

Risiken, die es den Menschen erlaubt, während ihres Lebenslaufs kritische Übergänge zu bewältigen, aber vor allem auch zu wagen.

Eine Flexibilität sichernde Sozialversicherung müsste dann nicht nur das Einkommensrisiko bei Arbeitslosigkeit, sondern auch die Einkommensrisiken bei kritischen Übergängen im Lebenslauf absichern, d. h. zeitweilige Übergänge zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung sowie zwischen abhängiger Beschäftigung und Selbständigkeit, Übergänge in einen zweiten oder auch dritten Bildungsweg, Kombinationen von Arbeit und Bildung, flexible Übergänge zwischen Erwerbstätigkeit und Pflegezeiten von Angehörigen oder graduelle (anstelle abrupt) Übergänge in die Rentenphase.

Eine solche Weiterentwicklung des sozialen Sicherungssystems ließe sich sowohl finanzieren als auch gesellschaftlich legitimieren: Sie integriert bestehende staatliche Transferleistungen wie Bafög, Arbeitslosengeld, Weiterbildungs- und Umschulungsprogramme, Familienförderung, Existenzgründerhilfen oder die soziale Grundsicherung etc., womit sie (anders als Überlegungen zum bedingungslosen Grundeinkommen) realistisch ist, d. h. ohne Systemwechsel und durchaus schrittweise eingeführt werden könnte.

Die wichtigsten Vorteile einer solchen Neugestaltung liegen erstens in einer Stärkung des innovativen Verhaltensrisikos sowohl auf Arbeitnehmer- als auch auf Arbeitgeberseite. Sie zielt darauf ab, die Flexibilität der Arbeitszeiten im Lebenslauf, die zwischenbetriebliche Mobilität und die Weiterbildungsbereitschaft zu steigern und sie ermöglicht es, Arbeit und Familie besser miteinander zu vereinbaren.

Zweitens bietet die soziale Absicherung von Flexibilitätsansprüchen auch den Menschen in höheren Einkommens- und Qualifikationsgruppen Anreize und Möglichkeiten, temporär ihre Erwerbsarbeitszeiten zu vermindern oder für eine gewisse Zeit aus der Erwerbsarbeit auszusteigen.

So ist im Grundsatz nicht die Ausbreitung flexibler Beschäftigung bzw. eine Zunahme flexibler Erwerbsverläufe das Problem, da mit einem Austausch von Beschäftigung ja zugleich auch Zugangschancen in betriebliche Beschäftigung verbunden sind. Problematisch ist, dass bei Personen im erwerbsfähigen Alter jede Nichterwerbsphase zu einem beinahe unkalkulierbaren Risiko wird, wodurch eher Statik als denn Flexibilität erzeugt wird.

#### 4. Zusammenfassung

Damit lässt sich abschließend zusammenfassen. Flexibilität ist eine wichtige Leitmaxime moderner Gesellschaften und ein sehr wesentlicher Anpassungsmodus ihrer Mitglieder geworden. Dabei kann Flexibilität überfordern, sie muss es aber nicht. Weniger Flexibilität selbst ist ein Problem. Problembehaftet ist vor allem die Gestaltung von Sicherheiten zur effektiven Erzeugung von Flexibilitätspotentialen.

Flexibilitätspotentiale basieren auf Investitionen in soziale, kulturelle Ressourcen (wie etwa signalisierbare Qualifikationen und Reputationen oder Netzwerke), wobei Investitionen durch Basissicherheiten gefördert werden können. Dabei erzeugen unmittelbare Sicherheitsgewährleistungen (wie etwa betriebliche Beschäftigungsgarantien oder Abnahmeversprechen) mittelfristig Statik. Mittlere Sicherheiten (wie etwa überbetriebliche Beschäftigungsmöglichkeiten oder Qualitätssignale) hingegen fördern Flexibilität.

Es wird eine spannende Aufgabe sein, die eingangs vorgestellten spannungsgeladenen Relationen der verschiedenen gesellschaftlichen Handlungsfelder Sicherung in ihren vielfältigen Ursachen und Folgewirkungen genauer zu modellieren und zu analysieren. Mit Blick auf Prozesse in den zusammenwirkenden Forschungsbereichen Bildung, Arbeitsmarkt, Wirtschaft und soziale Sicherung sind dabei ertragreiche Ergebnisse zu erwarten.

#### Literatur

- Gerlach, Knut/Levine, David/Stephan, Gesine/Struck, Olaf (2008): Fairness and the employment contract: North American regions versus Germany, in: Cambridge Journal of Economics 32, H. 3, S. 421–439.
- Gesellschaft für soziale Reform (Hrsg.) (1931): Der wirtschaftliche Wert der Sozialpolitik. Eine Sammelschrift. (Schriften der Gesellschaft für soziale Reform, hrsg. vom Vorstand), Jena.
- Köhler, Christoph u. a. (2005): Schutzzone Organisation – Risikozone Markt?, in: Kronauer, Martin/Linne, Gudrun (Hrsg.), Flexicurity. Die Suche nach Flexibilität, Berlin, S. 295–316.
- Rosa, Hartmut/Schmidt, Steffen (2007): Which Challenge, Whose Response, in: de Nèvre, Dorothee/Raiser, Marion/Schnapp, Kai-Uwe (Hrsg.), Herausforderungen – Akteur – Reaktion, Baden Baden, S. 53–72.
- Struck, Olaf (2006): Flexibilität und Sicherheit. Empirische Befunde, theoretische Konzepte und institutionelle Gestaltung von Beschäftigungsstabilität, Wiesbaden.
- (2010): Europäische Flexicurity – Eine Leitidee im Fokus einer Theorie gesellschaftlichen Wandels, in: Eigmüller, Monika/Mau, Steffen (Hrsg.), Gesellschaftstheorie und Europapolitik. Sozialwissenschaftliche Ansätze zur Europaforschung, Wiesbaden, S. 379–410.
- Struck, Olaf/Pfeifer, Christian/Krause, Alexandra (2008): Gerechtigkeitsempfinden und Folgewirkungen. Theoretische Konzepte und empirische Ergebnisse, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 60, H. 1, S. 98–117.
- Vobruba, Georg (2006): Grundlagen der Soziologie der Arbeitsflexibilität, in: Berliner Journal für Soziologie 16, S. 25–35.
- Weber, Max (1988): Die protestantische Ethik und der Geist des Kapitalismus (sowie Vorbemerkung), in: ders., Gesammelte Aufsätze zur Religionssoziologie I, 9. Aufl. (1. Aufl. 1920), Tübingen, S. 1–206.

## Signalwirkung von Lehrabschlüssen

### Einkommensunterschiede von Ausbildungsabsolventen beim Berufseinstieg

Gabriele Wydra-Somaggio und Holger Seibert<sup>1</sup>

#### Zusammenfassung

Ein Abschluss der dualen Berufsausbildung bildet für die Mehrzahl eines Schulabgängerjahrgangs die Grundvoraussetzung für einen erfolgreichen Berufseinstieg. Aufgrund der beruflichen Segmentierung des deutschen Arbeitsmarktes sind die Chancen aber nicht gleich verteilt. Bereits in der ersten Beschäftigung nach der Ausbildung sind unter den Absolventen deutliche Lohndifferenzen zu erkennen. Bildungszertifikate, wie Schulbildung, berufliche Qualifikation und betriebliche Ausbildungsinvestitionen, dienen als Signale für die zu erwartende Produktivität, verbunden mit entsprechenden Lohnangeboten. Für die vorliegende Untersuchung liegen mit dem Ausbildungspanel Saarland Daten über die Noten der dualen Berufsabschlussprüfung vor. Sie stellen einen zusätzlichen Humankapitalindikator zur Erklärung von Lohnunterschieden innerhalb vergleichbarer Ausbildungsberufe dar. Bessere Bildungszertifikate, ins-

<sup>1</sup> Wir danken dem anonymen Gutachter dieser Zeitschrift für die wertvollen Hinweise.

besondere bessere Abschlussnoten, erhöhen unter Kontrolle verschiedener lohnrelevanter Variablen die Einstiegsgehälter signifikant.

*Abstract: Signaling Values of VET Degrees Wage Gap after Vocational Education and Training*

Degrees from vocational education and training (VET) are considered to guarantee a successful transition from school to work. The German labor market is strongly segmented along occupations. Consequently chances for a successful transition into the labor market are distributed unequally. Educational certificates from general education as well as from the VET system serve as signals for expected productivity and learnability throughout work and occupation. Hence, signals determine wage expectancies of VET graduates. Better degrees in general and vocational education, as well as higher training expenditures by bigger firms eventually result in first job salary disparities. Using the Saarland VET Graduate Panel, we can for the first time analyze the impact of final grades received by VET graduates on wages in their first job. In our study VET grades represent a stable and significant additional human capital indicator in explaining wage differences among graduates within comparable occupations.

