

Arbeitsmarktflexibilisierung und Niedriglohnbeschäftigung: Deutschland und Österreich im Vergleich

Niedriglohnjobs haben in den letzten Jahren sehr stark zugenommen, besonders in Deutschland, aber auch in Österreich. Doch welche Ursachen gibt es für diesen Anstieg? Welche Gruppen sind besonders von den Dynamiken am Arbeitsmarkt betroffen und wie haben sich deren Niedriglohnrisiken verändert? Wie wirken sich Veränderungen am Arbeitsmarkt – z. B. die wachsende Erwerbsbeteiligung von Frauen und die Zunahme atypischer Beschäftigung – auf die Niedriglohnquote aus? Und: Welche Unterschiede und Gemeinsamkeiten lassen sich zwischen Österreich und Deutschland finden?

ROLAND TEITZER, NINA-SOPHIE FRITSCH, ROLAND VERWIEBE

1. Problemstellung und Hintergrund der Studie

Die Flexibilisierung und Deregulierung von Arbeitsmärkten hat in den letzten Jahrzehnten in den meisten westlichen Gesellschaften zu einer umfassenden Restrukturierung von Beschäftigungsverhältnissen und Entlohnungssystemen geführt (Barbieri 2009). Im Ergebnis gewannen auf der einen Seite sogenannte atypische Beschäftigungsformen zunehmend an Bedeutung, auf der anderen Seite nahm die Ungleichheit innerhalb der Lohnverteilung stark zu (DiPrete et al. 2006; Kalleberg 2000). Diese Entwicklungen sind in internationalen Forschungen eingehend untersucht worden.

Auch wenn die Auswirkungen dieser Restrukturierung in einer globalisierten Welt nicht vor nationalstaatlichen Grenzen Halt machen, reagieren Gesellschaften und ihre zentralen Institutionen auf die damit verbundenen Herausforderungen nicht einheitlich. Deutschland und Österreich, die in diesem Beitrag im Zentrum stehen, sind in diesem Kontext interessante Untersuchungsfälle. Beide Länder werden in der Literatur dem konservativen Wohlfahrtsstaatsregime zugeteilt bzw. als koordinierte Arbeitsmarktsysteme beschrieben (Crouch 1993; Esping-Andersen 1990) und es gibt viele, auch historisch gewachsene Gemeinsamkeiten auf der Strukturebene. So wurden sozial- und wohlfahrtsstaatliche Leistungen in Deutschland und Österreich im Zeitraum des „golden age of the welfare state“ flächendeckend ausgebaut. Soziale und materielle Unterstützungs-

leistungen gewannen dadurch für weite Teile der Bevölkerung eine große Bedeutung, sie sind in beiden Ländern stark an den Erwerbsstatus gekoppelt. Insbesondere für soziale Schichten an den Rändern der Gesellschaft hat das etablierte „Sicherungsnetz“ auch zu Beginn des 21. Jahrhunderts noch immer eine wichtige Funktion. Gemeinsam ist den beiden Ländern außerdem das duale (Aus)Bildungssystem, welches praktischen, betriebspezifischen und theoretischen Wissenserwerb kombiniert. Und schließlich gilt für beide Länder, dass der Arbeitsmarkt im internationalen Vergleich jahrzehntelang hochgradig reguliert war (und in Teilen immer noch ist).

Trotz dieser Gemeinsamkeiten folgt die Entwicklung beider Länder aufgrund veränderter sozioökonomischer Rahmenbedingungen und spezifischer politischer Schwerpunktsetzungen – insbesondere ab den späten 1980er Jahren – zum Teil unterschiedlichen Logiken. Differenzen sind heute insbesondere bezüglich der Charakteristika des Arbeitsmarktes zu beobachten. Hervorzuheben ist hier eine unterschiedliche Tarifbindung, die Stärke der Sozialpartner in Lohnverhandlungsprozessen und das politische Gewicht der gewerkschaftlichen Interessenvertretungen auf der Ebene nationaler Politikprozesse. Gerade bei der Tarifbindung gibt es ausgeprägte Unterschiede zwischen Deutschland und Österreich: Während die Tarifbindung in Österreich aufgrund der Pflichtmitgliedschaft der Betriebe in den Arbeitgeberverbänden bei über 90 % liegt, wird in Deutschland etwa die Hälfte der Beschäftigten nach Kollektivvertrag entlohnt; im Osten des Landes sogar nur ca. ein Drittel ▶

der Arbeitnehmer (vgl. IAB 2013; Visser 2013). Zudem kam es in Deutschland viel früher als in Österreich zu tief greifenden Reformen in Richtung einer aktivierenden Arbeitsmarktpolitik (Stichwort: Harz IV) (vgl. Atzmüller et al. 2012; Tálos 2004). Gerade die massiven Liberalisierungen und der geringere Einfluss der Sozialpartner in Deutschland führten in den letzten zwei Jahrzehnten zu einem Wachstum von atypischen Beschäftigungsverhältnissen (Kalina/Weinkopf 2008), einem Anstieg der Lohnspreizung (Giesecke/Verwiebe 2008; Groß 2012) und einem deutlichen Ausbau des Niedriglohnssektors. Im Vergleich dazu ist der österreichische Arbeitsmarkt trotz beginnender Flexibilisierungen in weiten Teilen immer noch relativ stabil und ein Wachstum der Lohnungleichheit ist erst in den letzten Jahren zu beobachten (Fritsch et al. 2014; Verwiebe et al. 2013).

Vor diesem Hintergrund liegt im Folgenden der Schwerpunkt in der vergleichenden Analyse von Niedriglohnrisiken in Deutschland und Österreich. Unsere zentralen Forschungsfragen lauten:

- (1) Wie hat sich die Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland und Österreich in den letzten 15 Jahren entwickelt?
- (2) Welche Risikogruppen sind besonders von den Dynamiken am Arbeitsmarkt betroffen und wie verändern sich ihre Risiken im Zeitverlauf?
- (3) Welchen Einfluss haben Veränderungen in der Zusammensetzung der Arbeitsmarktbevölkerung, z. B. durch die Zunahme der Beschäftigung von Frauen, auf die Entwicklung des Niedriglohnssektors in Deutschland und Österreich?

2. Arbeitsmarktreformen in Deutschland und Österreich: Ende des gemeinsamen Entwicklungsmodells?

Es spricht also einiges dafür, dass bei allen Gemeinsamkeiten die Unterschiede zwischen Deutschland und Österreich vor allem in der jüngeren Vergangenheit zugenommen haben. Zwar unterliegen beide Länder ähnlichen Herausforderungen, was sich auch in vergleichbar gelagerten öffentlichen Diskursen zeigt (FAZ 2013; Standard 2013a, 2013b; SZ 2012).¹ Auf der Ebene der Umsetzung gesellschaftspolitischer Konzepte lassen sich allerdings in den letzten Jahren zunehmende Unterschiede zwischen beiden Ländern beobachten (Tálos 2004, S. 214).

Als Motor dieser Dynamik wirkt unter anderem die unterschiedliche Entwicklung der Erwerbslosigkeit. Das Niveau der Arbeitslosigkeit lag in Deutschland in den letzten 40 Jahren durchgehend höher als in Österreich; Statistiken weisen z. B. in den 1990er Jahren für Deutschland eine

doppelt so hohe Erwerbslosenrate aus (Eurostat 2013a). In Österreich hingegen sind (leicht) steigende Arbeitslosenzahlen erst in den letzten zehn Jahren zu beobachten. Die lange andauernde Stabilität in diesem Bereich ist nicht zuletzt auch ein Ergebnis der politischen Prämisse, das Ziel der Vollbeschäftigung über andere gesellschaftspolitische Ziele zu stellen (Hermann/Flecker 2009, S. 22).

