

Die Polarisierung des deutschen Arbeitsmarktes im Spannungsfeld von beruflichem Upgrading und atypischer Beschäftigung

Torben Krings 

Zusammenfassung: Dieser Beitrag überprüft die Polarisierungsthese mit Blick auf den deutschen Arbeitsmarkt. Anhand von Daten des Sozio-oekonomischen Panels wird gezeigt, dass der quantitativ bedeutsamste Trend seit den 1990er Jahren ein Wachstum der hochqualifizierten Tätigkeiten war. Allerdings sind auch einfache Dienstleistungen gewachsen, während einige Berufsgruppen mit mittleren Qualifikationen geschrumpft sind. Somit zeigt sich eine Polarisierungstendenz, die einen Anstieg der atypischen Beschäftigung miteinschließt. Es wird argumentiert, dass diese Entwicklung nicht ausschließlich mit dem technologischen Wandel erklärt werden kann, sondern dass institutionelle Faktoren von mindestens ebenso großer Bedeutung sind. Daraus folgert, dass ein Auseinanderdriften der Beschäftigung keine unausweichliche Entwicklung ist, sondern durch regulatorische Initiativen wie Mindestlöhne und eine Stärkung des Tarifsystems, aber auch durch Investitionen in die berufliche Aus- und Weiterbildung eingeeht werden kann.

Abstract: This contribution examines the polarisation thesis with regard to the German labour market. On the basis of the Socio-Economic Panel it shows that the most significant development since the 1990s was the growth of high-skilled occupations. At the same time, however, low-skilled services grew as well, whereas some occupational groups with intermediate qualifications shrank. Hence a trend towards polarisation was visible. It is argued that this development cannot be primarily explained with technological change but that institutional factors are at least of equal importance. Hence a trend towards more polarised employment is not inevitable and can be mitigated through regulatory initiatives such as minimum wages and a strengthening of the bargaining system, but also through investment in vocational and continuing education.

¹ Dr. Torben Krings, Institut für Soziologie, Johannes Kepler Universität Linz, E-Mail: torben.krings@jku.at

1 Einleitung

Die Debatte um die Polarisierung von Arbeitsmärkten ist nicht neu in der deutschsprachigen Arbeitssoziologie. Schon in den 1970 Jahren wurde ein gleichzeitiger Anstieg von hoch- und niedrigqualifizierten Tätigkeiten im Kontext des technologischen Wandels konstatiert (Kern/Schumann 1970; Minssen 2019: 74). Die Polarisierungsthese grenzte sich damals von „Automationsoptimisten“ ebenso ab wie von „Automationspessimisten“ und verwies auf die gleichzeitige Entwicklung von neuen Produktionstechnologien und der Qualität von Arbeit (Kern 1998: 116). In den 1980er und 1990er Jahren verschwand die These von einer polarisierten Berufsstruktur wieder weitgehend aus der arbeitssoziologischen Debatte. Der hauptsächlichliche Grund hierfür lag in der Empirie. Eine Reihe von Fallstudien in den industriellen Kernsektoren der deutschen Volkswirtschaft (Automobil, Chemie, Maschinenbau) zeigte einen „Trend zur Ent-Polarisierung und qualitativen Anhebung der Arbeit“ (Kern 1998: 118). Auch gab es nur wenige Evidenzen dafür, dass Tätigkeiten mit mittleren Qualifikationsanforderungen an Bedeutung verloren hatten. Allerdings wurde schon damals von Horst Kern und Michael Schumann angedeutet, dass ein berufliches Upgrading in den Kernsektoren der deutschen Volkswirtschaft Hand in Hand geht „mit einer tendenziellen Verschärfung der Abgrenzung nach außen“ (1984: 319). Auch wenn sie diese Entwicklung nicht explizit in einen Zusammenhang mit der Ausdifferenzierung von Beschäftigungsverhältnissen stellten, wurde hier schon eine Spaltung angedeutet, die im 21. Jahrhundert verstärkt als Auseinandersetzung um atypische und prekäre Beschäftigung Einzug in der arbeitssoziologischen Debatte erhielt (Bosch/Weinkopf 2008; Castel/Dörre 2009). Empirisch offen bleibt die Frage, inwieweit diese Entwicklung mit dem Polarisierungskonzept hinreichend erfasst werden kann. Inwieweit erleben wir im 21. Jahrhundert einen Anstieg von „guten“ *und* „schlechten“ Jobs im deutschen Arbeitsmarkt?

Dieser Beitrag überprüft die Polarisierungsthese mithilfe von Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) für den Zeitraum von 1995 bis 2017. Es wird gezeigt, dass der wichtigste Trend im deutschen Arbeitsmarkt ein Wachstum der hochqualifizierten Tätigkeiten war. Gleichzeitig finden sich aber auch Evidenzen für einen Anstieg einfacher Dienstleistungen, wenn auch in einem geringeren Ausmaß. Somit kann eine Polarisierungstendenz bestätigt werden, die sich auch in einem Anstieg der atypischen Beschäftigung manifestiert. Es wird argumentiert, dass diese Entwicklung nicht primär mit dem technologischen Wandel erklärt werden kann, sondern dass institutionelle Faktoren eine mindestens ebenso wichtige Rolle spielten. Vor allem die Erosion inklusiver Tarifinstitutionen hat den Anstieg niedrigbezahlter Dienstleistungsjobs befördert. Ein Auseinanderdriften der Beschäftigungsstruktur ist somit keine unausweichliche Entwicklung, sondern kann durch regulatorische Initiativen wie gesetzliche oder branchenbezogene Mindestlöhne und eine Stärkung des Tarifsystems, aber auch durch Investitionen in die berufliche Aus- und Weiterbildung eingeehrt werden.

Dieser Beitrag ist wie folgt aufgebaut. Es wird zuerst der Kontext der internationalen Polarisierungsdebatte skizziert. Anschließend wird das methodische Vorgehen dargelegt. Im folgenden empirischen Teil wird die Beschäftigungsentwicklung im deutschen Arbeitsmarkt auf

Grundlage der Berufsklassifikation ISCO-88 (Zweisteller) und mithilfe des Oesch-Klassenschemas rekonstruiert. Im abschließenden Fazit werden einige Überlegungen zur Re-Regulierung des Arbeitsmarktes angestrengt.

2 „Lousy and lovely jobs“?

Die Polarisierungsdebatte erlebte seit der Jahrtausendwende vor allem mit Blick auf die angloamerikanischen Arbeitsmärkte ein Revival (Autor et al. 2003; Acemoglu/Autor 2011; Goos/Manning 2007). Dort wurde eine Zunahme der Einkommensungleichheit seit den 1980er Jahren beobachtet, die als „skill-biased technological change“ (SBTC) konzeptualisiert wurde. Die These vom SBTC geht davon aus, dass es infolge der IT-Revolution zu einer steigenden Nachfrage nach hochqualifizierten Arbeitskräften kommt, deren Produktivität durch Computerisierung steigt. Gleichzeitig sinkt die Nachfrage nach niedrigqualifizierten Arbeitskräften, deren Tätigkeiten einem zunehmenden Automatisierungsrisiko ausgesetzt sind. Letztere sind nicht nur mit einer steigenden Arbeitslosigkeit konfrontiert, sondern auch mit sinkenden Löhnen (Acemoglu 2002). Die These vom qualifikationsorientierten technologischen Wandel erfreute sich eines breiten Konsenses in der ökonomischen Debatte, um die Zunahme der Lohnungleichheit in den OECD-Ländern zu erklären (Eichhorst et al. 2015: 12).

