

Berufsspezifische Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt

Empirische Befunde auf Basis der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012



CHRISTIAN EBNER

Prof. Dr., Juniorprofessor für Soziologische Berufsforschung in der Abteilung »Sozialwissenschaftliche Grundlagen der Berufsbildung« im BIBB und an der Universität zu Köln

Eine abgeschlossene Berufsausbildung hat für Erwerbspersonen auf dem deutschen Arbeitsmarkt einen großen Wert. Sie verringert das Risiko von Arbeitslosigkeit oder prekärer Beschäftigung gegenüber Personen ohne Berufsabschluss. Solche Durchschnittsbetrachtungen sind wichtig, sie verschleiern jedoch auch die teils große Varianz innerhalb der Gruppe beruflich Qualifizierter. Ziel des Beitrags ist es, Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt berufsspezifisch zu analysieren. Dies erfolgt auf der Grundlage der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung, die umfassende Möglichkeiten bietet, Erträge auf dem Arbeitsmarkt zu analysieren und gleichzeitig auch berufsbedingte Belastungen zu berücksichtigen. Inwieweit Belastungen und Benachteiligungen auf Berufsebene über Löhne kompensiert werden, ist eine weitere Forschungsfrage, die in diesem Beitrag aufgegriffen wird.

Berufe in der sozialwissenschaftlichen Forschung

Berufliche Arbeitsteilung und Arbeitsmarktsegmentation

EMILE DURKHEIM (1992; frz. Erstauflage 1893) stellte sich die Frage, wie Solidarität in der Gesellschaft entstehen kann, wenn Individuen – oft auch auf Kosten von anderen – vor allem eigene Ziele verfolgen und danach trachten, eigene Bedürfnisse zu befriedigen. Seine Antwort weist auf den Tatbestand der gesellschaftlichen Arbeitsteilung hin. Gesellschaftlich notwendige Arbeit wird von verschiedenen Berufsgruppen erbracht (Richter/-innen, Versicherungskaufleute etc.), die »organisch« zusammenspielen und für den Fortbestand der Gesellschaft funktional notwendig sind. Auch Theorien der Arbeitsmarktsegmentation beschreiben, wie der Gesamtarbeitsmarkt in verschiedene voneinander abgegrenzte Teilsegmente zerfällt. Auf dem (berufs-)fachlichen Arbeitsmarkt werden Qualifikationen gehandelt, die für einen bestimmten Beruf bedeutsam sind (z. B. Qualifikation in Kfz-Mechatronik) und in unterschiedlichen Betrieben (z. B. Kfz-Werkstätten) verwertet werden können (vgl. LUTZ/SENGENBERGER 1974).

Berufe als Bindeglied zwischen individueller Qualifikation und Erwerbstätigkeit

Was nun aber kennzeichnet eigentlich einen Beruf? Internationale und nationale Berufsklassifikationen grenzen Berufe meist anhand der berufstypischen Tätigkeiten ab (z. B. pflegen, reparieren etc.). Diesem Berufsverständnis folgt auch die aktuelle Klassifikation der Berufe aus dem Jahr 2010 (KldB 2010), die Berufe als »Bündel von Tätigkeiten« betrachtet (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2011, S. 26). Dieser tätigkeitsbasierten Sichtweise stehen kompetenz- und qualifikationsbasierte Definitionen gegenüber. So geben BECK/BRATER/DAHEIM (1980, S. 19) eine subjektbezogene Definition von Berufen als »komplexe, institutionalisierte Bündelungen der marktrelevanten Arbeitsfähigkeiten von Personen«. Beide Perspektiven – tätigkeits- und qualifikationsbezogene – haben ihre Berechtigung: Berufsspezifische Tätigkeiten können nur produktiv bewältigt werden, wenn Beschäftigte hierzu passende berufliche Kompetenzen oder Qualifikationen erworben haben. Individuen nutzen ihre Kompetenzen nichts, wenn sie sie nicht im Erwerbssystem einbringen können. Der Beruf vermittelt somit zwischen der Seite des Arbeitskräfteangebots und der Arbeitskräftenachfrage.

