

Kapitel 2

Berufe und Arbeitsmarktprozesse

2.1 Ziele und Struktur des Kapitels

Im ersten Teil dieser Untersuchung sollen Antworten auf die Frage *Warum sind Löhne in Deutschland ungleich verteilt?* formuliert werden. In diesem Kapitel werden einige grundlegende Annahmen, Konzepte und Studien vorgestellt, auf denen diese Arbeit basiert. Mit ihm sollen erstens alle für die nachfolgenden Kapitel notwendigen Begriffe definiert und diskutiert werden. Zweitens werden unterschiedliche Positionen dargestellt, wie sich Arbeitsmarktprozesse verstehen und dadurch Arbeitsmarktpphänomene wie Lohnungleichheit erklären lassen. Drittens wird die Notwendigkeit dieser Arbeit durch Aufdecken von Forschungslücken dargelegt.

Eine grundlegende Annahme dieser Arbeit ist, dass es überhaupt Lohnungleichheit in Deutschland gibt und dass diese in systematischer Beziehung zu Berufen steht. Diese Annahmen werden in Abschnitt 2.2 reflektiert. In Abschnitt 2.2.1 werden deshalb erstens aktuelle Befunde zur Lohnverteilung in Deutschland dargestellt. Zweitens wird diskutiert, warum von *Lohnungleichheit* und nicht nur von *Lohnunterschiedlichkeit* gesprochen werden kann.

In den darauffolgenden Abschnitten wird diskutiert, warum es prinzipiell sinnvoll erscheint, Berufe (bzw. ihre Eigenschaften) in einen systematischen Zusammenhang zu Lohnungleichheit zu setzen. Die Argumentation dafür erfolgt in vier Schritten: Der erste Schritt besteht darin, einen klaren und arbeitsfähigen Begriff von *Beruf* und des *beruflichen Teilarbeitsmarktes* darzulegen (2.2.2). Im zweiten Schritt wird ein Arbeitsmarkt konstruiert, in dem es *per Definition* keine Lohnungleichheit geben kann (2.2.3). Die mit der Konstruktion dieses Arbeitsmarktes verbundenen Annahmen werden in Abschnitt 2.2.4 auf ihre Verträglichkeit in Bezug auf einige berufsspezifische Phänomene hin getestet. Das Ziel dieser Argumentation ist nicht, durch ein paar Anekdoten aus dem Berufsalltag ein bestimmtes Modell von Arbeitsmärkten zu kritisieren. Mein Ziel ist es, die Annahme zu erhärten, dass durch die Existenz von Berufen im deutschen Arbeitsmarkt Prozesse möglich

sind, die zu Ungleichheit führen und deshalb in einem Arbeitsmarkt, in dem es keine Ungleichheit gibt, Berufe – so wie sie in der dieser Arbeit verstanden werden – keinen Platz haben können. In Abschnitt 2.2.5 werden schließlich aktuelle empirische Untersuchungen dargestellt, die die Beziehung zwischen Berufen und der Lohnverteilung in Deutschland analysieren.

Wenn davon ausgegangen werden kann, dass Berufe in einer systematischen Beziehung zu Lohnungleichheit stehen, dann müssen sie entweder in einer spezifischen Verbindung zu Prozessen auf Arbeitsmärkten stehen, die die Ursache für ungleich verteilte Löhne sind oder selbst Ursache dafür sein. Um dies beschreiben zu können, ist ein ausreichend komplexes Modell von Arbeitsmarktprozessen notwendig. In Abschnitt 2.3 werden daher Modelle von Arbeitsmarktprozessen aus unterschiedlichen Perspektiven und Traditionen dargestellt und diskutiert. Der Abschnitt beginnt mit der Darstellung von Theorien, die mit möglichst wenigen Annahmen die Entstehung von Lohnungleichheit durch individuelle Merkmale erklären. Mit diesen Modellen ist typischerweise die Annahme verbunden, dass Arbeitskräfte jederzeit untereinander ersetzbar sind. Deshalb bespreche ich diese Theorien unter dem Begriff *Freie Arbeitsmärkte* (2.3.1). Mit der Annahme kompletter Ersetzbarkeit lassen sich jedoch viele Aspekte des Arbeitsmarktes nicht beschreiben. In Abschnitt 2.3.2 werden daher Theorien besprochen, die von einer zumindest teilweisen Einschränkung der Ersetzbarkeit von Arbeitskräften ausgehen. In Abschnitt 2.3.3 werden schließlich Theorien vorgestellt, die den Prozess der sozialen Schließung auf Arbeitsmärkten verorten. Alle drei Perspektiven unterscheidet, welchen Blick sie auf die Personalrekrutierung durch Unternehmen oder Organisationen haben. Daher werden auch unterschiedliche Erwartungen über die Art der Rekrutierung und ihre Wirkung auf Löhne formuliert.

