



Geringqualifizierte in Deutschland

Beschäftigung, Entlohnung und Erwerbsverläufe im Wandel

Werner Eichhorst, Paul Marx, Tanja Schmidt,
Verena Tobsch, Florian Wozny, Carolin Linckh

Geringqualifizierte in Deutschland

Beschäftigung, Entlohnung und Erwerbsverläufe im Wandel

Werner Eichhorst, IZA und Universität Bremen

Paul Marx, Universität Duisburg-Essen, IZA und University of Southern Denmark

Tanja Schmidt, INES Berlin

Verena Tobsch, INES Berlin

Florian Wozny, IZA

Carolin Linckh, IZA

Inhalt

Verzeichnis der Abbildungen und Tabellen	6
Das Wichtigste vorab	8
Key findings at a glance	12
1. Einleitung	15
2. Starker Beschäftigungswandel bei Geringqualifizierten	16
2.1 Was beeinflusst die Beschäftigungssituation Geringqualifizierter?	16
2.2 Welche Entwicklung kann in der Zukunft erwartet werden?	19
3. Geringqualifizierte in Deutschland seit 1985	21
3.1 Methodische Vorbemerkungen	21
3.2 Anteil der Geringqualifizierten insgesamt rückläufig	22
3.3 Zunehmende Erwerbsbeteiligung Geringqualifizierter	24
3.4 Beschäftigungsverhältnisse Geringqualifizierter: meist atypisch	25
3.5 Stabile Arbeitszufriedenheit trotz wachsender Niedriglohnanteile	29
3.6 Geringqualifizierte zunehmend in Dienstleistungsberufen	32
4. Erwerbsverläufe in Deutschland: Sequenzanalysen	36
4.1 Methodische Vorbemerkungen	36
4.2 Erwerbsverläufe werden instabiler	38
4.3 Erwerbsverlaufstypen in der Gruppe der 30- bis 44-Jährigen	42
4.4 Multivariate Analyse der Erwerbsverläufe in der Gruppe der 30- bis 44-Jährigen	50
4.5 Erwerbsverlaufstypen in der Gruppe der 45- bis 59-Jährigen	51
4.6 Multivariate Analyse der Erwerbsverläufe in der Gruppe der 45- bis 59-Jährigen	60
4.7 Geringqualifizierte in prekären Verhältnissen	60
5. Internationaler Vergleich	64
5.1 Frankreich: Starke Subventionierung von Niedriglohnbeschäftigung	73
5.2 Schweden: Ausgebaute Erwachsenenbildung	76
5.3 Dänemark: Soziale Sicherung und flexibler Arbeitsmarkt	77
5.4 Vereinigtes Königreich: Mindestlohn und Kombilohn	78
5.5 Arbeitsmarktintegration Geringqualifizierter: Unterschiedliche Modelle und Kosten	80
6. Fazit	82
Literatur	86
Anhang	90
Impressum	118