Aus soziologischer Perspektive wird in der Regel nicht bestritten, dass eine steigende Nachfrage nach höheren Qualifikationen ein treibender Faktor der Lohnspreizung ist. Allerdings wird darauf verwiesen, dass die SBTC-These zu eindimensional ist, da es keine einfache Entsprechung zwischen *skills* und Entlohnung gibt (Kalleberg 2018: 119). Geringqualifizierte Jobs können relativ gut bezahlt sein, wenn sie durch entsprechende Tarifverträge reguliert sind. Umgekehrt sind qualifizierte Tätigkeiten nicht notwendigerweise gut entlohnt.² Neben den nachgefragten Qualifikationen und der damit verbundenen Marktmacht der Beschäftigten kommt auch der institutionellen Regulierung des Arbeitsmarktes eine wichtige Bedeutung zu. Verlieren Arbeitsmarktinstitutionen ihren inklusiven Charakter, kann dies eine Polarisierungstendenz verstärken, die sich in einem Anstieg von Niedriglohnjobs und atypischen Beschäftigungsverhältnissen niederschlägt (Appelbaum et al. 2010; Fernández-Macías 2012).

In den 1990er Jahren entwickelten sich Arbeitsmärkte in eine Richtung, die von der SBTC-These so nicht erwartet wurde. Es stieg nicht nur die Nachfrage nach hochqualifizierten Tätigkeiten (Management, akademische und technische Berufe), sondern auch die nach niedrigqualifizierten Tätigkeiten (v. a. im Bereich der personenbezogenen Dienstleistungen). Diese Entwicklung wurde von Goos und Manning (2007) mit Blick auf den britischen Arbeitsmarkt als Anstieg von „lousy and lovely jobs“ charakterisiert. Um diese Diagnose theoretisch zu unterfüttern, bezogen sich die Autoren auf den tätigkeitsbasierten Ansatz von David Autor und Kollegen (Autor et al. 2003). Dieser Ansatz unterscheidet auf Grundlage einer zweidimensionalen Typologie zwischen manuellen und kognitiven Tätigkeiten sowie zwischen Routine- und

² Hinzu kommt, dass viele *niedrigqualifizierte* Tätigkeiten von *qualifizierten* Beschäftigten ausgeübt werden. So verfügen über zwei Drittel der Beschäftigten in Helfertätigkeiten in Deutschland über ein mittleres (62 Prozent) oder hohes Qualifikationsniveau (10 Prozent), wie eine Analyse von Daten des SOEP für das Jahr 2017 ergeben hat.

Nicht-Routinetätigkeiten. Aus dieser Unterscheidung ergeben sich vier verschiedene Tätigkeitsfelder mit unterschiedlich hohem Substitutionspotenzial:

- 1) Manuelle Routinetätigkeiten: Hierbei handelt es sich um repetitive physische Tätigkeiten, die vor allem in der Industrie vorzufinden sind. Die Ersetzung lebendiger Arbeit durch Mechanisierung ist keine neue Erscheinung, kann aber durch den Einsatz von Computertechnologien weiter vorangetrieben werden.
- 2) Kognitive Routinetätigkeiten: Hierbei handelt es sich um die repetitive Verarbeitung von Informationen, wie sie für viele Bürotätigkeiten typisch sind. Da es sich hier um kodifizierbare Tätigkeiten handelt, haben sie seit der IT-Revolution ein vergleichsweise hohes Substitutionspotenzial.
- 3) Manuelle Nicht-Routinetätigkeiten: Hier handelt es sich vor allem um personenbezogene Dienstleistungen, die situationsangepasstes Verhalten erfordern und daher schwer durch Maschinen oder Computer zu ersetzen sind.
- 4) Kognitive Nicht-Routinetätigkeiten: Hierbei handelt es sich vor allem um analytische Tätigkeiten, die komplementär sind zum verstärkten Einsatz von Computertechnologien und oftmals hohe Qualifikationsanforderungen voraussetzen.

(Adaptiert nach Fernández-Macías (2012: 159–160))

Dieser auch als „routine-biased technological change“ (RBTC) bezeichnete Ansatz stellt eine Weiterentwicklung der SBTC-These dar. Statt die Qualifikationen der Beschäftigten in den Mittelpunkt der Analyse zu stellen, wird der Fokus auf das Ausmaß an Routinetätigkeiten gelegt, welche durch neue Technologie substituierbar sind. Da viele dieser Routinetätigkeiten in Berufen mit einem mittleren Lohnniveau vorzufinden sind, kommt es im Ergebnis zu einer Polarisierung der Berufsstruktur (und nicht zu einem allgemeinen beruflichen Upgrading) (Eichhorst et al. 2015: 12; Fernández-Macías/Hurley 2017: 564).

Die Annahme, dass Routinetätigkeiten vor allem im mittleren Segment zu finden sind, ist nicht unwidersprochen geblieben. Fernández-Macías und Hurley (2017) argumentieren, dass es tendenziell einen negativen Zusammenhang zwischen der Routineintensität eines Berufs und den erforderlichen Qualifikationen gibt. Dies steht aber nicht unbedingt im Widerspruch zu der Polarisierungsthese, wenn das Einkommen und nicht *skills* als ein Indikator für die Entwicklung der Berufsstruktur herangezogen wird. So haben viele interpersonelle Dienstleistungen, die in den vergangenen Dekaden gewachsen sind, mittlere Qualifikationsanforderungen, sind aber oftmals relativ gering entlohnt (Oesch/Piccitto 2019: 447). Wie schon erwähnt, gibt es keine einfache Entsprechung zwischen Qualifikationsanforderungen und Entlohnung.