## 1. Einleitung

Bildungsabschlüsse bilden die Grundvoraussetzung für einen erfolgreichen Berufseinstieg. Vor allem Abschlüsse der dualen Berufsausbildung, die von der Mehrzahl eines Schulabgängerjahrgangs in Deutschland durchlaufen wird, gelten als Garant für gute Beschäftigungschancen (Büchtemann et al. 1993; Mayer 1995, 1996; Greinert 1995; Konietzka 1999; Konietzka/Seibert 2003; Seibert 2008; Somaggio 2009). Sie sind in hohem Maße standardisiert (Allmendinger 1989) und liefern potenziellen Arbeitgebern verlässliche Hinweise, über welche Kenntnisse und Fertigkeiten die Absolventen verfügen.

Obwohl mit dem Erreichen des dualen Berufsbildungsabschlusses ein vergleichbares formales Bildungsniveau vorliegt, sind bereits beim Berufseinstieg – also der ersten Beschäftigung nach Abschluss der Ausbildung – unter den Absolventen Lohnunterschieden zu erkennen. Ein großer Teil dieser Lohnunterschiede ist auf die berufliche Segregation des deutschen Arbeitsmarkts und die damit verbundenen Lohnunterschiede zwischen Berufen zurückzuführen. So findet man bei den Berufen, die im dualen System ausgebildet werden, erhebliche Lohnunterschiede von z. T. über 100 Prozent (Blien/Phan im Erscheinen). Dabei sind die Arbeitsplätze unterschiedlich ausgestaltet, was entsprechend differenzierte Qualifikationen bzw. Eingangsvoraussetzungen erfordert. Höhere Qualifikationserfordernisse gehen in der Regel auch mit einer entsprechend höheren Entlohnung einher. Dennoch sind in gleichwertigen Tätigkeiten immer noch Lohnunterschieden zu beobachten. Verschiedene Studien (u. a. Achatz et al. 2004; Hinz/Gartner 2005) identifizieren hierbei insbesondere geschlechtsspezifische Unterschiede, die auf Diskriminierung zurückzuführen sind. So interpretieren Arbeitgeber die formalen Bildungsabschlüsse ihrer Bewerber zwar als Indikator für die zu erwartende Produktivität. Darüber hinaus dient die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe aber häufig dazu, etablierte Signalwerte von Bildungsabschlüssen zu modifizieren (vgl. Seibert/Solga 2005). Unabhängig von der Gruppenzugehörigkeit lassen sich Lohnunterschiede auch durch verschiedene Qualifikationen, die innerhalb der dualen Berufsausbildung je nach Ausbildungsberuf, aber auch nach der Qualität des Abschlusses differieren, begründen. Gerade der Einfluss der Qualität von Bildungszertifikaten konnte bislang nicht überprüft werden, weil die Noten von Abschlussprüfungen nicht vorlagen. Im vorliegenden Beitrag kann auf die Noten zurückgegriffen werden.

Damit steht ein zusätzlicher Humankapitalindikator zur Verfügung, der eine Differenzierung von ansonsten eher heterogenen Ausbildungsabschlüssen ermöglicht. Zwar liegen Studien vor, die den Zusammenhang zwischen Abschlussnoten und Einkommen untersuchen, diese konzentrieren sich aber hauptsächlich auf Hochschulabsolventen (vgl. u. a. Klein 1994; Ziegler et al. 1988; Brüderl et al. 1996; Lüdeke/Beckmann 2001; Falk et al. 2007)<sup>2</sup>. Für Absolventen der dualen Berufsausbildung existieren derartige Studien bisher noch nicht.

Ziel des Beitrags ist es daher zu untersuchen, inwieweit die Abschlussnote der dualen Berufsausbildung als zusätzliche Humankapitalkomponente einen Einfluss auf die Lohnhöhe von Ausbildungsabsolventen beim Berufseinstieg ausübt.

Der Untersuchung liegt das Ausbildungspanel Saarland zugrunde. Darin sind erstmalig Daten über die Abschlussnoten von Absolventen erfasst, die ihre Prüfungen bei der Handwerkskammer oder der Industrie- und Handelskammer abgelegt haben. Diese Daten wurden mit den *Integrierten Erwerbsbiografien (IEB)* des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) verknüpft. So beinhaltet der Datensatz tagesgenaue Informationen zu betrieblichen Ausbildungs- und Erwerbsverläufen der Absolventenjahrgänge 1999 bis 2002. Damit kann der Berufseinstieg von mehr als 80% der Ausbildungsabsolventen im Saarland nachgezeichnet und der Einfluss der erzielten Abschlussnote auf den Einstiegslohn untersucht werden.

## 2. Zur Signalwirkung von lohnrelevanten Humankapitalkomponenten

Die erzielte Lohnhöhe stellt neben der Übernahme durch den Ausbildungsbetrieb oder das Erreichen einer ausbildungsadäquaten Beschäftigung einen wichtigen Indikator für den Arbeitsmarkterfolg von Ausbildungsabsolventen dar. Bereits zu Beginn des Erwerbslebens können die Löhne der Absolventen aber stark divergieren. Die mögliche Lohnhöhe hängt dabei von verschiedenen Faktoren ab, die einerseits in der berufsspezifischen Wertschöpfung begründet liegen, andererseits in der institutionellen Verankerung der Berufe innerhalb von Tarifsystemen, Berufsorganisationen oder Kammern (Blien/Phan im Erscheinen). Der Arbeitsmarkterfolg von Ausbildungsabsolventen richtet sich insbesondere aber auch nach der Höhe der Bildungsinvestitionen, die während der Ausbildungsphase getätigt wurden. Dabei geht es nicht nur um die individuellen Bemühungen der Auszubildenden selbst, sondern in besonderem Maße auch um die Mittel, die die Unternehmen in ihre Auszubildenden investieren (Büchel/Neubäumer 2001; Dietrich/Gerner 2008). Die auf diese Weise getätigten Humankapitalinvestitionen weichen zwischen verschiedenen Berufen und Betrieben voneinander ab und lassen im Sinne der Humankapitaltheorie (Becker 1962) eine entsprechend unterschiedliche Produktivität von Absolventen verschiedener Ausbildungsberufe und -betriebe erwarten.<sup>3</sup> Diese wiederum mündet in unterschiedlichen Einstiegsgehältern der jeweiligen Absolventen. Das neoklassische Arbeitsmarktmodell wird dabei um die Annahmen unterschiedlicher Qualifikationsniveaus erweitert. Die Entscheidung über die Art und Höhe der Bildungsinvestitionen basiert demnach auf den zu erwartenden Bildungserträgen.

Innerhalb der dualen Berufsausbildung setzt sich die Art des Humankapitals sowohl aus einer berufsspezifischen als auch aus einer allgemeinen Komponente zusammen, die um den betriebspezifischen Teil ergänzt wird. Wie sich die einzelnen Human-

<sup>2</sup> Die Entlohnung variiert je nach abgeschlossenem Studiengang. Sozial- und Wirtschaftswissenschaften erzielen in der ersten Tätigkeit ein höheres Einkommen als bspw. Sprach- und Kulturwissenschaften oder Naturwissenschaftler (Falk/Reimer/Hartwig 2007; Kühne 2009).

<sup>3</sup> Aus neoklassischer Sicht wird die Produktivität auch vom Angebots-Nachfrage-Verhältnis auf dem Arbeitsmarkt bestimmt. Erweitert werden die Annahmen dadurch, dass es mehrere Teilmärkte gibt, die sich hinsichtlich Qualifikation und Beruf unterscheiden.

kapitalkomponenten zusammensetzen, wird dabei einerseits maßgeblich über den erlernten Beruf und die damit verbundenen unterschiedlichen Anforderungen an die Qualifikationen der Arbeitskräfte definiert (Göggel/Zwick 2009). Andererseits bestimmen die Ausbildungskalküle der Unternehmen über Art und Umfang der betrieblichen Ausbildungsinvestitionen. Hierbei ist auch die Komplementarität zwischen allgemeinem und spezifischem Humankapital zu beachten. Denn wer eine höhere Allgemeinbildung besitzt, ist auch eher in der Lage, sich spezifisches Humankapital anzueignen (Kessler/Lülfesmann 2006). Dies erhöht den gesamten Bildungsstand, was sich wiederum über eine höhere Produktivität auf die Entlohnung auswirkt. Bildungsabschlüsse aus bestimmten Ausbildungsbereichen sind daher eher heterogen als homogen, denn hinter ihnen verbergen sich individuelle Humankapitalkompositionen, die als Resultat von persönlichen und betrieblichen Bildungsinvestitionen entstanden sind. Daraus resultieren schließlich Lohnunterschiede zwischen verschiedenen aber auch innerhalb vergleichbarer Ausbildungsberufe, welche zudem von den betrieblichen Rahmenbedingungen abhängen.