Diese Arbeit ist sowohl auf argumentativer als auch auf empirischer Ebene eine Weiterentwicklung der in Abschnitt 2.3.3 dargestellten Theorien und Untersuchungen. Daher werden in ihm auch für diese Arbeit zentrale Untersuchungen vorgestellt und intensiv diskutiert.

Der Abschnitt 2.3 schließt mit einer Darstellung über ein Modell von Lohnverhandlungen. Mit diesem Modell wird das für diese Arbeit zentrale Konzept der ökonomischen Rente durch Verhandlungsmacht definiert. In den zuvor diskutierten Theorien ist das Konzept einer Lohnverhandlung entweder nicht vorhanden oder es wird nicht tiefer gehend besprochen. Wie sich aber zeigen wird, ist dies eine zentrale Schwäche vor allem von Theorien sozialer Schließung. Durch ein tieferes Verständnis der Entstehung und Veränderung von Verhandlungsmacht aufgrund der Geschlossenheit beruflicher Teilarbeitsmärkte wird deutlich, wie sich durch soziale Schließung Lohnungleichheit entwickeln kann.

In Abschnitt 2.4 werden die zentralen Erwartungen über das Rekrutierungsverhalten von Unternehmen und die Wirkung von Verhandlungsmacht in Lohnverhandlungen mit empirischen Befunden konfrontiert. Wenn die Beschreibung von Personalrekrutierung durch die besprochenen Theorien und die empirischen

Befunde in starkem Widerspruch mit empirischen Prozessen der Personalwahl stünden, könnte auf diesen Modellen keine Weiterentwicklung aufbauen. Gleiches gilt für das Modell von Lohnverhandlungen, das für diese Arbeit maßgeblich ist.

In Abschnitt 2.5 werden die besprochenen Stärken und Schwächen der einzelnen Ansätze zusammengefasst. Es werden daraufhin Forschungslücken identifiziert, die in den folgenden Kapiteln geschlossen werden sollen.

2.2 Berufe und Lohnungleichheit

2.2.1 Sind die Löhne in Deutschland ungleich verteilt?

Nach einer Studie der OECD von 2008 verdienen die obersten zehn Prozent der deutschen Einkommensbezieher etwa achtmal so viel wie die untersten zehn Prozent (OECD, 2011). Die auf dem Arbeitsmarkt bezogenen Löhne sind der Kern der Einkommensbezüge in Deutschland. Sie machen etwa 75% des Haushaltseinkommens aus (OECD, 2011). Transfereinkommen, wie Kinder- oder Arbeitslosengeld oder Einkommen aus Kapitalerträgen sind für die Verteilung von Armut und Reichtum zwar auch ein wichtiger Bestandteil, sie sind allerdings für die meisten Arbeitnehmer für den Alltag und die Zufriedenheit mit ihrer ökonomischen Situation nicht im selben Maße gewichtig wie die bezogenen Löhne (Frick und Grabka, 2009; Grabka et al., 2007; Merz und Zwick, 2008; Schupp et al., 2009). Aus diesem Grund ist in dieser Arbeit die Verteilung von Löhnen Gegenstand der Analyse.

Im Jahr 2010 arbeiteten 23,1% aller Beschäftigten in Deutschland unter der Niedriglohngrenze von neun Euro. Damit waren circa 7,9 Millionen Menschen auf dem deutschen Arbeitsmarkt von Niedriglöhnen betroffen (Kalina und Weinkopf, 2012). Das Statistische Bundesamt meldete 2011, dass 62% aller Vollzeitbeschäftigten weniger verdienen als der durchschnittliche Vollzeitverdiener.¹ Das obere Drittel der Lohnbezieher hat so hohe Verdienste, dass der Durchschnitt für alle nach oben gezogen wird (Asef und Wingerter, 2011). Brenke und Grabka (2011) zeigen auf Basis des Sozio-ökonomischen Panels, dass im Jahr 2010 der durchschnittliche Bruttostundenlohn im oberen Zehntel der Lohnverteilung 5,5 mal so hoch war wie der Bruttostundenlohn im unteren Zehntel. Die Bruttostundenlöhne des mittleren Zehntels waren im Durchschnitt 2,6 mal so hoch wie des unteren Zehntels. Arbeitnehmer im oberen Zehntel verdienen typischerweise 2,2 mal so hohe Löhne wie Arbeitnehmer im mittleren Zehntel.

