

Ausbildungsadäquanz als Dimension von sozialen Ungleichheiten - Ostdeutsche und Westdeutsche im Vergleich

Szydlik, Marc

Veröffentlichungsversion / Published Version

Sammelwerksbeitrag / collection article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Szydlik, M. (1997). Ausbildungsadäquanz als Dimension von sozialen Ungleichheiten - Ostdeutsche und Westdeutsche im Vergleich. In K.-S. Rehberg (Hrsg.), *Differenz und Integration: die Zukunft moderner Gesellschaften ; Verhandlungen des 28. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie im Oktober 1996 in Dresden ; Band 2: Sektionen, Arbeitsgruppen, Foren, Fedor-Stepun-Tagung* (S. 524-528). Opladen: Westdt. Verl. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-138521>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

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

Mobilität. In: Wolfgang Zapf, Roland Habich (Hg.), Wohlfahrtsentwicklung im vereinten Deutschland. Berlin: 25-50.

Rose, Richard 1991, *Between State and Market*. Studies in Public Policy No. 196. Glasgow: University of Strathclyde.

Dr. Martin Diewald, MPI für Bildungsforschung, Lentzeallee 94, D-14195 Berlin

3. Ausbildungsadäquanz als Dimension von sozialen Ungleichheiten – Ostdeutsche und Westdeutsche im Vergleich

Marc Szydlík

1. Vorbemerkungen

In diesem Beitrag geht es um eine bislang eher vernachlässigte Dimension von sozialen Ungleichheiten, nämlich um die Übereinstimmung von Ausbildung und Arbeitsplatz. Das heißt, es geht um die Frage, inwieweit Arbeitskräfte in der Lage sind, ihre beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten auch tatsächlich auf ihrem Arbeitsplatz anzuwenden. Die grundlegende Behauptung hierbei ist, daß die Anwendbarkeit der erworbenen Qualifikationen nicht nur aufgrund ihrer Ursachen ein wichtiges Forschungsthema ist, sondern insbesondere auch aufgrund ihrer Folgen für die Volkswirtschaft, für die einzelnen Betriebe und nicht zuletzt für die jeweiligen Arbeitnehmer. Es gibt zwar eine Reihe von theoretischen Ansätzen und viele empirische Analysen, die arbeitsmarktvermittelte soziale Ungleichheiten auf die Angebotsseite des Arbeitsmarktes zurückführen. Im Gegensatz dazu stehen Ansätze und Analysen, die sich auf die Nachfrageseite des Arbeitsmarktes konzentrieren. Weniger Wert wurde jedoch bisher auf die Frage gelegt, welche Folgen es hat, wenn die Angebots- und die Nachfrageseite des Arbeitsmarktes nicht paßgenau aufeinander abgestimmt sind, also spezifisch: was bedeutet es für die Arbeitnehmer, wenn ihre erworbenen Qualifikationen nicht mit den Arbeitsplatzanforderungen übereinstimmen?

Der Beitrag gliedert sich in drei Teile: Zunächst möchte ich kurz einige theoretische Ansätze bzw. Argumente referieren, aus denen sich Hypothesen hinsichtlich der Ursachen und Folgen einer Übereinstimmung bzw. Nichtübereinstimmung zwischen Individuum und Arbeitsplatz ableiten lassen. Diese Ansätze bzw. Argumente sind zum Teil miteinander verknüpft. Im zweiten Teil stelle ich einige der Ergebnisse der empirischen Analysen vor. Den Schluß bildet eine kurze Zusammenfassung.

Drei Fragen stehen im Zentrum des Interesses:

1. Inwiefern weisen Ostdeutsche und Westdeutsche eine Übereinstimmung zwischen ihren erworbenen und erforderlichen Qualifikationen auf? Welche Unterschiede existieren hierbei zwischen Frauen und Männern?
2. Welche Entwicklungen zeigen sich dabei für Ostdeutsche im Zuge des Transformationsprozesses?

3. Welche Folgen hat eine (Nicht-) Übereinstimmung für soziale Ungleichheiten? Dabei geht es insbesondere um das Arbeitseinkommen als eine der wichtigsten Dimensionen arbeitsmarktgenerierter sozialer Ungleichheiten, aber auch um die Betroffenheit von Arbeitslosigkeit.

