

Sonderdruck aus:

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Björn Christensen

Mismatch-Arbeitslosigkeit unter Geringqualifizierten

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB)

Die MittAB verstehen sich als Forum der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Es werden Arbeiten aus all den Wissenschaftsdisziplinen veröffentlicht, die sich mit den Themen Arbeit, Arbeitsmarkt, Beruf und Qualifikation befassen. Die Veröffentlichungen in dieser Zeitschrift sollen methodisch, theoretisch und insbesondere auch empirisch zum Erkenntnisgewinn sowie zur Beratung von Öffentlichkeit und Politik beitragen. Etwa einmal jährlich erscheint ein „Schwerpunkt-Heft“, bei dem Herausgeber und Redaktion zu einem ausgewählten Themenbereich gezielt Beiträge akquirieren.

Hinweise für Autorinnen und Autoren

Das Manuskript ist in dreifacher Ausfertigung an die federführende Herausgeberin Frau Prof. Jutta Allmendinger, Ph. D. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 90478 Nürnberg, Regensburger Straße 104 zu senden.

Die Manuskripte können in deutscher oder englischer Sprache eingereicht werden, sie werden durch mindestens zwei Referees begutachtet und dürfen nicht bereits an anderer Stelle veröffentlicht oder zur Veröffentlichung vorgesehen sein.

Autorenhinweise und Angaben zur formalen Gestaltung der Manuskripte können im Internet abgerufen werden unter http://doku.iab.de/mittab/hinweise_mittab.pdf. Im IAB kann ein entsprechendes Merkblatt angefordert werden (Tel.: 09 11/1 79 30 23, Fax: 09 11/1 79 59 99; E-Mail: ursula.wagner@iab.de).

Herausgeber

Jutta Allmendinger, Ph. D., Direktorin des IAB, Professorin für Soziologie, München (federführende Herausgeberin)
Dr. Friedrich Buttler, Professor, International Labour Office, Regionaldirektor für Europa und Zentralasien, Genf, ehem. Direktor des IAB
Dr. Wolfgang Franz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Mannheim
Dr. Knut Gerlach, Professor für Politische Wirtschaftslehre und Arbeitsökonomie, Hannover
Florian Gerster, Vorstandsvorsitzender der Bundesanstalt für Arbeit
Dr. Christof Helberger, Professor für Volkswirtschaftslehre, TU Berlin
Dr. Reinhard Hujer, Professor für Statistik und Ökonometrie (Empirische Wirtschaftsforschung), Frankfurt/M.
Dr. Gerhard Kleinhenz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Passau
Bernhard Jagoda, Präsident a.D. der Bundesanstalt für Arbeit
Dr. Dieter Sadowski, Professor für Betriebswirtschaftslehre, Trier

Begründer und frühere Mitherausgeber

Prof. Dr. Dieter Mertens, Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Karl Martin Bolte, Dr. Hans Büttner, Prof. Dr. Dr. Theodor Ellinger, Heinrich Franke, Prof. Dr. Harald Gerfin, Prof. Dr. Hans Kettner, Prof. Dr. Karl-August Schäffer, Dr. h.c. Josef Stingl

Redaktion

Ulrike Kress, Gerd Peters, Ursula Wagner, in: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB), 90478 Nürnberg, Regensburger Str. 104, Telefon (09 11) 1 79 30 19, E-Mail: ulrike.kress@iab.de: (09 11) 1 79 30 16, E-Mail: gerd.peters@iab.de: (09 11) 1 79 30 23, E-Mail: ursula.wagner@iab.de: Telefax (09 11) 1 79 59 99.

Rechte

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung der Redaktion und unter genauer Quellenangabe gestattet. Es ist ohne ausdrückliche Genehmigung des Verlages nicht gestattet, fotografische Vervielfältigungen, Mikrofilme, Mikrofotos u.ä. von den Zeitschriftenheften, von einzelnen Beiträgen oder von Teilen daraus herzustellen.

Herstellung

Satz und Druck: Tümmels Buchdruckerei und Verlag GmbH, Gundelfinger Straße 20, 90451 Nürnberg

Verlag

W. Kohlhammer GmbH, Postanschrift: 70549 Stuttgart; Lieferanschrift: Heßbrühlstraße 69, 70565 Stuttgart; Telefon 07 11/78 63-0; Telefax 07 11/78 63-84 30; E-Mail: waltraud.metzger@kohlhammer.de, Postscheckkonto Stuttgart 163 30. Girokonto Städtische Girokasse Stuttgart 2 022 309. ISSN 0340-3254

Bezugsbedingungen

Die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ erscheinen viermal jährlich. Bezugspreis: Jahresabonnement 52,- € inklusive Versandkosten: Einzelheft 14,- € zuzüglich Versandkosten. Für Studenten, Wehr- und Ersatzdienstleistende wird der Preis um 20 % ermäßigt. Bestellungen durch den Buchhandel oder direkt beim Verlag. Abbestellungen sind nur bis 3 Monate vor Jahresende möglich.

Zitierweise:

MittAB = „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ (ab 1970)
Mitt(IAB) = „Mitteilungen“ (1968 und 1969)
In den Jahren 1968 und 1969 erschienen die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ unter dem Titel „Mitteilungen“, herausgegeben vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.

Internet: <http://www.iab.de>

Mismatch-Arbeitslosigkeit unter Geringqualifizierten

Björn Christensen*

Die vorliegende Studie untersucht die Gründe für die Unterschiede in der Mismatch-Arbeitslosigkeit zwischen verschiedenen Qualifikationsgruppen in Westdeutschland. Speziell werden dabei mögliche Ursachen für das hohe Mismatch innerhalb der Gruppe der Geringqualifizierten mit einem überproportionalen Anstieg in den achtziger und neunziger Jahren näher analysiert. Da per Definition für die Gruppe der geringqualifizierten Arbeitslosen formale Qualifikationsanforderungen keine Eintrittsbarrieren in den Arbeitsmarkt darstellen können, kann qualifikations-spezifisches Mismatch als Ursache ausgeschlossen werden. Des Weiteren finden sich keine überzeugenden Hinweise auf messtechnische Gründe für diese Entwicklung. So können Unterschiede zwischen den Qualifikationsgruppen in Bezug auf regionales Mismatch, die Meldequote oder die Fluktuation auf dem Arbeitsmarkt als mögliche Auslöser für das hohe Mismatch innerhalb der Gruppe der Geringqualifizierten verworfen werden. Hingegen liegen Unterschiede zwischen den Qualifikationsgruppen in Bezug auf arbeitsmarktrelevante Persönlichkeitsmerkmale und insbesondere auf lohnbedingtes Mismatch vor. Sozial-qualifikatorische und lohnbedingte Faktoren stellen somit die plausibelsten Erklärungen für das hohe Mismatch und seine Entwicklung innerhalb der Gruppe der Geringqualifizierten dar.

Gliederung

- 1 Einleitung
- 2 Mismatch am Arbeitsmarkt
 - 2.1 Das Konzept der Beveridge-Kurve
 - 2.2 Theoretische Überlegungen zu qualifikationsspezifischen Beveridge-Kurven
 - 2.3 Empirischer Befund zu qualifikationsspezifischen Beveridge-Kurven
- 3 Untersuchungen der Erklärungshypothesen für das ausgeprägte Mismatch innerhalb der Gruppe der Geringqualifizierten
 - 3.1 Regionales Mismatch
 - 3.2 Meldequote
 - 3.3 Dauer der Vakanzen und der Arbeitslosigkeit
 - 3.4 Mismatch aufgrund von sozial-qualifikatorischen Faktoren
 - 3.5 Lohnbedingtes Mismatch
- 4 Zusammenfassung
- 5 Literatur

1 Einleitung

Die Diskussion um den Fachkräftemangel in Deutschland hat das bestehende Mismatch am Arbeitsmarkt besonders deutlich werden lassen: Es existieren ca. 1,5 Mio. offene Stellen (Magvas/Spitznagel 2001), während die Anzahl der registrierten Arbeitslosen deutlich über 4 Mio. liegt. Die Arbeitslosenquote für Personen ohne Berufsausbildung liegt weit über 20%, während sie für Personen mit Hochschulausbildung weniger als 5% beträgt.¹ Als Erklärung für dieses Ungleichgewicht scheint ein qualifikations-spezifisches Mismatch auf der Hand zu liegen, d. h. die Qualifikationsanforderungen der Unternehmen und die Qualifikationen der Arbeitslosen fallen auseinander.

Im Folgenden wird gezeigt, dass neben dem qualifikations-spezifischen Mismatch ein ausgeprägtes Mismatch innerhalb der Gruppe der Geringqualifizierten existiert, welches in den letzten Jahren überproportional zugenommen hat. Da per Definition für diese Gruppe der Arbeitslosen formale Qualifikationsanforderungen keine Eintrittsbarrieren in den Arbeitsmarkt darstellen können,² ist somit zumindest ein Teil des Mismatch am Arbeitsmarkt nicht qualifikationsbedingt. Die zentrale Frage dieses Beitrags lautet, ob und inwieweit dieses Mismatch auf fehlende Anreizwirkungen zur Arbeitsaufnahme und persönlich Merkmale der Arbeitslosen zurückzuführen ist.

