
Einkommenschancen im Lebenszyklus

Michael Wagner

I. Einleitung*

Das Arbeitseinkommen vieler Menschen verläuft nach einem typischen Lebenszyklus. Oft folgt auf Jahre rascher Einkommenssteigerung eine Lebensperiode mäßiger Zuwächse; zuweilen kommt es im Jahrzehnt vor der Pensionierung sogar zu einem relativen Einkommensverlust.

Der spezifische Verlauf des Einkommenszyklus über ein individuelles Arbeitsleben hängt eng mit dem Beruf des Arbeitnehmers zusammen. Jeder Beruf besitzt sein eigenes typisches *Einkommensprofil*. Dieses Einkommensprofil zeigt, wie das Einkommen sich in Abhängigkeit von den Jahren der Berufsausübung verändert. So besitzen etwa weibliche Hilfsarbeiter ein flaches, tiefliegendes Einkommensprofil. Sie fangen in jungen Jahren mit einem niedrigen Lohn an, über den sie ihr ganzes Leben kaum hinauskommen. Hilfsarbeiterinnen fehlt es an anerkannten fachlichen Qualifikationen; sie verbringen ihr Arbeitsleben stets am unteren Ende der Einkommenspyramide. Ganz anders liegt dagegen das Einkommensprofil der Akademiker im öffentlichen Dienst. Deren Einkommensprofil setzt relativ hoch an und ist steil nach oben gerichtet. Die A-Beamten dürfen damit rechnen, ihr gesamtes Arbeitsleben stetig in der Einkommenspyramide aufzusteigen.

Die folgende Studie dokumentiert auf der Grundlage einer repräsentativen Erhebung typische Einkommensprofile österreichischer Arbeitnehmer.¹ Dem empirischen Befund im engeren Sinn wird eine Skizze alternativer theoretischer Erklärungen der verschiedenen Profiltypen vor-

* Die Studie entstand im Rahmen des am Institut für Höhere Studien durchgeführten (und vom Jubiläumsfonds der Oesterreichischen Nationalbank geförderten) Projekts »Einkommensverteilung in Österreich«. Für Anregung und Kritik danke ich den Mitgliedern der Projektgruppe und Richard Freeman und Zvi Griliches.

angestellt (Kapitel II). Wer nur an den empirischen Ergebnissen Interesse hat, kann unmittelbar zu Kapitel III übergehen. Eine kurze Erläuterung der Datenquelle und des Darstellungsverfahrens enthält der Anhang.

II. Ausgleich oder Ungleichheit?

Die Verteilungstheorie besitzt kein unumstrittenes Modell zur Erklärung unterschiedlicher Einkommensprofile. Vereinfacht lassen sich zwei große verteilungstheoretische Forschungsansätze unterscheiden:

- a) die Theorien des Humankapitals und
- b) die Theorien des strukturierten Arbeitsmarktes.

1. Theorien des Humankapitals

Die Theorien des Humankapitals² erklären Form und Lage der Einkommensprofile nach dem Muster einer Produktionsfunktion: Die Ausübung eines Berufes verlangt in den meisten Fällen eine besondere Ausbildung. Dauer und Kosten dieser Ausbildung sind nicht für alle Tätigkeitsfelder gleich. Zur Ausführung einfacher Hilfstätigkeiten genügt eine kurze Anlernzeit; die Arbeit eines Internisten erfordert dagegen ein langjähriges Studium. Die Kosten einer solchen Ausbildung können als Investitionen in die Leistungsfähigkeit einer Person angesehen werden: der Arzt akkumuliert während seiner Ausbildung Humankapital.

Beschränkt man sich auf ein rein monetäres Kalkül bei der Erklärung der Berufswahl, so muß die Investition in das Humankapital einen angemessenen Ertrag abwerfen. Dieser Ertrag läßt sich an den Entlohnungsunterschieden für verschieden qualifizierte Berufe ablesen. Auf einem vollkommenen Arbeitsmarkt werden stets unterschiedlich hohe Löhne für Tätigkeitsfelder bezahlt werden, deren Ausfüllung unterschiedlich hohe Investitionen in das Humankapital verlangt. Die Lohndifferentiale entsprechen einer Rendite auf unterschiedlich großes Humankapital, das bei der Berufsausübung zur Anwendung kommt.

Bei Vernachlässigung nichtmonetärer Gesichtspunkte und unter der Annahme perfekter Märkte für Arbeitskräfte, Kredite und Ausbildungsinvestitionen besteht eine einheitliche Rendite für alle Formen des Humankapitals. Jede Investition in das Humankapital — ob Ausbildung zum Straßenkehrer oder ob Ausbildung zum Facharzt — erbringt dieselbe Ertragsrate. Denn jede größere Abweichung von der Gleichgewichtsrate würde für den betreffenden Ausbildungsbereich entweder einen Zustrom oder einen Abstrom von investitionswilligen Personen bewirken. Die beobachtbaren Entlohnungsdifferentiale dienen im Gleichgewicht dazu, den Barwert der Einkommensunterschiede über das gesamte Arbeitsleben mit den Differenzen in den Ausbildungskosten auszugleichen. Die Entlohnungsdifferentiale sind nicht Ausdruck von Privilegierung oder Diskriminierung; vor dem perfekten Konkurrenzkampf sind alle Arbeitskräfte gleich.

Zeitstruktur und Profilverlauf. Ausbildungsinvestitionen unterscheiden sich sowohl nach ihrem Gesamtvolumen wie nach der Verteilung über

den Lebenszyklus einer Arbeitskraft: Ein Handwerker verdient schon während seiner Ausbildung zum Meister mit zunehmender Qualifikation mehr. Ein Student dagegen erhält erst nach Abschluß des Studiums eine seinem Qualifikationsprozeß entsprechende Entlohnung. Für den Handwerker gehen die Investitionen in das Humankapital von Anfang an Hand in Hand mit der Berufsausübung; der Aufbau erfolgt daher langsamer. Der Arzt muß dagegen den ersten intensiven Aufbau von Humankapital ohne Remunerierung vornehmen; erst während der Facharztausbildung laufen Berufsausübung und Ausbildungsinvestition parallel.

Jedes Tätigkeitsfeld verlangt eine typische Investitionsstruktur in das Humankapital. Die Investitionsstruktur bestimmt — gemeinsam mit der Abschreibungsrate und der Markttrendite — Form und Lage des Einkommensprofils. Denn die Investitionsstruktur gibt an, wieviel Humankapital in jedem Abschnitt des Berufslebens üblicherweise zur Anwendung kommt.

Im allgemeinen sind Einkommensprofile konkav gekrümmt: Die höchsten Einkommenszuwächse werden meist am Anfang der Berufslaufbahn erzielt. Dann folgt eine Periode leicht zunehmenden Humankapitals (das durch zunehmende Berufserfahrung aufgebaut wird); gegen Ende des Berufslebens kommt es zu einer Stagnation oder sogar zu einem Abbau des Humankapitals.

Gesamtwirtschaftliche Einkommensverteilung. Mit der investitions-theoretischen Ableitung von Form und Lage der Einkommensprofile ist ein erster Schritt zur Erklärung der gesamtwirtschaftlichen Einkommensverteilung getan. Der zweite Schritt betrifft die Frage: Wovon hängt die relative Häufigkeit der einzelnen Profile in einer Volkswirtschaft ab?

Jedes Einkommensprofil entspricht einem Tätigkeitsfeld; die gesamtwirtschaftliche Verteilung von Tätigkeitsfeldern hängt von der Wahl optimaler Techniken durch die Unternehmungen ab. Die Unternehmer streben für alle Arten von Arbeit jenes Einsatzniveau an, das bei gegebenen Preisen den Ertrag maximiert. Im ökonomischen Gleichgewicht läßt sich daher gesamtwirtschaftlich die relative Häufigkeit bestimmter Profiltypen aus der Produktionstechnologie im weitesten Sinn ableiten. Damit ist die gesamtwirtschaftliche Einkommensverteilung allein durch ein mikroökonomisches Entscheidungskalkül unter vorgegebenen demographischen und technologischen Bedingungen erklärt.

Streuung oder Ungleichheit? Vertreter der Theorien des Humankapitals beanspruchen, eine doppelte Leistung erbracht zu haben: Erstens, die gesamtwirtschaftliche Einkommensverteilung wird ausschließlich auf der Grundlage des traditionellen mikroökonomischen Entscheidungskalküls abgeleitet. Zweitens, der spezifische Verlauf von Einkommensprofilen erlaubt eine Neubewertung der üblichen Meßverfahren zur Bestimmung der gesamtwirtschaftlichen Einkommensungleichheit. Wer die Existenz von konkaven Einkommensprofilen berücksichtigt, der mißt der Streuung von Einkommen zu einem bestimmten Zeitpunkt keine besondere normative Bedeutung zu. Selbst wenn alle Personen das gleiche konkave Einkommensprofil besäßen, ließe sich doch für jeden einzelnen Zeitpunkt eine beträchtliche Einkommensungleichheit beobachten, da sich nicht

alle Personen im gleichen Abschnitt ihres Einkommensprofils befinden. Manche Personen stehen am Anfang ihres Profils, andere Personen haben dagegen bereits ihren Einkommenshöhepunkt erreicht. Unter solchen Umständen zeigt jeder zeitliche Querschnitt stets Einkommensungleichheit an, obwohl alle Profile — alle individuellen zeitlichen Längsschnitte — identisch sind. Welche normative Bedeutung kommt unter solchen Umständen der Ungleichheitsmessung noch zu?