In Ergänzung zur Humankapitaltheorie, welche von der Annahme vollständiger Marktinformationen ausgeht, verwirft die Signaltheorie (Arrow 1973; Spence 1973) genau diese Annahme. Danach bestehen auf dem Arbeitsmarkt Informationsasymmetrien. Arbeitgeber kennen die tatsächliche Produktivität bzw. Fähigkeiten von potentiellen Arbeitskräften nicht. Um diese einschätzen zu können und unter dem Diktat knapper Zeitressourcen, greifen Arbeitgeber auf (formale) Bildungszertifikate zurück, die als Signale für die zu erwartende Produktivität der Bewerber interpretiert werden. Bildungsabschlüsse gelten daher nicht als Beleg für erworbenes und tatsächlich vorhandenes Humankapital. Vielmehr stellen sie lediglich einen Wahrscheinlichkeitswert für die gefragte Produktivität dar. Dieser Wahrscheinlichkeitswert wird mit entsprechenden Lohnangeboten verknüpft. Zugleich dienen unterschiedliche Lohnangebote von Seiten der Arbeitgeber den Arbeitnehmern als Hinweis, in welche Art von Bildung oder Ausbildung sie investieren sollten, um ihren Lohn zu maximieren.

Bei der Stellensuche können sich Bewerber mit „wertvolleren“ Signalen gegenüber ihren Mitkonkurrenten um eine Beschäftigung in eine günstigere Ausgangslage bringen. Diese Ergänzung der Signaltheorie geht auf das Warteschlangenmodell von Thurow (1975) zurück. Demnach sortieren Arbeitgeber ihre Bewerber in Warteschlangen entsprechend der präsentierten Signalwerte und der damit verbundenen erwarteten Produktivität. Dabei dienen neben der Art der Abschlüsse insbesondere die Abschlussnoten sowie Empfehlungsschreiben früherer Arbeitgeber als Indikatoren, die den allgemeinen Signalwert von Bildungsabschlüssen maßgeblich modifizieren können. Höhere Bildungszertifikate, bessere Abschlussnoten und gute Empfehlungsschreiben können dabei im Allgemeinen als ein Signal für eine geringere Einarbeitungszeit und damit eine höhere zu erwartende Produktivität interpretiert werden. Zugleich kann durch dieses Vorgehen die Zeit, die für die Stellensuche nötig ist, deutlich reduziert werden, da die einzelnen Bewerber nicht aufwändig getestet werden müssen. Individuen, die eine höhere Signalausstattung vorweisen können, gelangen dadurch auf besser dotierte Arbeitsplätze, wodurch Lohnunterschiede entstehen.

Jedoch können Lohnunterschiede nicht nur auf Produktivitätsunterschiede, die aufgrund von Qualifikationsunterschieden entstehen, zurückgeführt werden, sondern auch auf die Lohnfestlegung in den einzelnen Berufen, die auf die Arbeitsplätze entsprechend ausgerichtet sind. In Deutschland haben wir es mit einem segmentierten Arbeitsmarkt zu tun, der aus einer Vielzahl von Teilarbeitsmärkten besteht, innerhalb derer unterschiedliche institutionelle Rahmenbedingungen gelten, die für eine optimale Arbeitsmarktallokation sorgen (Kühne 2009). Sengenberger (1978, 1987) unterscheidet zwischen internen, externen sowie berufsspezifischen Arbeitsmärkten. Der Eintritt in diese erfolgt über Qualifikationskriterien, die an die Anforderungen der aus-

zutübenden Tätigkeit geknüpft sind. Arbeitsplätze in internen Teilarbeitsmärkten erfordern vor allem (betriebs-)spezifisches Humankapital. Sie sind in der Regel unbefristet und die Mobilität ist gering. Dies wirkt sich positiv auf die Entlohnung in diesem Segment aus. Im externen Teilarbeitsmarkt sind insbesondere Arbeitsplätze angesiedelt, die geringe Qualifikationsanforderungen aufweisen. Aufgrund der Kurzfristigkeit der Beschäftigungsverhältnisse ist die Mobilität hoch und die Entlohnung relativ gering. Das berufsfachliche Arbeitsmarktsegment nimmt in der dualen Berufsausbildung die größte Bedeutung ein.<sup>4</sup> Aufgrund der Standardisierung der Lehrabschlüsse können Fachkräfte innerhalb der verschiedenen Berufsgruppen ausgetauscht werden. Potenzielle Arbeitgeber wissen, was sie von Absolventen erwarten können, da die Prüfungen allgemeingültigen Anforderungen folgen und bundesweit anerkannt sind. Anhand der erzielten Prüfungsnoten kann die Güte der Bildungszertifikate innerhalb desselben Berufs verglichen werden. Die Mobilität zwischen den verschiedenen Berufsgruppen ist jedoch gering, sodass die Lohnunterschiede nicht wegkonkurriert werden können (Blien/Phan im Erscheinen). Zudem belegen die Lohnabstände zwischen den einzelnen Berufen deren unterschiedliche Bedeutung.

Aus den theoretischen Überlegungen lassen sich Hypothesen ableiten, die in den folgenden Abschnitten empirisch überprüft werden. So ist *erstens* aufgrund der starken beruflichen Strukturierung des Arbeitsmarktes und der entsprechenden institutionellen Verfestigung davon auszugehen, dass Lohnunterschiede vor allem zwischen den verschiedenen Ausbildungsberufen zu finden sind. Aber auch innerhalb von Berufsgruppen werden unterschiedliche Humankapitalinvestitionen getätigt – sowohl von Seiten der Auszubildenden als auch von Seiten der Arbeitgeber. Ausbildungszertifikate machen diese Unterschiede als Signale sichtbar. Daher ist *zweitens* zu erwarten, dass bessere Noten in den Abschlussprüfungen zu höheren Löhnen führen. Darüber hinaus sind die Ausbildungsinvestitionen von Großbetrieben häufig umfangreicher und genießen einen besseren Ruf. Daher sollten *drittens* mit der Größe des Ausbildungsbetriebs auch die Lohnaussichten der Absolventen aus diesen Betrieben steigen.

### 3. Das Ausbildungspanel Saarland

Grundlage dieser Untersuchung sind ausbildungs- und erwerbsbiographische Informationen aller Absolventen, die in den Jahren 1999 bis 2002 eine betriebliche Berufsausbildung im Saarland erfolgreich abgeschlossen haben. Für das Projekt wurde aus den so genannten *Integrierten Erwerbsbiographien (IEB)* des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) sowie Informationen der regionalen Kammern des Saarlandes ein neuer Datensatz generiert. Die IEB enthalten für alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland Informationen zu verschiedenen Personenmerkmalen sowie tagesgenaue Angaben zu den Ausbildungs-, Beschäftigungs- und Arbeitsloskeitszeiten. Durch zusätzliche Informationen der Industrie- und Handelskammer (IHK) und der Handwerkskammer (HWK) des Saarlandes wurde die IEB um wichtige Bildungsvariablen ergänzt. Beide Kammern stellten die tagesgenauen Ausbildungsdaten aller Jugendlichen zur Verfügung, die im Kammerbereich in den oben genannten Jahren ihre Ausbildung im Saarland erfolgreich abgeschlossen haben. Damit liegen zusätzlich detaillierte Informationen zum erreichten Schulabschluss sowie erstmals auch zur erzielten Note in der beruflichen Abschlussprüfung vor.

Der Untersuchung liegt somit ein Datensatz zugrunde, in dem ausführliche Informationen über die Ausbildungsphase von Absolventen und darüber hinaus Daten über ihren weiteren Er-

<sup>4</sup> Die Aufnahme des fachspezifischen bzw. berufsfachlichen Teilarbeitsmarkts in den Segmentationsansatz stellt eine Erweiterung des Grundmodells von Doeringer und Piore (1971) dar.



werbsverlauf bis zum Dezember 2007 enthalten sind. Um die Untersuchungsgruppe auf den beruflichen Ersteinstieg zu begrenzen, wurde der Datensatz, der insgesamt über 19.000 erfolgreiche Absolventen der beiden Kammern enthält, um die beim Berufseinstieg über 30-jährigen und die Teilnehmer an geförderten Ausbildungsverhältnissen (Umschüler und Absolventen der Benachteiligtenförderung) bereinigt. Über die IHK und die HWK lassen sich rund 80% aller saarländischen Ausbildungs-

absolventen des Dualen Systems erfassen.<sup>5</sup> Für die Analyse der Lohnunterschiede greift der Datensatz nur auf Vollzeitwerbstätige zurück.

Es werden die inflationsbereinigten Löhne beim Berufseinstieg, also bei der ersten Vollzeitbeschäftigung nach Ausbildungsende (2000–2004) betrachtet. Zu diesem Zeitpunkt können wir 7.068 Männer und 3.805 Frauen<sup>6</sup> im Hinblick auf die erzielten Löhne analysieren.

