

ZEW

Dokumentatio

Arbeitslosigkeit, inadäquate Beschäftigung, Berufswechsel und Erwerbsbeteiligung

Johannes Velling und Friedhelm Pfeiffer

Dokumentation Nr. 97-02

ZEW Zentrum für Europäische
Wirtschaftsforschung GmbH

Postfach 10 34 43
D-68034 Mannheim
Telefon 0621/1235-01

Zusammenfassung

Humankapital hat sich als einer der wichtigsten Standortfaktoren der Industriegesellschaft und erst recht des technologieintensiven und exportorientierten Baden-Württemberg herauskristallisiert. Eine unzulängliche Nutzung von Humankapital führt zu einer Minderung der Standortqualität und bedarf geeigneter Korrekturmaßnahmen.

Dabei sind vier Dimensionen einer unzulänglichen Nutzung zu unterscheiden:

Von der *Ausbildungsinadäquanz* der Beschäftigung sind rund ein Fünftel der Arbeitnehmer betroffen. Sie kommt gleichermaßen bei Facharbeitern wie bei Hochschulabsolventen vor. Aufgrund der höheren Investitionen in Humankapital ist die Ausbildungsinadäquanz von Hochschulabsolventen mit einem höheren Verlust an Humankapital verbunden. Die Ausbildungsinadäquanz von Hochschulabsolventen ist für Berufsanfänger am höchsten. Bei Frauen macht sich zusätzlich eine längere Phase der Erwerbsunterbrechung negativ bemerkbar. Nach Studienabschlüssen aufgliedert weisen Kultur- und Sozialwissenschaftler die höchste Ausbildungsinadäquanz auf, am unteren Ende finden sich medizinische Berufe, Architekten, Ingenieure und Juristen. Die Breite einer erworbenen Qualifikation - gemessen an der Zahl möglicher Berufsfelder - kann dabei die Chancen auf einen ausbildungsadäquaten Einsatz nicht wesentlich verbessern.

Ein *Berufswechsel* bringt im allgemeinen eine deutliche Minderung des berufsspezifischen Humankapitals in Form von Berufserfahrung mit sich. So wechseln ältere Arbeitnehmer, die über die größte Berufserfahrung verfügen, nur noch selten ihren Beruf. Eine unterdurchschnittlich geringe Wechselhäufigkeit läßt sich für Hochschulabsolventen und Meister/Vorarbeiter nachweisen.

Das Ausmaß der unzulänglichen Nutzung von Humankapital ist im Falle der Nichtbeschäftigung in Form von Nichterwerbstätigkeit oder Arbeitslosigkeit am größten, da das gesamte Humankapital brachliegt. Außerdem ist hier das nicht genutzte Humankapital einem vergleichsweise starken Abwertungsprozeß unterworfen. Phasen der *Nichterwerbstätigkeit* von qualifizierten Arbeitnehmern treten vermehrt bei Frauen in Zeiten der Kindererziehung und der häuslichen Pflege auf. Die Betreuung von Kindern im Vorschul- oder Grundschulalter mindert die Erwerbsneigung von Frauen. Die Erwerbsquote steigt mit zunehmendem Humankapital der Frauen. Je höher die Bildungsinvestitionen, desto wahrscheinlicher wird eine Erwerbstätigkeit.

Im Vergleich zur Nichterwerbstätigkeit ist die *Arbeitslosigkeit* kritischer zu werten. Denn während sich Nichterwerbstätige aus dem Arbeitsmarkt zurückgezogen haben, ist bei Arbeitslosen die grundsätzliche Bereitschaft zur Arbeitsaufnahme vorhanden. Vor diesem Hintergrund gibt der starke Anstieg der Sockel- und Langzeitarbeitslosigkeit Anlaß zur Sorge. Da die Arbeits-

grund gibt der starke Anstieg der Sockel- und Langzeitarbeitslosigkeit Anlaß zur Sorge. Da die Arbeitslosigkeitsdauer gestiegen ist, bereitet immer mehr Arbeitslosen auch der Verlust des Humankapitals während der Arbeitslosigkeit Probleme.

Die geringste Arbeitslosenquote weisen Hochschul- und Fachhochschulabsolventen mit rund 3 bis 3,5% (April 1993) auf. Während die Arbeitslosigkeit unter Akademikern im Durchschnitt niedrig ist, hat sie in einigen Studienfächern jedoch ein bedenkliches Ausmaß erreicht. Verwaltungswissenschaftler, Juristen, Pharmazeuten und Betriebswirte sind mit unter 2% nur wenig von Arbeitslosigkeit betroffen. Dagegen liegt die Arbeitslosenquote bei Landwirten, Biologen und Sozialarbeitern bei über 6%, bei Politik- und Sozialwissenschaftlern sogar bei rund 11%. Diese Studienfächer liegen auch bei der Ausbildungsinadäquanz am oberen Ende.

19% der Personen ohne Schul- und Berufsabschluß sind arbeitslos. In dieser Gruppe gibt es einen besonders hohen Anteil Langzeitarbeitsloser. Von Langzeitarbeitslosigkeit sind ferner vor allem ältere und Personen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen betroffen.

Zwar liegt die Arbeitslosenquote in Baden-Württemberg seit Jahren um etwa 2% unter dem Bundesdurchschnitt, sie folgt aber dem Bundestrend. Die Partizipationsrate liegt etwa 3% über dem Bundesdurchschnitt. Bei gleichem Befund im Hinblick auf die inadäquate Beschäftigung befindet sich Baden-Württemberg daher in einer etwas günstigeren Position als die anderen Bundesländer. Die Ergebnisse der Studie zeigen allerdings die starke Verzahnung des baden-württembergischen mit dem westdeutschen Arbeitsmarkt auf.

Es werden vier Maßnahmen zur Reduktion der unzulänglichen Nutzung von Humankapital vorgeschlagen, die sich am Leitbild der Sozialen Marktwirtschaft orientieren und die den Zusammenhang zwischen Bildungssystem und Arbeitsmarkt betreffen. Die Maßnahmen zielen auf eine Verbesserung der Funktionsweise der einzelnen Märkte für unterschiedlich qualifizierte Arbeitskräfte und die zielgruppenorientierte Qualifikation von Benachteiligten ab. Es wird eine stärkere Orientierung der Löhne an den tatsächlichen Knappheitsverhältnissen für die verschiedenen Qualifikationsniveaus vorgeschlagen. Die Anreize zur Aufnahme einer Beschäftigung sollten verstärkt werden. Ferner wird die Installation eines Informationssystems für Jugendliche vorgeschlagen, um die durch die lange Ausbildungsdauer bedingte Unsicherheit über die Nachfrage nach beruflichen Qualifikationsstrukturen bei Beginn der Ausbildung zu reduzieren.

Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung	1
2 Anmerkungen zur ökonomischen Theorie	2
2.1 Dimensionen der unzulänglichen Nutzung von Humankapital.....	2
2.2 Das Ausmaß der unzulänglichen Nutzung von Humankapital	4
2.3 Bestimmungsgründe der Arbeitslosigkeit	7
2.4 Humankapitalentwertung und die Dauer der Arbeitslosigkeit	9
3 Empirische Untersuchungen	13
3.1 Das Ausmaß inadäquater Beschäftigung	13
3.1.1 Ausbildungsinadäquate Beschäftigung	13
3.1.2 Ausbildungsinadäquanz unter Akademikern	15
3.1.3 Berufliche Mobilität	19
3.2 Humankapital, Erwerbsbeteiligung und Arbeitslosigkeit.....	20
3.2.1 Erwerbsbeteiligung und Humankapital.....	20
3.2.2 Arbeitslosigkeit: Ausmaß, Betroffenheit und Dauer	21
3.2.3 Arbeitslosigkeit unter Akademikern	25
4 Wirtschaftspolitische Schlußfolgerungen	27
5 Literaturverzeichnis	33
6 Methodischer Anhang	37
Tabellenanhang	

1 Einleitung

Eine reiche Ausstattung mit Humankapital ist für eine Volkswirtschaft Voraussetzung für Wachstum, Innovation und internationale Wettbewerbsfähigkeit. Sie gehört zu den wichtigsten Produktionsfaktoren eines Industrielandes wie Baden-Württemberg. Doch eine Ausstattung von Arbeitnehmern mit Humankapital, die sich nicht an den Bedürfnissen des Marktes ausrichtet, kann schnell zu Fehlallokation und damit letztlich zu unzulänglicher Nutzung von Humankapital führen.

Eine unzulängliche Nutzung von Humankapital findet offensichtlich bei qualifizierten Arbeitslosen und Nichterwerbstätigen statt, wenn das erworbene Wissen der betroffenen Personen brachliegt. Eine Über- bzw. Fehlqualifikation von Arbeitnehmern kann zu Arbeitslosigkeit oder inadäquater Beschäftigung führen. In beiden Fällen findet eine Vergeudung von Bildungsinvestitionen statt, wobei Humankapital im Falle der Arbeitslosigkeit einem deutlich schnelleren Abwertungsprozeß unterliegt.

Eine wichtige Ursache der unzulänglichen Nutzung von Humankapital besteht in der ineffizienten Verknüpfung von Bildungs- und Beschäftigungssystem. Dabei kann die Fehlqualifikation von Arbeitnehmern zum Teil auf Fehlverhalten der Marktteilnehmer selbst, zum Teil auf staatliche Fehleingriffe in die Allokation von Humankapital zurückzuführen sein. In beiden Fällen gilt es die Ursachen aufzudecken und durch die Umgestaltung staatlicher Maßnahmen eine effizientere Allokation herbeizuführen.

Während Ursachen und Ausmaß der Arbeitslosigkeit seit langem diskutiert werden (siehe Franz, 1995a), ist das Problem der inadäquaten Beschäftigung erst vergleichsweise wenig erforscht (vgl. Büchel und Matiaske, 1995, Plicht et al., 1994). Insgesamt wird dem Zusammenhang zwischen Bildungsinvestitionen und unzulänglicher Nutzung von Humankapital jedoch noch zu wenig Aufmerksamkeit geschenkt (so auch Franz, 1994).

Das Ziel dieser Studie ist es, den theoretischen (Kapitel 2) und empirischen Forschungsstand (Kapitel 3) zur unzulänglichen Nutzung von Humankapital unter besonderer Berücksichtigung der Lage in Baden-Württemberg zu verbessern und auf dieser Basis wirtschaftspolitische Schlußfolgerungen (Kapitel 4) zu erarbeiten. Dabei steht der Aspekt des Qualifikationsniveaus von Erwerbstätigen, Arbeitslosen und Erwerbslosen im Vordergrund der Analyse. Aus methodischen Gründen können einzelne Aspekte der Studie nur für das gesamte Bundesgebiet (West), nicht separat für Baden-Württemberg durchgeführt werden. Eine Kurzfassung der Studie erscheint unter den Titel „Unzulängliche Nutzung von Humankapital“ in Clar et al. (1997).

2 Anmerkungen zur ökonomischen Theorie

2.1 Dimensionen der unzulänglichen Nutzung von Humankapital

Die begriffliche Abgrenzung der Arten von Humankapital erfolgt in der Literatur keineswegs einheitlich (vgl. z.B. Robbers, 1993). In der Studie wird unter „allgemeinem“ Humankapital der Teil des Humankapitals verstanden, der in praktisch allen privaten und beruflichen Tätigkeiten Verwendung findet. Es handelt sich hierbei im wesentlichen um das Basiswissen, das in allgemeinbildenden Schulen erworben wird. Die nachfolgenden Ausführungen werden sich allein auf die unzulängliche Nutzung von spezifischem Humankapital konzentrieren, das im Arbeitsprozeß eingesetzt wird. Dazu gehört sowohl das im Studium bzw. einer beruflichen Ausbildung erworbene Wissen, als auch die bei der Berufsausübung erworbene Qualifikation.

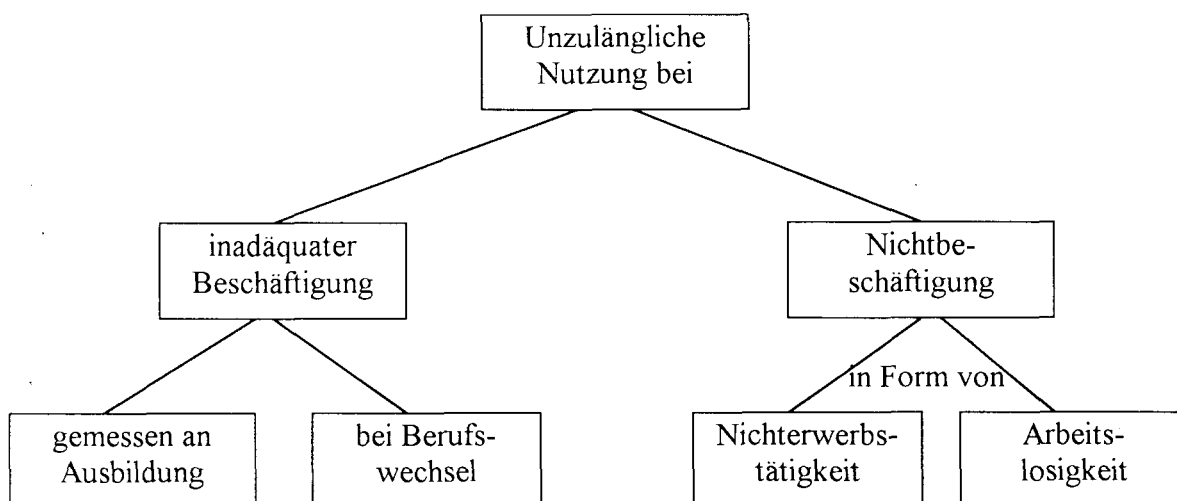
In Abbildung 1 werden vier Dimensionen der unzulänglichen Nutzung von Humankapital unterschieden. In einer *inadäquaten Beschäftigung* bleibt das zuvor erworbene spezifische Humankapital teilweise ungenutzt. Dabei kann man unterscheiden zwischen einer *ausbildungsinadäquaten Beschäftigung*, in der die erworbene spezifische Ausbildung (Studium, Fachschule, Lehrausbildung) nicht voll zum Einsatz kommt, und einer *inadäquaten Beschäftigung nach Berufswechsel*, bei der ein Teil des bei Ausübung des Berufes erworbenen Humankapitals nicht übertragbar ist. Dagegen liegt in Zeiten der *Nichtbeschäftigung* das gesamte spezifische Humankapital brach. Unter Nichtbeschäftigung ist dabei zum einen *Arbeitslosigkeit* zu verstehen, zum anderen *Nichterwerbstätigkeit*, d.h. das bewußte Fernbleiben vom Arbeitsmarkt ohne die Absicht, eine Beschäftigung aufzunehmen. Je nach Art der Unzulänglichkeit ergeben sich unterschiedliche wirtschaftspolitische Implikationen.

Eine *ausbildungsinadäquate Beschäftigung* liegt dann vor, wenn für die derzeit ausgeübte Tätigkeit nur ein Teil der in der Ausbildung erworbenen Fähigkeiten und Kenntnisse verwendet werden kann¹. Es ist zu unterscheiden zwischen einer horizontalen und einer vertikalen Dimension (vgl. z.B. Plicht et al. 1994). Die horizontale Dimension bezieht sich auf die Inhalte der beruflichen Tätigkeit. Als ausbildungsadäquat beschäftigt gilt, wer die in der Ausbildung erlernten beruflichen Fähigkeiten und Kenntnisse in hohem Maße in seiner ausgeübten Tätigkeit einsetzen kann („fachliche Affinität“). Ist also ein Arbeitnehmer in einem anderen als dem erlernten Beruf tätig, so gilt er als ausbildungsinadäquat beschäftigt. Die vertikale Ausbildungsadäquananz setzt dagegen an der betrieblichen Position des Arbeitnehmers an. Eine

¹ Rippe (1988) unterscheidet zusätzlich „Inadäquananz als unzulänglicher Ertrag von Bildungsinvestitionen“ und „Inadäquananz als unzulängliche Realisierung von Erwartungen an das Berufsleben“.

inadäquate Beschäftigung liegt dann vor, wenn der Arbeitnehmer zur Wahrnehmung der Aufgaben seiner derzeitigen betrieblichen Stellung auch mit einer geringwertigen Ausbildung ausgekommen wäre (beispielsweise ein Hochschulabsolvent als einfache Bürokräft). In diesem Fall spricht man auch von „unterwertiger“ Beschäftigung.²

Abbildung 1: Dimensionen einer unzulänglichen Nutzung von Humankapital



Die Inadäquanz der Beschäftigung nach *Berufswechsel* ist dann um so höher, je weniger verwandt der alte und der neue Beruf sind. Denn mit zunehmendem Verwandtschaftsgrad läßt sich ein immer größerer Teil des berufsspezifischen Humankapitals in die neue Tätigkeit übertragen. In Abhängigkeit von dem Grad der Ausbildungsadäquanz im alten Beruf kann mit einem Berufswechsel auch eine gestiegene Ausbildungsinadäquanz einhergehen³.

² Der gesamte Problemkomplex der nicht ausbildungsadäquaten Beschäftigung wird häufig unter dem Begriff der „Überqualifikation“ zusammengefaßt (im engl. „overeducation“ oder „skill underutilization“ vgl. Freeman 1976, Rumberger 1987).

³ Auch mit dem Wechsel des Arbeitgebers läßt sich ein Teil des zuvor während der Beschäftigung beim alten Arbeitgeber generierten betriebspezifischen Humankapitals nicht übertragen. Da die Argumente bei beiden Wechselarten sehr ähnlich sind, wird im folgenden nur der Berufswechsel problematisiert. Nach Pfeiffer und Blechinger (1995) sinkt die Verwertbarkeit der Lehre nach einem Berufswechsel stark, nach einem Arbeitgeberwechsel jedoch kaum.

Im Vergleich zur inadäquaten Beschäftigung liegt in Zeiten der *Nichtbeschäftigung* nicht nur ein Teil, sondern das gesamte spezifische Humankapital brach. Während dieser Zeit findet ein Abwertungsprozeß statt, der nicht durch Reinvestitionen in das Humankapital ausgeglichen wird, wie sie während der Erwerbstätigkeit automatisch vorgenommen werden. Es findet weder eine „Verzinsung“ der ursprünglich getätigten Humankapitalinvestitionen statt, noch ist der Erhalt des Humankapitals über Reinvestitionen sichergestellt. Der individuelle Verlust an Humankapital führt im Falle positiver Externalitäten zu einer darüber hinausgehenden gesamtwirtschaftlichen Wohlfahrtseinbuße.