Jedenfalls ist die Einkommensungleichheit bei Berücksichtigung der gesamten Einkommensprofile wesentlich geringer als es die üblichen Querschnittsmessungen nahelegen. Schließlich ist noch zu bedenken, daß im Gleichgewicht ja alle Unselbständigen die gleiche Rendite auf ihr Humankapital erhalten. Die Unterschiede im Lebenseinkommen beruhen ausschließlich auf der Größe und der Verwertung des Humankapitals. Grundsätzlich hatten alle Arbeitnehmer die freie Wahl, die ihnen am befriedigendsten scheinende Investition in ihr Humankapital vorzunehmen. Nach einem rein monetären Kalkül stellen sich Straßenkehrer und Internist gleich gut: Über den gesamten Lebenszyklus betrachtet, amortisiert das Einkommen gerade die Ausbildungskosten.

Kritik. Die Anschauungen der Humankapitaltheorie gelten nicht un widersprochen.³ Es werden vor allem drei Gruppen von Einwänden gegen die Humankapitaltheorie geltend gemacht:

- a) Die Humankapitaltheorie kann keinen empirischen Beleg dafür erbringen, daß der individuelle Arbeitnehmer ein Barwertmaximierungskalkül verwendet. Theoretisch gesehen ist diese besondere Zielfunktion bloß einer von vielen Spezialfällen.
- b) Die vorliegenden empirischen Arbeiten auf der Grundlage des Humankapitalkonzepts sind außerstande, das Volumen von Humankapitalinvestitionen verläßlich direkt zu schätzen. Die indirekt errechneten Renditen auf verschiedene Formen des Humankapitals sind daher nicht gesicherte empirische Befunde.
- c) Wenn diese in Humankapitalmodellen errechneten Renditen doch als erste Annäherung an die Wirklichkeit anerkannt werden sollten, dann zeigt sich erst recht ein Ergebnis, das den Voraussetzungen der Humankapitaltheorie widerspricht: Die Renditen auf das Humankapital zeigen eine hohe Streuung zwischen Individuen und zwischen verschiedenen Berufsgruppen. Dieses Ergebnis läßt die Annahme eines perfekten Arbeitsmarktes als unplausibel erscheinen.

Auf diese Unvollkommenheiten am Arbeitsmarkt einzugehen, versucht gerade ein zur Humankapitalkonzeption alternativer Erklärungsansatz: die Theorien des strukturierten Arbeitsmarktes.

2. Modelle des strukturierten Arbeitsmarktes

Die Theorien des strukturierten Arbeitsmarktes erklären die unterschiedlichen Einkommensprofile aus der Organisation und Arbeitsweise ökonomischer Institutionen: Die großen Institutionen des Wirtschaftslebens — Unternehmen, öffentliche Dienststellen oder Interessenvertretungen — besitzen eine Vielzahl von internen Regelungen, die eine »normale Berufslaufbahn« in groben Zügen vorherbestimmen.⁴

Die Strukturtheorien des Arbeitsmarktes zeigen, daß hinter diesen Regelungen zwar ökonomische Überlegungen stehen; diese spiegeln aber nicht notwendigerweise den Ausgleichsmechanismus des Konkurrenzmarktes wider: Einkommensprofile sind vielmehr Ausdruck der im Wirtschaftsleben stabil organisierten Ungleichheit. Das zeigt sich an der Gegenüberstellung zweier kontrastierender Berufslaufbahnen und Einkommensprofile: dem »Hilfsarbeiter« und dem »Beamten«.

Flache Einkommensprofile. Auch in einer entwickelten Industriegesellschaft stellen viele Tätigkeitsbereiche bloß geringe Ansprüche an die spezifische Leistungsfähigkeit einer Arbeitskraft. Für viele Hilfsarbeiten reicht körperliche Gesundheit und eine kurze Anlernzeit aus. In solchen Tätigkeitsbereichen arbeiten vor allem Personen, die wenig Ausbildung und geringe Mobilität besitzen. Die Tätigkeit selbst ist mäßig entlohnt und mit geringem Ansehen verbunden. Der Arbeitsplatz bietet wenig Möglichkeiten, zusätzliche Qualifikationen zu erwerben. Unternehmen sehen auch kaum Aufstiegsmöglichkeiten von solchen Positionen vor. Das läge nicht im Unternehmensinteresse. Unqualifizierte Arbeitskräfte werden je nach Bedarf aufgenommen oder entlassen. Es besteht kein Grund, Hilfsarbeiter durch ein ausgeklügeltes Aufstiegsschema eng an das Unternehmen zu binden.

Die geringen Qualifikations- und Aufstiegchancen schränken den ökonomischen Ertrag der Berufsausübung für einfache Hilfstätigkeiten meist auf die laufende Entlohnung ein. Hilfsarbeiter haben daher jeden Grund, das Unternehmen zu wechseln, wenn sie erwarten, an einem anderen Arbeitsplatz mehr zu verdienen. Allerdings ist auch die neue Tätigkeit wieder Hilfsarbeit. Denn im alten Tätigkeitsbereich konnten keine besonders anerkannten Fähigkeiten erworben werden. So verläuft das Arbeitsleben als eine Folge unqualifizierter Tätigkeitsbereiche. Das spiegelt sich in einem flachen und niedrigen Einkommensprofil wider.

Das Einkommensprofil des Hilfsarbeiters ist nicht vor allem Ausdruck seiner freien Investitionsentscheidungen, die er als Fünfzehnjähriger zu treffen gehabt hätte. Die verabsäumte formale Qualifikation weist eher auf die Unerfahrenheit der Eltern, ökonomische Beschränkung oder mangelnde Ausbildungsmöglichkeiten hin. Indes, das Verabsäumte kann kaum wieder wettgemacht werden. Wer sich längere Zeit im Arbeitsmarkt für Hilfstätigkeiten aufgehalten hat, der findet nur schwer wieder heraus. Die Bewerbung um aufstiegsträchtige Posten scheitert meist am Fehlen formaler Qualifikationen. Solche Qualifikationen sind auch kaum mehr nachzuholen, wenn erst einmal eine Familie ernährt werden muß. Der Hilfsarbeiter wird zum Gefangenen seines Arbeitsmarktes.

Geplanter Aufstieg. Für einen Beamten machen sich Loyalität und Leistungswille bezahlt. Das staatliche Verwaltungsschema sieht für erfolgreiche Beamte raschere Vorrückung und bessere Aufstiegchancen vor. Der leistungsfähige Beamte darf damit rechnen, in freiwerdende Posten übergeordneter Tätigkeitsbereiche aufzurücken. Diese Beförderungschancen sind nicht zufällig oder willkürlich. Sie sind Teil eines Systems vollständiger Berufslaufbahnen, das der öffentliche Dienst (oder auch Großunternehmen) geschaffen haben. Vom Eintritt in das Berufs-

leben bis zur Pensionierung stehen dem Beamten mehrere vorgezeichnete Karrieren offen. Damit soll eine feste Loyalität des Beamten zur öffentlichen Hand geschaffen werden. Zugleich erlaubt das System des internen Aufstieges die potentiellen Bewerber für Führungsaufgaben jahrelang auf ihre Eignung hin zu prüfen. Die Regeln dieser oft nur informellen Kontrolle sind dem Beamten bekannt; er kann seine Laufbahn planen. Auf diese Weise ergänzen zwei Faktoren einander: die Absicht der öffentlichen Hand, loyale und verlässliche Beamte zu besitzen, und der Wunsch des Einzelnen, einen stetigen Aufstieg in der sozialen und ökonomischen Hierarchie vor sich zu sehen. Das Gehaltsschema des öffentlichen Dienstes verspricht tatsächlich einen solchen Aufstieg.

Im »Hilfsarbeiter« und im »Beamten« sind zwei extreme Berufslaufbahnen verwirklicht. Der Hilfsarbeiter verrichtet dieselbe Tätigkeit bei wechselnden Arbeitgebern. Eine gute Erfüllung seiner Aufgaben oder die positive Identifikation mit seiner Arbeit verbessert seine ökonomische Lage kaum. Ein Leben lang im gleichen Arbeitsmarkt, verläuft sein Einkommensprofil stets im unteren Bereich der Einkommenspyramide. Der Beamte im Verwaltungsdienst rückt dagegen immer wieder vor. Bei gleichem Arbeitgeber erlebt er zumindest einen durch das Laufbahnschema vorgezeichneten Mindestaufstieg. (Im gehobenen Verwaltungsdienst ist dieser Mindestaufstieg recht beachtlich.)

