

AKADEMIKER AM EXTERNEN ARBEITSMARKT*)
Befunde
aus dem österreichischen Mikrozensus

Karl Pichelmann⁺)

Michael Wagner⁺⁺)

Forschungsbericht/
Research Memorandum No. 160

Jänner 1981

*) Erscheint in: H.J. Bodenhöfer (Hrsg.) Hochschulexpansion
und Beschäftigung. Böhlau-Verlag, Wien 1981.

+) Institut für Höhere Studien

++) London School of Economics

Die in diesem Forschungsbericht getroffenen Aussagen liegen im Verantwortungsbereich der Autoren und sollen daher nicht als Aussagen des Instituts für Höhere Studien wiedergegeben werden.

Zusammenfassung

Die Theorien der segmentierten Arbeitsmärkte tendieren dazu, die Berufslaufbahnen von Akademikern idealtypisch als "betriebsintern" verlaufend darzustellen. Tatsächlich spielen jedoch die externen Arbeitsmärkte auch für Akademiker eine unverzichtbare Rolle im Allokationsprozeß. Erst eine erfolgreiche Transaktion am allgemeinen externen Arbeitsmarkt kann dem Akademiker Zutritt zu den betriebsinternen Karrieren verschaffen, von denen sein beruflicher Werdegang in so hohem Ausmaß abhängt. Die vorliegende Studie widmet sich diesen Transaktionen am externen Arbeitsmarkt für Akademiker; insbesondere wird die Diskrepanz zwischen Planung und Realisation von Transaktionen am externen Arbeitsmarkt untersucht.

Summary

The international labour market literature tends to deal with the occupational careers of university graduates in a model of "internal" careers ladders along which there is progress toward higher-paying and higher-status jobs. Actually transactions on external labour markets play an indispensable part in the allocation process. The paper presented is devoted to transactions of employees with university education on external labour markets; in particular the discrepancies between plans and realisations of external labour market transactions are analyzed.

INHALTSVERZEICHNIS

Seite

Einleitung	1
1. Transaktionsprobleme	2
2. Empirische Befunde	4
2.1 Informationsmedium	4
2.2 Transaktionsmotive	6
2.3 Transaktionserfolge	9
2.4 Enttäuschte Hoffnungen	11
2.5 Substitution	13
3. Schlußfolgerungen	15
4. Anhang: Datenbasis und Signifikanztests	16
Anmerkungen	20

VERZEICHNIS DER ÜBERSICHTEN

Seite

Übersicht 1	Informationsmedium	5
Übersicht 2	Transaktionsmotiv	7
Übersicht 3	Transaktionserfolg	10
Übersicht 4	Enttäuschte Hoffnungen	12
Übersicht 5	Substitution	14
Übersicht 6	Allgemeine Merkmale der verwendeten Stichprobe "Akademiker am externen Arbeitsmarkt"	18
Übersicht 7	Signifikanztests für Anteilsunterschiede	19

Einleitung

Da Akademiker zahlreiche Schritte ihrer Berufslaufbahn innerhalb eines einzelnen Unternehmens durchführen, kommt der richtigen Wahl des Unternehmens besondere Bedeutung zu. Erst eine erfolgreiche Transaktion am allgemeinen "externen" Arbeitsmarkt kann dem Akademiker Zutritt zu den betriebsinternen Karrieren verschaffen, von denen seine Verdienstchancen in so hohem Maß abhängen.

Diese Besonderheit des Arbeitsmarktes für Akademiker läßt sich an den Daten des österreichischen Mikrozensus deutlich ablesen. Rund die Hälfte der Akademiker verweilt länger als zehn Jahre beim selben Dienstgeber (gegenüber 40% bei den Nicht-Akademikern). Darüber hinaus finden Akademiker relativ häufiger als Nicht-Akademiker einen von der öffentlichen Hand angebotenen Arbeitsplatz, der mit "internen" Laufbahnen verknüpft ist.

Die Daten des österreichischen Mikrozensus zeigen indes auch, daß es nicht allen Akademikern gleich gut gelingt, sich durch Transaktionen Zutritt zu erfolversprechenden "internen" Karrieren zu verschaffen: Mehr als drei Viertel der weiblichen Akademiker arbeiten in Positionen im Lehr- und Gesundheitsbereich mit verhältnismäßig geringen Aufstiegsmöglichkeiten. Im Kontrast dazu gelingt es einem Drittel der männlichen Akademiker schon bei der ersten Transaktion am externen Arbeitsmarkt in eine leitende Stellung zu gelangen.

