

**„Ausbildungslosigkeit“ in Bildungsgesellschaften:
Die wachsenden Arbeitsmarktprobleme von
Ungelernten aus soziologischer Sicht**

Heike Solga

Working Paper 1/2002

Selbständige Nachwuchsgruppe „Ausbildungslosigkeit:
Bedingungen und Folgen mangelnder Berufsausbildung“
*Independent Research Group „Lack of Training:
Employment and Life Chances of the Less Educated“*

Max-Planck-Institut für Bildungsforschung

Lentzeallee 94 • D-14195 Berlin

www.mpib-berlin.mpg.de

G 2001/92-2002,1

Zitierungsvorschlag:

Solga, Heike (2002). „Ausbildungslosigkeit“ in Bildungsgesellschaften:
Die wachsenden Arbeitsmarktprobleme von Ungelernten aus soziologischer Sicht.
Selbständige Nachwuchsgruppe Working Paper 1/2002.
Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung.

MPI für Bildungsforschung



11024603

**„Ausbildungslosigkeit“ in Bildungsgesellschaften:
Die wachsenden Arbeitsmarktprobleme von
Ungelernten aus soziologischer Sicht**

Heike Solga

Working Paper 1/2002

Selbständige Nachwuchsgruppe „Ausbildungslosigkeit:
Bedingungen und Folgen mangelnder Berufsausbildung“
*Independent Research Group „Lack of Training:
Employment and Life Chances of the Less Educated“*

Max-Planck-Institut für Bildungsforschung

Lentzeallee 94 • D-14195 Berlin

www.mpib-berlin.mpg.de

Zitierungsvorschlag:

Solga, Heike (2002). „Ausbildungslosigkeit“ in Bildungsgesellschaften:
Die wachsenden Arbeitsmarktprobleme von Ungelernten aus soziologischer Sicht.
Selbständige Nachwuchsgruppe Working Paper 1/2002.
Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung.

„Ausbildungslosigkeit“ in Bildungsgesellschaften:

Die wachsenden Arbeitsmarktprobleme von Ungelernten aus soziologischer Sicht¹

© 2002 Max-Planck-Institut für Bildungsforschung, Berlin

Zusammenfassung

Der Beitrag zeigt, dass eine rein ökonomische Erklärung der abnehmenden Beschäftigungschancen von gering Qualifizierten nicht ausreicht. Der gängigen Verdrängungsthese wird die These der „einschließenden Auslese mit Stigmatisierungseffekt“ an die Seite gestellt. Diese These trägt der Tatsache Rechnung, dass sich mit der Bildungsexpansion auch die soziale Komposition der Gruppe gering qualifizierter Personen verändert hat. Die Konsequenzen, die sich aus dieser Kompositionsveränderung ergeben, sowie der neue Status der gering Qualifizierten, eine „normabweichende Minderheit“ zu sein, werden gleichfalls bei der Erklärung der Verschlechterung der Arbeitsmarktchancen von gering Qualifizierten berücksichtigt. Beachtet wird, dass fehlende Bildungszertifikate in unserer Wissens- und Bildungsgesellschaft zu einer stärkeren Diskreditierung gering qualifizierter Personen führen und „fehlende Bildungsanstrengungen“ auf Grund einer historisch zunehmenden Zertifizierung von erbrachten Bildungsleistungen beobachtbarer geworden sind. Hieraus wird eine erhöhte Stigmatisierungsgefahr von gering Qualifizierten abgeleitet. Die empirischen Analysen auf Basis der Daten der Deutschen Lebensverlaufsstudie des MPI für Bildungsforschung unterstützen die Relevanz der These der „einschließenden Auslese mit Stigmatisierungseffekt“.

¹ Für hilfreiche und kritische Kommentare danke ich Richard Breen, John Goldthorpe, Betina Hollstein, Frank Kalter, Walter Müller, Justin Powell und Sandra Wagner. Alle Aussagen des Textes liegen in alleiniger Verantwortung der Autorin.

“Low education” as a social stigma – A sociological explanation for the decreasing employment opportunities of the low educated

Abstract

In many Western countries, less-educated persons constitute an increasing share of the long-term unemployed. They are less able to enter into even unskilled jobs. The dominant explanation is the displacement argument arguing that trained persons out-qualify less-educated persons in situations of job competition and an oversupply of qualified persons. Here, decreasing employment opportunities are seen as being essentially a labor market matching problem. The paper provides an additional sociological explanation: the thesis of “stigmatization by negative selection” which is essentially based on historically declining proportions of less-educated youth, in the end constituting a “residual category” in society. It takes changes in group size, group composition, and employers’ perception in the course of educational expansion into account. By including the possibility of less education becoming a “stigma” connected with all the processes described in this paper, this sociological explanation takes account of an additional source of the increasing vulnerability of low educated youth. Analyses based on the German Life History Study (conducted at the Max Planck Institute for Human Development) support the stigma argument.

1. Einleitung

Der Einzug ökonomischer Theorien in die Arbeitsmarktsoziologie hat zu einer Einengung der relevanten Fragestellungen geführt: Arbeitsmarktchancen werden auf Transaktionsprobleme des Austausches von Arbeitsangebot und -nachfrage reduziert. Arbeitsmarktchancen als soziologisches Problem – als Problem ungleichheitsgenerierender und -reproduzierender Mechanismen – werden nur noch selten theoretisiert. Im Unterschied zu dem einfachen technokratischen Erklärungsmuster der kaskadenartigen Verdrängung von oben nach unten – dem dominanten Erklärungsmuster in der Ungelerntenliteratur – wird in diesem Artikel versucht, eine soziologische Erklärung für die abnehmenden Arbeitsmarktchancen von gering Qualifizierten zu entwickeln. Sie stellt zwei soziale Tatbestände sowie deren Interdependenz in den Mittelpunkt. Der eine Tatbestand wird mit dem Begriff der „einschließenden Auslese“ umschrieben. Hierunter wird die sozial stratifizierte „Abwanderung“ in die höheren Bildungsgruppen im Verlauf der Bildungsexpansion verstanden. Der zweite Tatbestand wird mit dem Begriff der „zunehmenden Stigmatisierung“ umschrieben. Zusammen ergibt sich daraus die These der „einschließenden Auslese mit Stigmatisierungseffekt“. Diese These trägt der Tatsache Rechnung, dass mit der Bildungsexpansion nicht nur die Zahl an gering qualifizierten Personen abgenommen hat, sondern sich zugleich auch die „Qualität“ bzw. soziale Komposition der Gruppe gering qualifizierter Personen verändert hat, und dass die Konsequenzen, die sich aus dieser Kompositionsveränderung ergeben, gleichfalls bei der Erklärung der Prekarisierung der Arbeitsmarktsituation von gering Qualifizierten zu berücksichtigen sind. Dies erscheint umso notwendiger zu sein, da – wie Franz (1999) festgestellt hat – die sogenannten Verdrängungseffekte und der Rückgang an unqualifizierten Arbeitsplätzen nur ca. 20 bis maximal 30 Prozent der gegenwärtigen Arbeitslosigkeit von unqualifizierten Arbeitskräften in Deutschland erklären. Zudem hat sich (zumindest in den 90er Jahren) der Anteil der unterwertig Beschäftigten nicht erhöht, obgleich die Arbeitslosenquote der Ungelernten gestiegen ist (Reinberg 1999: 441). Wie sind also die verbleibenden 70 bis 80 Prozent zu erklären? Kann die Soziologie hierzu einen Beitrag leisten?

Der Artikel ist folgendermaßen gegliedert: Nach einer Diskussion der Verdrängungsthese (Abschnitt 2) wird die These der „einschließenden Auslese mit Stigmatisierungseffekt“ entwickelt (Abschnitt 3). Danach werden Ideen zu einem Forschungsdesign zur empirischen Abgrenzung dieser beiden Thesen vorgestellt (Abschnitt 4) und Analysen mit den Daten der westdeutschen Lebensverlaufsstudie des Max-Planck-Instituts für Bildungsforschung vorge-

stellt (Abschnitt 5). Abschließend werden in einer Zusammenfassung die Tragweite, Defizite und Weiterentwicklungserfordernisse der Stigmatisierungsthese kurz diskutiert (Abschnitt 6).

2. Die Verdrängungsthese und ihre Defizite

In Zeiten hoher Beschäftigung und niedriger Arbeitslosigkeit waren die Erwerbchancen von gering Qualifizierten vergleichsweise gut. Erst mit den Rezessionen seit Mitte der siebziger Jahre und dem generellen Anstieg der Arbeitslosigkeit ist zu beobachten, dass sie in vielen westlichen Ländern überproportional von (Langzeit-)Arbeitslosigkeit betroffen sind und, wenn überhaupt, ihnen nur eine Beschäftigung auf ungelernten Arbeitsplätzen gelingt. Die zunehmenden Arbeitsmarktschwierigkeiten von gering qualifizierten Personen werden in der Arbeitsmarktforschung als das gemeinsame Resultat folgender drei Faktoren gesehen (vgl. Arbeitsgruppe Benchmarking 1999; Atkinson 1987; Bell 1976; CEDEFOP 1999; Dostal 1985; Gorz 1983; Hoffmann/Walwei 1999; Jeschek/Schulz 1999; Klös 1997; Negt 1984; Reinberg 1999; Reinberg/Walwei 2000; Rifkin 1996; Thurow 1999):

- (1) Als Folge einer abnehmenden Nachfrage nach unqualifizierter Arbeit, auf Grund von:
 - Globalisierung mit ihrer Auslagerung von industriellen Einfacharbeitsplätzen in Billiglohnländer.
 - Deindustrialisierung und Strukturwandel hinzu einer Dienstleistungsgesellschaft, die anders als die Arbeit im Fertigungsbereich soziale und kulturelle Kompetenzen sowie kognitive und zeitliche Flexibilitätsbereitschaft erfordere (Büchtemann 1998: 20f.; Giloth 1998: 5; Schneeberger 1999: 48).
 - Reorganisations- und Rationalisierungsprozessen auf Basis der neuen Informationstechnologien der dritten industriellen Revolution (z.B. durch den Ersatz einer hierarchischen Arbeitsteilung durch anspruchsvollere, prozessorientierte und partizipative Arbeitsformen sowie die Möglichkeiten der Ersetzung nun auch geistiger menschlicher Arbeitskraft) (Rifkin 1996). In Deutschland arbeiten heute mehr als zwei Drittel der Beschäftigten überwiegend oder zumindest teilweise mit computergesteuerten Maschinen/Anlagen oder Bürogeräten (Troll 2000a, 2000b, 2000c).²

² In Hilfs- und angelernten Tätigkeiten nutzen zwar nur 25 Prozent der Beschäftigten überwiegend/gelegentlich computergesteuerte Arbeitsmittel (Troll 2000b: 4). Doch auch dies ist Ausdruck einer zunehmenden Automatisierung dieser Tätigkeiten.

Informationstechnologien sind damit als Basistechnologien in nahezu alle beruflichen Tätigkeiten bedeutsam, obgleich sie nur in geringerem Maße neue Berufe schaffen (Mayer 2000: 386). Ohne politische Gegensteuerung führen sie überdies eher zu einem Beschäftigungsabbau als zu einem -zuwachs (Rifkin 1996).

- (2) Als Folge einer generellen Arbeitsplatzknappheit (die unter anderen auch durch die quantitative Erhöhung des Arbeitsangebots in Form von Zuwanderern/Übersiedlern, Frauen, Studierenden und Früh-/Rentnern mit verursacht wurde).
- (3) Als Folge des Überangebots an ausgebildeten Personen, da sich mit der Bildungsexpansion vor allem in der zweiten Hälfte des letzten Jahrhunderts in allen westlichen Gesellschaften das Arbeitsmarktangebot an qualifizierten Personen erhöht hat.

Aus dieser Konstellation wurde bereits in den 70er und 80er Jahren die sogenannte Verdrängungsthese abgeleitet, in der ein verstärkter Verdrängungswettbewerb auf dem Arbeitsmarkt von oben nach unten konstatiert wurde – so z.B. von Fürstenberg (1978), Lutz (1979), Mertens (1984) und Blossfeld (1983, 1990). Sie ist auch heute noch die weit verbreitetste Erklärung für die prekarisierte Arbeitsmarktsituation von gering Qualifizierten (international siehe: Kalleberg 1996; Harrison/Weiss 1998, Mallet 1998).

Theoretisch basiert die Verdrängungsthese auf der Humankapitaltheorie (Becker 1964; Bowman 1966), der Signaling-Theorie (Spence 1974), dem job-competition-Modell (Thurow 1975, 1979) sowie seiner Weiterentwicklung als institutionell-gestütztes job-matching Modell (Sørensen/Kalleberg 1981). Da diese Theorien auch in der Soziologie sehr gut bekannt sind, wird in Anwendung dieser Theoriestränge das Verdrängungsargument nur folgendermaßen zusammengefasst:³ Mit der Charakterisierung von Bildungszertifikaten als Signale individueller Leistungsfähigkeit und ihrer akzeptierten Nutzung als Auswahlkriterium haben gering Qualifizierte die schlechtesten Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Ihre fehlenden Bildungszertifikate gelten als Indikator dafür, dass sie geringere Bildungsanstrengungen unternommen haben und damit höhere Einarbeitungskosten verursachen als jene Personen, die die Bildungsinstitutionen erfolgreich durchlaufen haben (Thurow 1975: 174). Aus diesem Grund bevorzugen Arbeitgeber Zertifikatsträger, so dass unqualifizierte Personen in Situationen eines Überangebots an qualifizierten Personen von ihren vormaligen angestammten Arbeitsplätzen, wenn nicht gar vom Arbeitsmarkt generell verdrängt werden.

³ Für eine ausführliche Diskussion dieser theoretischen Ansätze im Zusammenhang mit der Verdrängungsthese siehe Solga (2000).

Diese Argumentation basiert auf der Annahme, dass die abnehmenden Arbeitsmarktchancen vor allem Folge eines wachsenden Ungleichgewichts zwischen Bildungsstruktur als Angebotsseite und Berufsstruktur als Nachfrageseite sind und dieses Ungleichgewicht daraus resultiere, dass sich die Arbeitsplatz- bzw. Berufsstruktur langsamer verändere als die Bildungsverteilung, so dass ein Überangebot an qualifizierten Personen zur Verfügung steht (vgl. Boudon 1974a; Blossfeld 1983; Müller-Benedict 1999). Damit werden die Beschäftigungsprobleme der gering Qualifizierten letztlich auf Kapazitätsprobleme reduziert.