Arbeitsmarktsegmente. Diese beiden Berufslaufbahnen zeigen exemplarisch, welchen Einfluß die verschiedenen Organisationsmuster auf die Form typischer Einkommensprofile nehmen. Dieser Einfluß beruht nicht auf willkürlichen Entscheidungen von Personalchefs, sondern auf einer systematischen Segmentierung des Arbeitsangebots. Die Erfahrung zeigt, daß kein einheitlicher gesamtwirtschaftlicher Arbeitsmarkt besteht. Das Arbeitsangebot zerfällt vielmehr in viele kleine einzelne Arbeitsmärkte. Jeder dieser Arbeitsmärkte hat seine eigenen Zutrittsbedingungen. Meist muß ein Bewerber eine bestimmte formale Ausbildung und die erfolgreiche Behauptung auf anderen Arbeitsmärkten nachweisen. Solche Anforderungen mögen von einer abgeschlossenen Hauptschulbildung bis zu einer genau festgelegten Folge von Dienstjahren in bestimmten Verwaltungsstellen reichen. Wer die Anforderungen nicht erfüllt, der wird erst gar nicht in das Arbeitsangebot einbezogen. Indes, vieles an den Eintrittsbedingungen in einen spezifischen Arbeitsmarkt steht mit dem eigentlichen Tätigkeitsbereich nur in einem losen Zusammenhang. Das ist etwa bei den organisationsinternen Arbeitsmärkten offensichtlich.

Solche *internen Arbeitsmärkte* entstehen durch die zuweilen ausdrücklich in Betriebsvereinbarungen vorgesehene Regelung, bestimmte Tätigkeitsfelder nur durch Bewerber zu besetzen, die bereits im Unternehmen arbeiten. Der Ausschluß von organisationsfremden Bewerbern wird nicht von der Annahme abgeleitet, nur die Unternehmensmitglieder wüßten den zu vergebenden Posten am besten auszufüllen. Die interne Postenvergabe ist aus der Sicht der Unternehmung vielmehr Teil einer langfristigen Unternehmensstrategie: Arbeitnehmer werden durch ein System des internen Aufstieges zu Unternehmensloyalität und vermehrter Anstrengung motiviert. Nicht die Auswahl des besten Bewerbers für ein

bestimmtes Tätigkeitsfeld, sondern die Auswirkung der Rekrutierungspraxis auf die gesamte Arbeitsweise des Unternehmens steht bei der Abgrenzung eines internen Arbeitsmarktes im Vordergrund.

Karrierelose Arbeitsmärkte. Die Segmentierung des Arbeitsmarktes kann sowohl für das Einzelunternehmen wie für die Funktion des gesamten Wirtschaftssystems durchaus ökonomisch erwünscht sein. Das gilt nicht nur für die Abschirmung genau strukturierter interner Arbeitsmärkte. Auch der ungegliederte Arbeitsmarkt für Hilfstätigkeiten erfüllt eine wichtige Funktion für die Unternehmungen. Die Normierung von Hilfstätigkeiten als »karrierelos« hemmt den Abgang von Arbeitskräften aus diesem Arbeitsbereich. Da die Ausübung von Hilfstätigkeiten nicht als Qualifikation für den Zutritt in chancenreichere Arbeitsmärkte gilt, ist der Hilfsarbeiter gezwungen, sein Leben lang niedrig entlohnte unattraktive Arbeit zu verrichten. Würden alle Unternehmen gesicherte Aufstiegsmöglichkeiten für Hilfsarbeiter schaffen, so würde das Arbeitsangebot auf diesem Markt knapp. Mangelnde Mobilität und unzureichende formale Ausbildung reichten dann nicht mehr aus, um Personen zu zwingen, ihre Leistungen auf dem Arbeitsmarkt für Hilfstätigkeiten anzubieten. Das hätte einen Umsturz in der Entlohnungshierarchie zur Folge. Ein solcher Umsturz wird durch die Segmentierung des Arbeitsmarktes verhindert.

Sozialökonomie der Ungleichheit. Die Segmentierung des Arbeitsmarktes ist Teil der marktwirtschaftlichen Lösung des folgenden Koordinationsproblems: Einerseits beeinflussen die Marktkräfte von Angebot und Nachfrage den Lohn für bestimmte Tätigkeitsfelder; andererseits erfordert die bestehende Arbeitsorganisation eine hierarchische Lohnstruktur. Soll der »Marktlohn« in die bestehende Lohnhierarchie der Einzelunternehmen passen, so müssen Angebot und Nachfrage entsprechend geregelt werden. Das erfolgt durch vielzählige soziale und ökonomische Bestimmungsgrößen. Solche Faktoren lassen sich nicht auf einen einfachen Nenner bringen; zu ihnen zählt die Immobilität weiblicher Arbeitskräfte in einer ländlichen, arbeitsplatzarmen Region ebenso wie das Erziehungsmilieu von Arztfamilien, deren Kinder stets einen hohen Anteil unter den Medizinstudenten ausmachen.

Uneinheitliche Modelle. Den Modellen des strukturierten Arbeitsmarktes mangelt es an einem einheitlichen theoretischen Ansatz. Dieser Einwand — ihn machen vor allem Vertreter der Humankapitaltheorie geltend — ist nicht unberechtigt. Die Modelle des strukturierten Arbeitsmarktes enthalten zu viele Elemente der institutionellen Wirklichkeit, als daß ein einfaches mikroökonomisches Entscheidungskalkül zur Erklärung ausreichen könnte. Die Organisationsmuster des modernen Wirtschaftslebens folgen nicht einer geradlinigen Logik rationaler Wahl auf vollkommenen Konkurrenzmärkten.

Der Verzicht auf eine nach einheitlichem Muster zugeschnittene Mikroanalyse von Einkommensprofilen ist allerdings weder mit einem Verzicht auf Mikroanalyse überhaupt, noch mit einer Vernachlässigung der ökonomischen Marktkräfte gleichzusetzen. Im Gegenteil, die Theorien des strukturierten Arbeitsmarktes gehen gerade von den Regeln des Arbeitsangebotes und der Arbeitsnachfrage auf der Ebene einzelner Unter-

nehmungen und Arbeitskräfte aus. Nur behaupten die Strukturmodelle, daß der Arbeitsmarkt inhomogen ist. Ursache der Inhomogenität ist die Segmentierung des Arbeitsmarktes, die sich dem Druck des Konkurrenzmechanismus gewachsen erweist. Die vielfältigen Interessen an der Erhaltung von Barrieren innerhalb des Arbeitsmarktes sind stärker als der kurzfristige kompetitive Effizienzdruck. Die Existenz von Arbeitsmarktbarrieren und die außerökonomischen Elemente der Berufswahl lassen beträchtliche und stabile Differentiale im gesamten Lebens-einkommen zwischen Berufsgruppen entstehen. Die verschiedenen Einkommensprofile spiegeln daher nicht vor allem den Ausgleich von Aufwand und Ertrag für unterschiedliche Bildungsinvestitionen wider (wie die Theorien des Humankapitals behaupten). Die Einkommensprofile entsprechen vielmehr den unterschiedlichen arbeitsorganisatorischen Regelungen der verschiedenen Tätigkeitsbereiche einer entwickelten Wirtschaft.

Interpretationsansatz für die Empirie. Die Theorien des strukturierten Arbeitsmarktes geben ein zur Humankapitaltheorie kontrastierendes Erklärungsschema. Die empirischen Fakten bleiben indes gleich. Nur in der Deutung der Fakten weichen beide Theoriegruppen voneinander ab. Die folgenden österreichischen Daten sind weder zu einer Bestätigung noch zu einer Widerlegung einer der beiden Theorien geeignet. Vielmehr dienen die Humankapital- und die Strukturtheorien als alternative Interpretationsmöglichkeiten für die Bestimmungsgrößen der österreichischen Einkommensprofile.

III. Verteilung von Einkommenschancen

Die folgenden Befunde zu typischen Einkommensprofilen österreichischer Erwerbstätiger beruhen auf einer Erhebung des Statistischen Zentralamtes, dem Mikrozensus 1971/2.⁵ Der Mikrozensus 1971/2 gliedert die österreichischen unselbständig Erwerbstätigen nach fünf Einkommensklassen. Als Koordinatensystem geben die fünf Einkommensklassen vor allem Auskunft über die relative Lage des einzelnen Einkommens innerhalb der gesamtwirtschaftlichen Einkommenspyramide. Die absoluten Werte der Klassengrenzen 2.000 Schilling, 4.000 Schilling, 6.000 Schilling, 8.000 Schilling vermitteln eine grobe Vorstellung von dem absoluten Niveau der österreichischen Einkommenspyramide Anfang der siebziger Jahre. In Zeiten beachtlicher Inflationsraten verlieren die absoluten Werte indes rasch an Informationswert. Die Aussagekraft der relativen Verteilung von Löhnen und Gehältern innerhalb der fünf Klassen bleibt dagegen erhalten: Es ändert sich zwar die Nominalentlohnung, kaum aber die Verteilung der relativen Einkommen. Der folgende Unterabschnitt gibt einen Überblick über die Verteilung der Verdienstchancen verschiedener Gruppen österreichischer Unselbständiger innerhalb des Koordinatensystems der fünf Einkommensklassen des Mikrozensus.