2 Mismatch am Arbeitsmarkt

2.1 Das Konzept der Beveridge-Kurve

Eine grafische Darstellung von Mismatch wird üblicherweise mit Hilfe der Beveridge-Kurve vorgenommen. Dabei werden die Vakanzenquote (Anteil der gemeldeten offenen Stellen an allen Erwerbspersonen) und die Arbeitslosenquote für verschiedene Zeitpunkte gegeneinander abgetragen. Die Beveridge-Kurve für Westdeutschland von 1976 bis 1998 ist in Abbildung 1 dargestellt.³

Am Ende der siebziger und am Anfang der achtziger Jahre zeigt die Beveridge-Kurve den erwarteten, zum Ursprung hin konvexen Verlauf. Dieser wird durch den konjunkturell bedingten negativen Zusammenhang von offenen Stellen und

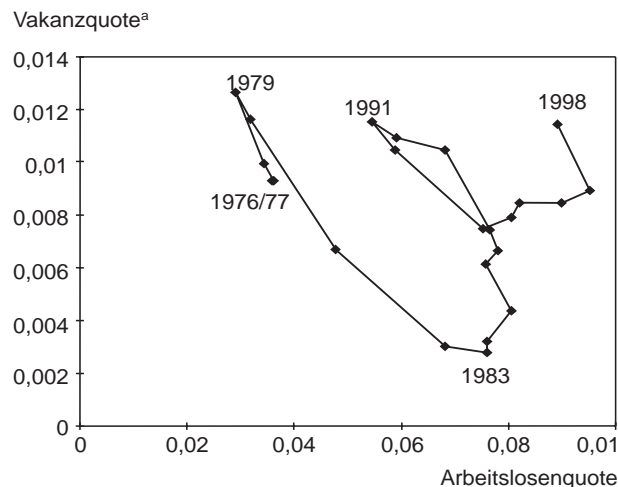
* Björn Christensen ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Weltwirtschaft in Kiel, Abteilung „Wachstum, Strukturwandel und internationale Arbeitsteilung“. Für die Überlassung der nach Qualifikation differenzierten Erwerbstätigen- und Arbeitslosenzahlen danke ich Alexander Reinberg vom IAB. Für hilfreiche Anregungen und Kommentare zum Manuskript danke ich den anonymen Gutachtern der MittAB sowie den Kollegen vom IfW, insbesondere Henning Klodt und Jürgen Stehn. Der Beitrag liegt in der alleinigen Verantwortung des Autors.

¹ Die gruppenspezifische Arbeitslosenquote für Personen ohne Berufsausbildung lag 1998 in Gesamtdeutschland bei 25,8%, für die Gruppe der Hochschulabsolventen betrug sie 3,4% (Quelle: Mikrozensus-Daten aus dem IAB-Archiv nach Reinberg 1999; eigene Berechnungen). Neuere Daten stehen noch nicht zur Verfügung.

² Die Vakanzen in dieser Gruppe beziehen sich ausschließlich auf offene Stellen, für die keine Berufsausbildung erforderlich ist, vgl. Fußnote 12.

³ Dieser Zeitraum wird gewählt, um vergleichbare Angaben zu den qualifikations-spezifischen Beveridge-Kurven aus Kapitel 2.3 zu haben. Vgl. dazu auch Fußnote 12.

Abbildung 1: Beveridge-Kurve für Westdeutschland 1976-1998



^a gemeldete offene Stellen in Relation zur Erwerbspersonenzahl

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit: Amtliche Nachrichten (lfd. Jgg.), Mikrozensus; eigene Berechnungen.

Arbeitslosigkeit geprägt. Mitte der achtziger Jahre und Mitte der neunziger Jahre verschiebt sich die Beveridge-Kurve dagegen nach außen, was eine Zunahme der Mismatch-Arbeitslosigkeit widerspiegelt. Eine Verschiebung der Beveridge-Kurve nach außen kann im Wesentlichen vier Gründe haben.⁴ Erstens können die Qualifikationsanforderungen der vakanten Arbeitsplätze und die Qualifikationen der Arbeitslosen auseinanderfallen (qualifikationsspezifisches Mismatch). Zweitens können Arbeitgeber und Arbeitssuchende in verschiedenen Regionen sein (regionales Mismatch). Drittens kann es für die Arbeitslosen unattraktiv sein, eine offene Stelle anzunehmen, d.h. der gebotene und der erwartete Lohn für eine Arbeit fallen auseinander (lohnbedingtes oder auch motivatorisches Mismatch). Viertens können Informationsdefizite auftreten, d.h. den Arbeitslosen sind die offenen Stellen nicht bekannt.

In den bisherigen empirischen Untersuchungen für Deutschland stehen das qualifikationsspezifische und das regionale Mismatch deutlich im Vordergrund des Interesses. Dabei ist für den Zeitraum der siebziger bis neunziger Jahre immer wie-

der ein erhöhtes qualifikationsspezifisches Mismatch ermittelt worden (vgl. Entorf 1996, 1998 und Franz 1999: 224-226), welches als Hauptgrund für die Verschiebung der Beveridge-Kurve nach außen verantwortlich gemacht wird.

2.2 Theoretische Überlegungen zu qualifikationsspezifischen Beveridge-Kurven

Eine alternative Untersuchungsmethode speziell des qualifikationsspezifischen Mismatch stellen qualifikationsspezifische Beveridge-Kurven dar.⁵ Dabei werden nach Qualifikationen differenziert Vakanz- und Arbeitslosenquote gegenübergestellt.

Besonders in Hinblick auf das qualifikationsspezifische Mismatch lassen sich theoretische Überlegungen anhand der qualifikationsspezifischen Beveridge-Kurven ableiten. So belegen mehrere theoretische und empirische Arbeiten zu den Wirkungen neuerer technologischer Entwicklungen, dass ein arbeitssparender technologischer Fortschritt eine abnehmende Nachfrage nach geringqualifizierten Arbeitnehmern auslösen kann, während die Nachfrage nach qualifizierten Arbeitnehmern steigt.⁶ Es kommt also zu einem Substitutionseffekt. Inwieweit diese Nachfrageverschiebung zu unterschiedlich ausgeprägter Arbeitslosigkeit in den einzelnen Qualifikationsgruppen führt, hängt dabei entscheidend von der Flexibilität des Arbeitsangebots ab, sich an neue Anforderungen anzupassen. Die Idee des qualifikationsspezifischen Mismatch basiert auf der Annahme, dass die Anpassung des Humankapitals bei den Arbeitnehmern eher inflexibel ist und sich somit eine Divergenz zwischen Arbeitsnachfrage und -angebot ergibt.

Gleiches gilt für die Wirkungen des Strukturwandels auf die Arbeitsnachfrage.⁷ Nicht nur höhere Qualifikationen werden verstärkt nachgefragt, sondern auch innerhalb der Qualifikationsgruppen gibt es neue und alte Berufsfelder, so dass sich die Nachfrage nach Humankapital ständig verändert.⁸ Bleibt das Arbeitsangebot hinter der sich ändernden Arbeitsnachfrage zurück, tritt qualifikationsspezifisches Mismatch auf.

In Abbildung 2 sind die Folgen eines durch technologischen Fortschritt und Strukturwandel induzierten qualifikationsspezifischen Mismatch auf die gruppenspezifischen Beveridge-Kurven für zwei Qualifikationsgruppen schematisch dargestellt.⁹ Während das qualifikationsspezifische Mismatch bei der Gesamt-Beveridge-Kurve nur zu einer Bewegung nach Nord-Osten, also weg vom Koordinatenursprung, führt,¹⁰ sind die Effekte bei qualifikationsspezifischen Beveridge-Kurven etwas diffiziler. Zum einen kommt es durch den technologischen Fortschritt zu Verschiebungen auf den gruppenspezifischen Beveridge-Kurven: Durch die erhöhte Nachfrage nach qualifizierten Mitarbeitern steigt die Vakanzquote für die Qualifizierten, während die Arbeitslosenquote sinkt (Pfeil I). Der gegenteilige Effekt tritt innerhalb der Gruppe der Geringqualifizierten ein (Pfeil III).

Zum anderen verursacht der Strukturwandel durch die erhöhte Nachfrage nach neuen Qualifikationen auch innerhalb der Gruppe der Qualifizierten ein qualifikationsspezifisches Mismatch. Denn trotz vorhandener formaler Qualifikation werden einige Personen arbeitslos, weil ihre Berufsausbildung nicht mehr nachgefragt wird (Fehlqualifikation). Gleichzeitig steigt die Vakanzquote, weil die Arbeitsnachfrage nach neuen formalen Qualifikationen (Berufsausbildungen) zumindest zum Teil nicht befriedigt werden kann (Pfeil II). Dieser Effekt kann per Definition nicht innerhalb der Gruppe der Geringqualifizierten auftreten, da für die Vakan-

⁴ Vgl. dazu z.B. Franz (1999: 223).

⁵ Die Idee der Berechnung gruppenspezifischer Beveridge-Kurven basiert auf Untersuchungen von Entorf (1998), der differenzierte Beveridgekurven für 40 Berufsgruppen berechnet. Die Unterteilung erfolgt dabei nach den Tätigkeitsanforderungen, wie sie von den Unternehmen für die offenen Stellen gemeldet werden (Entorf 1998: 133). Eine Unterteilung nach formaler Qualifikation (Berufsausbildung) wird dabei nicht vorgenommen.

⁶ Für den Zusammenhang von technologischen Faktoren auf die qualifikationsspezifische Arbeitsnachfrage vgl. z.B. Katz/Murphy (1992), Machin et al. (1996) und Baldwin/Chain (1997).

