

RESEARCH

Andreas Haupt

# Zugang zu Berufen und Lohnungleichheit in Deutschland



Springer VS

---

# Zugang zu Berufen und Lohnungleichheit in Deutschland

---

Andreas Haupt

# Zugang zu Berufen und Lohnungleichheit in Deutschland

Andreas Haupt  
Karlsruhe, Deutschland

Die vorliegende Arbeit basiert auf einer im Jahr 2013 von der Fakultät für Geistes- und Sozialwissenschaften des Karlsruher Instituts für Technologie angenommenen Dissertation.

Auszeichnung in 2015 mit dem Hermann-Billing-Preis für herausragende Abschlussarbeiten am Karlsruher Institut sowie mit dem Südwestmetall-Förderpreis für Arbeiten mit Bedeutung für die industrielle Arbeitswelt und/oder deren sozialpolitische Rahmenbedingungen

OnlinePLUS Material zu diesem Buch finden Sie auf  
<http://www.springer-vs.de/978-3-658-11295-0>

ISBN 978-3-658-11295-0                      ISBN 978-3-658-11296-7 (eBook)  
DOI 10.1007/978-3-658-11296-7

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Springer VS

© Springer Fachmedien Wiesbaden 2016

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlags. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Der Verlag, die Autoren und die Herausgeber gehen davon aus, dass die Angaben und Informationen in diesem Werk zum Zeitpunkt der Veröffentlichung vollständig und korrekt sind. Weder der Verlag noch die Autoren oder die Herausgeber übernehmen, ausdrücklich oder implizit, Gewähr für den Inhalt des Werkes, etwaige Fehler oder Äußerungen.

Gedruckt auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier

Springer Fachmedien Wiesbaden ist Teil der Fachverlagsgruppe Springer Science+Business Media ([www.springer.com](http://www.springer.com))

# Vorwort

Die vorliegende Arbeit ist das Produkt eines langen Weges, der mich an viele verschiedene Orte, zu vielen Kollegen und zu vielen Themen gebracht hat. Wie für jede Dissertation waren auch für diese viele Stunden alleine vor dem Computer notwendig. Aber die vorliegende Arbeit ist ein Gemeinschaftswerk, denn ohne die kontinuierliche Zusammenarbeit und Förderung durch viele Personen wäre sie nie auf diese Art zu Stande gekommen.

Prof. Gerd Nollmann hat mir die Möglichkeit gegeben, Soziologie zu werden und zu sein. Die Arbeit an seinem Lehrstuhl war und ist für mich sehr bereichernd. Ohne seine Geduld und seine Expertise wäre diese Arbeit nicht nur für mich, sondern auch für den Leser eine Qual. Ich möchte mich für die unzähligen Diskussionen, Korrektursitzungen und Ermutigungen bedanken. Dies gilt ebenso für meinen Kollegen am Lehrstuhl Simon Pfaff, von dem ich über die Jahre gemeinsamer Arbeit und Diskussionen viel gelernt habe und ihm dafür herzlich danke. Die Arbeit am Lehrstuhl und am Institut für Soziologie, Medien- und Kulturwissenschaften hat mir die Möglichkeit gegeben mit äußerst motivierten, klugen und hilfsbereiten Menschen zusammenzuarbeiten. Nina Müller, Eva Rutter, Stephanie Willms und Kerstin Eberhardt haben mir als studentische Hilfskräfte unter die Arme gegriffen und in teilweise mühsamer Kleinarbeit Dinge für diese Arbeit geschaffen, die für mich allein nicht schaffbar gewesen wären. Ich danke ihnen für die jahrelange, positive Zusammenarbeit, ihre Zuverlässigkeit und die Bereitschaft, mir zu helfen, selbst als sie das Wort *Beruf* nicht mehr lesen oder hören konnten. Meinen Kollegen am Institut Tilo Grenz, Paul Eisewicht, Felix Albrecht, Prof. Michaela Pfadenhauer und Alexa Kunz danke ich für die vielen kleinen und großen Dinge, die mir bei der Erstellung dieser Arbeit und meinem beruflichen Alltag in Karlsruhe geholfen haben.

Prof. Martin Abraham (Nürnberg) hat freundlicherweise die Zweitbetreuung für diese Arbeit übernommen. Seine Betreuung ging aber weit über das übliche Maß hinaus. Ich habe in gemeinsamen Diskussionen von seinen Kritiken und sei-

ner Analytik erheblich profitiert. Er hat mir geholfen, zentrale Argumente dieser Arbeit verständlicher, genauer und ausführlicher darzustellen. Seinem Mitarbeiter Andreas Damelang kann ich ebenfalls für seine Expertise, Geduld und Bereitschaft, mit mir lange Diskussionen zu führen, nur danken.

Viele weitere Personen haben mir bei dieser Arbeit geholfen. René Krieg (Jena) und Andrés Cardona (Bielefeld) gebührt jedoch mein ganz besonderer Dank, weil ohne sie ganze Teile dieser Arbeit nie entstanden wären. René Krieg hat mir nicht nur bei dieser Arbeit geholfen. Er hat mich seit meinen ersten Gehversuchen als Soziologiestudent begleitet. Sein unbeschreiblicher Wille und seine Fähigkeit zur Präzision hat jeden Teil dieser Arbeit erheblich verbessert. Seine außerordentlichen sprachlichen und analytischen Fähigkeiten haben mehrere hundert Manuskriptseiten in den Papierkorb wandern und neue, verbesserte Versionen entstehen lassen. Meine gemeinsame Zeit mit Andrés Cardona war ein Beispiel dafür, dass zwei Personen, die über ein ähnliches Thema promovieren, immens davon profitieren, wenn sie miteinander kooperieren. Ich habe mit ihm viele Stunden diskutieren dürfen. Er hat mir geholfen, viele Fehler einzusehen – das war für ihn zum Teil sehr harte Arbeit. Der vorliegenden Untersuchung hat es nur genützt. Ich möchte mich bei beiden für das außerordentliche Glück, das ich mit ihnen habe, auf diesem Wege bedanken.

Einige Teile dieser Arbeit konnte ich mit weiteren Kollegen diskutieren. Ich möchte ihnen auf diesem Weg für ihre Bereitschaft, mit mir teils sehr lange Diskussionen zu führen und meine Texte zu lesen, herzlich danken. Zu ihnen gehören: Thijs Bol (Amsterdam), Prof. Johannes Giesecke (Bamberg), Prof. Ulrich Kohler (Potsdam), Prof. Markus Gangl (Frankfurt), Anna Schlumbohm (Berlin), Merlin Schaeffer (Berlin) und Maika Spilke (Aachen). Ich konnte Teile dieser Arbeit auf mehreren Konferenzen in Bielefeld, Bochum und Nürnberg vorstellen. Ich danke den Teilnehmern für die konstruktiven Kritiken.

Ich danke meiner Frau Daniela, dass sie trotz der mit dieser Arbeit verbundenen Einschränkungen stets zu mir gehalten und mich sogar geheiratet hat. Meine Familie hat mich stets unterstützt. Sei es durch Nachhilfe in Mathematik, Durchhalteparolen oder dem Lesen meiner Arbeit. Vielen Dank für alles.