Tabelle 1

## Verteilung der zentralen Variablen bei saarländischen Ausbildungsabsolventen der Abschlussjahre 1999 bis 2002

Variable	Merkmale	Männer	Frauen
Ausbildungsberufe Männer*	Elektriker	9%	
	Dreher	3%	
	Rohrinstallateur	4%	
	Betriebs- / Reparaturschlosser	8%	
	Kraftfahrzeuginstandsetzer	8%	
	Tischler	4%	
	Maler / Lackierer	3%	
	Groß- / Einzelhandelskaufmann	8%	
	Informatiker	3%	
	Bürokaufmann	7%	
	Sonstige Berufe	43%	
Ausbildungsberufe Frauen*	Bürokauffrau		34%
	Technische Zeichnerin		3%
	Groß- / Einzelhandelskauffrau		15%
	Verkäuferin		8%
	Bankfachfrau		7%
	Versicherungskauffrau		4%
	Fremdenverkehrskauffrau		2%
	Eisenbahnerin		1%
	Friseurin		5%
	Hotelfachfrau		3%
	Sonstige Berufe		19%
Gesamtabschlussnote	Sehr gut	2%	5%
	Gut	21%	31%
	Befriedigend	42%	41%
	Ausreichend	35%	23%
Größe des Ausbildungsbertriebs	unter 10 Beschäftigte	19%	20%
	10 bis 49 Beschäftigte	26%	23%
	50 bis 99 Beschäftigte	8%	11%
	100 bis 499 Beschäftigte	18%	21%
	500 Beschäftigte und mehr	19%	15%
Schulische Vorbildung	ohne Abschluss oder mit Berufsvorbereitung	5%	3%
	Hauptschule	39%	19%
	Realschule	36%	33%
	Abitur	20%	46%
Fallzahl		7.068	3.805

\* Bei den hier gelisteten Ausbildungsberufen handelt es sich um dual ausgebildete Berufe (auf 3-Steller-Ebene der Klassifizierung der Berufe der Bundesagentur für Arbeit), die im Saarland zwischen 1999 und 2002 am häufigsten zu einem Abschluss führten.

Quelle: Ausbildungspanel Saarland 1999–2007, eigene Berechnungen.

Als zentrale Einflussvariablen auf den Einstiegslohn von Ausbildungsabsolventen werden der erlernte Ausbildungsberuf, die erzielte Gesamtabschlussnote bei der Kammerprüfung sowie die Größe des Ausbildungsbetriebs untersucht. Daneben werden die Schulabschlüsse, Betriebswechsel und Arbeitslosigkeit nach der Ausbildung, der Umstand, ob die Absolventen noch im erlernten Berufsfeld beschäftigt sind, die Betriebsgröße des aktuellen Arbeitgebers, sowie die ausgeübte Tätigkeit in der ersten Beschäftigung als Kontrollvariablen berücksichtigt. Die Gesamtabschlussnote ergibt sich dabei in der Regel aus einer Kenntnis- und einer Fertigungsnote. Für die Kenntnisnote wird das Wissen

schriftlich in Form von Klausuren erfragt, während die Auszubildenden für die Fertigungsnoten eine praktische Arbeit – häufig wird ein handwerkliches Produkt verlangt – erstellen müssen. In

<sup>5</sup> Eigene Berechnungen auf Basis von IAB pallas (www.pallas.iab.de).

<sup>6</sup> Die Unterrepräsentanz weiblicher Auszubildender im Datensatz ist darauf zurückzuführen, dass die Absolventen der Freien Berufe ebenso wie jene, die eine schulische Berufsausbildung absolvieren, nicht enthalten sind. In beiden Bereichen sind Frauen überproportional stark vertreten.

vielen IHK-Berufen gibt es aber nur schriftliche Prüfungen und es werden keine Fertigkeitennoten, sondern nur Kenntnisnoten vergeben.<sup>7</sup> In diesen Fällen wird die Gesamtnote nur aus der Kenntnisnote gebildet. *Tabelle 1* beschreibt die Häufigkeiten der Variablenausprägungen. Dabei ist zu erkennen, dass Frauen im Ausbildungssystem auf ein deutlich schmaleres Berufsspektrum verteilt sind als Männer. Dies gilt für das Saarland wie für das gesamte Bundesgebiet.<sup>8</sup>

#### 4. Empirische Evidenz

In diesem Abschnitt wird erörtert, welche Merkmale die Lohnhöhe der Ausbildungsabsolventen im Saarland in der ersten Beschäftigung nach Ausbildungsende beeinflussen. Der Fokus

liegt dabei auf den formal erfassten Qualifikationsmerkmalen, die in messbarem Zusammenhang mit der Lohnhöhe stehen.

##### 4.1 Schlechte Abschlussnote, niedrigerer Einstiegslohn

Im Folgenden werden zunächst einige deskriptive Analysen präsentiert, die auf den Zusammenhang zwischen inflationsbereinigtem Lohn<sup>9</sup> und erzielten Abschlussnoten bei männlichen und weiblichen Ausbildungsabsolventen eingehen. *Tabelle 2* zeigt die Verteilung der Median-Bruttostundenlöhne<sup>10</sup> der Männer und Frauen in der ersten Beschäftigung nach Beendigung der dualen Berufsausbildung über die durchschnittlichen Abschlussnoten. Es werden, wie oben beschrieben, nur Vollzeitbeschäftigte betrachtet.

*Tabelle 2*  
**Lohnunterschiede und Abschlussnoten von männlichen und weiblichen Absolventen aus dem Saarland**  
(Abschlusskohorten 1999–2002)

Beruf	Durchschnittsnote	Durchschnittsgehalt	Zusammenhang* Note Gehalt	Fallzahl
<i>Männer</i>				
Elektriker	3,0	11,18	-0,493	656
Dreher	2,9	12,21	-0,260	179
Rohrinstallateur	3,5	9,08	-0,082	262
Betriebs- / Reparaturschlosser	2,8	13,60	-0,198	579
Kraftfahrzeuginstandsetzer	3,2	9,91	-0,147	585
Tischler	3,2	9,83	-0,133	306
Maler / Lackierer	3,4	9,92	-0,108	231
Groß- / Einzelhandelskaufmann	2,7	9,34	-0,172	574
Informatiker	2,7	11,88	-0,299	205
Bürokaufmann	2,7	9,80	-0,150	460
Sonstige Berufe	3,0	10,82	-0,182	3.031
<i>Insgesamt</i>	3,0	10,75	-0,218	7.068
<i>Frauen</i>				
Bürokauffrau	2,6	9,61	-0,185	1.286
Technische Zeichnerin	3,0	9,15	-0,309	119
Groß- / Einzelhandelskauffrau	2,7	8,95	-0,209	562
Verkäuferin	3,0	7,30	-0,159	297
Bankfachfrau	3,0	12,87	-0,084	262
Versicherungskauffrau	2,4	13,73	-0,354	136
Fremdenverkehrskauffrau	2,2	8,71	-0,149	64
Eisenbahnerin	2,5	9,99	0,055	48
Friseurin	3,2	5,56	0,074	185
Hotelfachfrau	2,7	7,58	-0,158	130
Sonstige Berufe	2,9	9,24	-0,239	716
<i>Insgesamt</i>	2,8	9,34	-0,207	3.805

\* Korrelationsmaß: Pearsons  $r$ ; kursiv gedruckte Koeffizienten sind mindestens auf dem 5%-Niveau signifikant.

Quelle: Ausbildungspanel Saarland 1999–2007, eigene Berechnungen.

Auffällig ist, dass Frauen durchschnittlich weniger verdienen als Männer. Die Ausbildungsabsolventinnen im Saarland erhalten im ersten Beschäftigungsverhältnis nach Ausbildungsende 9,34 EUR brutto pro Stunde, während ihre männlichen Kollegen im Schnitt mit 10,75 EUR entlohnt werden (vgl. *Tabelle 2*). Dies ist im Wesentlichen dem unterschiedlichen Berufswahlverhalten geschuldet. Frauen erlernen häufig Berufe, die ein geringeres Durchschnittsgehalt aufweisen als Berufe, für die sich die Männer entscheiden. Absolventinnen haben gegenüber Absolventen durchschnittlich etwas bessere Abschlussnoten. Während Frauen ihre Ausbildung im Schnitt mit der Note 2,8 abschließen, gelingt dies den Männern nur mit einem Schnitt von 3,0.

Jedoch variieren auch innerhalb der Gruppen die Löhne und die Noten z. T. erheblich. So streuen Abschlussnoten der Absol-

<sup>7</sup> Die wenigen vergebenen Fertigkeitennoten für die Prüfungen, die in der IHK abgelegt werden, resultieren aus einer mündlichen Prüfung.

<sup>8</sup> Durch den Strukturwandel im Saarland verlagerte sich der wirtschaftliche Schwerpunkt von der Montanindustrie hin zur Automobilindustrie und den dazugehörigen Zulieferfirmen. Damit fand eine Annäherung der saarländischen Wirtschaftsstruktur an die Westdeutschlands statt, sodass die Ergebnisse durchaus dem westdeutschen Trend entsprechen (*Trippl/Otto* 2009).

<sup>9</sup> Die Inflationsbereinigung orientiert sich am Jahr 2001 und wurde mittels Verbraucherpreisindex des Statistischen Bundesamtes durchgeführt.

