	ad	ad	ad
Ingenieur- oder Fachschulausbildung erforderlich [1)]	un-/angelernte Arbeiter	–	–	–
	Facharb./Vorarb./Meister	–	–	–
	einfache Angestellte	–	o	uw (Typ A)
	qualifizierte Angestellte	ad	ad	uw (Typ A)
	hochqual. Angestellte	ad	ad	ad
	Selbständige	ad	ad	ad
	Beamte	ad	ad	ad
Hochschulstudium erforderlich	un-/angelernte Arbeiter	–	–	–
	Facharb./Vorarb./Meister	–	–	–
	einfache Angestellte	–	–	–
	qualifizierte Angestellte	–	–	o
	hochqual. Angestellte	ad	ad	ad
	Selbständige	ad	ad	ad
	Beamte	–	ad	ad

–: unplausible Kombination der definierenden Variablen; **o**: keine eindeutige Zuordnung der Ausbildungsadäquanz möglich;
ad: ausbildungsadäquate Beschäftigung; **uw (Typ A)**: unterwertige Beschäftigung (leichte bis mittlere Qualifikationsverluste);
uw (Typ B): unterwertige Beschäftigung (hohe Qualifikationsverluste).

1) Antwortkategorie wurde nur bis einschließlich der Erhebungswelle von 1994 erhoben. Danach Wechsel der Fragebogenstruktur.
2) Adäquanzzuordnung bis einschließlich 1994. Danach Übernahme dieser Zuordnung falls zwischenzeitlich keine berufliche Veränderung – ansonsten ohne eindeutige Zuordnung der Ausbildungsadäquanz erfasst.

Berufliche Ausbildung: Abschluss im beruflichen Bildungssystem; **Hochschule**: Hochschulabschluss.
Ingenieur-/Fachschule: Absolventen der Ingenieur- und Fachschulen in der DDR (lassen sich vor dem Hintergrund der Einkommens- und Tätigkeitsprofile weder eindeutig dem Bereich der beruflichen Ausbildung noch dem der Hochschulbildung zuordnen).

Quelle: Büchel (1998, S. 190f.).

Tabelle A.22: Fallselektion und ungewichteter Stichprobenumfang (2010, Deutschland)

	Fallzahl	in %
Alle im SOEP erfassten Erwerbstätigen[1)]	**9.101**	**100,0**
./. Formal Geringqualifizierte	940	10,3
./. über 65-Jährige	191	2,1
./. Auszubildende und Praktikanten	15	0,2
./. Fehlende o. unzutreffende Angaben bei den Adäquanz-Bestimmungsvariablen[2)]	483	5,3
./. Unplausible Kombinationen der Merkmalswerte der Bestimmungsvariablen	227	2,5
./. Einstufung des Adäquanzstatus nicht eindeutig möglich	566	6,2
verbleibender Stichprobenumfang für die Adäquanzanalyse	**6.679**	**73,4**

1) Beschäftigte in Voll- und Teilzeit oder mit Minijob sowie mit individuellem SOEP-Querschnittsgewicht > 0.

2) Zentrale Bestimmungsvariablen der Ausbildungsadäquanz: Job-Anforderungsniveau, formales Qualifikationsniveau, berufliche Stellung.

Quelle: Sozio-oekonomisches Panel (SOEP); eigene Berechnung und Darstellung.

Tabelle A.23: Verdiensteinbußen in Verbindung mit vertikaler Ausbildungsinadäquanz (Deutschland, 2011)

		Bruttomonatsverdienst (Vollzeitäquivalent in Euro, arithm. Mittel)				Stichprobenumfang (ungewichtete Fallzahl)			
		insg.	**adäq.**	**uw. (A)**	**uw. (B)**	insg.	**adäq.**	**uw. (A)**	**uw. (B)**
Gesamtstichprobe		3.087	**3.239**	**2.460**	**1.883**	*6.999*	***6.016***	***471***	***512***
Region	Westdeutschland	3.247	**3.402**	**2.642**	**1.957**	*5.326*	***4.636***	***316***	***374***
	Ostdeutschland	2.365	**2.488**	**1.842**	**1.548**	*1.673*	***1.380***	***155***	***138***
Qualifikationsgruppe	Akademiker	4.325	**4.587**	**2.855**	**1.707**	*2.005*	***1.721***	***250***	***34***
	Nicht-Akademiker	2.682	**2.799**	**2.115**	**1.894**	*4.994*	***4.295***	***221***	***478***
Geschlecht	männlich	3.424	**3.564**	**2.681**	**2.044**	*3.613*	***3.218***	***196***	***199***
	weiblich	2.704	**2.851**	**2.238**	**1.777**	*3.386*	***2.798***	***275***	***313***
Erwerbsstatus	Vollzeit	3.210	**3.331**	**2.596**	**2.012**	*5.382*	***4.762***	***321***	***299***
	Teilzeit	2.614	**2.842**	**2.029**	**1.688**	*1.617*	***1.254***	***150***	***213***

Adäquanztypen nach dem Konzept von Büchel (1998): **adäquat** – vertikal adäquate Beschäftigung, **unterwertig (Typ A)** - unterwertige Beschäftigung mit leichten bis mittleren Qualifikationsverlusten; **unterwertig (Typ B)** - unterwertige Beschäftigung mit hohen Qualifikationsverlusten.

Akademiker: Fachhochschul-/Hochschulabsolventen, Absolventen der Fach- und Ingenieurschulen in der DDR. **Nicht-Akademiker:** Abgeschlossene berufliche Ausbildung.

Einkommensangaben wurden anhand der vereinbarten Arbeitszeit auf Vollzeitäquivalente umgerechnet (entsprechen 40 Wochenarbeitsstunden):
Vollzeitäquivalenzeinkommen in Euro = aktueller Bruttomonatsverdienst * (40/vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit)

Mittelwerte als gewichtete arithmetische Mittel unter Berücksichtigung der individuellen SOEP-Querschnittsgewichte.

Allgemeine Fallselektion zur Bestimmung der Ausbildungsadäquanz: Nur Erwerbstätige unter 65 Jahren mit einer im Inland abgeschlossenen beruflichen Ausbildung oder höherem nationalen Bildungsabschluss. Im Ausland erworbene Hochschulabschlüsse werden gewertet wie eine in Deutschland abgeschlossene nicht-akademische Berufsausbildung. Keine Berücksichtigung von in Ausbildungsmaßnahmen befindlichen Personen und Praktikanten. Ohne Personen mit fehlenden Angaben zu Qualifikations- und Job-Anforderungsniveau sowie beruflicher Stellung oder mit unplausiblen bzw. nicht eindeutig kategorisierbaren Kombinationen der Bestimmungsvariablen.

Spezielle Fallselektion zur Bestimmung der Verdiensteinbußen: Nur abhängig Beschäftigte in Voll- und Teilzeitanstellung (keine Selbständigen, keine geringfügig Beschäftigten).

Quelle: Sozio-oekonomisches Panel (SOEP); eigene Berechnung und Darstellung.

Tabelle A.24: Unterwertige Beschäftigung unter akademischen und nicht-akademischen Fachkräften (Deutschland, 2010)

Ausbildungsabsolventen						
		Anteilssätze in %				N
		adäq.	uw.	*uw. (A)*	*uw. (B)*	
Bildungsabschluss	Lehre	80,7	19,3	*4,5*	*14,9*	3.057
	Berufsfachschule u. Gesundheitswesen	86,1	13,9	*5,0*	*8,9*	846
	Fachschule, Meister	95,2	4,8	*1,3*	*3,4*	452
	Beamtenausbildung	95,3	4,7	*0,9*	*3,8*	126
Schulabschluss	Hauptschule	76,4	23,6	*6,1*	*17,5*	1.340
	Realschulabschluss	87,1	12,9	*3,6*	*9,3*	2.344
	Fachhochschulreife, Abitur	93,3	6,7	*1,1*	*5,7*	695

Hochschulabsolventen						
		Anteilssätze in %				N
		adäq.	uw.	*uw. (A)*	*uw. (B)*	
Bildungsabschluss	Fachhochschule	70,9	29,1	*25,4*	*3,8*	648
	Universität, TH	88,2	11,8	*6,7*	*5,0*	1.179
Fächergruppe	Sprach- und Kulturwissenschaften	77,6	22,4	*18,9*	*3,5*	175
	Kunst, Kunstwissenschaften	79,5	20,5	*11,8*	*8,7*	148
	Rechts-, Wirtschafts-, Sozialwiss.	82,1	17,9	*14,5*	*3,3*	417
	Mathematik, Naturwissenschaften	90,5	9,5	*6,1*	*3,4*	158
	Ingenieurwissenschaften	88,0	12,0	*9,0*	*3,0*	292

Adäquanztypen nach dem Konzept von Büchel (1998): **adäquat** – vertikal adäquate Beschäftigung, **unterwertig (Typ A)** - unterwertige Beschäftigung mit leichten bis mittleren Qualifikationsverlusten; **unterwertig (Typ B)** - unterwertige Beschäftigung mit hohen Qualifikationsverlusten.

N: ungewichtete Fallzahl.

Nicht-Akademiker: Abgeschlossene berufliche Ausbildung.
Akademiker: Fachhochschul-/Hochschulabsolventen, Absolventen der Fach- und Ingenieurschulen in der DDR.

Ausgesuchte Ausprägungen der Unterkategorien – nach quantitativer Relevanz/Häufigkeit.

Fallselektion: Nur Erwerbstätige unter 65 Jahren mit einer im Inland abgeschlossenen beruflichen Ausbildung oder höherem nationalen Bildungsabschluss. Im Ausland erworbene Hochschulabschlüsse werden gewertet wie eine in Deutschland abgeschlossene nicht-akademische Berufsausbildung. Keine Berücksichtigung von in Ausbildungsmaßnahmen befindlichen Personen und Praktikanten. Ohne Personen mit fehlenden Angaben zu Qualifikations- und Job-Anforderungsniveau sowie beruflicher Stellung oder mit unplausiblen bzw. nicht eindeutig kategorisierbaren Kombinationen der Bestimmungsvariablen.

Quelle: Sozio-oekonomisches Panel (SOEP); eigene Berechnung und Darstellung.

Tabelle A.25: Strukturmerkmale der unterwertigen Beschäftigung (Deutschland, 2010)

		Anteilssätze in %				N
		adäq.	uw.	*uw. (A)*	*uw. (B)*	
Geschlecht	Männer	86,9	13,1	*6,8*	*6,3*	3.400
	Frauen	77,6	22,4	*6,8*	*15,6*	3.279
Nationalität	Deutsche	83,3	16,7	*6,5*	*10,2*	6.467
	Ausländer	67,1	32,9	*11,7*	*21,3*	212
Migrationshintergrund	ohne MH	83,9	16,1	*6,4*	*9,7*	5.969
	mit MH	72,9	27,1	*9,0*	*18,1*	710
Altersgruppe	< 30	83,0	17,0	*5,3*	*11,7*	656
	30-39	85,5	14,5	*6,1*	*8,4*	1.334
	40-49	84,1	15,9	*6,2*	*9,7*	2.194
	50-65	78,1	21,9	*8,5*	*13,4*	2.495
Erwerbsstatus	Vollzeit	87,6	12,4	*7,1*	*5,3*	4.902
	Teilzeit	77,4	22,6	*6,6*	*16,0*	1.355
	Minijob (geringfügig)	41,8	58,2	*4,5*	*53,6*	422
Befristung	unbefristet	84,9	15,1	*6,3*	*8,8*	5.240
	befristet	72,2	27,8	*8,7*	*19,1*	534
	ohne Vertrag	73,2	26,8	*8,7*	*18,1*	905
Betr.zugehörigkeitsdauer	< 2 Jahre	70,4	29,6	*7,4*	*22,1*	1.128
	>= 2 Jahre	85,2	14,8	*6,6*	*8,1*	5.545
Wirtschaftssektor	Agrar	77,7	22,3	*9,1*	*13,2*	95
	Industrie	84,7	15,3	*7,3*	*8,0*	1.790
	Dienstleistungen	81,9	18,1	*6,3*	*11,8*	4.663
Branche	M&E	90,5	9,5	*3,1*	*6,3*	822
	sonstige Industrie	79,8	20,2	*10,9*	*9,3*	968
	Dienstleistungen	81,9	18,1	*6,3*	*11,8*	4.663
Berufsbereich	Fertigungsberufe	63,6	36,4	*8,2*	*28,2*	137
	Technische Berufe	97,9	2,1	*1,4*	*0,7*	62
	Dienstleistungsberufe	73,1	26,9	*8,6*	*18,3*	718
Wirtschaftsbereich	Öffentlicher Dienst	91,2	8,8	*4,6*	*4,2*	1.766
	Privatwirtschaft	79,6	20,4	*7,5*	*12,9*	4.870
Betriebsgröße	< 20 Mitarbeiter	76,6	23,4	*8,2*	*15,2*	1.795
	20-200 Mitarbeiter	81,9	18,1	*6,1*	*12,0*	1.786
	200-2000 Mitarbeiter	85,1	14,9	*6,6*	*8,4*	1.284
	> 2000 Mitarbeiter	90,8	9,2	*5,6*	*3,6*	1.447

Adäquanztypen nach dem Konzept von Büchel (1998): **adäquat** – vertikal adäquate Beschäftigung, **unterwertig (Typ A)** - unterwertige Beschäftigung mit leichten bis mittleren Qualifikationsverlusten; **unterwertig (Typ B)** - unterwertige Beschäftigung mit hohen Qualifikationsverlusten.

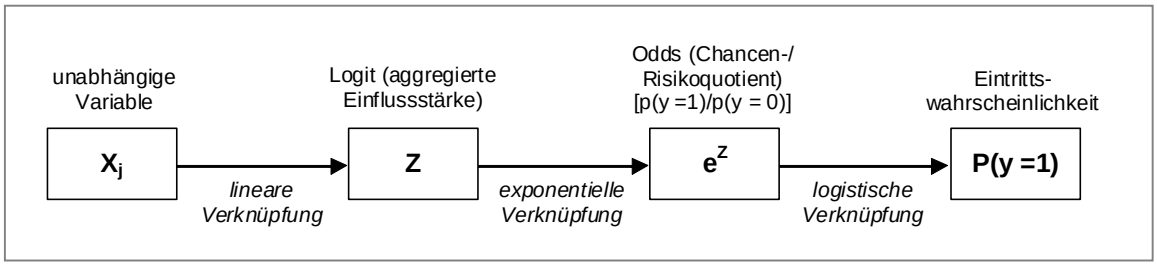
N: ungewichtete Fallzahl.

Metall und Elektro: NACE 27 bis 35.