1. Querschnittsverteilung

Die Daten des Mikrozensus zeigen eine typische Verteilung von Einkommenschancen unter den österreichischen Erwerbstätigen auf.

Unterste Einkommensklasse. In der untersten Einkommensklasse des Mikrozensus (bis 2.000 Schilling) befinden sich rund 15 Prozent der Erwerbstätigen. Die Hälfte davon ist *jünger als 20 Jahre*. Gleichzeitig liegen rund 60 Prozent der Unter-Zwanzigjährigen und 96 Prozent der Lehrlinge in der niedrigsten Einkommensklasse. In den *anderen Altersgruppen* schwankt der Anteil der Personen in der untersten Klasse zwischen 7 und 10 Prozent. Die Altersverteilung in der untersten Einkommensklasse ist ebenfalls recht gleichmäßig, wenn erst einmal das Alter von zwanzig überschritten ist.

Für die soziale Verteilung in der Klasse bis 2.000 Schilling läßt sich eine derartige Konstanz nicht aufweisen: Während nur 9 Prozent der *Männer* in diese Klasse fallen, verdient mehr als ein Viertel aller *Frauen* weniger als 2.000 Schilling. Auch zwischen *Arbeitern* und *Angestellten* zeigen sich deutliche Unterschiede in der Zugehörigkeit zur Klasse bis 2.000 Schilling: Arbeiter 13 Prozent, Angestellte 6 Prozent.

Innerhalb einer der beiden sozialrechtlichen Kategorien — Arbeiter oder Angestellte — bestehen auffällige Differenzen in der Zugehörigkeit zur niedrigsten Einkommensklasse: *Hilfsarbeiter*: 25 Prozent; *angelernte Arbeiter*: 15 Prozent; *Facharbeiter*: 14 Prozent. (Der geringe Unterschied zwischen angelernten Arbeitern und Facharbeitern ist vor allem auf den hohen Lehrlingsanteil unter den Facharbeitern zurückzuführen. Drei Viertel der Facharbeiter in der Klasse bis 2.000 Schilling sind unter 20 Jahre alt; bei den angelernten Arbeitern ist nur ein Drittel der Niedrigverdiener unter 20 Jahre alt.) Bei den Angestellten zeigt sich folgendes Bild der Zugehörigkeit zur niedrigsten Einkommensklasse: *Hilfstätigkeit*: 15 Prozent (davon jünger als zwanzig Jahre: 30 Prozent); *einfache Tätigkeit*: 12 Prozent (davon jünger als zwanzig Jahre: 66 Prozent); *mittlere Tätigkeit*: 3 Prozent (davon jünger als zwanzig Jahre: 30 Prozent).

Rund um den Median. Im Mikrozensus haben 36 Prozent der erfaßten Personen ein Einkommen von über 4.000 Schilling angegeben. Von den *weiblichen Erwerbstätigen* verdienen allerdings drei Viertel weniger als 4.000 Schilling. Auch für die *Arbeiter* entspricht ein Einkommen von 4.000 Schilling ungefähr dem 3. Quartil, während die *Angestellten* bei 4.000 Schilling ihren Median besitzen. Unter den Beamten verdienen bloß 30 Prozent weniger als 4.000 Schilling.

Innerhalb einzelner sozialrechtlicher Kategorien zeigt sich folgendes Bild. Weniger als 4.000 Schilling verdienen: 90 Prozent der *Hilfsarbeiter*; 78 Prozent der *angelernten Arbeiter*; 66 Prozent der *Facharbeiter*. Bei den Angestellten: *einfache Tätigkeit*: 72 Prozent; *mittlere Tätigkeit*: 40 Prozent; *leitende Tätigkeit*: 8 Prozent.

Ein kontrastreiches Ergebnis ruft die Gegenüberstellung der Unselbstständigen nach dem Grad der *höchsten abgeschlossenen Schulbildung* hervor. Arbeiter, die nur über eine abgeschlossene *Volksschulbildung* verfügen, verdienen zu 80 Prozent weniger als 4.000 Schilling. Dieser Anteil nimmt bei den *Hauptschulabsolventen* um rund 10 Prozentpunkte ab: 68 Prozent verdienen weniger als 4.000 Schilling. Von den Absolventen einer *mittleren Fachschule* verdienen 53 Prozent weniger als 4.000 Schilling. Dieser Anteil sinkt bei *Maturanten* auf 33 Prozent, bei den

Akademikern auf 10 Prozent. Diese Unterschiede enthalten einen Hinweis auf den Einfluß der Schulbildung auf die Einkommenschancen im Erwerbsleben.

Um das Bild abzurunden, seien noch einige Daten zu den *Spitzeneinkommen* erwähnt. Unter Spitzeneinkommen werden alle Einkommen über 8.000 Schilling verstanden. Darunter fallen nur etwas mehr als 4 Prozent der Gesamtpopulation. Von den weiblichen Erwerbstätigen erreicht nur ein halbes Prozent dieses Einkommensniveau; bei den Männern sind es rund 5 Prozent, bei den Beamten immerhin mehr als 8 Prozent.

Diese Zahlen geben eine grobe Vorstellung von der Verteilung der Gesamtpopulation auf die verschiedenen Einkommensklassen. Damit ist aber nur die *Querschnittsverteilung* erfaßt. Einem *dynamischen* Aspekt, der Verteilung von Einkommenschancen über den Lebenszyklus, ist der nächste Abschnitt gewidmet.

2. Einkommensprofile I: Beruf

Das monatliche Nettoeinkommen von 4.000 Schilling trennt im Mikrozensus die oberen 36 Prozent von den unteren 64 Prozent der Einkommen. Die 4.000-Schilling-Linie entspricht damit ungefähr dem 6. Dezil der Gesamtpopulation und dient im folgenden als Referenzeinkommen für die Beurteilung der relativen Lage der verschiedenen Einkommensbezieher.

In der *gesamten Population* überschreiten vor allem im Alter zwischen 16 und 30 Jahren viele Einkommensbezieher das Referenzeinkommen. Liegt der Anteil der oberen Einkommen in der Altersgruppe 16 bis 20 Jahre noch bei 3 Prozent, so steigt er zwischen 21 und 25 Jahren auf 17 Prozent und erreicht für die 26- bis 30jährigen 40 Prozent. Damit ist der Gesamtdurchschnitt erreicht. Auf diesem Niveau verbleibt der Anteil der oberen Einkommen bis zur Altersgruppe 61 bis 65 Jahre. Für die Jahre 26 bis 40 schwankt der Anteil zwischen 40 und 45 Prozent; für die Jahre 41 bis 65 zwischen 45 und 55 Prozent.

Sozialrechtliche Kategorien. Bei der Aufgliederung nach verschiedenen Berufsgruppen löst sich das Bild relativer Konstanz im Altersbereich 26 bis 40 Jahre auf. Das zeigt eine Gegenüberstellung der sozialrechtlichen Kategorien: Arbeiter, Angestellte und Beamte. Von den Arbeitern erreichen nur 24 Prozent, von den Angestellten 47 Prozent, von den Beamten 70 Prozent ein Einkommen von über 4.000 Schilling. Zusätzlich zu den durchschnittlichen Einkommensunterschieden bestehen deutliche Differenzen im Profilverlauf.

Unter den *Arbeitern* überschreiten nur in der Altersgruppe 20 bis 30 Jahre eine beachtliche Anzahl von Personen die 4.000-Schilling-Grenze. In der Altersgruppe 30 bis 45 Jahre bleibt der Anteil der Einkommen konstant. Im Alter 45 bis 60 Jahre fallen dann wieder rund 10 Prozent der Arbeiter in ihrem Einkommen unter die 4.000-Schilling-Grenze. Dieses Gruppenprofil spiegelt vermutlich typische Einkommensprofile großer Gruppen von Arbeitern wider; zumindest wird diese Vermutung durch die Untersuchungen von Weissel⁶ über die Einkommensprofile Wiener Arbeiter nahegelegt.