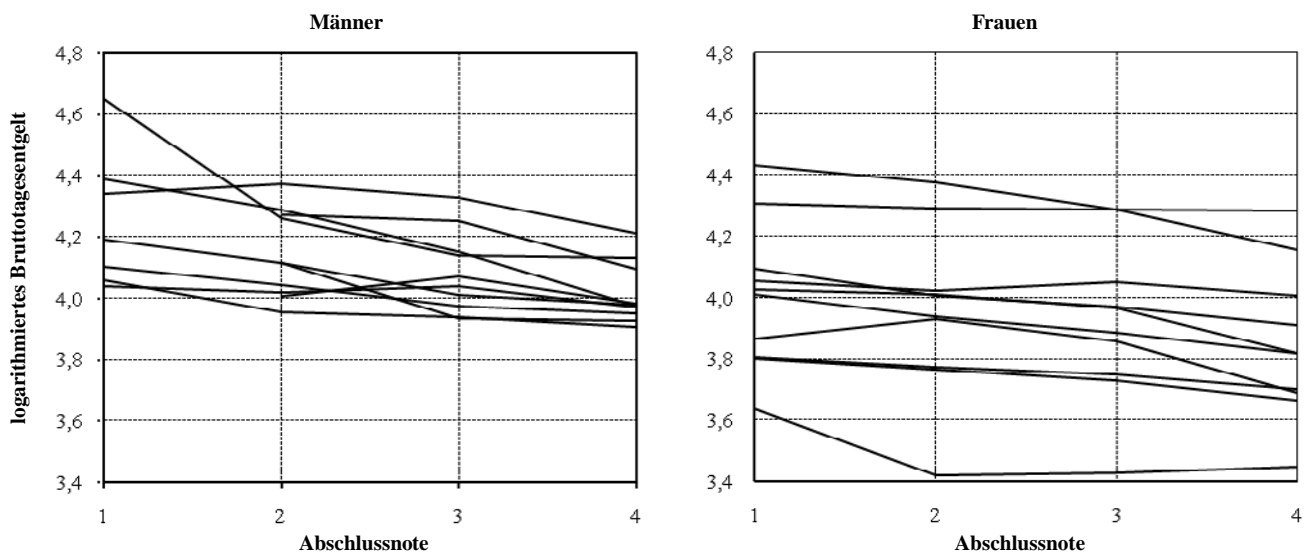
<sup>10</sup> Bruttostundenlöhne werden aus den in den Daten enthaltenen Bruttotagesentgelten unter Annahme einer wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden errechnet.

venten zwischen 2,7 und 3,5 und der durchschnittliche Stundenlohn differiert um 4,52 Euro. Unter den zehn häufigsten Berufen der Männer wird ein Rohrinstallateur mit durchschnittlich 9,08 Euro am niedrigsten entlohnt, am meisten erhält ein ausgebildeter Betriebs- und Reparaturschlosser mit 13,60. Bei den Frauen streuen die Abschlussnoten mit einem Intervall zwischen 2,2 und 3,2 etwas stärker als bei den Männern. Auch die Löhne der Frauen weichen deutlicher voneinander ab. Der Lohnabstand zwischen den hier betrachteten Berufen beläuft sich auf 8,17 Euro. Dabei verdient eine Friseurin mit 5,56 Euro am wenigsten und eine Versicherungskauffrau 13,73 Euro am meisten. Dieser Lohn liegt sogar leicht über dem höchsten Durchschnittslohn bei den Männern.

Betrachtet man den Zusammenhang zwischen Abschlussnote und erzieltm Einstiegslohn, so fällt insbesondere bei den Männern auf, dass in der Mehrzahl der hier ausgewählten Berufe eine signifikante negative Beziehung vorliegt. Je höher die erzielten Notenwerte (je schlechter also die Abschlussnote aus-

fällt), desto geringer ist das erreichte Einstiegsgehalt. Die stärksten Zusammenhänge zwischen Noten und später erzieltm Lohn sind unter den Männern bei Elektrikern und Informatikern und unter den Frauen bei technischen Zeichnerinnen und Versicherungskauffrauen auszumachen.

Die folgende *Abbildung* verdeutlicht grafisch die Unterschiede in den logarithmierten Tagesentgelten<sup>11</sup> bei Frauen und bei Männern sowohl zwischen als auch innerhalb der Ausbildungsberufe. Innerhalb der einzelnen Berufe führen bessere Noten in der Regel zu einem höheren Gehalt. Die Abstände zwischen den einzelnen Linien (die einen der zehn häufigsten Ausbildungsberufe widerspiegeln), verdeutlichen die unterschiedlichen berufsspezifischen Einkommenskorridore. Ob dieser Zusammenhang auch bei Kontrolle anderer Einflussfaktoren bestehen bleibt, wird im folgenden Abschnitt überprüft. Erst dann kann davon ausgegangen werden, dass die Abschlussnoten einen bedeutenden Erklärungsgehalt für die Entlohnung im ersten Beschäftigungsverhältnis liefern.



Quelle: Ausbildungspanel Saarland 1999–2007, eigene Berechnungen.

Logarithmierte Bruttotagesentgelte von Ausbildungsabsolventen der 10 häufigsten Ausbildungsberufe in Abhängigkeit der erzielten Abschlussnoten

#### 4.2 Abschlussnoten: Negative Effekte auch in der multivariaten Betrachtung

Zur Identifizierung des Einflusses relevanter Faktoren auf die Lohnhöhe der Absolventen in der ersten Beschäftigung wird die Mincer-Lohnleichung (1974) modifiziert und an die vorliegende Fragestellung angepasst. In ihrer ursprünglichen Form drückt sie die Beziehung zwischen dem Einkommen und der Berufserfahrung<sup>12</sup> sowie der Bildung, bestehend aus formaler Schul- und Berufsausbildung, aus. Das inflationsbereinigte logarithmierte Bruttotagesentgelt eines Ausbildungsabsolventen ist die zu erklärende Variable. Die hier berücksichtigten Faktoren lassen sich in direkte und indirekte Humankapitalindikatoren einteilen. Das allgemeine Bildungsniveau kann unmittelbar durch den Schulabschluss gemessen werden. Es wird zwischen Hauptschul-, Realschulabschluss und Abitur unterschieden. Die verbleibenden unbekanntem Abschlüsse sowie die Kategorie „ohne Abschluss“ werden zusammengefasst ausgewiesen. Der Indikator für die berufsspezifische Humankapitalkomponente wird durch die Gesamtabschlussnote operationalisiert, die auf ganze Noten gerundet als Dummy in die Gleichung eingeht. Aus den theoretischen Ansätzen geht als indirekte Humankapitaldeterminante die Betriebsgröße hervor, die hier in Betriebsgrößen-

klassen zusammengefasst eingeht. Sie steht als Indikator für die von Seiten der Betriebe getätigten Bildungsinvestitionen. Es werden die für Männer und Frauen jeweils zehn häufigsten Ausbildungsberufe auf 3-Steller-Ebene als weitere erklärende Variable in die Schätzgleichung aufgenommen. Berufe, die nicht unter die zehn häufigsten fallen, werden als heterogene Restgruppe zusammengefasst. Diese „sonstigen Berufe“ machen bei den Männern 43 und bei den Frauen 19% der untersuchten Absolventen aus (vgl. *Tabelle 1*). Des Weiteren werden die aktuelle Betriebsgröße sowie die beim Berufseinstieg ausgeübte Tätigkeit – hier auf 2-Steller-Ebene der Klassifizierung der Berufe (Berufsfelder der Bundesagentur für Arbeit 1988, wobei alle Berufsfelder mit weniger als 50 beobachtbaren Berufseinstiegern zusammengefasst wurden) – als Kontrollvariablen berücksichtigt.

<sup>11</sup> Es werden hier die logarithmierten Entgelte verwendet, um die Analysen weniger anfällig für Verzerrungen durch Ausreißer (besonders niedrige oder hohe Einkommen) zu machen.

<sup>12</sup> Da Absolventen gerade erst den Einstieg ins Erwerbsleben erfolgreich gemeistert haben, weisen sie nahezu keine Berufserfahrung aus, weshalb diese im Weiteren nicht für die Erklärung der Lohnhöhe verwendet wird.

Aufgrund des unterschiedlichen Berufswahlverhaltens von Frauen und Männern werden die beiden Gruppen getrennt voneinander betrachtet. Die genannten Hypothesen werden überprüft, indem vier Modelle geschätzt werden: Im *ersten Modell* wird der Einfluss der Schulbildung und der Ausbildungsberufe berücksichtigt. Es werden für Männer und Frauen jeweils die zehn am häufigsten besetzten Ausbildungsberufe ausgewiesen. Das *zweite Modell* wird um die Gesamtabchlussnote ergänzt, dem Signal für die zu erwartende Umsetzung des berufsspezi-

fischen Wissens. *Modell 3* erklärt die Lohnhöhe zusätzlich mit der Betriebsgrößenklasse des Ausbildungsbetriebs. *Modell 4* kontrolliert schließlich für die Betriebsgröße und das ausgeübte Berufsfeld (auf 2-Steller-Ebene der Klassifizierung der Berufe) während der ersten Beschäftigung. Die *Tabellen 3* und *4* zeigen die Ergebnisse der multivariaten Regression getrennt für Männer und Frauen. Die ausgewiesenen Koeffizienten können als prozentuale Lohn Differenzen gegenüber der Referenzkategorie interpretiert werden.