Das Karlsruhe House of Young Scientists (KHYS) förderte im Zuge dieser Arbeit einen Aufenthalt bei Kim Weeden an der Cornell University. Die vorliegende Arbeit wurde im Jahr 2015 mit dem Hermann-Billing-Preis für herausragende Abschlussarbeiten am Karlsruher Institut sowie mit dem Südwestmetall-Förderpreis für Arbeiten mit Bedeutung für die industrielle Arbeitswelt und/oder deren sozialpolitische Rahmenbedingungen. Ich bedanke mich herzlich bei diesen Institutionen für die Förderung meiner Arbeit.

# Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Einleitung</b> .....	1
1.1	Von Köchen, Psychiatern und Ingenieuren .....	1
1.2	Ziele und Struktur der Arbeit .....	3
1.2.1	Ziele .....	3
1.2.2	Struktur der Arbeit .....	5
<b>Teil I Warum sind die Löhne in Deutschland ungleich verteilt?</b> .....		9
<b>2</b>	<b>Berufe und Arbeitsmarktprozesse</b> .....	11
2.1	Ziele und Struktur des Kapitels .....	11
2.2	Berufe und Lohnungleichheit .....	13
2.2.1	Sind die Löhne in Deutschland ungleich verteilt? .....	13
2.2.2	Was ist ein Beruf und was ein beruflicher Teilarbeitsmarkt? .....	15
2.2.3	Ein Arbeitsmarkt ohne Ungleichheit .....	18
2.2.4	Ein Arbeitsmarkt mit Berufen .....	19
2.2.5	Aktuelle Befunde zu Berufen und Lohnungleichheit .....	21
2.3	Die Beschreibung von Arbeitsmarktprozessen .....	25
2.3.1	Freie Arbeitsmärkte .....	25
2.3.2	Eingeschränkte Freiheit auf Arbeitsmärkten .....	34
2.3.3	Geschlossene Arbeitsmärkte .....	45
2.3.4	Löhne und Verhandlungsmacht .....	76
2.4	Empirische Befunde zu Rekrutierung und Lohnsetzung .....	81
2.4.1	Das Rekrutierungsverhalten von Unternehmen .....	82
2.4.2	Empirische Befunde zur Lohnbildung .....	88
2.5	Die Erweiterung des Forschungsstandes .....	90
<b>3</b>	<b>(Un)Gleichheit durch soziale Schließung</b> .....	97
3.1	Einleitung .....	97

3.2	Rekrutierungspraktiken, Facharbeitsmärkte und soziale Schließung	98
3.2.1	Rekrutierungspraktiken und soziale Schließung	98
3.2.2	Soziale Schließung und soziale Ungleichheit	101
3.2.3	Soziale Schließung und soziale Gleichheit	106
3.3	Daten und Methoden	109
3.3.1	Datengrundlage und gebildete Variablen	109
3.3.2	Methoden	113
3.4	Resultate	113
3.4.1	Der Index für die Geschlossenheit des Teilarbeitsmarktes	113
3.4.2	Uni- und bivariate Resultate	115
3.4.3	Multivariate Resultate	117
3.4.4	Sensitivitätstests	121
3.5	Zusammenfassung	123
<b>4</b>	<b>Lizenzierte Berufe und Lohnungleichheit</b>	<b>125</b>
4.1	Einleitung	125
4.2	Die Lizenzierung von Berufen	126
4.2.1	Wer hat ein Interesse an Lizenzen?	126
4.2.2	Die staatliche Regulierung beruflicher Tätigkeiten in Deutschland	130
4.2.3	Ökonomische Reglementierung	136
4.2.4	Lohnvorteile durch Lizenzen?	138
4.2.5	Ökonomische Standardisierung und Sicherheit durch Lizenzen	143
4.3	Daten und Methoden	144
4.3.1	Daten	144
4.3.2	Methoden	145
4.4	Resultate	147
4.4.1	Deskriptive Resultate	147
4.4.2	Multivariate Resultate	151
4.5	Zusammenfassung	161
4.6	Diskussion der Ergebnisse des ersten Teils	163
<b>Teil II Warum erhöht sich die Lohnungleichheit in Deutschland?</b>		<b>165</b>
<b>5</b>	<b>Berufe und der Anstieg der Lohnungleichheit in Deutschland</b>	<b>167</b>
5.1	Die Entwicklung der Lohnungleichheit in Deutschland	167
5.1.1	Befunde zur Entwicklung der Lohnverteilung in Deutschland	168
5.1.2	Die Rolle von Berufen für die Lohnentwicklung in Deutschland	172
5.2	Daten & Methoden	181

5.2.1	Daten .....	181
5.2.2	Methoden .....	185
5.3	Resultate .....	193
5.3.1	Die Entwicklung der Lohnungleichheit in Westdeutschland von 1985 bis 2011 .....	193
5.3.2	Entwicklung der beruflichen Lohnstruktur in Westdeutschland zwischen 1985 und 2011 .....	199
5.4	Zusammenfassung .....	212
<b>6</b>	<b>Soziale Schließung und steigende Lohnungleichheit .....</b>	<b>215</b>
6.1	Arbeitsmarktwandel, soziale Schließung und Lohnungleichheit ...	216
6.1.1	Veränderungen des deutschen Arbeitsmarktes .....	217
6.1.2	Veränderungen der Berufsstruktur .....	239
6.1.3	Veränderung der Geschlossenheit beruflicher Teilarbeitsmärkte .....	252
6.1.4	Der berufsspezifische Anstieg der Lohnungleichheit in Deutschland .....	257
6.2	Daten & Methoden .....	269
6.2.1	Datengrundlage .....	269
6.2.2	Variablen .....	269
6.2.3	Methoden .....	274
6.3	Resultate .....	279
6.3.1	Deskriptive Resultate .....	279
6.3.2	Multivariate Resultate .....	295
6.4	Zusammenfassung .....	319
<b>7</b>	<b>Welche Effekte hat die Abschaffung des Meisterzwangs im deutschen Handwerk? .....</b>	<b>327</b>
7.1	Soziale Geschlossenheit im Handwerk .....	327
7.2	Geschichte, Motive und Wirkung der Handwerksreform .....	328
7.2.1	Das deutsche Handwerk zwischen Regulierung und Deregulierung .....	328
7.2.2	Befunde über die Folgen der Reform .....	332
7.2.3	Die Auswirkung der Reform auf die Löhne von Handwerkern .....	334
7.3	Daten und Methoden .....	338
7.3.1	Daten .....	338
7.3.2	Methoden .....	339
7.4	Resultate .....	341
7.4.1	Deskriptive Befunde .....	341
7.4.2	Multivariate Resultate .....	343
7.5	Zusammenfassung .....	345

<b>8</b>	<b>Schlussbetrachtung</b> .....	347
8.1	Soziale Schließung und Lohnungleichheit .....	347
8.2	Soziale Schließung und der Anstieg der Lohnungleichheit .....	352
8.3	Anschlüsse für zukünftige Forschung .....	354
	<b>Literaturverzeichnis</b> .....	357

Der **Anhang** zu diesem Buch kann kostenlos auf [www.springer.com](http://www.springer.com) heruntergeladen oder auf Anfrage vom Autor bezogen werden.