Verzeichnis der Abbildungen und Tabellen

Abbildungen

Abbildung 1:	Anteil der Geringqualifizierten an der erwerbsfähigen Bevölkerung von 1985 bis 2016 – Gesamtdeutschland, Ost- und Westdeutschland	23
Abbildung 2:	Anteil der Mittelqualifizierten an der erwerbsfähigen Bevölkerung von 1985 bis 2016 – Gesamtdeutschland, Ost- und Westdeutschland	23
Abbildung 3:	Entwicklung der Erwerbsbeteiligung Geringqualifizierter in West- und Ostdeutschland	24
Abbildung 4:	Entwicklung der Erwerbsbeteiligung Mittelqualifizierter in West- und Ostdeutschland	25
Abbildung 5:	Entwicklung der Beschäftigungsarten Geringqualifizierter in Westdeutschland 1985 bis 2016	26
Abbildung 6:	Entwicklung der Beschäftigungsarten Mittelqualifizierter in Westdeutschland 1985 bis 2016	27
Abbildung 7:	Entwicklung der Beschäftigungsarten Geringqualifizierter in Ostdeutschland 1985 bis 2016	28
Abbildung 8:	Entwicklung der Beschäftigungsarten Mittelqualifizierter in Ostdeutschland 1985 bis 2016	29
Abbildung 9:	Anteil der Geringverdienenden unter den Gering- und Mittelqualifizierten in Ost- und Westdeutschland 1985 bis 2016	30
Abbildung 10:	Durchschnittliche Arbeitszufriedenheit Gering- und Mittelqualifizierter in Ost- und Westdeutschland 1985 bis 2016	31
Abbildung 11:	Arbeitszeitwünsche Gering- und Mittelqualifizierter in unbefristeter Teilzeit 2009 und 2016	31
Abbildung 12:	Anteil der Geringqualifizierten an allen Erwerbstätigen nach Berufsgruppen in Deutschland 2000 und 2015	33
Abbildung 13:	Entwicklung der wichtigsten Berufe Geringqualifizierter in Deutschland 2000, 2005, 2010 und 2015	34
Abbildung 14:	Entwicklung der wichtigsten Berufe Geringqualifizierter in Westdeutschland 1985, 2000, 2005, 2010 und 2015	35
Abbildung 15:	Entwicklung der wichtigsten Berufe Geringqualifizierter in Ostdeutschland 2000, 2005 und 2010	35
Abbildung 16:	Sequenzindexplots der Erwerbsverläufe in der Gruppe der 30- bis 44-Jährigen	39
Abbildung 17:	Sequenzindexplots der Erwerbsverläufe in der Gruppe der 45- bis 59-Jährigen	41
Abbildung 18:	Sequenzindexplots der Erwerbsverläufe in der Gruppe der 30- bis 44-Jährigen, nach Typen	46
Abbildung 19:	Sequenzindexplots der Erwerbsverläufe in der Gruppe der 45- bis 59-Jährigen, nach Typen	56
Abbildung 20:	Zusammenfassung der Verteilung der Erwerbsverlaufsmuster aller Erwerbspersonen nach Altersgruppe und Zeitraum	62
Abbildung 21:	Verteilung der Erwerbsverlaufsmuster nach Altersgruppe und Zeitraum in der Gruppe der Geringqualifizierten	63
Abbildung 22:	Erwerbstätigkeit und Niedriglohnanteil Geringqualifizierter im Jahr 2006	65
Abbildung 23:	Erwerbstätigkeit und Niedriglohnanteil Geringqualifizierter im Jahr 2014	66

Abbildung 24: Anteil der Geringqualifizierten an der erwerbsfähigen Bevölkerung 2000 bis 2017	67
Abbildung 25: Altersstruktur der gering qualifizierten Erwerbspersonen im Jahr 2017	67
Abbildung 26: Tatsächliche durchschnittliche Kompetenzniveaus formal Geringqualifizierter nach PIAAC, Leseverständnis, 2011/12	69
Abbildung 27: Tatsächliche durchschnittliche Kompetenzniveaus formal Geringqualifizierter nach PIAAC, Mathematik, 2011/12	69
Abbildung 28: Mindestlöhne in Relation zum Medianlohn von Vollzeitbeschäftigten 2000 bis 2017	70
Abbildung 29: Abdeckung der Beschäftigungsverhältnisse durch Tarifverträge 2015	71
Abbildung 30: Umfang der Arbeitslosenunterstützung Alleinstehender mit 67 Prozent des Durchschnittsverdiensts vor Arbeitslosigkeit – Nettolohnersatzrate im ersten und 60. Monat der Arbeitslosigkeit – im Jahr 2018	72
Abbildung 31: Indikator der Kriterien für die Striktheit des Leistungsbezugs bei Arbeitslosigkeit	72
Abbildung 33: Teilnahme an Bildungs- und Weiterbildungsmaßnahmen nach Bildungsniveaus, 25- bis 64-Jährige im Jahr 2018	73
Abbildung A1: Sequenzindexplots der 30- bis 44-Jährigen nach Geschlecht	93
Abbildung A2: Sequenzindexplots der 30- bis 44-Jährigen nach Region	94
Abbildung A3: Sequenzindexplots der 45- bis 59-Jährigen nach Geschlecht	95
Abbildung A4: Sequenzindexplots der 45- bis 59-Jährigen nach Region	96