Diesen Transaktionen am externen Arbeitsmarkt für Akademiker, einem in der Arbeitsmarktliteratur nur wenig beachteten Bereich, sind die folgenden Überlegungen und empirischen Befunde gewidmet.¹⁾

1. Transaktionsprobleme

Bei ihrer Arbeitsplatzsuche sehen sich Akademiker (wie auch alle anderen Arbeitskräfte) mit zwei Fragen konfrontiert:

- Wie sollen sie sich über die grundsätzlich in Betracht kommenden Arbeitsplätze einen angemessenen Überblick verschaffen?
- Nach welchen Kriterien sollen sie zwischen verschiedenen Arbeitsplatzangeboten auswählen?

Beide Fragen werfen Informationsprobleme auf.

Was den Überblick über das Arbeitsplatzangebot betrifft, so steht der einzelne Akademiker vor der Entscheidung, ob er hohe (psychische und monetäre) Investitionen in eine systematische Arbeitsplatzsuche vornehmen soll. Denn die mangelnde Transparenz des Arbeitsmarktes verlangt einen beträchtlichen Suchaufwand, wenn es darum geht, alle potentiell akzeptablen Arbeitsplatzangebote in das Entscheidungskalkül aufzunehmen.

Darüber hinaus muß der arbeitsplatzsuchende Akademiker ein Kriterium entwickeln, nach dem er die ihm bekannten Arbeitsplatzangebote reiht. Dabei schenkt er zwei Typen von Arbeitsplatzcharakteristika besondere Beachtung: den "konsumtiven" und den "investiven" Komponenten des ihm angebotenen Arbeitsplatzes. Zu den konsumtiven Komponenten zählen die Höhe des Gehaltes, die Arbeitszeit, die Länge des Anfahrweges zum Betrieb und andere Arbeitsplatzcharakteristika, die den laufenden Konsum des Akademikers beeinflussen. Die investiven Komponenten betreffen dagegen die künftig zu erwartenden Erträge aus dem Arbeitsverhältnis; wie etwa die zusätzliche Ausbildung am Arbeitsplatz, oder die Chance betriebsinternen Aufstiegs zu besser bezahlten Positionen.²⁾

Beide Gruppen von Arbeitsplatzkomponenten lassen sich für einen betriebsfremden Akademiker nur schwer bewerten. Er muß daher unter Unsicherheit über den "wahren" ökonomischen Wert die ihm angebotenen Arbeitskontrakte reihen und schließlich eine Wahl treffen.³⁾

Die hohe Entscheidungsunsicherheit bei Transaktionen am externen Arbeitsmarkt steht im Mittelpunkt der folgenden Studie zum Verhalten von Akademikern, die einen neuen Arbeitskontrakt abschließen wollen:

- Welche Informationsmedien verwenden Akademiker, um sich einen Überblick über das Kontraktangebot zu verschaffen?
- Welchen Kontraktkomponenten ordnen Akademiker bei der Entscheidung zwischen konkurrierenden Kontraktangeboten ein besonderes Gewicht zu?
- Mit welcher Wahrscheinlichkeit müssen Akademiker rechnen, daß sich ihre ex ante unter hoher Unsicherheit getroffene Wahl ex post als Fehlentscheidung herausstellt?
- Unterscheiden sich die Erfolgchancen signifikant zwischen verschiedenen Gruppen von Akademikern (gibt es etwa geschlechtsspezifische Unterschiede)?

Anhand der empirischen Befunde des österreichischen Mikrozensus sollen diese Fragen näher untersucht werden. Die Charakteristika der zugrundeliegenden Stichprobe sowie die allgemeinen Merkmale des Mikrozensus als Datenbasis sind in einem gesonderten Anhang kurz dargestellt.

2. Empirische Befunde

2.1 Informationsmedium

Die schlechte Transparenz des Arbeitsmarktes beruht nicht zuletzt darauf, daß die auf ihm "gehandelten Waren" - Arbeitskräfte bzw. Arbeitsplätze - einen hohen Inhomogenitätsgrad aufweisen: Einerseits gleicht kein Arbeitsplatz dem anderen; andererseits weist jeder Akademiker als Arbeitskraft ein jeweils besonderes Charakterprofil auf. Diese Inhomogenität wirft für den am externen Arbeitsmarkt transaktionswilligen Akademiker deshalb ein besonderes Problem auf, weil die vom Unternehmen bekanntgegebene Arbeitsplatzbeschreibung nicht einmal die wichtigsten entscheidungsrelevanten Charakteristika genau darstellt. Die in Annoncen versprochenen "außerordentlichen Aufstiegschancen" und das "gute Betriebsklima" erweisen sich im nachhinein häufig als Euphemismen für die tatsächliche Arbeitsplatzsituation. Akademiker müssen immer wieder erkennen, daß ihnen das Unternehmen (aus begreiflichen Gründen) kein ausgewogenes Bild von den Merkmalen der angebotenen Stelle gegeben hat.⁴⁾