Die Strukturen des deutschen Arbeitsmarktes spiegeln in Teilen die spezielle historische Situation nach dem Fall des „Eisernen Vorhangs“ wider, die gerade im Osten des Landes von einem massiven Abbau von Arbeitsplätzen gekennzeichnet war. In der Folge setzte 1989/90 eine starke Binnenmigration zwischen Ost- und Westdeutschland ein. Zeitgleich erreichte die Zuwanderung von sogenannten Spätaussiedlern eine Zahl von ca. 400.000 Personen pro Jahr (Statistisches Bundesamt 2012), die ebenfalls in das Beschäftigungssystem integriert werden mussten. Die 1990er Jahre waren in der Folge in Deutschland durch wachsende Arbeitslosigkeit und insbesondere auch durch eine Verfestigung von Langzeitarbeitslosigkeit geprägt (Klinger/ Rothe 2012).

Als Antwort auf diese schwierige Situation setzte die Politik in Deutschland konsequenter als in Österreich auf eine Liberalisierung des Arbeitsmarktes. Unter den Prämissen der Agenda 2010 beinhaltete dies erhebliche Kürzungen bei Rentenansprüchen, Lohnersatzleistungen und in der Sozialhilfe sowie eine Liberalisierung des Kündigungsschutzes, Senkungen der Lohnnebenkosten, Vereinfachungen von Betriebsgründungen und eine verstärkte Förderung von Selbstständigkeit. Der deutsche Politikansatz zu Beginn der 2000er Jahre verfolgte das Ziel von gleichzeitig mehr Wirtschaftswachstum und der Umsetzung eines Spar- und Konsolidierungsprogramms, wie Tálos (2004, S. 216ff.) prägnant schreibt. Im Ergebnis führten diese Restrukturierungen zu einem stetigen Ausbau von flexiblen Beschäftigungsformen und einem Wachstum von Arbeitsmarktsegmenten, in denen schlechte Arbeitsbedingungen und niedrige Bezahlung typisch sind.

Die Situation am österreichischen Arbeitsmarkt war bis in die späten 1980er Jahre durch günstige wirtschaftliche Rahmenbedingungen und einen im internationalen Vergleich stark ausgebauten öffentlichen Beschäftigungssektor gekennzeichnet. Der Arbeitsmarkt stellte in dieser Zeit nahezu Vollbeschäftigung in Existenz sichernden Normalarbeitsverhältnissen sicher (Hermann/Flecker 2009). Die starken sozialpartnerschaftlichen Beziehungen und die übereinstimmenden Zielstellungen der beiden großen Volksparteien in Arbeitsmarktfragen leisteten einen entscheidenden Beitrag

1 Wichtige gesellschaftliche Herausforderungen ergeben sich aus dem demografischen Wandel, der Überalterung der Gesellschaft, neuen Formen der Zuwanderung oder der Pluralisierung der familialen Lebensformen. Dadurch stehen öffentliche Haushalte und Sozialkassen vor wachsenden Problemen.

zur Stabilität am Arbeitsmarkt. Maßnahmen zur Ausgabenkürzung im Bereich der Pensions- und Arbeitslosenversicherung sowie eine Flexibilisierung der Arbeitsmarktstrukturen setzten in Österreich deutlich später und weniger umfassend ein als in Deutschland und in den meisten anderen westlichen Gesellschaften (Tálos 2004; Verwiebe et al. 2013). Genannt werden können in diesem Zusammenhang die Privatisierung staatlicher Betriebe zur Sanierung des Staatshaushalts sowie Liberalisierungen im Bereich von Leih- und Werkvertragsarbeit (Atzmüller 2009).

Zusammenfassend können wir festhalten, dass der Vergleich der Arbeitsmarktentwicklungen in Deutschland und Österreich einige interessante Unterschiede zutage fördert: Trotz der Liberalisierungen der 1990er und 2000er Jahre ist ein gut geschützter Kernarbeitsmarkt in Österreich noch immer stärker ausgeprägt als in Deutschland. In Österreich ist zudem der öffentliche Beschäftigungssektor größer, während teilweise prekär organisierte Teilarbeitsmärkte in Service und Produktion in Deutschland zuletzt stark gewachsen sind (Giesecke/Verwiebe 2010; Kalina/Weinkopf 2012; Keller et al. 2012). Zudem trägt der hohe gewerkschaftliche Organisationsgrad und die feste Allianz der Gewerkschaften mit den großen Volksparteien in Österreich zu einer flächendeckenden Tarifierung bei, während in Deutschland die Zahl tariflich entlohnter Arbeitsplätze in den letzten Jahren auf den niedrigsten Stand seit Jahrzehnten gesunken ist.

3. Daten, Variablen, statistische Verfahren

Vor diesem Hintergrund liegt im Folgenden der Schwerpunkt in der vergleichenden Analyse von Niedriglohnrisikogruppen in Deutschland und Österreich. Als Datengrundlage dienen das Sozio-oekonomische Panel (SOEP), die EU-SILC-Daten (European Union Statistics on Income and Living Conditions) und ECHP-Daten (Europäisches Haushaltspanel) für den Zeitraum zwischen 1996 und 2010.² Wir verwenden als Start-

punkt nicht die erste ECHP-Welle (1995), da in dieser Welle für Österreich keine Personen- bzw. haushaltsbezogenen Merkmale zur Verfügung stehen. Diese hätten, der Logik der Erhebung folgend, im Jahr 1994 erfasst werden müssen (vgl. Heuberger 2003). Um eine Vergleichbarkeit der Daten über beide Länder und Zeitpunkte sicherzustellen, werden die Einkommen aus unselbstständiger Hauptbeschäftigung aller Personen berücksichtigt, die mindestens eine Stunde pro Woche erwerbstätig sind (Labour-Force-Konzept). Damit können auch Aussagen über Teilzeiterwerbstätige und Mini-Jobber gemacht werden. Selbstständige, Freiberufler, mithelfende Familienangehörige sowie Personen, die sich in Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen befinden (z. B. Schüler/Studierende, Praktikanten, Auszubildende), wurden aus den Analysen ausgeschlossen.³ In Anlehnung an international vergleichende Studien wird als Niedriglohnschwelle der Standard von zwei Dritteln des Medianbruttostundenlohns herangezogen (Europäische Kommission 2004). Konkret bedeutet dies, einen Stundenlohn unter 8,75 € (Österreich) bzw. unter 9,90 € (Deutschland) zu erhalten.⁴ Wir nutzen hierzu die Wochenarbeitszeit als Basis (ohne Überstunden).

3.1 Statistische Verfahren

Wir verwenden logistische Regressionsanalysen, um zu ermitteln, wie sich das Risiko, mit dem aktuellen Bruttostundenlohn unter die Niedriglohngrenze zu fallen, für verschiedene Beschäftigtengruppen darstellt. Aufbauend auf diese Modelle untersuchen wir mit Dekompositionsanalysen, inwieweit Veränderungen in der Zusammensetzung der Arbeitsmärkte zwischen 1996 und 2010 einen Einfluss auf die Entwicklung des Niedriglohnsektors hatten. Dabei wird aufgrund der Beschaffenheit der abhängigen Variable auf Erweiterungen der Blinder Oaxaca-Dekompositionen für Logit-Modelle zurückgegriffen (Fairlie 2005).⁵

3.2 Variablen

Die abhängige Variable Niedriglohnbeschäftigung (Basis: Bruttostundenlohn) erfasst alle unselbstständig be-

2 Während für Deutschland mit dem SOEP sehr gute Daten vorliegen, gibt es leider keine durchgängige Datenbasis für Österreich, weshalb mit SILC und ECHP auf zwei unterschiedliche Erhebungen zurückgegriffen wurde. Um die Vergleichbarkeit von Ergebnissen einschätzen zu können, wurde eine Reihe von Sensitivitätsanalysen mit EU-SILC-Daten für Deutschland durchgeführt, die auf weitgehende strukturelle Ähnlichkeiten der Ergebnisse (SOEP vs. SILC) verweisen.