Die duale Berufsausbildung als Grundlage der Berufsstruktur

Mit dem dualen Ausbildungssystem verfolgt Deutschland das Ziel, eine qualitativ hochwertige Ausbildung anzubieten und eine hohe Passung zwischen Angebot und Nachfrage herzustellen. Für jeden der mehr als 300 anerkannten Ausbildungsberufe existiert eine bundesweit gültige Ausbildungsordnung. Diese Ausbildungsordnungen enthalten detaillierte Curricula; sie werden meist auf Initiative der Wirtschaft modernisiert oder ins Leben gerufen (vgl. auch BIBB 2015). Die duale Ausbildung ist somit bedarfsorientiert und hoch standardisiert. Damit trägt das Ausbildungssystem zur beruflichen Segmentation des Arbeitsmarkts bei. In den folgenden Analysen werden solche Berufe analysiert, für die es hierzulande einen Ausbildungsgang im dualen System oder eine vollzeitschulische Ausbildung gibt.

Berufe und soziale Ungleichheit

Individuen können entlang verschiedener sozialer Merkmale nach Unterschieden und Gemeinsamkeiten kategorisiert werden. Während bestimmte Klassifikationsmerkmale wie Geschlecht oder Augenfarbe lediglich Unterschiede innerhalb einer Bevölkerung beschreiben, bringen andere Merkmale Individuen in eine Rangordnung und begründen somit das, was in der Soziologie als *soziale Ungleichheit* bezeichnet wird. Solche Statusmerkmale sind beispielsweise Einkommen oder der individuelle Bildungsstand. BOURDIEU (1983) differenziert in ähnlicher Weise zwischen ökonomischem Kapital (Geldkapital, Sachkapital) und kulturellem Kapital (v. a. Bildungszertifikate), das Individuen in einem sozialen Raum platziert. In der funktionalistischen Schichtungstheorie (vgl. DAVIS/MOORE 1944) stellt die Gesellschaft ein System von (beruflichen) Positionen dar, für die jeweils spezielle Begabungen und Ausbildungen erforderlich seien und die dann entsprechende Erträge für die Individuen bereithalten. In den folgenden Analysen wird wie vielerorts der berufliche Ertrag Einkommen thematisiert. Darüber hinaus sind mit beruflichen Positionen aber weitere nicht-monetäre Erträge wie auch körperliche und psychische Belastungen verbunden, die dem Forschungsfeld der sozialen Ungleichheit, hier konkret der Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt, zugeordnet werden können. Inwieweit solche Benachteiligungen über den Lohn kompensiert werden, ist eine weitere Forschungsfrage.

Neuere Ansätze aus der amerikanischen Ungleichheitsforschung beschreiben Berufe schließlich selbst als Statusgruppierungen (vgl. WEEDEN/GRUSKY 2005). Das entsprechende »Mikroklassenkonzept« verfolgt die Grundidee, dass sich Angehörige einer bestimmten Berufsgruppe

in vielerlei Hinsicht ähnlich sind. Dies liegt vor allem an drei Mechanismen:

1. Die Besetzung von beruflichen Positionen geschieht auf der Angebotsseite über Selbstselektion, das heißt Individuen mit bestimmten Interessen, Idealen und Fähigkeiten bemühen sich um für sie passende Berufe.
2. Auf der Nachfrageseite wählen Arbeitgeber in ihrer Funktion als »Gatekeeper« Individuen passend zum Beruf aus (Fremdselektion).
3. Da Berufe auch durch typische Arbeitsbedingungen, Tätigkeiten und Pflichten gekennzeichnet sind, kann ferner von einer Sozialisationsfunktion bzw. Prägung durch den Beruf ausgegangen werden. Ähnliche Personen werden somit auf Berufsebene gebündelt.

Es ist daher von Interesse, welchen Erklärungsanteil Berufe überhaupt in Bezug auf Statusmerkmale haben.