Zur Verbesserung ihrer Arbeitsmarktchancen werden daraus im Wesentlichen zwei Therapievorschläge abgeleitet: Zum einen die Schaffung neuer Arbeitsplätze (sowohl einfacher Arbeitsplätze zur direkten Erhöhung der Arbeitsnachfrage als auch von qualifizierten Arbeitsplätzen zum „Freiräumen von fehlbelegten Einfacharbeitsplätzen“) und zum anderen die Qualifizierung von Ausbildungslosen. Letzteres wäre – paradoxerweise gerade in Anwendung der Verdrängungsthese – keine Lösung, da sich der Konkurrenzkampf nur auf die nächsthöhere Qualifikationsebene verlagern würde (Sengenberger 1987: 52; vgl. Heylen et al. 1995; Reinberg 1999). Für Ersteres spricht die lineare Verlängerung des Trends, dass bisher in Zeiten allgemeiner hoher Beschäftigung auch gering Qualifizierte höhere Erwerbs- und geringere Arbeitslosenquoten aufwiesen (u.a. Harrison/Weiss 1998: 20; Freeman/Schettkat 2000; Heise 1995; Bäcker 2000). Nicht in Rechnung gestellt wird hierbei allerdings, dass sich seitdem der Anteil an gering Qualifizierten deutlich verringert hat und dass dies mit Konsequenzen verbunden gewesen sein könnte, die in Frage stellen könnten, ob Arbeitgeber heute denn auch bereit wären, unqualifizierte Personen auf diesen neuen bzw. frei werdenden Arbeitsplätzen einzustellen. Die Verdrängungsthese geht bei einer entsprechenden Verschiebung der Arbeitsangebot-Nachfrage-Relation von einer derartigen Bereitschaft aus. Dem muss allerdings – selbst bei einem absoluten Unterangebot an Arbeitskräften – nicht so sein. Die Gründe dafür lassen sich in drei historischen Veränderungen bezüglich der Gruppe der gering Qualifizierten finden, die von der Verdrängungsthese außen vor gelassen werden:

Erstens: Die Verdrängungsthese berücksichtigt nicht, dass sich die Perzeptionen von Beschäftigten hinsichtlich der Leistungsfähigkeit von Bildungsgruppen auf Grund veränderter Bildungsnormen auch unabhängig vom Verhältnis von Arbeitsangebot und -nachfrage verändern können. Berücksichtigt man, dass der Signalwert von Bildungszertifikaten eine sozial konstruierte Norm ist und Ungelernte heute eine „normabweichende Minderheit“ darstellen, so erhöht sich das Risiko, dass gering Qualifizierte eher als früher zu „Versagern“ und

„Unwilligen“ stigmatisiert werden (vgl. Fiske 1998: 370). Die Gefahr einer derartigen Stigmatisierung ist umso höher – wie Untersuchungen in der Sozialpsychologie zeigen (z.B. Jones et al. 1984: 304; Crocker et al. 1998: 509) –, desto niedriger der soziale Status einer Minderheit ist.

Zweitens: Die Verdrängungsthese ignoriert, dass Bildungsaufstiege im Verlauf der Bildungsexpansion zu einer „Abwanderung“ der Leistungsstärkeren in die höheren Bildungsgruppen geführt haben sollten. Diese „einschließende Auslese“ von Angehörigen der sozial schwächeren Gruppen (bzw. die daraus resultierende „Negativauslese“) ist nicht Bestandteil ihrer Erklärung. Hat sie allerdings stattgefunden, so hat sich das soziale und qualifikatorische Selektionspotenzial eines fehlenden Bildungszertifikats erhöht (Gerstenberger/Seltz 1978: 163; vgl. auch Collins 1979; Offe 1975).

Drittens: Die Verdrängungsthese trägt nur ein quantitatives Angebots- und Nachfrageargument vor: das Überangebot an qualifizierten Personen. Aber Beschäftiger mögen nicht nur auf Grund quantitativer Veränderungen des Bildungsangebots ihre Arbeitsorganisation und innerbetrieblichen Arbeitsplatzdefinitionen verändern, sondern auch auf Grund der im ersten Punkt angesprochenen Veränderung ihrer Erwartungen hinsichtlich der Leistungsfähigkeit von gering Qualifizierten. Beschäftiger sind nicht gezwungen, selbst bei einem Unterangebot an qualifizierten Arbeitskräften, Ungelernte zu beschäftigen, sondern haben vielfältige Gestaltungsmöglichkeiten, ihre Arbeitsvorgänge entweder technologisch oder durch Neuschneidung von Arbeitsplatzbeschreibungen zu verändern (vgl. Rifkin 1996).

3. Die These der „einschließenden Auslese mit Stigmatisierungseffekt“

Diesen drei Einwänden trägt die These der „einschließenden Auslese mit Stigmatisierungseffekt“ (kurz: die Stigmatisierungsthese) Rechnung. Sie fragt danach, wer heute noch zu den gering Qualifizierten zählt und wie ihre Umwelt, insbesondere Beschäftiger als Arbeitsmarkt-Matching-Agenten, auf ihre Nichtteilnahme bzw. erfolglose Teilnahme an höheren Bildungsgängen reagiert. Neben der quantitativen Entwicklung eines historisch abnehmenden Anteils an gering Qualifizierten mit der Bildungsexpansion nimmt sie die damit einhergehenden qualitativen Entwicklungen, nämlich Veränderungen in der Gruppenkomposition sowie Veränderungen in der Gruppenperzeption seitens der Beschäftigten, mit in den Blick und leitet daraus Potenziale für die Entstehung neuer Stigmatisierungsphänomene auf dem Arbeitsmarkt ab.

Als erstes gilt es zu untersuchen, welche Veränderungen sich in der Zusammensetzung der Gruppe gering qualifizierter Personen ergeben haben. Dazu ist es notwendig, sich die Veränderung der unterschiedlichen Bildungsverläufe der Gesellschaftsmitglieder zu vergegenwärtigen, „that produce people who differ so greatly in knowledge, skill, style, motivation and personal connections as to affect reward-generating performances deeply“ (Tilly 1998: 241) und die Mechanismen und Barrieren aufzudecken, die einer gleichberechtigten Teilhabe der Ausbildungslosen an Bildung entgegenstehen. Aus Boudon's Überlegungen zu primären und sekundären Prozessen der ungleichen Bildungsbeteiligung sozialer Gruppen lässt sich ableiten, dass die Abgänge aus der unteren Bildungsgruppe in die höhere Bildungsgruppen keine Zufallsauswahl gewesen sind (Boudon 1974a, b), sondern den Charakter einer „einschließenden Auslese“ hatten. Gemäß seinem Konzept der primären Stratifikationseffekte ist wohl davon auszugehen, dass Kinder mit vergleichsweise besseren sozialen Ressourcen und dem damit „verbundenen“ höheren sichtbaren Leistungsniveau höhere Chancen hatten, in die höheren Bildungsgruppen aufzusteigen (vgl. auch Coleman 1966; Fend et al. 1973; Heckhausen 1969; Gould 1995; Lemann 1999). Da diese Abwanderung in die höheren Bildungsgruppen nicht durch eine Zuwanderung aus höheren Bildungsgruppen konterkariert wurde, dürften die in der unteren Bildungsgruppe verbliebenen Kinder und Jugendlichen wohl eine „Negativauslese“ in Bezug auf ihre soziale Herkunft, den damit verbundenen Ressourcen ihrer Leistungsentwicklung sowie den gezeigten Leistungen im Klassenraum darstellen. Die von Boudon definierten sekundären Prozesse ungleicher Bildungsbeteiligung wirken noch verstärkend (vgl. auch Breen/Goldthorpe 1997). Kinder und Eltern am oberen Ende der unteren sozialen Gruppen sollten höhere Ambitionen in Bezug auf die mit der Bildungsexpansion möglich gewordene höhere Bildung haben als Eltern im untersten Segment der unteren sozialen Gruppen. Diese unterschiedlichen Ambitionen werden zudem durch die Lehrerurteile hinsichtlich der Leistungsfähigkeit der Kinder verstärkt. Da Lehrer und Lehrerinnen entsprechend ihrer eigenen Zugehörigkeit zur Mittelklasse „tend to reward proper behaviour and adjustment to the 'cultural' values prevailing in school“ (Erikson/Jonsson 1996: 11; Ditton 1996), benachteiligen sie zum Teil unbewusst Kinder niedrig(st)er sozialer Herkunft. Da die Ungleichheit der Bildungschancen in vielen Ländern nicht zugenommen, sondern konstant geblieben ist oder sogar abgenommen hat – wie empirische Studien zeigen konnten (z.B. Shavit/Blossfeld 1993; Erikson/Jonsson 1996; Breen/Goldthorpe 1997) –, muss die wachsende Heterogenität der höheren Bildungsgruppen somit zwangsläufig zu einer größe-

ren sozialen Homogenität am untersten Ende der Bildungshierarchie geführt haben (Le-schinsky/Mayer 1999: 31; Mare 1980: 295; vgl. auch Solga/Wagner 2001).

-- hier Abbildung 1 --

Diese zunehmende Homogenität könnte bereits eine Verschlechterung der Erwerbschancen von gering Qualifizierten mit erklären. Dieser Sachverhalt ist in Abbildung 1 grafisch veranschaulicht: Angenommen mit der Bildungsexpansion hat eine Teilgruppe der gering Qualifizierten, die in der Geburtskohorte T relativ gute Arbeitsmarktchancen hatte [$P(E_{\max}, t)$ bis $P(E_{\max}, t+i)$], in der Kohorte $T+i$ nun ein höheres Bildungszertifikat absolviert und damit die Gruppe der gering Qualifizierten verlassen. Damit hätten sich die Arbeitsmarktchancen der Gruppe der gering Qualifizierten der Kohorte $T+i$ verschlechtert [$P(E_{\max}, t+i)$ bis 0] – und zwar ohne, dass sich die individuellen Arbeitsmarktchancen der verbliebenen gering Qualifizierten überhaupt verändert haben müssen oder ein Überangebot an qualifizierten Personen notwendig ist. Das heißt, es gibt eine Zunahme der Homogenität der Beschäftigungschancen von gering Qualifizierten auf Grund einer Abnahme der Heterogenität der individuellen arbeitsmarktrelevanten Merkmalen von gering Qualifizierten (vgl. Mare 1980). Eine Verschlechterung der Arbeitsmarktchancen von unqualifizierten Personen wäre damit nicht nur auf zunehmende Verdrängungs-, sondern auch auf verstärkte soziale Ausleseprozesse im Bildungssystem zurückzuführen.

Dieses reine Selektionsargument lässt allerdings – genauso wie die Verdrängungsthese – zu, dass Beschäftiger bei einer Knappheit an Arbeitskräften bereit wären, gering Qualifizierte einzustellen. Es erklärt noch nicht, ob sich die Beschäftigungschancen von gering Qualifizierten absolut verändert haben – z.B. auf Grund einer veränderten Perzeption der gering Qualifizierten seitens der Beschäftiger. Dies wird in Abbildung 2 veranschaulicht. Dargestellt sind die gleichen Größenverhältnisse der „Abwanderung“ aus der Gruppe der gering Qualifizierten, es wird jedoch von einer ungleichen Entwicklung der Beschäftigungswahrscheinlichkeiten für gering und höher Qualifizierte ausgegangen: keine Veränderung für Höher- und abnehmende für gering Qualifizierte.

-- hier Abbildung 2 --

Der zweite Teil der Stigmatisierungsthese versucht daher, die Antwort der Beschäftiger auf die Veränderungen in den Bildungsstandards, der Größe und der sozialen Komposition der Gruppe der gering Qualifizierten mit zu berücksichtigen. Interviews mit Managern und Per-

sonalchefs haben gezeigt, dass sie nicht nur daran interessiert sind, die besten Bewerber einzustellen. Sie versuchen auch zu vermeiden, von ihnen als unfähig eingeschätzte Personen einzustellen (cf. Bills 1988; Sehringer 1989; Baron/Pfeffer 1994; Rosenbaum/Binder 1997; Harrison/Weiss 1998). Das heißt, Einstellungsentscheidungen basieren nicht nur auf einem positiven Screening, sondern auch auf einem Negativ-Screening: „An individual who belongs to a group that has a lower probability of having desired characteristics, or a higher probability of having an undesired characteristic, is not paid less, he is completely excluded from the job in question“ (Thurow 1975: 174). Vor allem für gering Qualifizierte – z.B. sogenannte high-school dropouts und Ausbildungslose – konnte beispielsweise die Forschung von Murnane und Levy (1996), Klös (1997), Giloth (1998) und Heidenreich (1998) zeigen, dass Beschäftigte zunehmend über die geringe oder sogar generelle Nicht-Beschäftigungsfähigkeit („non-employability“) klagen. In diesen Interviews haben die Personalverantwortlichen zudem berichtet, dass, wenn dennoch Einstellungen von Angehörigen dieser Personengruppe erfolgen, sie sich gezwungen sehen, die Arbeitsanforderungen und deren Komplexität zu verringern. Sie reagieren darauf „by taking previously unnoted actions that increase labor market stratification. They increase supervisors' responsibility for explaining tasks at considerable costs to themselves, adjust jobs to match workers' skills, offer special accommodations to retain workers with valued skills, and use 'on-the-job screening' and recruiting linkages to select workers“ (Rosenbaum/Binder 1997: 68). Diese Reaktion ist jedoch weniger durch eine reale Leistungsunfähigkeit von gering Qualifizierten verursacht, sondern „mediated by employers' organizational philosophies and their culturally derived assumptions about the capacities of different categories of workers“ (Gallie et al. 1998: 56, Hervorhebung d. Autorin).

Das Label oder Stigma der „Unfähigkeit“ bedarf dabei nicht unbedingt einer objektiven Verifikation. Die zunehmende soziale Auslese im unteren Bereich des Bildungssystems und der Bildungsmisserfolg dieser Personen in ihrem bisherigen Leben⁴ scheinen dieses Label zu legitimieren und die Stigmatisierungsgefahr von gering Qualifizierten zu erhöhen. Diese Gefahr ist – wie bereits erwähnt – umso höher, je mehr die Bildungsexpansion zu einer sozial

⁴ Dies schließt an Rosenbaums Befund zur Bedeutung der frühen Karriere als „Grundlage sozialer Erwartungen“ an: Frühe Gewinner „are seen as ‚high potential‘ people who can do no wrong, and who are given additional opportunities and challenges while those who do not win the early competition are given little or no chance to prove themselves again“ (Rosenbaum 1979: 236).

negativ konnotierten Homogenisierung der Gruppe der gering Qualifizierten geführt hat⁵ und sich das soziale Ansehen gering qualifizierter Personen als Angehörige einer „normabweichenden Minderheit“ verringert hat.