Das Verdienst des RBTC-Ansatzes ist es, die Beschäftigungsentwicklung nicht nur im oberen Lohnsegment in das Blickfeld genommen zu haben, sondern auch im unteren Lohnsegment (v. a. im Bereich der interaktiven Dienstleistungsarbeit). Allerdings bleibt auch dieser Ansatz einem technologischen Determinismus verhaftet, indem angenommen wird, dass neue Computertechnologien die treibenden Kräfte des Wandels in der Arbeitswelt sind. In der arbeitssoziologischen Debatte gibt es mittlerweile einen Konsens darüber, dass die Beschäftigungsentwicklung nicht von einer „Eigenlogik technologischer Innovation determiniert ist“ (Pfeifer 2018: 331). Vielmehr interagieren neue Technologien mit der Organisation von Arbeit und betrieblichen Rationalisierungsstrategien. Auch kommt der überbetrieblichen Regulierung

von Arbeit eine wichtige Rolle zu im Hinblick auf branchenbezogene Tarifsysteme und Arbeitsmarktpolitiken (Beckmann/Spohr 2022). Gäbe es ein Primat der Technologie, dann würde sich der wirtschaftliche Strukturwandel in den hochentwickelten Industriestaaten ähnlich gestalten. Dies ist aber nicht der Fall, wie empirische Studien im Hinblick auf die unterschiedliche Entwicklung der Berufsstruktur in der EU belegen (Fernández-Macías 2012; Gallie 2007). Es ist also weniger der technologische Wandel an sich, der die Berufsstruktur verändert, sondern vielmehr die Wechselwirkung zwischen Technologien, Arbeitsmarkt- und Bildungsinstitutionen, der Offenheit von Volkswirtschaften und betrieblichen Beschäftigungsstrategien (Krause/Köhler 2012; Oesch/Piccitto 2019). In diesem Zusammenhang kommt auch dem verfügbaren Arbeitskräfteangebot eine wichtige Bedeutung zu. Eine Polarisierungstendenz kann sich beispielsweise im Kontext eines Anstiegs der erwerbsbezogenen Zuwanderung verstärken, wenn Arbeitgeber*innen in einigen Bereichen verstärkt eine Niedriglohnstrategie verfolgen (MacKenzie/Forde 2009). Vor allem in urbanen Regionen geht ein Wachstum von wissensintensiven Dienstleistungen (z. B. Finanzen oder IT) Hand in Hand mit einer steigenden Nachfrage nach einfachen Dienstleistungen (z.B. Reinigung oder haushaltsnahe Dienstleistungen), die oftmals von Migrant*innen ausgeübt werden (Sassen 1996).

Aktuelle Studien zur Entwicklung der Berufsstruktur im deutschen Arbeitsmarkt sind sich einig, dass der wichtigste Trend seit den 1990er Jahren ein berufliches Upgrading ist. Unterschiedliche Einschätzungen gibt es dazu, inwieweit dies mit einer Polarisierungstendenz verknüpft ist. Während einige Studien solche eine Tendenz finden (Antonczyk et al. 2018; Eichhorst et al. 2015), finden andere diese nicht (Oesch/Piccitto 2019). Dies mag mit unterschiedlichen Daten, Messverfahren und Untersuchungszeiträumen zusammenhängen. Wenn der Fokus auf einzelne Berufsgruppen gelegt wird, ist eine naheliegende Annahme, dass sich der Trend zur Höherqualifizierung bestätigt, aber auch ein Wachstum an interaktiven Dienstleistungen zu verzeichnen ist. Bevor diese Annahme überprüft wird, wird zuerst das methodische Vorgehen skizziert.

3 Daten und Analyse

Dieser Beitrag untersucht, inwieweit im deutschen Arbeitsmarkt eine Polarisierungstendenz zu beobachten ist. Die Fragestellung wird mithilfe von Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) für den Zeitraum von 1995 bis 2017 untersucht. Das SOEP ist eine seit 1984 durchgeführte jährliche Wiederholungsbefragung von rund 30.000 Personen in knapp 15.000 Haushalten (Goebel et al. 2019). Es enthält unter anderem Angaben zu Beschäftigung, Berufsklassen, Einkommen und Jobwechsel. Somit kann die Entwicklung der Berufsstruktur über einen längeren Zeitraum rekonstruiert werden. Mit den Daten des SOEP wurden auf Grundlage der International Standard Classification of Occupations (ISCO-88) 22 Berufsgruppen gebildet (Zweisteller), die auf Basis ihrer durchschnittlichen Bruttomonatslöhne im Jahr 1995 in eine entsprechende Rangordnung gesetzt wurden.³

³ Ein Fokus auf diese Berufsgruppen stellt einen forschungspragmatischen Kompromiss dar, da es sich um eine relativ hohe Aggregationsebene handelt. Allerdings erlauben die relativ geringen Fallzahlen des SOEP keine detaillierte Analyse einzelner Berufe.

In der Debatte um „gute“ und „schlechte“ Jobs muss berücksichtigt werden, dass Jobqualität ein multidimensionales Phänomen ist, welches nicht nur das Einkommen umfasst, sondern auch Autonomie im Arbeitshandeln, soziale und vertragliche Sicherheit sowie Handlungsspielraum bei den Arbeitszeiten (Kalleberg 2011: 7-11). Allerdings ist das Einkommen immer noch ein wichtiger, wenn nicht sogar der wichtigste Indikator für Jobqualität, weswegen es auch in den meisten Studie zur Arbeitsmarktpolarisierung herangezogen wird (Eichhorst et al. 2015; Fernández-Macías/Hurley 2017; Goos et al. 2014). In die Analyse wurden alle Beschäftigten (Selbstständige und Unselbstständige) einbezogen, die mindestens acht Stunden pro Woche einer Erwerbsarbeit nachgehen. Somit können auch geringfügige Beschäftigungsverhältnisse (Minijobs) berücksichtigt werden, die gerade aus einer Gender-Perspektive eine besondere Bedeutung im deutschen Arbeitsmarkt haben. Minijobs stellen einen Anreiz für (verheiratete) Frauen dar, nur wenige Stunden zu arbeiten, da das Ehegattensplitting steuerrechtliche Vorteile bietet und aus der Ehegemeinschaft abgeleitete Sozialversicherungsansprüche bestehen bleiben. Vor allem wenn längerfristig ein Minijob ausgeübt wird, werden Geschlechterungleichheiten perpetuiert (Konle-Seidl 2021: 301-303). Um die Analyse zu vertiefen, wurden die Strukturmerkmale einzelner Berufsgruppen näher analysiert, die im Untersuchungszeitraum besonders stark gewachsen bzw. geschrumpft sind. Dies soll Aufschluss darüber geben, ob es neben dem Einkommen noch andere erwerbsbezogene Merkmale gibt, die charakteristisch für eine mögliche Polarisierung sind.

Um die Ergebnisse mit einem anderen Analyseverfahren zu triangulieren, wird in einem nächsten Schritt das Klassenschema von Daniel Oesch (2006a, b) herangezogen. Dieses Schema steht in der Tradition von Robert Erikson und John Goldthorpe, welche die Bedeutung des Berufs für Arbeitsmarktungleichheiten hervorheben, geht aber über diese hinaus, indem die veränderte Klassenstruktur in „postindustriellen“ Gesellschaften in den Mittel der Analyse gerückt wird. Das Oesch-Schema unterscheidet auf einer vertikalen Ebene zwischen verschiedenen Qualifikationsanforderungen von Berufen und auf einer horizontalen Ebene zwischen verschiedenen Arbeitslogiken (interpersonell, technisch, organisational und unabhängig). Durch den Fokus auf die Arbeitslogiken wird die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung zwischen verschiedenen Berufsgruppen sichtbar gemacht, die sich auch in einer vertikalen Ungleichheitsdimension zeigt, indem Männer in Führungspositionen überrepräsentiert sind. Zudem werden unterschiedliche Arbeitserfahrungen in den Mittelpunkt der Analyse gerückt, die Auswirkungen auf politische Orientierungen und Interessenlagen haben (Holst et al. 2022: 45-46; Kumkar/Schimank 2022: 34). Für diesen Beitrag ist von Interesse, inwieweit diese Klassenheuristik eine Polarisierungstendenz im deutschen Arbeitsmarkt bestätigt oder nicht.