Tabellen

Tabelle 1: Kurzbeschreibung der Erwerbsverlaufstypen (Cluster) in der Gruppe der 30- bis 44-Jährigen für beide Phasen	42
Tabelle 2: Kurzbeschreibung der Erwerbsverlaufstypen (Cluster) in der Gruppe der 45- bis 59-Jährigen für beide Phasen	52
Tabelle 3: Implikationen unterschiedlicher institutioneller Arrangements	80
Tabelle A1: Stichprobendesign für Sequenzanalysen (Alter pro Jahr und Geburtsjahr, Anzahl Fälle pro Altersgruppe und Phase)	90
Tabelle A2: Kostenberechnung mit dem Optimal-Matching-Verfahren (OMA)	91
Tabelle A3: Vergleich der Sequenzen 1 und 2	91
Tabelle A4: Matrix für zwei Sequenzen	92
Tabelle A5: Bivariate Kennziffern für die Erwerbsverlaufstypen (Cluster) der 30- bis 44-Jährigen	98
Tabelle A6: Weitere bivariate Kennziffern für die Erwerbsverlaufstypen (Cluster) der 30- bis 44-Jährigen	102
Tabelle A7: Bivariate Kennziffern für die Erwerbsverlaufstypen (Cluster) der 45- bis 59-Jährigen	106
Tabelle A8: Weitere bivariate Kennziffern für die Erwerbsverlaufstypen (Cluster) der 45- bis 59-Jährigen	110
Tabelle A9: Multivariates Modell durchschnittliche marginale Effekte: Phase 1, 1996 bis 2002; 30- bis 44-Jährige	114
Tabelle A10: Multivariates Modell durchschnittliche marginale Effekte: Phase 2, 2010 bis 2016; 30- bis 44-Jährige	115
Tabelle A11: Multivariates Modell durchschnittliche marginale Effekte: Phase 1, 1996 bis 2002; 45- bis 59-Jährige	116
Tabelle A12: Multivariates Modell durchschnittliche marginale Effekte: Phase 2, 2010 bis 2016; 45- bis 59-Jährige	117

Das Wichtigste vorab

Für gering qualifizierte Personen, so wird oft argumentiert, ist das Risiko besonders groß, im Zuge von Globalisierung und Automatisierung ihren Arbeitsplatz zu verlieren, in Arbeitslosigkeit zu verbleiben oder ein Beschäftigungsverhältnis von nur geringer Qualität aufnehmen zu können. Vor diesem Hintergrund bietet es sich an, empirisch zu untersuchen, wie sich die Erwerbssituation gering qualifizierter Personen in Deutschland und anderen europäischen Ländern verändert hat. Lassen sich Verbesserungen oder Verschlechterungen bei der Erwerbsintegration einerseits und bei der Qualität der Arbeitsverhältnisse andererseits erkennen?

Im ersten empirischen Abschnitt dieser Studie wird die Entwicklung der Erwerbstätigkeit Geringqualifizierter über die Zeit in Ost- und Westdeutschland im Hinblick auf die Kriterien Niveau, Erwerbsformen, Entlohnung und ausgeübter Beruf sowie weitere Variablen untersucht. Darüber hinaus ist es besonders relevant, die Lage gering qualifizierter Personen im Zeitablauf zu verfolgen und nachzuzeichnen, welche typischen Muster es im Erwerbsleben dieser Menschen in der Querschnittsbetrachtung seit den 1980er-Jahren gegeben hat. Der entsprechenden Analyse individueller Erwerbsverläufe widmet sich der dann folgende Abschnitt mithilfe von Sequenzanalysen. Die Rolle von Institutionen des Arbeitsmarkts und des Sozialstaats wird schließlich im internationalen Vergleich genauer untersucht.