Im Vergleich zur Verdrängungsthese erklärt die These der „einschließenden Auslese mit Stigmatisierungseffekt“ die sich verschlechternden Arbeitsmarktchancen von gering Qualifizierten daher nicht nur aus einem „Mangel an Gelegenheiten“ auf Grund eines Überangebots an Qualifizierten, sondern auch aus einem „Mangel an Gelegenheiten“ auf Grund von Zuschreibungs- und Stigmatisierungsprozessen. Die Einstellungsentscheidungen von Beschäftigern basieren damit nicht nur auf Ranking-Prozessen, durch die „das Beschäftigungssystem mit jeweils Höherqualifizierten von oben nach unten aufgefüllt wird, wobei die jeweils besser ausgebildeten Arbeitskräfte die Minderqualifizierten von ihren angestammten Berufspositionen verdrängen“ (Blossfeld 1983: 188f.), sondern auf Sortierprozessen, durch die die gering Qualifizierten nicht nur nach unten, sondern von vornherein aussortiert werden.

Diese These der „einschließenden Auslese mit Stigmatisierungseffekt“ stellt keine Gegenthese zur Verdrängungsthese dar, sondern ist eine Ergänzungsthese. Zweifellos beeinflusst das ökonomische Verhältnis von Arbeitsangebot und -nachfrage die Beschäftigungschancen von gering Qualifizierten beachtlich. Mit den beiden in der These konstatierten Prozessen der „einschließenden Auslese“ bzw. der sozial stratifizierten Abwanderung aus der Gruppe der gering Qualifizierten und der damit einhergehenden Gefahr, dass ein fehlendes oder niedriges Bildungszertifikat zu einem Stigma in heutigen Bildungsgesellschaften geworden ist, sollen vielmehr auch soziologische Prozesse ins Blickfeld gerückt werden, die gleichfalls zu einer Verschlechterung der Arbeitsmarktsituation von gering Qualifizierten beigetragen haben können.

Für die Relevanz der Stigmatisierungsthese in einer Gesellschaft sind vier Bedingungen notwendig:

- Trotz gesteigerter Bildungsbeteiligung gibt es eine Bildungskategorie, die einen „gering qualifizierten Status“ markiert.⁶

⁵ Dies gilt insbesondere für gering Qualifizierte, da Bildungszertifikate am unteren Ende der Berufsstruktur – wo es nicht um hoch spezialisiertes Fachwissen geht – weniger Ausdruck von tatsächlicher fachlicher Qualifikation sind, sondern vielmehr als Indikator einer Sozialauswahl eingesetzt werden.

- Der Anteil der gering Qualifizierten ist soweit gesunken, dass sie eine „normabweichende Minderheit“ darstellen.
- Die höhere Bildungsbeteiligung hat zu einer sozialen Homogenisierung der untersten Bildungskategorie geführt.
- Die Rekrutierungsentscheidungen von Beschäftigern erfolgen auch weiterhin unter Unsicherheit über das „wahre Produktivitätsniveau“ der Bewerber, so dass Bildungszertifikate als legitimierte Auswahlkriterien ihre Verwendung finden.

4. Empirische Erwartungen, Daten, zentrale Variablen

Empirische Erwartungen

Gemäß beider Thesen ist zu erwarten, dass der Anteil an qualifizierten Personen auf Einfacharbeitsplätzen zunimmt und der Anteil von gering qualifizierten Personen in qualifizierten Jobs abnimmt. Die Verdrängungsthese begründet dies mit einem Überangebot an qualifizierten Personen, die Stigmatisierungsthese begründet dies durch einen zunehmenden Ausschluss gering Qualifizierter von diesen Jobs bzw. einer Reorganisation von qualifizierten Jobs in Einfacharbeitsplätze.

Divergierende Erwartungen gibt es jedoch hinsichtlich Arbeitsmarktchancen von gering Qualifizierten aus unterschiedlichen Geburtskohorten. Gemäß der Verdrängungsthese sollten sich die Beschäftigungschancen von gering Qualifizierten in Zeiten eines erhöhten Arbeitsmarktungleichgewichts verschlechtern, allerdings nur dann, wenn ein Überangebot an Qualifizierten zu konstatieren ist oder sich dieses Überangebot erhöht hat. Technisch gesprochen heißt das, ohne Kontrolle der Verteilungen von Arbeitsangebot und -nachfrage sollte der Einfluss eines fehlenden Bildungszertifikates über die Kohorten hinweg entsprechend dem Verhältnis von Arbeitsangebot und -nachfrage variieren; bei Kontrolle dieser Verteilungen – das heißt bei deren Konstanthaltung – hingegen sollte sich der Einfluss nicht verändern. Im Unterschied dazu würde die Stigmatisierungsthese genau dann eine empirische Unterstützung erfahren, wenn sich gerade bei Kontrolle dieser Verteilungen die Beschäftigungschancen von gering qualifizierten Personen verschlechtert haben. Ein solcher Befund

⁶ Vorstellbar sind auch Gesellschaften, in denen es zwar verschiedene Bildungskategorien gibt, diese jedoch alle ein gesellschaftlich akzeptiertes (Mindest-)Maß an Bildung und Kompetenz signalisieren, so dass die Angehörigen keiner dieser Kategorien als „un-, gering oder zu wenig qualifiziert“ bezeichnet werden.

würde zumindest indirekt eine erhöhte Stigmatisierung auf Grund eines fehlenden Bildungszertifikates signalisieren, da dieser Befund nicht durch ein Kapazitäts- bzw. Matching-Problems von Angebot und Nachfrage zu erklären ist. Vielmehr hätten sich die Arbeitsmarktchancen auch unabhängig vom Verhältnis von Angebot und Nachfrage, aber im Zusammenhang mit Veränderungen im Bildungsstandard und der Gruppengröße der gering Qualifizierten verschlechtert.

Schließlich wäre die Stigmatisierungsthese unterstützt, wenn gering Qualifizierte heute häufiger als früher aus sozial schwachen Herkunftsmilieus kommen. Ein derartiger Befund würde der Verdrängungsthese zwar nicht widersprechen, da sie darüber überhaupt keine Aussage trifft, es würde aber die Hypothese einer zunehmenden Stigmatisierungsgefahr – wie oben erwähnt – zumindest stärken.

Ökonomen könnten vorbringen, dass eine „einfache Signaling-These“, die die Angebot-Nachfrage-Relation außen vor lässt und nur das Bildungsangebot betrachtet, gleichfalls einen zunehmend negativen Einfluss eines fehlenden Bildungszertifikates auf die Beschäftigungschancen von gering Qualifizierten vorhersagen würde. Dagegen ist jedoch einzuwenden, dass die durch eine höhere Bildungsbeteiligung in einer Gesellschaft verursachte Homogenisierung der untersten Bildungsgruppe notwendigerweise mit einer größeren Heterogenität im oberen Bildungsbereich verbunden gewesen sein muss. Demzufolge sind die höheren Bildungsgruppen hinsichtlich ihrer sozialen Herkunft und Leistungsressourcen heterogener geworden, wodurch sich das Risiko für Beschäftiger erhöht, eine weniger „produktive“ Person aus dem Pool der Zertifikatsträger auszuwählen, und sich damit auch ihre Rekrutierungschancen verringern. Gemäß der Signaling-Theorie ist daher zu erwarten, dass sich bei Kontrolle der Verteilungen von Arbeitsangebot und -nachfrage der negative Einfluss eines fehlenden Bildungszertifikates auf die Beschäftigungschancen erhöht und der vormals positive Einfluss eines vorhandenen Bildungszertifikates abgeschwächt hat. Die ist auch genau die Annahme, die mit der Signaling-theoretischen These der „Bildungsinflation“ impliziert wird. Im Unterschied dazu würde man entsprechend der Stigmatisierungsthese erwarten, dass sich der negative Einfluss eines fehlenden Bildungszertifikates auf die Beschäftigungschancen erhöht hat, jedoch der vormals positive Einfluss eines vorhandenen Bildungszertifikates entweder gleichgeblieben ist, da sich am Signalwert der höheren Bildungsabschlüsse als Produktivitätsannahme seitens der Beschäftiger nichts verändert haben muss (siehe Abbildung 2), oder der positive Einfluss sich sogar erhöht hat, da die Distanz zwi-

schen Zertifikatslosen und Zertifikatsträgern als vergrößert wahrgenommen wird (vgl. Fiske 1998: 386).

Daten

Für die empirischen Analysen werden Daten der Deutschen Lebensverlaufsstudie des Max-Planck-Instituts für Bildungsforschung (unter Leitung von Karl Ulrich Mayer) verwendet. Es handelt sich dabei um eine retrospektive Befragung von Männern und Frauen unterschiedlicher Geburtsjahrgangsguppen (im Folgenden: Geburtskohorten) aus Ost- und Westdeutschland (Wagner 1996; Solga 1996, 2001). Die im folgenden Abschnitt vorgestellten Analysen basieren auf Lebensverlaufinterviews mit westdeutschen Männern und Frauen der vier Geburtskohorten: 1929-31, 1939-41, 1949-51 und 1959-61 (in folgenden: 1930, 1940, 1950 und 1960).⁷ Die vier untersuchten Kohorten repräsentieren unterschiedliche Stadien der Bildungsexpansion sowie unterschiedliche Gelegenheitsstrukturen auf dem Arbeitsmarkt (vgl. Allmendinger 1989: 40; Blossfeld 1990):

Kohorte	Schulbesuch & Bildungsexpansion	Arbeitsmarktbedingungen bei Berufseinstieg
1929-31	- vor der Bildungsexpansion (ca. 1950)	- Mitte 40er bis Anfang der 50er Jahre: unmittelbare Nachkriegszeit, Arbeitslosenrate: ca. 10 %
1939-41/1949-51	- Bildungsexpansion hat begonnen	- Mitte 50er bis Mitte 70er Jahre: Arbeitslosenrate unter 4 %
1959-61	- Bildungsnorm: mindestens Realschule und abgeschlossene Berufsausbildung	- Mitte 70er bis Mitte 80er Jahre: Arbeitslosenrate hat sich verdoppelt von 5 auf 10 %

Darüber hinaus ist hinzuzufügen, dass die vier notwendigen Bedingungen für eine Relevanz der Stigmatisierungsthese, wie die Analysen zeigen werden, erfüllt sind.

Es stehen keine vergleichbaren Daten zu Personen mit nicht-deutscher Herkunft zur Verfügung. Der Stigmatisierungseffekt wird damit wohl unterschätzt, denn ein höherer Anteil von Angehörigen aus „ethnischen Minderheiten“ in der Gruppe der gering Qualifizierten (der

⁷ "In terms of membership of certain social strata and regional distribution, the sample was representative of the [native-born West Germans] population of the FRG" (Blossfeld/Mayer 1988: 127; Einfügung v. Autorin). Information zu Bildung, Ausbildung und Erwerbsverläufe sind gleichfalls relative zuverlässig (Blossfeld 1987; Solga 2001). Die in der Deutschen Lebensverlaufsstudie vorhandenen Daten für die westdeutschen Kohorten 1964 und 1971 können noch nicht verwendet werden. Sie befinden sich noch im Kodierprozess, der für die Ausbildungs- und Erwerbskarrieren eine besonders große Relevanz besitzt. Die Daten der ostdeutschen Kohorten werden nicht analysiert, da ein System-

zumindest für die um 1960 geborenen Kohorte zu beobachten ist) würde – so legen Studien nahe (z.B. Baker et al. 1985; Behringer 1994) – eine derartige Stigmatisierungsgefahr eher verstärken.

Abschließend eine Anmerkung zur Repräsentativität der verwendeten Daten für die Analyse der Gruppe gering qualifizierter Personen. Aus Analysen mit dem Mikrozensus ist bekannt, dass Antwortverweigerungen besonders bei den unteren und oberen Qualifikationsgruppen vorliegen (Riede/Emmerling 1994). Dies in Rechnung stellend, werden in den Befunden der nun vorgestellten Analysen sowohl die „einschließende Auslese“ als auch ihre stigmatisierenden Konsequenzen (etwas) unterschätzt.

Variablen

Die zentrale Variable der Analyse ist die Definition von gering qualifizierten Personen in einer Gesellschaft. Für diese deutschen Analysen werden „Personen ohne Berufsausbildung“ als gering qualifizierte Personen definiert. Es handelt sich dabei um jene, die bis zum 25. Lebensjahr keine Ausbildung abgeschlossen haben und sich zu diesem Lebensalter auch nicht in Ausbildung befinden. Diese Definition zum 25. Lebensjahr dient der Identifikation von Personen, die sich in einem persistenten Zustand von Ausbildungslosigkeit befinden und nicht nur einen Übergangsstadium (Dahrendorf 1956).⁸ Für einige Analysen werden die Ausbildungslosen nach ihrem Schulabschluss untergliedert in (a) ausbildungslos mit Abschluss der Mittleren Reife/des Abiturs und (b) ausbildungslos mit maximal einem Hauptschulabschluss. Dies dient der Untersuchung, ob ein höherer Schulabschluss einen fehlenden Ausbildungsabschluss zu kompensieren vermag.

Die zweite zentrale Variable der Analyse sind die Beschäftigungschancen von gering Qualifizierten. Mit dem Ziel, schlechte Arbeitsmarktplatzierungen und Karrierechancen zu definieren, wird die Idee der Jedermannsarbeitsmärkte, bestehend aus Einfacharbeitsplätzen, von Doeringer und Piore (1971) verwendet. Die Arbeitsplätze in diesem Segment sind dadurch gekennzeichnet, dass sie geringere Einkommen bieten, eine geringe Beschäftigungssi-

vergleich, in dem die Relevanz für staatssozialistische und planwirtschaftliche Bedingungen untersucht werden würde, den Rahmen des Artikels sprengen würde.