# Abbildungsverzeichnis

2.1	Nettostundenlöhne von Erwerbstätigen mit Abitur nach unterschiedlichen Studiengängen bzw. Ausbildungsberufen und Geschlecht. . . . .	22
2.2	Durchschnittliche Unterschiede des Bruttostundenlohns von Berufsgruppen zum Durchschnittsbruttostundenlohn von Büroangestellten in West- und Ostdeutschland. . . . .	24
2.3	Exemplarische Lohnverteilungen zwischen und innerhalb von Berufen . . . . .	93
3.1	Der Zusammenhang von Rekrutierungsentscheidungen und kollektiven Akteuren. . . . .	100
3.2	Zusammenhang von sozialer Schließung, Verhandlungsmacht und Lohnniveau. . . . .	102
3.3	Der Zusammenhang beruflicher Merkmale und der Geschlossenheit beruflicher Teilarbeitsmärkte. . . . .	111
3.4	Berufliche Teilarbeitsmärkte sortiert nach dem Maß ihrer Geschlossenheit. . . . .	114
3.5	Veränderungen des Effekts von Weiterbildungen nach Geschlossenheit des beruflichen Teilarbeitsmarktes. . . . .	119
3.6	Veränderungen des Effekts der Beschäftigungsdauer nach Geschlossenheit des beruflichen Teilarbeitsmarktes. . . . .	121
3.7	Veränderungen des Effekts des Geschlechts nach Geschlossenheit des beruflichen Teilarbeitsmarktes. . . . .	122
4.1	Mediane der Bruttostundenlöhne sowie Ginis der logarithmierten Bruttostundenlöhne lizenzierter und nicht lizenzierter Berufe getrennt nach Qualifikationssegment. Ungewichtet. . . . .	149

4.2	Mediane des Bruttostundenlohns nach unterschiedlicher Anzahl von Weiterbildungen (links) und unterschiedlicher Beschäftigungsdauer (rechts) und Geschlecht (unten) getrennt nach lizenzierten und nicht lizenzierten Berufen. Ungewichtet. . . . .	150
4.3	Effekte der Betriebszugehörigkeitsdauer auf den logarithmierten Bruttostundenlohn nach Geschlossenheit des Teilarbeitsmarktes . . . .	158
5.1	Entwicklung des logarithmierten Wachstums des 15., 50. und 85. Perzentils für Männer und Frauen; getrennt nach vor und nach der deutschen Wiedervereinigung. . . . .	170
5.2	Drei unterschiedliche Ursachen für die Veränderung der Lohnvarianz.	173
5.3	Veränderung des Anteils von Berufen (ISCO-Hauptgruppen) an der Lohnungleichheit . . . . .	175
5.4	Entwicklung der Varianz zwischen und innerhalb von Berufen auf dem US-amerikanischen Arbeitsmarkt von 1983 bis 2008. . . . .	179
5.5	Empirische und kontrafaktische Lohnentwicklung für die Entwicklung des Lohnniveaus zweier Berufe für den Fall zunehmender und abnehmender Ungleichheit. . . . .	192
5.6	Entwicklung verschiedener Entropiemaße von 1985 bis 2011 relativ zu 1985 (100%) . . . . .	194
5.7	Entwicklung verschiedener Entropiemaße von 1985 bis 2011 getrennt nach Geschlecht . . . . .	195
5.8	Wachstum verschiedener Entropiemaße von 1985 bis 2011 relativ zu 1985 (100%) getrennt nach Geschlecht . . . . .	196
5.9	Entwicklung des 90., 50. und 10. Quantils der logarithmierten Bruttostundenlöhne getrennt Geschlecht . . . . .	196
5.10	Verlauf der Anteile relativer Lohngruppen zum Median des logarithmierten Bruttostundenlohns pro Jahr; gewichtet. . . . .	198
5.11	Entwicklung (links) und Wachstum (rechts) der Varianz innerhalb und zwischen Berufen von 1985-2011; gewichtet. . . . .	200
5.12	Entwicklung und Wachstum der empirischen und kontrafaktischen Varianz innerhalb und zwischen Berufen von 1985 bis 2011; gewichtet. . . . .	202
5.13	Kontrafaktische Entwicklung der gesamten Varianz durch Veränderung einer Varianzkomponente. . . . .	203
5.14	Entwicklung (rechts) und Wachstum (links) der Varianz innerhalb und zwischen Berufen unbereinigt und nach Bereinigung von Bildung und Erfahrung sowie von soziodemographischen und Arbeitsplatzmerkmalen. . . . .	205
5.15	Vier Berufe mit dem größten gesamten Einfluss auf die Entwicklung der Lohnungleichheit von 1985 bis 2011 in Westdeutschland. . . . .	210

5.16	Prozentuale Veränderung der Gesamtvarianz durch die kontrafaktische Varianz einer Varianzkomponente durch einen Beruf.	211
6.1	Entwicklung des Medianalters für Männer und Frauen in Deutschland zwischen 1950 und 2011.	218
6.2	Entwicklung der Altersstruktur der deutschen Erwerbstätigen von 1959 bis 2011.	219
6.3	Bildungsniveau der westdeutschen, männlichen Bevölkerung nach Kohorten	222
6.4	Bildungsniveau der westdeutschen, weiblichen Bevölkerung nach Kohorten.	223
6.5	Entwicklung der Erwerbsquoten für Frauen und Männer zwischen 1959 und 2011.	224
6.6	Entwicklung des relativen Anteils der Erwerbstätigen im primären, sekundären und tertiären Sektor in Deutschland von 1950 bis 2012.	226
6.7	Entwicklung der Erwerbslosenquote in Deutschland insgesamt und getrennt nach Geschlecht von 1959 bis 2011.	236
6.8	Entwicklung der Teilzeitquote von Männern und Frauen von 1991 bis 2004.	238
6.9	Kriterien für die Verlagerbarkeit berufsspezifischer Tätigkeiten ins Ausland nach Blinder (2009).	246
6.10	Entwicklung der relativen Häufigkeiten unterschiedlicher Beschäftigungsgruppen in 16 europäischen Ländern und der USA zwischen 1993 und 2006.	252
6.11	Veränderung der Geschlossenheit des deutschen Arbeitsmarktes: Kerndichte-Schätzer der Verteilung der Geschlossenheit beruflicher Teilarbeitsmärkte in den Jahren 1985, 2000 und 2011 (links) und Entwicklung der durchschnittlichen Geschlossenheit beruflicher Teilarbeitsmärkte von 1985 bis 2011 (rechts).	280
6.12	Entwicklung der Geschlossenheit der beruflichen Teilarbeitsmärkte für die drei sich am stärksten schließenden und öffnenden Teilarbeitsmärkte zwischen 1985 und 2011.	281
6.13	Verlauf der relativen Anteile von Arbeitnehmern in offenen, gering geschlossenen, teilweise geschlossenen und geschlossenen beruflichen Teilarbeitsmärkten	283
6.14	Relativer Anteil von Arbeitnehmern in lizenzierten Berufen von 1985 bis 2011 in Westdeutschland insgesamt und getrennt nach Geschlecht (links) sowie Entwicklung des relativen Anteils von Frauen in lizenzierten Berufen von 1985 bis 2011 in Westdeutschland (rechts).	285
6.15	Verlauf der gewichteten Mediane und Standardabweichung der logarithmierten Bruttostundenlöhne nach Grad der Geschlossenheit des Teilarbeitsmarktes zwischen 1985 und 2011 in Westdeutschland.	288