In dieser Dissertation wird die Verteilung der Löhne aus der Perspektive *sozialer Ungleichheit* beschrieben. Um aus dieser Perspektive beschreiben zu können,

¹ Der Durchschnitt bezeichnet hier das arithmetische Mittel aller Vollzeitverdiener.

muss zunächst klar werden, wann Löhne nicht nur als unterschiedlich, sondern als ungleich verteilt gelten. Ich schließe mich dem Verständnis von Solga et al. (2009) an, wonach soziale Ungleichheit dann besteht, wenn die Verteilung einer gesellschaftlich wertvollen Ressource zumindest in Teilen durch Vor- oder Nachteile sozialer Gruppen entstanden ist. Ungleichheit liegt also vor, wenn eine Gruppe eine höhere Chance auf eine bestimmte Ressource hat als eine andere. Daher wird in dieser Arbeit Ungleichheit als *Chancenungleichheit* aufgefasst.²

Der Verdienst von Arbeitskräften ist eine solche wertvolle Ressource. Der Verdienst sichert den Lebensstandard, ermöglicht Investitionen, schafft soziale Anerkennung und Status. Die Verteilung der individuellen Verdienste zu einem bestimmten Zeitpunkt wäre nur unterschiedlich und nicht ungleich, wenn soziale Gruppen wie zum Beispiel Männer und Frauen, Migranten und Deutsche oder Hoch- und Niedrigqualifizierte auf eine Art vergütet würden, die in keinem Zusammenhang mit systematischen Vor- oder Nachteilen für eine dieser Gruppen stünden. Frauen oder Migranten dürften durch Prozesse auf, vor oder in den Arbeitsmarkt nicht benachteiligt werden und einige Hochqualifizierte dürften sich nicht Lohnprivilegien ausgesetzt sehen.

Die meisten Erwerbstätigen glauben jedoch selbst, dass die Verteilung von Löhnen auch durch systematische Vor- oder Nachteile sozialer Gruppen zu Stande kommen (Sachweh, 2010; Hinz und Ausburg, 2010). Eine klare Mehrheit der Deutschen betrachtet ihre Gesellschaft in Bezug auf Löhne als eine Pyramide, die einen starken Niedriglohnsockel und nur eine kleine, von Personen mit sehr hohen Gehältern gebildete Spitze hat. Die Mehrheit der Befragten gab bei einer Erhebung mit dem *European Social Survey* an, lieber in einer Gesellschaft leben zu wollen, die in Bezug auf Löhne wie eine Raute aufgebaut ist: Sowohl im unteren als auch im oberen Bereich sollten wenige Personen und dagegen viele Personen in der Mitte der Lohnverteilung vorkommen (Burkhardt und Schöneck-Voß, 2012).

Dieses subjektive Empfinden der Befragten steht nicht im Widerspruch zur wissenschaftlichen Forschung. Es ist mittlerweile wissenschaftlicher Konsens, dass die Lohnverteilung in Deutschland nicht nur unterschiedlich, sondern ungleich ist (Diewald, 2010; Diewald und Faist, 2011; Dustmann et al., 2009; Fuchs-Schündeln et al., 2010; Giesecke und Verwiebe, 2008, 2009b; Möller und König, 2011). Frauen verdienen nachweislich bei gleicher Arbeit weniger als Männer (Hinz und Ausburg, 2010; Hinz und Abraham, 2008; Asef und Wingerter, 2011). Aber auch zwischen Migranten und Nichtmigranten besteht eine sehr große Lohnlücke (Granato