Die Unverlässlichkeit von Informationen der Unternehmensseite als dem eigentlichen Kontraktpartner am externen Arbeitsmarkt veranlaßt Arbeitnehmer, sich anderer Informationsträger zu bedienen. Insbesondere greifen Akademiker auf andere Arbeitnehmer als Informationsquellen über Arbeitsplatzangebote zurück. So bedienten sich 77% der am externen Arbeitsmarkt transagierenden Akademiker des "näheren Bekanntenkreises" als dem wichtigsten Informationsträger.⁵⁾

Akademikerinnen verwenden relativ häufiger Zeitungsinserate als Informationsmedium bei der Suche nach einem Kontraktpartner als männliche Akademiker; dennoch dominieren die persönlichen Kontakte als Strategie der Informationsbeschaffung deutlich.⁶⁾

Informationsmedium

Übersicht 1

	Verwendetes Informationsmedium				N
	Zeitung	Arbeitsamt	pers. Kontakte	andere	
	Anteile in % der jeweiligen Grundgesamtheit				
Akademiker in leitenden Positionen	16	-	76	8	150
Nicht-Akademiker in leitenden Positionen	14	3	80	3	747
Nicht-Akademiker in mittleren Positionen	13	6	78	3	3010
Akademiker	22	-	65	13	23
- Frauen	14	-	79	7	138
Akademiker	9	-	80	11	55
- in Kleinbetrieben	18	-	75	7	75
- in Mittelbetrieben	16	-	77	7	31
Akademiker	9	-	75	16	56
- Gesundheits-, Lehr- u. Kulturberufe	20	-	76	4	76
- Mandatare, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe	14		83	3	29
- Sonstige	24	-	124	13	161

Quelle: Mikrozensus 1975; eigene Berechnungen

Ob die persönlichen Informationen aus dem näheren Bekanntenkreis tatsächlich verlässlicher sind, als Angaben der Unternehmen, läßt sich nur indirekt aus einem "Enttäuschungsindikator" ablesen. Dieser Enttäuschungsindikator gibt den relativen Anteil der Akademiker an, die ihren neuen Arbeitsplatz als schlechter als ihren früheren Arbeitsplatz bewerten. Dieser Indikator zeigt für Akademiker, die ihre Entscheidung aufgrund von persönlicher Information trafen, einen "Enttäuschtenanteil" von 8% an. Von allen anderen Akademikern waren dagegen 11% mit ihrem neuen Arbeitsplatz weniger zufrieden als mit ihrem alten. Akademiker, die sich generalisierter Informationsmedien bedienen, sehen sich offenbar einem höheren Risiko ausgesetzt bei ihren Transaktionen Enttäuschungen hinnehmen zu müssen als Akademiker, die ihre Kontraktentscheidungen auf Informationen aus dem Bekanntenkreis stützen. Diese Abhängigkeit des Transaktionsrisikos von dem verwendeten Informationsträger ist nicht nur auf Akademiker beschränkt, sondern zeigt sich auch bei Nichtakademikern, die in leitenden Positionen mit hohen Qualifikationserfordernissen tätig sind. Für alle übrigen Arbeitnehmer liegt der Enttäuschtenanteil mit etwa 11% zwar höher, unterscheidet sich aber nur marginal nach dem verwendeten Informationsmedium. Es kann also vermutet werden, daß Arbeitsplätze, die durch vielfältige Tätigkeitsfelder gekennzeichnet werden und in dementsprechend komplexen Arbeitskontrakten angeboten werden, in generalisierten Informationsmedien oft nur unzureichend bzw. überhaupt verfälscht charakterisiert werden.⁷⁾

2.2 Transaktionsmotive

Akademiker nehmen noch vor ihren ersten Transaktionen am Arbeitsmarkt hohe Investitionen in ihr Humankapital vor. Die Verwertung dieser Investitionen über den gesamten Lebenszyklus spielt eine zentrale Rolle beim Abschluß eines neuen