6.16	Entwicklung der Wahrscheinlichkeit des Bezugs eines Niedriglohns (links) oder Hochlohns (rechts) nach Grad der Geschlossenheit des beruflichen Teilarbeitsmarktes zwischen 1985 und 2011 in Westdeutschland . . . . .	289
6.17	Entwicklung der Differenzen des Medians des logarithmierten Bruttostundenlohns zwischen Männern und Frauen getrennt nach Geschlossenheit des beruflichen Teilarbeitsmarktes von 1985 bis 2011 . . . . .	291
6.18	Relative Veränderung der Mediane der logarithmierten Bruttostundenlöhne zu 1985 von Arbeitnehmern mit unterschiedlicher Betriebszugehörigkeitsdauer, getrennt nach dem Grad der Geschlossenheit des beruflichen Teilarbeitsmarktes . . . . .	294
6.19	Entwicklung der Koeffizienten für Lizenzierung und der Geschlossenheit beruflicher Teilarbeitsmärkte von 1985 bis 2011. . . . .	300
6.20	Ergebnisse multivariater Mehrebenenmodelle individueller, Arbeitsplatz bezogener und beruflicher Merkmale auf den log. Bruttostundenlohn: Entwicklung der geschätzten Differenzen des log. Bruttostundenlohns von Arbeitnehmern unterschiedlicher Bildungsabschlüsse zu Arbeitnehmern mit Mittlerer Reife und beruflicher Ausbildung von 1985 bis 2011. . . . .	302
6.21	Entwicklung und relative Veränderung zu 1985 des Gini-Index, der Mean Log Deviation und des Theil-Index der empirischen und durch Mehrebenenmodelle (Tabelle 6.7) vorhergesagten Werte. . . . .	304
6.22	Ergebnisse logistischer Regressionen individueller, Arbeitsplatz bezogener und beruflicher Merkmale auf den Bezug eines Niedriglohns (linke Spalte) und Hochlohns (rechte Spalte): Effekte der Geschlossenheit beruflicher Teilarbeitsmärkte. . . . .	312
6.23	Ergebnisse von Gamma-Regressionen auf personenspezifische Residuen der Modelle aus Tabelle 6.7 auf individuelle, arbeitsplatzspezifische und berufsspezifische Merkmale von 1985 bis 2011: Effekte der Geschlossenheit beruflicher Teilarbeitsmärkte. . . . .	313
6.24	Ergebnisse von Fixed-Effects-Regressionen auf Berufsebene pro Jahr: Entwicklung der geschlechtsspezifischen Lohndifferenzen in Abhängigkeit von der Geschlossenheit des beruflichen Teilarbeitsmarktes von 1985 bis 2011. . . . .	316
6.25	Ergebnisse von Fixed-Effects-Regressionen auf Berufsebene pro Jahr: Ergebnisse der Lohndifferenzen nach Betriebszugehörigkeitsdauer in Abhängigkeit der Geschlossenheit des beruflichen Teilarbeitsmarktes von 1985 bis 2011 . . . . .	318

6.26	Vorhergesagter Lohn nach Betriebszugehörigkeitsdauer und Grad der Geschlossenheit des beruflichen Teilarbeitsmarktes von 1985 bis 2011. ....	321
6.27	Vorhergesagter Lohn nach Betriebszugehörigkeitsdauer und Anteil der Akademiker im beruflichen Teilarbeitsmarkts von 1985 bis 2011. ....	322
7.1	Betriebsentwicklung innerhalb des reformierten Handwerks. ....	333
7.2	Darstellung der zu schätzenden Differenzen von Lohnverläufen in einem Difference-in-Difference Modell. ....	340
7.3	Verlauf der Mediane der logarithmierten Bruttostundenlöhne nach Art des Handwerks (oben) und Verlauf der Wachstumsraten der durchschnittlichen logarithmierten Bruttostundenlöhne nach Art des Handwerks (unten). ....	343

# Tabellenverzeichnis

2.1	Eigenschaften von unstrukturierten, betriebsinternen und berufsfachlichen Teilarbeitsmärkten. ....	44
2.2	Gründe für die Entscheidungen innerhalb des Rekrutierungsprozesses nach Behrenz (2001). ....	86
3.1	Ergebnisse einer Faktorenanalyse auf berufliche Merkmale. Ungewichtet. ....	114
3.2	Arithmetische Mittel der Bruttostundenlöhne nach unterschiedlichen Weiterbildungen, Beschäftigungsdauer und Geschlecht in Abhängigkeit der Geschlossenheit des Teilarbeitsmarktes. ....	116
3.3	Ergebnisse von OLS-Regressionen individueller, arbeitsplatz- und teilarbeitsmarktspezifischer Eigenschaften auf den logarithmierten Bruttostundenlohn. ....	118
3.4	Ergebnisse von OLS-Regressionen individueller, arbeitsplatz- und teilarbeitsmarkt- spezifischer Eigenschaften auf den logarithmierten Bruttostundenlohn mit Interaktionstermen für individuelle Merkmale mit der Geschlossenheit des Teilarbeitsmarktes. ....	120
4.1	Übersicht über lizenzierte Berufe und die mit ihnen verbundenen Grundgüter. ....	135
4.2	Verteilung nach Geschlecht zwischen und innerhalb nicht lizenzierter und lizenzierter Berufe. ....	148
4.3	Ergebnisse von Mehrebenenregressionen individueller, arbeitsplatz- und teilarbeitsmarktspezifischer Eigenschaften auf den logarithmierten Bruttostundenlohn. ....	153