Dem U-förmigen Einkommensprofil der Arbeiter steht der stetige Aufstieg des Einkommensprofil der *Beamten* gegenüber. Das Einkommensprofil der Beamten setzt relativ hoch an. Schon in der Altersgruppe 21 bis 25 Jahre gehören rund ein Fünftel der Beamten zur oberen Einkommenskategorie: Dieser Anteil steigt ständig an. In Dezilen ausgedrückt, zeigt sich der stetige Zuwachs höherer Einkommen besonders eindrucksvoll. Das Einkommen von 4.000 Schilling (es entspricht etwa dem 6. Dezil der Gesamtpopulation) ist innerhalb der Kategorie »Beamter« für die Altersgruppe 21 bis 25 Jahre das 8. Dezil, für die 26- bis 35jährigen das 5. Dezil, für die 50jährigen das 2. Dezil, für die Altersgruppe 61 bis 65 Jahre schließlich sogar nur mehr das 3. Perzentil. Der Grund für den stetigen Anteilszuwachs der oberen Einkommen liegt im Gehaltsschema des öffentlichen Dienstes begründet. Mit zunehmendem Dienstalter steigt das Einkommen an. Dadurch gelangen nach und nach fast alle Beamten über das 6. Dezil der Gesamtpopulation. Innerhalb der Beamtschaft bestehen trotzdem große Einkommensunterschiede. Denn das oberste Fünftel der Beamten fängt schon in jüngeren Jahren mit einem Gehalt an, der über der 4.000-Schilling-Grenze liegt, während das untere Fünftel dieses Einkommen erst zwischen 56 und 65 Jahren erreicht.

Übersicht 1
Einkommensprofile von Arbeitern, Angestellten und Beamten*

Altersgruppen	Anteil der Personen (in Prozent ihrer Altersgruppe) mit einem Einkommen von über 4.000 Schilling; gegliedert nach:			
	Arbeiter	Angestellte	Beamte	Gesamtpopulation ¹
16—20	4	5	— ²	3
21—25	16	19	21	17
26—30	32	46	51	40
31—35	32	56	54	44
36—40	34	54	62	44
41—45	29	61	76	48
46—50	24	60	75	46
51—55	20	54	83	49
56—60	20	67	82	47
61—65	13	71	97	53
Alle Altersgruppen ³	24	47	70	36

1 Durchschnitt aus Arbeitern, Angestellten, Beamten; gewichtet mit deren Anteil an der Population.

2 Absolute Besetzungszahl kleiner als zwei.

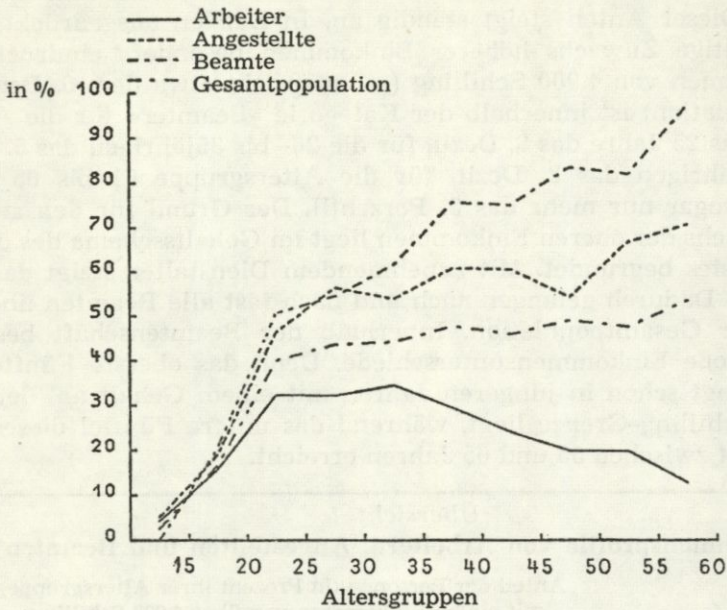
3 Gewichteter Durchschnitt über alle Altersgruppen.

* Anteil der Personen mit einem monatlichen Nettoeinkommen von über 4.000 Schilling (etwa 6. Dezil der Gesamtpopulation); bezogen auf die Zahl der Personen innerhalb einer Altersgruppe und Kategorie.

Quelle: Mikrozensus 1971/2 (EBEKU).

Abbildung 1

Einkommensprofile von Arbeitern, Angestellten und Beamten
Anteil der Personen mit einem Einkommen von über 4.000 Schilling



Quelle: Übersicht 1.

Die *Angestellten* liegen nicht nur im Durchschnittseinkommen zwischen Arbeitern und Beamten; auch ihr Einkommensprofil verläuft der Form nach zwischen den Einkommensprofilen von Arbeitern und Beamten; es ähnelt allerdings eher dem Beamtenprofil. Das zeigen Übersicht 1 und Abbildung 1, die eine genauere Auskunft über den Verlauf der Einkommensprofile für Arbeiter, Angestellte, Beamte und die Gesamtpopulation geben.

Stellung weiblicher Erwerbstätiger. Die Daten des Mikrozensus spiegeln die ungünstige Position der Frau im Berufsleben deutlich wider. Für alle drei sozialrechtlichen Kategorien liegt der Anteil der Frauen an den oberen Einkommen signifikant unter dem Durchschnitt der Gesamtpopulation. Optisch tritt das besonders bei den weiblichen Arbeitern hervor. Nur 2 Prozent der weiblichen Arbeiter überschreiten die 4.000-Schilling-Linie (gegenüber 34 Prozent der männlichen Arbeiter). Bezogen auf das Referenzeinkommen von 4.000 Schilling ist überhaupt kein Einkommensprofil der weiblichen Arbeiter sichtbar. Deren Einkommensprofil verläuft fast vollständig innerhalb der Klasse 2.000 bis 4.000 Schilling; es ist daher aus den Mikrozensusdaten nicht ersichtlich. Bei den weiblichen Angestellten und Beamten besteht ebenfalls ein beträchtlicher Niveauunterschied zu den männlichen Erwerbstätigen. Bei den *Angestellten* überschreitet nur eine von vier Frauen die 4.000-Schilling-Grenze, während es bei den Männern zwei von drei Erwerbstätigen sind. Auch

das Einkommensprofil der weiblichen Angestellten liegt deutlich unter dem Einkommensprofil der Gesamtpopulation. Die für Angestellte typische Abflachung des Einkommensprofils tritt in der Altersgruppe 31 bis 35 Jahre auf. In dieser Gruppe haben ungefähr 30 Prozent der weiblichen Angestellten die 4.000-Schilling-Linie überschritten. Übersicht 2 und Abbildung 2 geben einen Überblick über Einkommensprofile weiblicher Erwerbstätiger.

Übersicht 2
Sozialrechtliche Stellung und Einkommensprofil: Frauen*

Altersgruppen	Anteil der weiblichen Erwerbstätigen (in Prozent ihrer Altersgruppe) mit einem Einkommen von über 4.000 Schilling; gegliedert nach:		
	Arbeiter	Angestellte	Beamte
21—25	4	10	31
26—30	1	16	47
31—35	3	31	64
36—40	3	20	54
41—45	2	31	67
46—50	1	34	68
51—55	1	33	88
56—60	1	33	71
Alle Altersgruppen ¹	2	23	63

¹ Gewichteter Durchschnitt über alle Altersgruppen, einschließlich 16—20 und 61—65.

* Anteil der weiblichen Erwerbstätigen mit einem monatlichen Nettoeinkommen von über 4.000 Schilling (etwa 6. Dezil der Gesamtpopulation); bezogen auf die Zahl weiblicher Erwerbstätiger innerhalb einer Altersgruppe und sozialrechtlichen Kategorie.

Quelle: Mikrozensus 1971/2 (EBEku).

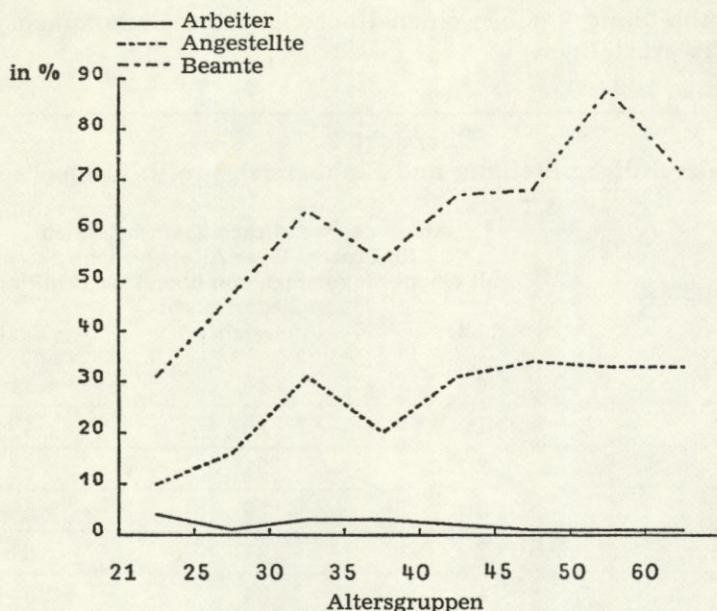
Hohe Einkommen. Die Wahl des 6. Dezils als Referenzeinkommen läßt die Einkommensprofile im oberen Bereich unberücksichtigt. Deshalb soll exemplarisch für zwei Angestelltengruppen die 8.000-Schilling-Linie als Referenzpunkt gewählt werden. Dieses Einkommen entspricht dem 96. Perzentil der Gesamtpopulation: Nur 4 Prozent der Unselbständigen liegen in der Einkommensklasse 8.000 Schilling und mehr.