3 Gerade Auszubildende und Praktikanten haben besondere Vertrags- und Entlohnungsbedingungen. Sie beziehen i. d. R. einen Niedriglohn. Ein Vergleich mit anderen Arbeitsmarktgruppen ist daher wenig sinnvoll. Durch den Ausschluss dieser Gruppe wird die durchschnittliche Niedriglohnbeschäftigung in den vorliegenden Analysen tendenziell unterschätzt.

4 Geringfügige Abweichungen zu den Niedriglohnschwellen und -quoten bestehender Studien ergeben sich hier durch Unterschiede in der Operationalisierung. Kalina/Weinkopf (2012) beziehen in ihren Studien etwa Schüler/Studenten und Rentner in die Analysen ein; Bezzina (2012) bzw. Geisberger/Knittler (2010) können, aufgrund der von ihnen verwendeten Daten, Löhne aus Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten nicht berücksichtigen, und Rhein (2013) bezieht erst Löhne von über 20-Jährigen in die Analyse mit ein.

5 Für Sensitivitätsanalysen wurden verschiedene Umsetzungen dieses Verfahrens gerechnet sowie die Analysezeiträume variiert (z. B. 1997 auf 2010). Unsere Ergebnisse erweisen sich dabei als sehr robust gegenüber Variationen des Dekompositionsverfahrens und unterstreichen damit deren Gültigkeit.

TABELLE 1

Entwicklung der Niedriglohnquoten in Deutschland und Österreich im europäischen Kontext zwischen 1996 und 2010

Angaben in Prozent

	1996	2000	2005	2010
Deutschland				
(1) Bruttostundenlohn	15,2	17,3	20,0	21,2
(2) Bruttostundenlohn Frauen	23,4	26,1	29,0	27,6
(3) Bruttostundenlohn Männer	9,3	10,4	12,3	14,9
(4) Arbeitslosenquote*	8,9	8,0	11,3	7,1
(5) Beschäftigungsquote**	67,2	68,8	69,4	74,9
Österreich				
(1) Bruttostundenlohn	12,6	11,2	13,6	13,9
(2) Bruttostundenlohn Frauen	19,3	19,2	21,8	19,4
(3) Bruttostundenlohn Männer	7,3	4,7	7,1	9,4
(4) Arbeitslosenquote*	4,3	3,6	5,2	4,4
(5) Beschäftigungsquote**	70,4	71,4	71,7	74,9
Niedriglohnquoten auf Basis von Bruttostundenlöhnen**				
Ausgewählte europäische Länder	1996	2006	2010	
Großbritannien	20,6	21,7	22,0	
Irland	21,7	21,4	20,7	
Finnland	–	4,8	5,9	
Schweden	5,7	1,8	2,5	
Ungarn	21,0	21,9	19,8	
Polen	18,4	24,7	24,2	
Spanien	18,5	13,4	14,7	
Portugal	13,6	20,7	16,1	

* OECD (2013), eigene Darstellung (inkl. Auszubildende);
 ** Eurostat (2013b); Darstellung der Autoren; die Anteile der europäischen Länder beziehen sich auf ECHP-Daten (1996) und SES-Daten (2006, 2010) dieser Zeitreihenbruch ist bei einem Vergleich zu berücksichtigen.

Quelle: für Österreich EU-SILC (2004-2010), ECHP (1996-2001), für Deutschland SOEP; Berechnungen der Autoren; gewichtete Analysen; ausgewiesen sind prozentuale Anteile unselbstständig Beschäftigter (Alter 16-65 Jahre) mit einem Bruttostundenlohn aus der Haupterwerbstätigkeit unterhalb der Niedriglohngrenze.

WSI Mitteilungen

schäftigten Personen im erwerbsfähigen Alter zwischen 16 und 65 Jahren (mit Ausnahme von Auszubildenden). Die Ergebnisse beziehen sich auf Einkommen aus der Haupterwerbstätigkeit. Selbstständige sind nicht in den Analysen enthalten, da in den Daten für sie keine Bruttostundenlöhne vorliegen und weitere wichtige erklärende Merkmale fehlen (z. B. Branchenzugehörigkeit). Aus letzterem Grund werden auch Personen in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen in den Analysen nicht berücksichtigt. Als erklärende Variablen dienen der Bildungsstand, die Berufserfahrung, die Geschlechtszugehörigkeit, die Zugehörigkeit zu einer

Berufsklasse, das Beschäftigungsausmaß (Teilzeit vs. Vollzeit), die Beschäftigungssicherheit (Befristung ja/nein), die Betriebsgröße, die Branchenzugehörigkeit und der Migrationshintergrund der Beschäftigten.

4. Trendanalysen – Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland und Österreich

In den Trendanalysen in *Tabelle 1* werden Niedriglohnquoten auf Basis des Bruttostundenlohns ausgewiesen und neben den aktuellen Zahlen für Deutschland und Österreich auch wichtige europäische Vergleichsdaten präsentiert.

Die berechneten Quoten zeigen, dass von Niedriglöhnen im Jahr 2010 in Deutschland mittlerweile mehr als ein Fünftel der Beschäftigten betroffen ist (1996: 15,2 %). Diese Entwicklung wird in der Forschungsliteratur auf die Implementierung der Hartz-IV-Gesetzgebung, das Wachstum des Mini- und Midijobsektors und den Rückgang der Tarifbindung zurückgeführt (vgl. u. a. Bosch et al. 2008). *Tabelle 1* verweist außerdem auf die erhöhten und im Zeitverlauf wachsenden Niedriglohnanteile der weiblichen Beschäftigten in Deutschland. Inzwischen arbeiten knapp 28 % der Frauen für einen Stundenlohn unterhalb der Niedriglohngrenze. Dies ist ein etwa doppelt so hohes Niveau wie bei den Männern, bei denen allerdings im Zeitverlauf die Niedriglohnbeschäftigung ebenfalls stark zugenommen hat (1996: 9,3 %; 2010: 14,9 %). Die vorliegenden Zahlen in *Tabelle 1* machen auch deutlich, dass der starke Ausbau der Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland von einer Ausweitung der Beschäftigung und einem Abbau der Arbeitslosigkeit begleitet wird.

Unsere Trendanalysen zeigen, dass der Niedriglohnsektor in Österreich noch immer kleiner und in den letzten Jahren auch weniger gewachsen ist als in Deutschland. Zwar liegt die Niedriglohnbeschäftigung nicht mehr auf einem Niveau von 11 bis 12 %, wie noch in der zweiten Hälfte der 1990er Jahre. Mit einem Niedriglohnanteil von knapp 14 % im Jahr 2010 sind schlecht bezahlte Jobs am österreichischen Arbeitsmarkt allerdings deutlich weniger verbreitet als in Deutschland. Der hierfür wesentliche Faktor ist aus unserer Sicht die sehr hohe, de facto alle Erwerbstätigen umfassende Tarifbindung, die in Österreich durch die gesetzliche Pflichtmitgliedschaft der Arbeitgeber in den Arbeitgeberverbänden sichergestellt wird.

Neben diesen Unterschieden beobachten wir auch gemeinsame Entwicklungstendenzen: Auch in Österreich sind Frauen deutlich häufiger im Niedriglohnsegment vertreten als Männer. Wir beobachten allerdings auch hier, dass die Niedriglohnbeschäftigung bei männlichen Arbeitnehmern zunimmt. Schließlich ist auch in Öster-

reich die Erwerbsquote zuletzt stark gestiegen. Zugleich verblieb die Arbeitslosigkeit, auf einem international sehr niedrigen Niveau, unterhalb der deutschen Arbeitslosenquote.