Zusammenfassend lässt sich für die Querschnittsbetrachtung festhalten, dass der Rückgang des Anteils der Geringqualifizierten an der Bevölkerung und die zunehmende Erwerbsbeteiligung dieser Personengruppe, insbesondere in Ostdeutschland, zunächst positiv zu bewerten sind. Während jedoch die Anteile der Inaktiven in den letzten 25 bis 30 Jahren bei Geringqualifizierten besonders stark rückläufig waren, ist die Arbeitslosenquote sowohl in West- als auch in Ostdeutschland im Kreis der Geringqualifizierten stärker gestiegen als in dem der Mittelqualifizierten. Niveauunterschiede der Erwerbsbeteiligung zeigen sich zwischen Ost- und Westdeutschland sowohl bei den Gering- als auch bei den Mittelqualifizierten. Der Frauenanteil in der Gruppe der Geringqualifizierten ist im Lauf der Zeit deutlich gesunken. Die vermehrte Teilnahme der Geringqualifizierten am Erwerbsleben geht allerdings mit einem größeren Anteil gering entlohnter Beschäftigung sowie häufigerer Berufstätigkeit im Rahmen von atypischen Verträgen einher. Gleichzeitig haben sich die für Geringqualifizierte erreichbaren Berufsfelder von einfacheren industriellen Tätigkeiten hin zu Hilfstätigkeiten im Dienstleistungssektor verlagert.

Der Niedriglohnsektor und das Segment der atypischen Beschäftigungen können insgesamt als Zugangsmöglichkeiten für Geringqualifizierte zum Arbeitsmarkt angesehen werden. Auch wenn im Rahmen dieser Studie die Effekte institutioneller Veränderungen, des Strukturwandels und konjunktureller Einflüsse nicht voneinander abgegrenzt werden können, lässt sich konstatieren, dass die Integration Geringqualifizierter in den Arbeitsmarkt deutlich zugenommen hat. Sie konzentriert sich allerdings auf bestimmte, für diese Gruppe erreichbare Tätigkeiten.

In der Längsschnittbetrachtung des Erwerbsstatus gering qualifizierter und nicht gering qualifizierter Personen der Altersgruppen 30 bis 44 Jahre sowie 45 bis 59 Jahre zeigt sich eine Zunahme unsicherer, instabiler Erwerbsverläufe vor ebenso wie nach den Arbeitsmarktreformen der 2000er-Jahre. Atypische Beschäftigungen, das sind Befristung und Zeitarbeit, Teilzeitarbeit und marginale Beschäftigung, haben im Lauf der Zeit insgesamt und insbesondere bei Frauen zugenommen und bestimmen die individuellen Erwerbsverläufe von Beschäftigten in Deutschland in steigendem Ausmaß. Während vor allem weibliche Geringqualifizierte generell ein überdurchschnittliches Niveau dauerhafter Nichterwerbstätigkeit aufweisen, wiesen sie in der jüngeren Untersuchungsperiode auch vermehrt turbulente, instabile Erwerbsverläufe auf. Gleichzeitig ging die dauerhafte Nichterwerbstätigkeit zurück. Der Anteil der Geringqualifizierten ist dabei über alle Altersgruppen und Beobachtungsphasen betrachtet in zwei Verlaufstypen überdurchschnittlich hoch: Das sind die unsicheren, instabilen Verläufe mit umfassender Nichterwerbstätigkeit einerseits und jene mit turbulenter, marginaler Beschäftigung andererseits. Insbesondere das Geschlecht, aber auch die Haushaltskonstellation und der Erwerbsstatus des Partners (oder der Partnerin), die Region und der Migrationshintergrund sowie die Qualifikation sind für den Verlaufstyp „Nichterwerbstätigkeit“ statistisch signifikant. Da diese Merkmale jedoch nicht vollständig unabhängig voneinander sind, darf dieser Befund nicht darüber hinwegtäuschen, dass Geringqualifizierte mehrheitlich unsichere, instabile Erwerbsverläufe aufweisen.