2. Theoretische Vorüberlegungen

Man könnte zunächst mit der *Humankapitaltheorie* argumentieren, daß eine Diskrepanz zwischen Ausbildung und Arbeitsplatz – wenn sie denn überhaupt auftritt – nur von kurzer Dauer sein dürfte. Auf lange Sicht müßten die erworbenen und die erforderlichen Qualifikationen übereinstimmen. So würde z.B. ein größeres Angebot an qualifizierten Arbeitskräften deren Löhne senken, worauf die Betriebe ihre Produktionsweisen anpassen, um mehr qualifizierte Arbeitskräfte einstellen zu können. Umgekehrt würden rationale nutzenmaximierende Individuen nur in solche Humankapitalausstattungen investieren, die sich später auch lohnen, d.h. entsprechende Renditen bringen. Allerdings mag es – selbst für rationale nutzenmaximierende Individuen – aus verschiedenen Gründen oftmals sehr schwierig sein, zum Zeitpunkt des Ausbildungsbeginns genau zu wissen, welche Qualifikationen zum wahrscheinlichen Zeitpunkt des Ausbildungsabschlusses benötigt werden.

Technologischer, arbeitsorganisationaler und konjunktureller Wandel: Wenn neue Technologien (z.B. Computer) oder neue Produktions- und Organisationsweisen eingeführt werden (z.B. ›lean production‹, ›lean management‹), wenn Berufe aussterben (z.B. Drucker) oder nach Südostasien ausgelagert werden (z.B. Schneiderarbeiten), dann trifft dies vor allem auch die Personen, die sich schon lange auf dem Arbeitsmarkt befinden – nicht zuletzt auch aufgrund der Tatsache, daß ihre Ausbildung besonders lange zurückliegt. Ältere Arbeitnehmer dürften also relativ häufig inadäquat beschäftigt sein. Ähnliches gilt für ostdeutsche Arbeitskräfte, die aufgrund von Differenzen zwischen ihren in der Deutschen Demokratischen Republik erworbenen Qualifikationen und den neuen Arbeitsplatzanforderungen sowie aufgrund des Transformationsprozesses häufiger von einer Nichtübereinstimmung betroffen sein dürften als Westdeutsche.

Die Übereinstimmung zwischen Ausbildung und Arbeitsplatz dürfte nicht zuletzt von dem Verhältnis zwischen den gesamten erworbenen und den gesamten erforderlichen Qualifikationen abhängen. So sieht das *Arbeitsplatzwettbewerbsmodell* von Thurow die potentiellen Arbeitskräfte u.a. hinsichtlich der Kosten für ihre innerbetriebliche Einarbeitung in Konkurrenz zueinander. Wer aufgrund dessen in der Arbeitskräfteschlange weiter vorne liegt, wird zuerst auf den zur Verfügung stehenden Arbeitsplatz eingestellt. Daraus ergibt sich einerseits, daß es tatsächlich Beschäftigte geben kann, die für ihren Arbeitsplatz überqualifiziert sind. Andererseits kann vermutet werden, daß diese Überqualifizierten, da sie nur einen Teil ihrer erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten direkt einsetzen können, weniger verdienen als wenn sie auf einem adäquaten, also anspruchsvolleren Arbeitsplatz tätig wären.

Auch die *Segmentationstheorie* offeriert eine Reihe von Hypothesen, die auf das Übereinstimmungs-Problem übertragen werden können. So dürfte sich in einem Land wie der Bundesrepublik Deutschland, in dem die große Mehrheit der Arbeitskräfte über eine Be-

rufsausbildung verfügt, das unstrukturierte Segment mit seinen geringen Qualifikationsanforderungen nicht zuletzt aus Überqualifizierten zusammensetzen. Diesen dürfte es dabei aufgrund von Mobilitätsbarrieren schwerfallen, jemals auf einen adäquaten Arbeitsplatz vorzustoßen – sprich das fachliche oder betriebsinterne Segment. Dies gilt umso mehr, je länger diese Überqualifizierten im Jedermannsmarkt tätig sind – auch wegen einer Dequalifizierung aufgrund nicht genutzter Kenntnisse und veränderter Anforderungen.

Schließlich ist zu vermuten, daß *Frauen im Vergleich zu Männern* häufiger eine Diskrepanz zwischen ihren erworbenen und ihren erforderlichen Qualifikationen aufweisen – und zwar unter anderem aufgrund familienbedingter Erwerbsunterbrechungen bei gleichzeitiger Dequalifizierung (aufgrund nicht genutzter Kenntnisse), der Verlagerung von Arbeitsplätzen in Billiglohnländer (z.B. Schneiderarbeiten), der beruflichen Segregation der Geschlechter sowie aufgrund von Arbeitsmarktdiskriminierungen.