² Diese Auffassung ist voraussetzungsreicher als viele gängige, statistisch geprägte Begriffe sozialer Ungleichheit. In diesen wird Ungleichheit meistens als Abweichung von einer Gleichverteilung verstanden (Cowell, 1977). Das gängige Ungleichheitsmaß *Gini-Index* misst zum Beispiel, wie stark eine bestimmte Ressource auf einen Teil der Gesellschaft konzentriert ist. Der Wert liegt bei 1, wenn eine Person alle Ressourcen hat und bei 0, wenn alle Personen gleich viele Ressourcen haben. Diese Maße sind hilfreiche Werkzeuge für die Analyse von Verteilungen. Für das hier vertretene Konzept sozialer Ungleichheit muss darüber hinaus immer klar gemacht werden, worin unterschiedliche Chancen auf den Zugriff auf eine Ressource bestehen.

und Kalter, 2001; Seibert und Solga, 2005; Kalter, 2006, 2008). Ebenso lassen sich sehr robuste Lohnunterschiede zwischen Ost- und Westdeutschen, Teilzeit- und Vollzeitstellen, Branchen oder Kern- und Randbelegschaften beschreiben (Asef und Wingerter, 2011; Alda, 2012; Paqué, 2001; Krause et al., 2010; Wolf, 2010). Gemeinsam ist diesen Befunden, dass diese Lohnlücken bei ansonsten vergleichbaren Arbeitnehmern bestehen, denen sich nur sehr schwer unterschiedliche Erwerbspräferenzen zuschreiben lassen. Aus diesem Grund lassen sich die beobachteten Lohnunterschiede als Lohnungleichheit beschreiben.

2.2.2 Was ist ein Beruf und was ein beruflicher Teilarbeitsmarkt?

Bezüglich des Begriffs *Beruf* hat es in den letzten Jahren einige konzeptionelle Vorschläge gegeben (Beck et al., 1980; Daheim, 1982; Beck, 1986; Baethge und Baethge-Kinsky, 1998; Berger et al., 2001; Brater, 2010; Clement et al., 2007). Einige Vorschläge sind durch Erhebungsverfahren der amtlichen Statistik motiviert, andere werden durch soziale Dynamiken wie die Individualisierung begründet. Eine ausführliche Diskussion dieser Entwicklung findet sich bei Dostal (2002, 2005).

Dieser Arbeit liegt ein Begriffsverständnis zugrunde, das sich aus der Funktionsweise von Arbeitsmärkten ableitet. Berufe werden als unterschiedlich stark institutionalisierte Teile von Prozessen auf Märkten und somit als Elemente von Angebot-Nachfrage-Verhältnissen verstanden (Abraham et al., 2011). Ich gehe im Rahmen dieser Abhandlung davon aus, dass die Arbeit in Unternehmen und Organisationen sozial differenziert ist (Goldthorpe, 2007). Diese Differenzierung von Arbeit ist mit typischen Problemen, wie dem Herstellen von spezifischen Produkten, der Deckung der Nachfrage nach Dienstleistungen oder der Verwaltung von Informationen verknüpft. Arbeitsplätze sind eine Bündelung von typischen Mengen dieser Probleme. Die berufliche Ausbildung ist das Erlernen von Lösungskompetenzen für diese typische Menge an Problemen. Unternehmen haben sowohl ein Interesse daran, Personen zu rekrutieren, die die mit dem Arbeitsplatz verbundenen typischen Probleme lösen können, als auch ein Interesse daran, ihre unternehmensinterne Differenzierung von Arbeit so auszurichten, dass eine möglichst hohe Auswahl potentieller Kandidaten für den Arbeitsplatz verfügbar ist (Blien und Hong Van, 2010). Erwerbstätige haben das Interesse, die nötigen Kompetenzen für ein großes Angebot von Arbeitsplätzen zu haben. Aus diesem Verhältnis von Nachfrage und Angebot von typischen Problemlösungskompetenzen folgt das dieser Arbeit zugrunde liegende Berufskonzept:

Ein Beruf ist eine typische Menge von Kompetenzen für die Lösung typischer Probleme interner Arbeitsprozesse von Unternehmen oder Organisationen bzw. des Nachfrageverhaltens von Kunden auf Produktmärkten.

Dieses Verständnis ermöglicht es, das Berufskonzept von konkreten Ausbildungsinhalten zu lösen. Berufsorganisationen können auf veränderte Probleme durch den technologischen Wandel oder durch die Änderung von unternehmerischen Prozessen mit Änderungen der Kompetenzvermittlung reagieren. Außerdem können durch dieses Verständnis sowohl klassische Weiterbildungsberufe als auch selbstständig ausgeübte Tätigkeiten als eigenständige Berufe aufgefasst werden. Es ist für die folgenden Analysen entscheidend, ob mit der Lösungskompetenz für bestimmte Probleme systematisch Vor- oder Nachteile auf dem Arbeitsmarkt verbunden sind.