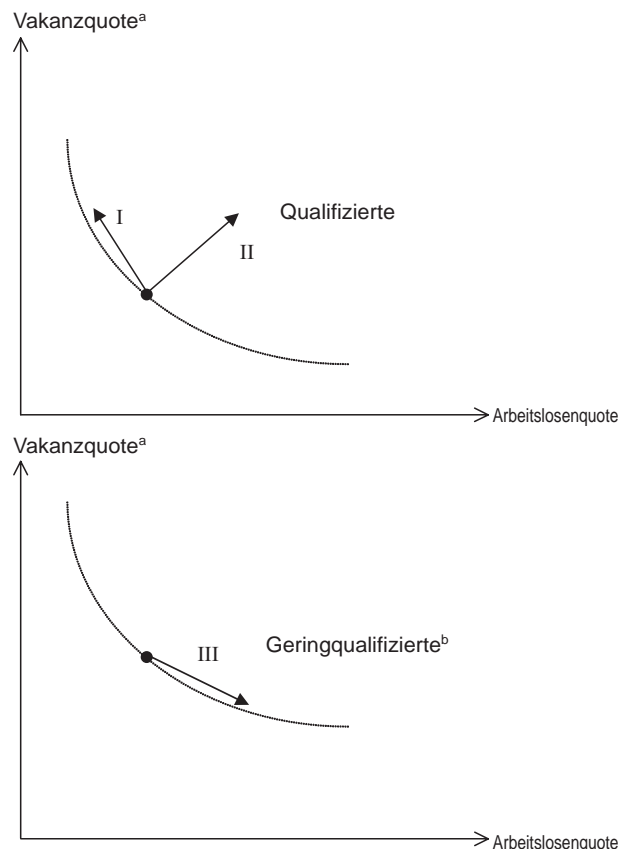
⁷ Zu Untersuchungen des Strukturwandels vgl. z.B. Klodt et al. (1996) und Kleinert et al. (2000).

⁸ Vgl. für die Veränderungen in den Humankapitalanforderungen im Zuge der Neuen Ökonomie z.B. Christensen (2001b).

⁹ Das Konzept des qualifikationsspezifischen Mismatch erhält durch die Unterteilung in Qualifikationsgruppen (grob unterteilte formale Qualifikationsniveaus) zwei Dimensionen: Zum einen kann es zu qualifikationsspezifischem Mismatch zwischen den Qualifikationsgruppen kommen. Zum anderen kann aber auch innerhalb der Qualifikationsgruppen qualifikationsspezifisches Mismatch auftreten, sofern die formalen Qualifikationsanforderungen nicht mit den Qualifikationen der Arbeitslosen übereinstimmen (z.B. innerhalb der Qualifikationsgruppe „berufliche Ausbildung“: Kaufmann gesucht, Arbeitsloser ist Schlosser).

¹⁰ Die Arbeitslosen erfüllen nicht die Anforderungen, die für die Vakanzen gefordert werden, so dass offene Stellen und Arbeitslosigkeit zeitgleich auftreten.

Abbildung 2: Qualifikationsspezifische Beveridge-Kurven bei durch technischen Fortschritt und Strukturwandel induziertem Mismatch



^a gemeldete offene Stellen in Relation zur Erwerbspersonenzahl
^b Personen ohne Berufsausbildung bzw. Vakanzen ohne Anforderungen an eine Berufsausbildung

zen keine Berufsausbildungen vorausgesetzt werden.¹¹ Sofern keine weiteren Effekte die Niveaus der Mismatch-Arbeitslosigkeit innerhalb beider Gruppen unterschiedlich stark beeinflussen, lässt sich demnach annehmen, dass die Beveridge-Kurve für Geringqualifizierte näher am Koordinatenursprung liegen sollte als die Beveridge-Kurve für Qualifizierte.

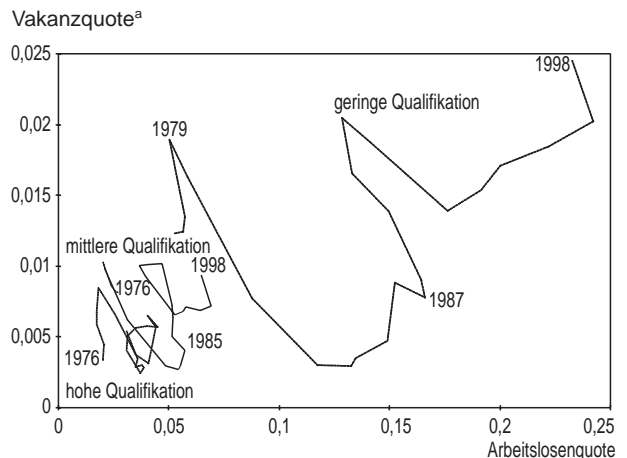
¹¹ Die Annahme, dass innerhalb der Gruppe der Geringqualifizierten keine Anforderungen an eine Berufsausbildung gestellt werden, mag an dieser Stelle als extrem erscheinen. Er wird allerdings gewählt, da für die empirische Analyse der Entwicklung der qualifikationsspezifischen Beveridge-Kurven Daten mit genau diesen Voraussetzungen vorliegen, vgl. dazu das nächste Kapitel.

¹² Die Einteilung der einzelnen Qualifikationen erfolgt nach der Klassifizierung der Bundesanstalt für Arbeit:
 - geringe Qualifikation: Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung bzw. Vakanzen ohne Anforderungen an eine abgeschlossene Berufsausbildung
 - mittlere Qualifikation: Personen mit abgeschlossener beruflicher Ausbildung (betriebliche Ausbildung, Berufsfach- und Fachschule) bzw. Vakanzen mit Anforderungen an eine abgeschlossene berufliche Ausbildung
 - hohe Qualifikation: Personen mit Hochschulausbildung bzw. Vakanzen mit Anforderungen an ein abgeschlossenes Hochschulstudium
 Die Daten der Bundesanstalt für Arbeit bezüglich der Vakanzen liegen erst ab 1976 in dieser Klassifizierung vor. Die nach Qualifikation unterteilten Erwerbstätigenzahlen aus dem IAB-Archiv nach Reinberg (1999) liegen nur bis 1998 vor.

¹³ Aus Gründen der Übersichtlichkeit sind an den Einzelkurven nur ausgewählte Jahresangaben abgetragen. Die einzelnen Kurven befinden sich mit Jahresangaben im Anhang von Christensen (2001a).

¹⁴ D.h. die Beveridge-Kurve der Geringqualifizierten müsste dichter beim Koordinatenursprung liegen als die Beveridge-Kurven der beiden anderen Qualifikationsgruppen.

Abbildung 3: Qualifikationsspezifische Beveridge-Kurven für Westdeutschland 1976-1998



^a gemeldete offene Stellen in Relation zur Erwerbspersonenzahl
 Quelle: Bundesanstalt für Arbeit: Amtliche Nachrichten (Ifd. Jgg.), Strukturanalyse (Ifd. Jgg.), Mikrozensus-Daten aus dem IAB-Archiv nach Reinberg (1999); eigene Berechnungen.

2.3 Empirischer Befund zu qualifikationsspezifischen Beveridge-Kurven

In Abbildung 3 sind die qualifikationsspezifischen Beveridge-Kurven für geringe, mittlere und hohe Qualifikation¹² abgetragen.¹³

Es lässt sich erkennen, dass die Beveridge-Kurve für geringe Qualifikation deutlich weiter außen liegt als die Beveridge-Kurven für mittlere und hohe Qualifikationen. Außerdem verschiebt sich die Beveridge-Kurve für geringe Qualifikation ab Mitte der achtziger Jahre sehr stark nach außen und distanziiert sich im Zeitverlauf immer deutlicher von den anderen Kurven. Das Mismatch fällt demnach in der Gruppe der Geringqualifizierten mit zunehmender Tendenz stärker aus als in den anderen Qualifikationsgruppen.

Dieses Ergebnis ist insofern erstaunlich, als es für den deutschen Arbeitsmarkt die Hypothese des qualifikationsspezifischen Mismatch zumindest erschüttert. Wäre qualifikationsspezifisches Mismatch die treibende Kraft des zunehmenden Mismatch auf dem Arbeitsmarkt, so müsste zum einen das Mismatch innerhalb der Gruppe der Geringqualifizierten deutlich niedriger als innerhalb der anderen Gruppen sein,¹⁴ denn jeder Arbeitslose könnte auf jede offene Stelle vermittelt werden, da die Vakanzen ohne Anforderungen an eine berufliche Ausbildung ausgeschrieben sind. Qualifikationsspezifisches Mismatch gibt es per Definition nicht innerhalb der Gruppe der Geringqualifizierten. Eine Bewegung der Beveridge-Kurven weg vom Koordinatenursprung aufgrund von qualifikationsspezifischem Mismatch dürfte aus diesem Grunde nur bei den beiden Gruppen der Qualifizierten zu beobachten sein.

Zum anderen müsste bei den Beveridge-Kurven der beiden Gruppen der Qualifizierten eine Bewegung in Richtung Nord-Westen zu beobachten sein, während sich die Beveridge-Kurve der Geringqualifizierten in Richtung Süd-Osten verlagert haben müsste. Beide Bewegungen sind nicht zu beobachten, da alle drei Beveridge-Kurven in gleicher Richtung eine Bewegung nach Nord-Osten, also weg vom Koordinatenursprung, aufweisen.