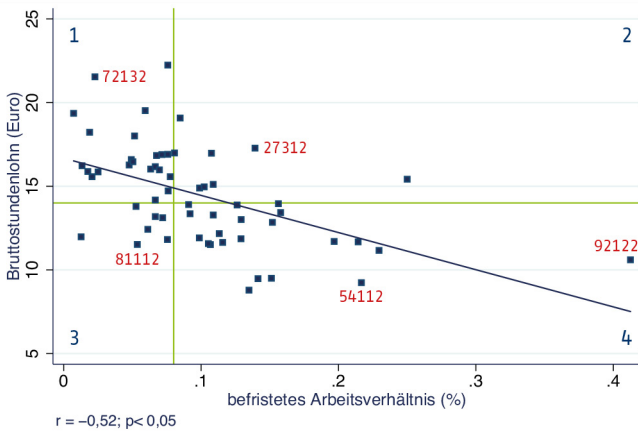
Datenbasis, empirischer Zugang und Ergebnisse

Für die empirischen Analysen wird auf die Erwerbstätigenbefragung 2012 des Bundesinstituts für Berufsbildung und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (kurz BIBB/BAuA-ETB 2012) zurückgegriffen. Dieser Datensatz bietet nicht nur eine Vielzahl von Variablen, um Status im Erwerbssystem zu beschreiben, die hohe Fallzahl von rund 20.000 Kernerwerbstätigen in Deutschland macht zudem eine berufsspezifische Analyse gut möglich. In den Analysen werden Berufe betrachtet, die nach der KldB 2010 das Anforderungsniveau »fachlich ausgerichtete Tätigkeiten« aufweisen. Dies umfasst Berufe, die üblicherweise den Abschluss einer mindestens zweijährigen dualen oder vollzeitschulischen Berufsausbildung erfordern. Insgesamt werden 59 solcher Berufe verglichen. Als Auswahlkriterium galt die Stärke der Besetzung im Datensatz. Da es sich wie bei den meisten in den Sozialwissenschaften verwendeten Datensätzen um eine Stichprobe und nicht um eine Vollerhebung handelt, sind die berichteten empirischen Werte auch als Orientierung und nicht als wahre Werte der Grundgesamtheit anzusehen.

Lohn und Beschäftigungsstabilität

Studien deuten darauf hin, dass sich Entlohnung und Beschäftigungsstabilität deutlich nach Berufen unterscheiden (vgl. HAUPT 2016; STUTH 2015). In der hier durchgeführten Untersuchung können rund 14 Prozent des Bruttostundenlohns und vier Prozent der Beschäftigungsstabilität über die hier unterschiedenen Berufe erklärt werden (Intraclass Correlation; ICC). Die Stabilität bzw. Instabilität der aktuellen Beschäftigung wird erfasst, indem für jeden Beruf der Anteil der Erwerbstätigen berechnet wird, der bei einem Betrieb *befristet beschäftigt* ist. Abbildung 1

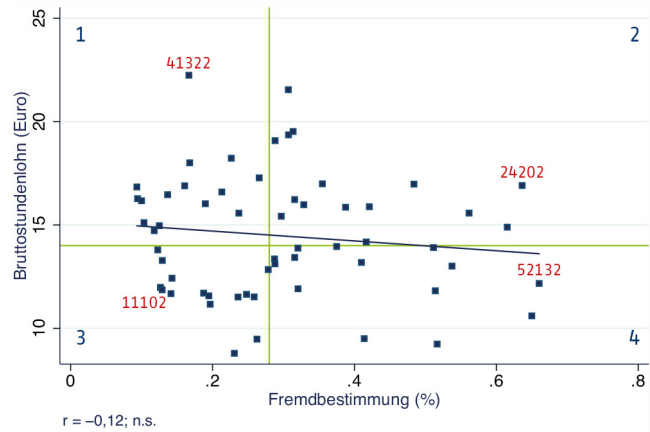
Abbildung 1
Beruflicher Status-Raum: Lohn und Befristung