In Bezug auf internationale Trends (unterer Teil von *Tabelle 1*) wird deutlich, dass Deutschland durch den starken Anstieg der Niedriglohnbeschäftigung inzwischen einen europäischen Spitzenplatz erreicht hat. Deutschland findet sich damit in einer Gruppe mit Ländern wie Großbritannien oder Irland wieder, die traditionell durch vergleichsweise schwach regulierte Arbeitsbeziehungen gekennzeichnet sind (Crouch 1993). Ähnlich hohe Niedriglohnanteile weisen auch postsozialistische Staaten wie Polen und Ungarn auf. Südeuropäische Länder (z. B. Spanien, Portugal) liegen, ähnlich wie Österreich, mit Niedriglohnquoten um die 15 % im europäischen Mittelfeld. Demgegenüber weisen die skandinavischen Länder den geringsten Anteil an niedrig entlohnter Beschäftigung auf. Die Niedriglohnquoten für Schweden und Finnland liegen in den letzten Jahren zwischen 2 und 6 %.

Die bisherigen Analysen lassen sich folgendermaßen zusammenfassen: Für Österreich und deutlicher noch für Deutschland ist in den letzten Jahren eine starke Ausweitung der Niedriglohnbeschäftigung zu beobachten. Im internationalen Vergleich stellt dies eine fast singuläre Entwicklung dar, da in den meisten OECD-Staaten die Niedriglohnbeschäftigung in den letzten 15 Jahren kaum gewachsen ist. Ferner liefern die vorliegenden Trendanalysen erste Hinweise, dass es zwischen unterschiedlichen Beschäftigtengruppen am Arbeitsmarkt große Unterschiede gibt: So sind Frauen am Arbeitsmarkt viel stärker von Niedriglohnbeschäftigung betroffen als Männer.

5. Strukturanalysen zu Niedriglöhnen

In einem weiteren Analyseschritt wollen wir der Vermutung im Detail nachgehen, dass zwischen unterschiedlichen Arbeitsmarktgruppen strukturelle Differenzen bestehen. So erwarten wir zum Beispiel, unterschiedliche Niedriglohnrisiken je nach Qualifikationsniveau und Platzierung am Arbeitsmarkt zu finden. Ökonomische Theorien legen nahe, dass vor allem junge Beschäftigte mit vergleichsweise wenig Humankapital und ältere Arbeitskräfte, deren Humankapital von Entwertung bedroht ist, besonders gefährdet sind, niedrigere Löhne zu erhalten (Becker 1964; Martins/Pereira 2004). Des Weiteren fällt die Entlohnung von Frauen am Arbeitsmarkt – bei gleicher Qualifikation – im Durchschnitt deutlich schlechter aus als die der Männer; Frauen arbeiten zudem wesentlich häufiger als Männer in atypischen Jobs (Blau/Kahn 2001). Eine starke Verbreitung von Niedriglohnjobs innerhalb der weiblichen Beschäftigung – auch nach Kontrolle für andere wichtige Einflussgrößen – ist daher zu erwarten.

Neben individuellen Faktoren sind auch Merkmale des Arbeitsplatzes und der Beschäftigungsstatus von Relevanz: Die Forschung dazu zeigt, dass z. B. Personen in befristeten Arbeitsverhältnissen oder in Teilzeitbeschäftigung zu den besonders gefährdeten Gruppen am Arbeitsmarkt gehören. Dies schlägt sich häufig in geringeren Löhnen nieder (Geisberger/Knittler 2010; Mertens/McGinnity 2005). Die Betriebsgröße sowie die Branchenzugehörigkeit sind ebenfalls zu berücksichtigen. Die schlechtere Entlohnung in Kleinbetrieben wird in der Theorie mit einer niedrigeren Produktivität und einer eingeschränkten tariflichen Anbindung begründet (Mesch 2005; Schwimmer 2007). Die geringe Entlohnung in einzelnen Branchen lässt sich wiederum dadurch erklären, dass diese unterschiedlich auf die Restrukturierungen der Arbeitsmärkte und den technologischen Wandel reagieren konnten.⁶

Empirisch zeigt sich nun, dass die Investition in Bildung die Niedriglohnrisiken sowohl in Deutschland als auch in Österreich reduziert (*Tabelle 2*). Vor allem Beschäftigte mit Universitätsabschlüssen haben wesentlich geringere Risiken als die Referenzgruppe der Personen mit maximal Pflichtschulabschluss und Lehre (Kalina/Weinkopf 2008, S. 459). Diese Risiken nehmen zwischen 1996 und 2010 in Österreich ab und in Deutschland leicht zu. Zwar sind diese Veränderungen statistisch nicht signifikant, allerdings tritt 2010 ein interessanter Unterschied zwischen den beiden Ländern zutage: Österreichische Universitätsabschlüsse schützen signifikant besser vor Niedriglohnbeschäftigung als deutsche. Auch bei den Beschäftigten mit mittleren Abschlüssen kommen wir zu ähnlichen Ergebnissen: Nur in Österreich reduzieren solche Abschlüsse die Risiken, in Niedriglohnbeschäftigung zu geraten; für Deutschland zeigen sich für diese Qualifikationsgruppe in etwa so hohe Risiken wie für die Referenzgruppe der gering Qualifizierten. Ist dies ein Hinweis auf wachsende Arbeitsmarktrisiken, mit denen Teile der deutschen Mittelschicht konfrontiert sind?

Die Berufserfahrung der Beschäftigten spielt ebenfalls eine Rolle: mit höheren Niedriglohnrisiken sind in beiden Ländern vor allem Erwerbseinsteiger konfrontiert. Ein Zuwachs in der Berufserfahrung reduziert diese Risiken tendenziell (Blossfeld et al. 2008). Der Zeitvergleich für Österreich belegt statistisch signifikante Veränderungen: Im Jahr 2010 schützt die Berufserfahrung tendenziell etwas besser vor einer Arbeit im Niedriglohnsektor als dies im Jahr 1996 der Fall war. Allerdings zeigen unsere Analysen auch, dass nicht nur für jene Beschäftigten mit wenig Berufserfahrung, sondern auch bei Arbeitnehmern mit sehr viel Berufs-

⁶ In einigen Dienstleistungsbereichen (Handel, Gastgewerbe) ist aufgrund der niedrigen Wertschöpfung die Vergütung gering und atypische Jobs sind stark vertreten. In Betrieben, die produktionsnahe Dienstleistungen erbringen, sind Arbeitnehmer nach wie vor gut entlohnt (Kaufmann 2005, S. 252f.).