4 Die Entwicklung der Berufsstruktur im Spannungsfeld von Upgrading und Polarisierung

In der Forschung besteht weitgehend Einigkeit, dass der wichtigste Trend im deutschen Arbeitsmarkt in den letzten 30 Jahren ein Wachstum der höher qualifizierten Berufe war (Eichhorst et al. 2015; Fernández-Macías/Hurley 2017; Oesch/Piccitto 2019). Dieser Trend spiegelt sich auch in den Ergebnissen dieser Studie wider. Wie aus Abb. 1 ersichtlich ist, ist vor allem die Beschäftigung von Mediziner*innen und Wissenschaftler*innen innerhalb und außerhalb

von Bildungseinrichtungen stark angestiegen. Dieses Wachstum akademischer Berufe steht im Einklang mit der These vom qualifikationsorientierten technologischen Wandel bzw. mit der These von der „postindustriellen Gesellschaft“ (Bell (1973)). Gleichzeitig zeigt Abb. 1 auch einen relativen Rückgang *einiger* Beruf mit mittlerer Entlohnung, vor allem im Bereich manueller Produktions- und Handwerkstätigkeiten. Interessant ist die Entwicklung im Bereich der Büroberufe. Während die Zahl der Bürokräfte ohne Kund*innenkontakt (z. B. Buchhaltung) um 25 Prozent gesunken ist, ist die Zahl der Bürokräfte mit Kund*innenkontakt (z. B. Auskunftspersonal) um knapp 30 Prozent angestiegen. Dies scheint die Annahmen von Autor et al. (2003) zu bestätigen, dass auch kognitive Routinetätigkeiten ein relativ hohes Substitutionspotenzial infolge des technologischen Wandels aufweisen. Während Industrierberufe mit mittlerer Entlohnung tendenziell schrumpfen, sind Dienstleistungsberufe im mittleren (z. B. Gesundheitsberufe) und vor allem im unteren Lohnsegment relativ stark angewachsen. Letztere umfassen Hilfskräfte (z. B. Reinigungskräfte) aber auch Verkäufer*innen und personenbezogene Dienstleister*innen (z. B. Kellner*innen). Somit zeigt sich eine Polarisierungstendenz im deutschen Arbeitsmarkt, die sich am oberen Ende in einem starken Wachstum akademischer Berufe manifestiert, aber auch am unteren Ende in einem Wachstum einfacher Dienstleistungen. Allerdings sind die Ergebnisse etwas verzerrt dadurch, dass alle Beschäftigten, die einer Erwerbsarbeit von acht oder mehr Stunden nachgehen, in die Analyse miteinbezogen wurden. Somit wird der Beschäftigungsanstieg im Bereich einfacher Dienstleistungen etwas überzeichnet, da hier der Anteil von Minijobs besonders hoch ist (s. unten).⁴

⁴ Unberücksichtigt bleibt die Entwicklung des Arbeitsvolumens, welches sich nicht sinnvollerweise mit dem SOEP berechnen lässt. Wiederholt man die Berechnungen für Beschäftigte mit einer Stundenzahl von mindestens zwanzig Stunden, zeigen sich ähnliche Polarisierungstendenzen, wobei der Trend zu höher qualifizierten Berufen noch stärker ausfällt.

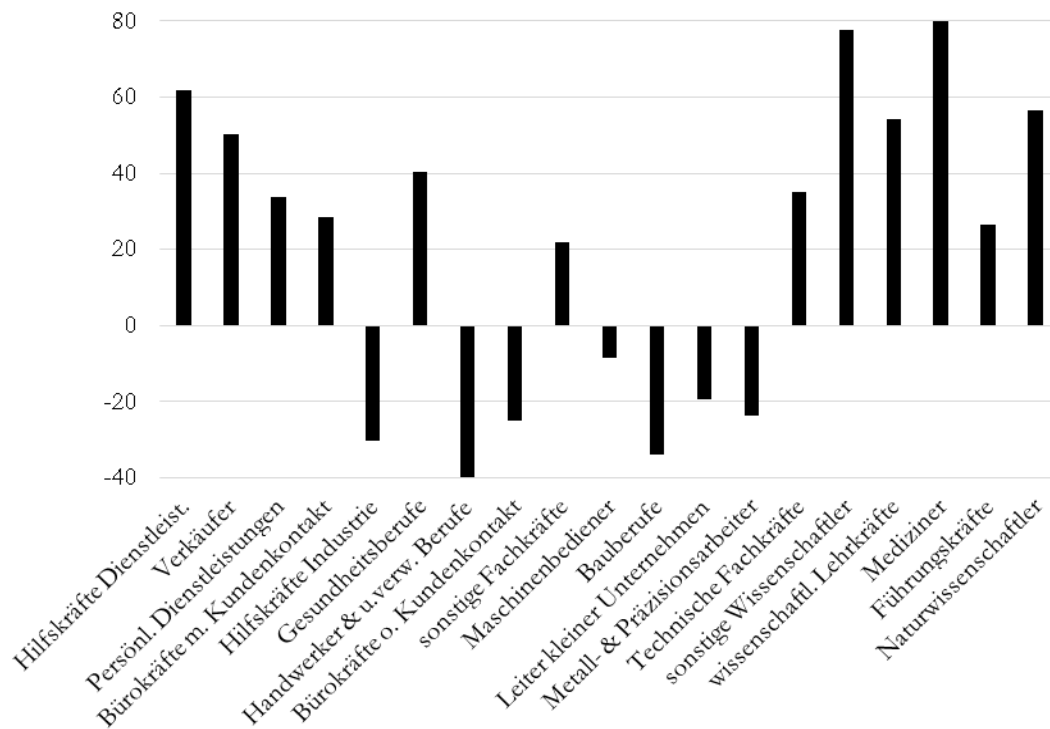


Abbildung 1: Beschäftigungsentwicklung einzelner Berufsgruppen (in %) (1995 bis 2017) (sortiert nach Medianlöhnen 1995) Daten gewichtet; Datenbasis: SOEP v36, eigene Darstellung. Ohne Hilfs- und Fachkräfte in der Landwirtschaft sowie nichtwissenschaftliche Lehrkräfte. Letztere sind zu annähernd 180 Prozent im Untersuchungszeitraum gewachsen und stellen somit einen statistischen Ausreißer.