Die international vergleichende Analyse zeigt zudem, dass ein hoher Beschäftigungsgrad im Kreis gering qualifizierter Erwerbspersonen nicht mit einem hohen Niedriglohnanteil einhergehen muss. Während in Deutschland die zunehmende Erwerbsintegration Geringqualifizierter mit einem zunehmenden Druck auf die Löhne einherging – der deutsche Niedriglohnempfängeranteil unter Geringqualifizierten gehörte 2014 zu den höchsten Europas –, realisierten vergleichbare Staaten ähnliche Beschäftigungsgrade bei deutlich stärkerer Lohnkompression. Allerdings ist das Ziel einer hohen Beschäftigung Geringqualifizierter bei gleichzeitig hoher Lohnkompression nicht leicht zu erreichen und hat weitreichende Implikationen für die Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik. Die Erfolge Schwedens und Dänemarks belegen, dass formal gering qualifizierte Personen zu relativ guten Konditionen in den Arbeitsmarkt integriert werden können, wenn ihre vorhandenen, praktisch nutzbaren Kompetenzen relativ gut ausgeprägt sind. In diesem Fall lässt sich eine starke Lohnkompression im Zuge einer starken tarifvertraglichen Abdeckung auch ohne deutliche Beschäftigungsdefizite oder staatliche Subventionen durchhalten. Gelingen kann dies, wenn seitens der öffentlich finanzierten und administrierten Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik eine entsprechende Unterstützung geleistet wird.

Aus Sicht der Politikgestaltung ergeben sich verschiedene Herausforderungen: a) Vermeidung geringer Qualifikationen bzw. Kompetenzen und b) Verringerung von Exklusion oder Langzeitarbeitslosigkeit von Personen mit geringen Qualifikationen, ohne diese Gruppe auf prekäre Beschäftigung zu verweisen. Vor diesem Hintergrund empfehlen sich folgende Ansatzpunkte für politisches Handeln:

1. Für Personen mit geringer formaler Qualifikation spielt im Hinblick auf deren Zugang zum Arbeitsmarkt das faktische Kompetenzniveau eine wichtige Rolle. Vor diesem Hintergrund ist es wichtig, dass selbst bei formal geringer Qualifikation von Schulabgängern oder Erwachsenen bestimmte Grundfähigkeiten (etwa die in der PIAAC-Studie¹ untersuchten Aspekte wie Lesekompetenz, Alltagsmathematik sowie Problemlösen) erworben werden. Neben der Vermittlung dieser Grundfähigkeiten ist generell die Vermeidung eines frühzeitigen Abgangs von der Schule bzw. eines Eintritts in den Arbeitsmarkt ohne formalen Abschluss wichtig.
2. Möchte man Personen mit geringer Qualifikation oder einem niedrigen faktischen Kompetenzniveau einen Zugang zum Arbeitsmarkt ermöglichen, so muss die Regulierung des Arbeitsmarkts mit Bedacht stattfinden. Dies spricht für eine vorsichtige Anpassung des Mindestlohns und eine eher zurückhaltende Reregulierung atypischer Arbeitsverhältnisse, um Eintrittsoptionen nicht über Gebühr zu behindern. Stärkere Anhebungen des Mindestlohns können den Druck in Richtung kurzfristiger Beschäftigung oder kürzerer Arbeitszeiten erhöhen oder gar zu Arbeitslosigkeit führen, während weitere Einschränkungen etwa bei der Zeitarbeit deren Funktion als Tor zum Einstieg in den Arbeitsmarkt schwächen können. Eine striktere Regulierung des Arbeitsmarktzugangs wird unter dem Gesichtspunkt der Integration Geringqualifizierter jedoch dann vertretbarer, wenn deren Kompetenzniveau und die damit verbundene Arbeitsproduktivität höher liegen oder infolge der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit steigen.
3. Vermehrter Weiterbildung und der Zertifizierung informeller Kenntnisse und Erfahrungen kommen damit für die Stabilisierung von Erwerbsverläufen gering qualifizierter Personen eine enorm große Rolle zu. Die Erfahrungen hierzu deuten jedoch auch darauf hin, dass Qualifizierung (und Zertifizierung) gerade für Geringqualifizierte eine Frage der Erreichbarkeit, der aktiven Beteiligung und damit von Beratung und Unterstützung ist. Eine solche Strategie setzt also einen erheblichen Aufwand an Ressourcen für die Gestaltung und Durchführung geeigneter Weiterbildungsprogramme voraus, insbesondere aber für die Beratung und Unterstützung der Zielgruppe, und zwar sowohl vor als auch nach dem Eintritt in eine Beschäftigung.
4. Schließlich zeigen die Ergebnisse unserer Analysen, dass marginale Zeitarbeit im deutschen Arbeitsmarkt eine wichtige, aber eher instabile Erwerbsform für Geringqualifizierte darstellt. Sie geht nicht nur mit niedrigen Verdiensten einher, sondern erhöht und verlängert tendenziell auch die Abhängigkeit von Sozialleistungen. Die Chancen auf eine Stabilisierung der Erwerbstätigkeit und den Erwerb von Kompetenzen dürften steigen, wenn