2.2 Das Ausmaß der unzulänglichen Nutzung von Humankapital

Zur Einschätzung des Problems einer unzulänglichen Nutzung von Humankapital ist neben der Häufigkeit auch das Ausmaß des Verlustes an Humankapital relevant. Das Volumen des Verlustes an Humankapital jedes einzelnen ergibt sich aus dem Produkt der Abschreibungsrate, der Höhe des Humankapitals und der Dauer der unzulänglichen Nutzung. Die Abschreibungsrate schwankt mit Höhe und Art des Humankapitals und mit der Dauer seit dem Zeitpunkt des Erwerbs des Humankapitals. Aus gesamtwirtschaftlicher Sicht ist darüber hinaus die Anzahl der betroffenen Personen für das Ausmaß externer Effekte entscheidend. Demgemäß lassen sich also fünf wesentliche Determinanten für die unzulängliche Nutzung und den dadurch bedingten Verlust von Humankapital ausmachen. Die unzulängliche Nutzung fällt um so höher aus:

je größer die Betroffenheit (Inzidenz) an unzulänglicher Nutzung (der Anteil der in einer Periode von einer unzulänglichen Nutzung betroffenen Personen),

je länger die Dauer einer unzulänglichen Nutzung,

je mehr Humankapital ungenutzt ist,

je höher die (zeit- und humankapital-)spezifische Abschreibungsrate,

je mehr externe Effekte mit der Nutzung von Humankapital einhergehen.

Im Fall der *inadäquaten Beschäftigung* nach Ausbildungsabschluß oder Berufswechsel wird zumindest ein Teil des spezifischen Humankapitals genutzt. Dabei ist es von Vorteil, wenn die ursprünglich erworbene Ausbildung bzw. die erlernten beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten relativ „breit“ sind, also in vielen beruflichen Tätigkeiten eingesetzt werden können.

Läßt sich die Ausbildung bzw. das während einer vorangegangenen Beschäftigung generierte berufliche Humankapital in nur wenigen Berufen einsetzen, so ist die Gefahr einer unzulänglichen Nutzung von spezifischem Humankapital im technischen und wirtschaftlichen Wandel gegeben. Diesem Risiko stehen individuell und volkswirtschaftlich beträchtliche Erträge der

Spezialisierung gegenüber, wenn die Berufswahl dem tatsächlichen Bedarf nach Qualifikation entspricht.

Da die fortschreitende Spezialisierung mit einer höheren Akkumulation von Humankapital verknüpft ist, fällt der Anteil an nicht-nutzbarem Humankapital bei Berufswechsel mit zunehmender Spezialisierung höher aus. Im Zuge des technischen Wandels wird daher bei gleichem Spezialisierungsgrad die berufliche Mobilität zunehmen. Ein Berufs- oder Arbeitsplatzwechsel kann individuell vorteilhaft sein, indem Einkommen, Arbeitszufriedenheit oder auch die Arbeitsplatzsicherheit zunehmen. Dessen ungeachtet wird nach einem Berufswechsel ein Teil des Humankapitals nicht mehr genutzt.

Im Falle der inadäquaten Beschäftigung sinkt der Anteil des ungenutzten Humankapitals am gesamten spezifischen Humankapital mit zunehmender Beschäftigungsdauer. Denn der Verlust an Humankapital wird mit der Zeit durch die Neugenerierung von berufsspezifischem Humankapital ersetzt (durch „learning by doing“ oder durch Weiterbildung, vgl. hierzu Pfeiffer, 1997)⁴. Je länger also eine Person in einem bestimmten Beruf tätig ist, desto weniger schlägt eine mögliche Inadäquanz zu Buche. Im Gegenteil, es kann bei einem Wechsel zurück in eine ausbildungsadäquate Beschäftigung nach mehreren Jahren des inadäquaten Einsatzes sogar insgesamt zu einem höheren Anteil ungenutzten Humankapitals kommen.

Daraus folgt, daß im Fall der ausbildungsinadäquaten Beschäftigung die Betroffenheit eine weitaus bedeutendere Rolle spielt als die Dauer. D.h. es ist kritischer zu werten, wenn viele Arbeitnehmer für kurze Zeit einer inadäquaten Beschäftigung nachgehen, als wenn wenige Arbeitnehmer dies für eine vergleichsweise lange Zeit tun. Daher wird im empirischen Teil die Betroffenheit durch inadäquate Beschäftigung untersucht. Daneben wird dem Niveau des ungenutzten Humankapitals ein besonderer Stellenwert eingeräumt.

Im Falle der *Nichtbeschäftigung* liegt das gesamte berufsspezifische Humankapital brach. Insofern ist das Ausmaß an unzulänglicher Nutzung während Phasen der Nichtbeschäftigung am größten. Die Dauer besitzt in diesem Fall eine andere Bedeutung. Da während Zeiten der

⁴ Wenn man nur den Anteil des in einer Ausbildung erworbenen Humankapitals nimmt, das direkt im Beruf verwendbar ist, unterschätzt man den tatsächlichen Wert einer Ausbildung. Denn in einer Ausbildung - dies trifft gerade auf ein Hochschulstudium zu - werden auch Fähigkeiten vermittelt, die zwar nicht unmittelbar verwendbar sind, die aber die schnellere Generierung von neuem Humankapital fördern. So weist beispielsweise Sichernan (1991) für die USA nach, daß „überqualifizierte“ Arbeitnehmer in der Regel weniger berufliche Weiterbildungsmaßnahmen in Anspruch nehmen. Hieraus ziehen Ehrenberg und Smith (1993, S. 311) die Schlußfolgerung, daß der anscheinend ungenutzte Teil des Humankapitals die betroffenen Arbeitnehmer in die Lage versetzt, vergleichsweise schneller berufsspezifisches Humankapital zu bilden.

Nichtbeschäftigung kein neues Humankapital generiert wird, kommt der Verlust des ursprünglich erworbenen Humankapitals während der gesamten Zeit der Nichtbeschäftigung voll zum Tragen.⁵

Dabei besteht grundsätzlich kein Unterschied zwischen Arbeitslosigkeit und Nichterwerbstätigkeit. Ausmaß und zeitliche Entwicklung des Abwertungsprozesses sind in gleicher Weise zu beurteilen. Der entscheidende Unterschied für die wirtschaftspolitische Beurteilung liegt jedoch in der Freiwilligkeit der Nichtbeschäftigung: Nichterwerbstätige sind ohne Beschäftigung, da sie darauf verzichtet haben, sich einen Arbeitsplatz zu suchen. Arbeitslose würden dagegen gern eine Beschäftigung ausüben, wenn sie einen geeigneten Arbeitsplatz fänden⁶.

Der freiwillige Entschluß, dem Arbeitsmarkt fernzubleiben, kann auf unterschiedlichen Motiven beruhen, die unterschiedlich zu bewerten sind. Phasen der Nichterwerbstätigkeit finden im Leben typischerweise während einer Ausbildung, während der Zeit der Kindererziehung bzw. einer häuslichen Pflege und nach Eintritt des Ruhestandes (bzw. einer Invalidität) statt. Die Ausbildung bildet an sich eine Phase der Humankapitalakkumulation, eine eventuelle unzulängliche Nutzung eines zuvor erworbenen Humankapitals fällt hier angesichts des nach Abschluß der Ausbildung nutzbaren - in der Regel wesentlich höheren - Humankapitals kaum ins Gewicht.

Die Zeit der Kindererziehung fällt dagegen normalerweise in eine Lebensphase, in der der Aufbau von spezifischem Humankapital während einer Ausbildung bereits abgeschlossen ist. Wenn das erworbene ausbildungsspezifische Humankapital möglicherweise auch der Kindererziehung zugute kommt, so steht es doch während dieser Zeit dem Arbeitsmarkt überwiegend nicht zur Verfügung.

⁵ Zur fortschreitenden Abschreibung von Humankapital während Zeiten der Nichtbeschäftigung vgl. z.B. Mühleisen (1994: 59ff.), Schneider (1990: 26). Empirische Evidenz für Deutschland liegt vor von Licht und Steiner (1992), Velling und Bender (1994), wobei die Einkommensentwicklung betrachtet wird. Dagegen wurde nach bestem Wissen der Autoren noch keine empirische Evidenz zu Höhe und zeitlichem Verlauf der Abschreibungsrate in Abhängigkeit vom berufsspezifischen Humankapital erbracht.

⁶ Die Grenzen zwischen beiden Zuständen sind zum Teil fließend. So ist ein quantitativ nicht unerheblicher Teil der Nichterwerbstätigen der stillen Reserve zuzurechnen, die bei verbesserter konjunktureller Lage durchaus gewillt sind, auf den Arbeitsmarkt zurückzukehren und erneute Suchanstrengungen zu unternehmen (vgl. Brinkmann et al. 1987). Andererseits gibt es viele Arbeitslose, die nur noch sporadisch Suchaktivitäten zeigen, in Wirklichkeit aber die Hoffnung auf einen geeigneten Arbeitsplatz aufgegeben haben.

Dies trifft auch auf Rentner zu, die über ein besonders hohes berufs- und betriebsspezifisches Humankapital verfügen. Hier findet jedoch in weit geringerem Maße eine individuelle Entscheidung statt. Der Eintritt in den Ruhestand ist zum größeren Teil durch die gesetzlichen Vorschriften bestimmt. Zudem läßt sich das akkumulierte berufsspezifische Humankapital mit zunehmendem Lebensalter für eine immer kürzere Zeit nutzen. Die Beschäftigungsverhältnisse werden dann in vielen Fällen für die Arbeitgeber zunehmend uninteressant, da sich Neuinvestitionen in Humankapital, z.B. durch berufliche Weiterbildung, immer weniger lohnen.⁷

Da das Ausmaß der unzulänglichen Nutzung von Humankapital im Falle der Arbeitslosigkeit besonders hoch ist, sind die im Laufe der letzten zwei Jahrzehnte stetig steigenden Arbeitslosenzahlen besorgniserregend. Im nachfolgenden Abschnitt wird näher auf die Bestimmungsgründe der Arbeitslosigkeit eingegangen.

2.3 Bestimmungsgründe der Arbeitslosigkeit

Die Ursachen der Arbeitslosigkeit und das wirtschaftspolitische Instrumentarium zu ihrer Bekämpfung werden seit längerem intensiv von Wirtschaftswissenschaftlern erforscht.⁸ Neben saisonaler und konjunkturell bedingter Arbeitslosigkeit, die eine Folge des wirtschaftlichen Auf und Ab im Laufe eines Jahres bzw. eines Konjunkturzyklus ist, werden verschiedene strukturelle Ursachen von Arbeitslosigkeit diskutiert.

Der wirtschaftliche, demographische und technologische Wandel bedingt einen stetigen Ab- und Aufbau von Unternehmen und Arbeitsplätzen. Da in diesem Wandel, der durch weltweit stattfindende Umstrukturierungsprozesse beschleunigt wird, Angebot und Nachfrage von Arbeitskräften regional und qualifikatorisch auseinanderfallen, und der Wechsel zwischen Arbeitsplätzen entsprechend aufwendig sein kann, ist ein Marktwirtschaftssystem ohne Arbeitslosigkeit nur schwer vorstellbar. Strittig ist jedoch die Höhe und das Ausmaß dieser Art der auch als „natürlich“ bezeichneten Arbeitslosigkeit und die Bedeutung „hausgemachter“ Faktoren.

Aus neoklassischer Sicht sind zu hohe Arbeitskosten, verbunden mit Lohnrigiditäten nach unten, sowie eine mangelnde Lohndifferenzierung nach Qualifikationen, Regionen bzw. Unternehmen die wichtigsten Faktoren für die Arbeitslosigkeit. Die fehlende Flexibilität verschärft

⁷ Dies ist bei schnellem technischem Wandel ein wesentlicher Grund für betriebliche Frühpensionierungen.

⁸ Für eine umfassende Übersicht über die wirtschaftswissenschaftliche Forschung vgl. Franz (1995a,b). Die Ausführungen im Text beschränken sich aus Platzgründen auf die Diskussion einiger für die Fragestellung der Studie ausgewählter Zusammenhänge.

im Rahmen der Globalisierung und der Lohnkonkurrenz mit Niedriglohnländern die Arbeitslosigkeit in der Gruppe der wenig qualifizierten Arbeitskräfte (vgl. Wood, 1995). Zu den Arbeitskosten zählen Löhne, Lohnnebenkosten und die Kosten, die sich aus gesetzlichen und tarifvertraglichen Vorschriften (z.B. Kündigungsschutz) ergeben. Nach einer Analyse von Emerson (1988) steht die Bundesrepublik im internationalen Vergleich hinsichtlich der Regulierungsdichte des Arbeitsmarktes an zweiter Stelle hinter Frankreich. Neben dieser „Reallohnarbeitslosigkeit“ wird die „Kapitalmangelarbeitslosigkeit“ diskutiert. Da der Aufbau von Sachkapital Zeit benötigt, kann der Wiederaufbau eines in Zeiten der Rezession zu stark abgebauten Sachkapitalstocks vergleichsweise lange dauern. Im Aufschwung wird Arbeitslosigkeit entsprechend langsamer abgebaut.

Eine weitere Ursache von Arbeitslosigkeit wird im technischen Wandel gesehen (vgl. Blechinger und Pfeiffer, 1997). In Folge des technischen Fortschritts findet eine Verschiebung der Arbeitsnachfrage nach höher bzw. anders qualifizierten Arbeitskräften statt. Im Anpassungsprozeß werden Arbeitskräfte freigesetzt. Das Ausmaß der Verschiebung hängt u.a. auch von der Höhe der Löhne in einzelnen Qualifikationsgruppen ab. Die relative Knappheit von Arbeit und Kapital und Unterschiede zwischen verschiedenen Arten von Arbeit, die durch Löhne und Zinsen angezeigt werden, induzieren einen bestimmten technischen Fortschritt. Ist Arbeit relativ zu Kapital teuer, dann dominiert arbeitssparender technischer Fortschritt. Wird Arbeit, oder werden bestimmte Arten von Arbeit, relativ billiger, dann folgen daraus mittel- bis langfristige Anpassungsreaktionen der Unternehmen. Der qualifikatorische Mismatch, der sich aus der mangelnden Kongruenz von angebotenen und nachgefragten beruflichen Qualifikation ergibt, hat seit den siebziger Jahren in der Bundesrepublik zugenommen (Entorf, 1995). Für das Ausmaß der daraus resultierenden strukturellen Arbeitslosigkeit gibt es verschiedene Schätzungen. Börsch-Supan (1990: 21) schätzt diesen Teil der Arbeitslosigkeit auf 8% der gesamten Arbeitslosigkeit, der Sachverständigenrat (1994: 254) auf 20%.

Die Erklärungsansätze Reallohnarbeitslosigkeit und technikinduzierte Arbeitslosigkeit ergänzen sich. Im Rahmen der Technisierung der Wirtschaft werden im Standortwettbewerb vermehrt bestimmte Produktionsprozesse und Qualifikationsprofile bei gegebenen Arbeitskosten in Deutschland unrentabel. Falls die Arbeitskosten nicht flexibel sind, verschwinden im internationalen Wettbewerb vermehrt Arbeitsplätze mit einer geringen Produktivität aus Deutschland. Es gibt empirische Hinweise darauf, daß Lohnverhandlungen in den Branchen, in denen der gewerkschaftliche Organisationsgrad hoch ist, vor allem bei Unqualifizierten zu höheren Löhnen führen. Die Löhne von Hochqualifizierten werden demgegenüber nicht von der Stärke der Gewerkschaften beeinflusst (vgl. Pfeiffer, 1997). Falls die Arbeitskosten vor allem im unteren Qualifikationsbereich hoch gehalten werden, verstärkt sich die Technisierung und Automatisierung der Produktionsprozesse („Rationalisierungsspeitsche“).

Aus keynesianischer Sicht ist eine temporär hohe Arbeitslosigkeit eher in einem gesamtwirtschaftlichen Nachfragedefizit begründet, das durch eine Erhöhung der Staatsnachfrage zu beseitigen ist. In der Ungleichgewichtsökonomik werden zu hohe Reallöhne und Nachfragedefizite in einem Modellrahmen vereinigt. Daraus folgen im Zeitablauf schwankende Anteile an „klassischer“ und „keynesianischer“ Arbeitslosigkeit (Franz und Smolny, 1992).

Während die vorgenannten makroökonomischen Ansätze zwar Anstieg und Rückgang der Arbeitslosigkeit im Zeitablauf erklären können, können sie recht wenig zu dem seit Mitte der siebziger Jahre in Deutschland sowie in einigen anderen Industrieländern zu beobachtenden Phänomen der Persistenz der Arbeitslosigkeit sagen. Damit ist die im Konjunkturablauf stetig steigende Sockelarbeitslosigkeit gemeint (vgl. Franz 1989). Auch bei einer Besserung der wirtschaftlichen Lage fällt die Arbeitslosigkeit nur unwesentlich.

In Deutschland ist der Anteil der Langzeitarbeitslosen mit einer Arbeitslosigkeitsdauer von mehr als einem Jahr von 13% im Jahre 1980 (Steiner und Kaltenborn, 1995) auf heute etwa 1/3 gestiegen (Gutachten des Wissenschaftlichen Beirats, 1996). Im Jahre 1991/92 lag die durchschnittliche abgeschlossene Dauer der Arbeitslosigkeit bei 5 Monaten und damit doppelt so hoch wie in früheren Boomphasen (Steiner und Kaltenborn, 1995). Die Persistenz der Arbeitslosigkeit wird auch in anderen Ländern Europas beobachtet, aber nicht in den USA. Der Anteil der Langzeitarbeitslosen liegt dort z. B. bei etwa 10% (Gutachten des Wissenschaftlichen Beirats, 1996). Der folgende Abschnitt befaßt sich mit Ansätzen zur Erklärung der individuellen Arbeitslosigkeitsdauer sowie ihrer Bedeutung für die unzulängliche Nutzung des Humankapitals.

2.4 Humankapitalentwertung und die Dauer der Arbeitslosigkeit

In der Arbeitsmarktökonomik herrschen zur Erklärung der durchschnittlichen Dauer der Arbeitslosigkeit praktisch ausschließlich mikroökonomische Ansätze vor, die aus der individuellen Sicht eines von Arbeitslosigkeit betroffenen Arbeitnehmers argumentieren. Makroökonomische Gesichtspunkte wie z.B. ein hoher struktureller Mismatch oder eine gesamtwirtschaftliche Nachfrageschwäche finden über eine Beeinflussung der Rahmenbedingungen des Suchprozesses und schließlich auch der Wahrscheinlichkeit des Sucherfolges Eingang.

Unter den konkurrierenden Ansätzen zur Erklärung der individuellen Arbeitslosigkeitsdauer hat sich vor allem die Suchtheorie bewährt, die kurz skizziert werden soll.⁹ Demnach bilden

⁹ Für einen Überblick vgl. Devine und Kiefer (1990), König (1979), Layard et al. (1991) und Mortensen (1986).