Technischer Fortschritt oder Strukturwandel können die gruppenspezifischen Beveridge-Kurven in ihren Lagen und Ent-

wicklungen somit nicht ausreichend erklären. Als alternative Gründe für das ausgeprägte und zunehmende Nebeneinander von offenen Stellen und Arbeitslosen innerhalb der Gruppe der Geringqualifizierten kommen demnach nur folgende Erklärungen in Frage:¹⁵

1. Innerhalb der Gruppe der Geringqualifizierten liegt ein ausgeprägteres regionales Mismatch als in den anderen beiden Gruppen vor, wobei sich dieses Mismatch im Laufe der achtziger und neunziger Jahre noch überproportional verstärkt haben muss.

2. Die Meldequote der offenen Stellen, d.h. der Anteil der beim Arbeitsamt gemeldeten offenen Stellen an allen Vakanzen, ist innerhalb der Gruppe der Geringqualifizierten deutlich höher als innerhalb der anderen beiden Gruppen und muss sich im Laufe der achtziger und neunziger Jahre noch verstärkt von den Meldequoten der anderen beiden Gruppen entfernt haben. In diesem Fall würden die Kurvenverläufe der qualifikationsspezifischen Beveridge-Kurven – wie in Abbildung 3 dargestellt – ein höheres Mismatch innerhalb der Gruppe der Geringqualifizierten nur deshalb widerspiegeln, weil nicht die tatsächlichen Vakanzenquoten für die einzelnen Qualifikationsgruppen gemessen wurden.¹⁶

3. Die offenen Stellen innerhalb der Gruppe der Geringqualifizierten werden deutlich schneller vergeben, so dass – verursacht durch eine höhere Fluktuation – nur durch die zeitpunktbezogene Erfassung der offenen Stellen und der Arbeitslosen die Vakanzen- bzw. Arbeitslosenquote höher als in den anderen Gruppen ist.¹⁷ Auch dieser Prozess müsste sich im Laufe der achtziger und neunziger Jahre verstärkt haben.

4. Neben den formal-qualifikatorischen Anforderungen an die Bewerber auf eine offene Stelle werden auch sozial-qualifikatorische Anforderungen (soft skills) gestellt. Diese

könnten in der Gruppe der Geringqualifizierten überproportional häufig nicht erfüllt sein. Dieser Faktor müsste sich in den letzten 20 Jahren verstärkt innerhalb der Gruppe der Geringqualifizierten ausgewirkt haben.

5. Arbeitslose haben aufgrund des geringen Abstands zwischen den zu erzielenden Löhnen und den staatlichen Transferleistungen speziell bei geringer Qualifikation eine niedrigere Motivation, vorhandene offene Stellen anzunehmen. In diesem Fall wäre das höhere Mismatch innerhalb der Gruppe der Geringqualifizierten lohn- oder motivationsbedingt. Wie auch bei den vorangegangenen Erklärungshypothesen müsste sich das lohnbedingte Mismatch innerhalb der Gruppe der Geringqualifizierten in den achtziger und neunziger Jahren relativ zum Mismatch der anderen Qualifikationsgruppen verstärkt haben.

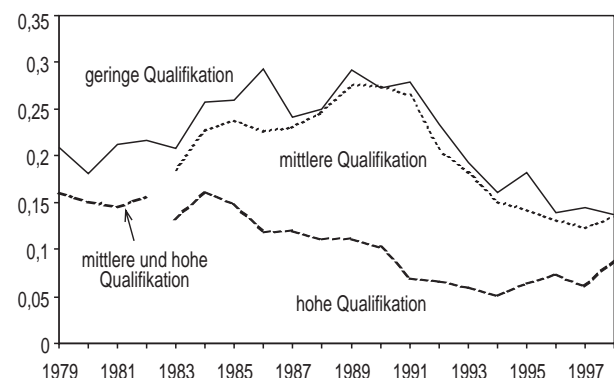
Im folgenden Abschnitt werden diese potenziellen Erklärungen für die Lage der qualifikationsspezifischen Beveridge-Kurven auf ihre empirisch Relevanz hin untersucht.

3 Untersuchung der Erklärungshypothesen für das ausgeprägte Mismatch innerhalb der Gruppe der Geringqualifizierten

3.1 Regionales Mismatch

Die Hypothese, dass innerhalb der Gruppe der Geringqualifizierten das regionale Mismatch ausgeprägter als innerhalb der anderen Gruppen ausfällt, kann anhand von regionalen Mismatch-Indikatoren untersucht werden.¹⁸ Im Folgenden wird der Mismatch-Indikator von Jackman und Roper (1987: 12)¹⁹ für alle drei Qualifikationsgruppen berechnet.²⁰ Der Verlauf der Mismatch-Indikatorwerte über die Zeit von 1979 bis 1998 ist in Abbildung 4 dargestellt.²¹

Abbildung 4: Regionales Mismatch^a in den westdeutschen Bundesländern differenziert nach Qualifikationen 1979-1998



^a Jackman-Roper-Indikator (Jackman und Roper 1987: 12)

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit: Amtliche Nachrichten (Ifd. Jgg.), Strukturanalyse (Ifd. Jgg.); eigene Berechnungen.

Wie aus den Kurvenverläufen ersichtlich ist, liegt der Indikator für regionales Mismatch innerhalb der Gruppe der Geringqualifizierten zwar höher als der für die Gruppe der Hochqualifizierten,²² allerdings kaum höher als für die Gruppe der mittleren Qualifikation. Außerdem haben sich die Indikatorwerte der drei Qualifikationsgruppen speziell in den neunziger Jahren erheblich angenähert und nicht voneinander entfernt, wie es das überproportionale Entfernen der Beveridge-Kurve für Geringqualifizierte vom Koordinatenursprung vermuten ließe. Regionales Mismatch stellt somit keine überzeugende Erklärung für das höhere Mismatch innerhalb der

¹⁵ Als weiterer Grund für Mismatch kann wie in Kapitel 2.1 beschrieben auch ein Informationsdefizit in Frage kommen. Da es sich bei den offenen Stellen um gemeldete Vakanzen bei den Arbeitsämtern handelt, wird dieser Grund nicht weiter untersucht, da davon ausgegangen werden kann, dass beim Arbeitsamt gemeldete offene Stellen Arbeitslosen aller Qualifikationsgruppen gleichermaßen bekannt sind.

¹⁶ Dieses verstärkte Mismatch würde vor allem eine Bewegung der tatsächlichen Beveridge-Kurve nach Norden verursachen, weil nur die tatsächliche Vakanzenquote, nicht aber die Arbeitslosenquote betroffen wäre.

¹⁷ Entorf (2001) zielt besonders auf den Aspekt der Wahrscheinlichkeit der Arbeitslosigkeit (Separationsrate) und der erneuten Beschäftigung (Findungsrate) ab. Er definiert darüber Mismatch.

¹⁸ Entorf (1996) untersucht alternativ die berufliche Mobilität anhand von Befragungsdaten mit Hilfe einer Probit-schätzung zur Mobilitätsentscheidung [Fragestellung: „Sind Sie im Laufe des Berufslebens ein- oder mehrmals umgezogen, weil Sie an einem anderen Ort eine Arbeit gefunden haben?“; vgl. Entorf (1996: 154)]. Er findet neben einem allgemeinen Anstieg der regionalen Mobilität von 1985/86 zu 1991/92 eine zunehmende regionale Mobilität mit höherem Schulabschluss.

¹⁹ Der Mismatch-Indikator von Jackman und Roper (1987: 12) wird wie folgt berechnet:

$$M = \frac{1}{2} \sum |u_i - v_i| \quad i = 1, \dots, R \quad [R: \text{Regionen}]$$

mit $u_i = U_i/U$ [U_i : Arbeitslose in Region i ; U : Arbeitslose gesamt]

$$v_i = V_i/V \quad [V_i: \text{Vakanzen in Region } i; V: \text{Vakanzen gesamt}]$$

²⁰ Als Regionen dienen die westdeutschen Bundesländer, wobei aus Gründen der Datenvergleichbarkeit über die Jahre Westberlin aus der Untersuchung ausgeschlossen wird und die Bundesländer Niedersachsen und Bremen, Schleswig-Holstein und Hamburg sowie Rheinland-Pfalz und das Saarland jeweils zu einer Region zusammengefasst werden. Kleinere regionale Einheiten stehen für entsprechende Daten nicht zur Verfügung.

²¹ Nach Bundesländern differenzierte Daten liegen erst ab 1979 vor, wobei für die Jahre 1979 bis 1982 in den *Amtlichen Nachrichten* der Bundesanstalt für Arbeit für Arbeitslose differenziert nach Bundesländern lediglich die Kategorien „ohne abgeschlossene Berufsausbildung“ und „mit abgeschlossener Berufsausbildung“ verfügbar sind.

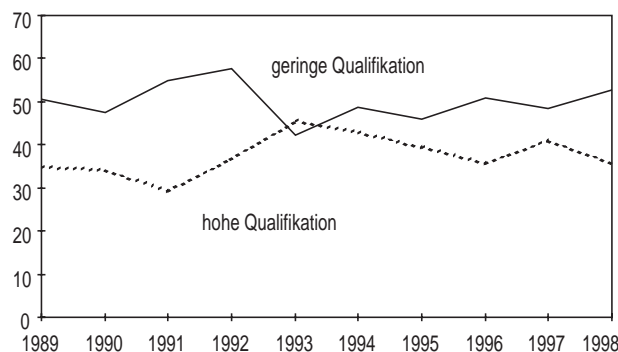
²² Für dieses Teilergebnis bestätigen sich somit die Ergebnisse der Probit-schätzung zur Mobilitätsentscheidung von Entorf (1996).