¹ PIAAC steht für Programme for the International Assessment of Adult Competencies. Es ist eine Umfrage der OECD zur Bewertung und Analyse der Kompetenzen von Erwachsenen.

längere Arbeitszeiten erreicht werden. Eine Förderung des beruflichen Aufstiegs setzt damit gerade für Geringqualifizierte mehr Beschäftigung jenseits der Geringfügigkeit voraus. Dies spricht tendenziell für (a) eine Einschränkung einer auf Dauer möglichen Beschäftigung auf Minijob-Basis sowie (b) eine Reform der Hinzuverdienstregeln für Leistungsbezieher, etwa durch eine zeitlich degressive Ausgestaltung. Dies sollte in Verbindung mit Qualifizierung und Beratung geschehen, wie oben angedeutet. So könnte während der Phase des Einstiegs in den Arbeitsmarkt eine Stabilisierung und Ausweitung der Erwerbstätigkeit bzw. der Verdienste begünstigt werden. Schließlich sollte (c) eine Aktivierung von in Minijobs bzw. Teilzeit beschäftigten Leistungsbezieher im Sozialgesetzbuch (SGB) II (der sogenannten Aufstocker) in Richtung längerer Arbeitszeiten durchgeführt werden.

Key findings at a glance

It is often argued that the risk of losing a job, remaining unemployed or being able to take up only a low-quality job is particularly high for low-skilled people as a result of globalization and automation. Against this background, it is important to investigate empirically how the employment situation of low-skilled people has changed in Germany and other European countries. Can improvements or deteriorations be observed regarding their integration into employment on the one hand and the quality of their employment on the other?

The first empirical part of this study examines the development of the employment of low-skilled people in eastern and western Germany over time with regard to the criteria of level and type of employment, remuneration and occupations held as well as other variables. In addition, it is particularly relevant to monitor the situation of low-skilled people over time and to trace the typical patterns in their working lives since the 1980s in a cross-section analysis. The part that follows shows the corresponding analysis of individual employment histories using the method of sequence analysis. Finally, the role of labor market institutions and the welfare state is examined more closely in an international comparison.

In summary, the cross-sectional analysis shows a decline in the share of the low-skilled people in the population and an increasing labor force participation of this group, especially in eastern Germany – which first of all is to be assessed positively. However, while the proportion of inactive people among the low-skilled has declined particularly sharply during the last 25 to 30 years, the unemployment rate in both eastern and western Germany has risen more strongly among the low-skilled than among the medium-skilled. Differences in the level of labor force participation between eastern and western Germany exist in both the group of the low-skilled and the medium-skilled. The proportion of women in the group of the low-skilled has fallen significantly over time. However, the increased participation of the low-skilled in the labor market is accompanied by a larger share of low-paid employment and more frequent employment under atypical contracts. At the same time, the occupational fields accessible to the low-skilled have shifted from more simple industrial activities to auxiliary activities in the service sector.

The low-wage sector and the segment of atypical employment are access options to the labor market for the low-skilled. Even though the effects of institutional changes, structural transformation and economic influences cannot be distin-

guished from one another in the context of this study, it can be stated that the integration of the low-skilled into the labor market has increased significantly. However, it concentrates on certain activities that are accessible to this group.

A longitudinal analysis of the employment status of low-skilled and medium-skilled people in the age groups 30 to 44 years and 45 to 59 years shows an increase in insecure, unstable employment histories before and after the labor market reforms of the 2000s. Atypical employment, in particular fixed-term and temporary employment as well as part-time and marginal employment, have increased over time, especially among women, and increasingly determine the individual employment histories of employees in Germany. While in particular female low-skilled workers generally show an above-average level of permanent inactivity, they also face more turbulent and unstable employment histories in the more recent period under study. At the same time, permanent inactivity declined. The proportion of low-skilled workers is above average across all age groups and observation phases in two types of employment courses: the uncertain, unstable courses with extensive inactivity on the one hand and those with turbulent, marginal employment on the other. In particular gender – but also the household constellation and employment status of the partner, the region and the migrant background as well as the qualification – are statistically significant for the employment course. However, since these characteristics are not completely independent of each other, this finding must not obscure the fact that the majority of the low-skilled have insecure, unstable employment histories.