Quelle: Eigene Auswertung auf Basis der BIBB/BAuA-ETB 2012

spannt einen *beruflichen Status-Raum* entlang der beiden Dimensionen Lohn und Befristung auf. Bei den hier untersuchten Berufen liegt der Lohn im Jahr 2012 im Mittel (= Median-Beruf) bei 14 Euro pro Stunde. Der Anteil von Personen, die bei einem Betrieb befristet beschäftigt sind, liegt im Mittel bei acht Prozent. Die waagerechte und die senkrechte Linie kennzeichnen im Diagramm diese Median-Werte und unterteilen den beruflichen Status-Raum in vier Felder. Es zeigt sich ein signifikanter negativer Zusammenhang zwischen Lohn und Befristung ($r = -0,52$): Die Berufe, die schlechter entlohnt werden, sind tendenziell auch diejenigen Berufe mit höheren Befristungsanteilen. Eine monetäre Kompensation für unsichere Beschäftigungsverhältnisse findet nicht statt – eher deutet sich das Gegenteil an. Gleichwohl finden sich in der Berufslandschaft verschiedene Kombinationen aus Lohnhöhe und Befristungshöhe, was eine genauere Betrachtung der vier Felder zeigt. Die Berufsgruppe der Versicherungskaufleute (Berufskennziffer: 72132) zeichnet sich durch einen hohen durchschnittlichen Lohn und eine geringe Befristungsquote aus (Feld 1). Ein hoher Lohn bei jedoch relativ hohen Befristungsanteilen zeigt sich etwa bei Berufen in der technischen Qualitätssicherung (27312) (Feld 2). Umgekehrt weisen Zahnmedizinische Fachangestellte (81112) zwar eine geringe Befristung, allerdings auch nur ein geringes durchschnittliches Einkommen auf (Feld 3). Feld 4 vereint Berufe mit unterdurchschnittlichen Einkommen und hohen Befristungsanteilen. Exemplarisch sind hier Berufe in der Gebäudereinigung (54112) sowie Berufe im Dialogmarketing (92122) zu nennen.

Abbildung 2
Beruflicher Status-Raum: Lohn und Fremdbestimmung



Quelle: Eigene Auswertung auf Basis der BIBB/BAuA-ETB 2012

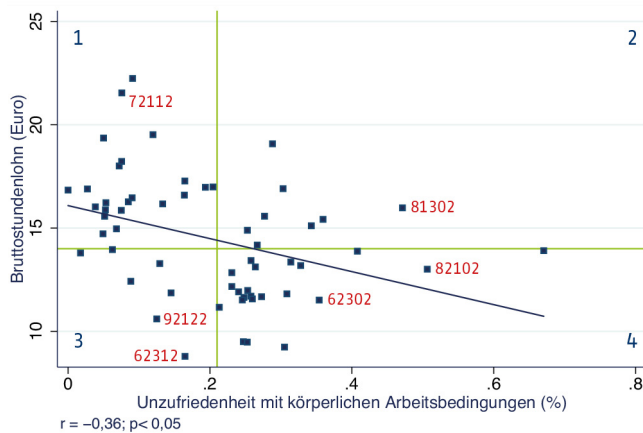
Geringe Autonomie / Fremdbestimmung

Für viele Menschen ist Erwerbsarbeit heute nicht mehr nur Broterwerb, sondern stellt selbst eine Quelle der Erfüllung und Selbstverwirklichung dar. Nicht jede Arbeit bietet jedoch die Möglichkeit freier Entfaltung. Vielmehr sind in manchen Berufen Arbeitsschritte und zu erbringende Leistungen klar vorgeschrieben oder anders ausgedrückt: die Erwerbsarbeit ist in hohem Maße fremdbestimmt. Fremdbestimmung wird über folgende Frage operationalisiert: »Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor, dass Ihnen eine genaue Stückzahl, eine bestimmte Mindestleistung oder die Zeit vorgeschrieben ist, um eine bestimmte Arbeit zu erledigen?« Hohe Fremdbestimmung wird dann unterstellt, wenn die Befragten hierauf mit »häufig« anstelle von »manchmal« oder »nie« antworteten. Insgesamt lassen sich allein über Berufe knapp elf Prozent (ICC) der Fremdbestimmung am Arbeitsplatz erklären.