Arbeitslose in Abhängigkeit von ihrem Humankapital Erwartungen über die Höhe des Lohnes, den sie bei Antritt eines neuen Arbeitsplatzes erhalten werden.¹⁰ Auf der Basis dieser Erwartungen legt der Arbeitslose einen *Akzeptanzlohn* fest. Eine Lohnofferte wird dann angenommen, wenn der Akzeptanzlohn erreicht wird. Die *Lohnofferten* der Arbeitgeber hängen vom Humankapital des Bewerbers ab. Da sowohl die tatsächliche Produktivität eines jeden Arbeitnehmers von Unternehmen zu Unternehmen schwanken kann, als auch die Einschätzungen der Arbeitgeber bei gleicher objektiver Produktivität unterschiedlich ausfallen können, variieren die Lohnangebote der Arbeitgeber.

Während der Arbeitssuche lebt der Arbeitslose von Ersparnissen, von der Unterstützung durch Familienangehörige oder von der staatlichen Arbeitslosenunterstützung. In dieser Zeit entstehen Opportunitätskosten, wenn das entgangene Einkommen höher als die Transferzahlungen ist. Die Opportunitätskosten senken den Akzeptanzlohn des Arbeitslosen. Je höher sein *Lohnersatz Einkommen* ist (z.B. in Form der Arbeitslosenunterstützung), desto höher ist der Akzeptanzlohn. Deshalb kann eine höhere Lohnersatzquote (Verhältnis zwischen bisherigen Lohn und der Arbeitslosenunterstützung) zu einem höheren Akzeptanzlohn, zu einer längeren Suchdauer und damit letzten Endes zu einer höheren Sucharbeitslosigkeit führen.¹¹

Eine weitere Determinante der Arbeitslosigkeitsdauer ist die Anzahl der beim Arbeitslosen eingehenden Lohnofferten. Sie wird sowohl durch die individuelle Qualifikation als auch durch makroökonomische Rahmenfaktoren bestimmt. Eine breite, vielseitig einsetzbare Qualifikation des Arbeitslosen und eine dynamische Wirtschaftsentwicklung erhöhen die Chance einen Arbeitsplatz angeboten zu bekommen. Daneben ist die Zahl der in Frage kommenden Mitbewerber mit gleicher Qualifikation zu berücksichtigen.

Letztlich kommt es auf das Verhältnis von offenen Stellen und der Zahl der Arbeitssuchenden an. Dieser sogenannte Stellenandrangsfaktor gestaltet sich in Abhängigkeit von der betrachteten Qualifikation sehr unterschiedlich. So sehen sich Arbeitslose, die vormals in vom strukturellen Wandel betroffenen Branchen tätig waren, einem hohen Stellenandrangsfaktor gegenüber. Dagegen kann der entsprechende Wert bei am Markt gesuchten Fachkräften oftmals sogar

¹⁰ Der „Lohn“ setzt sich dabei aus dem nominalen Bruttolohn und nicht-monetären Bestandteilen, die die Attraktivität eines Arbeitsplatzes erhöhen, zusammen.

¹¹ Hunt (1995) und Steiner (1994b) ermitteln für Deutschland einen positiven Zusammenhang zwischen der Höhe des Lohnersatz Einkommens und der Arbeitslosigkeitsdauer.

unter 1 liegen, so daß sich der Betroffene die Stelle aussuchen kann.¹² Weisen die Stellenandrangsfaktoren über alle Qualifikationen betrachtet eine hohe Schwankungsbreite auf, so resultiert daraus eine hohe Mismatch-Arbeitslosigkeit (bzw. strukturelle Arbeitslosigkeit). Denn während in bestimmten Qualifikationsfeldern Arbeitskräfte gesucht werden (=niedriger Stellenandrangsfaktor), besitzt mancher Arbeitslose mit wenig gefragter Qualifikation kaum Chancen, einen adäquaten Arbeitsplatz zu finden (=hoher Stellenandrangsfaktor). Auch konjunkturelle Veränderungen lassen sich über die Stellenandrangsfaktoren erfassen. So führt eine gesamtwirtschaftliche Nachfrageschwäche zu einem höheren Wert des durchschnittlichen Stellenandrangsfaktors. Denn einer gestiegenen Zahl von Arbeitslosen steht eine gesunkene Zahl von offenen Stellen gegenüber.

Unabhängig von diesen makroökonomischen Gegebenheiten können sich mit zunehmender Arbeitslosigkeitsdauer die Chancen auf einen neuen Arbeitsplatz verschlechtern. Ein Grund hierfür liegt in der *Stigmatisierung* von Langzeitarbeitslosen, da Arbeitgeber die Dauer der Arbeitslosigkeit als Information einer niedrigen Produktivität werten. Außerdem sind Arbeitslose häufig nach einer langen, erfolglosen Suche *entmutigt* und senken ihre Suchanstrengungen.¹³ Beide Phänomene führen zu einer Absenkung der Rate an Jobangeboten und damit zu einem geringeren Sucherfolg.¹⁴

Wird die Abwertung von Humankapital mit zunehmender Arbeitslosigkeit berücksichtigt, werden die Lohnofferten von Arbeitgebern geringer ausfallen und auch der Arbeitslose selbst senkt seinen Akzeptanzlohn (vgl. Schneider 1990: 27). Wenn sich beide Veränderungen entsprechen, bleiben die Wiederbeschäftigungschancen unberührt. Fällt der erwartete Lohn unter das Lohnersatz Einkommen, so paßt der Arbeitslose seinen Akzeptanzlohn nicht mehr bzw. nicht

¹² Empirische Stellenandrangsfaktoren für verschiedene Berufe werden in Geiger et.al. (1993, Tab.I.4.3, bezogen auf Sept. 92) ausgewiesen. Die höchsten Werte weisen Bergleute (64,31), die niedrigsten Gesundheitsberufe (0,32) auf. Die Werte bezüglich der offenen Stellen basieren auf den Angaben der Arbeitämter und können verzerrt sein. Nach einer Daumenregel werden den Arbeitsämtern nur 1/3 aller frei werdenden Arbeitsplätze mitgeteilt. Bei besonders qualifizierten Fachkräften und Akademikern liegt dieser sogenannte Einschaltungsgrad noch wesentlich niedriger. Gerade in diesen Fällen ist die berufsspezifische Arbeitslosenquote statt dem Stellenandrangsfaktors für eine qualitative Analyse aussagekräftiger (so auch in Abschnitt 3.2 weiter hinten).

¹³ Ein solches Verhalten wurde für die USA und Großbritannien nachgewiesen (vgl. Layard et al. 1991: 236ff.).

¹⁴ Gutachten des Wissenschaftlichen Beirats (1996), Ziffer (10)

mehr in ausreichendem Maße an die im Mittel geringeren Lohnofferten der Arbeitgeber an. Seine Chancen auf einen neuen Arbeitsplatz sinken.

Aus der Suchtheorie ergeben sich Konsequenzen für den Zusammenhang zwischen den eingangs aufgeführten verschiedenen Dimensionen der unzulänglichen Nutzung des Humankapitals. Dies läßt sich leicht an der Situation eines Arbeitslosen illustrieren, der eine Ausbildung absolviert oder in einem Beruf gearbeitet hat, welcher nur geringe Chancen am Arbeitsmarkt besitzt (also einen ungünstigen Stellenandrangsfaktor aufweist). Dieser Arbeitslose hat entweder die Möglichkeit, sich auf eine sehr lange Suche und damit eine sehr lange Arbeitslosigkeitsdauer einzustellen, oder einen Job anzunehmen, der seiner ursprünglichen Qualifikation nicht entspricht (und evtl. mit einer Lohn einbuße verknüpft ist). Der erste Fall führt zu einer hohen berufsspezifischen Arbeitslosenquote, der zweite Fall zu einer hohen Rate an Berufswechseln bzw. ausbildungsinadäquater Beschäftigung.

3 Empirische Untersuchungen

Im Folgenden wird eine Abschätzung des tatsächlichen Ausmaßes an unzulänglicher Nutzung von Humankapital in Baden-Württemberg bzw. der Bundesrepublik Deutschland vorgenommen. Als Datenbasis dienen die Jahrgänge 1991 und 1993 des deutschen Mikrozensus. Aufgrund der Tatsache, daß der Mikrozensus am ZEW auf der Basis von (faktisch anonymisierten) Einzeldaten zur Verfügung steht, konnten Auswertungen durchgeführt werden, die sowohl aus inhaltlicher als auch aus methodischer Sicht neuartig sind. Dies betrifft insbesondere Untersuchungen der Arbeitsmarktsituation von Hochschulabsolventen getrennt nach Studienabschlüssen.¹⁵

3.1 Das Ausmaß inadäquater Beschäftigung

3.1.1 Ausbildungsinadäquate Beschäftigung

Das Ausmaß an Ausbildungsinadäquanz wird mit dem sog. institutionellen Ansatz bestimmt. Nach diesem Konzept wird der „erforderliche“ Ausbildungsabschluß in einer bestimmten Tätigkeit mit dem „vorhandenen“ Ausbildungsabschluß des Stelleninhabers verglichen. Dabei wird der „erforderliche“ Ausbildungsabschluß anhand der betrieblichen Stellung operationalisiert.

Tabelle 1 zeigt die Ergebnisse dieser Gegenüberstellung auf der Basis des Mikrozensus 1993 für alle Erwerbstätigen im Bundesgebiet West¹⁶. Dabei wurden Lehrabsolventen unterhalb der „Facharbeiter“-Ebene, Fachschulabsolventen unterhalb der „Meister-/Vorarbeiter“-Ebene und

¹⁵ Unter Hochschulabsolventen werden sowohl Fachhochschul- als auch Universitätsabsolventen verstanden. Für eine Differenzierung nach Studienabschlüssen ist der Mikrozensus in besonderem Maße geeignet, da er als einzige Datenquelle in Deutschland Angaben zum Studienabschluß enthält und gleichzeitig genügend hohe Fallzahlen und eine ausreichende Repräsentativität aufweist. Allerdings sind die Fallzahlen auch hier nicht ausreichend, um eine regionale Differenzierung durchführen zu können. Auf Baden-Württemberg-spezifische Untersuchungen wurde daher bei der hier vorgenommenen Trennung der Studienabschlüsse verzichtet. Die im theoretischen Teil erläuterten Konzepte Akzeptanzlohn und individuelle Jobangebote können nicht beobachtet werden. Daher wird hier u.a. die Qualifikationsstruktur der Arbeitslosigkeit analysiert (vgl. FN 12 in Abschnitt 2.4).

¹⁶ Cornelsens (1995) Studie mit der gleichen Datenbasis bezieht sich nur auf Hochschulabsolventen. Zudem wählt der Autor eine höhere Aggregationsstufe.

Hochschulabsolventen unterhalb der Ebene „besonders qualifizierte Fachkraft“ als inadäquat bzw. teilweise adäquat eingestuft.¹⁷

=> **Tabelle 1**

Zunächst läßt sich feststellen, daß der Anteil der ausbildungsinadäquat eingesetzten Arbeitnehmer in den unteren Ausbildungsgruppen höher als in den oberen Ausbildungsgruppen ist. Allerdings sind 5% der Hochschulabsolventen als un-/angelernte Arbeiter bzw. als einfache Angestellte tätig, befinden sich also in Tätigkeiten, für die keine Berufsausbildung erforderlich ist. Frauen sind fast doppelt so häufig ausbildungsinadäquat beschäftigt als Männer.¹⁸

Bei der Interpretation der Ergebnisse ist zu berücksichtigen, daß die ausgewiesenen Anteile durch kohorten- und altersspezifische Effekte geprägt sind. Der kohortenspezifische Effekt besteht darin, daß frühere Geburtsjahrgänge im Vergleich zu der Generation des Bildungsbooms ein geringeres Bildungsniveau besitzen, und damit einen vergleichsweise leichteren Zugang zu höherwertigen Tätigkeiten hatten. Der altersspezifische Effekt spiegelt den Karriereverlauf wider. Beide Effekte haben zur Folge, daß ältere Erwerbstätige bei gleichem Bildungsniveau häufiger höher angesiedelte Positionen besetzen, während gerade die Berufsanfänger zu einem großen Teil ausbildungsinadäquat eingesetzt sind (vgl. die letzten beiden Zeilen in Tabelle 1). Es zeigt sich aber, daß die ausbildungsinadäquate Beschäftigung von Berufsanfängern

¹⁷ Bei der Gruppe der „Sachbearbeiter“ bestanden besondere Schwierigkeiten bei der Beurteilung der Ausbildungsadäquanz: Die Position Sachbearbeiter beschreibt im öffentlichen Dienst eine Laufbahnposition (gehobener Dienst), die von Fachhochschulabsolventen bei Eintritt in den öffentlichen Dienst eingenommen wird. Universitätsabsolventen beginnen dagegen direkt im höheren Dienst und müßten bei adäquatem Einsatz als „besonders qualifizierte Fachkraft“ eingestuft werden. Sachbearbeiter im öffentlichen Dienst lassen sich damit eindeutig in das Adäquanz-Schema einordnen. Dagegen ist dies bei Sachbearbeitern in der Privatwirtschaft nicht ohne weiteres möglich. Diese Gruppe wird daher als „teilweise adäquat“ bezeichnet. Um diesen Betrag kann sich die Bandbreite einer möglichen Inadäquanz vergrößern. Während im oberen Teil der Tabelle auf die Differenzierung nach öffentlichem Dienst und Privatwirtschaft verzichtet wurde (für Lehr- und Fachschulabsolventen ist diese Information ohnehin irrelevant), geht sie bei der Berechnung der jeweiligen Inadäquanz ein. Die Vorgehensweise orientiert sich an Plicht et.al. (1994), mit der Ausnahme der Informationen zum öffentlichen Dienst. Diese Autoren ermitteln weitere Bandbreiten für die Inadäquanz einer Universitätsausbildung, da Fachhochschulabsolventen in der Position von Sachbearbeitern im öffentlichen Dienst als ausbildungsinadäquat eingestuft werden.

¹⁸ Für Baden-Württemberg ergaben sich hier keine signifikanten Unterschiede zu den Ergebnissen für das Bundesgebiet West, so daß auf eine separate Darstellung der Ergebnisse verzichtet wurde.

nur für die oberen drei Bildungsstufen deutlich über dem Schnitt liegt, wobei der Anteil der Universitätsabsolventen doppelt so hoch ist.

Die hohen Werte in der Gruppe der Lehrabsolventinnen hängen mit der geringeren Bindung zum Arbeitsmarkt zusammen (vgl. Abschnitt 3.2.1). Eine längere Erwerbsunterbrechung führt nach Wiedereinstieg eher zu einer ausbildungsinadäquaten Position. Dies betrifft verstärkt Frauen.

Mit der Ausnahme der Lehrabsolventinnen sind Frauen schon als Berufsanfängerinnen in größerem Ausmaß inadäquat beschäftigt als Männer. Frauen mit Fachschul- oder Hochschulabschluß müssen zwar keinen Anstieg der Ausbildungsinadäquanz im Laufe ihres Erwerbslebens hinnehmen, jedoch baut sich bei ihnen die Ausbildungsinadäquanz bei weitem nicht so stark ab wie bei Männern gleicher Bildungsstufe. Die Karrierechancen von Frauen werden demnach von Erwerbsunterbrechungen und Teilzeitbeschäftigung beeinträchtigt.

Damit sind nicht die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei Berufsanfängern erklärt, bei denen Erwerbsunterbrechungen im Normalfall noch nicht eingetreten sind. Die Ergebnisse für die Berufsanfänger werden hauptsächlich durch die unterschiedliche Berufsstruktur bestimmt. Dieser Punkt wird im nächsten Abschnitt vertieft.

3.1.2 Ausbildungsinadäquanz unter Akademikern

Im Mikrozensus wird in zweijährigem Abstand Hochschulabsolventen die Frage nach der Hauptfachrichtung des letzten Hochschulabschlusses gestellt. Insgesamt werden 78 Hauptfachrichtungen unterschieden. Hiervon wurden 49 Fachrichtungen in den Analysen berücksichtigt, die zum Teil weiter zusammengefaßt wurden (vgl. Anmerkungen zu Tabelle 3). Die 26 Fachrichtungen, die die Grundlage der nachfolgenden Auswertungen bilden, werden dem Kriterium gerecht, daß mindestens 15.000 Personen diesen Studienabschluß besitzen. Die Analysen erfolgen jeweils getrennt für Universitäts- und Fachhochschulabsolventen.¹⁹

=> **Tabelle 2**

¹⁹ Tabelle 3 gibt für alle einbezogenen Studiengänge die hochgerechnete Zahl der Erwerbstätigen mit entsprechendem Abschluß an. Die hohen Fallzahlen im Mikrozensus lassen generell eine differenzierte Betrachtung einzelner Studienabschlüsse zu. Da bestimmte Studiengänge vergleichsweise selten gewählt werden, liegt die Zahl der erfaßten Personen in diesen Fällen selbst im Mikrozensus zu niedrig, um gesicherte Werte zu erhalten. Hier sind Zusammenfassungen von Studiengängen notwendig.

Auf der Basis dieser Abgrenzung wurden die Analysen zur vertikalen Ausbildungsadäquanz getrennt nach Studienabschlüssen vorgenommen (vgl. Tabelle 2). Dabei zeigen sich zum Teil deutliche Unterschiede zwischen einzelnen Fachrichtungen. Die größte Ausbildungsadäquanz wird in den Studienfächern Medizin und Pharmazie, sowie Architektur und Bauingenieurwesen erreicht.²⁰ Weiterhin läßt sich eine verhältnismäßig hohe Ausbildungsadäquanz in den naturwissenschaftlich-technisch ausgerichteten Studiengängen Maschinenbau, Elektrotechnik, Mathematik, Chemie und Physik feststellen. Auch Juristen, Psychologen sowie Theologen stehen vergleichsweise günstig da.

Dagegen weisen die sprachlich-kulturell ausgerichteten Studienfächer eine geringe Ausbildungsadäquanz auf. Hier wird bis zu einem Viertel der Absolventen inadäquat beschäftigt. Dies sind gleichzeitig auch die Studiengänge mit einem relativ hohen Frauenanteil (vgl. letzte Spalte in Tabelle 3), wodurch die im letzten Abschnitt festgestellten geschlechtsspezifischen Unterschiede bei der Ausbildungsadäquanz von Berufsanfängern verständlich werden.

Zwischen der Ausbildungsadäquanz von Universitätsabsolventen und der von Fachhochschulern besteht praktisch kein Unterschied. Starke Unterschiede lassen sich jedoch zwischen den Berufsanfängern und allen Akademikern eines Studienabschlusses feststellen, die wiederum von Fachrichtung zu Fachrichtung variieren. Eine überdurchschnittlich starke Inadäquanz von Berufsanfängern liegt bei den Studienabschlüssen Biologie, Volkswirtschaftslehre/Statistik, Chemie und Physik, Wirtschafts- und Betriebstechnik, Psychologie und Kunst vor. Die jüngeren Absolventen dieser Studiengänge sind deutlich schwierigeren Verhältnissen am Arbeitsmarkt ausgesetzt, als es ihre älteren Kollegen bei Studienabschluß waren.