Fallselektion: Nur Erwerbstätige unter 65 Jahren mit einer im Inland abgeschlossenen beruflichen Ausbildung oder höherem nationalen Bildungsabschluss. Im Ausland erworbene Hochschulabschlüsse werden gewertet wie eine in Deutschland abgeschlossene nicht-akademische Berufsausbildung. Keine Berücksichtigung von in Ausbildungsmaßnahmen befindlichen Personen und Praktikanten. Ohne Personen mit fehlenden Angaben zu Qualifikations- und Job-Anforderungsniveau sowie beruflicher Stellung oder mit unplausiblen bzw. nicht eindeutig kategorisierbaren Kombinationen der Bestimmungsvariablen.

Quelle: Sozio-oekonomisches Panel (SOEP); eigene Berechnung und Darstellung.

Abbildung A.6: Grundlegende Zusammenhänge zwischen den Betrachtungsgrößen der binär-logistischen Regressionsanalyse



Quelle: Backhaus et al. 2008, S. 251.

Tabelle A.26: Wald-Tests der Alter-Geschlecht-Interaktion (Deutschland 2010, erweiterter Modellrahmen der Logit-Analyse)

Modell	chi2	df	p-Wert
IIa_1	0,84	3	0,841
IIa_2	0,46	3	0,927
IIb_1	12,73	3	0,005
IIb_2	14,60	3	0,002
IIc_1	4,26	3	0,235
IIc_2	3,60	3	0,309

chi2: Teststatistik **df**: Freiheitsgrad

Wald-Test auf gemeinsame Signifikanz der Interaktionseffekte bei Implementierung einer Alter-Geschlecht-Interaktion in die entsprechende Modellvariante.

(Nullhypothese: keine Interaktion zwischen Alter und Geschlecht)

Quelle: Sozio-oekonomisches Panel (SOEP); eigene Berechnung und Darstellung.

Tabelle A.27: Entwicklung der unterwertigen Beschäftigung nach Regionen und Qualifikationsgruppen (1984-2010)

Jahr	Deutschland						Westdeutschland						Ostdeutschland					
	Inadäquanzanteil in %			Stichprobenumfang			Inadäquanzanteil in %			Stichprobenumfang			Inadäquanzanteil in %			Stichprobenumfang		
	insg.	n.-akad.	akad.	*insg.*	n.-akad.	akad.	*insg.*	n.-akad.	akad.	*insg.*	n.-akad.	akad.	*insg.*	n.-akad.	akad.	*insg.*	n.-akad.	akad.
1984	*18,3*	19,3	11,1	*3.675*	3.239	436	*18,3*	19,3	11,1	*3.675*	3.239	436						
1985	*16,2*	16,9	12,1	*3.146*	2.731	415	*16,2*	16,9	12,1	*3.146*	2.731	415						
1986	*16,3*	17,2	11,2	*2.927*	2.548	379	*16,3*	17,2	11,2	*2.927*	2.548	379						
1987	*17,4*	18,3	11,7	*2.986*	2.600	386	*17,4*	18,3	11,7	*2.986*	2.600	386						
1988	*17,1*	17,9	12,0	*2.887*	2.511	376	*17,1*	17,9	12,0	*2.887*	2.511	376						
1989	*18,8*	19,5	14,3	*3.095*	2.708	387	*18,8*	19,5	14,3	*3.095*	2.708	387						
1990	*16,6*	17,7	12,0	*5.261*	4.141	1.120	*17,5*	18,2	13,1	*2.855*	2.477	378	*14,3*	15,8	10,6	*2.406*	1.664	742
1991	*16,3*	16,6	15,0	*4.472*	3.524	948	*15,3*	15,8	12,5	*2.539*	2.175	364	*18,8*	18,8	18,8	*1.933*	1.349	584
1992	*15,8*	16,1	14,7	*4.045*	3.134	911	*13,8*	14,6	10,1	*2.424*	2.045	379	*21,7*	21,4	22,3	*1.621*	1.089	532
1993	*16,2*	16,4	15,2	*3.974*	3.100	874	*14,6*	15,6	9,9	*2.499*	2.110	389	*21,5*	19,8	25,0	*1.475*	990	485
1994	*15,0*	15,4	13,7	*3.711*	2.873	838	*13,7*	14,9	8,6	*2.352*	1.954	398	*19,3*	17,1	24,1	*1.359*	919	440
1995	*16,6*	17,0	15,4	*4.013*	3.142	871	*14,6*	15,8	9,7	*2.644*	2.195	449	*23,7*	21,7	28,4	*1.369*	947	422
1996	*17,2*	17,8	14,9	*4.440*	3.512	928	*15,5*	17,1	8,9	*3.028*	2.532	496	*23,6*	20,8	30,1	*1.412*	980	432
1997	*19,3*	19,5	18,8	*4.849*	3.833	1.016	*18,1*	19,0	13,8	*3.337*	2.773	564	*24,6*	21,6	31,6	*1.512*	1.060	452
1998	*19,1*	19,4	17,8	*5.347*	4.216	1.131	*17,7*	18,8	13,3	*3.772*	3.097	675	*24,4*	22,0	30,9	*1.575*	1.119	456
1999	*18,2*	18,4	17,3	*4.995*	3.908	1.087	*17,1*	18,1	13,2	*3.510*	2.862	648	*22,8*	20,2	30,0	*1.485*	1.046	439
2000	*18,6*	18,4	19,2	*9.924*	7.658	2.266	*17,5*	17,8	16,4	*7.507*	5.921	1.586	*23,3*	21,3	29,2	*2.417*	1.737	680
2001	*18,1*	18,0	18,7	*8.424*	6.426	1.998	*17,4*	17,7	16,5	*6.345*	4.949	1.396	*21,3*	19,2	27,0	*2.079*	1.477	602
2002	*20,5*	20,9	19,3	*9.777*	6.943	2.834	*20,1*	20,8	17,4	*7.577*	5.446	2.131	*22,6*	21,2	26,5	*2.200*	1.497	703
2003	*19,2*	19,0	20,1	*8.606*	6.074	2.532	*18,8*	19,1	17,9	*6.649*	4.760	1.889	*21,0*	18,1	28,9	*1.957*	1.314	643
2004	*18,9*	18,0	22,0	*8.927*	6.337	2.590	*18,4*	18,1	19,7	*6.873*	4.943	1.930	*21,2*	17,6	31,8	*2.054*	1.394	660
2005	*18,3*	17,4	21,1	*7.988*	5.636	2.352	*18,0*	17,8	18,5	*6.138*	4.415	1.723	*19,7*	15,5	30,6	*1.850*	1.221	629
2006	*17,7*	17,0	20,0	*8.250*	5.821	2.429	*17,5*	17,4	17,8	*6.374*	4.568	1.806	*18,6*	14,8	28,6	*1.876*	1.253	623
2007	*19,2*	18,7	20,9	*8.618*	6.085	2.533	*18,9*	18,7	19,3	*6.628*	4.727	1.901	*20,9*	18,4	28,5	*1.990*	1.358	632
2008	*18,4*	17,8	19,9	*7.732*	5.459	2.273	*17,8*	17,6	18,6	*5.902*	4.220	1.682	*20,8*	19,0	26,0	*1.830*	1.239	591
2009	*18,1*	17,9	18,7	*7.572*	5.331	2.241	*17,7*	18,2	16,5	*5.740*	4.069	1.671	*19,7*	16,6	28,8	*1.832*	1.262	570
2010	*17,6*	17,2	18,9	*6.679*	4.664	2.015	*17,4*	17,2	18,0	*5.044*	3.548	1.496	*18,7*	17,3	22,6	*1.635*	1.116	519

Geschätzter Anteil der als „unterwertig beschäftigt“ eingestuften Erwerbstätigen in % (Konzept nach Büchel 1998).

Nicht-Akademiker: Abgeschlossene berufliche Ausbildung. **Akademiker:** Fachhochschul-/Hochschulabsolventen, Absolventen der Fach- und Ingenieurschulen in der ehemaligen DDR.

Fallselektion: Nur Erwerbstätige unter 65 Jahren mit einer im Inland abgeschlossenen beruflichen Ausbildung oder höherem nationalen Bildungsabschluss. Im Ausland erworbene Hochschulabschlüsse werden gewertet wie eine in Deutschland abgeschlossene nicht-akademische Berufsausbildung. Keine Berücksichtigung von in Ausbildungsmaßnahmen befindlichen Personen und Praktikanten. Ohne Personen mit fehlenden Angaben zu Qualifikations- und Job-Anforderungsniveau sowie beruflicher Stellung oder mit unplausiblen bzw. nicht eindeutig kategorisierbaren Kombinationen der Bestimmungsvariablen.

Quelle: Sozio-oekonomisches Panel (SOEP); eigene Berechnung und Darstellung.

Tabelle A.28: Odds Ratio der Akademiker-Dummy-Variablen (Deutschland, 1984-2010 – binär-logistische Regression, Modellvariante IIc_2)

Jahr	OR	p-Wert	KI-95% UG	KI-95% OG	Ø	N
1984	**0,616 ****	0,012	0,421	0,901	*0,119*	*3.650*
1985	**0,901**	0,556	0,637	1,275	*0,132*	*3.102*
1986	**0,828**	0,373	0,548	1,253	*0,131*	*2.816*
1987	**0,896**	0,577	0,608	1,319	*0,133*	*2.847*
1988	**0,992**	0,967	0,669	1,471	*0,135*	*2.712*
1989	**0,876**	0,522	0,584	1,314	*0,124*	*3.067*
1990	**0,779 ***	0,093	0,582	1,043	*0,212*	*5.157*
1991	**0,881**	0,370	0,667	1,163	*0,212*	*4.459*
1992	**0,825**	0,166	0,629	1,083	*0,225*	*4.010*
1993	**0,849**	0,239	0,646	1,115	*0,219*	*3.952*
1994	**0,900**	0,479	0,672	1,205	*0,226*	*3.577*
1995	**0,894**	0,442	0,671	1,190	*0,216*	*4.000*
1996	**0,957**	0,753	0,731	1,255	*0,211*	*4.262*
1997	**1,089**	0,497	0,852	1,390	*0,210*	*4.828*
1998	**1,059**	0,661	0,819	1,371	*0,212*	*5.315*
1999	**1,165**	0,301	0,873	1,554	*0,217*	*4.959*
2000	**1,174 ***	0,056	0,996	1,384	*0,227*	*9.837*
2001	**1,304 *****	0,004	1,086	1,565	*0,236*	*8.350*
2002	**1,074**	0,560	0,845	1,365	*0,289*	*9.708*
2003	**1,264 ****	0,049	1,001	1,595	*0,294*	*8.555*
2004	**1,752 *****	0,000	1,387	2,215	*0,289*	*8.835*
2005	**1,612 *****	0,000	1,242	2,093	*0,293*	*7.910*
2006	**1,546 *****	0,000	1,214	1,967	*0,294*	*8.171*
2007	**1,499 *****	0,000	1,200	1,872	*0,293*	*8.512*
2008	**1,480 *****	0,001	1,162	1,885	*0,294*	*7.631*
2009	**1,392 *****	0,008	1,088	1,779	*0,297*	*7.511*
2010	**1,545 *****	0,001	1,183	2,018	*0,304*	*6.593*

Signifikanzniveau: *** p<0,01; ** p<0,05; * p<0,1.

OR: Odds Ratio Akademiker-Dummy-Variable (Modellvariante IIc_2); **KI-95%**: Unter-/Obergrenze des 95%-Konfidenzintervalls; **Ø**: ungewichteter Mittelwert/Spaltenhäufigkeit (Variablen-Dokumentation); **N:** ungewichtete Gesamtfallzahl.

1984 bis 1989: Westdeutschland; ab 1990: Gesamtdeutschland.

Nicht-Akademiker: Abgeschlossene berufliche Ausbildung.
Akademiker: Fachhochschul-/Hochschulabsolventen, Absolventen der Fach- und Ingenieurschulen in der ehemaligen DDR.

Quelle: Sozio-oekonomisches Panel (SOEP); eigene Berechnung und Darstellung.

Literaturverzeichnis

Acemoglu, D. (2002), Technical Change, Inequality, and the Labor Market. *Journal of Economic Literature* 40(1): S. 7-72.

Acemoglu, D. (2003), Patterns of skill premia. *Review of Economic Studies* 70(2): S. 199-230.

Achatz, J./Trappmann, M. (2009), Befragung von Arbeitslosengeld-II-Beziehern: Wege aus der Grundsicherung. *IAB-Kurzbericht* 28/2009. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Adamy, W. (2012), Hartz IV – Achillesferse der Arbeits- und Sozialhilfepolitik. In: *Sozialpolitik und Sozialstaat. Festschrift für Gerhard Bäcker*, Hrsg.: Bispinck, R./Bosch, G./ Hofemann, K./Naegele, K., S. 257-291. Wiesbaden: Springer VS.

Alber, J./Heisig, J. P. (2011), Do New Labour Activation Policies Work? A descriptive analysis of the German Hartz Reforms. *WZB Discussion Paper* SP I 2011-211. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.

Albers, M. (2005), Zur Arbeitsmarktsituation der Geringqualifizierten in Deutschland. In: *Einkommensverteilung, technischer Fortschritt und struktureller Wandel – Festschrift für Peter Kalmbach*, Hrsg.: Huber, G./Krämer, H./Kurz, H. D., S. 391-402. Marburg: Metropolis.

Albers, M. (2006), *Technischer Fortschritt – Ursache der Arbeitslosigkeit gering qualifizierter Arbeitskräfte in Deutschland? Eine Anwendung der Theorie des "skill-biased technical change" auf den deutschen und angelsächsischen Arbeitsmarkt mit Evaluierung wirtschafts- und arbeitsmarktpolitischer Handlungsmöglichkeiten*. Hamburg: Kovač.

Allmendinger, J./Giesecke, J./Oberschachtsiek, D. (2012), Folgekosten unzureichender Bildung für die öffentlichen Haushalte. In: *Warum Sparen in der Bildung teuer ist – Folgekosten unzureichender Bildung für die Gesellschaft*, Hrsg.: Bertelsmann Stiftung, S. 39-72. Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung.

Ambos, I. (2006), Gering Qualifizierte in der beruflichen Weiterbildung. *Bundesarbeitsblatt* 2006(3): S. 11-18.

Ammermüller, A./Dohmen, D. (2004), Individuelle und soziale Erträge von Bildungsinvestitionen. *Studien zum deutschen Innovationssystem* Nr. 1-2004. Köln: Forschungsinstitut für Bildungs- und Sozialökonomie.

Anger, C./Plünnecke, A. (2009), Signalisiert die Akademikerlücke eine Lücke bei den Hochqualifizierten? Deutschland und die USA im Vergleich. *IW-Trends* 36(3): S. 1-15 (Onlineversion).

Anger, C./Plünnecke, A./Schmidt, J. (2010), *Bildungsrenditen in Deutschland – Einflussfaktoren, politische Optionen und ökonomische Effekte*. Köln: Institut der deutschen Wirtschaft.

Antonczyk, D./DeLeire, T./Fitzenberger, B. (2010a), Polarization and Rising Wage Inequality: Comparing the U.S. and Germany. *ZEW Discussion Paper* 10-015. Mannheim: Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung.