4.4	Ergebnisse von Mehrebenenregressionen individueller, arbeitsplatz- und teilarbeitsmarktspezifischer Eigenschaften auf den logarithmierten Bruttostundenlohn mit Interaktionseffekten für berufliche Weiterbildungen. ....	157
4.5	Ergebnisse von Mehrebenenregressionen individueller, arbeitsplatz- und teilarbeitsmarktspezifischer Eigenschaften auf den logarithmierten Bruttostundenlohn mit Interaktionseffekten für die Dauer im Betrieb. ....	159
4.6	Ergebnisse von Mehrebenenregressionen individueller, arbeitsplatz- und teilarbeitsmarktspezifischer Eigenschaften auf den logarithmierten Bruttostundenlohn mit Interaktionseffekten für Geschlecht. ....	161
5.1	Anteile von Unterschieden zwischen Berufen und Betrieben an der Gesamtvarianz der Bruttolöhne in Prozent. ....	177
5.2	Entwicklung der gesamten Varianz, der Varianz zwischen und innerhalb von Berufen der logarithmierten Bruttostundenlöhne von 1985-2011; gewichtet. ....	201
5.3	Entwicklung der Veränderung der gesamten Varianz, der Veränderung der Varianz und der relativen Anteile an der Gesamtveränderung zwischen und innerhalb von Berufen sowie der Kompositionseffekte relativ zu 1985. ....	204
5.4	Entwicklung der bereinigten und unbereinigten Varianzkomponenten von 1985 bis 2011 sowie der relativen Anteile der bereinigten an den unbereinigten Komponenten. ....	208
6.1	Änderung der deutschen Berufsstruktur zwischen 1991 und 2004. ....	250
6.2	Bildung des Merkmals der formalen Entsprechung von notwendiger und vorhandener Ausbildung. ....	271
6.3	Entwicklung des relativen Anteils von Arbeitnehmern pro Jahr nach Geschlossenheit des beruflichen Teilarbeitsmarkts. Gewichtet. ..	286
6.4	Differenzen der Mediane von Männern und Frauen in unterschiedlich stark geschlossenen Teilarbeitsmärkten von 1985 bis 2011. Gewichtet. ....	292
6.5	Entwicklung des Medians des logarithmierten Bruttostundenlohns von Arbeitnehmern mit unterschiedlicher Betriebszugehörigkeitsdauer nach Grad der Geschlossenheit des beruflichen Teilarbeitsmarktes in Westdeutschland von 1985 bis 2011. Gewichtet. ....	295
6.6	Ergebnisse von Fixed-Effects-Regressionen des logarithmierten Bruttostundenlohns auf individuelle, arbeitsplatzspezifische und berufsspezifische Merkmale für die Jahre von 1985 bis 2011. ....	297

6.7 Ergebnisse von Mehrebenenregressionen des logarithmierten  
Bruttostundenlohns auf individuelle, arbeitsplatzspezifische und  
berufsspezifische Merkmale für die Jahre 1985, 1995, 2005 und  
2011.....301

6.8 Ergebnisse logistischer Fixed-Effects-Regressionen der  
Wahrscheinlichkeit des Bezugs eines Niedriglohns auf  
individuelle, arbeitsplatzspezifische und berufsspezifische  
Merkmale von 1985 bis 2011. ....306

6.9 Ergebnisse logistischer Fixed-Effects-Regressionen der  
Wahrscheinlichkeit des Bezugs eines Hochlohns auf individuelle,  
arbeitsplatzspezifische und berufsspezifische Merkmale von 1985  
bis 2011.....307

6.10 Ergebnisse logistischer Regressionen der Wahrscheinlichkeit  
des Bezugs eines Niedrig- oder Hochlohns auf individuelle,  
arbeitsplatzspezifische und berufsspezifische Merkmale für die  
Jahre 1985, 1995, 2005 und 2011. ....308

6.11 Ergebnisse von Random- und Fixed-Effects-Regressionen  
beruflicher Merkmale auf berufsspezifische Ausprägung von  
Lohnungleichheit nach dem Gini- und Theilindex sowie der Mean  
Log Deviation.....310

6.12 Ergebnisse von Gamma-Regressionen auf personenspezifische  
Residuen der Modelle aus Tabelle 6.7 auf individuelle,  
arbeitsplatzspezifische und berufsspezifische Merkmale für die  
Jahre 1985, 1995, 2005 und 2011. ....314

6.13 Ergebnisse von Fixed-Effects-Regressionen auf Berufsebene  
pro Jahr berufsinterner Lohnunterschiede auf individuelle,  
arbeitsplatzspezifische und berufsspezifische Merkmale  
(Interaktionseffekte) für die Jahre 1985, 1995, 2005 und 2011. ....315

7.1 Mediane der Bruttostunden- und Brottomonatslöhne sowie  
arithmetische Mittel der tatsächlichen und vertraglichen  
Arbeitszeit von 1998 bis 2010 nach Handwerkstyp. ....342

7.2 Ergebnisse der Fixed-Effects-Schätzungen der Effekte der  
Handwerksreform auf den Bruttostundenlohn (logarithmiert). ....344

# Kapitel 1

## Einleitung

### 1.1 Von Köchen, Psychiatern und Ingenieuren

Christian Rach ist Restauranttester. Restaurants rufen ihn, wenn ihre Umsätze die Existenz nicht mehr sichern. Herr Rach besucht dann diese Restaurants und bringt den Köchen zumeist das Kochen bei. Denn, so das Mantra Christian Rachs, das größte Problem in der deutschen Gastronomie seien Köche, die es nicht gelernt haben. Darunter leide zunehmend die Qualität der deutschen Gastronomie.<sup>1</sup> Koch darf jeder sein, auch wenn er nicht gut kocht. Bevor Christian Rach Restauranttester wurde, war auch er Koch. Davor hatte er ein Studium der Mathematik und Philosophie abgebrochen. Eine offizielle Ausbildung zum Koch hat auch er selbst nie abgeschlossen. Er hat sich aber durch die Anstellung in Küchen mehrerer Länder auf praktischem Wege das Rüstzeug für seinen späteren Erfolg gegeben. Ein erfolgreicher Koch ist jemand, bei dem es schmeckt. Das ist seine Kompetenz – mit oder ohne Ausbildung.

Gert Uwe Postel war seit 1995 zwei Jahre lang leitender Oberarzt im Fachkrankenhaus für Psychiatrie Zschadraß bei Leipzig. Sein eigentlicher Ausbildungsbe-

---

<sup>1</sup> Ein typischer Fall war die *Pfeffermühle*:

Senol Tüfek ist schlichtweg überfordert und versucht den Laden mit Aushilfskräften über Wasser zu halten. Was Christian Rach zu sehen und schmecken bekommt, lässt den TV-Koch schier erschauern. Die „Pfeffermühle“ liegt mitten im Industriegebiet und die Speisekarte umfasst unglaubliche 150 Gerichte. Ob das gut gehen kann? Die Speisen lässt Rach angeekelt zurückgehen: „Aus der Tüte, aus der Dose – das geht meistens in die Hose“, zitiert der TV-Koch verbittert. Statt durch frische Gerichte kämpfte sich sein Gourmet-Gaumen durch schlecht zubereitetes Fertigfutter. Er zitiert den jungen Koch nach vorne und der gibt zu: „Ich habe das nicht gelernt.“ <http://www.t-online.de/unterhaltung/tv/id.62223060/christian-rach-pfeffermuehle-in-stadtallendorf-ein-neuanfang.html>.

ruf war der des Postboten. Er gab der Kommission zur Besetzung dieser Stelle vor, ein Medizinstudium mit einer Promotion über „Kognitiv induzierte Verzerrung in der stereotypen Urteilsbildung“ abgeschlossen zu haben. Der Vorsitzende der Berufungskommission habe auf die Angabe seines Promotionstitels geantwortet: „Das ist ja interessant, Sie werden sich bei uns sicher wohlfühlen.“ Später gab Gert Uwe Postel an, diesen Titel gewählt zu haben, da dieser „eine Aneinanderreihung leerer Begriffe“ sei.<sup>2</sup> Unter Kollegen fiel Gert Uwe Postel nicht negativ auf. Nach Aussage Gert Uwe Postels „können [Sie] mittels der psychiatrischen Sprache jede Diagnose begründen und jeweils auch das Gegenteil und das Gegenteil vom Gegenteil – der Fantasie sind keine Grenzen gesetzt. Bestimmte Symptome unter bestimmte Begriffe zu subsumieren, kann auch jede dressierte Ziege“. Der Schwindel flog erst durch Zufall auf, Gert Uwe Postel tauchte unter, wurde ein Jahr später festgenommen und zu vier Jahren Haft verurteilt. Ein erfolgreicher Psychiater ist in Deutschland jemand, der keine Fehler macht *und* eine Ausbildung für seinen Beruf hat.