Transaktionsmotiv

Übersicht 2

	Bezahlung		Hauptsächliches Motiv für den Dienstgeberwechsel:				N
			Entfernung vom Arbeitsplatz	Aufstiegschancen	andere konsumtive Aspekte	Kündigung	
Anteile in % der jeweiligen Grundgesamtheit							
Akademiker in leitenden Positionen	12	3	28	3	1	52	149
Nicht-Akademiker in leitenden Positionen	18	5	22	8	3	43	754
Nicht-Akademiker in mittleren Positionen	23	6	12	12	5	42	3034
Akademiker	8	-	8	4	-	79	24
- Frauen	14	4	30	4	2	46	136
Akademiker	9	6	16	4	4	62	55
- in Kleinbetrieben	14	3	37	5	-	42	74
- in Mittelbetrieben	19	3	23	3	-	52	31
Akademiker	7	2	28	5	-	58	57
- Gesundheits-, Lehr- u. Kulturberufe	13	4	27	3	3	51	75
- Mandatäre, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe	25	7	25	7	-	36	28
- Sonstige	21	6	43	7	2	81	160

Quelle: Mikrozensus 1975-2; eigene Berechnungen

Arbeitskontraktes. Akademiker schenken daher dem Einfluß eines laufenden Arbeitskontraktes auf künftige Einkommenschancen besondere Aufmerksamkeit.

Die "Verbesserung der Aufstiegschancen" bildet das wichtigste Einzelmotiv für Arbeitsmarkttransaktionen. Ein Viertel aller Akademiker versucht durch einen Arbeitsplatzwechsel vor allem seine Aufstiegschancen zu erhöhen. Demgegenüber fällt die "Bezahlung" als Transaktionsmotiv ab. Nur jeder achte Akademiker trachtete in erster Linie unmittelbar sein Gehalt zu verbessern.

In ihren Transaktionsmotiven unterscheiden sich Akademiker deutlich von der Gesamtpopulation. Die Amortisationsinteressen bezüglich ihrer hohen Humankapitalinvestitionen äußern sich etwa darin, daß Akademikern die Verbesserung von Aufstiegsmöglichkeiten dreimal wichtiger als Nichtakademikern erscheint; bei diesen wiederum dominiert die Verbesserung der Bezahlung als der wichtigsten konsumtiven Kontraktkomponente als Transaktionsmotiv.⁸⁾

Auf dem Hintergrund der skizzierten Unterscheidung zwischen "investiven" und "konsumtiven" Komponenten eines Arbeitskontraktes zeigt sich folgendes Bild: Rund die Hälfte der Akademiker läßt sich in keine der angeführten Motivgruppen einordnen (aufgrund unbefriedigender Kodierungsmethoden im Mikrozensus); ein Viertel der Akademiker legt das Schwergewicht auf investive Kontraktkomponenten, während es dem restlichen Viertel vor allem um konsumtive Kontraktkomponenten geht.

Allerdings gilt diese Verteilung zwischen den dominierenden Transaktionsmotiven nicht für alle Akademikergruppen gleichermaßen. Es bestehen deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede. Jeder dritte männliche Akademiker, aber nur jeder zwölfte weibliche Akademiker führte einen Arbeitgeberwechsel

durch, um vor allem die künftigen Aufstiegschancen zu verbessern.

2.3 Transaktionserfolge

Obwohl die "Verbesserung der Aufstiegschancen" das wichtigste Motiv für einen Arbeitgeberwechsel von Akademikern bildet, sind die Transaktionserfolge in der Komponente Bezahlung im allgemeinen höher. So gelang es 38% der männlichen Akademiker ihre Bezahlung zu steigern; aber nur 25% konnten die Aufstiegschancen durch eine Transaktion am externen Arbeitsmarkt verbessern. Deutlich tritt diese Diskrepanz auch bei Akademikern auf, die in Mittelbetrieben arbeiten; rund 43% erhöhten ihre Bezahlung, hingegen nur 27% ihre Aufstiegschancen.

Externe Transaktionen scheinen für Akademiker jedenfalls besonders erfolgversprechend zu sein, wenn es ihnen gelingt, in größeren Betriebseinheiten Beschäftigung zu finden. Dieses Transaktionserfolgsmuster gilt im wesentlichen auch für die Gesamtpopulation: die Bezahlung kann eher verbessert werden als die Aufstiegsmöglichkeiten; der Wechsel zu Mittel- und Großbetrieben ist erfolgversprechender als zu Kleinbetrieben. (Dieser "Betriebsgrößeneffekt" zeigt sich besonders ausgeprägt bei Arbeitnehmern, die nur in geringem Ausmaß über betriebsspezifisches Humankapital verfügen.)

Bei weiblichen Akademikern zeigt sich indes ein von männlichen Akademikern deutlich abweichendes Erfolgsmuster; nur rund 25% steigerten ihre Bezahlung und etwa 39% ihre Aufstiegschancen. Die tendenziell schlechteren Transaktionschancen von Frauen treten also auch im Bereich akademisch gebildeter Arbeitnehmer auf.