Gruppe der Geringqualifizierten gegenüber den anderen beiden Qualifikationsgruppen dar.

3.2 Meldequote

Die Meldequote, differenziert nach Qualifikationen, wird erst seit 1989 mittels Betriebsbefragungen durch das IAB und das ifo-Institut ermittelt. Dabei sind nur zwei Qualifikationsgruppen zu differenzieren.²³ Die Meldequoten für beide Qualifikationsgruppen sind in Abbildung 5 dargestellt.

Abbildung 5: Qualifikationsspezifische Meldequoten^a (in vH) für Westdeutschland für 1989-1998^b



^a Anteil der beim Arbeitsamt gemeldeten Vakanzen an allen sofort zu besetzenden offenen Stellen

^b 1990 I. Quartal, sonst jeweils IV. Quartal

Quelle: Daten aus der IAB-Erhebung über das gesamtwirtschaftliche Stellenangebot; eigene Berechnungen.

Aus der Abbildung ist ersichtlich, dass sich die Niveaus der qualifikationsspezifischen Meldequoten zwar unterscheiden, sie jedoch nicht auseinanderdriften, sondern sich eher annähern. Unterschiede in den Entwicklungen der gruppen-spezifischen Meldequoten können das ausgeprägte Mismatch innerhalb der Gruppe der Geringqualifizierten, welches sich überproportional in den neunziger Jahren entwickelt hat, somit nicht erklären.²⁴

3.3 Dauer der Vakanzen und der Arbeitslosigkeit

Die Dauer der gemeldeten Vakanzen wird für zwei Qualifikationsgruppen über die Bundesanstalt für Arbeit erhoben.²⁵ Die folgenden Abbildungen 6-8 zeigen für ausgewählte Jahre die Verteilung der Vakanzdauer differenziert nach Qualifikationen.²⁶

Wie aus den Abbildungen ersichtlich ist, unterscheiden sich die Verteilungen der Vakanzdauern nur für die Jahre 1979 und 1988. Die offenen Stellen für Geringqualifizierte werden in diesen Jahren schneller vergeben. Dies entspricht mit deutlich abnehmendem Trend den Beobachtungen für den Gesamtzeitraum von 1979 bis Anfang der neunziger Jahre.²⁷ Für die

²³ Die zwei Qualifikationsgruppen sind:

- geringe Qualifikation: un-/angelernte Arbeiter/-innen und Angestellte für einfache Tätigkeiten
- hohe Qualifikation: Facharbeiter/-innen und Angestellte für qualifizierte Tätigkeiten

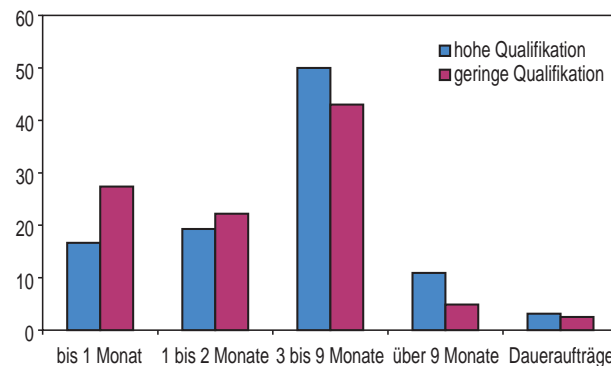
²⁴ Das über die Angaben der Bundesanstalt für Arbeit messbare Mismatch scheint somit ein geeigneter Indikator für das tatsächliche Mismatch zu sein.

²⁵ Die Qualifikationsgruppen entsprechen der beschriebenen Klassifikation in Fußnote 23.

²⁶ Entsprechende Daten liegen nur von 1979 bis 1998 vor.

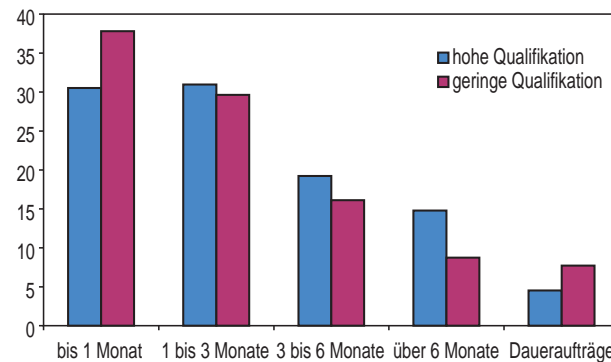
²⁷ Die Verteilung der Vakanzdauern für den gesamten Zeitraum von 1979 bis 1998 können beim Autor angefordert werden.

Abbildung 6: Verteilung der Vakanzdauer differenziert nach Qualifikationen in Westdeutschland 1979 (in Prozent)



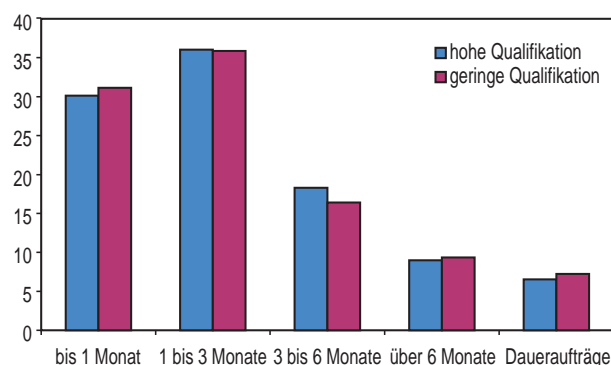
Quelle: Bundesanstalt für Arbeit: Amtliche Nachrichten (1980), eigene Berechnungen.

Abbildung 7: Verteilung der Vakanzdauer differenziert nach Qualifikationen in Westdeutschland 1988 (in Prozent)



Quelle: Bundesanstalt für Arbeit: Amtliche Nachrichten (1989), eigene Berechnungen.

Abbildung 8: Verteilung der Vakanzdauer differenziert nach Qualifikationen in Westdeutschland 1998 (in Prozent)



Quelle: Bundesanstalt für Arbeit: Strukturanalyse (1998), eigene Berechnungen.

Jahre ab 1994 ergeben sich keine wesentlichen Unterschiede mehr, wie beispielsweise für das Jahr 1998 in Abbildung 8 dargestellt ist.

Sollten die Dauern der gemeldeten Vakanzen das deutlich höhere Mismatch innerhalb der Gruppe der Geringqualifizierten erklären können, so müssten zu einen die Unterschiede in den Verteilungen der Vakanzdauern deutlich ausgeprägter auftreten. Zum anderen müssten die Unterschiede mit den Jahren verstärkt zu beobachten sein, um den zunehmenden Unterschied in der Ausprägung des Mismatch zwi-

schen den Qualifikationsgruppen zu erklären. Somit kann davon ausgegangen werden, dass unterschiedlich lange Dauern der gemeldeten offenen Stellen den höheren Mismatch innerhalb der Gruppe der Geringqualifizierten nicht verursacht haben.

Analoges kann für die Dauer der Arbeitslosigkeit differenziert nach Qualifikationen geschlossen werden, wie aus den Abbildungen 9 bis 11 für drei Jahre exemplarisch zu entnehmen ist.²⁸ Aus den Abbildungen ist ersichtlich, dass die Dauer der Arbeitslosigkeit für Geringqualifizierte nicht geringer, sondern eher länger als für die beiden anderen Qualifikationsgruppen ist. Außerdem hat sich die Dauer der Arbeitslosigkeit der Geringqualifizierten in Relation zu der Dauer der Arbeitslosigkeit innerhalb der anderen beiden Qualifikationsgruppen im Laufe der achtziger und der neunziger Jahre nicht verringert.²⁹

Eine höhere Fluktuation, die sich im Laufe der Jahre überproportional verstärkt hat, kann für die Gruppe der Geringqualifizierten also weder in Bezug auf die Vakanzdauer noch in Bezug auf die Arbeitslosigkeitsdauer beobachtet werden. Dieser Aspekt erklärt den Verlauf der qualifikationsspezifischen Beveridge-Kurven demnach nicht.

3.4 Mismatch aufgrund von sozial-qualifikatorischen Faktoren

Der Aspekt des Mismatch zwischen nachgefragten und bei Arbeitslosen vorhandenen soft skills ist für verschiedene Gruppen der Arbeitslosen am schwierigsten zu untersuchen, weil Daten für diese Fragestellungen quasi nicht vorliegen. Eine Ausnahme stellt die Untersuchung der Projektgruppe Betriebspanel (1994) dar. Im Rahmen des Betriebspanels wurden 1993 Betriebe einmalig zu den Gründen befragt, warum ein Arbeitsvertrag nicht zustande gekommen war. Dabei wurde nach der Qualifikation der Arbeitssuchenden differenziert. Bei den Angestellten/Beamten gab es bezüglich persönlichkeitsrelevanter Eigenschaften keine Unterschiede zwischen den Qualifikationsgruppen. Dagegen nannten bei un-/ angelernten Arbeitern 66% der Betriebe mangelnde Eignung der Persönlichkeit als Grund für einen nicht zustande gekommenen Arbeitsvertrag. Bei Facharbeitern wurde dieses nur von 31% der Betriebe angegeben³⁰ (Projektgruppe Betriebspanel 1994: 31). Damit stand bei den Un-/Angelernten dieser Grund an erster Stelle für einen nicht zustande gekommenen Arbeitsvertrag, während gleiches bei den Facharbeitern erst an vierter Stelle genannt wurde.