Krikor Sarkisian ist Ingenieur – oder möchte es zumindest wieder sein. Er *war* ein erfolgreicher Ingenieur im Irak. Dann brach 2003 der Irakkrieg aus. Krikor Sarkisian floh nach Deutschland, ins Land der Ingenieure. Dort, so hieß es, haben sie einen Fachkräftemangel. Nach erhaltener Aufenthaltsgenehmigung müsse er sich nur noch seinen Abschluss anerkennen lassen, sagten ihm damals die zuständigen Behördenmitarbeiter. Diese Anerkennung dauerte über ein Jahr und das Verfahren war so kompliziert, dass das zuständige Arbeitsamt das Schreiben über die erfolgreiche Anerkennung des Titels als Absage verstand und Krikor Sarkisian nicht als Ingenieur vermitteln wollte. Aber selbst als dieses Missverständnis ausgeräumt wurde, erhielt Krikor Sarkisian nur Absagen – acht Jahre lang. Die SÜDDEUTSCHE ZEITUNG bezeichnet diesen Fall als symptomatisch für die Personalrekrutierung in Deutschland:

Dort werden nicht die besonderen Qualitäten eines Menschen wie Sarkisian beachtet; nicht, dass er fünf Sprachen spricht und einiges an Durchhaltevermögen bewiesen hat. Gesehen wird seine Andersartigkeit: Der Abschluss ist anerkannt, ja, aber unbekannt. „Das führte bisher häufig zu einer ungerechtfertigten Abwertung“, sagt Günter Lambert vom Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK). Viele Personaler warten lieber ein wenig, hoffen, dass sich doch noch ein Absolvent einer renommierten deutschen Universität meldet.<sup>3</sup>

Ein Ingenieur, und damit auch ein erfolgreicher Ingenieur, wird in Deutschland (mit hoher Wahrscheinlichkeit) nur, wer einen *deutschen* Ingenieurstitel besitzt. Es ist nicht der Fall, dass Krikor Sarkisian die Anerkennung seines Titels im juristischen Sinn benötigt hätte. Jede Firma hätte ihn als Ingenieur einstellen können.

<sup>2</sup> [http://www.focus.de/wissen/mensch/psychologie/tid-15095/falsche-aerzte-gert-postel-das-kann-auch-eine-dressierte-ziege\\_aid.423648.html](http://www.focus.de/wissen/mensch/psychologie/tid-15095/falsche-aerzte-gert-postel-das-kann-auch-eine-dressierte-ziege_aid.423648.html).

<sup>3</sup> <http://www.sueddeutsche.de/karriere/2.220/auslaendische-ingenieure-in-deutschland-bewerbungen-drei-neue-anzuege-keine-einzige-stelle-1.1129290>.

Er hätte sich nur nicht offiziell – zum Beispiel auf seiner Visitenkarte – als Ingenieur bezeichnen dürfen. Als Koch darf auch jeder arbeiten, der es möchte. Mit den Köchen wird es in Deutschland bei der Personalwahl nur nicht ganz so eng gesehen. Bei Ingenieuren hört der Spaß im Land der Tüftler und Schrauber aber auf.

Die Geschichten um diese drei Personen beziehen sich direkt auf den Kern der vorliegenden Arbeit. In ihrer Untersuchung untersuche ich, welchen Einfluss die unterschiedlich starke soziale Geschlossenheit beruflicher Teilarbeitsmärkte auf die Lohnverteilung hat. Welche Rolle für den Lohn von Köchen spielt es, dass viele Quereinsteiger oder Ungelernte als Köche arbeiten? Was bedeutet es für Arbeitnehmer, wenn es *illegal* ist, in einem Beruf ohne die notwendige Ausbildung zu arbeiten? Und welche Effekte hat eine Personalpraxis, die sich auf einen bestimmten Kreis von Bewerbern einschränkt, ohne dass dies gesetzlich vorgeschrieben ist?

## 1.2 Ziele und Struktur der Arbeit

### 1.2.1 Ziele

Die zentralen Fragen dieser Untersuchung lauten, warum Arbeitnehmer ungleiche Löhne beziehen und warum sich die Lohnungleichheit in den letzten Jahrzehnten vergrößert hat. Mit ihrer Beantwortung möchte ich somit einen Beitrag zur Erklärung sozialer Ungleichheit in Deutschland leisten. Ich werde untersuchen, welche Rolle unterschiedlich starke Zutrittsbarrieren in beruflichen Teilarbeitsmärkten für Lohnungleichheit spielen.

Eine grundlegende Annahme dieser Arbeit ist, dass es nicht *den* deutschen Arbeitsmarkt, sondern viele Teilarbeitsmärkte gibt. Es gibt unterschiedliche Märkte für Ergotherapeuten, Piloten oder Schweißer. Auf diesen Arbeitsmarktteilen werden von Unternehmen spezifische Tätigkeiten, wie die medizinische Wiederherstellung der Handlungsfähigkeit, das Steuern eines Flugzeugs oder das Verbinden von Metall, nachgefragt. Da Piloten im seltensten Fall weder schweißen noch Schlaganfallpatienten therapieren können, sind sie für andere Schweißer oder Ergotherapeuten keine Konkurrenz. Wie die drei zu Beginn angeführten Beispiele gezeigt haben, kann es aber unterschiedlich schwierig sein, als Quereinsteiger auf solche Märkte zu gelangen und ggf. seine Schweißerkompetenzen anzubieten. Während es möglich ist, dass ein ehemaliger Psychiater eine Anstellung als Koch findet, ist es für einen ausgebildeten Koch illegal, als Psychiater zu arbeiten. Ebenso ist es für den Ingenieur nicht möglich, Psychiater zu sein. Es ist aber zumindest *möglich*, wenn auch sehr unwahrscheinlich, dass ein Koch eine Anstellung als Ingenieur findet, wenn er von Kindesbeinen an ein gewiefter Tüftler ist. Die Marktzutrittschürde für Köche ist daher gering und die für Ingenieure sehr

hoch. Ich werde dieses Phänomen als *unterschiedlich starke Geschlossenheit des beruflichen Teilarbeitsmarktes* bezeichnen.

Das inhaltliche Ziel dieser Arbeit besteht darin, die Wirkung unterschiedlich starker Geschlossenheit beruflicher Teilarbeitsmärkte auf die Lohnverteilung zu beziehen. Lohnt sich die starke Geschlossenheit der Teilarbeitsmärkte für Ingenieure und Psychiater und müssen Köche mit einem Lohnabschlag leben, weil der Eintritt in ihren Teilarbeitsmarkt so leicht ist? Unterscheiden sich die Löhne von Köchen untereinander aufgrund der Offenheit ihres Marktes in höherem Maße als es bei Psychiatern der Fall ist? Und welchen Einfluss haben diese Zugangshürden auf Lohndifferenzen zwischen Männern und Frauen? Sind die Löhne zwischen Psychiatern und Psychiaterinnen ähnlicher als zwischen Köchinnen und Köchen? Nützt Geschlossenheit Frauen damit, um die Lohnlücke zu den Männern zu schließen? Am Ende dieser Untersuchung sollen diese Fragen beantwortet sein.