Um die Analyse zu vertiefen, wird nun der Fokus auf einzelne Berufsgruppen gelegt, die im Untersuchungszeitraum stark gewachsen sind (Dienstleistungshilfskräfte (91), Verkäufer*innen (52), sonstige Wissenschaftler*innen (24) und Naturwissenschaftler*innen (21), bzw. geschrumpft sind (Bauberufe (71) und Metallberufe (72)).⁵ Wie aus Tab. 1 ersichtlich ist, weisen die Berufsgruppen, die relativ stark gewachsen sind, einen vergleichsweise hohen Anteil an Befristungen, Minijobs (im Fall einfacher Dienstleistungen) und Soloselbstständigen (im Fall wissensintensiver Dienstleistungen) auf. Dies bestätigt die Einschätzung, dass in kontinental-europäischen Arbeitsmärkten ein Anstieg der atypischen Beschäftigung eines der Merkmale der Polarisierung ist (Eichhorst et al. 2015; Fernández-Macías 2012). Im Vergleich zu den niedrig- und hochentlohnenden Berufen ist der Anteil an atypischen Beschäftigungsverhältnissen im mittleren Segment vergleichsweise gering (mit Ausnahme der Leiharbeit in den Metallberufen und der Soloselbstständigkeit in den Bauberufen). Insgesamt ist eine Entstandardisierung von Beschäftigungsverhältnissen vor allem in niedrigqualifizierten Tätigkeiten zu beobachten, aber auch in einigen hochqualifizierten Berufen, während in der tendenziell schrumpfenden Mitte im Industriesektor das sogenannte Normalarbeitsverhältnis mit unbefristeter Vollzeitbeschäftigung und Tarifverträgen noch relativ weit verbreitet ist (Keller/Seifert 2013).

⁵ In Klammer sind die ISCO-88-Zweisteller.

	Hilfskräfte DL	Verkäufer *innen	Bau ⁶	Metall	sonstige Wissenschaft- ler*innen	Naturwissen- schaftler *innen
Befristung	10,9	17,1	6,7	6,3	12,6	10,1
Minijob	35,5	19,4	[-]	[-]	[-]	[-]
Leiharbeit	[-]	[-]	[-]	6,3	[-]	[-]
Tariflohn	47,2	44,2	55,5	65	60,7	42,5
Niedriglohn	59,9	54,1	17,6	12,3	5,3	[-]
Soloselbstständig	[-]	[-]	9,3	[-]	9,9	6,1
Frauen	63,6	78,6	8,2	18,3	51,6	19,3
Migrant*in	31,5	16,3	19,7	6,4	10,2	10,2

Tabelle 1: Strukturmerkmale einzelner Berufsgruppen (in %) (2017). Lesebeispiel: 10,9 Prozent aller Dienstleistungshilfskräfte sind befristet beschäftigt. Daten gewichtet; Datenbasis: SOEP v36. Die Analyse beschränkt sich auf alle abhängigen Beschäftigten im Alter von 18 bis 65 Jahre (Ausnahme: Der Anteil von Soloselbstständigen, der sich auf alle Erwerbstätigen bezieht). Die Niedriglohnschwelle wurde im Einklang mit der internationalen Praxis bei zwei Dritteln des Medianstundenlohns aller abhängig Beschäftigten gesetzt. [-] = < 30 Fälle.

Wie aus Tab. 1 hervorgeht, ist vor allem im Bereich einfacher Dienstleistungen ein Prekaritätssyndrom zu beobachten, welches eine hohe Niedriglohnquote und einen hohen Anteil an atypischen Beschäftigungsverhältnissen aufweist und stark weiblich und migrantisch geprägt ist. Dieses Beschäftigungssegment ist seit Mitte der 1990er Jahre angewachsen, unter anderem begünstigt dadurch, dass das Tarifsystem seine inklusive Funktion im Bereich privater Dienstleistungen verloren hat (Bosch/Kalina 2008: 66–68). Somit kann es wenig Zweifel geben, dass ein Anstieg der Niedriglohnbeschäftigung, der insbesondere von 1997 bis 2007 zu beobachten war (Grabka et al. 2020: 20), vor allem auf Arbeitgeberpraktiken zurückgeht, die im Kontext des institutionellen Wandels vermehrt eine kostensenkende Flexibilisierungsstrategie verfolgten. Allerdings darf auch die Angebotsseite im Arbeitsmarkt nicht außer Acht gelassen werden. Neben der zunehmenden Arbeitsmarktpartizipation von Frauen stellte vor allem ein Anstieg der erwerbsbezogenen Zuwanderung seit den 1990er Jahren ein neues Reservoir an „flexiblen“ Arbeitskräften dar. Anders als viele „Gastarbeiter“ in den 1960er und 1970er Jahren fanden viele Migrant*innen eine Beschäftigung in Arbeitsplätzen, die nicht mehr tarifgebunden waren, wodurch sich ein Trend hin zu einer prekären Niedriglohnjobs verstärkte (Kriings 2021). Vor allem die Beschäftigungsentwicklung im unteren Lohnsegment legt somit nahe, dass weniger der technologische Wandel an sich zu einer Polarisierung im Arbeitsmarkt führt, sondern vielmehr eine Erosion inklusiver Tarifinstitutionen im Zusammenspiel mit betrieblichen Beschäftigungsstrategien und einem veränderten Arbeitskräfteangebot.

Im Folgenden wird der Strukturwandel im Arbeitsmarkt auf Grundlage des Oesch-Klassenschemas (16er Fassung) untersucht. Wie schon erwähnt wird die vertikale Dimension von Erwerbsklassen in diesem Schema nicht auf Grundlage des Einkommens bestimmt, sondern auf Grundlage der beruflichen Anforderungen. Wie aus Abb. 2 ersichtlich ist, bestätigt sich auch mit dieser Klassenheuristik, dass der wichtigste Trend im deutschen Arbeitsmarkt ein

⁶ Ohne Bergleute und Steinbearbeiter*innen.

Anstieg der höher qualifizierten Beschäftigung ist. Mit Ausnahme von Selbstständigen (Unternehmer*innen und Kleingewerbe mit Beschäftigten) sind alle höher qualifizierten Berufsgruppen mit akademischer oder postsekundärer Ausbildung im Untersuchungszeitraum gewachsen, zum Teil deutlich über 50 Prozent. Hierbei handelt es sich vor allem um wissensintensive Dienstleistungen, die oftmals einen direkten Bezug zur Industrie aufweisen, sodass auch die Rede von einer „Tertiarisierung mit industriegesellschaftlichem Schwerpunkt“ (Vester 2011: 638) ist.