Antonczyk, D./Fitzenberger, B./Sommerfeld, K. (2010b), Rising wage inequality, the decline of collective bargaining, and the gender wage gap. *Labour Economics* 17(5): S. 835-847.

Antonczyk, D./Fitzenberger, B./Sommerfeld, K. (2011), Anstieg der Lohnungleichheit, Rückgang der Tarifbindung und Polarisierung. *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung* 44(1/2): S. 15-27.

Arrow, K. J. (1973), Higher education as a filter. *Journal of Public Economics* 2(3): S. 193-216.

Atkinson, A. B. (1970), On the Measurement of Inequality. *Journal of Economic Theory* 2(3): S. 244-263.

Atkinson, A. B./Bourguignon, F. (2000), Introduction: Income Distribution and Economics. In: *Handbook of Income Distribution*, Bd. 1, Hrsg.: Atkinson, A. B./Bourguignon, F., S. 1-58. Amsterdam [u. a.]: Elsevier.

Autor, D. H./Levy, F./Murnane, R. J. (2003), The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration. *Quarterly Journal of Economics* 118(4): S. 1279-1333.

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2008), *Bildung in Deutschland 2008. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Übergängen im Anschluss an den Sekundarbereich II*. Bielefeld: W. Bertelsmann.

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2010), *Bildung in Deutschland 2010. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Perspektiven des Bildungswesens im demografischen Wandel*. Bielefeld: W. Bertelsmann.

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2012), *Bildung in Deutschland 2012. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur kulturellen Bildung im Lebenslauf*. Bielefeld: W. Bertelsmann.

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2014), *Bildung in Deutschland 2014. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur Bildung von Menschen mit Behinderungen*. Bielefeld: W. Bertelsmann.

Backhaus, K./Erichson, B./Plinke, W./Weiber, R. (2008), *Multivariate Analysemethoden – Eine anwendungsorientierte Einführung*, 12. Auflage. Berlin [u. a.]: Springer.

Baldwin, R. (2006), *Globalisation: the great unbundling(s)*, Economic Council of Finland Working Paper 20.09.2006. http://www2.dse.unibo.it/naghavi/baldwin.pdf

BAMF (2015), *Migrationsbericht des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge im Auftrag der Bundesregierung (Migrationsbericht 2013)*. Berlin: Bundesminsiterum des Inneren.

Baumol, W. J. (1967), Macroeconomics of Unbalanced Growth: The Anatomy of Urban Crisis. *American Economic Review* 57(3): S. 415-426.

Becker, G. S. (1964), *Human Capital – A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, New York [u.a.]: Columbia University Press.

Becker, I. (2000), Einkommensverteilung in Deutschland: Strukturanalyse der Ungleichheit nach Einkommenskomponenten. *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik* 220(4): S. 400-418.

Becker, I. (2005), Entwicklungstendenzen der personellen Einkommensverteilung in Deutschland. In: *Löhne, Beschäftigung, Verteilung und Wachstum – Makroökonomische Analysen*, Hrsg.: Hein, E./Heise, A./Truger, A., S. 265-286. Marburg: Metropolis.

Beeker, D. (2001), *Technischer Fortschritt und Beschäftigung – Eine Bestandsaufnahme*. Köln: Deutscher Instituts-Verlag.

Beicht, U. (2009), Verbesserung der Ausbildungschancen oder sinnlose Warteschleife? Zur Bedeutung und Wirksamkeit von Bildungsgängen am Übergang Schule – Berufsausbildung. *BIBB Report* 11/09. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.

Beicht, U./Granato, M. (2011), Prekäre Übergänge vermeiden – Potenziale nutzen. Junge Frauen und Männer mit Migrationshintergrund an der Schwelle von der Schule zur Ausbildung. *WISO Diskurs* Juli 2011. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung (Abteilung für Wirtschafts- und Sozialpolitik).

Bellenberg, G./im Brahm, G. (2010), Reduzierung von Selektion und Übergangsschwellen. In: *Bildungsverlierer. Neue Ungleichheiten*, Hrsg.: Quenzel, G./Hurrelmann, K., S. 517-535. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Bellmann, L./Caliendo, M./Hujer, R./Radić, D. (2002), Beschäftigungswirkungen technisch-organisatorischen Wandels: Eine mikroökonometrische Analyse mit dem linked IAB-Panel. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 35(4): S. 506-522.

Bellmann, L./Gartner, H. (2003), Fakten zur Entwicklung der qualifikatorischen und sektoralen Lohnstruktur. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 36(4): S. 493-508.

Bellmann, L./Stegmaier, J. (2011), Einfacharbeit in der Krise? *Arbeit* 20(3): S. 188-205.

Bertelsmann Stiftung (2012), *Warum Sparen in der Bildung teuer ist – Folgekosten unzureichender Bildung für die Gesellschaft*. Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung.

Berthold, N./Coban, M. (2013), Kombilohn oder Workfare? Wege aus der strukturellen Arbeitslosigkeit auf dem Prüfstand. *Wirtschaftswissenschaftliches Studium* 42(11): S. 624-632.

Bezzina, E. (2012), In 2010, 17% of employees in the EU were low-wage earners. *Statistics in Focus* 48/2012. Luxemburg: Eurostat.

Bhagwati, J. N. (1994), Free Trade: Old And New Challenges. *Economic Journal* 104(423): S. 231-246.

BIBB (2013), *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2013 – Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung*. Bielefeld: W. Bertelsmann.

Biersack, W./Kettner, A./Reinberg, A./Schreyer, F. (2008), Gut positioniert, gefragt und bald sehr knapp: Akademiker/innen auf dem Arbeitsmarkt. *IAB-Kurzbericht* 18/2008. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Biewen, M. (2000), Income Inequality in Germany during the 1980s and 1990s. *Review of Income and Wealth* 46(1): S. 1-19.

Blackburn, M. L. (1989), Interpreting the Magnitude of Changes in Measures of Income Inequality. *Journal of Econometrics* 42(1): S. 21-25.

Blau, F. D./Kahn, L. M. (1996), International Differences in Male Wage Inequality: Institutions versus Market Forces. *Journal of Political Economy* 104(4): S. 791-837.

Blau, F. D./Kahn, L. M. (2002), *At Home and Abroad: US Labor Market Performance in International Perspective*. New York: Russell Sage Foundation.

Bloom, N./Draca, M./Van Reenen, J. (2011), Trade Induced Technical Change? The Impact of Chinese Imports on Innovation, IT and Productivity. *NBER Working Paper Series* 16717. Cambridge, Mass.: National Bureau of Economic Research.

Blümle, G. (1975), *Theorie der Einkommensverteilung: eine Einführung*. Berlin [u. a.]: Springer.

BMAS (2014a), *Der Mindestlohn kommt*, Pressemitteilung 2. April 2014. Bonn: Bundesministerium für Arbeit und Soziales. http://www.bmas.de/DE/Service/Presse/Pressemitteilungen/mindestlohn-kommt.html

BMAS (2014b), *Der Mindestlohn. Fakten & Hintergründe*, Stand: 3. Juli 2014. Bonn: Bundesministerium für Arbeit und Soziales. http://www.der-mindestlohn-kommt.de/SharedDocs/Downloads/ml/broschuere-ml-2014-07.pdf?__blob=publicationFile

BMAS (2014c), *Mindestlöhne im Sinne des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes und des Tarifvertragsgesetzes*, Stand: 1. April 2014. Bonn: Bundesministerium für Arbeit und Soziales. http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/pr-mindestloehne-aentg-uebersicht.pdf

BMBF (2009), *Gutachten zur Systematisierung der Fördersysteme, -instrumente und –maßnahmen in der beruflichen Benachteiligtenförderung*. Bonn, Berlin: Bundesministerium für Bildung und Forschung.

BMBF (2011), *Berufsbildungsbericht 2011*. Bonn: Bundesministerium für Bildung und Forschung.

BMBF (2013a), *Berufsbildungsbericht 2013*. Bonn: Bundesministerium für Bildung und Forschung.

BMBF (2013b), *Weiterbildungsverhalten in Deutschland – AES 2010 Trendbericht*. Bonn: Bundesministerium für Bildung und Forschung.

BMF (2008), *Existenzsicherung und Erwerbsanreiz: Gutachten des Wissenschaftlichen Beirats beim Bundesministerium der Finanzen*. Bonn: Stollfuß.

Bofinger, P./Dietz, M./Genders, S./Walwei, U. (2006), *Vorrang für das reguläre Arbeitsverhältnis: Ein Konzept für Existenz sichernde Beschäftigung im Niedriglohnbereich*, Gutachten für das Sächsische Ministerium für Wirtschaft und Arbeit (SMWA).

Boll, C./Leppin, J. S. (2013), Unterwertige Beschäftigung von Akademikerinnen und Akademikern – Umfang, Ursachen, Einkommenseffekte und Beitrag zur geschlechtsspezifischen Lohnlücke. *HWWI Policy Paper* 75. Hamburg: Hamburgisches WeltWirtschafts-Institut.

Bonin, H. (2013), Das deutsche Jobwunder speist sich aus vielen Quellen. *Wirtschaftsdienst* 93(3): S. 148-151.

Bonin, H./Falk, A./Schneider, H. (2007a), Workfare – praktikabel und gerecht. *Ifo-Schnelldienst* 60(4): S. 33-37.

Bonin, H./Schneider, M./Quinke, H./Arens, T. (2007b), *Zukunft von Bildung und Arbeit: Perspektiven von Arbeitskräftebedarf und -angebot bis 2020*. Bonn: Institut zur Zukunft der Arbeit.

Bosch, G. (2011a), Echte oder "gefühlte" Akademikerlücke? Die Entwicklung der Berufs- und der Hochschulausbildung in Deutschland und Europa. *Winklers Flügelstift* 2011(1): S. 4-8.

Bosch, G. (2011b), Qualifikationsanforderungen an Arbeitnehmer – flexibel und zukunftsgerichtet. *Wirtschaftsdienst* 91(Sonderheft): S. 27-33.

Bosch, G. (2012), *Prekäre Beschäftigung und Neuordnung am Arbeitsmarkt. Expertise im Auftrag der Industriegewerkschaft Metall*. Duisburg: Institut Arbeit und Qualifikation.

Bosch, G. (2013), Wage inequality in Germany and the bumpy road to a minimum wage. *Intereconomics: Review of European Economic Policy* 48(6): S. 339-344.

Bosch, G./Weinkopf, C. (2011), "Einfacharbeit" im Dienstleistungssektor. *Arbeit* 20(3): S. 173-187.

Bosch, G./Weinkopf, C. (2013), Gut gemachte Mindestlöhne schaden der Beschäftigung nicht. *IAQ-Report* 2013/04. Duisburg: Institut Arbeit und Qualifikation.

Bosch, G./Weinkopf, C./Kalina, T. (2009), *Mindestlöhne in Deutschland*. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung (Gesprächskreis Arbeit und Qualifizierung).

Bott, P./Helmrich, R./Schade, H.-J./Weller, S.-I. (2010), Datengrundlagen und Systematiken für die BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen. In: *Beruf und Qualifikation in der Zukunft. BIBB-IAB-Modellrechnungen zu den Entwicklungen in Berufsfeldern und Qualifikationen bis 2025*, S. 63-80. Bielefeld: W. Bertelsmann.

Bourguignon, F. (1979), Decomposable Income Inequality Measures. *Econometrica* 47(4): S. 901-920.

Boysen-Hogrefe, J./Groll, D. (2010), The German Labour Market Miracle. *National Institute Economic Review* 214(Oct.): S. 38-50.

Braun, U./Bremser, F./Schöngen, K./Weller, S. (2012), Erwerbstätigkeit ohne Berufsabschluss – Welche Wege stehen offen? *BIBB Report* 17/12. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.

Bräuninger, M./Michaelis, J./Sode, M. (2013), 10 Jahre Hartz-Reformen. *HWWI Policy Paper* 73. Hamburg: Hamburgisches WeltWirtschaftsInstitut.

Brecher, R. A. (1974), Minimum Wage Rates and the Pure Theory of International Trade. *Quarterly Journal of Economics* 88(1): S. 98-116.

Brenke, K. (2007), Zunehmende Lohnspreizung in Deutschland. *DIW-Wochenbericht* 74(6): S. 73-79.

Brenke, K. (2012), Geringe Stundenlöhne, lange Arbeitszeiten. *DIW-Wochenbericht* 79(21): S. 3-12.

Brenke, K./Müller, K.-U. (2013), Gesetzlicher Mindestlohn – Kein verteilungspolitisches Allheilmittel. *DIW-Wochenbericht* 80(39): S. 3-17.

Breuss, F. (2014), Europa als Wirtschaftsraum in der Globalisierung. In: *Europa zu Beginn des 21. Jahrhunderts – Atzelsberger Gespräche 2013*, Hrsg.: Neuhaus, H., S. 53-140. Erlangen [u. a.]: FAU University Press.

Brown, A./Merkl, C./Snower, D. (2007), Einstellungsgutscheine effektiver als Kombilöhne. *Ifo-Schnelldienst* 60(4): S. 37-41.

Brown, C./Gilroy, C./Kohen, A. (1982), The Effect of the Minimum Wage on Employment and Unemployment. *Journal of Economic Literature* 20(2): S. 487-528.

Brücker, H. (2014), Ein Plädoyer für die Arbeitnehmerfreizügigkeit. *Wirtschaftsdienst* 94(3): S. 176-179.

Brücker, H./Ringer, S. (2008), Ausländer in Deutschland: Vergleichsweise schlecht qualifiziert. *IAB-Kurzbericht* 1/2008. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Bruckmeier, K./Graf, T./Rudolph, H. (2007a), Aufstocker – Kombilohn durch die Hintertür. *IAB-Forum* 2007(1): S. 20-26.

Bruckmeier, K./Graf, T./Rudolph, H. (2007b), Erwerbstätige Leistungsbezieher im SGB II: Aufstocker – bedürftig trotz Arbeit. *IAB-Kurzbericht* 22/2007. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Büchel, F. (1998), *Zuviel gelernt? Ausbildungsinadäquate Erwerbstätigkeit in Deutschland*. Bielefeld: W. Bertelsmann.

Büchel, F. (2001), Overqualification: reasons, measurement issues and typological affinity to unemployment. In: *Training in Europe. Second report on vocational training research in Europe 2000*, Hrsg.: Descy, P./Tessaring, M., S. 453-560. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

Büchel, F. (2007), Fehlallokation am Arbeitsmarkt. In: *Arbeitsmarkt- und Sozialpolitikforschung im Wandel. Festschrift für Christof Helberger zum 65. Geburtstag*, Hrsg.: Schwarze, J./Räbiger, J./Thiede, R., S. 108-119. Hamburg: VDK.

Büchel, F./Helberger, C. (1995), Bildungsnachfrage als Versicherungsstrategie. Der Effekt eines zusätzlich erworbenen Lehrabschlusses auf die beruflichen Startchancen von Hochschulabsolventen. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 28(1): S. 32-42.