Im Mittel geben rund 28 Prozent der Erwerbstätigen an, dass ihre Arbeit im oben beschriebenen Sinn fremdbestimmt sei. Ein signifikanter Zusammenhang zwischen der Lohnhöhe eines Berufs und dem Grad der Fremdbestimmung ist nicht zu erkennen. Vielmehr lassen sich wiederum vier Felder im beruflichen Status-Raum unterscheiden (vgl. Abb. 2). Berufe im chemisch-technischen Laboratorium (41322) stellen einen Prototyp für hohe Entlohnung und geringe Fremdbestimmung dar (Feld 1). Berufe in der Metallbearbeitung (24202) als weiteres Beispiel weisen zwar einen überdurchschnittlichen Lohn auf, sind aber auch stärker fremdbestimmte Berufe (Feld 2). Eine geringe Fremdbestimmung, aber auch nur geringer Lohn zeigt sich bei Berufen in der Landwirtschaft (11102) (Feld 3). Als exemplarische Berufe mit doppelter Benachteiligung (unterdurchschnittlicher Lohn und hohe Fremdbestimmung, Feld 4) können Bus- und Straßenbahnfahrer/-innen (52132) benannt werden.

Abbildung 3

Beruflicher Status-Raum: Lohn und körperliche Belastungen



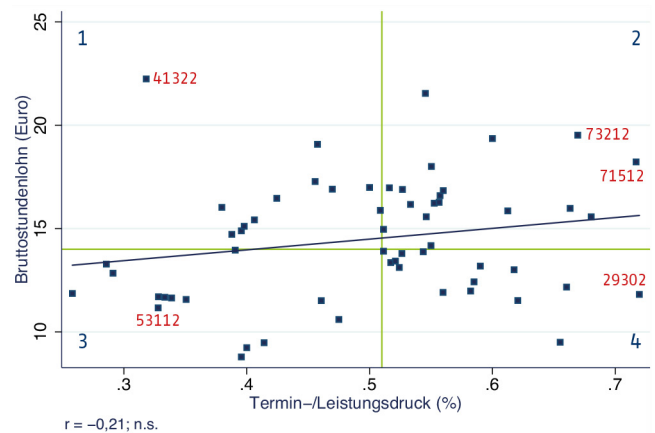
Quelle: Eigene Auswertung auf Basis der BIBB/BAuA-ETB 2012

Körperliche Belastungen

Debatten zum Thema »Burnout« drängen körperliche bzw. physische Belastungen aktuell in den Hintergrund. Dies, obwohl körperliche Belastungen heute noch immer in vielfältiger Form auftreten: Das Tragen schwerer Lasten fällt hierunter genauso wie Arbeit bei Kälte oder Lärmbelastungen. Physische Belastungen werden in der vorliegenden Untersuchung sehr allgemein über folgendes Item operationalisiert: »Sagen Sie mir bitte für Ihre Tätigkeit, ob Sie mit den körperlichen Arbeitsbedingungen sehr zufrieden, zufrieden, weniger zufrieden oder nicht zufrieden sind.« Physische Belastungen werden dann unterstellt, wenn der/die Befragte weniger zufrieden oder nicht zufrieden ist. Über Berufe lassen sich zehn Prozent (ICC) der Unzufriedenheit mit körperlichen Arbeitsbedingungen erklären. Im Mittel sind 21 Prozent mit den körperlichen Arbeitsbedingungen unzufrieden. In der Tendenz zeigt sich ein geringer negativer, aber signifikanter Zusammenhang zwischen der durchschnittlichen Entlohnung eines Berufs und dessen körperlicher Belastung; d. h. Berufe, die im Durchschnitt als körperlich belastend wahrgenommen werden, werden durchschnittlich schlechter entlohnt ($r = -0,36$). Gleichmaßen können Berufe identifiziert werden, die eine Ausnahme von diesem Trend darstellen. Zuerst zu Berufen, die dem beschriebenen Muster folgen (vgl. Abb. 3, Feld 1): Bankkaufleute (72112) können zu den Berufen mit hoher durchschnittlicher Entlohnung und geringer physischer Belastung gezählt werden. Eine hohe physische Belastung, bei zumindest etwas überdurchschnittlicher monetärer Kompensation zeigt sich bei Berufen in der Gesundheits- und Krankenpflege (81302, Feld 2). Geringe Entlohnung, dafür auch geringe physische Belastungen finden sich beim Dialogmarketing (92122) oder auch bei Berufen im Verkauf von Back- und Konditoreiwaren (62312) (Feld 3). Eine hohe physische Belastung bei geringer Bezahlung ist