Dieser Strukturwandel ist auch zu beobachten, wenn wir uns den horizontalen Arbeitslogiken zuwenden. Hier sticht vor allem ein Anstieg der Erwerbsklassen mit einer interpersonellen Arbeitslogik hervor, der auf die gestiegene Bedeutung von interaktiver Dienstleistungsarbeit hinweist (Dunkel/Wehrich 2018). Vor allem soziokulturelle Professionen (z. B. Ärzt*innen) und Semi-Professionen (z. B. Sozialarbeiter*innen) sind stark angewachsen, aber auch einfache Dienstleistungen (z. B. Pflegeassistent*innen). Auch Berufe mit einer administrativen Arbeitslogik haben zugenommen (mit Ausnahme der qualifizierten Bürokräfte (s. oben). Anders sieht es bei Erwerbsklassen mit einer technischen Arbeitslogik auf, wo höherqualifizierte Berufe gewachsen sind, während die berufliche Facharbeit ebenso wie die einfache Produktionsarbeit geschrumpft ist. Dies bestätigt die Einschätzung, dass ein Rückgang von Tätigkeiten mit mittleren und niedrigen beruflichen Anforderungen vor allem ein Phänomen des Industriesektors ist. Insgesamt wird deutlich, dass einfache Dienstleistungstätigkeiten stärker zugenommen haben als einfache Produktionsarbeiten abgenommen haben. Somit kann auch mit dem Oesch-Klassenschema eine Polarisierungstendenz im deutschen Arbeitsmarkt bestätigt werden, die sich vor allem in einem Anstieg von wissensintensiven Dienstleistungen manifestiert, aber auch in einem Anstieg einfacherer Dienstleistungen, während manuelle Produktionstätigkeiten tendenziell rückläufig sind.

	Interpersonelle Arbeitslogik	Technische Arbeitslogik	Administrative Arbeitslogik	Unabhängige Arbeitslogik	
Tertiär	Soziokulturelle Professionen + 71%	Technische Expert*innen + 64,2%	Oberes Management + 29,2%	Unternehmer - 53,7%	Freie Berufe + 151,2%
Post-Sekundär	Soziokulturelle Semi-Professionen + 97,9%	Techniker*innen + 37%	Mittleres Management + 15,9%	Kleingewerbe mit Beschäftigten - 3,3%	
Sekundarstufe II	Qualifizierte Dienstleistungen + 30,9%	Facharbeit in der Produktion - 26,2%	Qualifizierte Bürokräfte - 22,4%	Kleingewerbe ohne Beschäftigte + 21,1%	
An- & ungelernt	Einfache Dienstleistungen + 52%	Einfache Produktionsarbeit - 24%	Einfache Büroberufe + 29,4%		

Abbildung 2: Beschäftigungsentwicklung der 16 Klassen des Oesch-Schemas (in %) (1995 bis 2017), Daten gewichtet; Datenbasis: SOEP v36, eigene Darstellung.

5 Fazit

Dieser Beitrag hat untersucht, inwieweit im deutschen Arbeitsmarkt seit den 1990er Jahren eine Polarisierungstendenz zu beobachten war. Auf Grundlage von Daten des SOEP wurde gezeigt, dass der wichtigste Trend im Arbeitsmarkt ein Anstieg der hochqualifizierten Tätigkeiten war. Diese Entwicklung steht im Einklang mit der These vom qualifikationsorientierten technologischen Wandel (Acemoglu 2002). Allerdings widerlegen die Ergebnisse die Annahme von einem linear verlaufenden Anstieg höher qualifizierter Tätigkeiten in „postindustriellen Gesellschaften“ (Bell 1973). Im Untersuchungszeitraum sind nicht nur akademische und technische Berufe angestiegen, sondern, wenn auch einfache Dienstleistungen. Somit zeigt sich eine ungleichzeitige Entwicklung der Beschäftigung, die sich trotz eines gestiegenen Qualifikationsniveaus der Beschäftigten nicht in einem allgemeinen Upgrading der Berufsstruktur niederschlägt. Vielmehr zeigt sich eine Polarisierungstendenz im Arbeitsmarkt, die auch einen Anstieg der atypischen Beschäftigung miteinschließt, der eine besondere Bedeutung in kontinentaleuropäischen Arbeitsmärkten zukommt (Eichhorst et al. 2015; Fernández-Macías 2012).

Ein Anstieg hochqualifizierte Tätigkeiten ist weniger erklärungsbedürftig, da es hier einen relativ breiten wissenschaftlichen Kontext gibt, dass der qualifikationsorientierte technologische Wandel im Zusammenspiel mit der Bildungsexpansion und einer neuen globalen Arbeitsteilung diese Entwicklung begünstigt hat (Acemoglu 2002; Katz/Autor 1999; Oesch/Piccitto 2019). Anders sieht es mit dem Wachstum von niedrigqualifizierten Tätigkeiten aus, der so von der SBTC-These nicht erwartet wurde. Hier richtet das Argument vom „routine-biased technological change“ (Autor et al. 2003) zurecht den Blick auf die besondere Rolle von interaktiver Dienstleistungsarbeit, die weniger leicht automatisierbar ist als manuelle und kognitive Routinetätigkeiten. Allerdings bleibt auch dieser Ansatz einem technologischen Determinismus verhaftet, da davon ausgegangen wird, dass der entscheidende Faktor für die Beschäftigungsentwicklung die Frage der (Nicht-)Substituierbarkeit von Tätigkeiten ist. Ob ein Job automatisierbar ist, ist nicht ausschließlich eine Frage der technologischen Möglichkeiten, sondern auch der institutionellen Rahmenbedingungen, der politischen Kräfteverhältnisse und der (Nicht-)Verfügbarkeit von Arbeitskräften. So kann beispielsweise ein entsprechendes Arbeitskräfteangebot einen Automatisierungsprozess von Niedriglohnjobs abschwächen (Seibert et al. 2021: 2).

Es ist also weniger der technologische Wandel an sich, der die Berufsstruktur verändert, sondern vielmehr die Wechselwirkung zwischen neuen Technologien, Arbeitsmarktinstitutionen, der Offenheit von Volkswirtschaften und betrieblichen Beschäftigungsstrategien (Krause/Köhler 2012; Oesch/Piccitto 2019). Dies zeigt sich auch in international vergleichenden Studien der OECD-Länder, die keine Konvergenz in der Beschäftigungsentwicklung finden (Emmenegger et al. 2012; Fernández-Macías 2012; Kalleberg 2018). Während einige Länder eine stärker polarisierte Beschäftigungsentwicklung aufweisen, ist in anderen Ländern ein Trend zum beruflichen Upgrading zu beobachten. Ob es zu einem Auseinanderdriften der Berufsstruktur kommt, wird maßgeblich durch institutionelle Faktoren geprägt, vor allem im Hinblick auf Lohnfindungsprozesse. So hat beispielsweise eine partielle Erosion des Tarifsystems in Deutschland maßgeblich zu einer Expansion von Niedriglohnjobs beitragen und damit eine Polarisierungstendenz im Arbeitsmarkt verstärkt. Hieraus folgt im Umkehrschluss, dass diese