TABELLE 2

Logistische Regressionen für Niedriglohnrisiken in Deutschland und Österreich

		Österreich			Deutschland		
		1996+	2010	Differenz	1996	2010	Differenz
		Exp(B)	Exp(B)	1996–2010	Exp(B)	Exp(B)	1996–2010
Bildung (Ref.: <i>max. Pflichtschulabschluss plus Lehre</i>)	Mittlerer Abschluss ¹	0,656**	0,620***	ns	1,276**	1,115	ns
	Hochschulabschluss	0,453*	0,282***	†	0,579***	0,680**	ns
Berufserfahrung	Berufserfahrung	0,930***	0,889***	s	0,947***	0,924***	ns
	Berufserfahrung quadriert	1,001*	1,002***	†	1,001***	1,002***	ns
Geschlecht (Ref.: <i>Männer</i>)	Frauen	2,269***	2,200***	ns	2,576***	1,992***	†
Berufsklassen (Ref.: <i>qual. Industriearbeiter, Handwerker</i>)	Obere Dienstklasse ²	0,235***	0,401***	ns	0,701	0,116***	s
	Qualifizierte Dienstklasse ³	0,302***	0,508***	†	0,711*	0,316***	s
	Hilfsarbeitskräfte	1,427*	1,625***	†	5,022***	1,744***	s
Beschäftigungsausmaß (Ref.: <i>Vollzeit</i>)	Teilzeit	1,054	1,586***	s	1,431***	1,772***	ns
Beschäftigungssicherheit (Ref.: <i>Unbefristet</i>)	Befristet	1,454	1,662***	ns	2,375***	3,110***	(†)
Betriebsgröße (Ref.: <i>Mittel- und Großbetriebe</i>)	Kleinbetriebe unter fünf Beschäftigte	1,513**	1,661***	ns	3,754***	2,744***	ns
Branchen (Ref.: <i>Industrie, Bergbau</i>)	Landwirtschaft	0,778	3,607***	s	4,300***	4,057***	ns
	Öffentlicher Dienst	0,549*	0,763†	s	0,589***	0,567***	ns
	Banken	1,239	0,516*	(†)	0,338***	0,618†	ns
	Handel	0,708	1,060	ns	1,711***	1,657***	ns
	Gastgewerbe	0,299***	3,156***	s	9,401***	3,680***	s
	Sonstige personenbezogene Dienste	0,508†	2,058***	s	2,361***	1,580*	ns
Staatsbürgerschaft (Ref.: <i>Migrationshintergrund</i>)	Österreicher/ Deutscher	1,087	0,791†	ns	0,552***	0,689*	s
N		3250	5120		5774	6852	
Nagelkerkes R ²		0,201	0,254		0,244	0,339	

Quelle: EU-SILC 2010, +ECHP, SOEP; eigene Berechnungen; Signifikanzniveaus: †p < 0,1, *p < 0,05, **p < 0,01, ***p < 0,001. Wir verwenden die Exponentialwerte der geschätzten Parameter (Odds Ratios). Eine positive Wirkung der Odds Ratios drückt sich in e^β > 1, eine negative Wirkung in e^β < 1 aus. In der Spalten zu Differenzen zw. 1996 und 2010 sind signifikante Veränderungen mit „s“ ausgewiesen; die dunkelblau unterlegten Felder weisen auf statistisch signifikante Länderunterschiede hin, bei den weißen Feldern sind die Länderdifferenzen auf dem 10 %-Niveau signifikant;

1) Meister, berufsbildende Schule, Matura; 2) Unternehmer, Politiker, Manager, Akademiker 3) Technische Fachkräfte, Büroangestellte; in den Analysen wird für weitere Branchen kontrolliert (Bau, unternehmensbezogene Dienstleistungen).

WSI Mitteilungen

erfahrung die Niedriglohnrisiken zwischen 1996 und 2010 angestiegen sind (vgl. Brenke 2012).⁷ Dies betrifft vor allem jene Personen, die mehr als 30 Jahre Berufserfahrung besitzen.

Unsere Modelle weisen für Deutschland (bei leichtem Rückgang im Zeitverlauf) und für Österreich auch auf Benachteiligungen von Frauen am Arbeitsmarkt hin. Frauen tragen rund doppelt so hohe Risiken, mit ihrem Einkommen unter die Niedriglohngrenze zu fallen. Diese Ergebnisse sind insofern von Bedeutung, da die Modelle eine Vielzahl anderer Variablen kontrollieren. Die geringere Entlohnung

von Frauen ist also nicht allein über die Beschäftigung in typisch weiblichen Branchen (Handel, Pflege) oder die verstärkte Teilzeitarbeit von Frauen zu erklären, wie dies teil-

7 Der Zusammenhang zwischen Berufserfahrung und Niedriglohnrisiken ergibt sich in der statistischen Modellierung der Variablen „Berufserfahrung“ und „quadrierte Berufserfahrung“. Inhaltlich wird damit der Idee Rechnung getragen, dass jüngere und ältere Beschäftigte im Vergleich zu den Kernarbeitskräften erhöhten Arbeitsmarktrisiken ausgesetzt sind.

weise im wissenschaftlichen und öffentlichen Diskurs dargestellt wird (Blau/Kahn 2001). Unsere Befunde weisen eher auf systematische strukturelle Benachteiligung und/oder Diskriminierungen von Frauen am österreichischen und deutschen Arbeitsmarkt hin (vgl. Achatz 2008 für Deutschland).

Welche Bedeutung hat nun die konkrete Platzierung am Arbeitsmarkt? Dazu können wir im Folgenden einige Befunde präsentieren. Differierende Niedriglohnrisiken sind z. B. für unterschiedliche Berufsklassen zu beobachten. In beiden Ländern sind die Beschäftigten in der oberen und der qualifizierten Dienstklasse sehr gut vor einem Einkommen unter der Niedriglohngrenze geschützt. Hilfsarbeitskräfte sind hingegen mit signifikant erhöhten Risiken konfrontiert; Referenzgruppe sind hier die qualifizierten Industriearbeiter und Handwerker. Die zeitlichen Veränderungen weisen in diesem Kontext auf länderspezifische Veränderungen hin: für die obere und die qualifizierte Dienstklasse nehmen die Risiken in Deutschland signifikant ab. In Österreich beobachten wir eher einen entgegengesetzten Trend (signifikant allerdings nur für die qualifizierte Dienstklasse, z. B. Büroangestellte), der Abstand zur Referenzgruppe in Handwerks- und Industriebereufen verringert sich. Bei den Hilfsarbeitskräften beobachten wir eine Annäherung zwischen den beiden Untersuchungsländern. Während die Niedriglohnrisiken in Österreich steigen, reduzieren sich diese in Deutschland im Zeitverlauf signifikant; der Abstand zu den Industrie- und Handwerksberufen, für die man mittlere Qualifikationen braucht, schrumpft. Ist dies ein erneuter Hinweis auf wachsende Arbeitsmarktrisiken für Teile der Mittelschicht?

Zusätzlich finden wir in beiden Ländern erhöhte und in Teilen auch steigende Niedriglohnrisiken von befristet Beschäftigten und Personen in Teilzeitarbeit. Für Österreich zeigen unsere Analysen sogar einen signifikanten Anstieg der Risiken für Teilzeitbeschäftigte, womit wir Ergebnisse früherer Untersuchungen bestätigen können (z. B. Geisberger/Knittler 2010). Auch für befristet Beschäftigte scheinen die Niedriglohnrisiken zuzunehmen; allerdings sind diese Veränderungen statistisch nicht eindeutig abzusichern. Im Hinblick auf beide Indikatoren gibt es eine klare Differenz zwischen beiden Ländern: In Deutschland sind die Risiken, einen Lohn unterhalb der Niedriglohngrenze zu beziehen, für Teilzeitbeschäftigte und befristet Beschäftigte innerhalb der letzten 15 Jahre signifikant größer als in Österreich.