Dieser Begriff ist allerdings erst dann trennscharf, wenn mit ihm deutlich wird, was in dieser Arbeit *nicht* als Beruf verstanden wird. Eine Menge von Kompetenzen ist kein Beruf, wenn sie nicht oder nur in sehr geringem Maß typisierbar ist. Dies ist letztendlich eine willkürliche Setzung, da die jeweilige Typenbildung aus einer Beobachterperspektive erfolgt. Allerdings kann aus einer dieser Perspektiven entschieden werden, ob eine typische Menge an Kompetenzen vorliegt. Untypisch wäre zum Beispiel ein Arbeitnehmer, dessen Kompetenzen darin bestehen, zu schweißen, Kinder zu betreuen und Java-Programmierung zu beherrschen. Damit wird nicht behauptet, dass es solche Personen nicht gibt, sondern nur, dass diese Kompetenzen als typische Menge nicht nachgefragt oder angeboten werden. Für diese Menge an Kompetenzen gibt es – soweit mir bekannt – keine Arbeitsplätze und keine Ausbildung – sie bilden daher keinen Beruf.

Eine Menge von Kompetenzen ist auch dann kein Beruf, wenn sie sich nicht auf typische Probleme von Arbeitsprozessen von Unternehmen oder Organisationen beziehen. Hausfrauen oder Asketen haben typische Mengen an Kompetenzen. Da sich diese aber nicht auf Probleme von Unternehmen oder Organisationen beziehen, gelten diese Mengen im Folgenden nicht als Beruf.

Ein Spezialfall bezieht sich auf sogenannte *Einfacharbeit* (Ittermann et al., 2011), wie Handlangertätigkeiten oder Tätigkeiten in Aushilfsjobs. Sie sind dann keine Berufe, wenn sie entweder keine *Mengen* von Kompetenzen darstellen oder wenn sie untypische Mengen darstellen.

Grundsätzlich lassen sich Berufe danach unterscheiden, wie stark typisiert die jeweilige Menge der Kompetenzen und wie hoch das Qualifikationsniveau des Erwerbs dieser Kompetenzen ist (Abraham et al., 2011). Die Kompetenzen eines Berufs können sehr standardisiert oder sehr unstandardisiert vermittelt werden: Ausbildungsberufe der dualen Ausbildung haben fest definierte Ausbildungsinhalte, die nur von staatlich geprüften Lehrern oder Meistern vermittelt werden dürfen. Auch einige akademische Berufe haben ein standardisiertes Kompetenzschema. Der erfolgreiche Erwerb wird unter anderem bei Lehrern, Juristen oder Ärzten durch das Staatsexamen geprüft. Demgegenüber stehen Berufe, deren Aus-

bildungsinhalte weniger oder gar nicht standardisiert sind. Dazu zählen unter anderem Unternehmensberater, Künstler oder Soziologen. Quer zu der Frage der unterschiedlich starken Typisierung der berufsspezifischen Kompetenzen liegt die Frage des berufsspezifischen Qualifikationsniveaus. Das aktuelle Klassifikationssystem der Berufe (2010) unterscheidet insgesamt vier Stufen (jeweiliges Beispiel in Klammern): Helfer- und Anlernertätigkeiten (Gesundheits- und Krankenpflegehelfer), fachlich ausgerichtete Tätigkeiten (Gesundheits- und Krankenpflege), komplexe Spezialistentätigkeiten (Fachkrankenschwester/-pfleger) sowie hoch komplexe Tätigkeiten (Allgemeinarzt/-ärztin). Diese Berufe können auf jeder Stufe gleich stark standardisiert sein. Sie unterscheiden sich allerdings in der Frage, wie hoch die jeweiligen Bildungsanforderungen sind, um die jeweils definierten Kompetenzen zu erreichen.