Insgesamt liegt die hier ermittelte Ausbildungsinadäquanz im Jahre 1993 bei Universitätsabsolventen zwischen 12% und 16% (12% + 4%, siehe Tabelle 1), bei Fachhochschulabsolventen zwischen 10% und 17%. Dies entspricht in etwa den von Plicht et al. (1994) ermittelten Werten (9-16% bzw. 9%), liegt allerdings zum Teil deutlich unter den vom Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft (1993: 4) bzw. vom Institut der deutschen Wirtschaft (1994: 4) ausgewiesenen Werte von 25% bzw. 20%. Die Werte für die Berufsanfänger liegen mit 21%-29% bzw. 14%-26% etwas über denjenigen von Büchel und Matiaske (1995) von 15%. Dieser niedrigere Wert resultiert aus den subjektiven Einschätzung der Berufsanfänger.

²⁰ Einen Sonderfall stellt der Studiengang öffentliche Verwaltung dar. Die zunächst hohe Ausbildungsinadäquanz von 29% reduziert sich nämlich auf 4%, wenn man die Sachbearbeiter im öffentlichen Dienst herausrechnet. Die hohe Zahl von 29% beruht möglicherweise auf einer Fehleinstufung im Hinblick auf die Art der Hochschule („Hochschule für öffentliche Verwaltung“ wird fälschlicherweise als Universität eingestuft).

Selbst wenn die berufliche Stellung eines Akademikers ausbildungsadäquat ist, kann ein erheblicher Teil seines im Studium erworbenen Humankapitals ungenutzt bleiben. Denn das Hochschulwissen kann nur adäquat eingesetzt werden, wenn der ausgeübte Beruf auch zum Hochschulstudium paßt (horizontale Ausbildungsadäquanz; s. Kapitel 2). Ein Abgleich zwischen ausgeübten Beruf und Studienabschluß ist jedoch schwierig, setzt er doch für jeden Studienabschluß eine eindeutige Zuordnung von ausbildungsadäquaten, bzw. teilweise -adäquaten Berufen voraus. Die im folgenden präsentierte Zuordnung für Deutschland ist bisher noch nicht durchgeführt worden.

Der Mikrozensus enthält neben den Informationen zum Studienabschluß Angaben zum Beruf auf der dreistelligen Zahlenebene (Berufsordnungen) gemäß der „Klassifizierung der Berufe von 1992“ (Statistisches Bundesamt 1992). Von den insgesamt 369 Berufsordnungen lassen sich im Mikrozensus im Jahre 1993 Hochschulabsolventen in 231 Berufsordnungen wiederfinden. Ein Problem bei der Analyseeinheit „Berufsordnung“ entsteht daraus, daß es für die Berufsgruppen eine unterschiedliche Anzahl von Berufsordnungen gibt. Beispielsweise gibt es nur eine Berufsordnung für Architekten, während Lehrer in insgesamt 9 Berufsordnungen eingeordnet werden. Wie schon bei den Studienabschlüssen bietet sich auch hier eine Aggregation nach „sinnvollen“ Kriterien an. Die im folgenden vorgenommenen Zusammenfassungen begründen sich dabei primär auf der Ähnlichkeit der jeweiligen Bezeichnung (z.B. verschiedene Lehrberufe, verschiedene Arten von Ingenieuren etc.)²¹.

=> **Tabelle 3**

Die Ergebnisse der Zuordnung von Studienabschlüssen zu Berufen sind in Tabelle 3 wiedergegeben. Die häufigste Konzentration auf einen einzigen Beruf läßt sich bei den Absolventen der Studiengänge Medizin, Pharmazie, Lehramt, Erziehungswesen, Theologie sowie Architektur feststellen. In diesen Fällen ist von einem vergleichsweise geringen Spektrum der beruflichen Einsatzmöglichkeiten auszugehen. Dagegen lassen sich Studienabsolventen in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften in verhältnismäßig vielen Berufen wiederfinden. Dies zeugt bereits für die breite Verwendbarkeit dieser Studiengänge.

²¹ Ein weiteres Problem bei dieser Vorgehensweise ergibt sich daraus, daß die Berufsordnungen in der „Klassifizierung der Berufe“ nur teilweise fachlichen, teilweise aber auch funktionalen Kriterien entsprechen. Dies trifft insbesondere auf die Bezeichnung „Unternehmensleitung“, daneben auch auf die Bezeichnung „Wissenschaftler“, mit Abstrichen schließlich auch auf die Verwaltungsberufe sowie auf die Lehrer zu. Der weitaus überwiegende Teil der Berufsangaben entspricht jedoch rein fachlichen Kriterien.

Zur genaueren Beurteilung der Breite einer Hochschulausbildung ist die Verwendung eines Streuungsmaßes notwendig, wie es etwa im Falle stetiger Merkmale die Varianz ist. Hier wird als Streuungsmaß die sog. *Entropie* verwendet (vgl. Fersch 1985: 194f.). Die Entropie fällt um so höher aus

je höher die *Zahl* der Berufsordnungen je Fachrichtung und

je gleichmäßiger die Nennungen auf die betroffenen Berufsordnungen verteilt sind

=> **Tabelle 4**

Die Entropie ist zusammen mit der Zahl der Berufsordnungen in Tabelle 4 für jeden Studienabschluß ausgewiesen. Grundsätzlich wiederholt sich das bereits in Tabelle 3 ablesbare Bild. Die Studiengänge Pharmazie, Medizin, Theologie und Architektur zeigen die geringsten Werte bei der Entropie. Es zeigt sich auch, daß die Zahl der Berufsordnungen per se ein falsches Bild hervorrufen kann. Dies wird deutlich, wenn man beispielsweise den Studiengang Medizin und Geschichte miteinander vergleicht. Während Medizin allein auf Basis des Kriteriums der Zahl der Berufsordnungen eine relativ breite Streuung vermuten läßt, führt die Konzentration der Nennungen auf die drei ärztlichen Berufsordnungen (91%) dennoch zu einem geringen Wert für die Entropie. Es zeigt sich aber auch, daß die in Tabelle 3 noch als relativ eng eingestuft Ausbildung als Lehrer (85% in den 9 Berufsordnungen für Lehrer) aufgrund der hohen Zahl genannter Berufsordnungen (89) bei der Entropie nicht besonders heraussticht.

Ein hohes Maß an Entropie, wie es für Wirtschaftswissenschaften zutrifft, kann erstens bedeuten, daß die im Studium erworbene Qualifikation relativ allgemein ist und sich in vielen Berufen anwenden läßt. D.h. andererseits auch, daß der im Studium erworbene Teil des im Berufsleben eingesetzten Humankapitals im Vergleich zu Studiengängen wie Medizin oder Pharmazie eher gering ist und schon sehr schnell durch berufliches Humankapital ergänzt wird. Zweitens kann es bedeuten, daß die Absolventen in diesen Studiengängen aufgrund einer ungünstigen ausbildungsspezifischen Arbeitsmarktlage gezwungen sind, einen anderen Beruf zu ergreifen. Auch dies würde zu einer hohen Zahl verschiedener Berufsordnungen führen. Beide Aspekte werden weiter unten noch einmal aufgegriffen.

Ein breiter ausbildungsspezifischer Arbeitsmarkt besitzt den Vorteil, daß der einzelne mehr Möglichkeiten bei der Berufswahl hat. Dies kann sich dann besonders bezahlt machen, wenn aufgrund einer geänderten Nachfrage (z.B. durch den technischen Wandel bedingt) die Aufnahmekapazitäten in einzelnen Berufsfeldern reduziert werden. Eine solche Situation war beispielsweise in den achtziger Jahren bei den Lehramtsabsolventen gegeben; auch bei Medizinern hat sich im Gefolge der Niederlassungssperre für Ärzte eine solche Situation abgezeichnet. Im

ersten Fall war der Staat als wichtiger Arbeitgeber für die abrupte Nachfrageänderung verantwortlich, im zweiten Fall wurde per Gesetz der Markteintritt reguliert.

3.1.3 Berufliche Mobilität

Im Jahre 1991 haben nach eigenen Angaben 7,0% der Erwerbstätigen zwischen 1989 und 1991 mindestens einmal den Beruf gewechselt, zwei Jahre später 6,5% (Mikrozensus 1991, 1993).²² Tabelle 5 weist darüber hinaus separate Berufswechselhäufigkeiten für bestimmte Humankapitalmerkmale aus. Dabei ist das Alter als Indikator für die Berufserfahrung - sprich für die Höhe und den Anteil des berufsspezifischen Humankapitals - anzusehen. Außerdem unterscheidet Tabelle 5 für das Jahr 1993 zwischen den nur auf das bestimmte Merkmal konditionierten „einfachen“ Anteilen und den standardisierten Anteilen, bei denen andere Faktoren konstant gehalten werden.²³

=> Tabelle 5

Es zeigt sich, daß das Alter der bestimmende Faktor für die Wechselhäufigkeit ist. Das in 50 Jahren aufgebaute berufsspezifische Humankapital ist so hoch, daß sich ein Wechsel - zumal angesichts der geringen übriggebliebenen Erwerbsjahre - nicht mehr bezahlt macht. Überdies sinkt tendenziell die Wahrscheinlichkeit eines Berufswechsel mit dem höchsten Berufsabschluß, wobei die Erwerbstätigen mit Fachschulabschluß am seltensten den Beruf wechseln. Die häufigsten Berufswechsel sind bei Abiturienten ohne Berufsausbildung und Erwerbstätigen ohne jegliche Ausbildung zu verzeichnen (siehe Tabelle 5, letzte Spalte). Es folgen Erwerbstätige mit Haupt- bzw. Realschule ohne Berufsabschluß. Diese Gruppen haben wenig berufsspezifisches Humankapital, so daß ein Berufswechsel vergleichsweise geringe Kosten verursacht.

²² Velling und Bender (1994) haben für Deutschland für das Jahr 1989 den Anteil der Berufswechsler an allen in diesem Jahr sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ermittelt. Auf der Basis der Berufsgruppen (Ebene der zweistelligen Zahlen) haben insgesamt 11,5% den Beruf gewechselt, wovon wiederum 82,8% gleichzeitig den Betrieb gewechselt haben. Die entsprechenden Zahlen liegen im Mikrozensus dagegen deutlich niedriger. Dies liegt primär an dem unterschiedlichen Erhebungszeitraum und der unterschiedlichen Erhebungsmethode, die im Mikrozensus auf der Selbsteinschätzung der befragten Personen beruht. Die Berufswechselhäufigkeit liegt in Baden-Württemberg geringfügig über dem Bundesdurchschnitt. Auf das bisherige Arbeitsleben eines Erwerbstätigen bezogen liegt die Wechselhäufigkeit bei 33%, Pfeiffer (1997). Die Wechselhäufigkeit unmittelbar nach Abschluß einer Lehre liegt nach Bender und Dietrich (1994) bei 48%.

²³ Die standardisierten Anteile haben den Vorteil, daß sie eine bessere direkte Vergleichbarkeit gewährleisten, da alle anderen erklärenden Faktoren außer dem ausgewiesenen Merkmal gleich gehalten werden. Die Methode zur Standardisierung wird im Anhang erläutert.

3.2 Humankapital, Erwerbsbeteiligung und Arbeitslosigkeit

3.2.1 Erwerbsbeteiligung und Humankapital

Da in Deutschland Männer in aller Regel erwerbstätig sind, konzentrieren sich die folgenden Überlegungen zur Erwerbsbeteiligung auf Frauen. Auf der Basis der Mikrozensen 1991 und 1993 werden Erwerbsquoten für Frauen im erwerbsfähigen Alter - d.h. im Alter zwischen 15 und 65 Jahren - vorgestellt.²⁴ Weiterhin wurde für das Jahr 1993 eine Standardisierung (siehe oben) der Erwerbsquoten durchgeführt, um die Unterschiede zwischen den einzelnen Merkmalen besser interpretieren zu können.

Die Ergebnisse sind in Tabelle 6 in den letzten drei Spalten dargestellt. Zwischen 1991 und 1993 ist trotz der schweren wirtschaftlichen Rezession eine leichte Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen zu beobachten. Diese Erhöhung läßt sich bei allen Merkmalsgruppen wiederfinden, jedoch in unterschiedlichem Ausmaß. Die Erwerbsquote liegt in Baden-Württemberg um etwa 3% über dem Bundesdurchschnitt. Die höhere Erwerbsbeteiligung hängt nicht von der Bildungs- oder Familienstruktur, sondern von dem höheren Industrieanteil Baden-Württembergs ab. So arbeiteten im Jahre 1994 in Baden-Württemberg 36,4% der Erwerbstätigen im Verarbeitenden Gewerbe, in Westdeutschland dagegen noch 27,1%. Dieser Anteil hat sich in Baden-Württemberg seit 1970 um 12,7%, im Bundesgebiet dagegen um 24,6% reduziert.

Die Partizipation hängt von der Höhe des Humankapitals ab. Hochschulabsolventinnen haben die bei weitem höchsten Erwerbsquoten. Dagegen ist die Erwerbsneigung bei Frauen ohne Schul- und Berufsausbildung besonders gering ausgeprägt, gefolgt von den Frauen mit Haupt-/Realschulabschluß bzw. Abitur aber ohne Berufsausbildung. Das zeigt, daß Frauen, die hohe Investitionen in ihr Humankapital getätigt haben, an einer hohen Rentabilität dieser Investitionen interessiert sind. Eine Phase der Erwerbsunterbrechung erscheint damit kaum vereinbar zu sein.

Die Erwerbsneigung bei den Frauen liegt um so niedriger, je jünger die Kinder sind. Dieses Resultat hängt mit der höheren zeitlichen und physischen Beanspruchung der Mütter in den ersten Lebensjahren eines Kindes zusammen. Zudem ist in Deutschland das System von Ganztagskindergärten und -schulen, das eine Vereinbarung von Familie und Beruf ermöglichen

²⁴ Dies erfolgt in Übereinstimmung mit der Vorgehensweise des Statistischen Bundesamtes. Dabei wurden allerdings im Gegensatz zum Statistischen Bundesamt alle Frauen in Ausbildung ob nebenbei erwerbstätig oder nicht unberücksichtigt gelassen.

chen könnte, vergleichsweise schlecht ausgebaut.²⁵ Dennoch arbeitet immerhin noch jede zweite Frau mit Kindern im Kindergartenalter. Weiterhin zeigt sich, daß die Erwerbsneigung mit höherem sonstigem Haushaltseinkommen (d.h. in aller Regel das Erwerbseinkommen des Ehemannes) geringer ist, da damit die Funktion der Erwerbstätigkeit zur Bestreitung des Lebensunterhaltes abgeschwächt wird. Mit zunehmendem Lebensalter sinkt die Erwerbsneigung. Dies ist zum Teil darauf zurückzuführen, daß vielen Frauen nach einer Erwerbsunterbrechung der Wiedereinstieg in das Berufsleben nicht gelingt und sie dauerhaft nicht-erwerbstätig bleiben. Zum Teil spiegeln die Ergebnisse auch Verschiebungen zwischen den Generationen wider (Kohorteneffekt), da die jüngere Frauengeneration eine höhere Partizipationsneigung hat.

3.2.2 Arbeitslosigkeit: Ausmaß, Betroffenheit und Dauer

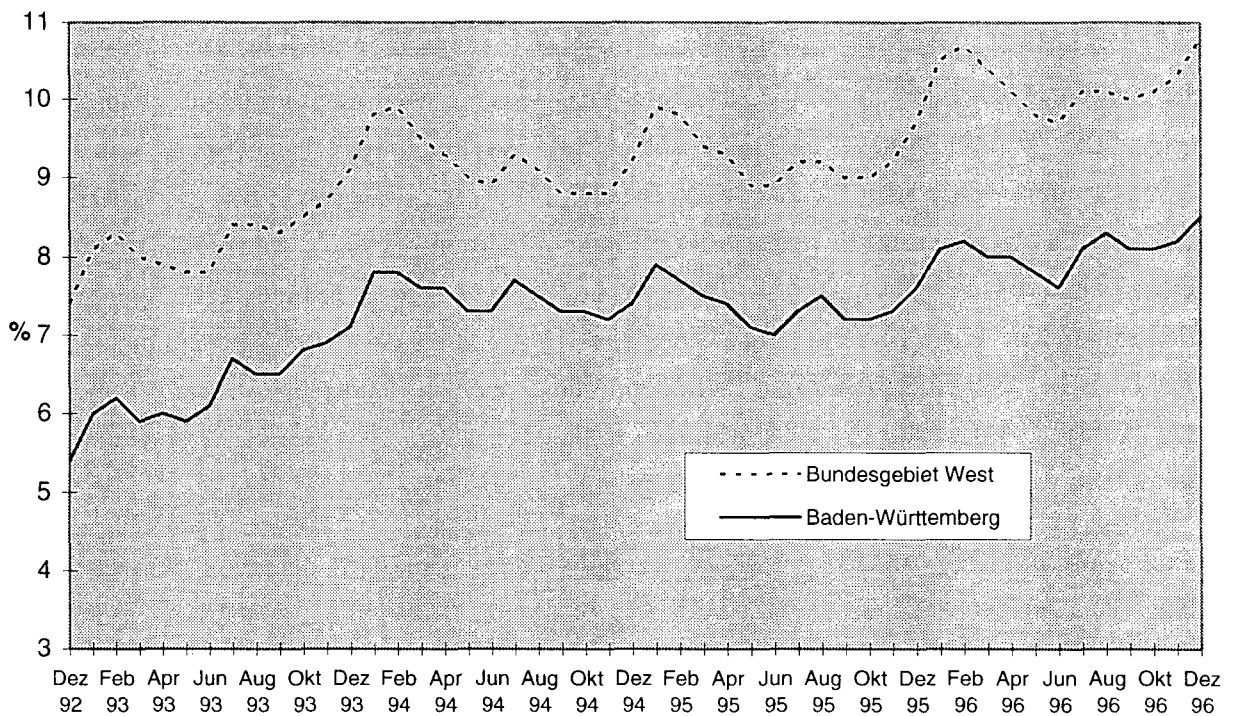
Im Februar 1997 waren in Westdeutschland fast 3,3 Mio. Menschen arbeitslos gemeldet; das entspricht einem Anteil an den abhängigen zivilen Erwerbspersonen von 10,6% (Pressemitteilung der Bundesanstalt für Arbeit). Damit liegt heute die Zahl der Arbeitslosen über elfmal so hoch wie im Jahre 1970. In Baden-Württemberg liegt die Arbeitslosigkeit mit einer bemerkenswerten Konstanz seit Jahren um etwa zwei Prozent unter derjenigen in Westdeutschland insgesamt. Abbildung 2 zeigt die Entwicklung der Arbeitslosenquoten auf Monatsbasis in Westdeutschland und in Baden-Württemberg zwischen Dezember 1992 und Dezember 1996. Im Dezember 1996 waren in Baden-Württemberg 373 Tsd. Personen arbeitslos gemeldet, was einer Quote von 8,5 % entspricht.