⁸ Nach dem 25. Lebensjahr absolviert nur noch ein sehr geringer Teil der Ausbildungslosen eine Berufsausbildung. Bis zum Interviewzeitpunkt verringerten sich die Anteile um weniger als 2 Prozent

cherheit aufweisen, ein höheres Arbeitslosigkeitsrisiko tragen, zumeist schlechte Arbeitsbedingungen besitzen und kaum Zugang zu betriebsinternen Beförderungswegen eröffnen. Im Sinne einer self-fulfilling prophecy ergeben sich für Beschäftigte in Jedermannsarbeitsmärkten, auch in Deutschland (Blossfeld/ Mayer 1988: 125), kontinuierlich ungünstige Erwerbskarrieren. Eine Untersuchung der Grenze zwischen einfachen und qualifizierten Arbeitsplätzen kann daher zeigen, inwiefern gering qualifizierten Personen der Zugang zu qualifizierten Arbeitsplätzen und damit günstigeren Erwerbsverläufen verschlossen ist und ob diese Grenze historisch stärker geworden ist, und zwar im Gleichklang mit dem abnehmenden Anteil an Ausbildungslosen und, wie hypothetisch erwartet, mit einem verstärkten Labeling der Ausbildungslosen als „Unfähige“. Dabei wird die Platzierung in der ersten Erwerbstätigkeit untersucht, da bekannt ist, dass diese zentral für den weiteren Erwerbsverlauf ist (vgl. Z.B. Blossfeld 1985; Shavit/Blossfeld 1993; Kalleberg 1996; Konietzka 1999).

Als unabhängige Variablen werden folgende Informationen berücksichtigt. Für die Abbildung der sozio-ökonomischen familiären Ressourcen werden die berufliche Bildung der Eltern, die berufliche Stellung des Vaters während der Kindheit (Müller/Haun 1994: 13) und die Familiengröße (Kinderzahl) (Coleman 1966: 185; Fischer et al. 1996: 78; Blake 1981) verwendet. Zweitens wird die Stabilität der Familienverhältnisse berücksichtigt. Familiäre Stresssituationen (wie z. B. der Tod eines Elternteils, die Trennung der Eltern, das damit teilweise verbundene Aufwachsens mit Stiefeltern) als kritische Lebensereignisse stellen für Kinder vielfältige Anforderungen an die Alltagsgestaltung (Walper/Schwarz 1999). Ferner kann auch die frühe Geburt von Kindern zu einem problematischeren Aufwachsen führen, da (a) sich bei diesen jungen Müttern bzw. Vätern eher Überforderungserscheinungen einstellen können, (b) die berufliche Entwicklung dieser jungen Eltern behindert werden kann und (c) sie zugleich Ausdruck unterschiedlicher Rollenmuster und Lebensvorstellungen sein können (vgl. Wilson 1990 zum Problem der Teenage-Geburten in den USA). Da die Fallzahlen für eine Einzelbetrachtung in den statistischen Analysen nicht ausreichen, um robuste Ergebnisse zu liefern, wurde ein Stressindikator gebildet (siehe Übersicht der unabhängigen Variablen). Er ist mit „1“ kodiert, wenn mindestens 2 dieser Ereignisse vorliegen, und mit „0“, wenn nur eines oder keines dieser Ereignisse stattgefunden hat.⁹ Wie diese sind auch die

(Solga 2000). In der Kohorte 1959-61 befanden sich zum Interviewzeitpunkt (ca. Alter 27/28 Jahre) noch 4 Prozent in Ausbildung bzw. im Studium.

⁹ Die „Scheidung der Eltern“ wurde in der Kohorte 1959-61 nicht erfragt.

anderen abhängigen Variablen überwiegend als Dummy-Variablen kodiert, um die Personen in der negativsten Situation mit solchen in besseren Herkunftssituationen zu kontrastieren.

Übersicht: Unabhängige Variablen

Kompositionskomplex / Indikatoren	Operationalisierung
<i>Sozio-ökonomische familiäre Ressourcen</i>	
1 Ausbildungsabschluss der (Stief-)Mutter	1 = ohne anerkannten Ausbildungsabschluss 2 = mit Ausbildungsabschluss (Lehre, Berufsfachschule, Fach-/Fachhochschule, Universität u. ä.)
2 Ausbildungsabschluss des (Stief-)Vaters	s. o.
3 Berufliche Stellung des (Stief-)Vaters im 15. Lebensjahr der Zielperson	1 = einfache Tätigkeiten (un- und angelernter Arbeiter, einfacher Angestellter, Heimarbeiter) 2 = qualifizierte Tätigkeiten (Facharbeiter und aufwärts, qualifizierter Angestellter und aufwärts, Selbständiger in Landwirtschaft, Dienstleistung und Handwerk, freie akademische Berufe) 3 = nicht erwerbstätig 4 = Tod
4 Familiengröße	0 = weniger als 4 Kinder in der Familie 1 = 4 und mehr Kinder
<i>Stabilität der Familienverhältnisse</i>	
5 Indikator „gestresste Familiensituation“	0 = max. einer der folgenden Indikatoren trifft zu
<input type="checkbox"/> Aufwachsen mit Stiefmutter	1 = mehr als 2 der Indikatoren treffen zu 0 = hatte nie eine Stiefmutter 1 = hatte bis zum 16. Lebensjahr eine Stiefmutter
<input type="checkbox"/> Aufwachsen mit Stiefvater	s. o.
<input type="checkbox"/> Tod der Mutter bis zum 16. Lebensjahr	0 = leibliche Mutter lebt im 16. Lebensjahr der Zielperson 1 = leibliche Mutter ist bis zum 16. Lebensjahr der Zielperson gestorben
<input type="checkbox"/> Tod des Vaters bis zum 16. Lebensjahr	s. o.
<input type="checkbox"/> „Junge“ Mutter	0 = bei der Geburt des 1. Kindes älter als 21 Jahre 1 = bei der Geburt des 1. Kindes max. 21 Jahre alt
<input type="checkbox"/> „Junger“ Vater	s. o.

Hinzufügen ist, dass es – selbst wenn diesbezüglich Daten zur Verfügung stehen (würden) – nicht notwendig ist, für die tatsächliche individuelle Leistungsfähigkeit zu kontrollieren, da beide Thesen (Verdrängungs- und Stigmatisierungsthese) von Leistungsvermutungen und nicht objektive Leistungsmessungen seitens der Beschäftigter ausgehen.

5. Empirische Analysen

Abbildung 3 zeigt den Anteil an ausbildungslosen Personen in den vier Kohorten. Dieser Anteil ist von 47 Prozent auf nur 11 Prozent gesunken. In Deutschland stellen Ausbildungslose heute zweifellos eine „normabweichende Minderheit“ dar. Bei den Männern sank der Anteil der Ausbildungslosen von 27 auf 8 Prozent, bei den Frauen von 66 auf 13 Prozent. Der Vergleich der Anteile in der 60er Kohorte zeigt überdies, dass mit der Bildungsexpansion die Ausgrenzung von Frauen aus dem Berufsbildungssystem beseitigt wurde, obgleich anzumerken ist, dass sich die Ausbildungsgänge und -felder von Männern und Frauen immer noch deutlich unterscheiden (Krüger 1991, 1996; Solga/Konietzka 2000).¹⁰ Der leichte Anstieg des Anteils derjenigen, die sich zum Alter 25 noch in Ausbildung befunden haben, ist durch den steigenden Anteil an Studierenden verursacht.

-- Hier Abbildung 3 --

Tabelle 1 berichtet in Spalte A die Anteile von ausgebildeten Personen, die in ihrer ersten Erwerbstätigkeit nur auf einfachen Arbeitsplätzen beschäftigt gewesen sind; in Spalte B die Anteile ausbildungsloser Personen, die auf qualifizierten Arbeitsplätzen beschäftigt gewesen sind, und in Spalte C die Differenz zwischen dem Angebot an qualifizierten Personen und der Nachfrage nach qualifizierten Personen – gemessen als Differenz zwischen dem Anteil an qualifizierten Personen und dem Anteil an qualifizierten Arbeitsplätzen in der jeweiligen Kohorte. Eine Verdrängung von oben nach unten auf Grund eines Überangebots an qualifizierten Arbeitskräften wäre signalisiert: erstens bei einem positiven Zusammenhang zwischen Spalte A und C (d.h., umso größer das Überangebot, desto höher das Risiko, dass qualifizierte Personen nur einfache Arbeitsplätze finden); und zweitens bei einem negativen Zusammenhang zwischen Spalte B und C (d.h., umso größer das Überangebot, desto geringer die Chancen, dass ausbildungslose Personen Zugang zu qualifizierten Arbeitsplätzen haben).

-- Hier Tabelle 1 --

Für Männer sind die in Tabelle 1 ausgewiesenen Korrelationskoeffizienten in Übereinstimmung mit diesen empirischen Erwartungen der Verdrängungsthese. Für Frauen sind diese Korrelationen nicht so eindeutig in Richtung Verdrängung. Im Gegenteil, die Korrelation

zwischen Spalte A und C ist nicht positiv, sondern negativ. Eine Ursache dafür könnte sein, dass viele Frauenberufe, obgleich sie eine Berufsausbildung erfordern, immer noch als einfache und nicht als qualifizierte Berufe wahrgenommen werden (Solga/Konietzka 2000).

Um nun zu untersuchen, ob es über das Verdrängungsargument hinaus Gründe für die abnehmenden Beschäftigungschancen von Ausbildungslosen gibt, d.h. unabhängig von Veränderungen im Verhältnis von Arbeitsangebot und -nachfrage, wurden in einem nächsten Schritt logistische Regressionen geschätzt (hier ist nur das Ergebnis eines schrittweisen Vorgehens präsentiert). Die abhängige Variable ist das Risiko, nur auf einem Einfacharbeitsplatz beschäftigt zu sein. Die geschätzten Effekte sind als Odds ratios ausgewiesen. Werte größer als 1 kennzeichnen ein höheres Risiko der Platzierung auf einfachen Arbeitsplätzen als die Referenzkategorie, Werte kleiner als 1 ein geringeres Risiko.

-- Hier Tabelle 2 --

Für die 40er und 50er Kohorte sind die Interaktionseffekte von „Qualifikationsniveau und Kohorte“ nicht signifikant. Daher zeigen die Produkte aus Haupteffekten der Variable „Qualifikationsniveau“ und „Kohorte“, dass für diese beiden Kohorten das Risiko der Beschäftigung auf einem Einfacharbeitsplatz sowohl für ausbildungslose Personen mit maximal einem Hauptschulabschluss als auch mit einer Mittleren Reife oder einem Abitur deutlich niedriger war als für Ausbildungslose der 30er Kohorte. Doch auch sie hatten, wie Ausbildungslose der 30er Kohorte (da die Interaktionseffekte nicht signifikant sind), ein signifikant höheres Risiko, nur auf Einfacharbeitsplätzen beschäftigt zu sein, im Vergleich zu ihren jeweiligen Altersgenossen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung (Odds Ratios: 7 bzw. 2).

Die signifikanten Interaktionseffekte von „Qualifikationsniveau und Kohorte“ für die 60er Kohorte signalisieren, dass sich dieses Risiko in der 60er Kohorte im Vergleich zu den drei älteren Kohorten deutlich erhöht hat. Für Ausbildungslose mit niedrigem Schulabschluss ist der Unterschied zu ihren ausgebildeten Altersgenossen 4-mal so hoch wie in der 30er Kohorte, für Ausbildungslose mit einem höheren Schulabschluss ist dieser Unterschied 3-mal so hoch. Letzteres signalisiert, dass ein höherer Schulabschluss nicht in der Lage ist, ein fehlen-

¹⁰ Die bisherige Formulierung der These ist – wie die Verdrängungsthese – „geschlechtsneutral“. Zukünftig ist es allerdings lohnend, eine geschlechtsspezifische Wirkung des Merkmals „ausbildungslos/gering qualifiziert“ genauer zu untersuchen.

des Ausbildungszertifikat zu kompensieren, und dass auch diese Teilgruppe der Ausbildungslosen eine Verschlechterung ihrer Arbeitsmarktschancen zu verzeichnen hat.

Die Haupt-Kohorteeffekte zeigen, da für die Qualifikationsniveaus sowie die Interaktionseffekte mit Kohorte kontrolliert wird, die Risiken der Personen mit abgeschlossener Ausbildung an. Da die entsprechenden Odds Ratio der drei jüngeren Kohorten im Vergleich zur 30er Kohorte alle kleiner als 1 sind, wird deutlich, dass sich das Risiko der Beschäftigung auf einfachen Arbeitsplätzen von Ausgebildeten für die drei jüngeren Kohorten, relativ gesehen, verringert hat. Dies kann nicht dadurch erklärt werden, dass sich in der Gruppe der Ausgebildeten der Anteil an höchst qualifizierten Personen, also jenen, die bereits bis zum 25. Lebensjahr einen (Fach-)Hochschulabschluss erworben haben, erhöht hat. In der Reihenfolge der Kohorten betrug der Anteil: 7, 8, 11 und 8 Prozent (nur jene mit einer ersten Erwerbstätigkeit bis zum Interviewzeitpunkt). Damit widerspricht dieser Befund auch der einfachen Signaling-These. Die Verringerung des Risikos der Ausgebildeten (statt einer Erhöhung) zeigt, dass Beschäftiger die Veränderungen der Zusammensetzung der Bildungsgruppen ungleich wahrgenommen haben: Sie reagieren nur negativ bzw. mit abnehmenden Erwartungen auf die Homogenisierung der gering qualifizierten Gruppen, nicht jedoch auf dessen Kehrseite, nämlich die zunehmende Heterogenität (in sozialer Herkunft und Leistungsressourcen) der Ausgebildeten. Dies ist als ein zunehmendes Auseinanderdriften der Einschätzung der Bildungsgruppen seitens der Beschäftiger zu werten.

Als Zwischenfazit zeigt sich, dass diese Befunde mit den Erwartungen der Stigmatisierungstheorie übereinstimmen und einer ausschließlichen Verdrängungstheorie widersprechen. Sie weisen darauf hin, dass Beschäftiger beides getan haben. Sie haben die Einstellungsstandards entsprechend dem Überangebot an qualifizierten Personen erhöht und sie haben – und zwar unabhängig von diesem Überangebot und seinen Veränderungen, aber in Übereinstimmung mit dem Trend eines abnehmenden Anteils an Ausbildungslosen – letztere deutlich seltener auf qualifizierten Arbeitsplätzen beschäftigt.

Der signifikante Interaktionseffekt für jene „in Ausbildung zum Alter 25“ in der 60er Kohorte ist durch zweierlei verursacht: Zum einen ist der Anteil dieser Personen (siehe Abbildung 3) in der 60er Kohorte am höchsten, zum anderen gibt es deutlich mehr indirekte Übergänge von der Schule zum Studium in dieser Kohorte. Für diese Personen ist die erste Erwerbstätigkeit

tigkeit daher häufig nur ein Übergangsjob und nicht der wirkliche Beginn ihrer Berufskarriere.