Unter allen Berufen waren und sind die so genannten *Professionen* stark im Fokus nationaler und internationaler Analysen gewesen (Abbott, 1988; Adams, 2010; Böllert und Gogolin, 2002; Collins, 1990; Hagen und Voß, 2010; Lundgreen et al., 1999). Professionen können als Spezialfall eines Berufs mit höchstem Ausbildungsniveau und hoch standardisierten Ausbildungsinhalten verstanden werden. Sie unterscheiden sich von anderen akademischen Berufen durch das Prinzip der Selbstverwaltung. Berufe wie Ärzte oder Juristen regeln und prüfen ihre praktischen Ausbildungsinhalte durch Kammern selbst. Ihnen werden außerdem typischerweise eine höhere berufsständische Ehre und ein höherer sozialer Status zugeschrieben (Evetts, 2003; Hollings und Pike-Nase, 1997; Amark, 1990). In dieser Arbeit wird die Rolle von Professionen auf dem Arbeitsmarkt nicht gesondert analysiert. Das in dieser Arbeit interessierende Merkmal der sozialen Geschlossenheit liegt bei diesen Berufen zwar in Idealform vor, allerdings tritt dieses Charakteristikum auch bei anderen Berufen (wie Piloten oder Ernährungsberatern) auf, die nicht zu den Professionen gezählt werden. Professionen sind daher ein wichtiger Teil des in dieser Arbeit untersuchten Phänomens. Eine Konzentration auf Professionen würde allerdings den Blick auf das viel allgemeinere Phänomen der sozialen Geschlossenheit auf Arbeitsmärkten unnötig einengen.

Mit diesem Verständnis von *Beruf* lässt sich ein Begriff eines beruflichen Teilarbeitsmarktes ableiten. Berufe – als typische Menge von Kompetenzen – werden von Unternehmen oder Organisationen nachgefragt von Bewerbern angeboten. Handelt es sich um eine dauerhafte Angebots-Nachfrage-Beziehung, kann von einem berufsspezifischen Teilarbeitsmarkt gesprochen werden.

Ein beruflicher Teilarbeitsmarkt ist ein System von Angebots- und Nachfragebeziehungen typischer Mengen von Kompetenzen.

Berufe können *als Mengen* keine Märkte bilden. Diese Mengen können aber nachgefragt werden. Genau dies geschieht in Stellenbeschreibungen und in Ausschreibungen. Etwas ist kein *beruflicher* Arbeitsmarkt, wenn sich die Nachfrage nicht auf die typische Menge von Kompetenzen bezieht, die einen Beruf definieren. Dieses Phänomen wird in Abschnitt 2.3.2.2 tiefer gehend besprochen.

2.2.3 Ein Arbeitsmarkt ohne Ungleichheit

Ungleichheitsproduzierende Prozesse können besser verstanden werden, wenn sie mit einem idealtypischen Arbeitsmarkt verglichen werden, in dem es keine Ungleichheit gibt. Dieser idealtypische Arbeitsmarkt dient als Ausgangspunkt für die Beschreibung der Prozesse, die aus Unterschieden Ungleichheiten machen (Diebold und Faist, 2011). Mit diesem Idealtypus ist nicht die Behauptung verbunden, dass Arbeitsmärkte auf diese Weise funktionieren. Die Behauptung ist lediglich, dass auf einem Arbeitsmarkt bei dem Vorliegen der sechs folgenden Bedingungen keine Ungleichheit mehr vorliegen kann (Hinz und Abraham, 2008):

1. Die Marktteilnehmer sind rationale, vollständig informierte Akteure mit eindeutig definierten Präferenzen. Die Arbeitnehmer maximieren ihren Nutzen durch die Differenz des erhaltenen Lohns und dem Wert, dem sie der Nichterwerbsarbeit zuschreiben. Die Arbeitgeber möchten ihren Gewinn maximieren.
2. Auf dem Markt gibt es ausreichend viele Anbieter und Nachfrager, so dass beide Seiten unter Konkurrenz agieren. Kein Akteur kann durch die Veränderung des eigenen Verhaltens den Gleichgewichtspreis verändern. Monopole sind ausgeschlossen.
3. Das getauschte Gut (Arbeit) ist homogen und beliebig teilbar. Alle Arbeitnehmer sind bezüglich ihrer Fähigkeiten und der geleisteten Arbeit gleich. Unternehmer können jederzeit beliebig oft Arbeitskraft einkaufen.
4. Alle Preise (und damit auch Löhne) sind vollkommen flexibel. Eine Veränderung der Nachfrage-Angebots-Relation wirkt sich unmittelbar auf die Löhne aus.
5. Die Akteure haben keine Präferenzen für bestimmte Tauschpartner.
6. Für die Akteure existieren keine institutionellen und kulturellen Beschränkungen. Arbeitsverhältnisse sind Tauschakte ohne Transaktionskosten.