Zur Beurteilung der unzulänglichen Nutzung von Humankapital aus volkswirtschaftlicher Sicht ist nicht nur die absolute Höhe der Arbeitslosenzahlen wichtig, sondern auch die Qualifikationsstruktur der Arbeitslosen. Tatsächlich fällt die Arbeitslosigkeit mit der Höhe des Humankapitals (siehe Tabelle 6). Akademiker sind unterdurchschnittlich von Arbeitslosigkeit

²⁵ In einer volkswirtschaftlichen Gesamtbewertung der Erwerbslosigkeit muß der folgende Aspekt ausführlicher berücksichtigt werden, als das hier aus Platzgründen möglich ist. Im Jahre 1991/92 arbeiteten die Deutschen 77 Mrd. Stunden unbezahlt im Haushalt; z.B. Kindererziehung findet weitgehend außerhalb der Erwerbsarbeit statt; demgegenüber betrug die bezahlte Erwerbsarbeit „nur“ 47 Mrd. Stunden (Bundesministerium für Familie und Senioren, 1994). Eine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen, die schwerpunktmäßig mit dieser Hausarbeit befaßt sind, setzt u.a. weitere Fortschritte in der Automatisierung der Hausarbeit und den Ausbau von Betreuungsmöglichkeiten für Kinder voraus. Mit anderen Worten bedeutet das faktisch: Hausarbeit wird zunehmend durch Erwerbsarbeit verdrängt. Ob damit aus volkswirtschaftlicher Sicht eine bessere Nutzung von Humankapital einhergeht, müßte eigens untersucht werden.

betroffen.²⁶ Die Arbeitslosenquote von Fachhochschul- bzw. Universitätsabsolventen lag im Jahre 1991 bei 2,2 bzw. 2,6%. Im April 1993, in der schwersten Rezession seit Bestehen der Bundesrepublik, lagen diese Quoten bei 3,6 bzw. 3,4%. Sie wird nur noch von der Arbeitslosenquote von Fachschulabsolventen unterschritten. 5% der Personen mit einer Lehre waren im April 1993 arbeitslos. Die am stärksten von der Zunahme der Arbeitslosigkeit betroffene Gruppe sind die Personen ohne Schul- und Berufsausbildung. In dieser Gruppe stieg die Arbeitslosigkeit von 11,1% im Jahre 1991 auf fast 20% im Jahre 1993.²⁷

Abbildung 2: Entwicklung der Arbeitslosenquoten im Bundesgebiet (West) und in Baden-Württemberg von Dezember '92 bis Dezember '96



Quelle: Bundesanstalt für Arbeit (regelmäßige monatliche Presseinformation); Baden-Württemberg in Wort und Zahl (verschiedene Jahrgänge).

²⁶ In den folgenden Untersuchungen sind Arbeitslose gemäß der international anerkannten ILO-Richtlinien von 1982 abgegrenzt. Danach gelten Erwerbspersonen als arbeitslos, die aktiv eine Stelle suchen, keine Erwerbstätigkeit ausüben und sofort für eine Arbeitsstelle verfügbar sind (vgl. Mayer, 1990, Velling, 1994).

²⁷ Neuere Werte zur Arbeitslosigkeit nach Qualifikation (nur ohne Ausbildung basierend auf den Angaben der Bundesanstalt für Arbeit) liegen für 1994 vor. Ende September 1994 waren 18,6% der Personen ohne Ausbildung arbeitslos. Der Wert ist demnach konjunkturell bedingt wieder leicht zurückgegangen.

=> **Tabelle 6**

Die Arbeitslosenquoten wurden für beide Geschlechter separat für einzelne Merkmale zwischen Baden-Württemberg und Westdeutschland bestimmt. Bei den Männern bleibt die insgesamt beobachtete Differenz in den Arbeitslosenquoten erhalten, wenn sie auch im Fall der Hochschulabsolventen verschwindend gering ist. Bei den Frauen steht Baden-Württemberg in Bezug auf die Merkmale Fachschulabschluß, Abitur ohne Berufsausbildung schlechter da, bei den Merkmalen Hochschulabsolventen, Personen ohne Schul- und Berufsausbildung, Haupt-/Realschulabschluß gleichauf. Die größere Bedeutung der Industrie mit einem höheren Anteil männlicher Erwerbstätiger ist für die günstigere Position der Männer in Baden-Württemberg verantwortlich. Generell haben Frauen ein höheres Arbeitslosigkeitsrisiko. In fast allen Qualifikations- und Altersgruppen liegen die Arbeitslosenquoten deutlich über denen der Männern. Für den Fall, daß auch noch ein Kind im Kindergarten- oder Grundschulalter zu versorgen ist, sinken die Arbeitsmarktchancen weiter. Ältere Kinder beeinflussen die Arbeitsmarktchancen von Frauen dagegen kaum.

Im Folgenden wird das Ergebnis einer Aufspaltung der Arbeitslosenquote in die Komponenten Betroffenheit und Dauer diskutiert. Dabei bezeichnet die Betroffenheit das Risiko, während eines bestimmten Zeitraums (z.B. während eines Jahres) arbeitslos zu werden. Bei der Dauer handelt es sich um die durchschnittliche Dauer einer Arbeitslosigkeitsepisode.²⁸ Ein Vergleich der Entwicklung der Arbeitslosigkeitsdauer kann durch den Einfluß der Konjunktur verzerrt sein (vgl. z.B. Riese 1986). Daher beschränken sich die Werte in Tabelle 7 auf das Jahr 1993. Die durchschnittliche Arbeitslosigkeitsdauer liegt in Baden-Württemberg etwa 20% (3 Monate) unter dem Bundesdurchschnitt von 15,6 Monaten, hat aber in den letzten Jahren ebenso wie im Bundesgebiet zugenommen.

=> **Tabelle 7**

²⁸ Eine solche Trennung läßt sich exakt nur mit Daten durchführen, in der die *abgeschlossene* Dauer tatsächlich beobachtet wird. Im methodischen Anhang wird gezeigt, in welchem Zusammenhang die in Querschnittsdaten (wie dem Mikrozensus) beobachtbare bisherige Arbeitslosigkeitsdauer zur abgeschlossenen Dauer steht. Solange der Zusammenhang für alle Merkmalsgruppen in etwa gleich ist, kann ein Vergleich zwischen Merkmalsgruppen anhand der bisherigen Dauer durchgeführt werden.

In der Gruppe der Hochschul- und Fachhochschulabsolventen²⁹ liegt die Arbeitslosigkeitsdauer deutlich unter dem Durchschnitt, unabhängig davon, ob man die standardisierten oder die einfachen Quoten betrachtet. Arbeitslose ohne Schul- und Berufsausbildung sind demgegenüber am längsten arbeitslos. Langzeitarbeitslosigkeit ist zudem ein besonderes Problem für ältere Arbeitslose. Die durchschnittliche Dauer und der Anteil der Langzeitarbeitslosen liegt bei den 50jährigen rund doppelt so hoch wie bei den 25jährigen. Die Höhe der Arbeitslosigkeit zwischen beiden Gruppen differiert nicht so stark. Ältere Arbeitnehmer werden zwar seltener arbeitslos, sie haben jedoch bei Eintritt in die Arbeitslosigkeit wesentlich größere Schwierigkeiten, einen neuen Arbeitsplatz zu finden.

In den letzten zehn Jahren hat sich nach Steiner (1994a, b) an der Betroffenheit in verschiedenen sozio-ökonomischen Gruppen wenig geändert, dafür ist jedoch der Anteil der Langzeitarbeitslosen beständig angestiegen. In dieser Analyse sind zusätzlich Informationen zu einer gesundheitlichen Behinderung enthalten, die im Mikrozensus fehlen. Ältere Arbeitnehmer und Schwerbehinderte haben ein unterdurchschnittliches Arbeitslosigkeitsrisiko, bleiben dafür aber überdurchschnittlich lange arbeitslos. Diese Personengruppen genießen einen vergleichsweise umfangreichen Kündigungsschutz, der sowohl die Kündigung dieser Arbeitnehmer als auch die Einstellung von Arbeitslosen stark verteuert.³⁰ Da der Kündigungsschutz z.B. im Falle einer Betriebsschließung obsolet wird, werden zwangsläufig auch Personen aus dieser Gruppe arbeitslos und verbleiben dann lange in Arbeitslosigkeit.

Da sich aufgrund der verbleibenden vergleichsweise kurzen Restlebensarbeitszeit die Einarbeitungskosten eines älteren Arbeitnehmers bei der Neubesetzung eines Arbeitsplatzes für die meisten Unternehmen nicht genügend amortisieren, haben 50jährige Arbeitslose größere Schwierigkeiten, einen neuen Arbeitsplatz zu finden, als 25jährige Arbeitslose. Nach Berechnungen von Franz und Soskice (1994) betragen in größeren Industrieunternehmen die Einarbeitungskosten von Facharbeitern beachtliche 50.000 DM. Dieser Wert, der für das Jahr 1985 ermittelt wurde, entspricht etwa 9 Monaten Einarbeitszeit, in denen, so die Annahmen bei der

²⁹ Für diese Gruppe hat der Mikrozensus gegenüber der Arbeitslosenstatistik den Vorteil, daß er nicht von der dortigen Untererfassung betroffen ist. Da ein Großteil der Hochschulabgänger noch keine Leistungsansprüche hat, fällt die offiziell registrierte Arbeitslosigkeit in dieser Gruppe zu niedrig aus (Buttler und Tessaring 1993: 469).

³⁰ Das niedrigere Betroffenheitsrisiko läßt sich neben dem Kündigungsschutz auch damit erklären, daß Firmen ältere Arbeitnehmer aufgrund ihres hohen berufs- und betriebsspezifischen Humankapitals auch in schwierigen Wirtschaftslagen behalten. In der jüngsten Vergangenheit sind allerdings viele ältere Arbeitnehmer mittels Frühverrentung ausgeschieden.

Berechnung, der volle Lohn bezahlt wird. Der Wert bezieht sich auf die Einarbeitung eines nicht im Unternehmen ausgebildeten Lehrabsolventen.

3.2.3 Arbeitslosigkeit unter Akademikern

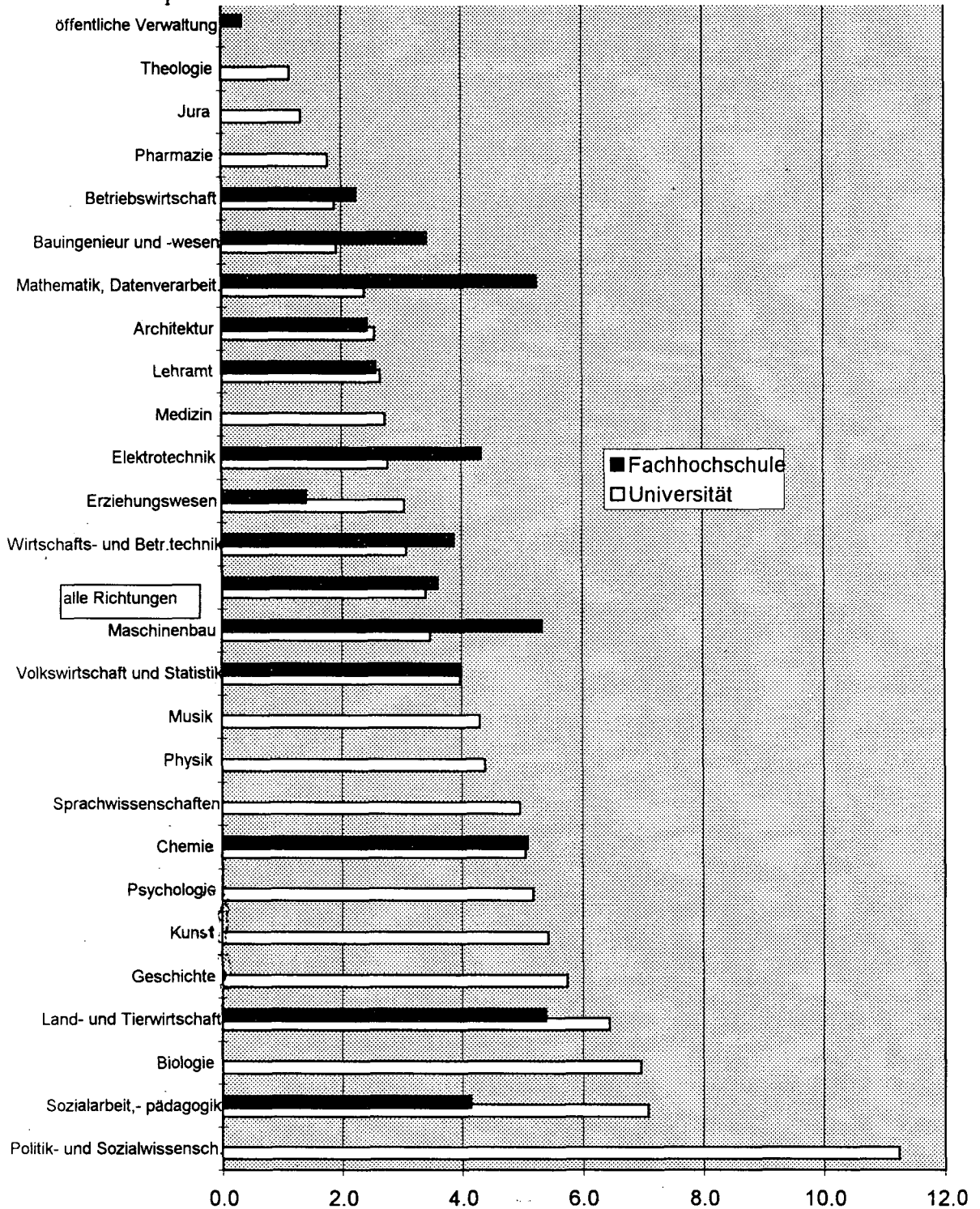
Der Mikrozensus erlaubt neben einer Erfassung arbeitsloser Akademiker auch die Berechnung fachrichtungsbezogener Arbeitslosenquoten (siehe Abbildung 3). Unter den Studienabsolventen der Hochschulen für Verwaltung ist die Arbeitslosigkeit mit weniger als einem Prozent am niedrigsten. Unterdurchschnittliche Werte ergeben sich zudem für Juristen, Theologen, Betriebswirte, Architekten, Bauingenieure, Mediziner und Pharmazeuten. Maschinenbauer, Wirtschaftswissenschaftler, Physiker, Chemiker, Psychologen und Sprachwissenschaftler sind leicht überdurchschnittlich von Arbeitslosigkeit betroffen. Weit über dem Durchschnitt ist die Arbeitslosigkeit unter den Absolventen der Politik- und Sozialwissenschaften, Sozialarbeit und -pädagogik, Biologie, Land- und Tierwirtschaft sowie Geschichte.

Die Arbeitslosenquoten zeigen erhebliche Parallelen zur Ausbildungsadäquanz. Es sind nahezu dieselben Studiengänge, die in beiden Fällen günstig oder weniger günstig dastehen. Je größer der Angebotsüberhang an Akademikern in bestimmten Fachrichtungen ist, desto höher ist auch die Arbeitslosigkeit und der Anteil bildungsinadäquat Beschäftigter. Dabei kann die Breite einer Ausbildung zwar mitunter das Risiko kurzfristiger Bedarfsverschiebungen am Arbeitsmarkt reduzieren, sie ist jedoch langfristig nicht mit einer günstigeren Arbeitsmarktposition verbunden.

Trotz gleicher formaler Qualifikationsstufe gibt es bedeutsame Unterschiede in den Arbeitslosenquoten von Akademikern. Diese Unterschiede werden zum Teil von Präferenzen bestimmt, zum Teil aber durch Lohnrigiditäten. Vor allem im öffentlichen Dienst, in dem in Baden-Württemberg 42% aller Akademiker beschäftigt sind, werden für alle Fachrichtungen unabhängig von der Angebots- Nachfragerelation annähernd gleiche Löhne bezahlt. Damit ist das Lohnsignal für einige Studiengänge zu hoch, für andere zu tief.

Bei zu hohen Löhnen nimmt die Arbeitslosigkeit zu. Eine Zeit der Arbeitslosigkeit wird einkalkuliert, da über das gesamte Arbeitsleben betrachtet auch ein späterer Einstieg in den öffentlichen Dienst lohnend ist. Besser wäre es sicher, die sich durch Angebot und Nachfrage ergebenden Knappheitsrelationen richtiger weiterzugeben. Das würde als Signal bereits die Studienentscheidungen beeinflussen.

Abbildung 3: Arbeitslosenquoten nach ausgewählten Studienabschlüssen im Bundesgebiet April 1993



Anmerkungen: Zur Definition der Arbeitslosigkeit vgl. Tabelle 6, zur Abgrenzung der Fachrichtungen vgl. Tabelle 3. Die Arbeitslosenzahlen fallen für einige Studiengänge sehr niedrig aus; die zugehörigen Arbeitslosenquoten haben in diesem Fall eine geringere Präzision. Auf den separaten Ausweis standardisierter Arbeitslosenquoten wurde wegen der vernachlässigbaren qualitativen Unterschiede verzichtet.

4 Wirtschaftspolitische Schlußfolgerungen

Unzulängliche Nutzung von Humankapital findet in Form einer inadäquaten Beschäftigung und in Form von Nichtbeschäftigung statt. Ziel der empirischen Untersuchung war es, das Ausmaß der unzulänglichen Nutzung mit den Daten der Mikrozensen 1991 und 1993 in beiden Dimensionen aufzuzeigen. Dabei wurde in der Analyse besonderer Wert auf die Qualifikation der Personen gelegt. Vor den Schlußfolgerungen sollen die wichtigsten Ergebnisse der Untersuchung noch einmal kurz zusammengefaßt werden.

Arbeitslosigkeit nimmt mit abnehmender Qualifikation zu. Ein besonderes Problem stellt die Verfestigung der Arbeitslosigkeit in Form von Langzeitarbeitslosigkeit dar. Davon sind vor allem Personen über 50 Jahre, Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen und Personen ohne ausreichende berufliche Qualifikation betroffen. Die Breite einer Ausbildung kann zwar mitunter das Risiko kurzfristiger Bedarfsverschiebungen am Arbeitsmarkt reduzieren, sie ist jedoch nicht grundsätzlich mit einer günstigeren Arbeitsmarktposition verbunden. Für Nichtakademiker und Personen ohne Berufsausbildung erhöht eine gute Allgemeinausbildung die Arbeitsmarktchancen.

Je höher der formale Berufsabschluß, desto geringer ist das Ausmaß der inadäquaten Beschäftigung („Überqualifikation“). Frauen sind häufiger inadäquat beschäftigt als Männer. Anders als im Falle der Langzeitarbeitslosigkeit nimmt mit zunehmendem Alter das Ausmaß inadäquater Beschäftigung ab.

In den einzelnen Qualifikationsstufen gibt es wiederum bedeutsame Unterschiede. Dies wurde ausführlich für Hochschulabsolventen gezeigt. Arbeitslosenquote und das Ausmaß der inadäquaten Beschäftigung schwanken innerhalb der einzelnen Fachrichtungen beträchtlich. Es gilt: Je höher die Arbeitslosenquote desto mehr Hochschulabsolventen sind auch von inadäquater Beschäftigung betroffen.