Betrachtet man weitere Charakteristika der Platzierung am Arbeitsmarkt, so zeigen unsere Analysen für beide Länder überdurchschnittliche Niedriglohnrisiken für Arbeitnehmer in Kleinbetrieben, wobei die Situation der Beschäftigten in deutschen Kleinbetrieben noch problematischer ist als in österreichischen. Neben der Betriebsgröße ist auch die Branchenzugehörigkeit wichtig (Guger/Marterbauer 2004). In beiden Ländern sind vor allem Arbeitnehmer in der Landwirtschaft, im Gastgewerbe und im Bereich der personenbezogenen Dienstleistungen mit überdurchschnittlich hohen Risiken konfrontiert, einen Stundenlohn

unterhalb der Niedriglohngrenze zu beziehen.⁸ In Deutschland zeigen sich zusätzlich auch im Handel erhöhte Niedriglohnrisiken. Die Beschäftigten im Bankensektor und im öffentlichen Dienst sind hingegen gut geschützt. Im Hinblick auf die Veränderungen innerhalb des Untersuchungszeitraums ist zunächst augenfällig, dass die 1996 noch stark ausgeprägten Differenzen zwischen Deutschland und Österreich im Zeitverlauf abnehmen. Dies hat vor allem damit zu tun, dass sich die Situation für die Beschäftigten in der Landwirtschaft, im Gastgewerbe und in den personenbezogenen Dienstleistungen in Österreich signifikant verschlechtert hat.⁹

Schließlich haben wir in den vorliegenden Analysen auch die Relevanz des Migrationsstatus überprüft. Unsere Ergebnisse weisen für Deutschland etwas deutlicher als für Österreich darauf hin, dass der Migrationshintergrund einen direkten Einfluss auf Niedriglohnrisiken hat. Damit könnte man schlussfolgern, dass die Schlechterstellung von Migranten am Arbeitsmarkt nicht nur über die Positionierung in bestimmten (nachteiligen) Branchen und/oder über (zu) geringe Qualifikationen „vermittelt“ wird. Im Gegenteil, unsere Ergebnisse lassen systematische, verfestigte Benachteiligungen und u.U. auch gezielte Diskriminierungen dieser Arbeitnehmergruppe vermuten. Die bestehenden Differenzen zwischen Österreich und Deutschland könnten aus unserer Sicht zwei Gründe haben. Zum einen weist der signifikante Unterschied zu Deutschland auf den starken Zuzug von (hoch)qualifizierten EU-15 Migranten in Österreich in den letzten 15 Jahren hin. Zum anderen sprechen unsere Ergebnisse für eine stärkere Polarisierung innerhalb der Gruppe der Migranten in Österreich (gut bezahlte EU-Migranten vs. niedrig entlohnte „klassische“ Arbeitsmigranten).

In einem nächsten Schritt sind wir der Frage nachgegangen, wie sich die Zusammensetzung des Arbeitsmarktes in Deutschland und Österreich in den letzten Jahren verändert hat bzw. wie sich diese Veränderungen auf die Entwicklung des Niedriglohnsektors ausgewirkt haben. Man kann die im folgenden Abschnitt zentrale Forschungsfrage auch so formulieren: Inwieweit können die Differenzen in der Niedriglohnquote auf Unterschiede in der Zusammensetzung (Komposition) der Arbeitsmarktbevölkerung im Jahr 1996 und 2010 zurückgeführt werden? Wir sprechen in diesem Zusammenhang von vor- bzw. nachteiligen Kompositionseffekten. Wenn es z. B. im Jahr 2010 weniger Personen mit sehr niedrigen Bildungsabschlüssen als im

8 Wir haben uns aus Platzgründen und aus Gründen der inhaltlichen Fokussierung in der Darstellung der Ergebnisse auf Branchen im Dienstleistungssektor konzentriert, bei denen in den letzten Jahren starke Umstrukturierungen zu beobachten waren.

9 Interessant ist auch die Entwicklung im deutschen Gastgewerbe. Zwar sind die Niedriglohnrisiken 2010 immer noch deutlich erhöht, sie haben sich seit 1996 allerdings signifikant verringert.

TABELLE 3

Dekompositionsanalysen der Niedriglohnveränderungen in Deutschland und Österreich (Fairlie-Verfahren) – ausgewählte Darstellung der Parameter aus der Regressionsanalyse

		Österreich	Deutschland
		1996–2010	1996–2010
Bildung	Hochschulabschluss	Δ Niedriglohn -0,0044**	Δ Niedriglohn -0,0026***
Berufsklassen	Obere Dienstklasse	-0,0030**	-0,0406***
	Qualifizierte Dienstklasse	-0,0043***	-0,0538***
	Hilfsarbeitskräfte	0,0007	0,0057***
Geschlecht	Frauen	0,0040***	0,0073***
Beschäftigungsausmaß	Teilzeit	0,0036**	0,0127***
Beschäftigungssicherheit	Befristet	0,0014***	0,0041***
Branchen	Landwirtschaft	-0,0056***	-0,0016***
	Handel	0,0060**	0,0004***
	Gastgewerbe	-0,0058***	-0,0003†
	Sonstige personenbezogene Dienste	-0,0025***	0,0013***
Staatsbürgerschaft	Österreicher/Deutscher	0,0027***	0,0045

	Österreich		Deutschland	
	1996+	2010	1996	2010
Niedriglohnquote	12,5	15,6	14,8	21,5
Δ Niedriglohnquote		3,1		6,7
davon: Anteil Arbeitsmarktveränderungen		-0,97		1,1

Quelle: Statistik Austria: EU-SILC 2004-2010, + ECHP Daten; DIW: SOEP 1996 und 2010. Ergebnisse auf Basis ungewichteter Niedriglohnquote (Bruttostundenlohn).

WSI Mitteilungen

Jahr 1996 gäbe, so würde sich diese Zusammensetzung des Arbeitsmarktes sehr wahrscheinlich positiv (d. h. vorteilhaft) auf die Niedriglohnquote auswirken: Unter sonst gleichen Bedingungen wäre die Niedriglohnquote 2010 allein aufgrund der veränderten Bildungsverteilung niedriger als 1996. Die Bedeutung dieser Kompositionseffekte lässt sich mit Hilfe von Dekompositionsanalysen beantworten, die eine kontrafaktische („was-wäre-wenn“) Verteilung der Niedriglohnrisiken schätzen (Tabelle 3). Wir verwenden die gleiche Modellspezifikation wie in den Regressionen; die Auswahl konzentriert sich auf die inhaltlich wichtigsten und statistisch signifikanten Parameter.

Für beide Länder sind zunächst im unteren Teil dieser Tabelle die Niedriglohnquoten und deren Veränderungen ablesbar. Zusätzlich weist die Tabelle den Anteil der Kompositionseffekte an der Gesamtentwicklung aus. Sowohl in Österreich als auch in Deutschland ist dieser Anteil relativ klein, wobei sich in Österreich zudem ein negatives Vorzei-

chen zeigt. Im Grundsatz bedeutet dies, dass die Niedriglohnquote, bei sonst gleichen Bedingungen (gleichbleibende Effekte auf der Ebene von Gruppenunterschieden),¹⁰ in beiden Ländern 2010 deutlich niedriger ausgefallen wäre als dies faktisch der Fall ist. Sie wäre in Deutschland nur um einen Prozentpunkt gestiegen und in Österreich sogar um einen Prozentpunkt gesunken; es ist hier also von einer „kompositionell“ vorteilhaften Entwicklung in beiden Ländern auszugehen. Man kann daraus schlussfolgern, dass die Veränderungen der Zusammensetzung des Arbeitsmarktes (u. a. durch den Ausbau der hochqualifizierten Beschäftigung) ein stärkeres Wachstum des Niedriglohnsektors verhindert hat.

In einer detaillierten Dekompositionsanalyse wird deutlich (oberer Teil der Tabelle), dass in beiden Ländern ein Anstieg des Anteils der Hochschulabsolventen am Arbeitsmarkt sowie eine Ausweitung der Beschäftigung in Berufen der oberen und der qualifizierten Dienstklasse dazu geführt haben (Letzteres stärker in Deutschland als in Österreich), dass ein Wachstum des Niedriglohnsektors abgedämpft werden konnte. Daneben erwies sich eine sinkende Beschäftigung in der Landwirtschaft in beiden Ländern sowie ein Rückgang der Beschäftigung in personenbezogenen Diensten in Österreich als ein weiterer „kompositioneller“ Vorteil (wirkt „niedriglohnreduzierend“). Dies ist insofern relevant, da in diesen Branchen die Zahl schlecht bezahlter Jobs zunimmt.