Die Arbeit verfolgt des Weiteren zwei methodische Ziele. Erstens soll eine möglichst breite Perspektive auf die Entstehung und die Analyse von Lohnungleichheit genutzt werden. Zweitens werden neue Messinstrumente vorgeschlagen, mit denen die eingangs geschilderten Unterschiede von Marktzutrittsbarrieren erfasst werden sollen.

Die Arbeit verortet sich im Gebiet der quantitativen Sozialstruktur- und Ungleichheitsanalyse. Soziale Ungleichheit wird in diesem Gebiet typischerweise auf Unterschiede *zwischen* Gruppen zurückgeführt. Das ist richtig und wichtig. In dieser Arbeit möchte ich aber den Fokus für die Analyse von Lohnungleichheit verbreitern. Nicht nur zwischen Gruppen kann Ungleichheit entstehen, auch *innerhalb* von Gruppen kann sich ein erhebliches Maß an sozialer Ungleichheit entwickeln. Bezogen auf die Probleme dieser Arbeit bedeutet dies zweierlei: Erstens können die Löhne *zwischen* Köchen und Psychiatern unterschiedlich sein. Köche und Psychiater können sich aber auch jeweils *untereinander* in deutlich höherem Maße unterscheiden. Das Gehalt eines Drei-Sterne-Kochs und das eines Kochs in einem herkömmlichen Restaurant können um Welten verschieden sein, während das Gehalt eines berühmten Psychiaters und das eines weniger bekannten Psychiaters sich nicht so deutlich unterscheiden müssen. Das ist allerdings eine Annahme, die begründet und mit Empirie konfrontiert werden muss. Zweitens können innerhalb von Teilarbeitsmärkten zwischen verschiedenen Gruppen unterschiedlich starke Lohnspaltungen existieren. In dieser Arbeit werden drei dieser Unterschiede in den Blick genommen: Unterschiede zwischen Männern und Frauen, zwischen Arbeitnehmern mit unterschiedlich langer Beschäftigungsdauer und zwischen Arbeitnehmern mit unterschiedlich vielen Weiterbildungen. Ich behaupte, dass verschieden starke Marktzutrittschürden diese Differenzen systematisch verringern. Auch diese Behauptung – und warum gerade diese Merkmale von Interesse sind – muss begründet und geprüft werden. Die Beschreibung und Prüfung dieser Differenzen wird allerdings erst dann möglich, wenn sie von einer strikten Rückführung von Ungleichheit auf Unterschiede zwischen Gruppen gelöst

wird. Damit wäre diese Arbeit auf die Analyse von Unterschieden zwischen beruflichen Teilarbeitsmärkten eingeschränkt. Diese Untersuchung soll einen Beitrag dazu leisten, die Fruchtbarkeit einer erweiterten Perspektive in der Ungleichheitsforschung zu demonstrieren. Ob dies auch so ist, wird der Verlauf der Untersuchung zeigen.

Das zweite methodische Ziel ist die Bereitstellung von Messkonzepten für die Geschlossenheit beruflicher Teilarbeitsmärkte. Die Literatur bietet zwar einige Vorschläge für Messkonzepte, allerdings sind diese entweder auf ein bestimmtes Qualifikationssegment des Arbeitsmarktes beschränkt, oder haben sich in bisherigen Studien nicht als erklärungskräftig erwiesen. In dieser Arbeit werden Messkonzepte vorgeschlagen, die qualifikationsunabhängig sind. Ich nehme an, dass die Teilarbeitsmärkte für Augenoptiker und für Physiker gleich stark geschlossen sind. Im ersten Fall handelt es sich um eine duale Berufsausbildung und im zweiten Fall um einen akademischen Beruf. Beide Märkte vereint, dass für die Besetzung der jeweiligen Arbeitsplätze der Beruf der Bewerber eine erhebliche Relevanz einnimmt. Ich werde deshalb auch davon sprechen, dass die Rekrutierung für diese Arbeitsplätze stark berufsspezifisch ist. In dieser Hinsicht unterscheidet sich die Situation, der sich Christian Rach gegenüber sieht und diejenige von Krikor Sarkisian: Während der eine mit den Folgen eines offenen Marktes kämpft, verzweifelt der andere an der Geschlossenheit des Marktes. Um diese beiden Fälle unterscheiden zu können, lege ich einen Indikator für die Geschlossenheit beruflicher Teilarbeitsmärkte vor.

Mit diesem Indikator könnte allerdings nicht die Situation eines deutschen Ingenieurs und eines deutschen Psychiaters unterschieden werden. Im ersten Fall könnten Unternehmen auch alternative Bewerber einstellen, sie tun dies nur aus verschiedenen Gründen nicht. Im zweiten Fall dürften sie es nicht, selbst wenn sie es wollten. Der Unterschied dieser beiden Fälle beruht in verschiedenen Gesetzeslagen für Ingenieure und Psychiater. Während für Ingenieure nur der Titel geschützt ist, ist in Bezug auf Psychiater die *Ausübung der Tätigkeit* geschützt. Dieser Fall wird als *Lizenzierung* des Berufs bezeichnet. Ich lege in dieser Arbeit erstmals für den deutschen Arbeitsmarkt eine Variable vor, mit der zwischen lizenzierten und nicht lizenzierten Berufen unterschieden werden kann. Mit der vorliegenden Arbeit wird geprüft, ob mit der Unterscheidung von ähnlich geschlossenen aber unterschiedlich lizenzierten beruflichen Teilarbeitsmärkten ein zusätzlicher Erkenntnisgewinn verbunden ist.

### ***1.2.2 Struktur der Arbeit***

Diese Untersuchung untergliedert sich in zwei große Teile, die zwei unterschiedliche Fragen beantworten sollen. Im **ersten Teil** werden Antworten auf die Frage

*Warum kommt es überhaupt zu Lohnungleichheit?* formuliert. Das Ziel dieses ersten Teils ist die Formulierung und Prüfung genereller Effekte sozialer Geschlossenheit auf Löhne. Der erste Teil besteht aus drei Kapiteln:

### Berufliche Teilarbeitsmärkte und Arbeitsmarktprozesse

Dieses Kapitel stellt die für diese Arbeit notwendigen Theorien und Konzepte bereit, mittels der Arbeitsmarktprozesse beschrieben werden sollen. Es stellt dar, warum die Annahme plausibel ist, von einer beruflichen Strukturierung der Lohnungleichheit auszugehen. Anschließend werden ausführlich verschiedene Arbeitsmarktmodelle diskutiert, aus denen ein sukzessiv komplexeres Verständnis von Arbeitsmarktprozessen gewonnen wird. In diesem Kapitel werden außerdem für diese Untersuchung zentrale wissenschaftliche Arbeiten vorgestellt und diskutiert. Aus den jeweiligen Kritikpunkten werden Forschungslücken identifiziert, die durch die vorliegende Dissertation geschlossen werden sollen.