Büchel, F./Weißhuhn, G. (1997), *Ausbildungsinadäquate Beschäftigung der Absolventen des Bildungssystems*. Berlin: Duncker & Humblot.

Bundesagentur für Arbeit (2011a), *Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Jüngere Menschen ohne Berufsabschluss*. Nürnberg: BA-Arbeitsmarktberichterstattung.

Bundesagentur für Arbeit (2011b), *Klassifikation der Berufe 2010 (KldB 2010) – Aufbau und anwendungsbezogene Hinweise*. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.

Bundesagentur für Arbeit (2012), *Der Arbeitsmarkt in Deutschland: Zeitarbeit in Deutschland – Aktuelle Entwicklungen. Juli 2012*. Nürnberg: BA-Arbeitsmarktberichterstattung.

Bundesagentur für Arbeit (2013), *Der Arbeitsmarkt für Akademikerinnen und Akademiker in Deutschland – Gute Bildung – gute Chancen*. Nürnberg: BA-Arbeitsmarktberichterstattung.

Bundesagentur für Arbeit (2014), *Der Arbeitsmarkt in Deutschland: Zeitarbeit in Deutschland – Aktuelle Entwicklungen. Februar 2014*. Nürnberg: BA-Arbeitsmarktberichterstattung.

Burda, M. C./Hunt, J. (2011), What Explains the German Labor Market Miracle in the Great Recession? *NBER Working Paper Series* 17187. Cambridge, Mass.: National Bureau of Economic Research.

Burkhardt, A./Schomburg, H./Teichler, U. (2000), *Hochschulstudium und Beruf. Ergebnisse von Absolventenstudien*. Kassel: Wissenschaftliches Zentrum für Berufs- und Hochschulforschung.

Büttner, T./Jacobebbinghaus, P./Ludsteck, J. (2010), Occupational Upgrading and the Business Cycle in West Germany. *Economics: The Open-Access, Open-Assessment E-Journal*, 4(2010-10): S.

Cahuc, P./Zylberberg, A. (2004), *Labor Economics*. Cambridge, Mass. [u. a.]: MIT Press.

Caliendo, M./Wrohlich, K. (2010), Evaluating the German "Mini-Job" reform using a natural experiment. *Applied economics* 42(19/21): S. 2475-2489.

Calmfors, L./Corsetti, G./Devereux, M. P./Saint-Paul, G./Sinn, H.-W./Sturm, J.-E./Vives, X. (2008), The effect of globalisation on Western European jobs: curse or blessing? In: *EEAG Report on the European Economy 2008*, Hrsg.: European Economic Advisory Group, S. 71-104. München: CESifo.

Card, D./Heining, J./Kline, P. (2012), Workplace heterogeneity and the rise of West German wage inequality. *NBER Working Paper Series* 18522. Cambridge, Mass.: National Bureau of Economic Research.

Card, D./Heining, J./Kline, P. (2013), Workplace heterogeneity and the rise of West German wage inequality. *Quarterly Journal of Economics* 128(3): S. 967-1015.

Card, D./Krueger, A. B. (1994), Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania. *American Economic Review* 84(4): S. 772-793.

CDU/CSU/SPD (2013), *Deutschlands Zukunft gestalten Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD – 18. Legislaturperiode*. Rheinbach: Union Betriebs-GmbH.

Chen, W.-H./Förster, M./Llena-Nozal, A. (2013), Globalisation, technological progress and changes in regulations and institutions – which impact on the rise of earnings inequality in OECD countries? *LIS Working Paper Series* 597. Luxemburg: Cross-National Data Center in Luxembourg.

Chusseau, N./Dumont, M. (2013), Growing Income Inequalities in Advanced Countries. In: *Growing Income Inequalities – Economic Analyses*, Hrsg.: Hellier, J./Chusseau, N., S. 13-47. Basingstoke, Hampshire [u. a.]: Palgrave Macmillan.

Chusseau, N./Dumont, M./Hellier, J. (2008), Explaining Rising Inequality: Skill-biased Technical Change and North-South Trade. *Journal of Economic Surveys* 22(3): S. 409-457.

Cooper, R. N. (1995), Kommentar zu Paul R. Krugman: "Growing World Trade: Causes and Consequences". *Brookings Papers on Economic Activity* 26(1): S. 363-368.

Cowell, F. A. (1995), *Measuring Inequality*, 2. Auflage. London [u. a.]: Prentice Hall/ Harvester Wheatsheaf.

Cowell, F. A. (2000), Measurement of Inequality. In: *Handbook of Income Distribution*, Bd. 1, Hrsg.: Atkinson, A. B./Bourgouignon, F., S. 87-166. Amsterdam [u. a.]: Elsevier.

Cowell, F. A./Jenkins, S. P. (1995), How much inequality can we explain? A methodology and an application to the United States. *Economic Journal* 105(429): S. 421-430.

Crinò, R. (2009), Offshoring, Multinationals and Labour Market: A Review of the Empirical Literature. *Journal of Economic Surveys* 23(2): S. 197-249.

Dauderstädt, M. (2008), Globalisierungspanik und Einkommensverteilung. *WISO direkt* Feb. 2008. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung (Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik).

Davis, D. R. (1998), Does European Unemployment Prop Up American Wages? National Labor Markets and Global Trade. *American Economic Review* 88(3): S. 478-494.

Deutsche Bundesbank (2007), Der Arbeitsmarkt in Deutschland: Grundlinien im internationalen Vergleich. *Monatsbericht* 59(1): S. 33-54.

Deutsche Bundesbank (2012), Die Wirtschaftslage in Deutschland im Frühjahr 2012. *Monatsbericht* 64(5): S. 5-73.

DGB (2014), Unterwertige Beschäftigung – Beleuchtung eines am Arbeitsmarkt vernachlässigten Problems. *arbeitsmarkt aktuell* 02/2014. Berlin: Deutscher Gewerkschaftsbund (Abteilung Arbeitsmarktpolitik).

Dietrich, H. (2012), *Youth Unemployment in Europe: Theoretical Considerations and Empirical Findings*. Berlin: Friedrich Ebert Stiftung (International Policy Analysis).

Dietz, M./Koch, S./Rudolph, H./Walwei, U./Wiemers, J. (2011), Reform der Hinzuverdienstregeln im SGB II – Fiskalische Effekte und Arbeitsmarktwirkungen. *Sozialer Fortschritt* 60(1/2): S. 4-15.

Dietz, M./Koch, S./Walwei, U. (2006), Kombilohn: Ein Ansatz mit Haken und Ösen. *IAB-Kurzbericht* 3/2006. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Dietz, M./Walwei, U. (2007), Mehr Existenz sichernde Beschäftigung im Niedriglohnbereich. *Ifo-Schnelldienst* 60(4): S. 28-33.

Dietz, M./Walwei, U. (2010), Der Arbeitsmarkt der Zukunft: Trends und Perspektiven. *Vorgänge: Zeitschrift für Bürgerrechte und Gesellschaftspolitik* 49(3): S. 4-17.

Doerr, A./Kruppe, T. (2012), Bildungsgutscheine und Zertifizierung aus Sicht der Arbeitsverwaltung. *IAB-Forschungsbericht* 6/2012. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Dombrowski, R./Solga, H. (2012), Soziale Ungleichheiten im Schulerfolg – Forschungsstand, Handlungs- und Forschungsbedarfe. In: *(K)eine Bildung für alle – Deutschlands blinder Fleck. Stand der Forschung und politische Konsequenzen*, Hrsg.: Kuhnhenne, M./ Miethe, I./Sünker, H./Venzke, O., S. 51-86. Opladen [u. a.]: Barbara Budrich.

Donges, J. B./Eekhoff, J./Feld, L. P./Möschel, W./Neumann, M. J. M. (2009), *Beschäftigung gering qualifizierter Arbeitsloser*. Berlin: Stiftung Marktwirtschaft.

Dostal, W. (2002), Innovation und Qualifikation – Skizze der Forschungslandschaft in Deutschland seit Bestehen des IAB. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 35(4): S. 492-505.

Dräger, J. (2012), Unzureichende Bildung geht uns alle an. In: *Warum Sparen in der Bildung teuer ist – Folgekosten unzureichender Bildung für die Gesellschaft*, Hrsg.: Bertelsmann Stiftung, S. 7-14. Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung.

Drosdowski, T./Wolter, M. I./Helmrich, R./Maier, T. (2010), Entwicklung der Erwerbspersonen nach Berufen und Qualifikationen bis 2025: Modellrechnung mit dem BIBB-DEMOS-Modell. In: *Beruf und Qualifikation in der Zukunft. BIBB-IAB-Modellrechnungen zu den Entwicklungen in Berufsfeldern und Qualifikationen bis 2025*, S. 125-152. Bielefeld: W. Bertelsmann.

Dube, A./Lester, T. W./Reich, M. (2010), Minimum Wage Effects Across State Borders: Estimates Using Contiguous Counties. *Review of Economics and Statistics* 92(4): S. 945-964.

Dustmann, C./Ludsteck, J./Schönberg, U. (2009), Revisiting the German Wage Structure. *Quarterly Journal of Economics* 124(2): S. 843-881.

Eekhoff, J./Roth, S. J. (2006), *Vorsicht vor Kombilöhnen – Eine vergleichende Analyse ausgewählter Maßnahmen und Konzepte subventionierender Arbeitsmarktpolitik*. München: Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e.V.

EPI (2014), Over 600 Economists Sign Letter In Support of $10.10 Minimum Wage – Economist Statement on the Federal Minimum Wage. *Homepage des Economic Policy Institute*. http://www.epi.org/minimum-wage-statement/ (zugegriffen am: 07.05.2014).

Erber, G./Hagemann, H. (2012), Zur Produktivitätsentwicklung Deutschlands im internationalen Vergleich. *Wiso Diskurs* April 2012. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung (Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik).

Erber, G./Hagemann, H./Seiter, S. (1998), *Zukunftsperspektiven Deutschlands im internationalen Wettbewerb – Industriepolitische Implikationen der Neuen Wachstumstheorie*. Heidelberg: Physica-Verlag.

Esselmann, I./Geis, W./Malin, L. (2013), Junge Menschen ohne beruflichen Abschluss. *IW-Trends* 40(4): S. 1-16 (Onlineversion).

Europäische Kommission (2005), *Employment in Europe 2005. Recent trends and prospects*. Brüssel: Europäische Kommission.

Europäische Kommission (2014), *Innovation Union Scoreboard 2014*. Brüssel: Europäische Kommission.

Europäische Zentralbank (2012), Vergleich der jüngsten Finanzkrise in den Vereinigten Staaten und im Euro-Währungsgebiet mit den Erfahrungen Japans in den 1990er-Jahren. *Monatsbericht* 2012(5): S. 103-123.

Fabian, G./Briedis, K. (2009), Aufgestiegen und erfolgreich. Ergebnisse der dritten HIS-Absolventenbefragung des Jahrgangs 1997 zehn Jahre nach dem Examen. *HIS: Forum Hochschule* 2|2009. Hannover: Hochschul-Informations-System GmbH.

Feenstra, R. C./Hanson, G. H. (2001), Global Production Sharing and Rising Inequality: A Survey of Trade and Wages. *NBER Working Paper Series* 8372. Cambridge, Mass.: National Bureau of Economic Research.

Feenstra, R. C./Hanson, G. H. (1996), Foreign Investment, Outsourcing, and Relative Wages. In: *The Political Economy of Trade Policy – Papers in Honor of Jagdish Bhagwati*, Hrsg.: Feenstra, R. C./Grossman, G. M./Irwin, D. A., S. 89-127. Cambridge, Mass. [u. a.]: MIT Press.

Fehn, R./Thode, E. (1997), Globalisierung der Märkte – Verarmen die gering qualifizierten Arbeitnehmer? *Wirtschaftswissenschaftliches Studium* 26(8): S. 397-404.

Fehse, S./Kerst, C. (2007), Arbeiten unter Wert? Vertikal und horizontal inadäquate Beschäftigung von Hochschulabsolventen der Abschlussjahre 1997 und 2001. *Beiträge zur Hochschulforschung* 29(1): S. 72-98.

Fitzenberger, B. (2012), Expertise zur Entwicklung der Lohnungleichheit in Deutschland. *Arbeitspapiere Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung* 4/2012. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

Franz, W. (2007), Ein zielgerichtetes Kombilohnmodell: Der Vorschlag des Sachverständigenrates. *Ifo-Schnelldienst* 60(4): S. 24-28.

Franz, W. (2013), *Arbeitsmarktökonomik*, 8. Auflage. Berlin [u. a.]: Springer Gabler.

Freeman, R./Schettkat, R. (2001), Skill compression, wage differentials, and employment: Germany vs. the US. *Oxford Economic Papers* 53(3): S. 582-603.

Freeman, R. B. (1995), Are Your Wages Set in Beijing? *Journal of Economic Perspectives* 9(3): S. 15-32.

Freeman, R. B. (2006), Does Globalization of the Scientific/Engineering Workforce Threaten US Economic Leadership? *Innovation Policy and the Economy* 6: S. 123-157.

Freeman, R. B. (2010), What Really Ails Europe (and America): The Doubling of the Global Workforce. *The Globalist (March 5, 2010).* http://www.theglobalist.com/what-really-ails-europe-and-america-the-doubling-of-the-global-workforce/ (zugegriffen am: 20.10.2014).

Frick, J. R./Goebel, J./Grabka, M. M./Krause, P./Schäfer, A./Tucci, I./Wagner, G. G. (2005), Zur langfristigen Entwicklung von Einkommen und Armut in Deutschland – Starke Reduktion der arbeitsmarktbedingten Ungleichheit durch sozialstaatliche Maßnahmen. *DIW-Wochenbericht* 72(4): S. 59-68.

Friedman, M. (1962), *Capitalism and Freedom*. Chicago [u. a.]: University of Chicago Press.

Fromm, S./Richter, M. (2012), An den Rändern der Bildungsgesellschaft. Teilhabedefizite gering qualifizierter Jugendlicher an schulischer und beruflicher Bildung und Möglichkeiten ihrer Förderung. *Sozialer Fortschritt* 61(10): S. 240-247.

Fuchs-Schündeln, N./Krueger, D./Sommer, M. (2010), Inequality trends for Germany in the last two decades: A tale of two countries. *Review of Economic Dynamics* 13(1): S. 103-132.

Funcke, A./Menne, S. (2012), Unzureichende Bildung in Deutschland. In: *Warum Sparen in der Bildung teuer ist – Folgekosten unzureichender Bildung für die Gesellschaft*, Hrsg.: Bertelsmann Stiftung, S. 17-36. Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung.

Funcke, A./Oberschachtsiek, D./Giesecke, J. (2010), *Keine Perspektive ohne Ausbildung: Eine Analyse junger Erwachsener ohne Berufsabschluss in Westdeutschland*. Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung.