Liegen diese Bedingungen vor, entsteht auf einem solchen Markt keine Lohnungleichheit. Würde ein Arbeitgeber auf diesem Markt einen Arbeitnehmer zu gering bezahlen, würde dieser umgehend von einem anderen Arbeitgeber abgeworben, der sich dadurch einen Wettbewerbsvorteil verschafft. Würde ein Arbeitnehmer allerdings über seinem „Wert“ (d.h. seiner Produktivität) bezahlt, würde auch er umgehend durch einen günstigeren aber gleich leistungsfähigen Arbeitnehmer ersetzt. Da alle Akteure völlig rational und perfekt informiert sind, stellt sich deshalb ein sogenanntes *Gleichgewicht* ein: Keine Partei kann ihre Situation verbessern, indem sie einseitig die Situation verändert. „In annähernd perfekten Märkten wird ein Zustand, in dem eine Gruppe von Arbeitnehmern unter ihrem Wert entlohnt wird, instabil sein, da andere Arbeitgeber diese mit höheren Löhnen abwerben können und davon profitieren werden“ (Hinz und Abraham, 2008, 35).

Auch auf diesem Markt muss keine absolute Lohngleichheit vorliegen. Bei unterschiedlichen Präferenzen für unterschiedliche Arbeitsbedingungen oder risikoreiche Investitionen sowie für das Verhältnis von Lohn und Freizeit ent-

stehen in einem solchen Arbeitsmarkt Lohnunterschiede. „Im perfekten Markt existieren Lohnunterschiede nur zur Kompensation von individuellen Produktivitätsunterschieden (Qualifikationen) oder zur Kompensation von unterschiedlichen Arbeitsbedingungen“ (Schettkat, 2003, 635).

2.2.4 Ein Arbeitsmarkt mit Berufen

Die zentrale Annahme dieser Arbeit lautet, dass berufliche Eigenschaften mit ungleichheitsproduzierenden Prozessen verbunden sind. Daher werde ich im Folgenden darlegen, welche Gründe *generell* dafür sprechen, berufliche Eigenschaften in die Analyse sozialer Ungleichheit auf Arbeitsmärkten einzuführen.

1. Erwerbstätige haben nicht nur ein Interesse an der Differenz des erhaltenen Lohns und dem Wert, den sie der Zeit ihrer Nichterwerbstätigkeit zuweisen. Einige streben darüber hinaus nach Selbstverwirklichung oder Realisation ihrer Einstellungen. Berufe in der Pflege oder im Gesundheitsbereich sind in vielen Fällen mit einer grundlegend anderen Einstellung zur Arbeit verbunden als Berufe in der Produktion oder im Finanzsektor. In den ersten Berufen wird mit höherer Wahrscheinlichkeit ein *zusätzlicher* Nutzen daraus gezogen, anderen zu helfen. Daher kommt zum Nutzen eines erhaltenen Lohns ein weiterer Faktor hinzu. Dieser Nutzen aus dem „Eigenwert“ der Tätigkeit kann dafür sorgen, dass die Relation von Lohn zu geleisteter Arbeit geringer ist, als sie ohne diese Einstellung sein könnte. Eine Hebamme beschreibt dieses Phänomen exemplarisch wie folgt: „Wir sind für junge Eltern Beraterin, Helferin und Aufklärerin in allen Lebenslagen. Die Freude an dem Beruf entschädigt für den geringen Verdienst. Immerhin helfen wir dabei, neues Leben auf die Welt zu bringen“ (Schleufe, 8.1.2013, 2).
2. Auf Arbeitsmärkten herrscht nicht für jeden Beruf perfekte Konkurrenz auf Angebot- oder Nachfrageseite. Für einige Berufe gibt es nur einen einzigen Nachfrager. Dies trifft zum Beispiel auf deutsche Fluglotsen zu, die nur bei der Deutschen Flugsicherung angestellt sein können. Außerdem gibt es einige Berufe, die als alleiniger Anbieter für Dienstleistungen agieren können (siehe Kapitel 4). Des Weiteren kann der Zugang zum selbstständigen Anbieten von Dienstleistungen, d. h. der Zugang zu beruflicher Selbstständigkeit, je nach Beruf stark oder gar nicht begrenzt sein (siehe Kapitel 7). Auf dem deutschen Arbeitsmarkt sind daher mit Berufen verbundene Monopole nicht ausgeschlossen, sondern zentraler Bestandteil.
3. Arbeit ist nicht homogen, sondern nach Qualifikationen und Berufen differenziert. Arbeitgeber kaufen in vielen Fällen nicht nur eine Arbeitskraft. Sie kaufen die Handlungskompetenz, typisch anfallende Probleme innerhalb der Prozesse im Unternehmen zu lösen. Diese Probleme können mehr oder weniger kom-