Kaum geringere Erfolgsquoten treten bei der konsumtiven Kontraktkomponente "Entfernung vom Arbeitsplatz" auf.

Transaktionserfolg

Übersicht 3

	Verbesserung durch externe Transaktion in der Dimension:		
	Bezahlung	Aufstiegs- chancen	Entfernung vom Arbeitsplatz
	Anteile in % der jeweiligen Grundgesamtheit		
Akademiker in leitenden Positionen	37	28	24
Nicht-Akademiker in leitenden Positionen	42	35	26
Nicht-Akademiker in mittleren Positionen	39	28	27
Akademiker	25	39	29
- Frauen	25	39	29
- Männer	38	27	23
Akademiker			
- in Kleinbetrieben	28	30	34
- in Mittelbetrieben	43	27	20
- in Großbetrieben	33	31	16
Akademiker			
- Gesundheits-, Lehr- u. Kulturberufe	23	22	17
- Mandatare, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe	44	33	29
- Sonstige	44	33	24

29% der Frauen und 23% der Männer verringerten durch einen Arbeitgeberwechsel die Entfernung zum Wohnort. Wie zu erwarten liegen die Transaktionserfolge (in dieser Dimension) bei einem Wechsel zu einem Kleinbetrieb (34%) wesentlich höher als bei einem Wechsel zu einem Großbetrieb (16%).

2.4 Enttäuschte Hoffnungen

Die hohe Entscheidungsunsicherheit bei Transaktionen am externen Arbeitsmarkt führt immer wieder zu Enttäuschungen. Die Akademiker müssen, wie auch alle anderen Arbeitnehmer, im nachhinein häufig erkennen, daß sie eine Fehlentscheidung getroffen haben. Diese Fehlentscheidung äußert sich darin, daß der neue Arbeitskontrakt in manchen Komponenten schlechter beurteilt wird als der alte.⁹⁾

So müssen fast 10% aller Akademiker bei externen Transaktionen eine Verschlechterung der Aufstiegschancen in Kauf nehmen, obwohl die Verbesserung der Aufstiegsmöglichkeiten ein dominierendes Transaktionsmotiv dieser Arbeitnehmergruppe bildet; für Nichtakademiker liegt der Enttäuschtenanteil in dieser Kontraktkomponente bei rund 7%.

Auch bezüglich der Entlohnung muß immerhin jeder zwölfte am externen Arbeitsmarkt transagierende Akademiker eine Gehaltsminderung hinnehmen; bei den Nichtakademikern ist jeder zehnte Arbeitnehmer davon betroffen.

Offensichtlich sehen sich auch Akademiker mit dem Problem konfrontiert, ihre Transaktionspläne häufig nicht realisieren zu können. Allerdings sind nicht alle Akademiker von diesem "Realisationsproblem" gleichermaßen betroffen; so liegt das Risiko, sich durch eine externe Transaktion in wichtigen Kontraktkomponenten zu verschlechtern, für weibliche Akademiker deutlich über jenem männlicher Akademiker; z.B. beurteilen rund 19% der Akademikerinnen die Bezahlung

	Verschlechterung durch externe Transaktion in der Dimension:		
	Bezahlung	Aufstiegs- chancen	Entfernung vom Arbeitsplatz
	Anteile in % der jeweiligen Grundgesamtheit		
Akademiker in leitenden Positionen	9	10	13
Nicht-Akademiker in leitenden Positionen	7	9	11
Nicht-Akademiker in mittleren Positionen	9	9	12
Akademiker			
- Frauen	19	+)	21
- Männer	8	-)	12
Akademiker			
- in Kleinbetrieben	13	4	14
- in Mittelbetrieben	5	15	12
- in Großbetrieben	7	7	16
Akademiker			
- Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe	16	7	21
- Mandatare, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe	4	14	11
- Sonstige	4	4	7

+) insignifikante Grundgesamtheit

Quelle: Mikrozensus 1975-2; eigene Berechnungen

an ihrem neuen Arbeitsplatz schlechter als zuvor, der entsprechende Prozentsatz bei männlichen Akademikern beträgt hingegen 8%. (Ein derartiger Vergleich kann für die Kontraktkomponente "Aufstiegschancen" nicht durchgeführt werden; Akademikerinnen beurteilen ihre Aufstiegschancen von vornherein als so gering, daß Verschlechterungen durch externe Transaktionen praktisch ausgeschlossen sind.)

Die Gefahr, an dem neuen Arbeitsplatz eine schlechtere Bezahlung in Kauf nehmen zu müssen, sinkt stark, wenn die Akademiker in einer größeren Betriebseinheit Beschäftigung finden; 7% der in einem Großbetrieb tätigen Akademiker, aber 13% der in einem Kleinbetrieb beschäftigten Akademiker beurteilen ihre Bezahlung nach dem Arbeitsplatzwechsel schlechter als zuvor.