Bei gleicher Ausbildungsadäquanz der Beschäftigung liegt das Ausmaß der unzulänglichen Nutzung von Humankapital aufgrund der in Baden-Württemberg niedrigeren Arbeitslosigkeit unter dem Bundesdurchschnitt. Dennoch kann sich Baden-Württemberg als Bundesland mit einem hohen Anteil der Produktion technologieintensiver Güter ein Brachliegen von Humankapital nicht leisten. Die Tertiärisierung der Wirtschaft wird auch in Baden-Württemberg voranschreiten, mit einer Verschiebung der Arbeitsnachfrage. Dieser Herausforderung muß sich das Land stellen.

Was ist zu tun? Zwei Arten von Ursachen der unzulänglichen Nutzung von Humankapital können unterschieden werden: exogene Schocks und „hausgemachte“ Faktoren. Zu den ersteren zählen z.B. das Ende des kalten Krieges mit der Folge kostengünstiger Produktionsstätten in

unmittelbarer Nachbarschaft, Kostenschübe der Unternehmen durch externe Faktoren (z.B. Ölpreisschocks) und demographische und technologische Revolutionen. Diese führen zu umfangreichen Anpassungsreaktionen auf Güter- und Arbeitsmärkten. Anhänger der Marktwirtschaft setzen zu deren Bewältigung weitgehend auf den Marktmechanismus. D.h. sie setzen darauf, daß der mit den Veränderungen einhergehende Beschäftigungsauf- und abbau am besten im System der Marktwirtschaft geleistet wird.

Zu den „hausgemachten“ Ursachen zählen u.a. sozialpolitisch motivierte Gesetze und Regulierungen, die zu einem starken Anstieg der Lohnnebenkosten des Faktors Arbeit geführt haben. Der quasi-fixe Teil der Arbeitskosten hat eine Höhe erreicht, auf die Unternehmen mit einer vorsichtigen Einstellungspolitik reagieren. Konjunkturell bedingte Umsatzsteigerungen werden eher über Überstunden als über Neueinstellungen abgearbeitet. Dazu zählen ferner mangelnde Anreize der staatlichen Bildungsanbieter, schnell und zielgenau auf geänderte Qualifikationsbedarfe zu reagieren. Diese „hausgemachten“ Faktoren und Versäumnisse vermindern die Anpassungsfähigkeit des marktwirtschaftlichen Systems bei der Bewältigung exogener Schocks.

Im Folgenden werden ausgehend von den empirischen Untersuchungen Empfehlungen zum Abbau der Arbeitslosigkeit und zur Verbesserung der Funktionsfähigkeit des Arbeitsmarktes unter besonderer Berücksichtigung von Humankapital gegeben. Sie orientieren sich am Leitbild der sozialen Marktwirtschaft. Vier weitere Überlegungen sind vorweg noch notwendig.

Erstens: Angesichts der Interdependenz der wirtschaftlichen Zusammenhänge und der staatlichen Regulierungsdichte insgesamt, kann eine isolierte Verbesserung der Politik im Arbeitsmarkt- und Bildungsbereich nur eine begrenzte Wirkung haben. Die Wirksamkeit dieser eher auf der Mikroebene ansetzenden Politik wird gestärkt, wenn die Wettbewerbsfähigkeit des Standortes Bundesrepublik bzw. Baden-Württemberg u.a. mit den Mitteln von Geld-, Steuer-, Forschungs-, Infrastruktur- und Fiskalpolitik verbessert wird. Auf diese die Rahmenbedingungen betreffende Politik wird hier nicht weiter eingegangen.³¹

Zweitens: Die Konsequenzen jahrelanger Fehlentwicklungen, die zur Verfestigung und Erhöhung der Arbeitslosigkeit beigetragen haben, können nicht von heute auf morgen rückgängig gemacht werden. Die Zeitspanne, in der die Beseitigung von Fehlfunktionen im Arbeitsmarkt und im Bildungswesen zu einem spürbaren Abbau der Arbeitslosigkeit führt, beträgt viele Jah-

³¹ Vergleiche dazu das Gutachten zu den „Perspektiven des Arbeitsmarktes in Baden-Württemberg“ (Geiger et al., 1993), den Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (1994) „Den Aufschwung sichern - Arbeitsplätze schaffen“. Bezgl. der Diskussion um das Vermittlungsmonopols der Bundesanstalt für Arbeit (BA) und der Effizienz der Arbeitsvermittlung vgl. Geiger et al. (1993).

re. Diese Zeitspanne liegt jedenfalls über dem Zeithorizont von vier bis fünf Jahren, in dem politische Entscheidungsträger handeln. Dabei muß man sich im klaren darüber sein, das jedes weitere Zuwarten diese Zeitspanne noch verlängert.

Drittens: Die Rückkehr zu mehr Marktwirtschaft auf dem Arbeitsmarkt wird erst allmählich zu einem besseren Ausgleich von Angebot und Nachfrage für verschieden qualifizierte Menschen führen. Dabei hat die Sozialpolitik eine wichtige Rolle. Arbeitsmarktpolitik und Sozialpolitik ergänzen einander, sollten aber unserer Ansicht nach möglichst wenig miteinander vermischt werden. Dementsprechend ist ein weiterer wichtiger Baustein zu einer erfolgreichen Beschäftigungspolitik, der nicht weiter ausgeführt werden kann, der „Abbau von Fehlanreizen im Sozialsystem“ (Wissenschaftlicher Beirat, 1996). Dazu zählt eine Reduktion der hohen Lohnnebenkosten ebenso wie die Ausgestaltung eines anreizkompatiblen Sozialtransfersystems.

Die derzeitige Ausgestaltung des Sozialsystems verringert den Anreiz zur Aufnahme einer Arbeit in unteren Lohngruppen, da die Sozialtransfers schon bei relativ geringen Einkommen auf null reduziert werden. Dies gleicht einer impliziten Steuer von 100% (siehe dazu ausführlicher Geiger et.al., 1993). Auch der Kündigungsschutz für besondere Gruppen von Arbeitnehmern hat Licht- und Schattenseiten. So werden zwar die bereits Beschäftigten, geschützt. Es hemmt jedoch die Fluktuation am Arbeitsmarkt und verringert damit die Einstellungschancen von Arbeitssuchenden. Zur sozial erwünschten Absicherung von Benachteiligten bieten sich marktwirtschaftliche Lösungen an.

Viertens: Auch das staatliche Bildungssystem muß verbessert werden. Die Inhalte und das Spektrum der Berufs- und Studienordnungen müssen unverwechselbar bleiben und schneller als bisher dem gesellschaftlichen, technischen und wirtschaftlichen Wandel angepaßt werden. Angesichts des demographisch bedingten Zuwachses von Jugendlichen in den nächsten 10-15 Jahren muß die Erstausbildung gestärkt werden.

Die folgenden vier Empfehlungen beziehen sich verstärkt auf den Zusammenhang zwischen Bildungssystem und Arbeitsmarkt. Das Problem der inadäquaten Beschäftigung, das in bisherigen Arbeiten kaum thematisiert wird, wird berücksichtigt.

Der erste Vorschlag zielt auf eine stärkere Orientierung von Löhnen und Arbeitskosten an den tatsächlichen Knappheitsrelationen auf den Märkten für verschieden qualifizierte Arbeitskräfte ab:

- 1) Löhne und Arbeitskosten sollten sich stärker regional und qualifikatorisch an den tatsächlichen Knappheitsrelationen ausrichten.*

Es wird keine undifferenzierte Lohnreduktion oder -zurückhaltung gefordert. Der Vorschlag basiert auf der Vorstellung, daß geringere Arbeitskosten in einem spezifischen Qualifikations-

segment die Arbeitsnachfrage im Laufe der Zeit erhöhen. Dies betrifft nicht nur die unteren Lohngruppen, sondern z.B. auch Akademiker. Damit der Arbeitsmarkt die richtigen Signale an das Bildungssystem sendet, müssen die Knappheitsrelationen auf allen Teilarbeitsmärkten „richtig“ wiedergegeben werden. Die größere Lohnspreizung sollte sich insbesondere auf neu einzustellende Arbeitskräfte beziehen. Hier sind die Tarifpartner, inkl. des Staates, in besonderem Maße in der Pflicht. Niedrigere Einstiegstarife könnten sich z.B. an den berufs- und regionalspezifischen Arbeitslosenraten orientieren. Das Verfahren zur Reduktion der Einstiegstarife müßte für alle Betroffenen transparent und längerfristig orientiert festgelegt sein.

Da die Löhne nur einen Teil der Arbeitskosten darstellen, ist eine Lohnreduktion für sich betrachtet weniger wirkungsvoll als eine generelle Arbeitskostensenkung. Die Unternehmen in Baden-Württemberg reagierten zwischen den Jahren 1992 und 1993 auf ein Wachstum der durchschnittlichen betrieblichen Arbeitskosten um 1% mit einer Reduktion der Arbeitsnachfrage um 0,33% (Blechinger und Pfeiffer, 1997). Eine Reduktion der Arbeitskosten hätte daher die negativen Beschäftigungswirkungen in der Rezession zum Teil kompensieren können.

Dies soll an einer Beispielrechnung verdeutlicht werden. Im Jahre 1992 hatte die Industrie in Baden-Württemberg etwa 1,9 Mio. Beschäftigte, ein Jahr später 100 Tsd. weniger. Ein Rückgang der Arbeitskosten um 20% (dieser Wert wird von Arbeitgeberseite in der Diskussion um das Bündnis für Arbeit genannt) hätte für sich genommen zwischen 1992 und 1993 aufgrund der Schätzergebnisse einen Zuwachs zwischen 91 und 160 Tsd. Arbeitsplätzen (im Mittel 125 Tsd.) bedeutet.

Die Arbeitskosten werden zum Teil vom Staat, zum Teil von den Tarifpartnern selbst bestimmt. Der Teil, für den der Staat verantwortlich ist, sollte möglichst schnell gekürzt werden. Dazu ist es nicht notwendig, soziale Leistungen zu kürzen. Sie müssen allerdings anders finanziert werden. Nach Schmähl (Handelsblatt vom 20.3.96, S. 2) würde z.B. die Auslagerung versicherungsfremder Leistungen aus der Rentenversicherung zu einer Reduktion der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge um je 2 Prozentpunkte führen. Auch die Kosten von Krankheiten müssen nicht zwangsläufig nur vom Faktor Arbeit getragen werden.

Das von den Gewerkschaften vorgeschlagene Bündnis für Arbeit könnte Beschäftigung sichern und erhöhen, obwohl marktwirtschaftliche Elemente fehlen. Es wird der Versuch sichtbar, die Interessen von Arbeitsplatzbesitzern und Arbeitsplatzsuchenden miteinander zu verknüpfen. Daß das in einem Bündnis von Tarifparteien und Staat, statt dezentral über Märkte verwirklicht werden soll, ist eine Folge der Tarifautonomie. Aufgrund der grundgesetzlichen Verankerung der Tarifautonomie in Deutschland werden durchgreifende Reformen der Tariflandschaft etwa im Sinne der angesprochenen Lohnspreizung nur mit Hilfe der Tarifpartner durchsetzbar sein. Dafür kann das Bündnis für Arbeit genutzt werden. Das Thema Arbeitszeitverkürzung als Möglichkeit zum Erhalt von Beschäftigung verlangt eine eigenständige Untersuchung. Das

Beispiel der Viertagewoche bei der Volkswagen AG zeigt, daß eine massive Arbeitszeitverkürzung auf der Ebene eines Unternehmens Beschäftigung sichern kann.

Der zweite Vorschlag zielt darauf ab, die durch die lange Ausbildungsdauer bedingte Unsicherheit über die Nachfrage nach bestimmten beruflichen und regionalen Qualifikationen bei Beginn der Ausbildung zu reduzieren.

2) Auszubildende sollten zum Zeitpunkt der Studien- oder Berufswahl über die zu erwartende Bedarfssituation bei Beendigung der Ausbildungsphase besser informiert werden.

Jeder Schulabgänger sieht sich vor die Wahl gestellt, welche Ausbildung bzw. welches Studium er einschlagen soll. Neben den persönlichen Neigungen sind die erwarteten zukünftigen beruflichen Aussichten die entscheidende Determinante. Jedoch ist es für den einzelnen schwer, Chancen und Risiken des Ausbildungsganges nach Abschluß einzuschätzen. Hierfür bieten die Studien- und Berufsberatungen eine wertvolle Hilfe an. Dennoch kommt es immer wieder vor, daß in einzelnen Studien- und Ausbildungsgängen - als Beispiel sei hier das Studium der Politik- und Sozialwissenschaften genannt - „Überkapazitäten“ produziert werden, die nicht vom Markt aufgenommen werden können.

Das deutet darauf hin, daß das Informationsangebot der Studien- und Berufsberatungen (als quasi öffentliches Gut) in diesen Fällen nicht umfassend genug ist oder nur unzureichend durch die Adressaten wahrgenommen und umgesetzt wird. Hier sollte der Staat dafür sorgen, daß regelmäßig Marktübersichten erstellt werden und unverzüglich an die Studien- und Berufsberatungen weitergegeben werden. Daneben betrifft dieser Punkt die Funktionsweise des staatlichen Bildungssystems. Bildung ist in hohem Maße staatlich gefördert. Dies trifft insbesondere auf das Hochschulstudium zu, für das praktisch keinerlei Kosten für die Studenten anfallen. Deshalb richten viele Studenten die Studienwahl zunächst allzusehr nach ihren Neigungen aus. Studienfachwechsel oder -abbruch erfolgen zu spät (vgl. Bodenhöfer 1988: 22f.).

Die Forderung richtet sich gleichermaßen an die Privatwirtschaft und an die öffentlichen Arbeitgeber selbst. In Baden-Württemberg zählte der öffentliche Dienst im April 1993 934,9 Tsd. Beschäftigte, davon 16,1% ohne Berufsausbildung und 57,4% mit Lehr- bzw. Meisterabschluß. Der Akademikeranteil ist im öffentlichen Dienst mit 26,5% überdurchschnittlich hoch. 42,3% aller Akademiker sind im öffentlichen Dienst beschäftigt. Der öffentliche Dienst sollte als bedeutender Arbeitgeber durch umfassende Informationen seinen voraussichtlichen Arbeitskräftebedarf in drei, fünf und zehn Jahren veröffentlichen und somit zur Verringerung der Unsicherheit bei der Wahl der Ausbildung beitragen.

Der dritte Vorschlag geht davon aus, daß eine unterwertige Beschäftigung besser als Arbeitslosigkeit ist. Davon sind die Erwerbssuchenden, die Tarifpartner und der Staat betroffen:

- 3) *Arbeitssuchende mit einer spezifischen Qualifikation, für die trotz Lohnflexibilität kein ausreichender Bedarf am Markt besteht, sollten Anreize erhalten, eher eine unterwertige Beschäftigung anzunehmen als über einen längeren Zeitraum vergeblich eine Arbeitsstelle zu suchen.*

Je länger Humankapital ungenutzt bleibt, desto höher werden die damit verbundenen Kosten. In Zeiten der Arbeitslosigkeit ist das Ausmaß an unzulänglicher Nutzung am höchsten und es besteht die Gefahr des Abdriftens in Langzeitarbeitslosigkeit. Um den Anreiz zur Aufnahme einer Arbeit zu erhöhen, sollte ein stärker degressiver Verlauf der Arbeitslosenunterstützung als derzeit in Deutschland realisiert, sowie eine Überprüfung der Zumutbarkeitskriterien bei der Arbeitsaufnahme nicht tabuisiert werden. Dabei sollte allerdings beachtet werden, daß eine zu starke Degression kontraproduktiv sein kann. So hat sich gezeigt, daß Arbeitslose mit Lohnforderungen von 20-30% unterhalb der bisherigen Bezüge von Arbeitgebern aus dem Grund gemieden werden, weil sie als überqualifiziert eingeschätzt werden und damit gerechnet wird, daß sie womöglich nach kurzer Zeit aus Unzufriedenheit mit dem Job wieder aus dem Betrieb ausscheiden (vgl. Bewley, 1995: 253).

Der letzte Vorschlag zielt auf die Anpassung der Qualifikation durch Umschulung, Aus- und Weiterbildung ab:

- 4) *Spezifische Umschulungsmaßnahmen und Weiterbildung in enger Koordination mit dem Arbeitsnachfragebedarf.*

Im Fall geringer Wiederbeschäftigungsaussichten in einem bestimmten Beruf und eines generell angespannten Arbeitsmarktes ist es sinnvoll, Arbeitslosen, subsidiär zu den vorherigen Maßnahmen eine marktgerechte Anpassung der Qualifikation anzubieten. Dabei sollte erstens gewährleistet sein, daß staatliche Umschulungsmaßnahmen wirklich in Zielberufen ausbilden, für die eine Nachfrage am Markt vorhanden ist. Dies war in der Vergangenheit bei den Umschulungsmaßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit nicht immer der Fall (vgl. Geiger et.al., 1993). In einem ersten Schritt in diese Richtung sollten möglichst Unternehmen von Anfang an in berufliche Qualifizierungsmaßnahmen eingebunden werden. So könnte der Staat für gewisse Zielgruppen einen Teil der dem Unternehmen verbleibenden Einarbeitungs- und Qualifikationskosten übernehmen. Zweitens sollten diese Maßnahmen zielgruppenorientiert ausgerichtet werden und nicht von der Länge der Arbeitslosigkeit abhängen.