3. Empirische Ergebnisse

Die Datenbasis für die empirischen Analysen ist das Sozio-oekonomische Panel. Sie basieren auf den Befragungen in den Jahren 1990 bis 1993. Dabei habe ich auf die zum Befragungszeitpunkt erwerbstätigen abhängig Beschäftigten zurückgegriffen.

Zur Beantwortung der *ersten der drei Fragen* werden zunächst die Qualifikationen der Personen den Qualifikationsanforderungen der Arbeitsplätze gegenübergestellt. So verfügen beispielsweise 80 Prozent der im Jahre 1993 erwerbstätigen westdeutschen Arbeitnehmerinnen über eine Berufsausbildung, wohingegen der Anteil der westdeutschen Frauen, die auf einem Arbeitsplatz tätig sind, der eine Berufsausbildung erfordert, nur 50 Prozent beträgt. Es stehen insgesamt deutlich mehr Qualifikationen zur Verfügung als Arbeitsplätze, die besondere Qualifikationen erfordern.

Als nächstes werden die Arbeitnehmeranteile in sechs Übereinstimmungskategorien aufgeführt (ausführlich: Szydlík 1996). Auch hier wird wieder zwischen Frauen und Männern sowie zwischen Westdeutschen und Ostdeutschen unterschieden. Es zeigt sich, daß alle vier Personengruppen beträchtliche Anteile an inadäquat Beschäftigten aufweisen. Insgesamt sind mehr Ostdeutsche als Westdeutsche für ihren Arbeitsplatz überqualifiziert – und mehr Frauen im Vergleich zu Männern.

In Hinblick auf die *zweite Frage* werden die jeweiligen Übereinstimmungsanteile des Jahres 1990 mit denen des Jahres 1993 verglichen. Im Zuge des Transformationsprozesses vergrößert sich für Ostdeutsche im Gegensatz zu Westdeutschen der Anteil der Überqualifizierten. Dies deutet auf eine eingeschränkte Anwendbarkeit von DDR-Ausbildungen in der »neuen« Bundesrepublik Deutschland hin und spricht somit für die Hypothese, daß technologischer bzw. arbeitsorganisationaler Wandel zu höheren Überqualifikationsquoten führt.

Was ist aus den Personen geworden, die 1990 adäquat oder inadäquat beschäftigt waren? Hierfür werden drei Personengruppen unterschieden: 1) Arbeitnehmer mit keiner besonderen Ausbildung, die 1990 auf einem entsprechenden Arbeitsplatz tätig waren. 2) Qualifizierte Arbeitskräfte, die auf einer Stelle arbeiteten, die besondere Qualifikationen erforderte. 3) Überqualifizierte. Ich möchte mich auf drei Ergebnisse konzentrieren:

- Die wenigen Unqualifizierten in der DDR hatten auf dem neuen Arbeitsmarkt kaum Chancen. Knapp vier Fünftel von ihnen waren 1993 nicht mehr erwerbstätig; hier handelt es sich nicht zuletzt um ältere Arbeitskräfte, die in den Ruhestand bzw. Vorruhestand gingen.
- Ostdeutsche Qualifizierte wiesen im Vergleich zu Westdeutschen ein größeres Risiko auf, drei Jahre nach der Einheit überqualifiziert zu sein. Dennoch ist die große Mehrheit weiterhin auf einem adäquaten Arbeitsplatz tätig.
- Das Risiko, arbeitslos zu werden, hängt nicht zuletzt vom Grad der Übereinstimmung zwischen erworbenen und erforderlichen Qualifikationen ab. Überqualifizierte haben ein deutlich größeres Arbeitslosigkeitsrisiko als ihre adäquat beschäftigten qualifizierten Kollegen. Dies mag nicht zuletzt daran liegen, daß diese Überqualifizierten im sekundären Arbeitsmarktsegment tätig sind.

Zur weiteren Beantwortung der *dritten Frage* (auf die Folgen einer Überqualifikation für Arbeitslosigkeit wurde bereits im Rahmen der zweiten Frage eingegangen) werden eine Reihe von Einkommensuntersuchungen durchgeführt. Die entsprechenden Hypothesen werden bestätigt: Die Arbeitseinkommen hängen nicht nur vom Ausbildungsniveau ab, sondern insbesondere auch von der Arbeitsmarktposition der Beschäftigten. So verdienen beispielsweise Überqualifizierte deutlich weniger als qualifizierte Arbeitnehmer, die eine Übereinstimmung zwischen Ausbildung und Arbeitsplatz aufweisen. Es zeigt sich aber auch, daß für die Arbeitseinkommen nicht nur der Arbeitsplatz bedeutsam ist. Je nach Ausbildung erreichen die Beschäftigten auf Stellen mit ähnlichen Arbeitsplatzanforderungen unterschiedlich hohe Entgelte. So verdienen Überqualifizierte wesentlich mehr als adäquat eingesetzte Personen, die über keine besonderen bzw. über geringere Qualifikationen verfügen.