Funke, M./Lucke, B./Straubhaar, T. (2005), *Hamburger Appell*. http://www.wiso.uni-hamburg.de/fileadmin/wiso_vwl_iwk/paper/appell.pdf

Gandolfo, G./Trionfetti, F. (2014), *International Trade Theory and Policy*, 2. Auflage. Berlin [u. a.]: Springer.

Gathmann, C./Keller, N./Monscheuer, O. (2014), Zuwanderung als Chance für Deutschland. *Wirtschaftsdienst* 94(3): S. 159-164.

Gebel, M./Pfeiffer, F. (2010), Educational Expansion and its Heterogeneous Returns for Wage Workers. *Schmollers Jahrbuch* 130(1): S. 19-42.

Geishecker, I./Görg, H. (2008), Winners and losers: a micro-level analysis of international outsourcing and wages. *Canadian Journal of Economics* 41(1): S. 243-270.

Geißler, R./Weber-Menges, S. (2010), Bildungsungleichheit – eine deutsche Altlast. Die bildungssoziologische Perspektive. In: *Handbuch Bildungsfinanzierung*, S. 155-165. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Gernandt, J./Pfeiffer, F. (2007), Rising Wage Inequality in Germany. *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik* 227(4): S. 358-380.

Giesecke, J./Ebner, C./Oberschachtsiek, D. (2010), Bildungsarmut und Arbeitsmarktexklusion. In: *Bildungsverlierer: Neue Ungleichheiten*, Hrsg.: Quenzel, G./Hurrelmann, K., S. 421-438. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Giesecke, J./Heisig, J. P. (2010a), Destabilisierung und Destandardisierung, aber für wen? Die Entwicklung der westdeutschen Arbeitsplatzmobilität seit 1984. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 62(3): S. 403-435.

Giesecke, J./Heisig, J. P. (2010b), Höheres Risiko für Geringqualifizierte: Wie sich die berufliche Mobilität in Deutschland verändert hat. *WZBrief Arbeit* 07 | Oktober 2010. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.

Giesecke, J./Heisig, J. P. (2011a), Labour market mobility. Destabilization and Destandardization: For whom? The Development of West German Job Mobility since 1984. *Schmollers Jahrbuch* 131(2): S. 301-314.

Giesecke, J./Heisig, J. P. (2011b), Zunehmende Arbeitsmarktrisiken für Geringqualifizierte – Herausforderungen und Handlungsoptionen. *WSI-Mitteilungen* 64(1): S. 44-46.

Giesecke, J./Verwiebe, R. (2009), Wages and Labor Market – The Changing Wage Distribution in Germany between 1985 and 2006. *Schmollers Jahrbuch* 129(2): S. 191-201.

Giesecke, J./Wotschack, P. (2009), Flexibilisierung in Zeiten der Krise: Verlierer sind junge und gering qualifizierte Beschäftigte. *WZBrief Arbeit* 01 | Juni 2010. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.

Göggel, K. (2007), Sinkende Bildungsrenditen durch Bildungsreformen? Evidenz aus Mikrozensus und SOEP. *ZEW Discussion Paper* 07-017. Mannheim: Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung.

Grabka, M. M. (2012), *Codebook for the $PEQUIV File 1984-2011 – CNEF Variables with Extended Income Information for the SOEP*, Data Documentation 65. Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung. http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.407395.de/diw_datadoc_2012-065.pdf

Greifenstein, R. (1999), *Lohnstruktur und Beschäftigung: eine Tagung der Friedrich-Ebert-Stiftung am 16. Dezember 1998 in Bonn*. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.

Griliches, Z. (1969), Capital-Skill Complementarity. *Review of Economics and Statistics* 51(4): S. 465-468.

Groot, W./Maassen van den Brink, H. (2000), Overeducation in the labor market: a meta-analysis. *Economics of Education Review* 19(2): S. 149-158.

Grossman, G. M./Rossi-Hansberg, E. (2006), The Rise of Offshoring: It's Not Wine for Cloth Anymore. In: *The New Economic Geography Effects and Policy Implications (A Symposium Sponsored by the Federal Reserve Bank of Kansas City, Jackson Hole, Wyoming, August 24-26, 2006)*, S. 59-102. Kansas City: Federal Reserve Bank of Kansas City.

Gundlach, E. (2006), *Bildungspolitik im Zeitalter der Globalisierung*. Stuttgart: Lucius & Lucius.

Gundlach, E. (2009), Arbeitssparender technischer Fortschritt und Löhne. Was Lehrbuchmodelle des Wirtschaftswachstums und der Außenhandelstheorie zu den Arbeitsmarktentwicklungen der Globalisierung zu sagen haben. *Wirtschaftswissenschaftliches Studium* 38(4): S. 188-192.

Gutschow, K. (2008), *Abschlussbezogene Qualifizierung an- und ungelernter Beschäftigter als betriebliches Handlungsfeld – Abschlussbericht zum Forschungsprojekt 3.4.110 (August 2008)*. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung. http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/gutschow_eb_34110.pdf

Hagemann, H. (1985), Freisetzungs- und Kompensationseffekte neuer Technolgien: Zur Gefahr einer technologischen Arbeitslosigkeit. In: *Staat und Beschäftigung – Angebots- und Nachfragepolitik in Theorie und Praxis*, Hrsg.: Buttler, F./Kühl, J./Rahmann, B., S. 291-335. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Hagemann, H. (1995), Technological unemployment. In: *The Political Economy of Full Employment – Conservatism, Corporatism, and Institutional Change*, Hrsg.: Arestis, P./ Marshall, M., S. 36-53. Aldershot [u. a.]: Elgar.

Hagemann, H. (1997), Die gesamtwirtschaftlichen Beschäftigungswirkungen von Lohnsenkungen. In: *Vorschläge zu einer neuen Lohnpolitik – Optionen für mehr Beschäftigung*, Bd. 1, Hrsg.: Sadowski, D./Schneider, M., S. 47-69. Frankfurt am Main [u. a.]: Campus.

Hagemann, H./Christ, J. P./Erber, G./Rukwid, R. (2011), *Die Bedeutung von Innovationsclustern, sektoralen und regionalen Innovationssystemen zur Stärkung der globalen Wettbewerbsfähigkeit der baden-württembergischen Wirtschaft*. Stuttgart: FZID/Universität Hohenheim.

Hagemann, H./Rukwid, R. (2009), Perspectives of Workers with Low Qualifications in Germany under the Pressures of Globalization and Technical Progress. In: *Missing Links in the Unemployment Relationship*, Hrsg.: Arestis, P./McCombie, J., S. 200-221. Basingstoke, Hampshire [u. a.]: Palgrave Macmillan.

Haisken-DeNew, J. P./Hahn, M. H. (2010), PanelWhiz: Efficient Data Extraction of Complex Panel Data Sets – An Example Using the German SOEP. *Schmollers Jahrbuch* 130(4): S. 643-654.

Hans Böckler Stiftung (2010), Arbeitsmarkt – Mindestlohn schadet Ungelernten nicht. *Böckler Impuls* 2010(6): S. 3.

Hanushek, E. A./Jamison, D. T./Jamison, E. A./Wößmann, L. (2008), Education and Economic Growth – It's not just going to school, but learning something while there that matters. *Education Next* 8(2): S. 62-70.

Hanushek, E. A./Wößmann, L. (2010), Education and Economic Growth. In: *International Encyclopedia of Education*, Bd. 2, Hrsg.: Peterson, P./Baker, E./McGaw, B., S. 245-252. Amsterdam: Elsevier.

Hanushek, E. A./Wößmann, L. (2012), Do better schools lead to more growth? Cognitive skills, economic outcomes, and causation. *Journal of Economic Growth* 17(4): S. 267-321.

Hartmann, M./Riede, T. (2005), Erwerbslosigkeit nach dem Labour-Force-Konzept – Arbeitslosigkeit nach dem Sozialgesetzbuch: Gemeinsamkeiten und Unterschiede. *Wirtschaft und Statistik* 2005(4): S. 303-310.

Hauser, R. (1996), Zur Messung individueller Wohlfahrt und ihrer Verteilung. In: *Wohlfahrtsmessung – Aufgabe der Statistik im gesellschaftlichen Wandel. Beiträge zum wissenschaftlichen Kolloquium am 16./17. November 1995 in Wiesbaden*, Hrsg.: Statistisches Bundesamt, S. 13-38. Stuttgart: Metzler-Poeschel.

Hauser, R./Becker, I. (1998), Die langfristige Entwicklung der personellen Einkommensverteilung in der Bundesrepublik Deutschland. In: *Empirische Forschung und wirtschaftspolitische Beratung – Festschrift für Hans-Jürgen Krupp zum 65. Geburtstag*, Hrsg.: Galler, H. P./Wagner, G. G., S. 119-134. Frankfurt am Main [u. a.]: Campus Verlag.

Heckman, J. J. (2008), Early childhood education and care. The case for investing in disadvantaged young children. *CESifo DICE report* 6(2): S. 3-8.

Heckman, J. J./Moon, S. H./Pinto, R./Savelyev, P. A./Yavitz, A. (2010), The rate of return to the HighScope Perry Preschool Program. *Journal of Public Economics* 94(1/2): S. 114-128.

Heinemann, M. (2008), Messung und Darstellung von Ungleichheit. *Working Paper Series in Economics* 108/2008. Lüneburg: Universität Lüneburg.

Heinemann, S./Jaenichen, U./Stephan, G. (2006), Eingliederungszuschüsse: Förderumfang, Strukturen und Effektivität. *Bundesarbeitsblatt* 2006(3): S. 4-10.

Heitger, B./Schrader, K./Stehn, J. (1999), *Handel, Technologie und Beschäftigung*. Tübingen: Mohr Siebeck.

Heitger, B./Stehn, J. (2003), Trade, Technical Change, and Labour Market Adjustment. *The World Economy* 26(10): S. 1481-1501.

Hellier, J. (2013), The North-South HOS Model, Inequality and Globalization. In: *Growing Income Inequalities – Economic Analyses*, Hrsg.: Hellier, J./Chusseau, N., S. 107-146. Basingstoke, Hampshire [u. a.]: Palgrave Macmillan.

Helmrich, R./Zika, G. (2010), Beruf und Qualifikation in der Zukunft. BIBB-IAB-Modellrechnungen zu den Entwicklungen in Berufsfeldern und Qualifikationen bis 2025. In: *Beruf und Qualifikation in der Zukunft. BIBB-IAB-Modellrechnungen zu den Entwicklungen in Berufsfeldern und Qualifikationen bis 2025*, Hrsg.: Helmrich, R./Zika, G., S. 13-62. Bielefeld: W. Bertelsmann.

Helmrich, R./Zika, G./Kalinowski, M./Wolter, M. I. (2012), Engpässe auf dem Arbeitsmarkt: Geändertes Bildungs- und Erwerbsverhalten mildert Fachkräftemangel. Neue Ergebnisse der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen bis zum Jahr 2030. *BIBB Report* 18/12. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.

Herzog-Stein, A. (2010), Arbeitsmarkt und Wirtschaftskrise. *WSI-Mitteilungen* 63(11): S. 550.

Herzog-Stein, A./Seifert, H. (2010), Der Arbeitsmarkt in der großen Rezession – Bewährte Strategien in neuen Formen. *WSI-Mitteilungen* 63(11): S. 551-559.

Heumer, M./Lesch, H./Schröder, C. (2013), Mindestlohn, Einkommensverteilung und Armutsrisiko. *IW-Trends* 40(1): S. 1-19 (Onlineversion).

Hilbert, M./López, P. (2011), The World's Technological Capacity to Store, Communicate, and Compute Information. *Science* 332(6025): S. 60-65.

Hoeckel, K./Schwartz, R. (2010), *Lernen für die Arbeitswelt. OECD-Studien zur Berufsbildung. Deutschland*. Paris: OECD.

Horn, G. A. (2011), Beschäftigungsmodell Deutschland: Ein neuer Weg. *Wirtschaftsdienst* 91(3): S. 152-153.

Horn, G. A./Herzog-Stein, A. (2013), Erwerbstätigenrekord dank guter Konjunktur und hoher interner Flexibilität. *Wirtschaftsdienst* 93(3): S. 151-155.

Hummel, M./Thein, A./Zika, G. (2010), Der Arbeitskräftebedarf nach Wirtschaftszweigen, Berufen und Qualifikationen bis 2025. Modellrechnungen des IAB. In: *Beruf und Qualifikation in der Zukunft. BIBB-IAB-Modellrechnungen zu den Entwicklungen in Berufsfeldern und Qualifikationen bis 2025*, S. 81-102. Bielefeld: W. Bertelsmann.

IAB (2011), Jeder fünfte Geringqualifizierte ist arbeitslos. *IAB-Aktuell* 10.02.2011. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

IAB (2013), Tarifbindung der Beschäftigten 2012. *IAB-Aktuell* 03.06.2013. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

IG Metall (2012), *Große Diskrepanz zwischen Qualifikation und ausgeübten Tätigkeiten – Fast ein Fünftel der Beschäftigten unterhalb vorhandener Qualifikation beschäftigt*, IG Metall Pressedienst 61/2012. Stuttgart: IG Metall Baden-Württemberg. http://www.bw.igm.de/news/meldung.html?id=53085

IMF (2007), *World Economic Outlook – Spillovers and Cycles in the Global Economy (April 2007)*. Washington D.C.: International Monetary Fund.

infratest dimap (2013), *Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns. Eine Studie von infratest dimap im Auftrag des DGB*. http://www.dgb.de/presse/++co++37f457b6-d336-11e2-b559-52540066f352

Ittermann, P./Abel, J./Dostal, W. (2011), Industrielle Einfacharbeit – Stabilität und Perspektiven. *Arbeit* 20(3): S. 157-172.

Jansen, M. (2003), International Trade and the Position of European Low Skilled Labour. In: *Labor Markets and Social Security – Issues and Policy Options in the U.S. and Europe*, Hrsg.: Addison, J. T./Welfens, P. J. J., S. 13-34. Berlin [u. a.]: Springer.

Jenkins, S. (1995), Accounting for Inequality Trends: Decomposition Analyses for the UK, 1971-86. *Economica* 62(Feb): S. 29-63.

Jenkins, S. P./van Kerm, P. (2009), The Measurement of Economic Inequality. In: *The Oxford Handbook of Economic Inequality*, Hrsg.: Salverda, W./Nolan, B./Smeeding, T. M., S. 40-67. Oxford [u. a.]: Oxford University Press.

Jones, R. W. (1965), The Structure of Simple General Equilibrium Models. *Journal of Political Economy* 73(6): S. 557-572.

Kalina, T./Weinkopf, C. (2005), Beschäftigungsperspektiven von gering Qualifizierten: Gewinne in einigen Dienstleistungsbereichen bei negativem Gesamttrend. *IAT-Report* 2005-10. Gelsenkirchen: Institut Arbeit und Technik.