5 Literaturverzeichnis

- Becker, G. S. (1983) *Human Capital*, University of Chicago Press, Chicago.
- Bender, S. und H. Dietrich (1994) „Occupational Mobility in Germany - from Apprenticeship to Labour-Market-Integration“, *mimeo*.
- Bewley, T.F. (1995) „Unconventional Views of Labor Markets: A Depressed Labor Market as Explained by Participants“, *American Economic Review*, 85, 2, 250-254.
- Blechinger, D. und F. Pfeiffer (1997) „Humankapital und technischer Fortschritt“, in G. Clar, J. Doré und H. Mohr (Hrsg.) *Wissen und Humankapital. Grundlagen einer nachhaltigen Entwicklung*, Springer, Heidelberg.
- Börsch-Supan, A. (1990) „Regionale und sektorale Arbeitslosigkeit: Durch höhere Mobilität reduzierbar?“ *Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften*, 55-82.
- Bodenhöfer, H.-J. (1988) „Bildung, Beruf, Arbeitsmarkt - Einleitung“, in: ders. (Hrsg.): *Bildung, Beruf, Arbeitsmarkt*, Schriften des Vereins für Socialpolitik, Gesellschaft für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Bd. 174, Duncker & Humblot, Berlin.
- Brinkmann, C., W. Klauder, L. Reyher und M. Thon (1987) „Methodische und inhaltliche Aspekte der Stillen Reserve“, *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 4, 387-409.
- Büchel, F. und W. Matiaske (1995) „Die Ausbildungsadäquanz der Beschäftigung bei Berufsanfängern mit Fachhoch- und Hochschulabschluß“, *Diskussionspapier 95/10*, TU Berlin.
- Bundesministerium für Familie und Senioren und Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (1994) *Wo bleibt die Zeit? Die Zeitverwendung der Bevölkerung in Deutschland*, Wiesbaden
- Clar, G., Doré, J. und Mohr, H. (Hrsg.) (1997) *Wissen und Humankapital. Grundlagen einer nachhaltigen Entwicklung*, Springer, Heidelberg.
- Cornelsen, C. (1995) „Erwerbstätige mit Hochschulabschluß nach Hauptfachrichtungen“, *Wirtschaft und Statistik*, 11, 810-818.
- Devine, T.J. und N.M. Kiefer (1991) *Empirical Labor Economics - The Search Approach*, Oxford University Press, New York/Oxford.
- Ehrenberg, R. und R. Smith (1993) *Modern Labor Economics: Theory and Public Policy*, 5. Aufl., Harper Collins Publishers, New York.
- Emerson, M. (1988) „Regulation or deregulation of the labour market. Policy regimes for the Recruitment and Dismissal of Employees in the Industrialized Countries“, *European Economic Review* 32, 775-817.
- Entorf, H. (1995) „Strukturelle Arbeitslosigkeit in West-Deutschland: Ergebnisse einer Mismatch-Analyse“, in: W. Franz und V. Steiner (Hrsg.): *Der westdeutsche Arbeitsmarkt im strukturellen Anpassungsprozeß*, ZEW-Wirtschaftsanalysen 3/95, 91-104.

- Ferschl, F. (1985) *Deskriptive Statistik*, 3. Aufl., Physica-Verlag, Würzburg.
- Franz, W. (1989) „Das Hysteresis-Phänomen“, *WiSt- Wirtschaftswissenschaftliches Studium*, 18, 2, 77-80.
- Franz, W. (1994) *Arbeitsmarktökonomik*, 2. Aufl., Springer.
- Franz, W. (1995a) „Ursachen der Arbeitslosigkeit“, in W. Franz und V. Steiner (Hrsg.): *Der westdeutsche Arbeitsmarkt im strukturellen Anpassungsprozeß*, ZEW-Wirtschaftsanalysen 3/95, 9-27.
- Franz, W. (1995b) „Theoretische Ansätze zur Erklärung der Arbeitslosigkeit: Wo stehen wir 1995?“, *CILE-Diskussionspapier 27-95*.
- Franz, W. und W. Smolny (1992) „Ungleichgewichte auf Arbeits- und Gütermärkten. Eine theoretische und ökonomische Analyse mit Hilfe eines Mengenerationierungsmodells, in: W. Franz (Hrsg.): *Mikro- und makroökonomische Aspekte der Arbeitslosigkeit*, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 165, Nürnberg, 223-244.
- Freeman, R.B. (1976) *The Overeducated American*, New York u.a.
- Geiger U, J. Helbig, G. Klee, F. Pfeiffer, A. Saebetzki, V. Steiner und J. Velling (1993) *Perspektiven des Arbeitsmarktes in Baden-Württemberg. Gutachten für das Staatsministerium Baden-Württemberg*, Mannheim und Tübingen.
- Hunt, J. (1995) „The Effect of Unemployment Compensation on Unemployment Duration in Germany“, *Journal of Labor Economics*, 26, 646-679.
- Institut der deutschen Wirtschaft (1994) „Akademiker-Beschäftigung - Ein Fünftel unter Niveau“, *Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft iwd*, 20, 30, 4-5.
- König, H. (1979) „Job-Search-Theorien“, in: G. Bombach, B. Gahlen und A.E. Ott (Hrsg.): *Neuere Entwicklungen in der Beschäftigungstheorie und -politik*, Schriftenreihe des wirtschaftswissenschaftlichen Seminars Ottobeuren, Bd. 8, Tübingen.
- Layard, R., S. Nickell und R. Jackman (1991) „*Unemployment - Macroeconomic Performance and the Labour Market*“, Oxford University Press, Oxford.
- Licht, G. und V. Steiner (1992) „Individuelle Einkommensdynamik und Humankapitaleffekte nach Erwerbsunterbrechungen“, *Jahrbücher für Nationalökonomik und Statistik*, 209, 3-4, 241-264.
- Mayer, H.-L. (1990) „Entwicklung und Struktur der Erwerbslosigkeit“, *Wirtschaft und Statistik*, 1, 16-30.
- Mortensen, D.T. (1986) „Job Search and Labor Market Analysis“, in: O. Ashenfelter und R. Layard (Hrsg.): *Handbook of Labor Economics*, II, North Holland, Amsterdam.
- Mühleisen, M. (1994) *Human Capital Decay and Persistence - A Simulation Approach to German Unemployment*, Campus/Westview, Frankfurt/Boulder.

- Pfeiffer, F. (1997) „Untersuchungen zur Humankapitalbildung über den Lebenszyklus“, in G. Clar, J. Doré und H. Mohr (Hrsg.) *Wissen und Humankapital. Grundlagen einer nachhaltigen Entwicklung*, Springer, Heidelberg.
- Pfeiffer, F. und D. Blechinger (1995) „Verwertbarkeit der Berufsausbildung im technischen Wandel“, in: W. Franz und V. Steiner (Hrsg.): *Der westdeutsche Arbeitsmarkt im strukturellen Anpassungsprozeß*, ZEW-Wirtschaftsanalysen 3/95, 105-140.
- Plicht, H., K. Schober und F. Schreyer (1994) „Zur Ausbildungsadäquanz der Beschäftigung von Hochschulabsolventinnen und -absolventen. Versuch einer Quantifizierung anhand der Mikrozensen 1985 bis 1991“, *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 3, 177-204.
- Riese, M. (1986) *Die Messung der Arbeitslosigkeit*, Duncker & Humblot, Berlin.
- Rippe, W. (1988) „Zur Ausbildungsadäquanz der Arbeitsplätze von Hochschulabsolventen: Konzeptionen und Indikatoren, Erfahrungen und Erwartungen“, in: H.-J. Bodenhöfer (Hrsg.): *Bildung, Beruf, Arbeitsmarkt*, Schriften des Vereins für Socialpolitik, Gesellschaft für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Bd. 174, Duncker & Humblot, Berlin.
- Robbers, T. (1993) *Investition in berufliches Humankapital und die Absicherung erwarteter Erträge - eine Analyse aus der Sicht neuerer ökonomischer Ansätze*, Bergisch Gladbach/Köln.
- Ronning, G. (1991) *Mikroökonomie*, Springer, Berlin/Heidelberg.
- Rumberger, R.W. (1987) *Overeducation in the U.S. Labor Market*, New York.
- Sachverständigenrat (1994) „Jahresgutachten 1994/95 des Sachverständigenrates zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung“, *Bundestagsdrucksache 13/26*.
- Sicherman, N. (1991) „Overeducation' in the Labor Market“, *Journal of Labor Economics*, 9, 101-122.
- Statistisches Bundesamt (1992) *Klassifizierung der Berufe - Systematisches und alphabetisches Verzeichnis der Berufsbenennungen (Ausgabe 1992)*, Metzler-Poeschel, Stuttgart.
- Steiner, V. (1994a) „Persistenz hoher Arbeitslosigkeit. Erfahrungen in Westdeutschland seit den achtziger Jahren“, *ZEW-Newsletter 3/94*, 4-9.
- Steiner, V. (1994b) „Labour Market Transitions and the Persistence of Unemployment - West Germany 1983 - 1992“, *ZEW-Discussion-Paper 94-20*.
- Steiner, V. und B. Kaltenborn (1995) „Arbeitsmarktdynamik, Langzeitarbeitslosigkeit und der Beitrag der Arbeitsmarktpolitik“, in: W. Franz und V. Steiner (Hrsg.): *Der westdeutsche Arbeitsmarkt im strukturellen Anpassungsprozeß*, ZEW-Wirtschaftsanalysen 3/95, 29-64.
- Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft (1993) *Qualifikationsanforderungen an Hochschulabsolventen - Empfehlungen aus Sicht der Wirtschaft*, Essen.
- Velling, J. (1994) „Wie hoch ist die Arbeitslosigkeit in Deutschland wirklich?“ *ZEW-Newsletter 3/94*, 10-14.

Velling, J. und S. Bender (1994) „Berufliche Mobilität zur Anpassung struktureller Diskrepanzen am Arbeitsmarkt“, *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 3, 212-231.

6 Methodischer Anhang

Standardisierung (berufliche Mobilität, Partizipation, Arbeitslosenquote)

Die in der Studie betrachteten Quoten (Berufswechsler, Erwerbsquoten, Arbeitslosenquoten) sind als Anteil aller in eine bestimmte Kategorie fallenden Personen an den Personen einer nach bestimmten Kriterien abgegrenzten Grundgesamtheit anzusehen. Die Wahrscheinlichkeit jeder einzelnen Person, zu einer bestimmten Kategorie zu gehören, also z.B. Berufswechsler zu sein, bestimmt sich zum einen aufgrund eines Verhaltensmusters, zum anderen aufgrund bestimmter als exogen angenommener relevanter Merkmale (z.B. Alter, Ausbildung). Insofern wird die Höhe der gesamtwirtschaftlichen Quote durch zwei wesentliche Faktoren bestimmt: Zum einen durch das Verhalten des einzelnen, zum anderen durch die Zusammensetzung der Grundgesamtheit in Bezug auf die relevanten Merkmale.

Um den Einfluß unterschiedlicher Merkmale isolieren zu können, berechnet man die Wahrscheinlichkeit der Belegung einer bestimmten Kategorie für eine sog. Referenzperson und betrachtet dann, wie sich die Wahrscheinlichkeit ändert wenn ein Merkmal variiert wird. Als Referenzperson wird typischerweise eine Person mit solchen Ausprägungen gewählt, die dem Durchschnitt der Grundgesamtheit möglichst nahe kommt.

Für die hier vorgenommenen empirischen Analysen zum Berufswechsel, zur Partizipation und zur Arbeitslosigkeit wurde die Referenzperson folgendermaßen definiert:

35 Jahre

deutsch

Haupt- oder Realschulabschluß

berufliche Ausbildung

bei Frauen zusätzlich: keine Kinder, sonstiges Haushaltseinkommen zwischen DM 2.500,- und DM 3.000,- (Mediengruppe); (beim Berufswechsel, der nur Erwerbstätige betrifft, wurde auf diese Variablen verzichtet).

Die Wahrscheinlichkeit eine bestimmte Kategorie zu belegen - also den Beruf zu wechseln, erwerbstätig bzw. arbeitslos zu sein - wurde in einem binären Logit-Modell abgebildet (vgl. z.B. Ronning 1991: 29ff.). Die in dem iterativen Schätzverfahren ermittelten Koeffizienten wurden anschließend mit den für die Referenzperson festgelegten Ausprägungen in Verbindung gebracht. Die Wahrscheinlichkeiten errechnen sich folgendermaßen:

$$P(Y = y) = \left(1 + \exp - (\bar{\alpha} + \bar{\beta} x)\right)^{-1}$$

wobei x einen Vektor von Merkmalsausprägungen und y die betrachtete Kategorie beschreibt. Diese Wahrscheinlichkeiten lassen sich - auf die Grundgesamtheit hochgerechnet - als Anteile interpretieren. Durch Variation von x läßt sich der Effekt von Merkmalsveränderungen untersuchen.

Standardisierung (Arbeitslosigkeitsdauer)

Die Arbeitslosigkeitsdauer wird im Mikrozensus in insgesamt sieben Kategorien erhoben (< 1; 1-3; 3-6; 6-12; 12-18; 18-24; > 24 Monate). Die letzten drei Kategorien umfassen dabei die Langzeitarbeitslosen, zu denen in Deutschland die Arbeitslosen zählen, die ein Jahr und länger arbeitslos sind. Die durchschnittliche Arbeitslosigkeitsdauer läßt sich nun grundsätzlich so ermitteln, daß man den Durchschnitt jeder einzelnen Kategorie (möglichst tagesgenau) mit dem Anteil dieser Kategorie an allen Arbeitslosen multipliziert. Hierfür wurde ergänzend eine Auszählung des bei der Bundesanstalt für Arbeit geführten Arbeitslosenbestandes im September 1993 herangezogen. Die auf die sieben Kategorien bezogenen Durchschnitte betragen (in Tagen): 17; 63; 138; 270; 448; 634; 1450). Eigentlich handelt es sich bei der letzten Kategorie (> 24 Monate) um ein nach oben offenes Intervall. Für die Durchschnittsbildung wurden alle Arbeitslosen mit einer Dauer bis zu sieben Jahren berücksichtigt. Auf diese Art und Weise wurde eine durchschnittliche bisherige Arbeitslosigkeitsdauer für alle Arbeitslosen im April 1993 von 15,6 Monaten ermittelt.

Die Standardisierung erfolgt sinngemäß mit dem oben geschilderten Verfahren. Allerdings handelt es sich hier um mehr als zwei Kategorien, die zueinander in einem ordinalen Verhältnis stehen. Daher wurde das Ordered-Logit Modell verwendet (vgl. Ronning 1991: 55ff.). Die Wahrscheinlichkeit in eine bestimmte Kategorie zu fallen, lautet demnach:

$$P(Y = y_i) = \left(1 + \exp - (\bar{\alpha}_i + \bar{\beta} x)\right)^{-1} - \left(1 + \exp - (\bar{\alpha}_{i-1} + \bar{\beta} x)\right)^{-1}$$

wobei x einen Vektor von Merkmalsausprägungen und y_i die Kategorien $i = 1, \dots, 7$ beschreibt. α_0 und α_7 werden dabei auf $-\infty$ bzw. $+\infty$ gesetzt. Die weitere Vorgehensweise ergibt sich aus den obigen Ausführungen.

Zusammenhang zwischen abgeschlossener und bisheriger Arbeitslosigkeitsdauer

Die Zerlegung der Arbeitslosenquote in Betroffenheitsquote und Arbeitslosigkeitsdauer bezieht sich auf die *durchschnittliche abgeschlossene* Dauer aller Arbeitslosen. Dagegen gibt der Mikrozensus als Querschnittsdatensatz nur Information über die *bisherige* Arbeitslosigkeitsdauer aller in der Berichtswoche erfaßten Arbeitslosen. Layard et al. (1991: 229) zeigen, wie beide

Arten der Dauer zueinander in Beziehung stehen. Hierbei geht die Varianz der Verteilung der abgeschlossenen Dauern sowie die mittlere abgeschlossene Dauer in quadratischer Form ein. Für Westdeutschland liegt die mittlere abgeschlossene Dauer seit geraumer Zeit bei ungefähr der Hälfte der mittleren bisherigen Dauer (vgl. Franz 1994: 339; die Aussage bezieht sich auf die Neuzugänge in die Arbeitslosigkeit). Auf dieser Basis lassen sich die beiden Dauern in etwa ineinander überführen.

Im Mikrozensus liegt die durchschnittliche bisherige Arbeitslosigkeitsdauer höher als in der Arbeitslosenstatistik, auf die sich Franz (1994: 339) bezieht (19,1 Monate gegenüber 15,6 Monaten). Dies hängt mit dem höheren Anteil von Langzeitarbeitslosen zusammen, die 1991 im Mikrozensus bei 45,2%, in der Arbeitslosenstatistik jedoch bei 28,3% lag. Der wichtigste Grund für diese Unterschiede ist vermutlich, daß Sozialhilfeempfänger mit langer Arbeitslosigkeitsdauer im Mikrozensus voll erfaßt sind solange sie die Kriterien erfüllen, während sie in der Arbeitslosenstatistik untererfaßt sind.

Neben der Größenordnung besteht noch ein weiterer Unterschied zwischen der *bisherigen* und der *abgeschlossenen* Arbeitslosigkeitsdauer. Wie sich schön an der Untersuchung von Steiner und Kaltenborn (1995) zur Entwicklung des westdeutschen Arbeitsmarktes seit Beginn der 80er Jahre erkennen läßt, ist die abgeschlossene Dauer konjunkturreagibel. So liegt sie am Ende eines Aufschwungs am niedrigsten, wenn der Aufschwung am Arbeitsmarkt auch die Langzeitarbeitslosen erreicht hat. Zu Beginn eines Aufschwungs ist sie dagegen am höchsten, da die dann wiederbeschäftigten Arbeitslosen aufgrund vergleichsweise erfolgloser Suche in der vorangegangenen Rezession verhältnismäßig lange Dauern aufweisen. Dieses Bild schlägt sich bei der bisherigen Arbeitslosigkeitsdauer im Bestand etwas verzögert nieder. Da zu Beginn einer Rezession vergleichsweise viele Arbeitnehmer neu arbeitslos werden, steigt der Anteil der Arbeitslosen mit kurzer Arbeitslosigkeitsdauer im Bestand und verringert dadurch die durchschnittliche bisherige Dauer. Erst bei länger anhaltender Rezession steigt die durchschnittliche Arbeitslosigkeitsdauer wieder. Daher ist ein Vergleich unterschiedlicher konjunktureller Situationen bei der bisherigen Dauer irreführend und wurde weggelassen.

Tabellenanhang

Tabelle 1: Ausbildungsadäquanz von Erwerbstätigen nach höchstem Ausbildungsabschluß und Stellung im Betrieb - Bundesgebiet West '93^a
(Angaben in %)

Stellung im Betrieb	Gesamt				Männer				Frauen			
	Lehre/ Berufs- fach- schule	Meister-/ Fach- schul- abschluß	Fach- hoch- schule	Univer- sität	Lehre/ Berufs- fach- schule	Meister-/ Fach- schul- abschluß	Fach- hoch- schule	Univer- sität	Lehre/ Berufs- fach- schule	Meister-/ Fach- schul- abschluß	Fach- hoch- schule	Univer- sität
Selbständige	7	22	12	17	9	24	13	20	5	13	9	13
Führungskräfte	4	9	24	20	5	10	29	26	2	5	10	10
Besond. qualifi- zierte Fachkräfte/ Meister	5	30	36	47	5	33	36	43	4	21	36	54
Sachbearbeiter/ Vorarbeiter	17	17	18	8	14	15	15	6	21	23	29	12
Facharbeiter/ Be- arbeiter	42	15	5	3	45	13	4	2	38	25	8	5
un-, angelernte Arbeiter/einfache Angestellte	24	7	5	5	21	5	3	3	30	13	9	7
Summe	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
inadäquat	24	22	10	12	21	18	8	8	30	38	17	18
teilweise adäquat	-	-	7	4	-	-	6	3	-	-	10	6
<i>Berufsanfänger</i>												
inadäquat	23	31	14	21	23	27	12	18	23	40	17	26
teilw. adäquat	-	-	12	8	-	-	12	8	-	-	13	9

Anmerkungen: Aggregationen der Angaben zur Stellung im Betrieb gemäß Mikrozensus im Falle der Selbständigen (2,3), der Führungskräfte (8,9,0). Keine Erfassung der Auszubildenden. Inadäquanz ist durch dunkle Schattierung der Felder angedeutet. Zur Einordnung der Adäquanz von Sachbearbeitern mit Hochschulabschluß (helle Schattierung) vgl. Tabelle 2. Berufsanfänger sind hier Erwerbstätige, die bis zu zwei Jahren älter sind als 90% der jeweils in Ausbildung befindlichen Personen. Die 90%-Grenze ist 24 Jahre bei Lehr-, 31 Jahre bei Fachschul-, 29 Jahre bei Hochschulabsolventen (gemäß Auswertungen aus dem Mikrozensus 1993). ^aFachhochschulen bzw. Universitäten sind gemäß Tabelle 2, Fußnote a und b definiert.