Die Ergebnisse von deskriptiven Auswertungen werden dabei durch multivariate Analysen bestätigt. Die (Nicht-) Übereinstimmung von Ausbildung und Arbeitsplatz ist eine wichtige Ursache von sozialen Ungleichheiten. Der Einkommensverlust aufgrund einer Überqualifikation ist für Ostdeutsche größer als für Westdeutsche. Gleichzeitig geht eine Überqualifikation insbesondere für Frauen mit Verdiensteinbußen einher. Da Frauen zudem häufiger überqualifiziert sind, ergibt sich für sie damit eine doppelte Benachteiligung.

4. Schlußbemerkungen

Die Analysen haben sowohl für Ostdeutsche als auch für Westdeutsche deutliche Diskrepanzen zwischen Ausbildung und Arbeitsplatz ergeben. Die meisten der inadäquat Beschäftigten sind überqualifiziert und können ihre beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten kaum einsetzen.

Ostdeutsche sind häufiger überqualifiziert als Westdeutsche, und die inadäquat beschäftigten Ostdeutschen müssen auch höhere Einkommenseinbußen in Kauf nehmen. Im Zuge des Transformationsprozesses vergrößert sich für Ostdeutsche – im Gegensatz zu Westdeutschen – der Anteil der Überqualifizierten. Dies deutet auf eine eingeschränkte Anwendbarkeit von DDR-Ausbildungen in der »neuen« Bundesrepublik Deutschland hin. Die

wenigen Unqualifizierten in der DDR hatten dabei auf dem neuen Arbeitsmarkt kaum Chancen.

Das vielleicht wichtigste Ergebnis ist, daß eine Übereinstimmung bzw. Nicht-Übereinstimmung von Ausbildung und Arbeitsplatz eine wichtige Ursache für soziale Ungleichheiten ist. Dies gilt für die Betroffenheit von Arbeitslosigkeit, aber insbesondere auch für die Arbeitseinkommen.

Anmerkung

Ich bedanke mich bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft für die Förderung dieses Projekts.

Literatur

Szydlík, Marc 1996, Zur Übereinstimmung von Ausbildung und Arbeitsplatzanforderungen in der Bundesrepublik Deutschland. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 29: 295-306.

Dr. Marc Szydlík, FU Berlin, Institut für Soziologie, Babelsberger Str. 14-16, D-10715 Berlin

4. Ökonomische Ungleichheit im Alter

Tatjana Rosendorfer

1. Drei-Generationen-Solidarität?

Rentenpolitische Diskussionen sind zu jeder Zeit von Bedenken geprägt gewesen, ob die Beitragszahler die erforderlichen Renten aufbringen können, wie dies die Umlagefinanzierung seit Einführung des dynamischen Rentensystems in der früheren Bundesrepublik 1957 erfordert. Bedingt durch die demographische Entwicklung in Deutschland erhält diese Sorge in jüngster Zeit eine neue Dimension. Denn ein verändertes generatives Verhalten einerseits und die gestiegene Lebenserwartung älterer Menschen andererseits verursachen den absoluten und relativen Anstieg des Anteils Älterer in der Bevölkerung sowie eine wachsende Zahl Hochbetagter. In Zukunft werden immer weniger Beitragszahler immer mehr Renten erwirtschaften müssen. Infolgedessen erlangt die Leistung von Familien, Kinder und damit künftige Rentenbeitragszahler zu erziehen, ein zunehmendes gesellschaftspolitisches Gewicht, das jedoch bis heute nicht in eine ausreichende finanzielle Anerkennung umgemünzt wurde, sondern das im Gegenteil in krasser Diskrepanz zu den erheblichen Benachteiligungen für Frauen steht, die diese Erziehungsleistungen hauptsächlich erbringen.

Dabei hatten die Väter der Rentenversicherung in den Anfängen der Bundesrepublik Deutschland durchaus die Bedeutung der nachwachsenden Generation für die Alterssicherung erkannt. Der ursprüngliche Entwurf verstand unter dem vielfach im Munde geführten Begriff des Generationenvertrags ausdrücklich die Solidarität zwischen der aktiven, erwerbstätigen Generation und den nicht mehr erwerbstätigen Alten sowie den noch nicht