Kalina, T./Weinkopf, C. (2013), Niedriglohnbeschäftigung 2011. Weiterhin arbeitet fast ein Viertel der Beschäftigten in Deutschland für einen Niedriglohn. *IAQ-Report* 2013/01. Duisburg: Institut Arbeit und Qualifikation.

Kalinowski, M./Quinke, H. (2010), Projektionen des Arbeitskräteangebots bis 2025 nach Qualifikationsstufen und Berufsfeldern. In: *Beruf und Qualifikation in der Zukunft. BIBB-IAB-Modellrechnungen zu den Entwicklungen in Berufsfeldern und Qualifikationen bis 2025*, S. 103-123. Bielefeld: W. Bertelsmann.

Kalmbach, P. (2007), Gesetzlicher Mindestlohn – von Befürwortern und Gegnern überschätzt. *Wirtschaftsdienst* 87(7): S. 438-441.

Klemm, K. (2001), Bildungsexpansion, Erfolge und Mißerfolge sowie Bildungsbeteiligung. In: *Bildung und Soziales in Zahlen – Statistisches Handbuch zu Daten und Trends im Bildungsbereich*, Hrsg.: Böttcher, W./Klemm, K./Rauschenbach, T., S. 331-342. Weinheim [u. a.]: Juventa.

Klinger, S./Rothe, T./Weber, E. (2013), Makroökonomische Perspektive auf die Hartz-Reformen: Die Vorteile überwiegen. *IAB-Kurzbericht* 11/2013. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Klös, H.-P./Schäfer, H. (2010), Krisenmanagement über Variationen des Arbeitsvolumens? Reichweite, Grenzen und Nebenfolgen. *Arbeit* 19(2/3): S. 132-146.

KMBW (2011), *Empfehlungen für Bildungspolitische Weichenstellungen in der Perspektive auf das Jahr 2020 (BW 2020). Bericht des Expertenrats „Herkunft und Bildungserfolg" unter Leitung von Herrn Professor Dr. Jürgen Baumert (Max-Planck-Institut für Bildungsforschung Berlin).* Stuttgart: Ministerium für Kultus, Jugend und Sport Baden-Württemberg.

Knabe, A./Schöb, R./Thum, M. (2014), Der flächendeckende Mindestlohn. *Diskussionsbeiträge Fachbereich Wirtschaftswissenschaften – Economics* 2014/4. Berlin: Freie Universität Berlin.

Kohlrausch, B. (2013), Von Insidern und Outsidern: Zur Integrationsfähigkeit des deutschen Berufsbildungssystems. Editorial. *WSI-Mitteilungen* 66(1): S. 4.

Kohn, K. (2006), Rising Wage Dispersion, After All! The German Wage Structure at the Turn of the Century. *IZA Discussion Paper* 2098. Bonn: Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit.

Kohns, S. (2010), Arbeitsmarktreformen in Deutschland: Eine noch unvollendete Erfolgsgeschichte. *WSI-Mitteilungen* 63(11): S. 584-591.

Konle-Seidl, R. (2008), Hilfereformen und Aktivierungsstrategien im internationalen Vergleich. *IAB Forschungsbericht* 7/2008. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Konsortium Bildungsberichterstattung (2006), *Bildung in Deutschland. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration*. Bielefeld: W. Bertelsmann.

Körner, T./Meinken, H./Puch, K. (2013), Wer sind die ausschließlich geringfügig Beschäftigten? Eine Analyse nach sozialer Lebenslage. *Wirtschaft und Statistik* 2013(1): S. 42–61.

Krämer, H. (2010), Der Konstruktionsfehler des Euro-Stabilitätspaktes. *Wirtschaftsdienst* 90(6): S. 379-384.

Krenn, M. (2010), Gering qualifiziert in der "Wissensgesellschaft" – Lebenslanges Lernen als Chance oder Zumutung? *Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft* 108. Wien: AK Wien.

Krugman, P. R. (1994a), Europe Jobless, America Penniless? *Foreign Policy* 95: S. 19-34.

Krugman, P. R. (1994b), Past and Prospective Causes of High Unemployment. *Economic Review (Federal Reserve Bank of Kansas City)* 79(4): S. 23-43.

Krugman, P. R. (1995), Growing World Trade: Causes and Consequences. *Brookings Papers on Economic Activity* 26(1): S. 327-377.

Krugman, P. R. (2000), Technology, Trade and Factor Prices. *Journal of International Economics* 50(1): S. 51-71.

Krugman, P. R. (2008), Trade and Wages, Reconsidered. *Brookings Papers on Economic Activity* 39(1): S. 103-154.

Krugman, P. R. (2009), Free to Lose. In: *New York Times* (2009-11-13), S. A31. (Online-Abruf unter: http://www.nytimes.com/2009/11/13/opinion/13krugman.html).

Krugman, P. R./Obstfeld, M./Melitz, M. J. (2012), *Internationale Wirtschaft – Theorie und Politik der Außenwirtschaft*, 9. Auflage. München [u. a.]: Pearson.

Kruppe, T. (2009), Bildungsgutscheine in der aktiven Arbeitsmarktpolitik. *Sozialer Fortschritt* 58(1): S. 9-19.

Kruppe, T. (2011), Arbeitsmarkt- und bildungspolitischer Handlungsbedarf. *Wirtschaftsdienst* 91(Sonderheft): S. 54-56.

Kubin, I./Rosner, P. (2003), Globalisierung und Arbeitsmärkte: Verteilungs- und Beschäftigungswirkungen. Thesen zur theoretischen Literatur. *Wirtschaftspolitische Blätter* 50(4): S. 480-490.

Kuhnhenne, M./Miethe, I./Sünker, H./Venzke, O. (2012), Einleitung: Bildung als soziale und politische Frage. In: *(K)eine Bildung für alle – Deutschlands blinder Fleck. Stand der Forschung und politische Konsequenzen*, Hrsg.: Kuhnhenne, M./Miethe, I./Sünker, H./ Venzke, O., S. 7-16. Opladen [u. a.]: Barbara Budrich.

Kupka, P. (2005), Gering Qualifizierte und einfache Tätigkeiten aus der Sicht bestehender Arbeitsmarktprognosen. Hrsg.: Hoffmann, T., S. 9-15. Eschborn: RKW-Verlag.

Kurokawa, Y. (2011), Variety-skill complementarity: a simple resolution of the trade-wage inequality anomaly. *Economic Theory* 46(2): S. 297-325.

Landmann, O./Pflüger, M. (1996), Arbeitsmärkte im Spannungsfeld von Globalisierung und technologischem Wandel. Hrsg.: Bernhard, K., S. 173 - 230. Freiburg i. Br.: Rolf Haufe.

Landtag Baden-Württemberg (2010), *Bericht und Empfehlungen der Enquetekommission "Fit fürs Leben in der Wissensgesellschaft – berufliche Schulen, Aus- und Weiterbildung"*, Drucksache 14/7400. Stuttgart: Landtag von Baden-Württemberg. http://www9.landtag-bw.de/WP14/Drucksachen/7000/14_7400_d.pdf

Lauer, C./Steiner, V. (2000), Returns to Education in West Germany – An Empirical Assessment. *ZEW Discussion Paper* 00-04. Mannheim.

Leamer, E. E. (1994), Trade, Wages and Revolving Door Ideas. *NBER Working Paper Series* 4716. Cambridge, Mass.: National Bureau of Economic Research.

Leamer, E. E. (1996), Wage Inequality from International Competition and Technological Change: Theory and Country Experience. *American Economic Review* 86 (2): S. 309-314.

Lehmann, R. H./Ivanov, S./Hunger, S./Gänsfuß, R. (2005), *ULME I – Untersuchung der Leistungen, Motivation und Einstellungen zu Beginn der beruflichen Ausbildung.* Hamburg: Behörde für Bildung und Sport. http://www.hibb.hamburg.de/index.php/file/download/901

Leontief, W. (1953), Domestic Production and Foreign Trade; The American Capital Position Re-Examined. *Proceedings of the American Philosophical Society* 97(4): S. 332-349.

Leuven, E./Oosterbeek, H. (2011), Overeducation and mismatch in the labor market. *IZA Discussion Paper* 5523. Bonn: Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit.

Litchfield, J. A. (1999), *Inequality - Methods and Tools*, Text for World Bank's Web Site on Inequality, Poverty, and Socio-economic Performance. Washington: World Bank Group. http://siteresources.worldbank.org/INTPGI/Resources/Inequality/litchfie.pdf

Lott, M./Spitznagel, E. (2010), Präventive Arbeitsmarktpolitik: Impulse für die berufliche Weiterbildung im Betrieb. *IAB-Kurzbericht* 11/2010. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.

LPB-BW (2013), PISA, IGLU, OECD-Jahresbericht und Ländervergleiche der KMK-Bildungsstandards. *Homepage der Landeszentrale für politische Bildung Baden-Württemberg*. http://www.lpb-bw.de/pisa.html (zugegriffen am: 10.04.2013).

Lüthi, A. P. (1981), *Messung wirtschaftlicher Ungleichheit*. Berlin [u. a.]: Springer.

Lutz, B./Sengenberger, W. (1974), *Arbeitsmarktstrukturen und öffentliche Arbeitsmarktpolitik: Eine kritische Analyse von Zielen und Instrumenten*. Göttingen: Schwartz.

Machin, S. (2004), Skill-Biased Technical Change and Educational Outcomes. In: *International Handbook on the Economics of Education*, Hrsg.: Johnes, G./Johnes, J., S. 189-210. Cheltenham, UK [u. a.]: Elgar.

Maier, T./Schandock, M./Zopf, S. (2010), Flexibilität zwischen erlerntem und ausgeübtem Beruf. In: *Beruf und Qualifikation in der Zukunft. BIBB-IAB-Modellrechnungen zu den Entwicklungen in Berufsfeldern und Qualifikationen bis 2025*, S. 153-180. Bielefeld: W. Bertelsmann.

Manning, A. (2003), *Monopsony in Motion – Imperfect Competition in Labor Markets*. Princeton: Princeton University Press.

Marquardsen, K. (2007), Was ist "Aktivierung" in der Arbeitsmarktpolitik? *WSI-Mitteilungen* 60(5): S. 259-265.

Matthes, J. (2007), *Weltkrieg um Wohlstand und pathologischer Exportboom? Warum Deutschland auch weiterhin von der Globalisierung profitiert*. Köln: Deutscher Instituts-Verlag.

Matthes, J. (2008), Globalisierung: Ursache zunehmender Lohnungleichheit? In: *Die Zukunft der Arbeit in Deutschland – Megatrends, Reformbedarf und Handlungsoptionen*, Hrsg.: Institut der deutschen Wirtschaft Köln, S. 31-63. Köln: Deutscher Instituts-Verlag.

Matthes, J./Langhorst, C./Herzog, B. (2008), Deutschland in der Globalisierung – Auswirkungen und Handlungsansätze für eine bessere Balance zwischen Gewinnern und Verlierern. *Zukunftsforum Politik* 89. Sankt Augustin [u. a.]: Konrad-Adenauer-Stiftung e.V.

Mayer, T./Möbert, J./Weistroffer, C. (2011), Makroökonomische Ungleichgewichte in der EWU und das Eurosystem: Die europäische Zahlungsbilanzkrise. *Ifo-Schnelldienst* 64(16): S. 31-38.

McGuinness, S. (2006), Overeducation in the labour market. *Journal of Economic Surveys* 20(3): S. 387-418.

Mincer, J. (1974), *Schooling, Experience, and Earnings*. New York [u. a.]: Columbia University Press.

Möller, J. (2005a), Die Entwicklung der Lohnspreizung in West und Ostdeutschland. In: *Institutionen, Löhne und Beschäftigung*, Hrsg.: Bellmann, L./Hübler, O./Meyer, W./ Stephan, G., S. 47-63. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Möller, J. (2005b), *Lohnungleichheit in West- und Ostdeutschland im Vergleich zu den USA*, Diskussionspapier März 2005. Regensburg.
http://doku.iab.de/externe/2006/k061107f26.pdf

Möller, J. (2008), Wage dispersion in Germany and the US: is there compression from below? *International Economics and Economic Policy* 5(4): S. 345-361.

Möller, J. (2010a), *Das deutsche Arbeitsmarktwunder – Versuch einer Erklärung*, Diskussionspapier April 2010. Nürnberg. http://www.empiwifo.uni-freiburg.de/lehre-teaching-1/winter-term-10-11/materialien-oekonometrie/arbeitsmarktwunder.pdf

Möller, J. (2010b), The German labor market response in the world recession – de-mystifying a miracle. *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung* 42(4): S. 325-336.

Möller, J. (2011a), Qualifikationsbedingte Lohnunterschiede – Wer kriegt wie viel Butter aufs Brot? *IAB-Forum* 2011(1): S. 4-13.

Möller, J. (2011b), Standpunkt zur Mindestlohndebatte – Ein probates Rezept. *IAB-Forum* 2011(1): S. 22-25.

Mookherjee, D./Shorrocks, A. F. (1982), A Decomposition Analysis of the Trend in UK Income Inequality. *Economic Journal* 92(368): S. 886-902.

Müller, K.-U./Steiner, V. (2011), Beschäftigungswirkungen von Lohnsubventionen und Mindestlöhnen – Zur Reform des Niedriglohnsektors in Deutschland. *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung* 44(1/2): S. 181-195.

Neubäumer, R. (2011), Eurokrise: Keine Staatsschuldenkrise, sondern Folge der Finanzkrise. *Wirtschaftsdienst* 91(12): S. 827-833.

Neumann, M. (2012), Das deutsche Jugendbeschäftigungswunder. *Perspektiven der Wirtschaftspolitik* 13(3): S. 239-250.

Neumark, D./Wascher, W. L. (2008), *Minimum wages*. Cambridge, Mass. [u. a.]: The MIT Press.

Nickell, S. (2003), Labour Market Institutions and Unemployment in OECD Countries. *CESifo DICE report* 1(2): S. 13-26.

Nickell, S./Bell, B. (1996), Changes in the Distribution of Wages and Unemployment in OECD Countries. *American Economic Review* 86(2): S. 302-308.

o.V. (2005), „Der Markt hat kein Herz“ – Spiegel-Gespräch mit Paul A. Samuelson. *DER SPIEGEL* 2005(38): S. 86-90.

OECD (1995), *Employment Outlook 1995*. Paris: OECD Publishing.

OECD (2007), *Bildung auf einen Blick 2007: OECD-Indikatoren*. Bielefeld: W. Bertelsmann.

OECD (2011a), *Bildung auf einen Blick 2011: OECD-Indikatoren*. Bielefeld: W. Bertelsmann.

OECD (2011b), *Bildung auf einen Blick 2011: OECD-Indikatoren*, Länderanalyse Deutschland. http://www.oecd.org/dataoecd/31/11/48669662.pdf

OECD (2011c), *Employment Outlook 2011*. Paris: OECD Publishing.