Die "enttäuschten Aufstiegshoffnungen" hängen nicht in einfacher Weise davon ab, ob Akademiker zu Kleinbetrieben oder zu Großbetrieben wechseln; der Enttäuschtenanteil beträgt 4% bzw. 7%. Bei einem Wechsel zu einem Betrieb mittlerer Größenklasse müssen hingegen 15% der transagierenden Akademiker eine Verschlechterung ihrer Aufstiegsmöglichkeiten hinnehmen. Akademiker erfahren Verschlechterungen in verschiedenen Komponenten ihres Arbeitskontraktes nicht nur bei im vorhinein unter hoher Unsicherheit einschätzbaren Kontraktkomponenten. Auch in der konsumtiven Komponente "Distanz zwischen Wohnort und Arbeitsplatz", die bei Kontraktabschluß genau bewertbar ist, geben 14% der transagierenden Akademiker eine ungünstigere Bewertung als zuvor an.

2.5 Substitution

Neben Transaktionserfolg und -mißerfolg i.e.S. besteht noch eine dritte Möglichkeit: die Substitution zwischen verschiedenen Arbeitsplatzcharakteristika. Tatsächlich war für 2,6%

der Akademiker eine Verschlechterung der Aufstiegschancen mit einer Verbesserung der Bezahlung verbunden. Eine Substitution in die umgekehrte Richtung trat dagegen noch seltener auf: nur ein Akademiker von hundert nahm eine Gehaltsminderung zugunsten steigender Aufstiegschancen in Kauf.

Diese geringe Substitutionshäufigkeit tritt auch bei Arbeitnehmern mit geringer formaler Bildung auf: so tauschten lediglich 1,6% der Facharbeiter "Aufstieg gegen Bezahlung" und nur 1,3% substituierten gegenläufig. Das geringe Ausmaß, in dem auch Akademiker zwischen Bezahlung und Aufstiegsmöglichkeiten substituieren, läßt beim gegenwärtigen Stand der Datenanalyse mehrere Interpretationsmöglichkeiten offen. Am wahrscheinlichsten scheint uns die Hypothese, daß in der hierarchischen Organisation (als vorherrschende Unternehmensform) Arbeitsplätze mit guten Aufstiegschancen meist auch gut remuneriert sind.¹⁰⁾

3. Schlußfolgerungen

Die empirischen Befunde aus dem österreichischen Mikrozensus legen einige Überlegungen zur Arbeitsweise externer Arbeitsmärkte für Akademiker nahe.

- Die Inhomogenität der angebotenen Arbeitsplätze erzeugt eine beträchtliche Entscheidungsunsicherheit bei transaktionswilligen Akademikern. Gerade über die als Transaktionsmotiv dominierenden "investiven Kontraktkomponenten" besitzen die Akademiker nur unzureichende Information.
- Jede systematische Verbesserung der Informationsbasis steht vor zwei Problemen; den hohen Suchkosten und der Unverläßlichkeit von Informationen seitens des Unternehmens. Beides veranlaßt Akademiker, sich auf ihren Bekann tenkreis als Informationsträger zu stützen.

- Diese Suchstrategien zergliedern den Arbeitsmarkt in Informationssegmente. Obwohl diese Segmente einander sozial und räumlich überlappen dürften, hemmt vermutlich ihre Existenz die Preis-Mengenanpassung als Allokationsmechanismus. Die außerhalb des Arbeitsmarktes entstehende Informationsstruktur wirkt auf die Allokation der Arbeitskräfte prägend ein.
- Die unvollkommene (und asymmetrische) Verteilung von Information führt zu einer Diskrepanz zwischen Planung und Realisation von Transaktionen am externen Arbeitsmarkt. Einen Extremfall in dieser Hinsicht bildet jene Gruppe von Akademikern, die sich in den wichtigen Komponenten des Arbeitskontraktes verschlechtern (anstatt verbessern). Daß diese Gruppe von "Enttäuschten" immerhin 9% aller am externen Arbeitsmarkt transagierenden Akademiker umfaßt, gibt einen Hinweis auf das Ausmaß der "Unvollkommenheit" des Arbeitsmarktes.
- Die Theorien der segmentierten Arbeitsmärkte tendieren dazu, die Berufslaufbahnen von Akademikern idealtypisch als "betriebsintern" verlaufend darzustellen. Tatsächlich spielen jedoch die externen Arbeitsmärkte auch für Akademiker eine unverzichtbare Rolle im Allokationsprozeß. Etwa hat im Zeitraum 1965-1975 rund ein Drittel der Akademiker zumindest einmal seinen Dienstgeber gewechselt.