Tabelle 3  
OLS-Schätzung der Einflussfaktoren auf die Lohnhöhe (logarithmierte Bruttotagesentgelte) für Männer

	Modell 1 b [SE]	Modell 2 b [SE]	Modell 3 b [SE]	Modell 4* b [SE]
<i>Schulbildung</i>				
Hauptschule (Ref.)				
Realschule	0,083 [0,013]	0,053 [0,011]	0,035 [0,009]	0,035 [0,009]
Abitur	0,143 [0,016]	0,090 [0,016]	0,066 [0,014]	0,033 [0,012]
ohne Abschluss od. mit Berufsvorbereitung	-0,008 [0,021]	-0,010 [0,021]	-0,014 [0,020]	-0,010 [0,017]
<i>Ausbildungsberuf</i>				
Elektriker (Ref.)				
Dreher	0,118 [0,038]	0,100 [0,034]	0,069 [0,027]	0,006 [0,033]
Rohrinstallateur	-0,152 [0,031]	-0,122 [0,027]	-0,062 [0,019]	-0,084 [0,032]
Betriebs-/Reparaturschlosser	0,202 [0,031]	0,181 [0,028]	0,090 [0,022]	0,050 [0,022]
Kraftfahrzeuginstandsetzer	-0,091 [0,034]	-0,081 [0,030]	-0,046 [0,019]	-0,056 [0,028]
Tischler	-0,094 [0,031]	-0,083 [0,027]	-0,023 [0,020]	-0,062 [0,040]
Maler/Lackierer	-0,061 [0,030]	-0,043 [0,027]	0,016 [0,021]	-0,055 [0,044]
Groß-/Einzelhandelskaufmann	-0,201 [0,030]	-0,218 [0,027]	-0,159 [0,018]	-0,149 [0,033]
Informatiker	0,002 [0,033]	0,003 [0,030]	0,014 [0,024]	-0,034 [0,037]
Bürokaufmann	-0,180 [0,031]	-0,185 [0,029]	-0,180 [0,020]	-0,161 [0,035]
Sonstige Berufe	-0,033 [0,026]	-0,033 [0,023]	-0,007 [0,016]	-0,049 [0,029]
<i>Abschlussnote</i>				
Sehr gut (Ref.)				
Gut		-0,070 [0,021]	-0,055 [0,019]	-0,057 [0,018]
Befriedigend		-0,126 [0,021]	-0,088 [0,019]	-0,084 [0,018]
Genügend		-0,206 [0,021]	-0,145 [0,020]	-0,137 [0,018]
<i>Größe des Ausbildungsbetriebs</i>				
bis 9 Beschäftigte (Ref.)				
10–49 Beschäftigte			0,045 [0,010]	0,005 [0,010]
50–99 Beschäftigte			0,066 [0,015]	0,035 [0,021]
100–499 Beschäftigte			0,124 [0,014]	0,047 [0,015]
500 Besch. und mehr			0,252 [0,021]	0,072 [0,027]
DF	13	16	21	51
adj. R <sup>2</sup>	0,157	0,188	0,256	0,366
F	30,330	37,471	43,454	45,952
Fallzahl	7.068	7.068	7.068	7.068

\* Des Weiteren kontrolliert für die Betriebsgröße und das Berufsfeld beim Berufseinstieg. Kursiv gedruckte Koeffizienten sind mindestens auf dem 5%-Niveau signifikant.

Quelle: Ausbildungspanel Saarland 1999–2007, eigene Berechnungen.

Das für die Männer geschätzte *Modell 1* impliziert einen signifikant positiven Zusammenhang der Schulbildung mit der Lohnhöhe im ersten Beruf nach Ausbildungsende. Je höher der Schulabschluss, desto höher ist der Lohn in der ersten Beschäftigung. So haben Absolventen mit Abitur einen um 14,3 Prozent höheren Lohn als Absolventen mit Hauptschulabschluss, die hier als Referenzkategorie definiert wurden. Daneben entscheidet der erlernte Ausbildungsberuf maßgeblich über die beim Berufseinstieg erzielte Lohnhöhe. Vor allem die Ausbildung zum Betriebs- und Reparaturschlosser bringt in der ersten Beschäftigung gegenüber einer Ausbildung zum Elektriker einen erkennbar höheren Lohn (20,2 Prozent). Dagegen verdient ein gelernter Groß- und Einzelhandelskaufmann, eine Bürofachkraft oder ein Rohrinstallateur gegenüber der Referenzgruppe deutlich weniger.

Die Abschlussnote der dualen Berufsausbildung, die ab *Modell 2* kontrolliert wird, erweist sich ebenfalls als signifikant. Gegenüber Absolventen mit der Bestnote *Sehr gut*, gehen mit schlechteren Noten Gehaltseinbußen einher. Die erzielten Gehälter fallen bei der Abschlussnote *Gut* bereits 7,0 Prozent niedriger aus, mit einem *Genügend* als Abschlussnote sogar 20,6 Prozent niedriger. Unter Kontrolle der Abschlussnoten gehen die Schulbildungseffekte im Vergleich zu *Modell 1* erkennbar zurück, was dafür spricht, dass deren Bedeutung für die erzielte Lohnhöhe durch die Abschlussnoten vermindert wird. Gute Abschlussnoten in der Ausbildung können also die negative Signalwirkung niedriger Schulabschlüsse wieder gutmachen – und umgekehrt. Darüber hinaus gehen auch die Effektgrößen in der Mehrzahl der kontrollierten Ausbildungsberufe zurück.

Im *dritten Modell* wird zusätzlich die Größe des Ausbildungsbetriebs konstant gehalten. Absolventen aus größeren Betrieben verzeichnen dabei signifikant höhere Löhne als ihre Kollegen aus Ausbildungsbetrieben mit max. neun Beschäftigten. Die Kontrolle der Betriebsgröße als Indikator für die Signalwirkung betrieblichen Humankapitals führt dazu, dass die Bedeutung der Schulabschlüsse (im Vergleich zu *Modell 1* und *2*) weiter abnimmt, aber auch die Bedeutung der Abschlussnote der Ausbildung (gegenüber *Modell 2*) an Stärke verliert. Die spezifischen Charakteristika des Ausbildungsbetriebs spielen also unter Berücksichtigung der übrigen Variablen eine eigenständige Rolle.

Abschließend kontrolliert das vierte Modell für das ausgeübte Berufsfeld und die Betriebsgröße bei der ersten Beschäftigung. Hierbei gehen sowohl die Schulbildungseffekte als auch die Effekte der Abschlussnoten noch einmal leicht zurück, bleiben aber signifikant. Im Bezug auf die Größe des Ausbildungsbetriebs können gegenüber Kleinbetrieben nun nur noch Absolventen aus Ausbildungsbetrieben mit 100 und mehr Beschäftigten signifikante Lohndifferenzen verzeichnen. Diese Effekte

fallen zudem deutlich niedriger aus als noch in *Modell 3*. Das bedeutet, dass die Eigenschaften des Zielberufs und -betriebs vor allem die zuvor (im *Modell 3*) beobachteten Größeneffekte des Ausbildungsbetriebs nivellieren. Vorteile, die größere Ausbildungsbetriebe über ihre Ausbildungszertifikate vermitteln, können also beim Berufseinstieg schnell wieder verloren gehen, wenn die Passung zwischen Ausbildung und Erwerbseinstieg in beruflicher und/oder betrieblicher Hinsicht nicht optimal ist.

Die Bedeutung der Einflussfaktoren auf die Lohnhöhe für die weiblichen Absolventen ist analog zu den Schätzungen für die Männer in *Tabelle 4* abgebildet. Die Variablen unterscheiden sich lediglich in den Ausbildungsberufen, weil das Berufswahlverhalten zwischen Männern und Frauen variiert. Für die Lohnunterschiede bei den Frauen sind im Wesentlichen dieselben Faktoren und Zusammenhänge verantwortlich wie bei den Männern. Die Effektgrößen sind hier ähnlich stark ausgeprägt und zeigen auch in die gleiche Richtung, sodass man bei den Frauen zu vergleichbaren Einschätzungen kommt wie bei den Männern.