Unter den besonders qualifizierten und unter den leitenden Angestellten überschreitet ein ansehnlicher Teil die 8.000-Schilling-Linie. Der 96. Perzentil der Gesamtpopulation entspricht für die *leitenden Angestellten* bloß dem 6. Dezil. Auch auf diesem hohen Niveau zeigt sich das

Abbildung 2

Einkommensprofile: Frauen

Anteil der weiblichen Erwerbstätigen
mit einem Einkommen von über 4.000 Schilling



Quelle: Übersicht 2.

vertraute Angestelltenprofil: Mit der Altersgruppe 41 bis 45 Jahre hat nicht ganz die Hälfte der leitenden Angestellten die 8.000-Schilling-Linie überschritten. Bei diesem Anteil bleibt es dann bis zur Pensionierung.

3. Einkommensprofile II: Schulbildung

Die Theorien des strukturierten Arbeitsmarktes sowie das Humankapitalmodell schreiben der formalen Ausbildung einen großen Einfluß auf den Verlauf des Einkommensprofils zu. Die Humankapitaltheorie sieht in der Schulbildung die Grundinvestition in die Leistungsfähigkeit des einzelnen Arbeitnehmers. Die Strukturtheorien fassen den formalen Schulabschluß als ein Zutrittszertifikat für bestimmte Arbeitsmärkte auf. Der formale Schulabschluß bestimmt die Bandbreite normaler Berufslaufbahnen. Damit ist auch die relative Lage der Einkommensprofile verbunden. So erreicht etwa nur ein Drittel der Hauptschulabsolventen den oberen Einkommensbereich, während es bei den Maturanten immerhin zwei Drittel sind.

Am tiefsten liegt das Einkommensprofil der Erwerbstätigen, deren höchster Schulabschluß die *Volksschule* bildet. Nur rund ein Fünftel von ihnen erreicht die obere Einkommensklasse. Der Form nach gleicht dieses Einkommensprofil dem Profil für Arbeiter.

Übersicht 3
Einfluß der Schulbildung auf das Einkommensprofil*

Altersgruppen	Anteil der Personen (in ihrer Altersgruppe) in Prozent mit einem Einkommen von über 4.000 Schilling Höchste abgeschlossene Schulbildung			
	Volks- schule	Haupt- schule	Berufsbildende Allgemeine mittlere Schule	Höhere Schule
16—20	2	2	3	— ¹
21—25	8	19	18	24
26—30	25	40	42	48
31—35	24	42	47	83
36—40	25	45	63	86
41—45	30	42	58	86
46—50	27	42	56	61
51—55	23	36	66	80
56—60	21	49	66	92
61—65	20	41	81	91
Alle Altersgruppen ²	21	32	47	67

1 Absolute Besetzungszahl des Feldes kleiner als zwei.

2 Gewichteter Durchschnitt über alle Altersgruppen.

* Anteil der Personen mit einem monatlichen Nettoeinkommen von über 4.000 Schilling (etwa 6. Dezil der Gesamtpopulation); bezogen auf die Zahl der Personen innerhalb einer Altersgruppe und Bildungskategorie.

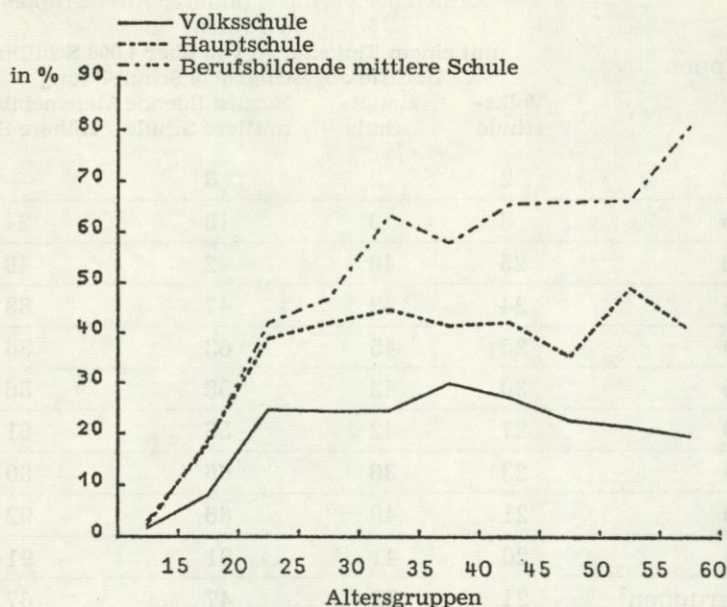
Quelle: Mikrozensus 1971/2, 1972/3 (EBEKU).

Bei den *Hauptschulabsolventen* besteht eine größere Vielfalt an Berufslaufbahnen. Das Einkommensprofil dieser Gruppe entsteht daher aus der Überlagerung recht unterschiedlicher Profilverläufe. Ab der Altersgruppe 26 bis 30 Jahre verläuft das Profil ungefähr an der 40-Prozent-Marke; es ist dem Einkommensprofil der Gesamtpopulation nicht unähnlich, wenn auch insgesamt etwas tiefer liegend. Der Abschluß einer *Allgemeinbildenden Höheren Schule* verschafft den Zutritt zu höher bezahlten Berufspositionen. Das Einkommensprofil der Maturanten zeigt eine Verquickung der Einkommensprofile von Angestellten und Beamten. Für die mittleren Altersgruppen schwankt das Einkommensprofil um das 80-Prozent-Niveau. Erst unter den 56- bis 65jährigen steigt der Anteil der oberen Einkommen auf über 90 Prozent an. In Übersicht 3 und Abbildung 3 sind die Einkommensprofile der Erwerbstätigen mit unterschiedlichem Schulabschluß einander gegenübergestellt.

Abbildung 3

Schulbildung und Einkommensprofil

Anteil der Personen mit einem Einkommen von über 4.000 Schilling



Quelle: Übersicht 3.

Geschlechtsspezifische Ausbildungseffekte. Der Wert einer formalen Schulbildung ist nicht für alle Gruppen gleich hoch. Das zeigt eine Gegenüberstellung des Ausbildungseffekts bei Männern und Frauen. Mit bloßem Volksschulabschluß haben Frauen kaum eine Chance, die 4.000-Schilling-Grenze zu überschreiten. Das Einkommensprofil dieser Frauen verläuft noch innerhalb der Einkommensklasse 2.000 bis 4.000 Schilling. Es ist das Profil der Hilfsarbeiter, genauer: der weiblichen Hilfsarbeiter mit geringer Mobilität, in schlecht bezahlten Posten ohne Hoffnung auf Aufstieg. Bei gleichem formalen Bildungsstand erreicht bei den Männern etwas mehr als ein Viertel die obere Einkommensklasse. Das Einkommensprofil der Männer mit Volksschulabschluß spiegelt ihre typische Berufslaufbahn wider: Es ist das U-förmige Einkommensprofil der Arbeiter.

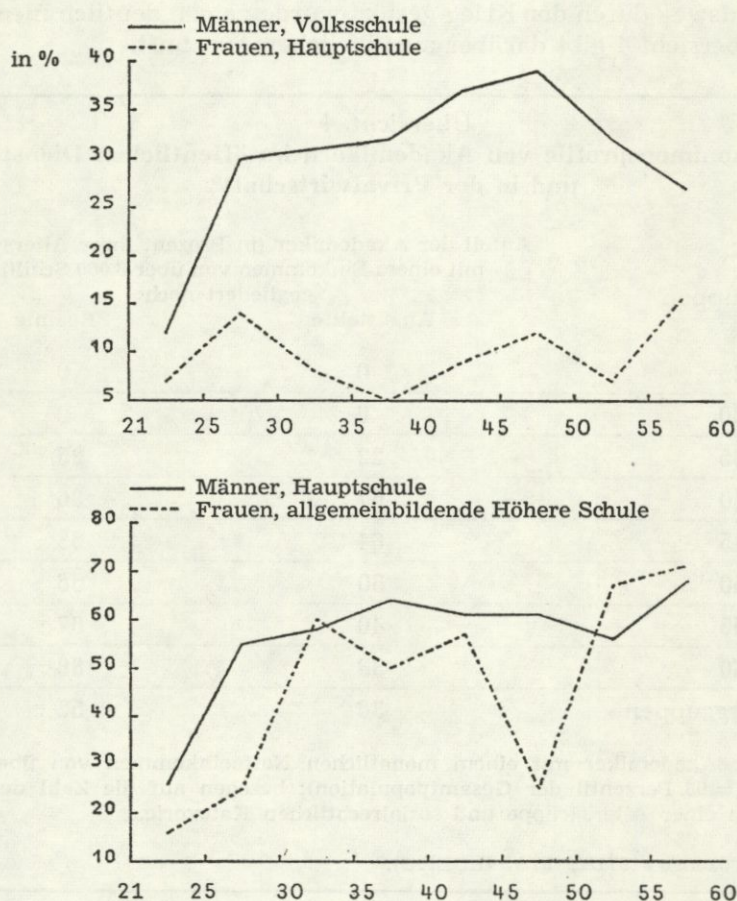
Der markante Unterschied zwischen Frauen und Männern zeigt sich auf jeder Bildungsstufe. Die Diskrepanz nimmt mit zunehmendem Bildungsgrad sogar noch zu. Der Anteil der Frauen mit Hauptschulabschluß im oberen Einkommensbereich liegt bei 8 Prozent, für männliche Erwerbstätige mit gleicher Schulbildung bei 47 Prozent. Dieser Unterschied hängt teils mit der höheren berufsspezifischen Ausbildung von männlichen Jugendlichen, teils mit den ungünstigen Arbeitsmarktverhältnissen für Frauen zusammen. Daß es nicht ausschließlich geschlechtsspezifische Unterschiede im Ausbildungsniveau sind, die Frauen auf einer so niedrigen Einkommensebene halten, zeigt der folgende Vergleich: Unter

den weiblichen Maturanten ist der Anteil hoher Einkommen *niedriger* als der entsprechende Anteil unter den männlichen Erwerbstätigen mit Hauptschulabschluß. Das sollte der Humankapitaltheorie — und den Sozialpolitikern — zu denken geben.