Tabelle 2: Adäquanz der Ausbildung für die berufliche Tätigkeit nach Studienabschlüssen im Bundesgebiet West 1993 (in %) - Universität und Fachhochschule

Studienabschluß	Universität				Fachhochschule			
	gesamt		Berufsanfänger		gesamt		Berufsanfänger	
	teilw. adäq.	inad- aquat	teilw. adäq.	inad- aquat	teilw. adäq.	inad- äquat	teilw. adäq.	inad- äquat
Land- und Tierwirtsch.	5	12	2	18	-	-	-	-
Architektur	4	4	7	5	5	4	9	8
Bauingenieurwesen	3	5	8	6	4	5	11	5
Maschinenbau	6	7	10	11	8	6	12	7
Elektrotechnik	7	9	10	13	9	8	12	9
Mathematik, Informa- tik, Datenverarbeitung	7	9	10	9	10	14	15	19
Biologie	4	16	7	20	-	-	-	-
Chemie	3	8	4	16	10	11	23	19
Physik	4	9	7	19	-	-	-	-
Wirtschafts- und Be- triebstechnik	9	10	13	18	12	8	17	10
Betriebswirtschaft	12	9	18	13	14	8	21	11
öffentliche Verwaltung	2	4 ^a	4	4 ^a	1	5	2	8
Jura	3	9	3	19	-	-	-	-
Volkswirtschaft und Statistik	9	10	18	18	11	13	15	16
Politik- und Sozialwis- senschaften	3	16	8	22	-	-	-	-
Medizin	0	6	1	9	-	-	-	-
Pharmazie	5	9	8	11	-	-	-	-
Sozialarbeit,- pädag.	5	20	7	25	8	16	10	22
Erziehungswesen	3	15	7	24	3	19	4	26
Lehramt	2	13	2	20	3	15	8	35
Theologie	2	8	5	12	-	-	-	-
Geschichte	7	17	14	25	-	-	-	-
Sprachwissenschaften	8	16	17	22	-	-	-	-
Psychologie	2	8	3	23	-	-	-	-
Kunst	4	17	8	28	-	-	-	-
Musik	1	13	1	17	-	-	-	-

Anmerkungen: Berufsanfänger sind hier Erwerbstätige im Alter von 35 Jahren und darunter. Eine Position wurde dann als adäquat angesehen, wenn es sich mindestens um eine „besonders qualifizierte Fachkraft“ handelte. Die Stellung eines „Sachbearbeiters“ im öffentlichen Dienst wurde für Fachhochschulabsolventen als adäquat, für Universitätsabsolventen als indäquat eingestuft. Sachbearbeiter außerhalb des öffentlichen Dienstes wurden in beiden Fällen als teilweise adäquat eingestuft. ^a ohne Sachbearbeiter im öffentlichen Dienst. (Vgl. auch die Anmerkungen zu Tabelle 3).

Tabelle 3: Berufliches Einsatzfeld von Hochschul-^a und Fachhochschulabsolventen^b im Bundesgebiet West 1993

Studienabschluß	Häufigste Berufsbilder ^c (in %)		Erw.tätige (in Tsd.)		Anteil weibl. Erw.t ^d
	Universität	Fachhochschule	Uni	FHS	
Land- und Tierwirtschaft	Landw.berater (16), Landwirt (12), öffentl. Verwalt. (16), Unternehm.leit.(10), Lehrer (8), sonst. Verwalt. (5)	—	18,7	10,1	22,2
Architektur	Architekt (68), Bauingenieur (7)	Architekt (61), Bauingen. (14), Ingen. allg. (5)	42,8	49,6	22,5
Bauingenieurwesen	Bauingenieur (49), Ingenieur allg. (15), Unternehmensleit.(8)	Bauingenieur (58), Ingenieur allg. (12)	40,3	76,6	7,1
Maschinenbau	Ingenieur allg. (33), Maschinenbauing. (22), Unternehm.leit. (11), Lehrer (7)	Maschinenbauing. (33), Ingenieur allg. (30), Unternehm.leit. (9), Techniker (5)	83,5	134,9	3,0
Elektrotechnik	Elektroingenieur (27), Ingenieur allg. (23), Lehrer (9), Unternehm.leit. (8), Techniker (5)	Elektroingenieur (38), Ingenieur allg. (24), Techniker (8), Unternehm.leit. (7)	65,4	124,6	3,7
Mathematik, Informatik, Datenverarbeitung	Datenverarbeitung (34), Lehrer (32), Physiker (9)	Datenverarbeitung (50), Ingenieur allg. (11), Unternehm.leit. (8)	85,0	29,9	22,2
Biologie	Wissenschaftler (35), Lehrer (29)	—	40,8	2,6	45,6
Chemie	Chemiker (43), Lehrer (16), Unternehm.leit. (7), Wissensch.(5)	Chemiker (42), Ingenieur allg. (15), Techniker (9)	64,9	18,3	21,2
Physik	Physiker (32), Lehrer (24), Unternehm.leit. (6), Datenverarbeitung (6), Wissenschaftler (6), Ingenieur allg. (5)	—	48,0	7,0	6,2
Wirtschafts- und Betriebstechnik	Unternehm.leit. (16), Ingenieur allg. (15), Untern.berat./-prüf. (11), Wirtschaftsingen. (10), Lehrer (10), Datenverarbeit. (9)	Ingenieur allg. (28), Wirtschaftsingen. (16), Unternehm.leit. (13), Warenkauf. (7), Techniker (5)	15,9	20,1	11,7
Betriebswirtschaft	Unternehm.leit. (20), Untern.berat./-prüf.(14), sonst. Verwaltung (11), Wirtschaftswiss. (11), Bankkaufmann (6), Lehrer (6)	Unternehm.leit. (15), Wirtschaftswiss. (13), Untern.berat./-prüf.(10), sonst. Verwalt. (9), Bankkaufmann (8), öffentl. Verw. (9), Datenverarb. (5)	135,4	116,7	24,3
öffentliche Verwaltung	öffentl. Verw. (49), Untern.berat./-prüf.(15), Lehrer (11), Soldat/Polizei (6)	öffentl. Verw. (70), Soldat/Polizei (8), Untern.berat./-prüf. (5)	15,4	136,4	29,6

Jura	Rechtsanw./Justit. (48), öff. Verw. (13), Richter/Staatsanw.(18)	—	148,4	14,8	21,1
Volkswirtschaft und Statistik	Unternehmensleitung (15), Lehrer (13), sonst. Verwalt. (11), Unt.-berat./-prüfung (8), öffentl. Verw. (9), Wirtschaftswiss. (7), Bankkaufmann (5)	öffentl. Verwalt. (17), Unternehm.leitung (12); sonst. Verwaltung (10), Bankkaufmann (7), Wirtschaftswiss. (5), Lehrer (5)	73,9	19,5	18,6
Politik- und -Sozialwissensch.	Lehrer (27), Wissensch. (13), öff. Verwalt. (10), Journalist/Publizist (9), Sozialarbeiter (6), Unternehm.leitung (5), sonst. Verwaltung (5)	—	23,8	3,3	36,4
Medizin	Arzt (91)	—	237,9	6,2	31,9
Pharmazie	Apotheker (84)	—	41,7	2,5	60,0
Sozialarbeit,- päd.	Sozialarbeiter (35), Lehrer (23), Erzieher (9)	Sozialarbeiter (63), Erzieher (9)	26,1	74,8	67,5
Erziehungswesen	Lehrer (73)	Lehrer (46), Erzieher (21), Sozialarbeiter (12)	147,2	24,3	60,2
Lehramt	Lehrer (85)	Lehrer (77)	302,9	32,2	56,9
Theologie	Geistlicher (75), Lehrer (14)	—	39,4	3,7	18,1
Geschichte	Lehrer (37), Historiker (9), Journalist/Publizist (6)	—	21,6	2,1	40,1
Sprachwissenschaften	Lehrer (56), sonst. Verwaltung (7), Journalist/Publizist (6), Übersetzer/Dolmet. (3) ^e	—	127,2	14,0	58,3
Psychologie	Psychologe (55), Lehrer (9), Psychiater (6)	—	32,0	1,3	56,2
Kunst	Künstler (33), Lehrer (26), Publizist (7)	—	30,3	12,7	50,0
Musik	Lehrer (49), Musiker (35)	—	33,4	10,3	48,0

Anmerkungen: Nur Studienabschlüsse mit mindestens 100 Beobachtungen (entspricht hochgerechnet knapp 16.000 Erwerbstätigen). Kategorisierung erfolgte gemäß der „Hauptfachrichtung des Abschlusses an einer wissenschaftlichen Hochschule/Fachhochschule - Fassung für den Mikrozensus“ (Stand 1985); Zusammenfassungen bei Architektur (09-10), Bauingenieur,-wesen (11-13), Mathematik und Datenverarbeitung (26-27), Medizin (53-55), Lehramt (65-71), Theologie (72-73), Sprachwissenschaften (78-85), Kunst (87-90). Konstruktion Berufsbilder auf Ebene der Berufsordnungen (3-Steller) nach der „Klassifizierung der Berufe“ (Stand 1992), teilweise Zusammenfassungen. Büroberufe (78) werden dann der öffentlichen Verwaltung zugerechnet, wenn der Arbeitnehmer angab, im öffentlichen Dienst beschäftigt zu sein. Zahl Erwerbstätiger pro Studienabschluß sind als Untergrenze anzusehen, da 9,6% (7,6%) der Erwerbstätigen mit Hochschul-(Fachhochschul-)Abschluß keine Angaben zur Studienrichtung machen.^a einschließlich Gesamthochschulen, Fernuniversitäten sowie techn., pädagog., theologischen und Kunsthochschulen; ^b auch Ingenieurschulen, Berufsakademien, Polytechnische sowie Höhere Fachschulen für Sozialwesen, Sozialpädagogik, Wirtschaft usw.; ^c Berufsbilder mit Anteilen über 5%; Prozentangaben, die zu hochgerechneten Fallzahlen unter 5.000 führen, sind kursiv dargestellt; ^d Hochschulabsolventen gesamt; der Anteil weiblicher Erwerbstätiger an allen erwerbstätigen Hochschulabsolventen liegt insgesamt bei 41,3%. ^e Studiengang „Dolmetschen, Übersetzen“ (85) ohne Sprachzuordnung 18%.

Tabelle 4: Ausmaß der Verwendbarkeit von Studieninhalten nach ausgewählten Studienabschlüssen im Bundesgebiet West 1993 - Universität und Fachhochschule

Studienabschluß	Zahl der Berufsordnungen ^a		Entropie ^b	
	Uni	FHS	Uni	FHS
Land- und Tierwirtsch.	37	-	3,1	-
Architektur	40	34	1,8	1,9
Bauingenieurwesen	40	56	2,2	2,0
Maschinenbau	77	81	3,0	2,6
Elektrotechnik	54	75	3,0	2,6
Mathematik, Informatik, Datenverarbeitung	54	41	3,0	2,9
Biologie	50	-	2,9	-
Chemie	53	30	2,6	2,4
Physik	41	-	2,8	-
Wirtschafts- und Betriebstechnik	40	30	3,4	3,1
Betriebswirtschaft	91	88	3,6	3,6
öffentliche Verwaltung	24	49	2,6	2,3
Jura	56	-	2,1	-
Volkswirtschaft und Statistik	73	47	3,6	3,5
Politik- und Sozialwissenschaften	42	-	3,3	-
Medizin	57	-	1,2	-
Pharmazie	20	-	0,5	-
Sozialarbeit,- pädag.	40	60	2,7	1,9
Erziehungswesen	70	32	2,4	2,4
Lehramt	89	38	2,2	2,3
Theologie	19	-	1,2	-
Geschichte	46	-	3,3	-
Sprachwissenschaften	82	-	3,1	-
Psychologie	39	-	2,2	-
Kunst	49	-	3,4	-
Musik	28	-	2,3	-
alle Studienrichtungen	231	231	-	-

Anmerkungen: Vgl. die Anmerkungen zu Tabelle 3. ^a Anzahl der genannten Berufsordnungen von erwerbstätigen Personen mit dem entsprechenden Abschluß. ^b Entropie: $H = \sum_k p_i \ln(1/p_i)$ (vgl. Text).

Tabelle 5: Anteil der Berufswechsler an allen Erwerbstätigen (in %) - Bundesgebiet West
1991 und 1993

Merkmal	Berufswechsel		
	1991	1993	standard: 1993
Gesamt	7,0	6,5	-
wohnhaft in BaWü	7,7	6,7	6,7
Männer	7,0	6,6	7,4
Frauen	6,8	6,3	5,2
50 Jahre und älter	2,9	2,7	2,5
25 Jahre und jünger	12,0	12,2	8,6
ohne Schul- oder Berufsausbildung	7,7	8,5	8,9
Abitur (ohne Lehre)	15,5	16,3	8,8
Haupt-/ Realschule (ohne Lehre)	7,7	7,3	7,3
Haupt-/Realschule mit Lehre (<u>Referenzperson</u>)	7,0	6,2	6,4
Fachhochschulabschluß	4,2	5,2	6,3
Universitätsabschluß	5,3	5,2	6,7
Fachschulabschluß	4,8	4,6	5,4

Anmerkungen: Bezogen auf alle Erwerbstätigen, die Angaben zum Berufswechsel in den dem Befragungsmonat vorangegangenen zwei Jahren machten. Zur Standardisierung und der Referenzperson vgl. methodischer Anhang.

Tabelle 6: Arbeitslosigkeit und Partizipation mit und ohne Standardisierung im Bundesgebiet West 1991 und 1993 und in Baden-Württemberg

Merkmal	einfache		Arbeitslosenquote (in%)				Partizipationsquote (Frauen)			
	1991	1993	gesamt	standardisierte 1993		1991	1993	1993		
				Männer Bund	Männer BaWü	Frauen Bund	Frauen BaWü			
Gesamt	3,9	6,1	-	-	-	-	-	58,2	59,8	-
wohnhaft in BaWü	2,2	4,8	3,3	3,1	-	3,8	-	61,6	62,8	91,0
50 Jahre und älter	3,1	5,3	5,0	4,6	3,4	6,1	4,9	62,7	64,2	85,0
25 Jahre und jünger	3,4	6,3	4,3	4,1	3,3	4,9	4,0	78,3	80,9	90,4
Ohne Schul- oder Berufsausbildung	11,1	19,1	12,3	11,8	9,4	13,5	13,1	34,9	40,7	75,8
Haupt-/ Realschulabschluß ohne Lehre	6,3	9,8	7,5	6,9	5,5	8,7	8,5	44,8	44,6	80,6
Haupt-/Realschule mit Lehre (Referenzperson)	3,2	5,0	4,3	4,0	3,3	5,1	4,2	65,3	66,4	88,5
Abitur ohne Lehre	3,7	5,5	6,4	6,4	5,7	6,5	7,0	54,0	60,3	84,5
Fachhochschulabschluß	2,2	3,6	3,0	2,6	1,6	4,3	4,4	75,5	78,6	94,3
Universitätsabschluß	2,6	3,4	2,8	2,1	1,8	4,5	4,4	78,1	79,6	95,1
Fachschulabschluß	1,9	2,9	2,6	2,2	2,0	4,2	5,2	73,6	77,1	92,8
Ein Kind										
bis Kindergartenalter	-	-	-	-	-	6,9	6,2	49,7	49,6	75,8
in Grundschule	-	-	-	-	-	6,4	5,1*	53,5	55,2	81,1
in Sekundarstufe 1	-	-	-	-	-	5,0*	4,2*	59,8	63,0	86,0
in Sekundarstufe 2	-	-	-	-	-	4,9*	3,5*	60,8	65,0	86,9
Übr. Haushaltsnettoeink. = 3.000 - 3.500 DM	-	-	-	-	-	4,8	3,7	- ^a	- ^a	81,5

Anmerkungen: Arbeitslose werden gemäß ILO-Richtlinien von 1982 definiert, d. h. es handelt sich um solche Personen, die nicht erwerbstätig sind, innerhalb der letzten vier Wochen eine Arbeitsstelle gesucht haben und verfügbar sind. Der Nenner der Arbeitslosenquote (Erwerbspersonen) besteht aus den Arbeitslosen und allen Erwerbstätigen. Die Partizipationsquote ist definiert als der Anteil der Erwerbspersonen an allen Personen zwischen 15 und 65 Jahren ohne Schüler und Studenten. Zur Standardisierung und der Referenzperson vgl. methodischer Anhang. Alle ausgewiesenen Koeffizienten sind signifikant zum 5%-Niveau. ^a nicht ausgewiesen, da nicht aussagekräftig.

Tabelle 7: Durchschnittliche bisherige Arbeitslosigkeitsdauer (in Monaten) und Anteil Langzeitarbeitsloser nach ausgewählten Merkmalen im Bundesgebiet West 1993 - bezogen auf Arbeitslosenbestand im April

Merkmal	Arbeitslosigkeitsdauer		Langzeit-arbeitslose ^a
	einfach	standard.	
Gesamt/Referenzperson	15,6	-	37,0
wohnhaft in BaWü	12,1	12,2	28,9
Männer	16,0	15,5	37,5
Frauen	15,2	14,9	36,3
50 Jahre und älter	21,5	19,2	48,9
25 Jahre und jünger	10,8	10,4	24,4
Ohne Schul- oder Berufs-ausbildung	19,3	18,6	42,1
Abitur (ohne Lehre)	11,4	15,2	21,5
Haupt-/Realschule (ohne Lehre)	16,6	17,1	40,8
Haupt-/ Realschule mit Lehre (<u>Referenzkategorie</u>)	14,9	13,9	34,8
Fachhochschulabschluß	12,3	11,4	26,6
Universitätsabschluß	13,5	12,0	32,5
Fachschulabschluß	14,8	12,4	32,4

Anmerkungen: Zum Verfahren der Standardisierung vgl. methodischer Anhang. Da alle Koeffizienten für die frauenspezifischen Variablen hier insignifikant sind, wurde auf einen separaten Ausweis verzichtet. Alle ausgewiesenen Koeffizienten sind signifikant zum 5%-Niveau. ^a länger als 1 Jahr arbeitslos.