Aus dieser einen Befragung den Rückschluss zu ziehen, dass Geringqualifizierte einen ausgeprägteren Mangel an soft skills aufweisen als qualifizierte Arbeitslose, der das unter-

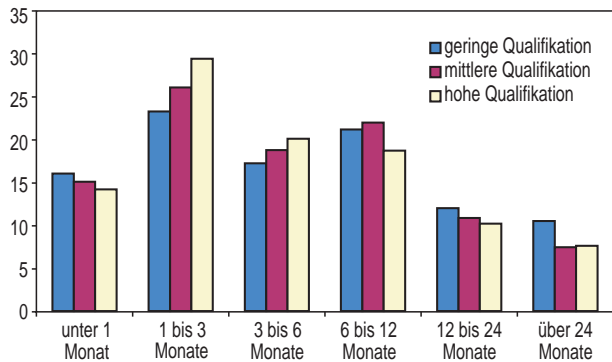
²⁸ Die Einteilung der Qualifikationen entspricht der Klassifizierung in Fußnote 12. Die Angaben liegen dabei für die Jahre 1978 bis 1998 vor. Für die in den Abbildungen nicht dargestellten Jahre können die jeweiligen Abbildungen beim Autor angefordert werden.

²⁹ Dieses wird besonders deutlich, wenn man die „durchschnittlichen“ Werte der Arbeitslosigkeitsdauern berechnet, wobei jeweils die Klassenmitte als Arbeitslosigkeitsdauer der Klasse und für die Gruppe „über 24 Monate“ 30 Monate als Arbeitslosigkeitsdauer unterstellt wird. Die „durchschnittlichen“ Arbeitslosigkeitsdauern betragen für geringe / mittlere / hohe Qualifikation 1978 8,5 / 7,6 / 7,4 Monate, 1988 11,9 / 10,1 / 9,1 Monate und 1998 12,2 / 11,8 / 10,4 Monate.

³⁰ Bei der Befragung wurden 11 mögliche Gründe vorgegeben, wobei Mehrfachnennungen erlaubt waren.

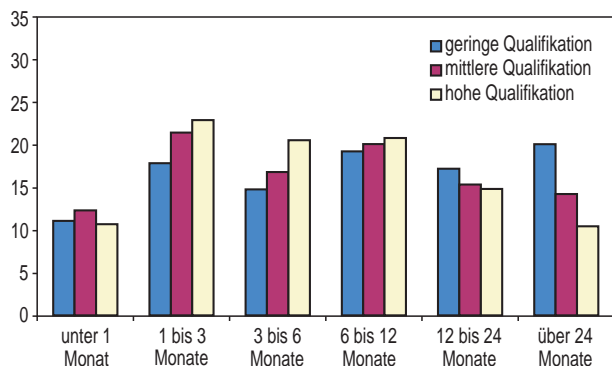
³¹ Diese Überlegungen werden durch eine Untersuchung im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (bmb+f: 1999) gestützt: Auf Basis von Umfrageergebnissen unter Jugendlichen ohne Berufsausbildung werden als die wichtigsten Begründungen für einen Verzicht auf eine Berufsausbildung zum einen ungünstige persönliche Voraussetzungen und zum anderen fehlende Lernbereitschaft genannt, vgl. bmb+f (1999: 44).

Abbildung 9: Verteilung der Arbeitslosigkeitsdauer differenziert nach Qualifikationen in Westdeutschland 1978 (in Prozent)



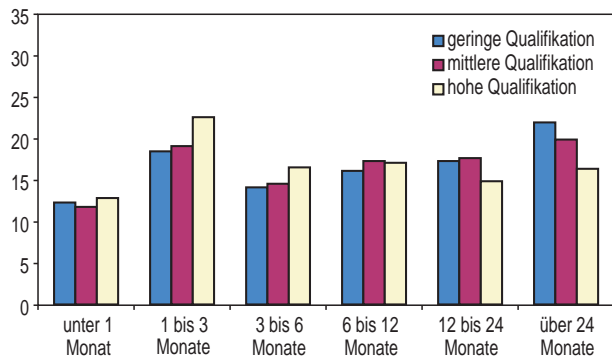
Quelle: Bundesanstalt für Arbeit: Amtliche Nachrichten (1979), eigene Berechnungen.

Abbildung 10: Verteilung der Arbeitslosigkeitsdauer differenziert nach Qualifikationen in Westdeutschland 1988 (in Prozent)



Quelle: Bundesanstalt für Arbeit: Amtliche Nachrichten (1989), eigene Berechnungen.

Abbildung 11: Verteilung der Arbeitslosigkeitsdauer differenziert nach Qualifikationen in Westdeutschland 1998 (in Prozent)



Quelle: Bundesanstalt für Arbeit: Strukturanalyse (1998), eigene Berechnungen.

schiedliche Mismatch innerhalb dieser Gruppen erklärt, würde die Daten überbewerten. Allerdings kann die Plausibilität der Beobachtung damit untermauert werden, dass Personen, die eine Ausbildung abgeschlossen haben, vermutlich ein gewisses Mindestmaß an persönlicher Eignung aufweisen. Im Umkehrschluss werden Personen mit ausgeprägten Schwächen in der Persönlichkeit eher ohne Berufsausbildung sein, weil sie entweder gar nicht erst einen Ausbildungsplatz finden oder aber eine angefangene Ausbildung nicht zu Ende führen (mangelnde Motivation, Unzuverlässigkeit etc.).³¹

Insofern kann zumindest nicht ausgeschlossen werden, dass sozial-qualifikatorische Unterschiede zwischen den Qualifikationsgruppen zum ausgeprägten Mismatch innerhalb der Gruppe der Geringqualifizierten beigetragen haben. Zur Entwicklung des Einflusses sozial-qualifikatorischer Faktoren auf das gruppenspezifische Mismatch innerhalb der letzten Jahrzehnte können allerdings mangels Daten keine Angaben gemacht werden.

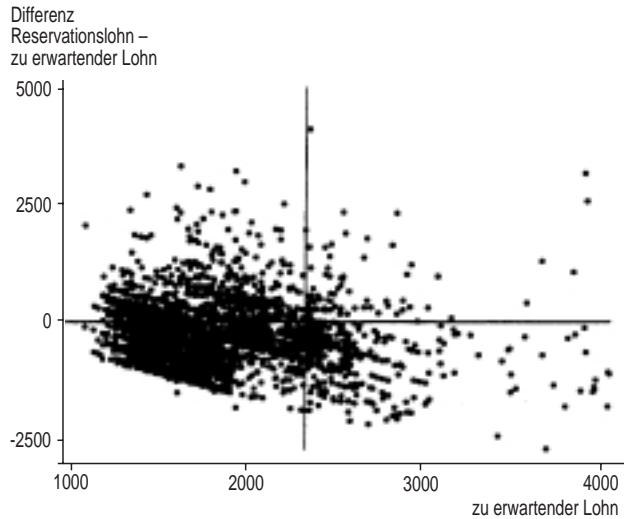
3.5 Lohnbedingtes Mismatch³²

Um den Unterschied in den erwarteten Löhnen von Arbeitslosen differenziert nach den Qualifikationsniveaus zu untersuchen, kann wie schon bei den sozial-qualifikatorischen Aspekten auf die Untersuchung der Projektgruppe Betriebspanel (1994) zurückgegriffen werden. In der oben beschriebenen Befragung gaben 50% der befragten Unternehmen bei un-/angelernten Arbeitern an, dass diese zu hohe Einkommensvorstellungen gehabt hätten, die eine Einstellung verhinderten, während diese Antwort nur von 27% der Unternehmen bei Facharbeitern genannt wurde (Projektgruppe Betriebspanel 1994: 31).

Dass sich die Lohnforderungen von Arbeitslosen in der Tat zwischen den Qualifikationsgruppen deutlich unterscheiden, zeigt Prasad (2001) in einer Untersuchung der Reservationslöhne deutscher Arbeitsloser. Auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) wird jedem Arbeitslosen per Mincer-Lohnleichung ein zu erwartender Lohn zugewiesen. Die Differenz zwischen der Reservationslohnangabe und dem zu erwartenden Lohn wird anschließend dem zu erwartenden Lohn gegenübergestellt (Abbildung 12).³³ Dabei zeigt sich ein negativer Einfluss der Höhe des zu erwartenden Lohnes (und damit der Qualifikation) auf die Differenz zwischen Reservationslohn und dem zu erwartenden Lohn. Außerdem übersteigen die Reservationslöhne die zu erzielenden Löhne vor allem bei Geringqualifizierten. Mit anderen Worten: Geringqualifizierte Arbeitslose haben Lohnerwartungen, die den tatsächlich zu erzielenden Lohn in vielen Fällen deutlich übertreffen. Dieses ist bei hochqualifizierten Arbeitslosen viel seltener der Fall.³⁴

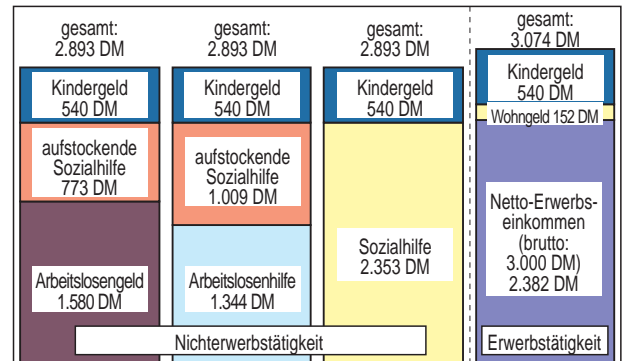
Plausibel erscheinen diese Ergebnisse vor dem Hintergrund des geringen Lohnabstandes von staatlichen Transferleistungen (Sozialhilfe, Arbeitslosengeld bzw. -hilfe) zu den Löhnen

Abbildung 12: Differenz zwischen Reservationslohn und zu erwartendem Lohn



Quelle: Prasad (2001: 49).