Im letzten Teil der empirischen Analyse wird die soziale Zusammensetzung der Gruppe gering qualifizierter Personen untersucht und überprüft, ob sich ähnlich wie bei den Zugangschancen zu qualifizierten Arbeitsplätzen auch hier eine deutliche Veränderung mit der 60er Kohorte zeigt. Zur Analyse der Veränderung der Gruppenkomposition ausbildungsloser Personen über die vier Kohorten hinweg wurden drei separate logistische Regressionen geschätzt (siehe Tabelle 3), in denen die soziale Komposition der Gruppe der Ausbildungslosen der 30er Kohorte mit jeweils einer der anderen drei Kohorten verglichen wird. Die Grundgesamtheit in diesen Berechnungen sind nur die ausbildungslosen Personen der jeweils verglichenen Geburtskohorten.¹¹ Die abhängige Variable ist – gegeben die jeweiligen individuellen sozialen Merkmale – die Wahrscheinlichkeit der Zugehörigkeit zu einer der drei jüngeren Kohorten statt zur 30er Kohorte. Für diesen Vergleich wurden die drei jüngeren Kohorten entsprechend der Gruppengröße und Geschlechterzusammensetzung der Gruppe der Ausbildungslosen in der 30er Kohorte standardisiert.

-- Hier Tabelle 3 --

Betrachtet man die Effekte der Variable „gestresste Familienverhältnisse“, dann zeigt sich in der Tat eine deutliche Veränderung der sozialen Zusammensetzung mit der 60er Kohorte. Das Risiko, aus derartigen Familienverhältnissen zu kommen, war in der 60er Kohorte doppelt so hoch wie in der 30er Kohorte. Für die 40er und die 50er Kohorte sind die Effekte nicht signifikant. Dieses steigende Risiko gestresster Familienverhältnisse in der 60er Kohorte im Vergleich zu den anderen drei Kohorten widerspiegelt dabei keine generelle Zunahme derartiger Familienverhältnisse über die Kohorten hinweg – wie angesichts der Diskussion um Individualisierung und Auflösung traditioneller Familienverhältnisse vermutet werden könnte. In den vier Kohorten war der Anteil von Befragten, die in der Gesamtkohorte in derartigen Verhältnissen aufwuchsen, nahezu gleich groß: in der Reihenfolge der Kohorten waren es 13, 17, 9 und 12 Prozent.

¹¹ Der historische Vergleich nur der ausbildungslosen Personen über die Kohorten hinweg wurde gewählt, um den erwarteten Prozess der sozialen Homogenisierung genau dieser Gruppe zu untersuchen. Logistische Regressionen, in denen alle Kohortenmitglieder einbezogen werden, würden im

Hinsichtlich der Ausbildung der Eltern scheint es keine „Ausleseprozesse“ über die Zeit gegeben zu haben. Hier ist allerdings in Rechnung zu stellen, dass die Eltern der jüngeren Kohorten selbst schon eine höhere Bildungsbeteiligung aufwiesen. Der Anteil der ausgebildeten Väter der Befragten stieg von der Kohorte 1930 zur Kohorte 1960 von 68 auf 84 Prozent, der Anteil der ausgebildeten Mütter stieg von 19 auf ca. 50 Prozent.

Der Indikator „Vater nicht erwerbstätig, als die Befragten 15 Jahre alt waren“ widerspiegelt, dass die Eltern der jüngeren Kohorten ein geringeres Arbeitslosigkeitsrisiko hatten als die Eltern der 30er Kohorte. Dies resultiert daraus, dass hier die Boomzeit zwischen Mitte der 50er und Mitte der 70er Jahre mit der Zeit des Kriegsendes 1944 bis 1946 verglichen wird. Darüber hinaus ist der höchste Effekt in der 40er Kohorte für den „Tod des Vaters“ im Einklang mit der bekannten Tatsache, dass die Angehörigen dieser Kohorte auf Grund des Alters ihrer Väter im Zweiten Weltkrieg (sie waren bei Kriegsbeginn in ihren Zwanzigern) generell ein höheres Risiko hatten, ohne Vater aufwachsen zu müssen (Grundmann 1992).

Als Zusammenfassung der empirischen Analysen sind drei Befunde zu konstatieren:

1. Die Korrelationen zwischen Arbeitsmarktplatzierung und dem Überangebot an qualifizierten Personen haben verdeutlicht, dass in der Tat – zumindest bei den Männern – Verdrängungsprozesse von oben nach unten stattgefunden haben.
2. Die logistischen Regressionen (mit Kontrolle der Veränderungen in den Verteilungen von Bildungsangebot und -nachfrage) haben gezeigt, dass zusätzlich Ausgrenzungsprozesse von Ausbildungslosen stattgefunden haben (insbesondere ab der 60er Kohorte).
3. Schließlich gab es eine Veränderung in der Gruppenkomposition der Ausbildungslosen. Die Ausbildungslosen der 60er Kohorte kommen vergleichsweise häufiger als in früheren Geburtskohorten aus sozial benachteiligten Familien (gemessen über die Variable „gestresste Familienverhältnisse“). Dieser Befund legt nahe, dass Stigmatisierungsprozesse die oben erwähnten Ausschlussprozesse mit verursacht haben, da die Entwicklung hinzu einer Minderheit von einer Verringerung des sozialen Status und des sozialen Herkunftsmilieus der Ausbildungslosen begleitet gewesen ist.

Unterschied dazu einen Vergleich der Ausbildungslosen mit den Ausgebildeten innerhalb der jeweiligen Kohorte vornehmen.

6. Zusammenfassung

Anliegen des Beitrages war es zu zeigen, dass eine rein ökonomische Erklärung der abnehmenden Beschäftigungschancen von gering Qualifizierten nicht ausreicht und die Soziologie hier einen eigenständigen Erklärungsbeitrag leisten kann. Die hier entwickelte These der „einschließenden Auslese mit Stigmatisierungseffekt“ stellt einen diesbezüglichen Versuch dar. Das Hauptargument ist, dass die Prozesse der „sozialen Produktion“ von Ausbildungslosen im Bildungssystem und die Veränderungen seiner Allokationsergebnisse im Verlauf der Bildungsexpansion mit in Rechnung zu stellen sind. Sie erlauben es, in den Blick zu bekommen, dass mit der Bildungsexpansion das Label „nur gering qualifiziert zu sein“ eine neue Qualität erhalten hat. Dieses Label verweist gering Qualifizierte heute nicht mehr nur auf einen niedrigeren Rangplatz in der Bewerberschlange, sondern exkludiert sie von bestimmten Bewerberschlangen. In dieser These wird aus dem sogenannten „ranking“-Prozess ein „sorting-out“-Prozess. „Gering qualifiziert zu sein“ wurde damit zu einem modernen Stigma (vgl. Brown 1996: 533). Die markierten Personen gelten als „nicht beschäftigungsfähig“, und wenn überhaupt, so gelten sie im besten Fall nur auf Arbeitsplätzen mit geringen und geringsten Anforderungen als beschäftigungsfähig. Die Entstehung dieses Stigmas wird dabei im Wesentlichen als eine Folge veränderter Bildungsnormen und zunehmender Selektionsprozesse am unteren Ende der Bildungshierarchie gesehen. Eine derartige Sichtweise auf die wachsenden Arbeitsmarktprobleme von gering Qualifizierten hat den Vorteil, dass sie die Betrachtung der Kontinuität sozialer Selektionsprozesse über den Bildungs- und Erwerbsverlauf gering qualifizierter Personen ermöglicht.

Abschließend werden vier Fragen und Antworten formuliert, die in kritischer Weise die Tragweite, Defizite und Weiterentwicklungserfordernisse der Stigmatisierungstheorie thematisieren.

Erstens: Wie universell ist die These der „einschließenden Auslese mit Stigmatisierungseffekt“? Man könnte einwenden, dass es sich um eine rein deutsche These handelt, da hier – wie auch die PISA-Ergebnisse (Baumert et al. 2001) zeigen – der Zusammenhang von Bildung und sozialer Herkunft besonders groß ist. Zudem werden im deutschen hochstandardisierten und allseits zertifizierenden Bildungs- und Ausbildungssystem „Bildungsversager“ besonders leicht identifizierbar (Allmendinger 1989). Ein Gegenargument wäre, dass Highschool dropouts bei Bewerbungen in anderen Ländern ähnlich leicht identifizierbar sind und

- wenn sie zu einer „Minderheit“ werden - mit ähnlichen Ausschließungsprozessen auf dem Arbeitsmarkt zu rechnen haben. So legen z.B. Analysen für die Niederlande nahe, dass sich auch dort unabhängig von Struktur-effekten (d.h. bei Kontrolle von Veränderungen im Verhältnis von Arbeitsangebot und -nachfrage) in der zweiten Hälfte des letzten Jahrhunderts der Zusammenhang zwischen Bildungsabschluss und Arbeitsmarktplatzierung verändert hat und die „Entwertung“ der niedrigen Bildungsabschlüsse deutlich höher ausgefallen ist als die der höheren Bildungsabschlüsse (Wolbers et al. 2001). Im Ergebnis haben sich die Unterschiede in den Erwerbchancen von höheren und niedrigen Bildungsgruppen vergrößert. Auch diese Entwicklung könnte man durch eine erhöhte Stigmatisierungsgefahr der niedrig Qualifizierten mit erklären.¹²

Zweitens: Auf welchem Analysezugang basiert die Stigmatisierungsthese und welche Defizite ergeben sich daraus? Wie im Verdrängungsargument kommt den individuellen Bildungsentscheidungen von Personen und den individuellen Rekrutierungsentscheidungen von Beschäftigern die zentrale Rolle zu. Anders als die Verdrängungsthese werden Veränderungen in diesen Entscheidungen jedoch aus strukturellen Ursachen und Prozessen hergeleitet. Das heißt, die Entstehung neuer Stigmatisierungsgefahren wurde ganz wesentlich an die Konsequenzen der Bildungsexpansion und der sie begleitenden „einschließenden Auslese“, sprich der sozial stratifizierten Abwanderung in die höheren Bildungsgruppen, sowie der damit verbundenen veränderten Wahrnehmung und Definition von gering Qualifizierten in Bildungsgesellschaften gebunden. Die strukturierende Kraft dieser scheinbar statischen Bildungskategorie für die Verteilung von Arbeitsmarktchancen wird damit in den historisch veränderlichen und dynamischen, prozessualen Charakter des Einmündens von Individuen in diese Kategorie sowie des Verstetigens in ihr verlegt.

Des Weiteren bietet die Stigmatisierungsthese eine Gegenargumentation zu der derzeitigen Strömung in der ökonomischen wie soziologischen Forschung, das Set an zu berücksichtigenden individuellen Eigenschaften und Merkmalen möglichst auszudehnen. Dies erfolgt mit dem Ziel, die sogenannte „unbeobachtete Heterogenität“ zu reduzieren, da - so die Annahme - es nur so möglich sei, die wirklichen Kausalmechanismen zu entdecken. Damit werden jedoch kontinuierliche Prozesse der Ungleichheitsgenerierung über Residualdefini-

¹² In den Niederlanden hat sich der Anteil der 25- bis 28-Jährigen, die nicht über einen höheren Sekundarabschluss verfügen, zwischen 1985 und 1995 von 34 auf 26 Prozent verringert (Angaben aus

tionen bis zur Unkenntlichkeit parzelliert (Tilly 1998: 239f.). In der Stigmatisierungstheorie wird hingegen die „unbeobachtete Heterogenität“ und ihre Veränderung in die theoretische Erklärung integriert – statt empirisch kontrolliert und damit eliminiert. Sie wird nicht als Widerspiegelung „exogener Eigenschaften von Individuen“ gesehen, sondern als endogenes Resultat des Allokationsprozesses in die unterschiedlichen Bildungsgruppen selbst (vgl. auch Granovetter 1986: 8). Damit stellt die Stigmatisierungstheorie zugleich einen „realistischen“ Erklärungsversuch dar. Sie unterstellt nicht, dass alle Informationen, die in der Forschung beobachtet werden können, auch von Beschäftigten (unter Berücksichtigung der Screening-Kosten) beobachtbar sind. Vielmehr stellt sie in Rechnung, dass Beschäftigte wohl sehr viel einfachere Entscheidungsregeln anwenden.

Dennoch hat die bisherige Theoretisierung zunehmender Stigmatisierungsprozesse von Gering qualifizierten einen – milde formuliert – „Schönheitsfehler“. Wie im Verdrängungsargument wird die berufliche Platzierung vor allem den Aktivitäten und zwar den Auswahlaktivitäten der Beschäftigten zugeschrieben. Prozesse der Selbstselektion, wie auch sozial stratifizierte Rekrutierungs- und Zubringernetzwerke, die z.B. Informationen über vakante Stellen für die einzelnen in ungleicher Weise zur Verfügung stellen, werden nicht berücksichtigt. Bewerberpools sind jedoch keine Zufallsauswahl (Blalock 1991). Beide Thesen – sowohl die Verdrängungs- als auch die Stigmatisierungstheorie – ignorieren allerdings Prozesse, durch die Personen sich selbst in den Kreis der Bewerber ein- oder ausschließen. Sie ignorieren damit eine Selbstselektion an der abhängigen Variable. Verbunden mit diesem Problem ist das von Sen (1986) als „revealed outcomes approach“ bezeichnete Problem, demzufolge die Präferenzen und Wahlhandlungen von Individuen von ihrem beobachteten und beobachtbaren Verhalten abgeleitet werden. Das heißt, tatsächliche Arbeitsmarktplatzierung sind deutlich leichter zu beobachten als nicht realisierte oder gar nicht intendierte Arbeitsmarktplatzierung, so dass zumeist nur realisierte Platzierungen theoretisiert werden. Daraus lässt sich für die Stigmatisierungstheorie folgendes Weiterentwicklungserfordernis ableiten: Sie muss derartige Selbstselektionsprozesse in ihre theoretische Ableitung integrieren. Dies würde auch dem Rechnung tragen, dass Selbstselektion, das Risiko sozialer Isolation und Disengagement geradezu zentrale Elemente in Goffmans Stigma-Definition (1974) sind (vgl. auch Fiske 1998: 384). Selbstselektion ist mit der hier entwickelten Überlegung sehr gut vereinbar, der zufolge die dem Arbeitsmarkt vorgelagerten Prozesse der Verhaltensgenerierung zu

Murray/Steedman 1998). Damit ist der Anteil zwar höher als in Deutschland (von 18 auf 13 Prozent), aber deutlich geringer als in Großbritannien (mit 56 zu 46 Prozent).

berücksichtigen sind. Deutlich schwieriger wird es sein, derartige Prozesse der Selbstselektion empirisch – zumindest was die quantitative Umfrageforschung betrifft – nachzuweisen. Als Brückenannahme könnte der Indikator „gestresste Familienverhältnisse“ nicht nur – wie hier interpretiert – einen „minderen sozialen Status“ signalisieren, sondern zugleich auch als Ausdruck biographischer Ausgrenzungserfahrungen sowie als Indikator für ein geringeres soziales Kapital gewertet werden (vgl. Bourdieu 1982; Coleman 1966, 1988; 1991: 389, 397; Fischer et al. 1996; McDill/Coleman 1965; Sewell/Hauser 1975), die beide eine Relevanz derartiger Selbst-selektionsprozesse nahe legen.