OECD (2012a), *Bildung auf einen Blick 2012: OECD-Indikatoren*. Bielefeld: W. Bertelsmann.

OECD (2012b), *Bildung auf einen Blick 2012: OECD-Indikatoren. Länderüberblick Deutschland*. http://www.oecd.org/edu/country%20note%20Germany%20%28DE%29.pdf

Oesch, D. (2010), What explains high unemployment among low-skilled workers? Evidence from 21 OECD countries. *European Journal of Industrial Relations* 16(1): S. 39-55.

Ohlin, B. G. (1957), *Interregional and International Trade*, 3. Auflage. Cambridge, Mass.: Harvard University Press.

Okun, A. M. (1975), *Equality And Efficiency – The Big Tradeoff*. Washington, D.C.: The Brookings Institution.

Paglin, M. (1975), The Measurement and Trend of Inequality: A Basic Revision. *American Economic Review* 65(4): S. 598-609.

Peters, H. (2007), Lohnungleichheit innerhalb und zwischen Bevölkerungsgruppen in Deutschland und den USA. *SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research* 36. Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung.

Pianta, M. (2004), Innovation and Employment. In: *The Oxford Handbook of Innovation*, Hrsg.: Fagerberg, J./Mowery, D./Nelson, R., S. 568-598. Oxford [u. a.]: Oxford University Press.

Piesch, W. (1975), *Statistische Konzentrationsmaße – Formale Eigenschaften und verteilungstheoretische Zusammenhänge*. Tübingen: Mohr Siebeck.

Piopiunik, M./Wößmann, L. (2010), Volkswirtschaftliche Folgekosten unzureichender Bildung: Eine makroökonomische Projektion. *ifo Schnelldienst* 63(4): S. 24-30.

Piopiunik, M./Wößmann, L. (2011), Folgekosten unzureichender Bildung durch entgangenes Wirtschaftswachstum. *Wirtschaftsdienst* 91(Sonderheft): S. 34-41.

Plicht, H./Schober, K./Schreyer, F. (1994), Zur Ausbildungsadäquanz der Beschäftigung von Hochschulabsolventinnen und -absolventen. Versuch einer Quantifizierung anhand der Mikrozensen 1985 bis 1991. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 27(3): S. 177-204.

Plicht, H./Schreyer, F. (2002), Methodische Probleme der Erfassung von Adäquanz der Akademikerbeschäftigung. In: *IAB-Kompendium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.*, Hrsg.: Kleinhenz, G., S. 531-545. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Pollmann-Schult, M. (2005), Crowding-out of Unskilled Workers in the Business Cycle: Evidence from West Germany. *European Sociological Review* 21(5): S. 467-480.

Pollmann-Schult, M./Büchel, F. (2002), Ausbildungsinadäquate Erwerbstätigkeit: eine berufliche Sackgasse? Eine Analyse für jüngere Nicht-Akademiker in Westdeutschland. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 35(3): S. 371-384.

Pothier, D. (2014), A Minimum Wage for Germany – What Should We Expect? *DIW Roundup* 7. Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung.

Prasad, E. S. (2004), The Unbearable Stability of the German Wage Structure: Evidence and Interpretation. *IMF Staff Papers* 51(2): S. 354-385.

Prinz, A. (1990), Trends in der Entwicklung der Ungleichheit der Einkommensverteilung in der Bundesrepublik Deutschland. *Konjunkturpolitik* 36(5): S. 257-277.

Prognos AG (2011), *Arbeitslandschaft 2030. Eine Studie der Prognos AG im Auftrag der vbw*, 2. Auflage. München: Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e.V.

Projektgruppe Gemeinschaftsdiagnose (2014), *Deutsche Konjunktur im Aufschwung – aber Gegenwind von der Wirtschaftspolitik. Gemeinschaftsdiagnose Frühjahr 2014*. Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung.

Reder, M. W. (1955), The theory of occupational wage differentials. *American Economic Review* 45(5): S. 833-852.

Rehn, T./Brandt, G./Fabian, G./Briedis, K. (2011), Hochschulabschlüsse im Umbruch. Studium und Übergang von Absolventinnen und Absolventen reformierter und traditioneller Studiengänge des Jahrgangs 2009. *HIS: Forum Hochschule* 17|2011. Hannover: Hochschul-Informations-System GmbH.

Reinberg, A. (1999), Der qualifikatorische Strukturwandel auf dem deutschen Arbeitsmarkt – Entwicklungen, Perspektiven und Bestimmungsgründe. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 32(4): S. 434-447.

Reinberg, A. (2004), Geringqualifizierte – Modernisierungsverlierer oder Bildungsreserve? In: *Zukunft der einfachen Arbeit: Von der Hilfstätigkeit zur Prozessdienstleistung*, Hrsg.: Loebe, H./Severing, E., S. 61-75. Bielefeld: W. Bertelsmann.

Reinberg, A./Hummel, M. (2002a), Arbeitslosigkeit: Qualifikation bestimmt Position auf dem Arbeitsmarkt. *IAB-Kurzbericht* 15/2002. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Reinberg, A./Hummel, M. (2002b), Die Bildungsgesamtrechnung des IAB. In: *IAB-Kompendium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, Hrsg.: Kleinhenz, G., S. 491-506. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Reinberg, A./Hummel, M. (2003a), Bildungspolitik: Steuert Deutschland langfristig auf einen Fachkräftemangel zu? *IAB-Kurzbericht* 9/2003. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Reinberg, A./Hummel, M. (2003b), Geringqualifizierte: In der Krise verdrängt, sogar im Boom vergessen. *IAB-Kurzbericht* 19/2003. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Reinberg, A./Hummel, M. (2005), Vertrauter Befund: Höhere Bildung schützt auch in der Krise vor Arbeitslosigkeit. *IAB-Kurzbericht* 9/2005. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Reinberg, A./Hummel, M. (2007a), Qualifikationsspezifische Arbeitslosigkeit im Jahr 2005 und die Einführung der Hartz-IV-Reform: Empirische Befunde und methodische Probleme. *IAB-Forschungsbericht* 9/2007. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Reinberg, A./Hummel, M. (2007b), Schwierige Fortschreibung: Der Trend bleibt – Geringqualifizierte sind häufiger arbeitslos. *IAB-Kurzbericht* 18/2007. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Reutter, G. (2011), Berufliche Weiterbildung für „Geringqualifizierte“ – (Fehl-)Investitionen in Humankapital mit unzureichenden Renditeerwartungen? In: *Aktuelle Trends in der beruflichen Aus- und Weiterbildung: Impulse, Perspektiven und Reflexionen*, Hrsg.: Niedermair, G., S. 245-258. Linz: Trauner.

Rhein, T. (2013), Erwerbseinkommen: Deutsche Geringverdiener im europäischen Vergleich. *IAB-Kurzbericht* 15/2013. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Ricardo, D. (1821), *On the Principles of Political Economy, and Taxation*, 3. Auflage. London: John Murray. https://books.google.de/books?id=wjBjAAAAMAAJ&

Riphahn, R. T./Schnitzlein, D. D. (2011), Wage Mobility in East and West Germany. *IZA Discussion Paper* 6246. Bonn: Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit.

Rohrbach-Schmidt, D./Tiemann, M. (2011), (Mis-)matching in Germany. An analysis on the basis of employees' formal qualifications and skills. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis* (Special Edition 2011): S. 4-8.

Rosemann, M./Kirchmann, A. (2010), Wer sind die Betroffenen der Krise? Parallelen und Unterschiede zur vorangegangenen Krise. *WSI-Mitteilungen* 63(11): S. 560-568.

Rukwid, R. (2007), Arbeitslosigkeit und Lohnspreizung – Empirische Befunde zur Arbeitsmarktsituation gering Qualifizierter in Deutschland. *Wirtschaft und Gesellschaft* 33(3): S. 391-420.

Rukwid, R. (2012a), *Der Übergang von der Schule in die Berufsausbildung – eine Analyse für Baden-Württemberg*, Studie im Auftrag der IG Metall Baden-Württemberg. Aktualisierte Fassung Juli 2012. Stuttgart: IG Metall Bezirksleitung Baden-Württemberg. http://www.bw.igm.de/news/meldung.html?id=53279

Rukwid, R. (2012b), Grenzen der Bildungsexpansion? Ausbildungsinadäquate Beschäftigung von Ausbildungs- und Hochschulabsolventen in Deutschland. *Violette Schriftenreihe des Promotionsschwerpunkts „Globalisierung und Beschäftigung“* 37/2012. Stuttgart: Universität Hohenheim.

Rukwid, R./Christ, J. P. (2012), Innovationspotentiale in Baden-Württemberg: Produktionscluster im Bereich "Metall, Elektro, IKT" und regionale Verfügbarkeit akademischer Fachkräfte in den MINT-Fächern. *FZID Discussion Paper* 45-2012. Stuttgart: Forschungszentrum Innovation und Dienstleistung.

Rybczynski, T. M. (1955), Factor Endowment and Relative Commodity Prices. *Economica* 22(88): S. 336-341.

Sachs, J. D./Shatz, H. J. (1994), Trade and Jobs in U.S. Manufacturing. *Brookings Papers on Economic Activity* 25(1): S. 1-84.

Sachverständigenrat (2002), *Zwanzig Punkte für Beschäftigung und Wachstum*, Jahresgutachten 2002/03 des Sachverständigenrates zur Begutachtung der Gesamtwirtschaftlichen Entwicklung. Stuttgart: Metzler-Poeschel.

Sachverständigenrat (2004), *Erfolge im Ausland – Herausforderungen im Inland*, Jahresgutachten 2004/05 des Sachverständigenrates zur Begutachtung der Gesamtwirtschaftlichen Entwicklung. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

Sachverständigenrat (2006), *Arbeitslosengeld II reformieren: Ein zielgerichtetes Kombilohnmodell*, Expertise des Sachverständigenrates zur Begutachtung der Gesamtwirtschaftlichen Entwicklung im Auftrag des Bundesministers für Wirtschaft und Technologie. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

Sachverständigenrat (2011), *Verantwortung für Europa wahrnehmen*, Jahresgutachten 2011/12 des Sachverständigenrates zur Begutachtung der Gesamtwirtschaftlichen Entwicklung. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

Sachverständigenrat (2012), *Stabile Architektur für Europa – Handlungsbedarf im Inland*, Jahresgutachten 2012/13 des Sachverständigenrates zur Begutachtung der Gesamtwirtschaftlichen Entwicklung. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

Sachverständigenrat (2013), *Gegen eine rückwärtsgewandte Wirtschaftspolitik*, Jahresgutachten 2013/14 des Sachverständigenrates zur Begutachtung der Gesamtwirtschaftlichen Entwicklung. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

Saint-Paul, G. (2008), *Innovation and Inequality – How Does Technical Progress Affect Workers?* Princeton [u. a.]: Princeton University Press.

Samuelson, P. A. (1948), International Trade and the Equalisation of Factor Prices. *Economic Journal* 58(230): S. 163-184.

Samuelson, P. A. (1949), International Factor Price Equalisation Once Again. *Economic Journal* 59(234): S. 181-197.

Samuelson, P. A. (2004), Where Ricardo and Mill Rebut and Confirm Arguments of Mainstream Economists Supporting Globalization. *Journal of Economic Perspectives* 18(3): S. 135-146.

Saniter, N. (2007), *Lohnspreizung in Deutschland – Eine Literaturübersicht*. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. http://www.boeckler.de/pdf/p_imk_pb_11_2007.pdf

Saniter, N. (2008), *Internationaler Handel als Triebkraft der Lohnspreizung – Eine empirische Überprüfung der neoklassischen Außenhandelstheorie im Spiegel aktueller Entwicklungen auf dem deutschen Arbeitsmarkt*. Hamburg: Igel-Verlag.

Sauernheimer, K. (1996), Außenhandel, Reallöhne und Beschäftigung. *ORDO – Jahrbuch für die Ordnung von Wirtschaft und Gesellschaft* 47: S. 51-71.

Schäfer, H. (2014), Zuwanderung: Chance und Herausforderung. *Wirtschaftsdienst* 94(3): S. 168-172.

Schettkat, R. (2008), *Lohnspreizung: Mythen und Fakten. Eine Literaturübersicht zu Ausmaß und ökonomischen Wirkungen von Lohnungleichheit*, 2. Auflage. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

Schettkat, R. (2010), "Der Lohn für Gottes Werk". *Wirtschaftsdienst* 90(4): S. 219-221.

Schettkat, R. (2011), Bildung, Wirtschaftswachstum, Arbeitsmarkt. *Wirtschaftsdienst* 91(Sonderheft): S. 4-9.

Scheurle, U. (1996), Armut und Ungleichheit – Konzepte, Maße. In: *Wohlfahrtsmessung – Aufgabe der Statistik im gesellschaftlichen Wandel. Beiträge zum wissenschaftlichen Kolloquium am 16./17. November 1995 in Wiesbaden*, Hrsg.: Statistisches Bundesamt, S. 73-96. Stuttgart: Metzler-Poeschel.

Schlotter, M./Wößmann, L. (2010), Frühkindliche Bildung und spätere kognitive und nichtkognitive Fähigkeiten. Deutsche und internationale Evidenz. *ifo Working Papers 91*. München: Institute for Economic Research.

Schmidt, N. (2010), Auswirkungen des Strukturwandels der Wirtschaft auf den Bildungsstand der Bevölkerung. *Wirtschaft und Statistik* 2010(6): S. 537-551.

Schöb, R./Weimann, J. (2006), Kombilohn und Mindestlohn: Das kleine Steuerüberwälzungseinmaleins. *Wirtschaftsdienst* 86(2): S. 102-104.

Schöb, R./Weimann, J. (2007), Die Magdeburger Alternative: Lohnende Arbeit bezahlbar machen. *Ifo-Schnelldienst* 60(4): S. 42-45.

Schöller, D. (2007), Service-Offshoring: Eine Herausforderung für die Beschäftigung in Deutschland? *Wirtschaftsdienst* 87(4): S. 249-257.

Schomaker, C. (2007), *Unterwertige Beschäftigung. Eine empirische Untersuchung für akademische und nichtakademische Fachkräfte auf Basis des sozio-oekonomischen Panels*. München: GRIN Verlag.

Schroedter, J. H./Lechert, Y./Lüttinger, P. (2006), Die Umsetzung der Bildungsskala ISCED-1997 für die Volkszählung 1970, die Mikrozensus-Zusatzerhebung 1971 und die Mikrozensen 1976-2004. *ZUMA-Methodenbericht* 2006-08. Mannheim: Zentrum für Umfragen Methoden und Analysen.

Schulten, T. (2014), WSI-Mindestlohnbericht 2014 – stagnierende Mindestlöhne. *WSI-Mitteilungen* 67(2): S. 132-139.

Schultz, T. W. (1961), Investment in Human Capital. *American Economic Review* 51(1): S. 1-17.

Schumpeter, J. A. (1997), *History of Economic Analysis* (with a new introduction by Mark Perlman). London [u. a.]: Routledge.