Abbildung 13: Arbeitseinkommen und Sozialtransfer-Bezug^a



^a Modellannahmen: verheirateter Alleinverdiener der Steuerklasse III mit 2 Kindern im Alter von 5 und 11 Jahren; Basis für Arbeitslosengeld und -hilfe ist ein letztes Bruttoeinkommen von 3.000 DM.

Quelle: Peter (2000: 66); eigene Darstellung.

Geringqualifizierter. Boss (2001a, 2001b) und Peter (2000) weisen in diesem Zusammenhang darauf hin, dass speziell für Familien die Einkommen aus Arbeitslosengeld, -hilfe oder Sozialhilfe die erzielbaren Einkommen aus einer regulären Beschäftigung mit geringer Produktivität annähernd erreichen können (Abbildung 13).³⁵ Somit kann es speziell für geringqualifizierte Arbeitslose rational sein, auf eine Beschäftigungsaufnahme zu verzichten.

Wenn höheres lohnbedingtes Mismatch innerhalb der Gruppe der Geringqualifizierten gegenüber den Gruppen der Qualifizierten die Niveauunterschiede zwischen den qualifikationspezifischen Beveridge-Kurven erklären kann, so bleibt die Frage, warum sich dieses Mismatch über-proportional verstärkt hat (vgl. Abbildung 3). Boss (2001a: 35) zeigt diesbezüglich, dass sich der Abstand zwischen dem verfügbaren Einkommen aus Arbeit und aus Sozialhilfe von 1962 bis Mitte der neunziger Jahre kontinuierlich verringert hat (Abbildung 14). Somit sind die Anreize zur Aufnahme einer Beschäftigung speziell für Geringqualifizierte³⁶ mit Familie bis Mitte der neunziger Jahre gesunken.

Für die Entwicklung des Leistungsumfanges aus der Arbeitslosenversicherung zeigen Glismann/Schrader (2000) eine

³² Eine ausführliche Untersuchung des allgemeinen lohnbedingten Mismatch in Deutschland liegt mit Entorf (1999) vor. Die Ergebnisse zeigen dabei, dass durch eine geringere Reallohnentwicklung die Matching-Effizienz in Deutschland in den letzten Jahrzehnten deutlich hätte erhöht werden können.

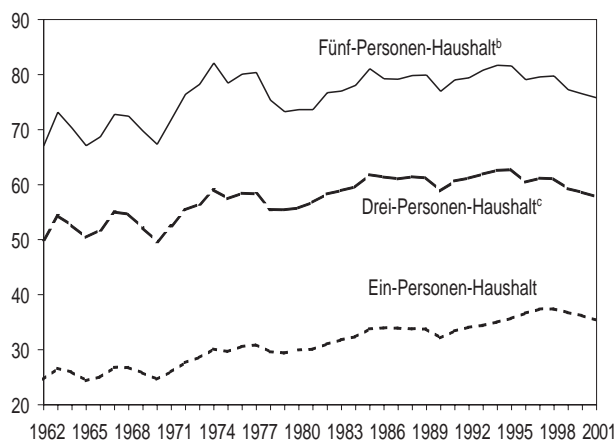
³³ Vgl. Prasad (2001: 48-49) für Details der Untersuchung.

³⁴ Zur Relevanz der Reservationslohnangabe, die ein möglicher Kritikpunkt bei erfragten Reservationslohnuntersuchungen sein mag, macht Prasad einen Validitäts-Check, der die Güte der Reservationslohnangabe im SOEP bestätigt, vgl. Prasad (2001: 46).

³⁵ Boss (2001b: 125-152) zeigt anhand von Berechnungen zum Lohnabstand für verschiedene familiäre Konstellationen und alternative Erwerbseinkommen (Tariflohn), dass auch für Ehepaare ohne Kinder und Alleinerziehende mit Kindern das Einkommen aus Sozialhilfe annähernd dem Einkommen aus Erwerbstätigkeit entsprechen kann.

³⁶ Die Berechnungen von Boss (2001a: 35) für den potentiellen Nettolohn beziehen sich auf einen Facharbeiterlohn in der Industrie. Da die Verdienstmöglichkeiten von Geringqualifizierten deutlich darunter liegen, wären die in Abbildung 14 dargestellten Relationen für verschiedene Haushaltstypen deutlich höher, wie auch schon aus Abbildung 13 zu entnehmen ist. Die Entwicklung der Relationen wäre aber mit denen in Abbildung 14 vergleichbar. Vgl. dazu auch die Berechnungen zum Lohnabstand von Boss (2001b), in denen gezeigt wird, dass für verschiedene familiäre Konstellationen (kinderloses Ehepaar, Alleinerziehende mit Kind[ern], Familien) das Erwerbseinkommen aus einer tariflich bezahlten Tätigkeit für Geringqualifizierte kaum höher als die Sozialhilfe liegt.

Abbildung 14: Sozialhilfeanspruch^a ausgewählter Personengruppen in Relation zum potentiellen Nettolohn^d – Früheres Bundesgebiet



^a Einschließlich der Erstattung der Kosten der Unterkunft; ohne einmalige Leistungen.

^b Ehepaar mit Kindern im Alter von 8, 10 und 16 Jahren.

^c Ehepaar mit Kind im Alter von 8 Jahren.

^d Durchschnittlicher Nettoverdienst eines Facharbeiters in der Industrie.

Quelle: Boss (2001a: 35).

gleiche Entwicklung. Die Bezugsdauer von Arbeitslosengeld ist seit den siebziger Jahren stark verlängert worden, während der Leistungsumfang³⁷ nur leicht gesunken ist (Abbildung 15). Speziell für Geringqualifizierte, die mit voranschreitender Arbeitslosigkeit kaum Verluste im potenziellen Einkommen zu befürchten haben,³⁸ kann dieser Aspekt zu einem Verharren in Arbeitslosigkeit führen.³⁹

Abbildung 15: Entwicklung des Leistungsumfangs des Arbeitslosengeldes in der Bundesrepublik Deutschland

Jahre	Bezugsdauer	Anteil am maßgeblichen Nettoarbeitsentgelt ^a (in vH)
1969-1982	bis 12 Monate	68/68
1983-1984	bis 12 Monate	68/63
1985	bis 18 Monate	68/63
1986	bis 24 Monate ^b	68/63
1987-1993	bis 32 Monate ^b	68/63
1994-1999	bis 32 Monate ^b	67/60

^a Die erste Zahl bezieht sich auf Versicherte mit Kind(ern), die zweite auf Versicherte ohne Kinder.

^b je nach Alter und Dauer des Versicherungsverhältnisses

Quelle: Glismann/Schrader (2001: 11-12); eigene Darstellung.

³⁷ Speziell bei geringem Arbeitslosengeld kann dieses auch noch durch Sozialhilfe aufgestockt werden, vgl. Abbildung 13.

³⁸ Speziell auf den Aspekt der Humankapitalverluste bei längerer Arbeitslosigkeit weist Prasad (2001: 49) hin: Qualifizierte Arbeitslose können einen Reservationslohn deutlich unterhalb des zu erwartenden Lohnes aufweisen, um möglichst schnell eine neue Beschäftigung aufnehmen zu können, weil ansonsten mit der Dauer der Arbeitslosigkeit ausgeprägte Humankapitalverluste einhergehen. Geringqualifizierte Arbeitslose müssen hingegen kaum Humankapitalverluste mit der Dauer der Arbeitslosigkeit befürchten, so dass der Reservationslohn oberhalb des zu erwartenden Lohnsatzes liegen kann.

³⁹ Vgl. dazu auch die Ausführungen zur längeren Arbeitslosigkeit von Geringqualifizierten im Vergleich zu Qualifizierten in Kapitel 3.3.

⁴⁰ Dieses entspricht einer Vakanzquote von 0,006, welches in etwa der Vakanzquote der Geringqualifizierten Anfang der achtziger Jahre oder auch den Vakanzquoten für mittlere und hohe Qualifikation 1998 entspricht (0,009 bzw. 0,005).

Zusammenfassend können die Ergebnisse als deutliche Indikatoren für ein lohnbedingtes Mismatch speziell innerhalb der Gruppe der Geringqualifizierten interpretiert werden. Bei vorhandenen offenen Stellen ohne Anforderungen an eine berufliche Ausbildung kann eine Arbeitslosigkeit von Geringqualifizierten ökonomisch-rational erklärt werden. Außerdem haben sich die Anreize für Arbeitslose eine Beschäftigung anzunehmen, speziell für Geringqualifizierte verringert.