Drittens: Wie stark ist die empirische Unterstützung, die in diesem Beitrag geliefert wurde? Es wurde nur der Zusammenhang zwischen Qualifikationsniveau und beruflicher Erstplatzierung und dessen historische Veränderung untersucht. Dieser Zusammenhang ist für den Berufseinstieg, da die Personen noch keine Berufs- und Erwerbserfahrungen vorweisen können, am stärksten (Konietzka 1999). Doch das zunehmende Einmünden in nur Einfacharbeitsplätze trägt im Verlauf der Erwerbsgeschichte wohl dazu bei, dass sie nur sehr begrenzt technische Fertigkeiten on-the-job erlangen können und überdies ein erhöhtes Entlassungs- und Arbeitslosigkeitsrisiko tragen (vgl. Doeringer/Piore 1971). Damit dürfe sich der Abstand zwischen gering Qualifizierten und Ausgebildeten heute mehr als früher über den Erwerbsverlauf vergrößern (vgl. Thurow 1999). Auch eine potenziell mögliche nachträgliche „Korrektur“ ihres Stigmas der Ausbildungslosigkeit (z.B. durch eine Ausbildung nach dem 25. Lebensjahr) trägt nicht zum „Erwerb eines völlig normalen Status“ bei, sondern transformiert das „Ich mit einem bestimmten Makel zu einem Ich mit dem Kennzeichen, ein bestimmtes Makel korrigiert zu haben“ (Goffman 1974: 18). Abschließend ist einschränkend zu erwähnen, dass die empirische Relevanz der Stigmatisierungsthese letztlich aus einer Kohorte abgeleitet wird, nämlich aus der Kohorte 1959-61. Anliegen des Beitrages ist es jedoch, die hier entwickelte theoretische Überlegung überhaupt in die Diskussion einzubringen und für eine Suche nach, wenn auch komplexeren, soziologischen Mit-Erklärungen für die abnehmenden Erwerbschancen von gering Qualifizierten zu „werben“.

Viertens: Warum ist von „Stigmatisierung“ und nicht einfach von „statistischer Diskriminierung“ die Rede? Die gängige Definition für statistische Diskriminierung z.B. bezogen auf Bildungszertifikate ist, dass die potenzielle Leistungsfähigkeit von Individuen aus ihrer Zugehörigkeit zu bestimmten Bildungskategorien abgeleitet wird (Arrow 1985; Lazear 1991). Es ist damit ein probabilistisches Konstrukt der individueller Leistungs- und Lernfähigkeit. Im

Unterschied dazu kennzeichnet der Begriff „Stigmatisierung“ einen Prozess sozialer Sinn-
deutungen und Stereotypisierung auf Basis normativer Erwartungen in Bezug auf Verhalten
und Charakter (Goffman 1974; Jones et al. 1984). Stereotype werden dann zu Stigma-
Symbolen, wenn sie Eigenschaften markieren, die eine zutiefst diskreditierende Wirkung
aufweisen (Goffman 1974: 11; Jones et al. 1984: 4), und die Beschaffenheit haben, kontinuier-
lich für die Wahrnehmung erreichbar zu sein (Goffman 1974: 127; Crocker et al. 1998: 507).
Beides scheint für fehlende Bildungszertifikate gegeben zu sein: In unserer Wissens- und
Bildungsgesellschaft führen sie zu einer Diskreditierung gering qualifizierter Personen, da
sie „anscheinend nicht die vorhandenen Gelegenheiten für das Emporkommen in den ver-
schiedenen bewährten Startbahnen der Gesellschaft benutzt haben“ (Goffman, 1974: 176)
und dies auf Grund einer historisch zunehmenden Zertifizierung von erbrachten Bildungs-
leistungen beobachtbarer geworden ist. Es geht daher nicht nur um eine probabilistische
Ableitung von Leistungsfähigkeit, sondern um die besondere Qualität der Markierung eines
normabweichenden, negativ konnotierten Verhaltens und dessen Konsequenzen. Auch eine
einfache Signaling-Erklärung ist nicht ausreichend, da wir „negative Konsequenzen“ einer
veränderten sozialen und leistungsmäßigen Zusammensetzung nur für Ausbildungslose,
nicht jedoch für die heterogener gewordene Gruppe der Ausgebildeten beobachten können.

Literatur

- Allmendinger, Jutta, 1989: *Career Mobility Dynamics*. Berlin: Sigma.
- Arbeitsgruppe Benchmarking des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit, 1999: *Möglichkeiten zur Verbesserung der Beschäftigungschancen gering qualifizierter Arbeitnehmer*. Berlin: Presse- und Informationsamt der Bundesregierung.
- Arrow, Kenneth J., 1985 [1972]: *Models of Discrimination*. S. 89-111 in: Kenneth J. Arrow (Hg.): *Collected Papers of Kenneth J. Arrow*. Cambridge: Harvard University Press.
- Atkinson, Anthony B., 1987: *Flexibility or Fragmentation?*, *Labour and Society* 12: 88-105.
- Bäcker, Gerhard, 2000: *Vorsicht Falle! Niedriglöhne durch Kombi-Einkommen: Steigende Armut statt mehr Beschäftigung*. S. 144-174 in: Schäfer, Claus (Hg.): *Geringe Löhne - mehr Beschäftigung? Niedriglohn-Politik*. Hamburg: VSA.
- Baker, David, Yilmaz Esmer, Gero Lenhardt und John Meyer, 1985: *Effects of Immigrant Workers on Educational Stratification in Germany*, *Sociology of Education* 58: 213-227.
- Baron, James N., and Jeffrey Pfeffer, 1994: *The Social Psychology of Organizations and Inequality*, *Social Psychology Quarterly* 57: 190-209.
- Baumert, Jürgen, Eckhard Klieme, Michael Neubrand u.a. (Hg.), 2001: *PISA 2000. Basiskompetenzen von Schülerinnen und Schülern im internationalen Vergleich*. Opladen: Leske+Budrich.
- Becker, Gary S., 1964: *Human Capital*. New York: National Bureau of Economic Research.
- Behringer, Friederike, 1994: *Ausländerintegration und Bildungspolitik*, *DIW-Wochenbericht* 62 (3): 33-38.
- Bell, Daniel, 1976: *The Coming of Post-Industrial Society*. New York: Basic Books.
- Bills, David B., 1988: *Educational Credentials and Hiring Decisions*, *Research in Social Stratification and Mobility* 7: 71-97.
- Blake, Judith, 1981: *Family Size and the Quality of Children*, *Demography* 18: 421-442.
- Blalock, Hubert M. Jr., 1991: *Understanding Social Inequality*. Newbury Park: Sage Publications.
- Blossfeld, Hans-Peter, 1983: *Höherqualifizierung und Verdrängung - Konsequenzen der Bildungsexpansion in den Siebziger Jahren*. S. 184-240 in: Max Haller und Walter Müller, Walter (Hg.): *Beschäftigungssystem im gesellschaftlichen Wandel*. Frankfurt/Main: Campus.
- Blossfeld, Hans-Peter, 1985: *Bildungsexpansion und Berufschancen*. Frankfurt/Main: Campus.
- Blossfeld, Hans-Peter, 1987: *Zur Repräsentativität der Sfb-3-Lebensverlaufsstudie*, *Allgemeines Statistisches Archiv* 71: 126-144.
- Blossfeld, Hans-Peter, 1990: *Changes in Educational Careers in the Federal Republic of Germany*, *Sociology of Education* 63: 165-177.
- Blossfeld, Hans-Peter, and Karl Ulrich Mayer, 1988: *Labor Market Segmentation in the Federal Republic of Germany*, *European Sociological Review* 4: 123-140.
- Boudon, Raymond, 1974a: *Education, Opportunity, and Social Inequality*. New York: John Wiley & Sons.
- Boudon, Raymond, 1974b: *Educational Growth and Economic Equality*, *Quality and Quantity* 8: 1-10.
- Bourdieu, Pierre, 1982: *Die feinen Unterschiede*. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Bowman, Mary J., 1966: *The Human Investment Revolution in Economic Thought*, *Sociology of Education* 39: 111-138.
- Breen, Richard, und John H. Goldthorpe, 1997: *Explaining Educational Differentials. Towards a Formal Rational Action Theory*, *Rationality and Society* 9: 275-305.

- Brown, Rupert J., 1996: Intergroup Relations. S. 530-561 in: Miles Hewstone, Wolfgang Stroebe und Geoffrey M. Stephenson (Hg.): *Introduction to Social Psychology. A European Perspective*. Oxford: Blackwell.
- Büchtemann, Christoph F., 1998: Shift in Skill Demand. S. 19-22 in: CEDEFOP (Hg.): *Agora - I: Raising the level of diplomas and their distribution on the labour market: the lessons of the past and prospects of the future*. Thessaloniki: CEDEFOP.
- CEDEFOP (Hg.), 1999: *Agora - IV: Gering qualifizierte Personen am Arbeitsmarkt: Ausblick und politische Optionen*. Thessaloniki: CEDEFOP.
- Coleman, James S., 1966: *Equality of Educational Opportunity*. Washington/DC: National Center for Educational Statistics.
- Coleman, James S., 1988: Social capital in the Creation of Human Capital, *American Journal of Sociology* 94: 95-120.
- Coleman, James S., 1991: *Grundlagen der Sozialtheorie Vol. 1*. München: Oldenbourg.
- Collins, Randall, 1979: *The Credential Society*. New York: Academic Press.
- Crocker, Jennifer, Brenda Major und Claude Steele, 1998: Social Stigma. S. 504-553 in: Daniel T. Gilbert, Susan T. Fiske und Gardner Lindzey (Hg.): *The Handbook of Social Psychology*. Boston, MA: McGraw-Hill.
- Dahrendorf, Ralf, 1956: Industrielle Fertigkeiten und soziale Schichtung, *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 8: 540-568.
- Ditton, Hartmut, 1996: Zyklen, Grundlagen und Perspektiven der Gesamtschuldiskussion. S. 147-169 in: Axel Bolder, Helmut Heid, Walter R. Heinz, Jürgen Kutscha, Helga Krüger, Artur Meier und Klaus Rodax (Hg.): *Jahrbuch Bildung und Arbeit*. Opladen: Leske + Budrich.
- Doeringer, Peter, und Michael J. Piore, 1971: *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Lexington Health.
- Dostal, Werner, 1985: Die Arbeitsmarktsituation für benachteiligte Jugendliche unter dem Einfluß des technologischen Wandels. *Jugend, Beruf, Gesellschaft* 36 (4): 202-210.
- Erikson, Robert, und Jan O. Jonsson, 1996: Introduction: Explaining Class Inequality in Education: The Swedish Case. S. 1-63 in Robert Erikson und Jan O. Jonsson (Hg.): *Can education be equalized?* Boulder: Westview.
- Fend, Helmut, Wolfgang Knörzner, Willibald Nagl, Werner Specht und Roswitha Vätz-Szuszdiara, 1973: Sozialisierungseffekte unterschiedlicher Schulformen, *Zeitschrift für Pädagogik* 19: 887-903.
- Fischer, Claude S., Michael Hout, Martin Sanchez Jankowski, Samuel R. Lucas, Ann Swidler und Kim Voss, 1996: *Inequality by Design*. Princeton: Princeton University Press.
- Fiske, Susan T., 1998: Stereotyping, prejudice, and discrimination. S. 357-411 in: Daniel T. Gilbert, Susan T. Fiske und Gardner Lindzey (Hg.): *Handbook of Social Psychology*. Boston: McGraw-Hill.
- Franz, Wolfgang, 1999: *The Role of Skills and Technology*. Vortrag auf LSE and Centre for Economic Performance Conference on "Employability and Exclusion: What Governments Can Do" (Manuskript).
- Freeman, Richard B., und Roland Schettkat, 2000: *The Role of Wages and Skill Differences in US-German Employment Differences*. NBER Working Paper No. W7474.
- Fürstenberg, Friedrich, 1978: Struktureller Qualifikationsüberhang und seine Folgen. S. 83-95 in: Gerhard Brinkmann (Hg.): *Ausbildungsgrad und Beschäftigung*. Berlin: Duncker & Humblot.
- Gallie, Duncan, Michael White, Yuan Cheng und Mark Tomlinson, 1998: *Restructuring the Employment Relationship*. Oxford: Clarendon Press.
- Gerstenberger, Friedrich, und Rüdiger Seltz, 1978: Disproportionalitäten zwischen Ausbildungs- und Beschäftigungssystem, *Sozialwissenschaftliche Informationen für Unterricht und Studium* 4: 160-165.