Tabelle 4

## OLS-Schätzung der Einflussfaktoren auf die Lohnhöhe (logarithmierte Bruttotagesentgelte) für Frauen

	Modell 1 b [SE]	Modell 2 b [SE]	Modell 3 b [SE]	Modell 4* b [SE]
<i>Schulbildung</i>				
Hauptschule (Referenzgruppe)				
Realschule	0,065 [0,012]	0,048 [0,011]	0,040 [0,010]	0,035 [0,010]
Abitur	0,141 [0,015]	0,108 [0,015]	0,084 [0,016]	0,072 [0,014]
ohne Abschluss od. mit Berufsvorbereitung	-0,026 [0,025]	-0,029 [0,024]	-0,036 [0,023]	-0,038 [0,021]
<i>Ausbildungsberuf</i>				
Bürokauffrau (Referenzgruppe)				
Technische Zeichnerin	-0,043 [0,028]	-0,029 [0,026]	0,010 [0,022]	0,033 [0,031]
Groß- / Einzelhandelskauffrau	-0,056 [0,020]	-0,063 [0,018]	-0,028 [0,015]	-0,022 [0,016]
Verkäuferin	-0,182 [0,021]	-0,182 [0,019]	-0,142 [0,018]	-0,147 [0,023]
Bankfachfrau	0,271 [0,017]	0,293 [0,016]	0,279 [0,017]	0,147 [0,028]
Versicherungskauffrau	0,331 [0,037]	0,323 [0,034]	0,295 [0,023]	0,147 [0,030]
Fremdenverkehrskauffrau	-0,106 [0,026]	-0,122 [0,026]	-0,023 [0,025]	0,071 [0,029]
Eisenbahnerin	0,058 [0,026]	0,052 [0,029]	0,046 [0,029]	0,072 [0,037]
Friseurin	-0,454 [0,024]	-0,442 [0,024]	-0,352 [0,022]	-0,124 [0,054]
Hotelfachfrau	-0,201 [0,022]	-0,205 [0,020]	-0,145 [0,019]	-0,073 [0,031]
Sonstige Berufe	-0,031 [0,017]	-0,022 [0,016]	0,008 [0,014]	0,036 [0,018]
<i>Abschlussnote</i>				
Sehr gut (Referenzgruppe)				
Gut		-0,058 [0,017]	-0,034 [0,016]	-0,037 [0,015]
Befriedigend		-0,092 [0,018]	-0,059 [0,016]	-0,055 [0,016]
Genügend		-0,143 [0,020]	-0,098 [0,018]	-0,096 [0,018]
<i>Größe des Ausbildungsbetriebs</i>				
bis 9 Beschäftigte (Referenzgruppe)				
10 – 49 Beschäftigte			0,076 [0,011]	0,039 [0,013]
50 – 99 Beschäftigte			0,110 [0,017]	0,047 [0,018]
100 – 499 Beschäftigte			0,163 [0,015]	0,091 [0,017]
500 Besch. und mehr			0,244 [0,023]	0,096 [0,025]
DF	13	16	21	34
adj. $R^2$	0,419	0,433	0,489	0,541
F	215,903	185,342	207,594	188,248
Fallzahl	3.805	3.805	3.805	3.805

\* Des Weiteren kontrolliert für die Betriebsgröße und das Berufsfeld beim Berufseinstieg. Kursiv gedruckte Koeffizienten sind mindestens auf dem 5%-Niveau signifikant.

Quelle: Ausbildungspanel Saarland 1999 – 2007, eigene Berechnungen.



## 5. Fazit

Dieser Beitrag hat die beim Berufseinstieg von Ausbildungsabsolventen im Saarland erzielten Löhne untersucht. Aus theoretischer Sicht wurde erwartet, dass die Höhe der Einstiegsgehälter der Absolventen entsprechend ihren Humankapitalkomponenten anhand von drei Merkmalen geprägt wird: *Erstens* vom erlernten Ausbildungsberuf, *zweitens* von der erzielten Abschlussnote in der Ausbildung und *drittens* von der Größe des Ausbildungsbetriebs, die als Indikator für den Umfang der betrieblichen Ausbildungsinvestitionen herangezogen wird.

Für alle drei Merkmale lassen sich in den multivariaten Analysen unter Kontrolle weiterer individueller und betrieblicher Merkmale signifikante Effekte ausmachen. Dabei können wir den bereits von *Blien/Phan* (im Erscheinen) beobachteten Befund beruflicher Lohndifferenziale beim Berufseinstieg reproduzieren: Trotz formal gleicher Abschlüsse werden in bestimmten Berufen deutlich höhere Gehälter erzielt als in anderen. Des Weiteren spielt die Abschlussnote der Ausbildung eine signifikante Rolle. Gegenüber Absolventen, die mit der Note *Sehr gut* abschließen, müssen weniger erfolgreiche Absolventen selbst bei Kontrolle der beschriebenen Variablen bis zu 14 Prozent Lohneinbußen hinnehmen. Schließlich hat die Größe des Ausbildungsbetriebs den vorausgesagten Effekt, wonach Absolventen, die in größeren Unternehmen ausgebildet wurden, höhere Einstiegsgehälter erzielen als ihre Kollegen aus kleineren Unternehmen. Dieser Effekt wird allerdings durch die Charakteristika von Zielberuf und -betrieb beim Erwerbseinstieg stark abgeschwächt, während sich gerade die Effekte der Abschlussnoten als sehr stabiler Befund erweisen.

Abschlussnoten stellen damit, wie dieser Beitrag empirisch zeigen konnte, eine entscheidende Humankapitalkomponente bei der Beurteilung von Arbeitsmarktchancen beim Berufseinstieg dar. Sie tragen zu einer sichtbaren Aufklärung der Varianz in den Löhnen bei. Darüber hinaus verdeutlichen sie, dass Ausbildungsabsolventen trotz formal gleicher Abschlüsse – und auch selbst wenn man sie nur innerhalb bestimmter Berufe miteinander vergleicht – eine heterogenere Gruppe darstellen, als dies in Forschung und Öffentlichkeit weitläufig angenommen wird.

## Literatur

- Achatz, J./Gartner, H./Glück, T. (2004): Bonus oder Bias? Mechanismen schlechtsspezifischer Entlohnung, in: IAB-Discussion Paper, 02 – 2004.
- Allmendinger, J. (1989): Educational Systems and Labor Market Outcomes, in: *European Sociological Review*, 5(3), S. 231 – 250.
- Arrow, K. (1973): The Theory of Discrimination, in: Ashenfelter, O./Rees, A., *Discrimination in Labor Markets*. Princeton, S. 3 – 33.
- Becker, G. S. (1962): Investment in Human Capital. A theoretical Analysis, in: *The Journal of Political Economy*, 70(5), S. 9 – 49.
- Blien, U./Phan, t. H. V. (im Erscheinen): Berufliche Lohndifferenziale, in: *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik*.
- Brüderl, J./Hinz, T./Jungbauer-Gans, M. (1996): Langfristig erfolgreich. Münchner Soziologinnen und Soziologen auf dem Arbeitsmarkt, in: *Soziologie*, 3(1), S. 5 – 23.
- Büchel, F./Neubäumer, R. (2001): Ausbildungsinadäquate Beschäftigung als Folge branchenspezifischer Ausbildungsstrategien, in: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 34(3), S. 269 – 285.
- Büchtemann, C. F./Schupp, J./Soloff, D. J. (1993): Übergänge von der Schule in den Beruf – Deutschland und USA im Vergleich, in: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 26(4), S. 507 – 520.
- Dietrich, H./Gerner, H.-D. (2008): Betriebliches Ausbildungsverhalten und Geschäftserwartungen, in: *Sozialer Fortschritt*, 57(4), S. 87 – 93.
- Doeringer, P. B./Piore, M. J. (1971): *International Labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington.
- Falk, S./Reimer, M./Hartwig, L. (2007): Absolventenforschung für Hochschulen und Bildungspolitik. Konzeption und Ziele des Bayerischen Absolventenpanels, in: *Beiträge zur Hochschulforschung*, 29(1), S. 6 – 33.
- Göggel, K./Zwick, T. (2009): Good Occupation – Bad Occupation? The Quality of Apprenticeship Training, in: *ZEW Discussion Papers*, 09 – 024.
- Greinert, W.-D. (1998): Das „deutsche System“ der Berufsausbildung. Tradition, Organisation, Funktion, Baden-Baden.
- Hinz, T./Gartner, H. (2005): Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in Branchen, Berufen und Betrieben, in: *IAB Discussion Paper*, 04 – 2005.
- Kessler, A./Lülfesmann, C. (2006): The Theory of Human Capital Revisited: On the Interaction of General and Specific Investments, in: *The Economic Journal*, 116(514), S. 903 – 923.
- Klein, T. (1994): Die Einkommenskarriere von Hochschulabsolventen. Ein empirischer Beitrag zur Kontroverse zwischen Humankapitaltheorie und Senioritätsentlohnung als Leistungsanreiz, in: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 27(3), S. 205 – 211.
- Konietzka, D. (1999): Die Verberuflichung von Marktchancen. Die Bedeutung des Ausbildungsberufs für die Platzierung im Arbeitsmarkt, in: *Zeitschrift für Soziologie*, 28(5), S. 379 – 400.
- Konietzka, D./Seibert, H. (2003): Deutsche und Ausländer an der „zweiten Schwelle“. Eine vergleichende Analyse der Berufseinstiegskohorten 1976 – 1995 in Westdeutschland, in: *Zeitschrift für Pädagogik*, 49(4), S. 567 – 590.
- Kühne, M. (2009): Berufserfolg von Akademikerinnen und Akademikern. Theoretische Grundlagen und empirische Analysen, Wiesbaden.
- Lüdeke, R./Beckmann, K. (2001): Die Passauer Absolventenstudie „Wirtschaftswissenschaften“: Leistungsindikatoren (Noten), Einkommensniveau, Einkommensprofile und Einkommensbarwerte, in: Weizäcke, R. K., *Bildung und Beschäftigung*, Berlin, S. 27 – 122.
- Mayer, K. U. (1995): Das duale System der beruflichen Ausbildung – Ultrastabilität oder Auflösung?, in: Hoff, E.-H./Lappe, L. H., *Verantwortung im Arbeitsleben*, Heidelberg, S. 89 – 113.
- (1996): Ausbildungswege und Berufskarrieren, in: *Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Forschung im Dienst von Praxis und Politik. Dokumentation der Festveranstaltung zum 25-jährigen Bestehen des Bundesinstituts für Berufsbildung*, Bielefeld, S. 113 – 145.
- Mincer, J. (1974): *Schooling, Experience, and Earnings*, New York.
- Seibert, H. (2008): Junge Migranten am Arbeitsmarkt: Bildung und Einbürgerung verbessern die Chancen, in: *IAB-Kurzbericht*, 17/2008.
- Seibert, H./Solga, H. (2005): Gleiche Chancen dank einer abgeschlossenen Ausbildung? Zum Signalwert von Ausbildungsabschlüssen bei ausländischen und deutschen jungen Erwachsenen, in: *Zeitschrift für Soziologie*, 34(5), S. 364 – 382.
- Sengenberger, W. (1978): *Der gesplittete Arbeitsmarkt*, München.
- (1987): *Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten. Die Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich*, Frankfurt a.M.
- Somaggio, G. (2009): Start mit Hindernissen. Eine theoretische und empirische Analyse der Ursachen von Arbeitslosigkeit nach der dualen Berufsausbildung (*Sozialökonomische Schriften*, 39), Frankfurt a.M.