In die Gegenrichtung („niedriglohnsteigernd“) wirkte in Deutschland und in Österreich die zunehmende Frauenerwerbstätigkeit. Eine Ausweitung der Teilzeitbeschäftigung und der befristeten Beschäftigung hat ebenfalls „niedriglohn erhöhende“ Effekte; auch diese kompositionellen Veränderungen wirken in Deutschland etwas stärker als in Österreich. Ferner sind die Zunahme der Beschäftigung im Handel (Österreich) und in den personenbezogenen Dienstleistungen (Deutschland) Faktoren, die die Niedriglohnquote erhöhen. Schließlich zeigen sich in den Dekompositionsanalysen die bereits angesprochenen Differenzen zwischen Deutschland und Österreich hinsichtlich der Relevanz des Migrationsstatus. In Deutschland beobachten wir keine „kompositionellen“ Effekte, in Österreich hat ein Rückgang der Beschäftigung von Österreichern am Arbeitsmarkt einen „niedriglohn erhöhenden“ Effekt.

Für beide Untersuchungsländer zeigt sich allerdings auch ein anderes sehr wichtiges Ergebnis: Nur ein relativ kleiner Teil des Anstiegs der Niedriglohnquote lässt sich auf „kompositionelle“ Veränderungen zurückführen. Der Anstieg der Niedriglohnquote ist letztendlich vor allem durch eine Veränderung der Mechanismen der Lohnverteilung bzw. durch sich verändernde Gruppenunterschiede zu erklären (siehe vorige Diskussion der Regressionsanalysen).

10 Der im Zeitverlauf stabile Gender-Effekt für Österreich wäre hierfür ein Beispiel.

6. Fazit

Die Niedriglohnbeschäftigung nimmt in Deutschland und Österreich in den letzten 15 Jahren deutlich zu. Während Deutschland inzwischen im europäischen Vergleich einen Spitzenplatz einnimmt, pendeln sich die Niedriglohnquoten in Österreich im europäischen Mittelfeld ein. Inzwischen muss in Deutschland fast jeder vierte Beschäftigte und in Österreich jeder siebte Beschäftigte mit einem Bruttostundenlohn unter der Niedriglohngrenze auskommen. Im Resultat führt dies dazu, dass jene Personengruppen erhöhte Niedriglohnrisiken tragen, die ohnedies bereits zu den benachteiligten Gruppen am Arbeitsmarkt zählen. Zu diesen Gruppen gehören sowohl in Deutschland als auch in Österreich Frauen, Migranten, Personen mit geringen Qualifikationen, atypisch Beschäftigte und Personen in Kleinbetrieben.

Der vorgenommene Ländervergleich hat eine Reihe von relevanten Differenzen hervorgebracht: Auffällig sind zunächst die Niveauunterschiede in den Niedriglohnquoten. In den Detailanalysen (Regressionen) zeigt sich zudem, dass Arbeitnehmer in Kleinbetrieben sowie diejenigen mit sogenannten atypischen Jobs (Teilzeit, Befristung) in Deutschland schlechter gestellt sind als in Österreich. Trotz dieser Unterschiede konnten wir auch zeigen, dass in beiden Untersuchungsländern zumindest in Teilen ähnliche Mechanismen wirken, die für die Strukturen des Arbeitsmarktes mit ausschlaggebend sind. Wir haben z. B. eine Angleichung der österreichischen an die deutsche Branchenstruktur beobachten können. Die Dekompositionsanalysen haben zudem deutlich gemacht, dass für beide Länder eine veränderte Arbeitsmarktzusammensetzung, und dabei vor allem ein wachsender Anteil an hochqualifizierten Beschäftigten, ein noch deutlicheres Ansteigen der Niedriglohnquoten in den letzten 15 Jahren verhindert hat.

Diskutiert man diese Befunde in einem größeren Bezugsrahmen, so stellt sich die Frage nach weiteren Konsequenzen des gesellschaftlichen Wandels in beiden Untersuchungsländern. Moderate Reformen führten in den letzten Jahren in Österreich zu einem graduellen Umbau des Sozialstaates, wobei eine Verschärfung der Risikostrukturen, unter der scheinbar „stabilen Oberfläche“ nahezu konstanter Arbeitsmarktbedingungen, vor allem für einzelne Personengruppen sichtbar wird (vgl. Tólos 2004). Im Gegensatz dazu stehen massive Reformen in Deutschland, die auch im Vergleich mit anderen europäischen Ländern fast beispiellos sind und beträchtliche Folgen für den Arbeitsmarkt zeigen. Es ist eine Frage gesellschaftspolitischer Kräfteverhältnisse, ob und wie sich ein solcher Kurs verfestigt oder ob er gegebenenfalls auch korrigierbar ist. Ob eine starke Flexibilisierung des Arbeitsmarktes mittel- und langfristig tatsächlich die Antwort auf aktuelle gesellschaftliche Herausforderungen darstellt, bleibt angesichts der erkennbaren Folgen abzuwarten. Ist es tatsächlich so, dass die Deutschen stärker als die Österreicher bereit sind, hierfür den Preis der wachsenden Ungleichheiten am Arbeitsmarkt zu zahlen? ■