- Giloth, Robert P., 1998: Jobs and Economic Development. S. 1-16 in: Robert P. Giloth (Hg.): Jobs and Economic Development. London: Sage.
- Goffman, Erving, 1974: Stigma. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Gorz, André, 1983: Wege ins Paradies. Thesen zur Krise, Automation und Zukunft der Arbeit. Berlin: Rothbuch.
- Gould, Stephen Jay, 1995: Mismeasure by any measure. S. 3-13 in: Russell Jacoby und Naomi Glauberman (Hg.): The Bell Curve Debate. New York: Times Books.
- Granovetter, Mark, 1986: Labor Mobility, Internal Markets and Job-Matching: A Comparison of the Sociological and the Economic Approaches, *Research in Social Stratification and Mobility* 5: 3-39.
- Grundmann, Matthias, 1992: Familienstruktur und Lebensverlauf: Historische und gesellschaftliche Bedingungen individueller Entwicklung. Frankfurt/Main: Campus.
- Harrison, Bennett, und Marcus Weiss, 1998: Labor Market Restructuring and Workforce Development. S. 19-41 in Robert P. Giloth (Hg.): Jobs and Economic Development. London: Sage.
- Heckhausen, Heinz, 1969: Förderung der Leistungsmotivation und der intellektuellen Tüchtigkeit. S. 193-228 in: Heinrich Roth (Hg.): Begabung und Lernen. Stuttgart: Klett.
- Heidenreich, Martin, 1998: Die duale Berufsausbildung zwischen industrieller Prägung und wissenschaftsgesellschaftlichen Herausforderungen, *Zeitschrift für Soziologie* 27: 321-340.
- Heise, Arne, 1995: Wachstum ohne Beschäftigung – Langzeitarbeitslosigkeit eine Folge der "Euroskeurose"? , *WSI-Mitteilungen* 48: 760-768.
- Heylen, Freddy, Lucia Goubert und Eddy Omeij, 1996: Unemployment in Europe, *International Labour Market Review* 135: 17-35.
- Hoffmann, Edeltraut, und Ulrich Walwei, 1999: Zusätzliche Arbeitsplätze für einfache Tätigkeiten gesucht. IAB-Werkstattbericht 12/2.8.1999. Nürnberg: IAB.
- Jeschek, Wolfgang und Erika Schulz, 1999: Schul- und Berufsabschlüsse von Ausländern: Nur langsam Annäherung an die Abschlüsse von Deutschen, *DIW-Wochenbericht* 66 (Internetversion: <http://www.diw.de/diwwbd/99-26-1.html>).
- Jones, Edward E., Amerigo Farina, Albert H. Hastorf, Hazel Markus, Dale T. Miller und Robert A. Scott, 1984: *Social Stigma: The Psychology of Marked Relationships*. New York: W. H. Freeman.
- Kalleberg, Arne L., 1996: Changing Contexts of Careers. S. 343-358 in: Alan C. Kerckhoff (Hg.): *Generating Social Stratification*. Boulder: Westview.
- Klöß, Hans-Peter, 1997: Dienstleistungslücke und Niedriglohnssektor in Deutschland, *IW-Trends* 24: 33-59.
- Konietzka, Dirk, 1999: *Ausbildung und Beruf*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Krüger, Helga, 1991: Doing Gender – Geschlecht als Statuszuweisung im Berufsbildungssystem. S. 139-169 in: Ditmar Brock, Brigitte Hantsche, Gertrud Kühnlein u.a. (Hg.): *Übergänge in den Beruf: Zwischenbilanz zum Forschungsstand*. München: Deutsches Jugendinstitut.
- Krüger, Helga, 1996: Die andere Bildungssegmentation. Berufssysteme und soziale Ungleichheit zwischen den Geschlechtern am Beispiel der Umstrukturierung in Pflegeberufen. S. 252-274 in: Axel Bolder, Helmut Heid, Walter R. Heinz, Jürgen Kutscha, Helga Krüger, Artur Meier und Klaus Rodax (Hg.): *Die Wiederentdeckung der Ungleichheit*. Opladen: Leske + Budrich.
- Lazear, Edward P., 1991: Discrimination in Labor Markets. S. 9-24 in: Emily P. Hoffman (Hg.): *Essays on the economics of discrimination*. Kalamazoo/MI: W. E. Upjohn Institute for Employment Research.
- Lemann, Nicholas, 1999: *The Big Test: The Secret History of the American Meritocracy*. New York: Farrar, Straus and Giroux.

- Leschinsky, Achim, und Karl Ulrich Mayer, 1999: Comprehensive Schools and Inequality of Opportunity in the Federal Republic of Germany. S. 13-39 in Achim Leschinsky und Karl Ulrich Mayer (Hg.): The Comprehensive School Experiment Revisited. Frankfurt: Lang.
- Lutz, Burkart, 1979: Die Interdependenz von Bildung und Beschäftigung und das Problem der Erklärung der Bildungsexpansion. S. 634-670 in: Joachim Matthes (Hg.): Sozialer Wandel in Westeuropa. Frankfurt/Main: Campus.
- Mallet, Louis, 1999: Diploma and the Labour Market: Results and Questions stemming from European Research. S. 9-16 in: CEDEFOP (Hg.): Agora - I: Raising the level of diplomas and their distribution on the labour market: the lessons of the past and prospects of the future. Thessaloniki: CEDEFOP.
- Mare, Robert D., 1980: Social Background and School Continuation Decisions, *Journal of the American Statistical Association* 75: 295-305.
- Mayer, Karl-Ulrich, 2000: Arbeit und Wissen: Die Zukunft von Bildung und Beruf. S. 383-409 in: Jürgen Kocka und Claus Offe (Hg.): Geschichte und Zukunft der Arbeit. Frankfurt/Main: Campus.
- McDill, Edward L., und James S. Coleman, 1965: Family and Peer Influences in College Plans of High School Students, *Sociology of Education* 38: 112-126.
- Mertens, Dieter, 1984: Das Qualifikationsparadox: Bildung und Beschäftigung bei kritischer Arbeitsmarktperspektive, *Zeitschrift für Pädagogik* 30: 439-455.
- Müller, Walter, und Dietmar Haun, 1994: Bildungsgleichheit im sozialen Wandel, *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 46: 1-42.
- Müller-Benedict, Volker, 1999: Strukturelle Grenzen sozialer Mobilität, *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 51: 313-338.
- Murnane, Richard J., und Frank Levy, 1996: *Teaching the New Basic Skills*. New York: The Free Press.
- Murray, Asa, und Hilary Steedman, 1998: *Growing Skills in Europe*. TSER Discussion paper 399. London: London School of Economics/Centre for Economic Performance.
- Negt, Oskar, 1984: *Lebendige Arbeit, enteignete Zeit. Politische und kulturelle Dimensionen des Kampfes um die Arbeitszeit*. Frankfurt/Main: Campus.
- Offe, Claus, 1975: Bildungssystem, Beschäftigungssystem und Bildungspolitik - Ansätze zu einer gesamtgesellschaftlichen Funktionsbestimmung des Bildungswesens. S. 215-252 in: Heinrich Roth und Dagmar Friedrich (Hg.): *Bildungsforschung: Probleme, Perspektiven, Prioritäten*. Stuttgart: Klett.
- Reinberg, Alexander, 1999: Der qualifikatorische Strukturwandel auf dem deutschen Arbeitsmarkt, *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 32: 434-447.
- Reinberg, Alexander, und Ulrich Walwei, 2000: *Qualifizierungspotenziale von „Nicht-formal-Qualifizierten“*. IAB Werkstattbericht Nr. 10/15.11.2000. Nürnberg: IAB.
- Riede, Thomas, und D. Emmerling, 1994: Analysen zur Freiwilligkeit der Auskunftserteilung im Mikrozensus. Sind Stichprobenergebnisse bei freiwilliger Auskunftsverteilung verzerrt?, *Wirtschaft und Statistik* 46: 733-742.
- Rifkin, Jeremy, 1996: *Das Ende der Arbeit und ihre Zukunft*. 4. Auflage. Frankfurt/Main: Campus.
- Rosenbaum, James E., 1979: Tournament Mobility: Career Patterns in a Corporation, *Administrative Science Quarterly* 24: 220-241.
- Rosenbaum, James E., und Amy Binder, 1997: Do Employers Really need More Educated Youth?, *Sociology of Education* 70: 68-85.
- Schneeberger, Arthur, 1999: Das Konzept einer Mindestplattform. Bildungsinhalte und Methoden zur Förderung gering qualifizierter Personen. S. 45-52 in: CEDEFOP (Hg.): Agora - IV: Gering qualifizierte Personen am Arbeitsmarkt: Ausblick und politische Optionen. Thessaloniki: CEDEFOP.

- Sehringer, Roswitha, 1989: Betriebliche Strategien der Personalrekrutierung. Frankfurt/Main: Campus.
- Sen, Amartya, 1986: Behavior and the Concept of Preference. S. 60-81 in: Jon Elster (Hg.): Rational Choice. Oxford: Basil Blackwell.
- Sengenberger, Werner, 1987: Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten. Frankfurt/Main: Campus.
- Sewell, William H., und Robert M. Hauser, 1975: Education, Occupation, and Earnings: Achievement in the Early Career. New York: Academic Press.
- Shavit, Yossi, und Hans-Peter Blossfeld (Hg.), 1993: Persistent Inequality: Changing Educational Attainment in Thirteen Countries. Boulder: Westview.
- Solga, Heike, 1996: Lebensverläufe und historischer Wandel in der ehemaligen DDR, ZA-Information 38: 28-38.
- Solga, Heike, 2000: Displacement or selection? Two explanations for the increasing vulnerability of less-educated persons. Independent Research Group working paper 2/2000. Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung (<http://www.mpib-berlin.mpg.de/en/forschung/nwg/arbeitsberichte.htm>).
- Solga, Heike, 2001: Longitudinal Surveys and the Study of Occupational Mobility: Panel and Retrospective Design in Comparison, Quality & Quantity 35: 291-309.
- Solga, Heike, und Dirk Konietzka, 2000: Das Berufsprinzip des deutschen Arbeitsmarktes: Ein geschlechtsneutraler Allokationsmechanismus?, Schweizerische Zeitschrift für Soziologie 26: 111-147.
- Solga, Heike, und Sandra Wagner, 2001: Paradoxie der Bildungsexpansion: Die doppelte Benachteiligung von Hauptschülern, Zeitschrift für Erziehungswissenschaft 4: 107-127.
- Sørensen, Aage B., und Arne L. Kalleberg, 1981: An Outline of a Theory of the Matching of Persons to Jobs. S. 49-74 in: Ivar Berg (Hg.): Sociological Perspectives on Labor Markets. New York: Academic Press.
- Spence, Michael A., 1974: Market Signaling. Cambridge: Harvard University Press.
- Thurow, Lester C., 1975: Generating Inequality. New York: Basic Books.
- Thurow, Lester C., 1979: A Job Competition Model. S. 17-32 in: Michael J. Piore (Hg.): Unemployment and Inflation. New York: M.E. Sharpe.
- Thurow, Lester C., 1999: Building Wealth. New York: HarperCollins Publishers.
- Tilly, Charles, 1998: Durable Inequality. Berkeley: University of California Press.
- Troll, Lothar, 2000a: Arbeitsmittel in Deutschland – Teil 1: Moderne Technik bringt neue Vielfalt in die Arbeitswelt. IAB Kurzbericht Nr. 6 / 16.5.2000. Nürnberg: IAB.
- Troll, Lothar, 2000b: Arbeitsmittel in Deutschland – Teil 2: Moderne Technik kommt heute überall gut an. IAB Kurzbericht Nr. 7 / 17.5.2000. Nürnberg: IAB.
- Troll, Lothar, 2000c: Beschäftigung im Strukturwandel: Sättigungstendenzen in einer veränderten Bürolandschaft. IAB Kurzbericht Nr. 17/28.12.2000. Nürnberg: IAB.
- Wagner, Michael, 1996: Lebensverläufe und gesellschaftlicher Wandel: Die westdeutschen Teilstudien, ZA- Information 38: 20-38.
- Walper, Sabine, und Beate Schwarz (Hg.), 1999: Was wird aus den Kindern? Chancen und Risiken für die Entwicklung von Kindern aus Trennungs- und Scheidungsfamilien. Weinheim: Juventa.
- Wilson, William J., 1990: The Truly Disadvantaged. The Inner City, the Underclass, and Public Policy. Chicago: The University of Chicago Press.
- Wolbers, Marten, Paul de Graaf und Wout Ultee, 2001: Trends in the Occupational Returns to Educational Credentials in the Dutch Labor Market: Changes in Structures or in the Association?, Acta Sociologica 44: 5-19.