Seibert, H. (2007), Berufswechsel in Deutschland: Wenn der Schuster nicht bei seinem Leisten bleibt. *IAB-Kurzbericht* 1/2007. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Seibert, H./Kleinert, C. (2009), Duale Berufsausbildung: Ungelöste Probleme trotz Entspannung. *IAB-Kurzbericht* 10/2009. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Seibert, H./Wapler, R. (2012), Aus dem Ausland kommen immer mehr Akademiker. *IAB-Kurzbericht* 21/2012. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Seidel, S./Hartmann, J. (2011), Weiterbildung Geringqualifizierter. In: *Weiterbildungsbeteiligung 2010 – Trends und Analysen auf Basis des deutschen AES*, Hrsg.: Bilger, F./von Rosenbladt, B., S. 85-91. Bielefeld: W. Bertelsmann.

Seifert, H. (2012), Die zwei Gesichter der Flexibilität. In: *Sozialpolitik und Sozialstaat – Festschrift für Gerhard Bäcker*, Hrsg.: Bispinck, R./Bosch, G./Hofemann, K./Naegele, K., S. 189-199. Wiesbaden: Springer VS.

Sengenberger, W. (2009), Die Mär vom starren deutschen Arbeitsmarkt [Anmerkungen zur Bernd Fitzenberger, Olaf Hübler, Kornelius Kraft (2008) Flexibilisierungspotenziale bei heterogenen Arbeitsmärkten – Eine Einführung. In: ZAF 2/3: 95 - 116]. *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung* 42(1): S. 93-98.

Shorrocks, A. F. (1980), The Class of Additively Decomposable Inequality Measures. *Econometrica* 48(3): S. 613-625.

Siebert, H. (2003), Globalisierung und internationaler Handel. Dimensionen, Ängste und Chancen. *Wirtschaftspolitische Blätter* 50(4): S. 457-471.

Sinn, H.-W. (2004), Der kranke Mann Europas – Diagnose und Therapie der deutschen Krankheit. *Internationale Politik* 59(5): S. 25-34.

Sinn, H.-W. (2005), Basar-Ökonomie Deutschland: Exportweltmeister oder Schlusslicht? *Ifo-Schnelldienst* 58(6): S. 3-42.

Sinn, H.-W. (2006a), Das deutsche Rätsel: Warum wir Exportweltmeister und Schlusslicht zugleich sind. *Perspektiven der Wirtschaftspolitik* 7(1): S. 1-18.

Sinn, H.-W. (2006b), Der pathologische Exportboom. *Ifo-Schnelldienst* 59(1): S. 3-4.

Sinn, H.-W./Holzner, C./Meister, W./Ochel, W./Werding, M. (2007a), Die zentralen Elemente der Aktivierenden Sozialhilfe. *Ifo-Schnelldienst* 60(4): S. 48-53.

Sinn, H.-W./Meister, W./Ochel, W./Werding, M. (2007b), Reformkonzepte zur Erhöhung der Beschäftigung im Niedriglohnbereich: Ein Überblick. *ifo Schnelldienst* 60(4): S. 3-20.

Solga, H. (2000), Konsequenzen eines Niedriglohnsektors für die berufliche Ausbildung in Deutschland. In: *Niedrig entlohnt = niedrig qualifiziert? Chancen und Risiken eines Niedriglohnsektors in Deutschland. Beiträge der Konferenz am 11. und 12. Mai 2000 am Max-Planck-Institut für Bildungsforschung Berlin (Dokumentation der Tagungsbeiträge auf CD-ROM)*, Hrsg.: Schupp, J./ Solga, H., S. 1-24. Berlin: DIW/MPIfB.

Solga, H. (2002), Ausbildungslose und ihre soziale Ausgrenzung. *Selbständige Nachwuchsgruppe "Ausbildungslosigkeit: Bedingungen und Folgen mangelnder Berufsausbildung" Working Paper* 4/2002. Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung.

Solga, H. (2008), Wie das deutsche Schulsystem Bildungsungleichheiten verursacht. *WZBrief Bildung* 01 | Oktober 2008. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.

Solga, H. (2010), *Ohne Abschluss in die Bildungsgesellschaft – Die Erwerbschancen gering qualifizierter Personen aus soziologischer und ökonomischer Perspektive*, 2. Auflage. Opladen [u. a.]: Barbara Budrich.

Solga, H./Baas, M./Kohlrausch, B. (2012), Mangelnde Ausbildungsreife – Hemmnis bei der Lehrstellensuche von Jugendlichen mit Hauptschulabschluss? *WZBrief Bildung* 19 | Februar 2012. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.

Solga, H./Dombrowski, R. (2009), Soziale Ungleichheiten in schulischer und außerschulischer Bildung. Stand der Forschung und Forschungsbedarf. *Hans-Böckler-Stiftung Arbeitspapier* 171. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

Solga, H./Menze, L. (2013), Der Zugang zur Ausbildung: Wie integrationsfähig ist das deutsche Berufsbildungssystem? *WSI-Mitteilungen* 66(1): S. 5-14.

Solow, R. (2007), Vorwort. In: *Arbeiten für wenig Geld – Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland*, Hrsg.: Bosch, G./Weinkopf, C., S. 7-14. Frankfurt am Main [u. a.]: Campus.

Solow, R. (2008), Introduction – The German Story. In: *Low-Wage Work in Germany*, Hrsg.: Bosch, G./Weinkopf, C., S. 1-14. New York: Russell Sage Foundation.

Sørensen, A. B. (1977), The Structure of Inequality and the Process of Attainment. *American Sociological Review* 42(6): S. 965-978.

Sørensen, A. B. (1983), Processes of Allocation to Open and Closed Positions in Social Structure. *Zeitschrift fiir Soziologie* 12(3): S. 203-224.

Sørensen, A. B./Kalleberg, A. L. (1981), An outline of a theory of the matching of persons to jobs. *Sociological Perspectives on Labor Markets*: S. 49-74.

Spence, A. M. (1973), Job market signaling. *Quarterly Journal of Economics* 87(3): S. 355-374.

Spence, A. M. (1974), *Market Signaling – Informational Transfer in Hiring and Related Screening Processes*. Cambridge, Mass. [u. a.]: Harvard University Press.

Splittstößer, S. (2011), Berufliche Nachqualifizierung von Geringqualifizierten als Mittel gegen den Fachkräftemangel? *Berufsbildung* 65(130): S. 15-17.

Srinivasan, T. N. (1995), Kommentar zu Paul R. Krugman: "Growing World Trade: Causes and Consequences". *Brookings Papers on Economic Activity* 26(1): S. 368-375.

Stark, J. (2011), Finanz- und Schuldenkrise: Wo stehen wir? *Bank-Archiv* 59(11): S. 771-776.

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2013), *Aktuelle Daten aus der Grundsicherung – Erwerbstätigkeit von erwerbsfähigen Leistungsbeziehern – Oktober 2013*. http://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Statistik-nach-Themen/Statistik-nach-Berufen/Generische-Publikationen/Erwerbstaetige-Arbeitslosengeld-II-Bezieher.xls

Statistisches Bundesamt (2011), Kurznachrichten. In: *Wirtschaft und Statistik November 2011*, Hrsg.: Statistisches Bundesamt, S. 1031-1041. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

Statistisches Bundesamt (2012a), *Bildung und Kultur. Schnellmeldungsergebnisse der Hochschulstatistik zu Studierenden und Studienanfänger/-innen - vorläufige Ergebnisse - Wintersemester 2012/2013*. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

Statistisches Bundesamt (2012b), Frauen verdienten 2010 in Führungspositionen 30 % weniger als Männer. *Pressemeldung* 345/12. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

Statistisches Bundesamt (2012c), *Niedriglohn und Beschäftigung 2010*, Begleitmaterial zur Pressekonferenz am 10. September 2012 in Berlin. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt. https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressekonferenzen/2012/niedriglohn/begleitmaterial_PDF.pdf

Steiner, V./Lauer, C. (2000), Private Erträge von Bildungsinvestitionen in Deutschland. *Applied Economics Quarterly (Beihefte der Konjunkturpolitik, Zeitschrift für angewandte Wirtschaftsforschung)* 51: S. 71-101.

Stiglitz, J. E. (1975), The theory of "screening," education, and the distribution of income. *American Economic Review* 65(3): S. 283-300.

Stolper, W. F./Samuelson, P. A. (1941), Protection and Real Wages. *Review of Economic Studies* 9(1): S. 58-73.

Storck, J. (2013), Hochschulstudium: Nicht ausgeschöpfte Potentiale trotz "Akademisierungswahn". *DIW Roundup* 2. Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung.

Straubhaar, T. (2014), Zuwanderung: aus ökonomischen und demografischen Gründen wichtig für die Zukunft. *Wirtschaftsdienst* 94(3): S. 164-168.

Sturn, S./Treeck, T. v. (2010), Arbeitsmarktreformen in Deutschland: Hohe soziale Kosten ohne gesamtwirtschaftlichen Nutzen. *WSI-Mitteilungen* 63(11): S. 592-600.

Thoenig, M./Verdier, T. (2003), A Theory of Defensive Skill-Biased Innovation and Globalization. *American Economic Review* 93(3): S. 709-728.

Thurow, L. C. (1975), *Generating Inequality – Mechanisms of Distribution in the U.S. Economy*. New York: Basic Books.

Thurow, L. C. (1979), A job competition. In: *Unemployment and Inflation – Institutionalist and Structuralist Views*, Hrsg.: Piore, M. J., S. 17-32. New York: M. E. Sharpe.

Tinbergen, J. (1975), *Income Distribution: Analysis and Policies*. Amsterdam [u. a.]: North-Holland Publishing Company.

TNS Infratest Sozialforschung (2011), *SOEP 2010 – Methodenbericht zum Befragungsjahr 2010 (Welle 27) des Sozio-oekonomischen Panels*, SOEP Survey Papers 75: Series B. Berlin: DIW/SOEP.

TNS Infratest Sozialforschung (2012), *SOEP 2011 – Methodenbericht zum Befragungsjahr 2011 (Welle 28) des Sozio-oekonomischen Panels*, SOEP Survey Papers 108: Series B. Berlin: DIW/SOEP.

Unger, B./Bispinck, R./Pusch, T./Seils, E./Spannagel, D. (2013), Verteilungsbericht 2013 – Trendwende noch nicht erreicht. *WSI Report* 10 | November 2013. Düsseldorf: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut.

van Marrewijk, C. (2002), *International Trade and the World Economy*. Oxford [u. a.]: Oxford University Press.

van Reenen, J. (2011), Wage inequality, technology and trade: 21st century evidence. *Labour Economics* 18(6): S. 730-742.

Vanek, J. (1959), The Natural Resource Content of Foreign Trade, 1870-1955, and the Relative Abundance of Natural Resources in the United States. *Review of Economics and Statistics* 41(2): S. 146-153.

Vanek, J. (1968), The Factor Proportions Theory – The N-Factor Case. *Kyklos* 21(4): S. 749-756.

Verhaest, D./van der Velden, R. (2010), Cross-country differences in graduate overeducation and its persistence. *ROA Research Memorandum* 2010/7. Maastricht: Research Centre for Education and the Labour Market | ROA.

von der Lippe, P. (1998), Einführung in das Thema. In: *Einkommen und Vermögen in Deutschland – Messung und Analyse. Beiträge zum wissenschaftlichen Kolloquium am 13./14. November 1997 in Wiesbaden*, Hrsg.: Statistisches Bundesamt, S. 9-23. Stuttgart: Metzler-Poeschel.

Wagenhals, G. (1981), *Wohlfahrtstheoretische Implikationen von Disparitätsmaßen*. Königstein (Ts.): Verlagsgruppe Athenäum, Hain, Scriptor, Hanstein.

Walwei, U. (2002), Kombilohn: Ein neuer Weg zu mehr Beschäftigung? *Wirtschaftsdienst* 82(2): S. 82-91.

Walwei, U. (2010), Folgen der Finanzkrise: Wie robust ist der deutsche Arbeitsmarkt? *Arbeit* 19(2/3): S. 116-131.

Weber, B./Weber, E. (2013), Qualifikation und Arbeitsmarkt: Bildung ist der beste Schutz vor Arbeitslosigkeit. *IAB-Kurzbericht* 4/2013. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Weinkopf, C. (2002), *Förderung der Beschäftigung von gering Qualifizierten – Kombilöhne als Dreh- und Angelpunkt?* Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.

Weinkopf, C./Jaehrling, K. (2005), Stellenbesetzungsprobleme bei Einfacharbeitsplätzen bzw. Niedriglohnjobs. In: *Einfache Arbeit für gering Qualifizierte – Material und Handlungshilfen*, Hrsg.: Hoffmann, T., S. 16-17. Eschborn: RKW-Verlag.

Weißhuhn, G./Große Rövekamp, J. (2004), *Bildung und Lebenslagen in Deutschland. Auswertungen und Analysen für den zweiten Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung. Stand Oktober 2004*. Berlin: Bundesministerium für Bildung und Forschung.

Wickham, J. (2011), Low Skill Manufacturing Work: from skill biased change to technological Regression. *Arbeit* 20(3): S. 224-238.

Williamson, J. G. (2002), Winners and Losers Over Two Centuries of Globalization. *NBER Working Paper Series* 9161. Cambridge, Mass.: National Bureau of Economic Research.

Wittmann, W. (2011), Von der Finanzkrise zur Schuldenkrise. *Jahrbuch für Wirtschaftswissenschaften* 62(1): S. 40-55.

Wood, A. (1994a), Give Heckscher and Ohlin a Chance! *Weltwirtschaftliches Archiv* 130(1): S. 20-49.

Wood, A. (1994b), *North-South Trade, Employment and Inequality – Changing Fortunes in a Skill-Driven World*. Oxford: Clarendon Press.

Wood, A. (1995), How Trade Hurt Unskilled Workers. *Journal of Economic Perspectives* 9(3): S. 57-80.

Wood, A. (1998), Globalisation and the Rise in Labour Market Inequalities. *Economic Journal* 108(450): S. 1463-1482.

Wößmann, L./Piopiunik, M. (2009), *Was unzureichende Bildung kostet. Eine Berechnung der Folgekosten durch entgangenes Wirtschaftswachstum*. Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung.

Wößmann, L./Piopiunik, M. (2012), Folgekosten unzureichender Bildung in Form von entgangenem Wirtschaftswachstum. In: *Warum Sparen in der Bildung teuer ist – Folgekosten unzureichender Bildung für die Gesellschaft*, Hrsg.: Bertelsmann Stiftung, S. 105-129. Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung.

Xu, B. (2001), Factor bias, sector bias, and the effects of technical progress on relative factor prices. *Journal of International Economics* 54(1): S. 5-25.

Zopf, S./Helmrich, R. (2011), Andauernde Stagnation: Entwicklung der Qualifikationsstruktur der deutschen Bevölkerung. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis* 40(1): S. 4-5.