4. Anhang: Datenbasis und Signifikanztests

Die empirische Basis der Arbeit bildet umfangreiches Datenmaterial, das aus dem Mikrozensus 1975-2 mit dem Sonderprogramm Arbeitsplatzwechsel stammt.

Der Mikrozensus ist eine Stichprobenerhebung, die 1975 1,08% der österreichischen Wohnungen und deren Bevölkerung umfaßt. Er wird in vierteljährlichen Abständen im Wege mündlicher Befragungen durch Interviewer durchgeführt. Die absolute Stichprobengröße, von der die Genauigkeit der Stichprobenergebnisse wesentlich beeinflusst wird, betrug 1975 29230 Wohnungen; die Auswahlätze in den Bundesländern schwanken

zwischen 0,4% (Wien) und 4,1% (Vorarlberg). Die Wohnungsauswahl erfolgt durch eine geschichtete Adressenauswahl nach einem partiellen Rotationsprinzip. Bei jeder Quartalerhebung des Mikrozensus wird ein Achtel der gesamten Stichprobenadressen durch neue Adressen ersetzt.

In den Publikationen des Österreichischen Statistischen Zentralamtes werden die Ergebnisse des Mikrozensus hochgerechnet, d.h. aus den Verteilungen der Stichprobe werden die Verteilungen in der entsprechenden Grundgesamtheit ermittelt. Diese Hochrechnung basiert auf der Fortschreibung der Wohnbevölkerung zum Erhebungszeitpunkt. Die in der Stichprobe ermittelten Werte werden bei der Hochrechnung mit einem Faktor multipliziert, der sich aus der Relation der fortgeschriebenen Wohnbevölkerung zu den jeweils im Mikrozensus erfaßten Personen mit Hauptwohnsitz ergibt. Auf die Hochrechnung wird in der Arbeit allerdings verzichtet und mit den ursprünglichen Stichprobenwerten gearbeitet.

Die Erhebungen des Mikrozensus bestehen aus einem gleichbleibenden Grundprogramm, das demographische und berufsstatistische Fragen enthält, und wechselnden Sonderprogrammen. Das Sonderprogramm des Mikrozensus 1975-2 betraf den Arbeitsplatz- und Berufswechsel unselbständig Beschäftigter, wobei auch Fragen nach der Zufriedenheit am Arbeitsplatz und nach bestimmten Umständen des letzten Dienstgeberwechsels gestellt wurden.

Das Erhebungsprogramm bestand aus mehreren Abschnitten:

- einleitende Fragen nach Schulbildung und Qualifikation der beruflichen Tätigkeit.
- Beschreibung des gegenwärtigen Arbeitsplatzes.
- Fragen nach dem bisherigen Dienstgeberwechsel und Beschreibung des Arbeitsplatzes vor dem letzten Dienstgeberwechsel.
- Fragen nach dem Hauptgrund für den letzten Dienstgeberwechsel und der Suche nach dem neuen Dienstgeber.
- Fragen nach einem allenfalls beabsichtigten Dienstgeberwechsel.

Die im Sonderprogramm erhobenen Variablen konnten durch geeignete Variablenkombinationen noch erweitert werden. Diese Kombinationen wurden im Hinblick auf das Untersuchungsziel neu gebildet. Dazu gehören insbesondere die Variable "höchste abgeschlossene Schulbildung", sowie die Variable "Transaktionsalter". Diese Variable gibt das Alter an, in dem der letzte Dienstgeberwechsel durchgeführt wurde; falls der Dienstgeber noch nie gewechselt wurde, enthält die Variable das Eintrittsalter in den Beruf.

Allgemeine Merkmale der verwendeten Stichprobe "Akademiker am externen Arbeitsmarkt"

Übersicht 6

	Akademiker		Nicht-Akademiker		N
	zumindest eine Transaktion ¹⁾	keine Transaktion ¹⁾	zumindest eine Transaktion ¹⁾	keine Transaktion ¹⁾	
	Anteile in % der jeweiligen Grundgesamtheit				
Frauen	18,0	18,1	40,0	32,9	7448
Männer	82,0	81,9	60,0	64,0	12537
Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe	47,9	46,9	4,5	5,8	999
Mandatäre, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe	35,5	37,6	17,4	21,6	3789
Sonstige	16,6	15,5	78,1	72,6	15125
Kleinbetrieb	44,7	46,3	60,7	52,1	11375
Mittelbetrieb	38,4	37,2	29,2	30,9	5912
Großbetrieb	16,9	16,5	10,1	17,0	2525
Angest.u. Beamte	40,5	63,8	3,8	10,8	553
- leit.Tätigkeit	52,9	32,8	13,1	20,8	1316
- qual.Tätigkeit	5,0	3,0	31,9	34,4	2617
- mittl.Tätigkeit	1,7	0,4	51,2	34,0	3433
- einf.Tätigkeit					
Alter					
25 - 34	57,9	3,6	47,2	14,5	4639
35 - 44	27,6	27,6	28,7	33,0	4617
45 - 60	14,6	68,8	24,1	52,5	5715
N	261	247	12276	7709	