Abbildung 4

Beruflicher Status-Raum: Lohn und psychische Belastungen



Quelle: Eigene Auswertung auf Basis der BIBB/BAuA-ETB 2012

in Altenpflegeberufen (82102) sowie im Verkauf von Lebensmitteln (62302) festzustellen.

Psychische Belastungen

Wie bei körperlichen Belastungen sind die Erscheinungsformen psychischer Belastung vielfältig. Eine Facette psychischer Belastung ist starker Termin- und Leistungsdruck. In der BIBB/BAuA-ETB wird dies folgendermaßen erfasst: »Bitte sagen Sie mir ..., wie häufig dies bei Ihrer Arbeit vorkommt, ob häufig, manchmal, selten oder nie: dass Sie unter starkem Termin- oder Leistungsdruck arbeiten müssen.« Geben Erwerbstätige an, dass sie häufig starkem Termin- oder Leistungsdruck ausgesetzt sind, wird dies als psychisch belastend betrachtet. Die Erklärungskraft von Berufen ist mit vier Prozent (ICC) eher gering. Gleichmaßen liegen die Anteile so gemessener Belastungen in fast allen Berufen hoch (vgl. Abb. 4). Im Mittel beträgt der Anteil der Erwerbstätigen, die häufig unter Termin- oder Leistungsdruck arbeiten, bemerkenswerte 52 Prozent. Ein signifikanter Zusammenhang zwischen der durchschnittlichen Entlohnung in Berufen und den berufsspezifischen Anteilen mit hohem Termin-/Leistungsdruck ist nicht zu finden. Eine hohe Entlohnung bei gleichzeitig geringem Termin-/Leistungsdruck (Feld 1) findet sich bei Berufen im chemisch-technischen Laboratorium (41322). Hohe Entlohnung, dafür aber auch hoher Termin- oder Leistungsdruck zeigt sich bei Berufen in der Sozialverwaltung und -versicherung (73212) sowie bei Berufen in der Personalentwicklung und -sachbearbeitung (71512) (Feld 2). Eine niedrige Entlohnung, dafür aber auch eher geringerer Termin-/Leistungsdruck zeigt sich etwa bei Berufen im Objekt-, Werte- und Personenschutz (53112) Feld 3. Köchinnen und Köche (29302) sind Beispiele für einen Beruf mit doppelter Benachteiligung bestehend aus hohem Termin-/Leistungsdruck sowie gleichsweise niedrigem Einkommen (Feld 4).