Entwicklung nicht irreversibel ist. Durch regulatorische Maßnahmen im Bereich der Lohn- und Tarifpolitik kann ein Auseinanderdriften der Einkommen beschränkt werden, wie sich beispielhaft seit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes 2015 zeigt. Seitdem wurde nicht nur ein Ausfransen der Löhne nach unten begrenzt, sondern es waren auch in einigen Niedriglohnbranchen Rückkoppelungseffekte auf das gesamte Tarifgitter zu beobachten (Bispinck et al. 2020). Ein Anstieg der Löhne in den unteren Einkommensgruppen wurde allerdings dadurch moderiert, dass bei einem Teil der Beschäftigten die Arbeitszeit reduziert wurde, sodass zwar die Stundenlöhne stiegen, aber weniger die Monatslöhne. Zudem dokumentieren Branchenstudien immer wieder Verstöße gegen Mindeststandards, vor allem im Bereich der unbezahlten Mehrarbeit (Bosch et al. 2019). Die Erhöhung des Mindestlohns auf 12 Euro im Oktober 2022 markierte zweifellos eine wichtige Entwicklung in der Schaffung „angemessener Mindestlöhne“, wie es in der jüngst beschlossenen EU-Mindestlohnrichtlinie heißt. Ob hierdurch eine Polarisierungstendenz im Arbeitsmarkt eingedämmt werden kann, wird aber nicht zuletzt von einem effektiveren Durchsetzungsregime abhängen, aber auch von einer weiteren Stärkung des allgemeinen Tarifsystems.⁷

Dieser Beitrag hat gezeigt, dass Berufsgruppen mit mittleren Qualifikationen im Bereich der manuellen Produktionstätigkeiten tendenziell schrumpfen. Diese Entwicklung sollte aber nicht überzeichnet werden. Zum einen gibt es nach wie vor eine „robuste Mitte des Arbeitsmarktes“ (Eichhorst et al. 2015: 4), zum anderen wurden die Jobverluste im mittleren Segment vor allem durch einen Anstieg der höher qualifizierten Tätigkeiten kompensiert. Gleichzeitig sind auch einfache Dienstleistungen gewachsen, viele davon im Kontext atypischer Beschäftigung. Dies stellt eine Herausforderung nicht zuletzt für die arbeitssoziologische Forschung dar, die Heterogenisierung der Beschäftigungsverhältnisse stärker in das Blickfeld zu nehmen. Dies schließt nicht nur atypische Beschäftigung wie Teilzeitarbeit, Befristungen und Leiharbeit mit ein, sondern gerade auch „neue“ atypische Formen wie Soloselbstständige und Crowdworker*innen, die sich in einer Grauzone von abhängiger und selbstständiger Beschäftigung bewegen.

Literatur

- Acemoglu, Daron (2002): Technical Change, Inequality, and the Labor Market. *Journal of Economic Literature* 40 (1): 7–72.
- Acemoglu, Daron; Autor, David H. (2011): Skills, Tasks and Technologies: Implications for Employment and Earnings. In Ashenfelter, Orley; Card, David. E. (Hg.): *Handbook of Labor Economics*. Band 4. Amsterdam: Elsevier, 1043–1171. DOI: 10.1016/S0169-7218(11)02410-5.
- Appelbaum, Eileen; Bosch, Gerhard; Gautié, Jérôme; Mason, Geoff; Mayhew, Ken, Salverda, Wiemer; Schmitt, John; Westergaard-Nielsen, Niels (2010): Introduction and Overview. In: Gautié, Jérôme; Schmitt, John (Hg.): *Low-Wage Work in the Wealthy World*. New York: Russell Sage Foundation, 1–32.

⁷ Der hohe Anstieg des Mindestlohns wurde durch die stark gestiegenen Lebenshaltungskosten 2022 bereits relativiert, sodass sich die Frage nach einer erneuten Erhöhung stellt (FAZ 2023).

- Antonczyk, Dirk; DeLeire, Thomas, Fitzenberger, Bernd (2018) Polarization and Rising Wage Inequality: Comparing the U.S. and Germany. *Econometrics* 6 (2): 1-33. DOI: 10.3390/econometrics6020020.
- Autor David H.; Levy, Frank; Murlane, Richard J. (2003): The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration. *Quarterly Journal of Economics* 118 (4): 1279–1333. DOI: 10.1162/003355303322552801.
- Beckmann, Fabian; Spohr, Florian (2022): Arbeit und Arbeitsmarktpolitik: Grundlagen, Wandel, Zukunftsperspektiven. München: UVK.
- Bell, Daniel (1973) *The Coming of Post-Industrial Society*. New York: Basic Books.
- Bispinck, Reinhard; Dribbusch, Heiner; Kestermann, Christian; Lesch, Hagen; Lübker, Malte; Schneider, Helena; Schröder, Christoph; Schulten, Thorsten; Vogel, Sandra (2020): Entwicklung des Tarifgeschehens vor und nach Einführung des gesetzlichen Mindestlohns. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS). BMAS Forschungsbericht Nr. 562.
- Bosch, Gerhard; Hüttenhoff, Frederic; Weinkopf, Claudia (2019): Kontrolle von Mindestlöhnen. Wiesbaden: Springer VS.
- Bosch, Gerhard; Kalina, Thorsten (2008): Low-Wage Work in Germany: An Overview. In: Bosch, Gerhard; Weinkopf, Claudia (Hg.) *Low-Wage in Germany*. New York: Russell Sage Foundation, 19–112.
- Bosch, Gerhard; Weinkopf, Claudia (Hg.) (2008): *Low-Wage in Germany*. New York: Russell Sage Foundation.
- Castel, Robert; Dörre, Klaus (2009): Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts. Frankfurt/M., New York: Campus.
- Dunkel, Wolfgang; Wehrich, Margit (2018): Arbeit als Interaktion. In: Böhle, Fritz; Voß, Günter G.; Wachtler, Günther (Hg.): *Handbuch Arbeitssoziologie*. Band 1: Arbeit, Strukturen, Prozesse (2. Auflage). Wiesbaden: Springer VS, 201–231.
- Emmenegger, Patrick; Häusermann, Silja; Palier, Bruno; Seeleib-Kaiser, Martin (Hg.) (2012): *The Age of Dualization: The Changing Face of Inequality in Deindustrializing Societies*. Oxford: Oxford University Press.
- Eichhorst, Werner; Arni, Patrick; Buhlmann, Florian; Ispording, Ingo; Tobsch, Verena (2015): Wandel der Beschäftigung. Polarisierungstendenzen auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Institut zur Zukunft der Arbeit/Bertelsmann-Stiftung. URL: <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/wandel-der-beschaeftigung> (Zugriff: 11. November 2022).
- FAZ Frankfurter Allgemeine Zeitung (2023): Belastung durch Inflation: DIW-Präsident Fratzscher: Mindestlohnerhöhung schon „neutralisiert.“ URL: <https://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/inflation-diw-praesident-fratzscher-fordert-hoeheren-mindestlohn-18733951.html> (Zugriff: 10. März 2023).
- Fernández-Macías, Enrique (2012): Job Polarization in Europe? Changes in the Employment Structure and Job Quality, 1995-2007. *Work and Occupations* 39 (2): 157–182. DOI: 10.1177/0730888411427078.
- Fernández-Macías, Enrique; Hurley, John (2017): Routine-Biased Technical Change and Job Polarization in Europe. *Socio-Economic Review* 15 (3): 563–585. DOI: 10.1093/ser/mww016.
- Gallie, Duncan (Hg.) (2007): *Employment Regimes and the Quality of Work*. Oxford: Oxford University Press.
- Goebel Jan; Grabka Markus M.; Liebig Stefan; Kroh, Martin; Richter, David; Schröder, Carsten; Schupp, Jürgen (2019): The German Socio-Economic Panel (SOEP). *Journal of Economics and Statistics* 239 (2): 345–360. DOI: 10.1515/jbnst-2018-0022.