1) für den Zeitraum 1965-1975

Quelle: Mikrozensus 1975-2; eigene Berechnungen

Signifikanztests für Anteilsunterschiede

Übersicht 7

Vergleichsgruppen	Ereignis	Ablehnung der Nullhypothese ⁺ ($\alpha=0,05$)
1 Akademiker	Informationsmedium: Zeitung	ja
2 Nichtakademiker	Transaktionsmotiv: Bezahlung	ja
	Transaktionsmotiv: Aufstiegschancen	ja
	Transaktionserfolg: Bezahlung	nein
	Transaktionserfolg: Aufstiegschancen	ja
	Transaktionsmißerfolg: Bezahlung	nein
	Transaktionsmißerfolg: Aufstiegschancen	nein
1 Akademiker	Informationsmedium: Zeitung	nein
2 Akademikerinnen	Transaktionsmotiv: Bezahlung	nein
	Transaktionsmotiv: Aufstiegschancen	ja
	Transaktionserfolg: Bezahlung	nein
	Transaktionserfolg: Aufstiegschancen	nein
	Transaktionsmißerfolg: Bezahlung	nein
	Transaktionsmißerfolg: Aufstiegschancen	- ++)
1 Akademiker in Kleinbetrieben	Transaktionserfolg: Bezahlung	nein
2 Akademiker in Großbetrieben	Transaktionserfolg: Aufstiegschancen	nein
	Transaktionsmißerfolg: Bezahlung	nein
	Transaktionsmißerfolg: Aufstiegschancen	nein

+) Die Nullhypothese lautet, daß die beobachteten Unterschiede zwischen den angeführten Vergleichsgruppen hinsichtlich des betreffenden Ereignisses bloß zufällig sind; Irrtumswahrscheinlichkeit $\alpha = 0,05$.

++) zu kleine Grundgesamtheit

ANMERKUNGEN

- 1) Unter dem Einfluß von Peter B. Doeringer - Michael J. Piore, Internal labor markets and manpower analysis, Lexington 1971, wird häufig die Bedeutung unternehmensinterner Arbeitsmärkte für Akademikerlaufbahnen in den Vordergrund gestellt.
- 2) Dazu ausführlicher: Michael Wagner, Umverteilung und Lohnstruktur, Frankfurt 1981.
- 3) Zur Rolle solcher Unsicherheiten für die Arbeitsweise von Märkten: Charles Wilson, The Nature of Equilibrium in Markets with Adverse Selection, Bell Journal of Economics 11 (1980), 100-130.
- 4) Für die Bedeutung systematischer Informationsverzerrungen für das Transaktionsverhalten: Oliver E. Williamson, Markets and Hierarchies, Glencoe 1977.
- 5) Für eine qualitative Studie solcher informeller Informationsträger: Mark S. Granovetter, Getting a Job. A Study of Contacts and Careers, Cambridge (Mass.) 1972.
- 6) Die geschlechtsspezifischen Unterschiede sind allerdings statistisch auf dem 95%-Niveau nicht signifikant. Für die Signifikanz dieser und folgender Anteilsunterschiede siehe Übersicht 7.
- 7) Zu einer theoretischen Untersuchung der besonderen Aspekte generalisierter Kommunikationsmedien: Dalia Marin, Ökonomische Transaktionssysteme - ein Vergleich des Gütermarkts und Arbeitsmarkts, Diplomarbeit, Universität Wien 1980.
- 8) Das Ergebnis steht in Einklang mit der Perspektive der mikroökonomischen Humankapitaltheorie: Gary S. Becker, Human Capital, New York 1975.
- 9) Unbefriedigende Transaktionsresultate entspringen indes nicht notwendigerweise Fehlentscheidungen i.e.S. Auch optimale gemischte Strategien (im Sinne der Spieltheorie) resultieren mit bestimmter Wahrscheinlichkeit in "enttäuschten Hoffnungen".
- 10) Zumindest die industriepsychologische Literatur legt das nahe: Edward E. Lawler, Pay and Organizational Effectiveness, New York 1971.