Fazit

Berufe haben bei der Entstehung sozialer Ungleichheit in Deutschland große Relevanz. Dies gilt sowohl mit Blick auf das Ausbildungssystem (vgl. ROHRBACH-SCHMIDT/UHLY in diesem Heft) wie auch für Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt. Als erstes Ergebnis kann festgehalten werden, dass Berufe auf Fachkraftniveau je nach untersuchtem Statusmerkmal unterschiedlich hohe Erklärungskraft aufweisen. Vor allem im Hinblick auf den Lohn, den Grad an Autonomie bzw. Fremdbestimmung und die körperlichen Belastungen ist der ausgeübte Beruf prägend. Ein zweites wesentliches Ergebnis ist, dass Berufe mit einem hohen Befristungsanteil, wenig Autonomie sowie einer größeren körperlichen und psychischen Belastung nicht besser entlohnt werden – eine Kompensation über Einkommen ist nicht zu erkennen. Für das Auftreten von Befristung und körperlichen Belastungen zeigt sich sogar das Gegenteil: Je größer die Benachteiligung in einem Beruf ist, desto geringer ist tendenziell der Lohn. Bei der Interpretation der Ergebnisse sollte jedoch Folgendes berücksichtigt werden:

Die Analysen erfolgten auf Berufsebene und stellen somit in der Tat »lediglich« einen Vergleich von Berufen dar. Die Befunde sollten folglich nicht unkritisch auf Individuen übertragen werden; die Bedingungen von Erwerbstätigen im selben Beruf können sich etwa in Abhängigkeit vom Betrieb erheblich unterscheiden.

Ogleich die duale Berufsausbildung heute wie in der Vergangenheit relativ große Beschäftigungssicherheit bietet (vgl. BRZINSKY-FAY/EBNER/SEIBERT i. E.), steht sie doch vermehrt in Konkurrenz zur hochschulischen Ausbildung. Berufe stellen einen Anknüpfungspunkt für das Handeln der Sozialpartner dar, z. B. über Tarifverträge oder die Beteiligung bei der Neuordnung von Berufen. Die Politik kann allgemeine Standards für die Arbeitswelt setzen. Darüber hinaus sind auch die Betriebe, die die konkrete Situation am Arbeitsplatz maßgeblich prägen, in der Pflicht. Um das duale Ausbildungssystem wettbewerbsfähig zu halten, müssen die entsprechenden Erwerbsberufe für junge Menschen attraktiv bleiben. Dabei geht es um Einkommen, aber auch um vielfältige andere Arbeitsbedingungen, denen in Zukunft vermehrt Beachtung geschenkt werden sollte. ◀

Literatur

- BECK, U.; BRATER, M.; DAHEIM, H.-J.: *Soziologie der Arbeit und der Berufe*. Reinbek 1980
- BIBB (Hrsg.): *Ausbildungsordnungen und wie sie entstehen*. Bonn 2015
- BRZINSKY-FAY, C.; EBNER, C.; SEIBERT, H.: *Veränderte Kontinuität. Berufseinstiegsverläufe von Ausbildungsabsolventen in Westdeutschland seit den 80er Jahren*. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 68 (2016) 2 (im Erscheinen)
- BOURDIEU, P.: *Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital*. In: KREKEL, R. (Hrsg.): *Soziale Ungleichheiten (Soziale Welt, Sonderband 2)*. Göttingen 1983, S. 183–198
- BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT: *Klassifikation der Berufe 2010 – Band 1: Systematischer und alphabetischer Teil mit Erläuterungen*. Nürnberg 2011
- DAVIS, K.; MOORE, W.: *Some Principles of Stratification*. In: *American Sociological Review* 10 (1944) 2, S. 242–249
- DURKHEIM, E.: *Über soziale Arbeitsteilung*. Frankfurt/Main 1992
- HAUPT, A.: *Zugang zu Berufen und Lohnungleichheit in Deutschland*. Wiesbaden 2016
- LUTZ, B.; SENGENBERGER, W.: *Arbeitsmarktstrukturen und öffentliche Arbeitsmarktpolitik*. Göttingen 1974
- STUTH, S.: *Closing in on Closure: Occupational Closure and Temporary Employment in Germany*. Unpublished Dissertation, Humboldt-Universität. Berlin 2015
- WEEDEN, K.; GRUSKY, D.: *The Case for a New Class Map*. In: *American Journal of Sociology*, 111 (2005) 1, S. 141–212