Abbildung 4

Diskriminierung der Frau

Anteil der weiblichen bzw. männlichen Erwerbstätigen mit einem Einkommen von über 4.000 Schilling¹



1 Gegliedert nach der höchsten abgeschlossenen Schulbildung.

Quelle: Mikrozensus 1971/2 (EBEKU).

Akademiker. Akademiker erreichen Berufspositionen, deren Einkommen im allgemeinen über dem 6. Dezil der Gesamtpopulation liegen. Um ausgeprägte Einkommensprofile für Akademiker zu gewinnen, muß die 8.000-Schilling-Linie als Referenzeinkommen gewählt werden. Auch

auf diesem hohen Einkommensniveau wiederholt sich das charakteristische Einkommensprofil der *Beamten*. Für die Altersgruppe 31 bis 35 Jahre entsprechen die 8.000 Schilling noch dem 3. Quartil. Für die Altersgruppe 41 bis 45 Jahre fällt bereits der Median knapp über die 8.000-Schilling-Linie, während unter den 56- bis 60jährigen bereits 88 Prozent zur Spitzengruppe vorgestoßen sind.

Bei den *Angestellten* zeigt sich kein so eindeutiges Einkommensprofil für Akademiker. Für diese Gruppe macht sich vermutlich ein Kohorteneffekt bemerkbar. Unter den 36- bis 45jährigen konnte 1971 ein besonders hoher Prozentsatz Spitzeneinkommen erzielen. Die älteren Jahrgänge, deren Berufsweg durch den Krieg gestört wurde, zeigen deutlich niedrigere Anteile. Übersicht 4 gibt darüber ausführlicher Auskunft.

Übersicht 4
Einkommensprofile von Akademikern im öffentlichen Dienst
und in der Privatwirtschaft*

Altersgruppen	Anteil der Akademiker (in Prozent ihrer Altersgruppe) mit einem Einkommen von über 8.000 Schilling; gegliedert nach:	
	Angestellte	Beamte
21—25	0	0
26—30	6	0
31—35	22	25
36—40	67	36
41—45	64	53
46—50	50	56
51—55	40	67
56—60	33	88
Alle Altersgruppen	36	52

* Anteil der Akademiker mit einem monatlichen Nettoeinkommen von über 8.000 Schilling (= 96. Perzentil der Gesamtpopulation); bezogen auf die Zahl der Akademiker in einer Altersgruppe und sozialrechtlichen Kategorie.

Quelle: Mikrozensus 1971/2, 1972/3 (EBEKG).

IV. Zusammenfassung

1. Einkommensprofile dienen der Darstellung typischer Einkommensverläufe über den gesamten Lebenszyklus von unselbständig Erwerbstätigen. Form und Lage der Einkommensprofile lassen sich auf recht unterschiedliche Bestimmungsgrößen zurückführen. Die Theorien des Humankapitals leiten die spezifische Form von Einkommensprofilen nach dem Muster einer Ertragsfunktion ab. Das Einkommensprofil spiegelt die

Phasen des Aufbaues von Humankapital und seiner Abschreibung wider. Dem Humankapitalkonzept stehen die Strukturtheorien des Arbeitsmarktes gegenüber. Das Strukturmodell betont die Segmentierung des Arbeitsmarktes in viele Teilmärkte. Der Zutritt zu diesen einzelnen Teilmärkten wird durch gesetzliche Vorschriften, organisationsinterne Regelungen und anerkannte Praxis bestimmt. Dieses Netz von sozialen Normen legt typische Berufslaufbahnen und zugehörige Einkommensprofile fest.

2. Für Österreich lassen sich Einkommensprofile aus dem Mikrozensus des Österreichischen Statistischen Zentralamtes konstruieren. Der Mikrozensus ist eine vierteljährliche Befragung von rund 1,4 Prozent der österreichischen Haushalte zu sozialstatistischen Problemen. Die Verknüpfung zweier Mikrozensen (1971/2 und 1972/3) erlaubt es, Einkommensprofile nach verschiedenen Dimensionen zu gliedern; nach der sozialrechtlichen Stellung, dem Tätigkeitsbereich, der Branche, der Schulbildung oder dem Geschlecht. Die Einkommensprofile geben an, wieviel Prozent einer Altersgruppe das Referenzeinkommen von 4.000 Schilling (es entspricht etwa dem 6. Dezil der Gesamtpopulation) überschreiten.

3. Zwischen den Einkommensprofilen verschiedener Gruppen von Unselbständigen bestehen deutliche Unterschiede. Die Einkommensprofile von Arbeitern gleichen einem umgekehrten »U«. Auf Jahre des Aufstiegs und der Stagnation folgen Jahre der Einkommensminderung. Die Einkommensprofile der Angestellten flachen nach einer Periode des Aufstieges ab, während die Einkommensprofile der Beamten einen deutlichen Zuwachs in allen Altersgruppen aufweisen. Dieses Grundmuster der drei Profile zeigt sich in verschiedenen Tätigkeitsfeldern und Branchen immer wieder. Das steht mit einer These der Strukturtheorien im Einklang: Die arbeitsorganisatorische Regelung unterschiedlicher Tätigkeitsfelder prägt den Verlauf von Karrieren und Einkommensprofilen.

Die Zugangschancen zu bestimmten Tätigkeitsfeldern sind in hohem Maß vom formalen Schulabschluß abhängig. Das spiegelt sich deutlich in den Einkommensprofilen von Volksschul-, Hauptschul- und AHS-Absolventen wider. Die mit der formalen Schulbildung verbundene soziale Auswahl ist indes nicht vor allem auf die technisch notwendigen Ausbildungsqualifikationen bezogen. Das zeigt die Gegenüberstellung geschlechtsspezifischer Einkommensprofile für unterschiedliche Niveaus des Schulabschlusses. Weibliche Erwerbstätige sind meist auf Berufsfelder beschränkt, deren Einkommensprofile deutlich unter den Einkommensprofilen von Männern mit gleicher formaler Bildung liegen.

ANMERKUNGEN

- 1 Mit »Einkommen« sind im folgenden stets die Arbeitsverdienste von unselbständig Erwerbstätigen gemeint.
- 2 Die Vertreter der zwei führenden Forschungsansätze innerhalb der Humankapitaltheorie sind Gary S. Becker (*Human Capital*, 2. Auflage, New York 1975) und Jacob Mincer (*Schooling, Experience, and Earnings*, New York 1974).
- 3 Einen wohlwollenden Überblick über Einwände gegen die Humankapitaltheorie gibt: Mark Blaug, *The Empirical Status of Human Capital Theory*, in: »Journal of Economic Literature«, 14 (1976), S. 827—855.
- 4 Die Theorien des strukturierten Arbeitsmarktes reichen von detaillierten empirischen Studien bis zu mathematischen Modellen der Informationsverarbeitung. Eine weitverbreitete Form der Arbeitsmarktsegmentierung ist in Peter Doeringer/Michael Piore, *Internal Labour Markets and Manpower Analysis*, Lexington 1971, beschrieben. Den Konkurrenzmechanismus auf Arbeitsmärkten stellt Lester Thurow, *Generating Inequality*, New York 1975, modellhaft dar. Die Konsequenz sozialer Vorurteile für die Funktionsweise des Arbeitsmarktes analysieren George Akerlof, *The Economics of Caste and of the Rat Race, and other Woeful Tales*, in: »Quarterly Journal of Economics«, 90, 1975, S. 599—617, und Michael Spence, *Market Signalling*, Cambridge 1974, in einfachen mathematischen Modellen.
- 5 Eine genauere Beschreibung der Datenquelle und des Darstellungsverfahrens enthält der Anhang.
- 6 Erwin Weissel, *Lebensalter, Arbeitszeit und Lohn*, Wien 1969.