LITERATUR

- Achatz, J.** (2008): Geschlechtersegregation im Arbeitsmarkt, in: Abraham, M./Hinz, T. (Hrsg.): *Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde*, Wiebaden, S. 263–302
- Atzmüller, R.** (2009): *Aktivierung statt Vollzeitbeschäftigung. Die Entwicklung der Arbeitsmarktpolitik in Österreich*, Berlin
- Atzmüller, R./Krenn, M./Papouschek, U.** (2012): Innere Aushöhlung und Fragmentierung des österreichischen Modells: Zur Entwicklung von Arbeitslosigkeit, prekärer Beschäftigung und Arbeitsmarktpolitik, in: Scherschel, K./Streckeisen, P./Krenn, M. (Hrsg.): *Neue Prekarität. Die Folgen aktivierender Arbeitsmarktpolitik – europäische Länder im Vergleich*, Frankfurt a.M./New York, S. 75–110
- Barbieri, P.** (2009): Flexible employment and inequality in Europe, in: *European Sociological Review* 25 (6), S. 621–628
- Becker, G. S.** (1964): *Human capital. A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*, New York
- Bezzina, E.** (2012): In 2010, 17 % of employees in the EU were low-wage earners, Eurostat Statistics in Focus (48), S. 1–8
- Blau, F. D./Kahn, L. M.** (2001): Understanding international differences in the gender pay gap: National Bureau of Economic Research, Cambridge
- Blossfeld, H.-P./Buchholz, S./Bukodi, E./Kurz, K.** (Hrsg.) (2008): *Young workers, globalisation and the labor market. Comparing early working life in eleven countries*, Cheltenham
- Bosch, G./Kalina, T./Weinkopf, C.** (2008): Niedriglohnbeschäftigte auf der Verliererseite, in: WSI-Mitteilungen 61 (8), S. 423–430, http://www.boeckler.de/wsi_25122_25130.htm
- Brenke, K.** (2012): Geringe Stundenlöhne, lange Arbeitszeiten, in: *DIW Wochenbericht* (79) 21, S. 3–12
- Crouch, C.** (1993): *Industrial relations and European state traditions*, Oxford
- DiPrete, T. A./Goux, D./Maurin, E./Quesnel-Vallee, A.** (2006): Work and pay in flexible and regulated labour markets, in: *Research in Social Stratification and Mobility* 24 (3), S. 311–332
- Esping-Andersen, G.** (1990): *The three worlds of welfare capitalism*, Cambridge
- Europäische Kommission** (2004): *Employment in Europe 2004 – Recent trends and prospects*: EU-Kommission, Brüssel
- Eurostat** (2013a): *Employment and unemployment (Labour Force Survey)*, epp.eurostat.ec.europa.eu (letzter Zugriff: 10/06/2013)
- Eurostat** (2013b): *Low Pay Work*, www.eurostat.ec.europa.eu (letzter Zugriff 07/07/2012)
- Fairlie, R. W.** (2005): An extension of the Blinder-Oaxaca decomposition technique to logit and probit models, in: *Journal of Economic and Social Measurement* 30 (2), S. 305–316
- Frankfurter Allgemeine Zeitung (FAZ)** (2013): Die Rente mit 69 wird bald nötig, <http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/wirtschaftspolitik/studie-der-bertelsmannstiftung-die-rente-mit-69-wird-bald-noetig-12109631.html> (letzter Zugriff: 22.12.2013)
- Fritsch, N./Teitzer, R./Verwiebe, R.** (2014): Arbeitsmarktflexibilisierung und wachsende Niedriglohnbeschäftigung in Österreich, in: *Österreichische Zeitschrift für Soziologie* (im Erscheinen)
- Geisberger, T./Knittler, K.** (2010): Niedriglöhne und atypische Beschäftigung in Österreich, in: *Statistische Nachrichten* 6 (1), S. 448–461
- Giesecke, J./Verwiebe, R.** (2008): Die Zunahme der Lohnungleichheit in der Bundesrepublik. Aktuelle Befunde für den Zeitraum von 1998 bis 2005, in: *Zeitschrift für Soziologie* 37 (5), S. 428–449
- Giesecke, J./Verwiebe, R.** (2010): Erwerbschancen und Arbeitsmarktintegration im wiedervereinigten Deutschland, in: Krause, P. A./Ostner, I. (Hrsg.): *20 Jahre Fall der Mauer – Bilanz der deutschen Einheit*, Frankfurt a. M., S. 247–276
- Groß, M.** (2012): Individuelle Qualifikation, berufliche Schließung oder betriebliche Lohnpolitik – was steht hinter dem Anstieg der Lohnungleichheit, in: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 64 (3), S. 455–478
- Guger, A./Marterbauer, M.** (2004): Die langfristige Entwicklung der Einkommensverteilung in Österreich: WIFO, Wien
- Hermann, C./Flecker, J.** (2009): Das Modell Österreich im Wandel, in: Hermann, C./Atzmüller, R. (Hrsg.): *Die Dynamik des „österreichischen Modells“: Brüche und Kontinuitäten im Beschäftigungs- und Sozialsystem*, Berlin, S. 17–44
- Heuberger, R.** (2003): *Armutslagen in Österreich. ECHP-Längsschnittbericht zu den Wellen 1 bis 7 (1995–2001)*: Interdisziplinäres Forschungsinstitut Sozialwissenschaften, Wien
- Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB)** (2013): *Aktuelle Daten und Indikatoren – Tarifbindung der Beschäftigten*: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg
- Kalina, T./Weinkopf, C.** (2008): Konzentriert sich die steigende Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland auf atypisch Beschäftigte?, in: *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung* 41 (4), S. 447–469
- Kalina, T./Weinkopf, C.** (2012): Niedriglohnbeschäftigung 2010: Fast jede/r Vierte arbeitet für Niedriglohn, IAQ-Report 2012-01, Duisburg
- Kalleberg, A. L.** (2000): Nonstandard employment relations: Part-time, temporary and contract work, in: *Annual Review of Sociology* 26 (1), S. 341–365

Kaufmann, F.-X. (2005): Sozialpolitik und Sozialstaat: Soziologische Analysen, Wiesbaden

Keller, B./Schulz, S./Seifert, H. (2012): Entwicklungen und Strukturmerkmale der atypisch Beschäftigten in Deutschland bis 2010: Hans-Böckler-Stiftung, WSI-Diskussionspapier (182), Düsseldorf

Klinger, S./Rothe, T. (2012): Der Rückgang der Langzeitarbeitslosigkeit in Deutschland: Ein Erfolg der Hartz-Reformen oder konjunktureller Effekt?, in: Schmollers Jahrbuch 132 (1), S. 89–121

Martins, P./Pereira, P. (2004): Does education reduce wage inequality? Quantile regression evidence from 16 countries, in: Labour Economics 11 (3), S. 355–371

Mertens, A./McGinnity, F. (2005): Einkommensverluste durch befristete Beschäftigung?, in: Kronauer, M./Linne, G. (Hrsg.): Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität, Berlin, S. 169–182

Mesch, M. (Hrsg.) (2005): Der Wandel der Beschäftigungsstruktur in Österreich: Branchen, Qualifikationen, Berufe: Arbeiterkammer Wien

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2013): StatExtracts, <http://stats.oecd.org/> (letzter Zugriff: 17.12.2013)

Rhein, T. (2013): Erwerbseinkommen: Deutsche Geringverdiener im europäischen Vergleich, IAB Kurzbericht 15/2013, S. 1–10

Schwimmer, F. (2007): Firmengröße und Entlohnung: Eine Neuinterpretation auf Basis arbeitsteiliger Prozesse: MKU, München

Standard (2013a): Arbeitslosigkeit im Oktober bei 7,4 Prozent. Junge unter 30 und Ältere über 50 besonders betroffen, <http://derstandard.at/1381370751582/Arbeitslosigkeit-steigt-im-Oktober-schwaecher> (letzter Zugriff: 22.12.2013)

Standard (2013b): Österreich bis 2020 Spitzenreiter bei Pensionsausgaben, <http://derstandard.at/1385168939073/Oesterreich-bis-2020-Spitzenreiter-bei-Pensionsausgaben> (letzter Zugriff: 22.12.2013)

Statistisches Bundesamt (2012): Wanderungen über die Grenzen Deutschlands nach ausgewählten Zuwanderungsgruppen 1991 bis 2011, www.destatis.de (letzter Zugriff: 03.03.2012)

Süddeutsche Zeitung (SZ) (2012): Einmal Hartz IV, immer Hartz IV, <http://www.sueddeutsche.de/geld/langzeitarbeitslosigkeit-in-deutschland-einmal-hartz-iv-immer-hartz-iv-1.1474282> (letzter Zugriff: 22.12.2013)

Tálos, E. (2004): Umbau des Sozialstaates? Österreich und Deutschland im Vergleich, in: Politische Vierteljahresschrift 45 (2), S. 213–236

Verwiebe, R./Troger, T./Wiesböck, L./Teitzer, R./Fritsch, N.-S. (2013): Growing inequalities and their impacts in Austria: University of Amsterdam, Amsterdam

Visser (2013): ICTWSS Database Version 4 (April 2013), http://www.uva-aias.net/uploaded_files/regular/ICTWSSdatabase41.xlsx (letzter Zugriff: 17.12.2013)

AUTOREN

ROLAND TEITZER, Mag., ist Stipendiat der österreichischen Akademie der Wissenschaften (DOC) am Institut für Soziologie der Universität Wien. Arbeitsschwerpunkte: Arbeitsmarktflexibilisierung, soziale Ungleichheit, Demokratie, statistische Methoden.

@ roland.teitzer@univie.ac.at

NINA-SOPHIE FRITSCH, Mag., ist Wissenschaftliche Mitarbeiterin (Prae-Doc) am Institut für Soziologie der Universität Wien. Arbeitsschwerpunkte: Arbeitsmarkt, Armut, soziale Ungleichheit, Genderungleichheiten.

@ nina.fritsch@univie.ac.at

ROLAND VERWIEBE, Prof. Dr., ist Universitätsprofessor für Sozialstrukturforschung und quantitative Methoden sowie Vorstand am Institut für Soziologie der Universität Wien. Arbeitsschwerpunkte: Ungleichheit, Arbeitsmarkt, Migration, Europäisierung.

@ roland.verwiebe@univie.ac.at