### (Un)Gleichheit durch soziale Schließung

Aufbauend auf der im ersten Kapitel dargelegten Diskussion, wird ein generelles Verständnis der sozialen Offenheit und Geschlossenheit beruflicher Teilarbeitsmärkte dargelegt. Dabei werden Bedingungen diskutiert, unter denen sich berufliche Teilarbeitsmärkte schließen können. Die zwei wesentlichen Bedingungen sind die Standardisierung und Überbetrieblichkeit der beruflichen Ausbildungsinhalte. Durch eine Verbindung von Screening- und soziologischer Schließungstheorie wird die These entwickelt, dass die Geschlossenheit beruflicher Teilarbeitsmärkte Ungleichheit *zwischen* und Gleichheit *innerhalb* von Teilarbeitsmärkten schafft. Mit der BIBB-BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006 lege ich einen Indikator für die Geschlossenheit beruflicher Teilarbeitsmärkte vor. Mit ihm werden in multivariaten Regressionen die behaupteten Effekte überprüft.

### Lizenzierte Berufe und Lohnungleichheit

Ein Großteil der Analyse der Geschlossenheit beruflicher Teilarbeitsmärkte hat sich in der Vergangenheit auf *lizenzierte* Berufe (oder im noch engeren Sinn auf Professionen) konzentriert. Lizenzen bilden nach den meisten Autoren berufliche Monopole, die wiederum zu einer höheren Ungleichheit zwischen Berufen führen. In diesem Kapitel wird dafür argumentiert, diese Behauptung zu modifizieren. Ich lege dar, dass die Lizenzierung eines Berufs in Deutschland in einem engen Verhältnis zu Bereitstellung gesellschaftlicher Grundgüter steht. Der Staat

verbindet mit diesen Grundgütern einerseits eine sozial verträgliche Preisbildung, andererseits sollen die damit verbundenen Arbeitsplätze attraktiv genug sein. Aus der Gemeinsamkeit beider Interessen folgt, dass Lizenzen nicht Löhne „nach oben“ ziehen. Sie bilden eher einen Schutz „nach unten“. Davon profitieren vor allem Arbeitnehmer mit typischerweise schwächerer Verhandlungsmacht. Aufgrund einer erschöpfenden Analyse der deutschen Berufsgesetzgebung lege ich eine Variable zur Identifikation lizenzierter Berufe vor. Die Schätzungen multivariater Mehrebenenmodelle unterstützen die Behauptung, dass die Löhne von Frauen und jene von nicht akademischen Berufen am stärksten von Lizenzen profitieren.

Der **zweite Teil** der Arbeit soll Antworten auf die Frage *Warum hat sich die Ungleichheit der Löhne in den letzten Jahrzehnten erhöht?* geben. Auch dieser Teil besteht aus drei Kapiteln:

### Berufe und der Anstieg der Lohnungleichheit in Deutschland

Die Analyse der Entwicklung von Lohnungleichheit beschreibt typischerweise Trends *zwischen* Gruppen. Dabei wird jedoch die Entwicklung der gruppeninternen Lohnstreuung ausgeblendet. In diesem Kapitel wird mittels einer Dekomposition der Lohnvarianzen von 1985 bis 2011 die Entwicklung der Lohnungleichheit zwischen und innerhalb beruflicher Teilarbeitsmärkte beschrieben. Das Verfahren ermöglicht sowohl die Berechnung kontrafaktischer Lohnvarianzen als auch die Schätzung von Lohnvarianzen unter Kontrolle von Individualmerkmalen. Mit den Daten des Sozio-ökonomischen Panels kann somit der Einfluss von Arbeitsmarktveränderungen sowie ein bereinigter Berufseffekt für die Entwicklung der Lohnungleichheit geschätzt werden.

### Soziale Geschlossenheit und steigende Lohnungleichheit

In diesem Kapitel wird untersucht, welche Rolle die Offenheit oder Geschlossenheit von Teilarbeitsmärkten für den Anstieg der Lohnungleichheit spielt. Dabei werden zwei Fragen unterschieden: a) Welche Effekte auf die Verteilung von Löhnen hat eine zunehmende Öffnung oder Schließung beruflicher Teilarbeitsmärkte? b) Reagieren geschlossene Teilarbeitsmärkte auf veränderte Arbeitsmarktbedingungen in gleicher Weise wie offene? Mit Daten des Sozio-ökonomischen Panels werden verschiedene multivariate Modelle geschätzt. Mit ihnen wird geprüft, ob Arbeitnehmer von einer steigenden Geschlossenheit profitieren und die Löhne in gleichbleibend geschlossenen Teilarbeitsmärkten (wie diejenigen von Anwälten oder Krankenschwestern) auf Faktoren wie die Bildungsexpansion, die steigende Frauenerwerbsquote oder den technologischen Wandel auf gleiche Weise reagieren wie die Löhne in offenen Teilarbeitsmärkten.

## Effekte der Abschaffung des Meisterzwangs im Handwerk

Im Jahr 2004 wurde in 51 von 92 Handwerken der Meisterzwang abgeschafft. Durch die Reform benötigen Personen auf diesen Märkten keinen Meisterbrief zur Gründung eines eigenen Betriebs mehr. Diese Reform stellt einen seltenen Fall der Öffnung von ehemals geschlossenen Märkten dar. In diesem Kapitel wird die Wirkung dieser Öffnung auf die Löhne von abhängig beschäftigten Handwerkern untersucht. Durch diese Analyse wird erstens die Verbindung der Geschlossenheit von Produktmärkten zu Arbeitsmärkten deutlich. Dieses Kapitel schließt somit einen *missing link* der Analyse zwischen diesen Arbeitsmärkten. Zweitens können durch dieses natürliche Experiment die selben beruflichen Teilarbeitsmärkte unter der Bedingung von Geschlossenheit und Offenheit analysiert werden. *Difference-in-Difference*-Schätzungen zeigen einen leichten Rückgang des Lohnwachstums von Handwerkern in den reformierten im Gegensatz zu den nicht reformierten Handwerken. Die Ergebnisse machen außerdem deutlich, dass für die Wirksamkeit der Reform einige strukturelle und individuelle Bedingungen vorlagen mussten.

In einem abschließenden Kapitel wird diskutiert, ob die inhaltlichen und methodischen Ziele dieser Arbeit erreicht wurden und was die Ergebnisse dieser Arbeit für bisherige Theorien über die Wirkung sozialer Schließung, für die Analyse von Lohnungleichheit und allgemein für die Analyse sozialer Ungleichheit bedeuten.

**Teil I**  
**Warum sind die Löhne in Deutschland**  
**ungleich verteilt?**

# Kapitel 2

## Berufe und Arbeitsmarktprozesse

### 2.1 Ziele und Struktur des Kapitels

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## 2.2 Berufe und Lohnungleichheit

### 2.2.1 Sind die Löhne in Deutschland ungleich verteilt?

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

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

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

---

<sup>1</sup> Der Durchschnitt bezeichnet hier das arithmetische Mittel aller Vollzeitverdiener.