Abbildung 1: Homogenisierung der Beschäftigungschancen von gering Qualifizierten

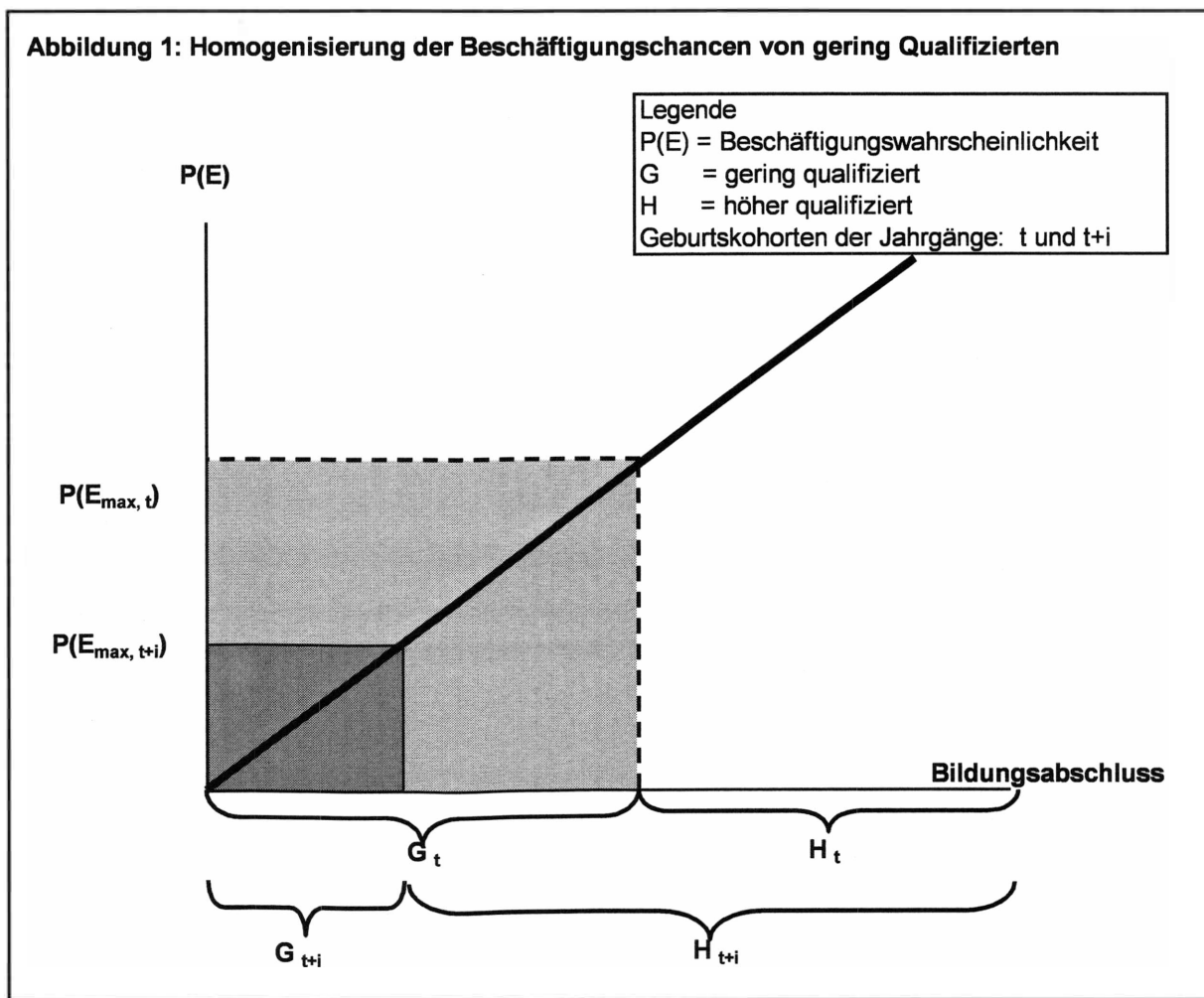
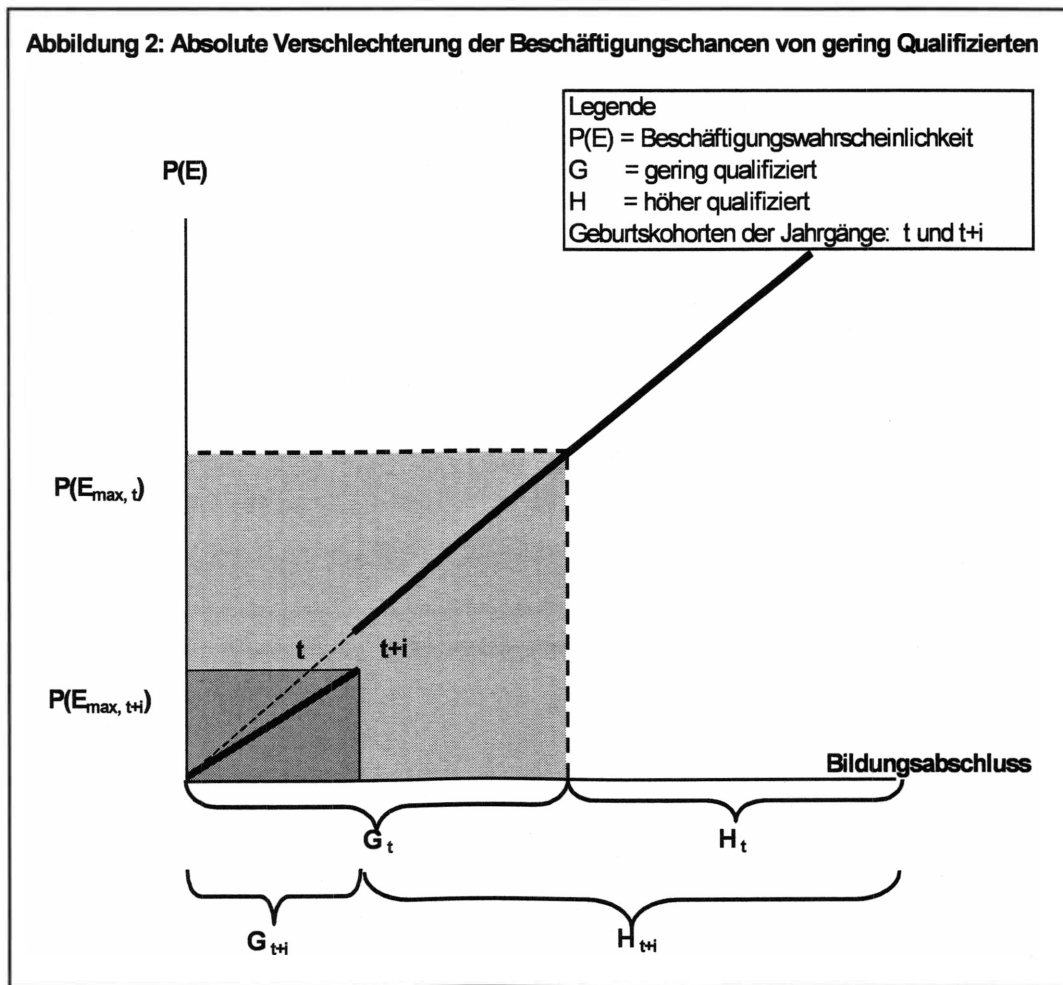
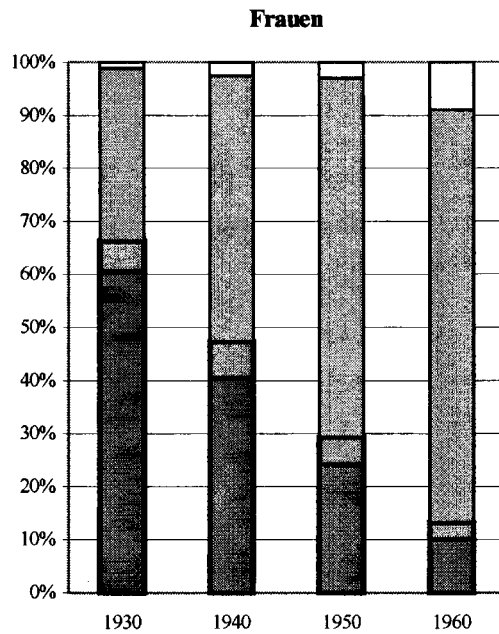
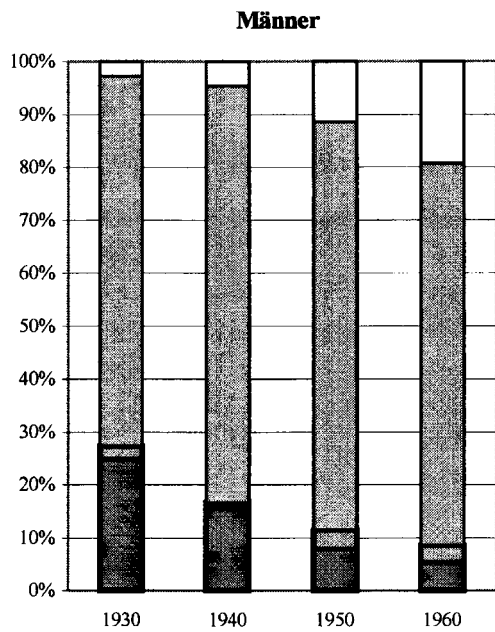
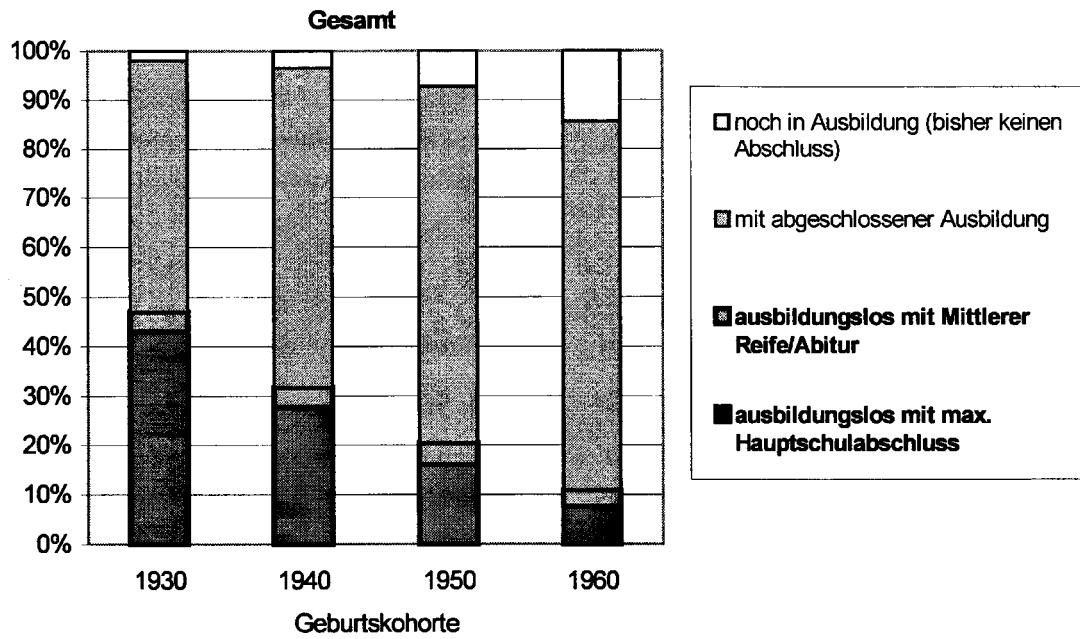


Abbildung 2: Absolute Verschlechterung der Beschäftigungschancen von gering Qualifizierten



**Abbildung 3:
Qualifikationsniveau zum Alter 25**



Quelle: Eigene Berechnungen, Deutsche Lebensverlaufsstudie, Max-Planck-Institut für Bildungsforschung, Berlin.

Tabelle 1: Qualifikationsniveau zum Alter 25 und berufliche Platzierung beim Berufseinstieg
(N = 2979; Risikogruppe: alle Personen mit einem Berufseinstieg bis zum Interviewzeitpunkt, deutscher Herkunft)

	Gesamt			Männer			Frauen		
	A	B	C	A	B	C	A	B	C
1930	31	22	4	21	19	7	52	23	2
1940	28	21	9	14	28	2	53	19	16
1950	26	27	9	15	34	1	39	24	17
1960	24	15	10	19	17	4	28	14	16
<i>Korrelation mit C</i>	-0.91	-0.25		0.93	-0.83		-0.51	-0.39	

A: % of qualifizierter Personen auf Einfacharbeitsplätzen

B: % of ausbildungsloser Personen auf qualifizierten Arbeitsplätzen

C: %-Differenz zwischen Angebot an und Nachfrage nach qualifizierten Personen

(„-“ Unterangebot, „+“ Überangebot)

Quelle: Eigene Berechnungen, Deutsche Lebensverlaufsstudie,
Max-Planck-Institut für Bildungsforschung, Berlin.

Tabelle 2: Logistische Regression zum Risiko der Beschäftigung auf einem Einfacharbeitsplatz (Odds ratios)

(Risikogruppe: alle Personen mit einem Berufseinstieg bis zum Interviewzeitpunkt, deutscher Herkunft)

	Exp(B)	P > z
Geschlecht [männlich]		
Weiblich	2.05	.000
Kohorte [1930]		
1940	.57	.004
1950	.59	.009
1960	.72	.073
Interaktion "Geschlecht * Kohorte"		
[female - 1930]		
female - 1940	2.27	.002
female - 1950	1.38	.222
female - 1960	.71	.164
Qualifikationsniveau zum Alter 25		
[abgeschlossene Ausbildung]		
Ausbildungslos mit max. Hauptschulabschluss	7.12	.000
Ausbildungslos mit Mittlerer Reife/ Abitur	2.31	.048
noch in Ausbildung (bisher keinen Abschluss)	.19	.118
Interaktion "Qualifikationsniveau * Kohorte"		
Ausbildungslos mit max. Hauptschulabschluss - 1940	1.12	.700
Ausbildungslos mit max. Hauptschulabschluss - 1950	1.35	.356
Ausbildungslos mit max. Hauptschulabschluss - 1960	4.11	.002
Ausbildungslos mit Mittlerer Reife/ Abitur - 1940	1.52	.496
Ausbildungslos mit Mittlerer Reife/ Abitur - 1950	.73	.596
Ausbildungslos mit Mittlerer Reife/ Abitur - 1960	3.26	.052
noch in Ausbildung - 1940	2.54	.437
noch in Ausbildung - 1950	1.40	.784
noch in Ausbildung - 1960	9.08	.041
Konstante	.35	.000
Chi-Square des Gesamtmodells	829.1	
Freiheitsgrade	19	
Pseudo R ²	32.9	
N	2979	
N - in Einfacharbeitsplätzen beschäftigt	1180	
	Regression-N	Gesamt-N % jener ohne Berufseinstieg
N - 1930	678	708 4.2 (v.a. Frauen)
N - 1940	706	728 3.0
N - 1950	691	733 5.7
N - 1960	904	1001 9.7 (v.a. Studierende)

Referenzkategorie in []

Fett: signifikant mit $p < 0.05$; **fett und kursiv:** signifikant mit $p < 0.1$

Quelle: Eigene Berechnungen, Deutsche Lebensverlaufsstudie, Max-Planck-Institut für Bildungsforschung, Berlin.

Tabelle 3: Logistische Regressionen zum Vergleich der sozialen Zusammensetzung der Gruppe der Ausbildungslosen in den drei jüngeren Kohorten und der Kohorte 1930 (Odds ratios)

(Risikogruppe: Nur Personen ohne Ausbildungsabschluss bis zum Alter 25 - befinden sich auch nicht in Ausbildung)

Standardisiert für die Gruppengröße und Geschlechterkomposition der Kohorte 1930 (N=333)

Unabhängige Variablen*	Abhängige Variablen		
	Y (1940=1/1930=0)	Y (1950=1/1930=0)	Y (1960=1/1930=0)
Ausbildungsniveau des Vaters [hat abgeschlossene Ausbildung]			
ausbildungslos	.83	.63	.92
Ausbildungsniveau der Mutter [hat abgeschlossene Ausbildung]			
ausbildungslos	.70	.50	.25
Berufliche Stellung des Vaters [in qualifizierte Beschäftigung als der/die Befragte 15 Jahre alt war] in einfacher Tätigkeit beschäftigt			
nicht erwerbstätig	.86	1.06	1.40
Tot	.08	.02	.37
	1.53	.42	.45
gestresste Familienverhältnisse [nein]			
Ja	.94	1.03	2.21
Familien mit 4 und mehr Kindern [nein]			
Ja	1.11	.73	.81
Konstante	1.71	3.48	2.12
Chi-Square des Modells	88.3	154.6	203.4
Freiheitsgrade	11	11	11
Nagelkerke Pseudo R ²	16.6	27.6	35.9

Referenzkategorie in []

* Kontrolliert für fehlende Angaben durch Schätzung einer separaten Missing-Kategorie für jede Variable

Fett: signifikant mit $p < 0.05$; **fett und kursiv:** signifikant mit $p < 0.1$

Quelle: Eigene Berechnungen, Deutsche Lebensverlaufsstudie, Max-Planck-Institut für Bildungsforschung, Berlin.

...the ...

...the ...

...the ...

...the ...

...the ...

...the ...

...the ...

...the ...

...the ...

...the ...

...the ...

...the ...

...the ...

...the ...

...the ...

...the ...

...the ...

...the ...