- Goos, Maarten; Manning, Alan (2007): Lousy and Lovely jobs: The Rising Polarization of Work in Britain. *Review of Economics and Statistics* 89 (1): 118–133.
- Goos, Maarten; Manning, Alan; Salomons, Anna (2014): Explaining Job Polarization: Routine-Biased Technological Change and Offshoring. *American Economic Review* 104 (8): 2509–2526.
- Grabka, Markus M.; Göbler, Konstantin (unter Mitarbeit von Carsten Braband) (2020): Der Niedriglohnsektor in Deutschland – Falle oder Sprungbrett für Beschäftigte? Bertelsmann-Stiftung. URL: <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/der-niedriglohnsektor-in-deutschland-all> (Zugriff: 19. November 2022).
- Holst, Hajo; Fessler, Agnes; Niehoff, Steffen (2022): Covid-19, Ungleichheit und (Erwerbs-)Arbeit – zur Relevanz sozialer Klasse in der Pandemie. *Zeitschrift für Soziologie* 51 (1): 41–65. DOI: 10.1515/zfsoz-2022-0004.
- Kalleberg, Arne L. (2011): *Good Jobs, Bad Jobs. The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in the United States 1970s to 2000s*. New York: Russell Sage Foundation.
- Kalleberg Arne L. (2018): *Precarious Lives: Job Insecurity and Well-Being in Rich Democracies*. Cambridge: Medford, MA: Polity Press.
- Katz, Lawrence F.; Autor, David H. (1999): Changes in the Wage Structure and Earnings Inequality. In: Ashenfelter, Orley C.; Card, David (Hg.): *Handbook of Labor Economics*. Amsterdam: Elsevier Science, 1463–1555. DOI: 10.1016/S1573-4463(99)03007-2.
- Keller, Berndt; Seifert, Hartmut (2013): *Atypische Beschäftigung zwischen Prekarität und Normalität*. Berlin: edition sigma.
- Kern, Horst (1998): Proletarisierung, Polarisierung oder Aufwertung der Erwerbsarbeit? Der Blick der deutschen Industriosozologie seit 1970 auf den Wandel der Arbeitsstrukturen. In: Friedrichs, Jürgen; Lepsius, M. Rainer; Mayer, Karl Ulrich (Hg.): *Die Diagnosefähigkeit der Soziologie. Sonderheft 38 der KZfSS*. Opladen: Westdeutscher Verlag, 113–129.
- Kern, Horst; Schumann, Michael (1970): *Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein: Eine empirische Untersuchung über den Einfluß der aktuellen technischen Entwicklung auf die industrielle Arbeit und das Arbeiterbewußtsein*. Frankfurt a. M.: Europäische Verlags-Anstalt.
- Kern, Horst; Schumann, Michael (1984): *Das Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierung in der industriellen Produktion: Bestandsaufnahme, Trendbestimmung*. München: C. H. Beck Verlag.
- Konle-Seidl, Regina (2021): Precarious but Popular? The German Mini-Job Scheme in Comparative Research on Work and Welfare. *Journal of International and Comparative Social Policy* (2021) 37 (3): 293–306. DOI: 10.1017/ics.2021.11.
- Krause, Alexandra; Köhler, Christoph (2012): Was sind flexible Arbeitsmärkte und wie kann man sie erklären? Einleitung und Übersicht. In: Krause, Alexandra; Köhler, Christoph (Hg.) *Arbeit als Ware: Zur Theorie flexibler Arbeitsmärkte*. Bielefeld: transcript, 9–43.
- Krings, Torben (2021): “Good” Bad Jobs? The Evolution of Migrant Low-Wage Employment in Germany (1985–2015). *Work, Employment and Society* 35 (3): 527–544. DOI: 10.1177/0950017020946567.
- Kumkar, Nils C.; Schimank, Uwe (2022): Die Mittelschichtsgesellschaft als Projektion: Wie soziologische Zeitdiagnose gesellschaftliche Selbstbilder nachzeichnet und dabei ihren Gegenstand verfehlt. *Merkur* 872 (76): 22–35.
- Lübker, Malte (2021): Wer profitiert von 12 Euro Mindestlohn? Einblicke aus der WSI-Lohnspiegel-Datenbank. WSI Policy Brief Nr. 59. URL: https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008111 (Zugriff: 11. November 2022).

- MacKenzie Robert; Forde Chris (2009): The Rhetoric of the 'Good Worker' versus the Realities of Employers' Use and the Experiences of Migrant Workers. *Work, Employment and Society* 23(1): 142–159. DOI: 10.1177/0950017008099783.
- Minssen, Heiner (2019): *Arbeit in der modernen Gesellschaft* (2. Auflage). Wiesbaden: VS-Verlag.
- Oesch, Daniel (2006a): *Redrawing the Class Map. Stratification and Institutions in Britain, Germany, Sweden and Switzerland*. London: Palgrave Macmillan.
- Oesch, Daniel (2006b): Coming to Grips with a Changing Class Structure: An Analysis of Employment Stratification in Britain, Germany, Sweden and Switzerland. *International Sociology* 21 (2): 263–288. DOI: 10.1177/0268580906061379.
- Oesch, Daniel; Piccitto, Giorgio (2019): The Polarization Myth: Occupational Upgrading in Germany, Spain, Sweden, and the UK, 1992–2015. *Work and Occupation* 46 (4): 441–469. DOI: 10.1177/0730888419860880.
- Pfeifer, Sabine (2018): Technisierung von Arbeit. In: Böhle, Fritz; Voß, Günter G.; Wachtler, Günther (Hg.): *Handbuch Arbeitssoziologie. Band 1: Arbeit, Strukturen, Prozesse* (2. Auflage). Wiesbaden: Springer VS, 321–357.
- Sassen, Saskia (1996): New Employment Regimes in Cities: The Impact on Immigrant Workers. *New Community* 22 (4): 579–594.
- Seibert, Holger; Wiethölter, Doris; Schwengler, Barbara (2021): Beschäftigungsentwicklung von Helfertätigkeiten – Starker Einbruch in der Corona-Krise. IAB-Kurzbericht 16/2021. URL: <https://doku.iab.de/kurzber/2021/kb2021-16.pdf> (Zugriff: 15. November 2022).
- Vester, Michael (2011): Postindustrielle oder industrielle Dienstleistungsgesellschaft: Wohin treibt die gesellschaftliche Arbeitsteilung? *WSI Mitteilungen* 64 (12): 629–639.