- Spence, M. (1973): Job Market Signaling, in: Quarterly Journal of Economics, 87(3), S. 355 – 374.
- Thurow, L. C. (1975): Generating Inequality, New York.
- Trippl, M./Otto, A. (2009): How to turn the fate of old industrial areas \* cluster-based renewal processes in Styria and the Saarland compared. Environment and Planning A, in: International Journal of Urban and Regional Research 41(5), S. 1217 – 1233.
- Ziegler, R./Brüderl, J./Diekmann, A. (1998): Stellensuchdauer und Anfangseinkommen bei Hochschulabsolventen, in: Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, 108(2), S. 247 – 270.

## Harmonisierung arbeits- und sozialrechtlicher Schwellenwerte – Auswirkungen für Betriebe und Beschäftigte

Lena Koller<sup>1</sup>

### Zusammenfassung

Im deutschen Arbeits- und Sozialrecht gibt es viele Schwellenwerte. Diese geben an, ab welcher Mitarbeiterzahl ein Gesetz bzw. eine Regelung zur Anwendung kommt. Die Bundesregierung hat im Koalitionsvertrag vereinbart, die Harmonisierung dieser Schwellenwerte zu prüfen. Ansatzpunkte für eine Harmonisierung finden sich zum einen bei der Berechnung der schwellenwertrelevanten Beschäftigtenzahl, die in den einzelnen Gesetzen sehr unterschiedlich berechnet wird. Zum anderen könnte die Höhe der Schwellenwerte auf wenige Werte reduziert werden. In diesem Artikel werden die beiden Ansätze und deren Auswirkungen auf Betriebe und Beschäftigte erläutert und kritisch diskutiert. Auf Basis von Angaben aus dem Betriebs-Historik-Panel der BA (BHP) wird zudem berechnet, wie viele Betriebe und Beschäftigte von den jeweiligen Harmonisierungsvorhaben betroffen sein könnten.

*Abstract: Harmonising Thresholds in German Labour Law – Effects on Establishments and Employees*

German labour law contains a large number of thresholds. These indicate the number of employees that an establishment needs to have before a law or certain regulations come into effect. The new German Government agreed to consider the harmonisation of these threshold regulations. Starting points for such a harmonisation are, on the one hand, the unification of threshold levels, which are based on the number of employees and which vary between the regulations; on the other hand the Government could reduce the values of the thresholds. This article explains both approaches and their effects on establishments and employees, and discusses them critically. Finally the Establishment History Panel (BHP) is used to show how many establishments and employees could be affected by moves to harmonise thresholds.

### 1. Einleitung

Im November 2009 wurde der Koalitionsvertrag der neuen schwarz-gelben Regierung unterzeichnet. Im Rahmen dieser Vereinbarung will sich die Regierungskoalition auch der Har-

monisierung von Schwellenwerten zuwenden. „Wir prüfen, wie die Verpflichtungen und Schwellenwerte des Handels-, Steuer-, Arbeits- und Sozialrechts rechtsbereichsübergreifend harmonisiert werden können [...]“ (CDU/CSU/FDP 2009, Zi. 383 – 384) Da im Koalitionsvertrag allerdings weiterführende Angaben zum Ziel und Inhalt der „Harmonisierung“ fehlen, werden in diesem Artikel die möglichen Ansatzpunkte einer Harmonisierung von Schwellenwerten aufgezeigt und dargelegt, welche Auswirkungen diese auf Betriebe und Beschäftigte haben können.

Die folgenden Ausführungen beziehen sich nur auf arbeits- und sozialrechtliche Schwellenwerte und deren Auswirkungen auf Betriebe und Beschäftigte, da sich diese auf die Betriebsgröße beziehen, während z. B. Schwellenwerte aus dem Handelsrecht auf die Umsatzhöhe abstellen. Schwellenwerte im Arbeits- und Sozialrecht geben an, ab welcher Mitarbeiterzahl ein bestimmtes Gesetz bzw. eine Regelung in Kraft tritt. Der wohl bekannteste Schwellenwert findet sich im Kündigungsschutzgesetz (KSchG) und besagt, dass dieses Gesetz erst in Betrieben mit mehr als zehn Beschäftigten zur Anwendung kommt (§ 23 KSchG). Somit schlagen sich Änderungen dieser Schwellenwerte direkt auf die Anzahl, der von den Regelungen erfassten Betriebe und Beschäftigten, nieder, während dies bei Änderungen von handels- oder steuerrechtlichen Regelungen nur mittelbar der Fall ist.

Hinweise, welche Schwellen harmonisiert werden könnten, finden sich im Wahlprogramm der FDP. Darin wird zum einen gefordert, die Anzahl der Betriebsratsmitglieder zu reduzieren und die Errichtung eines Betriebsrats erst in Unternehmen ab 20 Beschäftigten zu ermöglichen. Zum anderen soll das Kündigungsschutzgesetz erst in Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten zur Anwendung kommen (FDP 2009, S. 13). Im Wahlprogramm von CDU und CSU finden sich hingegen keine derartigen Vorschläge. Auch in der Regierungserklärung vom 10. 11. 2009 sprach Angela Merkel lediglich von einem „Abbau von Bürokratie“ und „Erleichterungen für Betriebe“. Im Gegensatz zur FDP gab sie zudem bekannt, dass die Koalition weder Änderungen beim Betriebsverfassungsgesetz vornehmen, noch den Kündigungsschutz mindern wird.

Auch wenn Angela Merkel damit zwei große Bereiche aus dem Arbeits- und Sozialrecht von einer Änderung und damit auch indirekt von einer Harmonisierung zunächst ausschließt, bleiben viele weitere Schwellenwerte, die einer Harmonisierung bedürfen. Die Möglichkeiten hierzu lassen sich in zwei Bereiche zusammenfassen: Harmonisierung durch Vereinheitlichung der Berechnung der schwellenwertrelevanten Beschäftigtenzahl sowie Harmonisierung durch Verringerung der Anzahl an Schwellenwerten auf wenige Werte. Je nachdem, in welchem Bereich die Harmonisierung geplant ist, entstehen unterschiedliche Auswirkungen für Betriebe und Beschäftigte.

Der Artikel ist wie folgt aufgebaut: Nach einem kurzen Überblick über Schwellenwerte und deren Ausgestaltung werden die verschiedenen Möglichkeiten der Harmonisierung arbeits- und sozialrechtlicher Schwellenwerte erläutert. Anschließend wird gezeigt, wie viele Betriebe und Beschäftigte von den unterschiedlichen Harmonisierungsmöglichkeiten betroffen sein könnten. Der Beitrag schließt mit einer Zusammenfassung und wirtschaftspolitischen Empfehlungen.

### 2. Schwellenwerte im Arbeits- und Sozialrecht

Arbeits- und sozialrechtliche Schwellenwerte finden sich bereits seit mehr als 100 Jahren in deutschen Gesetzen.<sup>2</sup> Derzeit gibt es rund 160 verschiedene Einzelschwellenwerte und

<sup>1</sup> Ich danke dem anonymen Gutachter dieser Zeitschrift für die hilfreichen Hinweise.

<sup>2</sup> Der erste Schwellenwert findet sich im Unfallversicherungsgesetz von 1884 (Friedrich/Hägele 1997). Danach waren Arbeiter und Betriebsbeamte versichert, wenn sie entweder in Betrieben beschäftigt waren, in denen gefährliche Arbeiten ausgeführt wurden (z. B. in Bergwerken) oder in Fabriken mit mindestens zehn Arbeitern.