Anhang: Datenkörper und Darstellungsverfahren

1. Mikrozensus und EBeku

Die angeführten Befunde zu typischen Einkommensprofilen von österreichischen Erwerbstätigen beruhen auf Daten des Mikrozensus. Der Mikrozensus ist eine vierteljährliche Befragung des Österreichischen Statistischen Zentralamtes. Die Befragung erfaßt ungefähr 38.000 Wohnungen in 500 Gemeinden. Das entspricht einer Zufallsstichprobe von rund 1,4 Prozent aller österreichischen Wohnungen. (Eine genauere Darstellung des Mikrozensus gibt H. Lutz, *Theoretische Grundlagen des Mikrozensus*, Wien 1969.)

Verknüpfung von Mikrozensusen

Für die Verteilungsforschung ergibt sich aus den bisherigen Befragungen des Mikrozensus die Möglichkeit, zwei thematische Schwerpunkte miteinander zu verknüpfen: das persönliche Nettoeinkommen von Unselbständigen (1971/2) und der Berufsweg von Unselbständigen (1972/3). Eine solche Verknüpfung konnte die vorliegende Studie einem sogenannten »Durchschnittsfile« entnehmen, das am Institut für Höhere Studien in Zusammenarbeit mit dem Österreichischen Statistischen Zentralamt von M. Hauser und H. Glasauer erstellt wurde. Dieses Durchschnittsfile trägt die Kurzbezeichnung EBeku.

Einkommensbegriff

Im Schwerpunkt »Einkommen« wurden die Haushaltsmitglieder gefragt: »Wie hoch ist Ihr regelmäßiges Einkommen, das Ihnen monatlich oder wöchentlich ausbezahlt wird (Nettoeinkommen ohne Nebeneinkünfte; 13. Monatsbezug nicht mitrechnen)?« Als Antwort konnte der Befragte sich in eine der fünf folgenden Einkommensgruppen einordnen: unter 2.000 Schilling, 2.000 bis unter 4.000 Schilling, 4.000 bis unter 6.000 Schilling, 6.000 bis unter 8.000 Schilling, 8.000 Schilling oder mehr. (Für Wochenlöhne betragen die Grenzen jeweils ein Viertel der angegebenen Werte.)

Informationsverlust

Die Verwendung des Datenkörpers EBeku birgt gewisse Nachteile. Die Durchschnittsbildung über zwei Mikrozensusen, die fünf Quartale auseinanderliegen, führt zu einer erheblichen Verringerung der Stichprobengröße. EBeku enthält nur mehr rund 11.000 Personen, deren Antwort zur Konstruktion von Einkommensprofilen verwendet werden kann. Ein zweites Problem bildet die große Klassenbreite in der Einkommensgruppierung. Sie besitzt zwar den Vorteil, die Wahrscheinlichkeit systematischer Fehlangaben stark zu verringern; das ist allerdings um den Preis eines deutlichen Informationsverlustes erkauft. Rund die Hälfte der Befragten liegt in der Einkommensklasse zwischen 2.000 und 4.000 Schilling. Das bedeutet, daß die Hälfte der Stichprobenpopulation nach dem Merkmal »Einkommen« nicht differenziert werden kann. Dieses Ergebnis ist nicht verwunderlich, da die Klasse 2.000 bis 4.000 Schilling im Jahr 1971 im Mittelbereich lag und zwei Einkommen enthalten kann, deren größeres doppelt so hoch ist wie das niedrigere. Andererseits enthält die Klasse 8.000 Schilling und mehr bloß 3,5 Prozent der befragten Personen. Diese extreme Streuung in der Besetzungszahl der Einkommensklassen hat ein besonderes Konstruktionsverfahren für die Einkommensprofile erfordert (darauf geht der nächste Abschnitt noch näher ein).

Querschnittsdaten

Schließlich birgt der Mikrozensus noch eine grundlegende Schwierigkeit. Der Mikrozensus ist eine Querschnittsuntersuchung. Es kann daher nicht die Einkommensentwicklung einer einzelnen Person verfolgt werden. Die Einkommensprofile sind daher nicht der Durchschnitt aus individuellen Einkommensverläufen, sondern entstehen aus der Verknüpfung der Durchschnittseinkommen von Personen gleicher Charakteristik, aber verschiedenen Alters. Wäre jede Generation gleich, so ergäbe das kein besonderes Problem. Tatsächlich findet aber der dreißigjährige Facharbeiter von 1971 ganz andere Verhältnisse vor, als sie der heute 55jährige Facharbeiter 1946 vorgefunden hat. Solche Unterschiede beeinflussen den Verlauf von Einkommensprofilen, die aus Querschnittsdaten gewonnen werden. Diese Kohorten- und Generationseffekte sind bei der Dateninterpretation stets zu berücksichtigen.

Die kritische Beurteilung der Mikrozensusdaten soll kein falsches Bild hervorrufen. International gesehen leiden viele Datenkörper an ähnlichen Problemen. Zudem besitzen die Mikrozensusdaten einen Vorteil, der anderen — besser gegliederten und auf Längsschnitten beruhenden — Einkommensstudien mangelt: Die Mikrozensusdaten entstammen einer repräsentativen Stichprobe, in der bloß weniger als 10 Prozent der Befragten keine Antwort auf die Frage nach dem Einkommen gegeben haben. (*Statistische Nachrichten*, Nr. 26, 1971, S. 977—982.)

2. Konstruktion von Einkommensprofilen

Der Mikrozensus erfaßt den Verlauf von Einkommensprofilen an vier charakteristischen Punkten. Diese Punkte bilden die Grenzen der Einkommensklassifikation, die der Befragung der Unselbständigen zugrunde lagen: 2.000 Schilling, 4.000 Schilling, 6.000 Schilling und 8.000 Schilling. Nur bei Überschreiten einer dieser Einkommensgrenzen kann ein Aufstieg oder Abstieg im Einkommensverlauf einer Person erfaßt werden.

Anteilsverfahren

Für eine anschauliche Darstellung der Einkommensbewegungen über den gesamten Lebenszyklus eignet sich folgendes Verfahren:

● Aus den vier Einkommensgrenzen wird ein bestimmtes Einkommen ausgewählt, zum Beispiel 4.000 Schilling. Dieses Einkommen dient als Bezugsgröße — als Referenzeinkommen — für den Vergleich von Einkommensverläufen verschiedener Berufsgruppen.

● Der Einkommensverlauf einer bestimmten Berufsgruppe wird durch den Anteil der Personen dargestellt, die mehr als das Referenzeinkommen — zum Beispiel mehr als 4.000 Schilling — verdienen. Verändert sich dieser Anteil mit den verschiedenen Altersgruppen deutlich, so entsteht ein ausgeprägtes Einkommensprofil. Das Einkommensprofil einer bestimmten Berufskategorie gibt an, wie hoch in jeder Altersgruppe der Anteil von Personen ist, die mehr als das Referenzeinkommen verdienen.

Das skizzierte Darstellungsverfahren ist ein Kompromiß zwischen den Ansprüchen an die Konstruktion von Einkommensprofilen und dem Datenkörper des Mikrozensus: Die grobe Einkommensklassifikation des Mikrozensus schließt von vornherein aus, Einkommensprofile als Verlauf des durchschnittlichen Einkommens über die verschiedenen Altersgruppen darzustellen. Die Einkommensklassen sind viel zu breit, als daß eine Zentrierung aller Einkommen auf die Klassenmitte gerechtfertigt werden könnte. Das gilt insbesondere für die Klasse 2.000 bis 4.000 Schilling. In ihr liegt fast die Hälfte der gesamten Population. Anzunehmen, die Hälfte der Österreicher erzielen das gleiche Einkommen, würde wohl jede weitere Analyse unglaublich erscheinen lassen. Andererseits müßte zur Berechnung von Durchschnittseinkommen ein solches oder ähnliches Zentrierungsverfahren für die Individualeinkommen angewandt werden.

Interpretationsprobleme

Das dargestellte Anteilsverfahren bedarf keiner solchen zusätzlichen Annahmen über die genaue Lage der Einkommen innerhalb der Einkommensklassen. Das Anteilsverfahren zur Konstruktion der Einkommensprofile beschränkt sich ausschließlich auf tatsächlich erhobene Informationen. Diesem Vorteil steht der Nachteil einer schwierigeren Interpretation des Profilverlaufes gegenüber. Sind Einkommensprofile aus dem Durchschnittseinkommen der verschiedenen Altersgruppen konstruiert, so kann der Profilverlauf unmittelbar interpretiert werden: Form und Lage des Profils spiegeln die durchschnittliche Einkommensentwicklung über den Lebenszyklus einer bestimmten Beschäftigungskategorie wider. Eine so einfache Deutung des Profils ist bei der Verwendung des Anteilsverfahrens nicht möglich. Die Diskussion von Einkommensprofilen, die durch das Anteilsverfahren aus Querschnittsdaten berechnet wurden, muß immer zweierlei berücksichtigen:

1. Die Form des Einkommensprofils hängt wesentlich von der Wahl des Referenzeinkommens ab.
2. Der Verlauf des Einkommensprofils für eine bestimmte Gruppe von Unselbständigen muß nicht für das Einkommensprofil von Einzelpersonen repräsentativ sein.