4 Fazit

Die vorliegende Studie untersucht die Gründe für die Unterschiede in der Mismatch-Arbeitslosigkeit zwischen verschiedenen Qualifikationsgruppen in Westdeutschland. Speziell werden dabei mögliche Ursachen für das hohe Mismatch innerhalb der Gruppe der Geringqualifizierten mit einem überproportionalen Anstieg in den achtziger und neunziger Jahren näher analysiert. Da per Definition für die Gruppe der geringqualifizierten Arbeitslosen formale Qualifikationsanforderungen keine Eintrittsbarrieren in den Arbeitsmarkt darstellen können, kann qualifikationsspezifisches Mismatch als Ursache ausgeschlossen werden. Des Weiteren finden sich keine überzeugenden Hinweise auf messtechnische Gründe für diese Entwicklung. So können Unterschiede zwischen den Qualifikationsgruppen in Bezug auf regionales Mismatch, die Meldequote oder die Fluktuation auf dem Arbeitsmarkt als mögliche Auslöser für das hohe Mismatch innerhalb der Gruppe der Geringqualifizierten verworfen werden. Hingegen liegen Unterschiede zwischen den Qualifikationsgruppen in Bezug auf arbeitsmarktrelevante Persönlichkeitsmerkmale und insbesondere auf lohnbedingtes Mismatch vor. Sozialqualifikatorische und lohnbedingte Faktoren stellen somit die plausibelsten Erklärungen für das hohe Mismatch und seine Entwicklung innerhalb der Gruppe der Geringqualifizierten dar.

Diese Ergebnisse ergänzen die bisherigen Untersuchungen für Deutschland, wonach das qualifikationsspezifische Mismatch in den letzten 25 Jahren stark zugenommen und somit wesentlich zum Anstieg des Gesamt-Mismatch auf dem Arbeitsmarkt beigetragen hat, widersprechen ihnen aber auch zum Teil. Zumindest für das zunehmende Mismatch innerhalb der Gruppe der Geringqualifizierten kann nach dieser Untersuchung ein qualifikationsspezifisches Mismatch nicht als Ursache herangezogen werden. Vielmehr muss davon ausgegangen werden, dass neben sozial-qualifikatorischen Ursachen insbesondere fehlende finanzielle Anreize zur Aufnahme einer Tätigkeit gerade bei Geringqualifizierten zu hoher Mismatch-Arbeitslosigkeit führen.

In diesem Fall bleiben zwei Alternativen, um das Mismatch in der Gruppe der Geringqualifizierten zu verringern: Zum einen kann der Zwang zur Aufnahme einer Tätigkeit erhöht werden (Verringerung der Gewährungsdauer und der Höhe des Arbeitslosengeldes bzw. der -hilfe) und zum anderen können Anreize zur Aufnahme einer Tätigkeit geschaffen werden (z.B. Lohnsubventionen). Die Quantifizierung der Effekte solcher Maßnahmen kann nur vage erfolgen: 1998 betrug die Gesamtzahl der gemeldeten offenen Stellen für Geringqualifizierte in Westdeutschland 132.662. Hätten von diesen Stellen 100.000 mit geringqualifizierten Arbeitslosen besetzt werden können⁴⁰ und wird des Weiteren eine Meldequote von 50% unterstellt, so hätte die Anzahl der geringqualifizierten Arbeitslosen um 200.000 gesenkt werden können. Die Arbeitslosenquote innerhalb der Gruppe der Geringqualifizierten hätte in Westdeutschland von 23,2% auf 19,6% gesenkt

werden können und die Gesamtarbeitslosenquote für Westdeutschland hätte nicht 8,9%, sondern nur 8,3% betragen. Diese grobe Quantifizierung zeigt, dass mit einer Stellenbesetzungsoffensive für Geringqualifizierte zwar nicht das grundlegende Problem der persistent hohen Arbeitslosigkeit in Deutschland beseitigt werden kann, jedoch ein Beitrag zur Senkung der hohen Arbeitslosenquote innerhalb der Gruppe der Geringqualifizierten möglich ist.

5 Literatur

- Baldwin, Robert E./Chain, Glen G. (1997): Shifts in US Relative Wages. The Role of Trade, Technology and Factor Endowments. Working Paper 5934. National Bureau of Economic Research. Cambridge, Mass.
- Boss, Alfred (2001a): Sozialhilfe, Lohnabstand, Leistungsanreize und Mindestlohnarbeitslosigkeit. Kieler Arbeitspapiere 1075. Institut für Weltwirtschaft, Kiel.
- Boss, Alfred (2001b): Messung des Lohnabstands nach Branchen und Regionen unter Berücksichtigung des qualifikatorischen Profils von Sozialhilfeempfängern. Endbericht zum Forschungsprojekt im Auftrag des Bundesministeriums der Finanzen. Institut für Weltwirtschaft, Kiel.
- Bundesanstalt für Arbeit (lfd. Jgg.): Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit. Nürnberg.
- Bundesanstalt für Arbeit (lfd. Jgg.): Strukturanalyse. Bestände sowie Zu- und Abgänge an Arbeitslosen und offenen Stellen. Nürnberg.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (bmb+f) (1999): Jugendliche ohne Berufsausbildung. Eine BiBB/EMNID-Untersuchung. Bonn.
- Christensen, Björn (2001a): Beveridge-Kurven und Motivations-Mismatch. Kieler Arbeitspapiere 1044. Institut für Weltwirtschaft, Kiel.
- Christensen, Björn (2001b): Qualifikationsanforderungen und Arbeitsformen in der Neuen Ökonomie. Kieler Arbeitspapiere 1081. Institut für Weltwirtschaft, Kiel.
- Entorf, Horst (1996): Strukturelle Arbeitslosigkeit in Deutschland: Mismatch, Mobilität und technologischer Wandel. In: Gahlen, Bernhard/Hesse, Helmut/Ramser, Hans J. (Hrsg.), Arbeitslosigkeit und Möglichkeiten ihrer Überwindung. Wirtschaftswissenschaftliches Seminar Ottobeuren 25. Tübingen: Mohr.
- Entorf, Horst (1998): Mismatch Explanations of European Unemployment – A Critical Evaluation. Berlin: Spinger.
- Entorf, Horst (1999): Lohnbedingter Mismatch auf deutschen Arbeitsmärkten? Lehren aus einem Vergleich mit Portugal. In: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, Bd. 219, Nr. 1+2, S. 127–142.
- Entorf, Horst (2001): Erscheinungsformen und Erklärung von Mismatch am Arbeitsmarkt: Ansatzpunkte für eine zielgerichtete Arbeitsmarktpolitik. In: Steiner, Viktor/Wolff, Heinfried (Hrsg.), Mismatch am Arbeitsmarkt – Was leistet die Arbeitsmarktpolitik? Ein Werkstattbericht zur Evaluation der Arbeitsmarktpolitik. Münster: Waxmann.
- Franz, Wolfgang (1999): Arbeitsmarktökonomik. Berlin: Springer.
- Glismann, Hans H./Schrader, Klaus (2001): Zur Reform der deutschen Arbeitslosenversicherung – Probleme und Lösungsansätze in der deutschen Literatur. Kieler Arbeitspapiere 995. Institut für Weltwirtschaft, Kiel.
- Jackman, Richard A./Roper, Stephen (1987): Structural Unemployment. In: Oxford Bulletin of Economics and Statistics, Bd. 49, Nr. 1, S. 9–36.
- Katz, Lawrence F./Murphy, Kevin M. (1992): Changes in Relative Wages, 1963–1987: Supply and Demand Factors. In: Quarterly Journal of Economics, Bd. 107, Nr. 1, S. 35–78.
- Kleinert, Jörn (u.a.) (2000): Globalisierung, Strukturwandel und Beschäftigung. Kieler Studien 308. Tübingen: Mohr.
- Klodt, Henning/Maurer, Rainer/Schimmelpfennig, Axel (1996): Tertiärisierung in der deutschen Wirtschaft. Kieler Studien 283. Tübingen: Mohr.
- Machin, Stephen J./Ryan, Annette/Van Reenan, John (1996): Technology and Changes in Skill Structure: Evidence from an International Panel of Industries. CEPR Discussion Paper 297. Centre for Economic Performance, London.
- Magvas, Emil/Spitznagel, Eugen (2001): Personalmangel – Hemmnis für Wachstum und Beschäftigung? Thesenpapier zum Beschäftigungskolloquium „Praxis trifft Wissenschaft“ vom 30.03.2001 in Nürnberg.
- Peter, Waltraut (2000): Das deutsche Sozialhilfesystem: Im Spannungsfeld zwischen sozialer Fürsorge und Hilfe zur Arbeit. In: iw-trends, Nr. 2, S. 57–70.
- Prasad, Eswar S. (2001): The Dynamics of Reservation Wages: Preliminary Evidence from the GSOEP. In: Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung, Bd. 70, Nr. 1, S. 44–50.
- Projektgruppe Betriebspanel (1994): Das IAB-Betriebspanel – Ergebnisse der ersten Welle 1993. In: MittAB, Jg. 27, Nr. 1, S. 20–32.
- Reinberg, Alexander (1999): Der qualifikatorische Strukturwandel auf dem deutschen Arbeitsmarkt – Entwicklungen, Perspektiven und Bestimmungsgründe. In: MittAB, Jg. 32, Nr. 4, S. 434–447.