plex sein bzw. unterschiedlich viel Vorwissen benötigen. Die Arbeitsplätze in einem Unternehmen sind mehr oder weniger stark als Menge typischer Probleme beschreibbar. Diese Menge typischer Probleme wird durch die typische Handlungskompetenz von Berufsausübenden gelöst. Berufliche Qualifikationen können daher als typische Problemlösungsstrategien für typische Mengen von Problemen in Unternehmen bzw. Organisationen beschrieben werden. Aus diesem Grund ist sowohl das Angebot als auch die Nachfrage nach Arbeit grundlegend *beruflich strukturiert*.

4. Preise und Löhne sind nicht vollkommen flexibel sondern an institutionelle Rahmenbedingungen gebunden. Diese Rahmenbedingungen können von Beruf zu Beruf unterschiedlich sein. Einige Berufsausübende können ihre Lohninteressen zum Beispiel stärker durch Streiks geltend machen als andere. Sie profitieren dadurch von gewerkschaftlicher Organisation, während dies für andere Berufsausübende schwer zu erreichen ist.
5. Wenn sowohl das Angebot als auch die Nachfrage nach Arbeit beruflich strukturiert ist, dann bestehen eindeutige Präferenzen für Tauschpartner mit einem bestimmten Beruf. Allerdings können sich Berufe darin unterscheiden, wie stark diese Präferenz in Bezug auf diesen Beruf ausgeprägt ist. Diese Phänomene sind Gegenstand von Kapitel 3.
6. Ein Wechsel des Arbeitsplatzes ist in der Regel mit Transaktionskosten verbunden. Es ist typischerweise nicht der Fall, dass Unternehmen identische Probleme oder Prozesse haben. Daher lassen sich die Problemlösungskompetenzen von Arbeitnehmern nicht ohne Weiteres von einem Unternehmen zum nächsten übertragen. Mindestens ein Teil dieses Wissens wird „abgeschrieben“ und muss im neuen Unternehmen wieder aufgebaut werden. Dadurch werden für beide Seiten Kosten verursacht: Der Arbeitnehmer muss erneut Wissen aufbauen und der Arbeitgeber muss erneut eine Person suchen und diese für die spezifischen Probleme des Unternehmens anlernen.

Die zentrale Behauptung dieser Arbeit ist, dass soziale Schließung viele dieser Punkte direkt berührt: Durch soziale Schließung entstehen Monopole auf beruflichen Teilarbeitsmärkten. Durch die standardisierte und überbetriebliche Ausbildung, durch die soziale Schließung möglich wird, können Arbeitnehmer in geschlossenen Märkten eine sehr spezifische Nachfrage sättigen, die in dieser Weise von anderen Arbeitnehmern nicht auf gleiche Weise gesättigt werden kann. Wenn ein beruflicher Teilarbeitsmarkt (perfekt) geschlossen ist, dann besteht die größtmögliche Konzentration von Arbeitgebern auf einen bestimmten Arbeitnehmertyp. Die Präferenzen der Unternehmen sind in diesem Fall alternativlos. Durch soziale Schließung können Arbeitnehmer einseitig höhere Kosten durch Arbeitsplatzwechsel verursachen. Dadurch entstehen einseitig höhere Transaktionskosten.

Alle diese Behauptungen sind in hohem Maße voraussetzungsreich. Sie werden im Verlauf dieser Untersuchung immer wieder aufgegriffen und diskutiert.

Zugang zu Berufen und Lohnungleichheit in
Deutschland

Haupt, A.

2016, XIX, 378 S. 52 Abb. in Farbe., Softcover

ISBN: 978-3-658-11295-0