The international comparison shows that a high level of employment among the low-skilled does not have to go hand in hand with a high proportion of low wages. In Germany the increasing integration of the low-skilled into the labor force was accompanied by increasing pressure on wages; the German share of low-wage earners among the low-skilled was among the highest in Europe in 2014. In contrast, comparable countries achieved similar levels of employment with significantly higher wage compression. However, the goal of high employment for the low-skilled combined with high wage compression is not easy to achieve and has far-reaching implications for labor market and education policies. The successes of Sweden and Denmark prove that formally low-skilled people can be integrated into the labor market at relatively good conditions if their existing, practically usable skills are relatively well-developed. In this case, a strong wage compression in the course of high collective bargaining coverage is possible even without significant employment losses or state subsidies. This can succeed if the publicly financed and administered labor market and education policies provide appropriate support.

From a policymaking perspective, several challenges arise: (a) preventing low skills or limited competences and (b) reducing exclusion or long-term unemployment of people with low skills without referring this group to precarious employment. Against this background, the following starting points for policy actions can be suggested:

1. For people with low formal qualifications, the de facto competence level plays an important role regarding their access to the labor market. Against this background, it is important that even if school leavers or adults have a formally low qualification, they have acquired certain basic skills (such as the aspects

examined in the PIAAC² study like reading literacy, everyday mathematics and problem solving). In addition to teaching these basic skills, it is generally important to avoid that people leave school prematurely or enter the labor market without any formal qualification.

2. If people with low qualifications or low de facto competence levels are to have access to the labor market, the labor market must be regulated carefully. This argues in favor of a cautious adjustment of the minimum wage and a rather cautious re-regulation of atypical employment relationships in order not to unduly impede entry options. Stronger increases in the minimum wage can enhance the pressure towards short-term employment or shorter working hours or even lead to unemployment, while further restrictions – for example on temporary work – can weaken its function as a gateway into the labor market. However a stricter regulation of the access to the labor market becomes more justifiable from the point of view of integrating the low-skilled if their competence levels and the associated labor productivity are higher or increase as a result of taking up gainful employment.
3. Increased training and the certification of informal skills and experience thus have an enormous role to play in stabilising the careers of low-skilled people. However, experience in this respect show that – in particular for the low-skilled – qualification (and its certification) is a question of accessibility and of active participation and thus of counseling and support. Such a strategy therefore requires considerable resources for the design and implementation of suitable training programs, but in particular for counseling and support of the target group – both before and after entering employment.
4. Finally, the results of our analysis show that marginal part-time work is an important but rather unstable form of employment for the low-skilled in the German labor market. It is not only associated with low earnings, but also tends to increase and prolong dependency on social benefits. The chances of stabilizing gainful employment and of acquiring skills are likely to augment with longer working hours. Promoting career advancement thus requires more than only marginal employment, especially for the low-skilled. This tends to argue in favor of (a) a restriction of employment on a mini-job basis over a longer period of time and (b) a reform of the supplementary income rules for benefit recipients, for example by making them decline over time. This should be done in conjunction with training and counseling, as indicated above. In this way, during the phase of entering the labor market, stabilization and expansion of gainful employment or earnings could be facilitated. Finally, (c) recipients of social benefits under the Code of Social Law (SGB) II (the so-called Aufstocker) employed in mini-jobs or part-time jobs should be activated as to work longer working hours.

2 PIAAC stands for Programme for the International Assessment of Adult Competencies. It is a survey-based programme of assessment and analysis of adult skills.

1. Einleitung

Folgt man verbreiteten Argumenten, so sind Geringqualifizierte besonderen Risiken ausgesetzt. Globalisierung und Automatisierung bedrohen ihre Arbeitsplätze und erschweren es ihnen, Beschäftigungsverhältnisse mit hoher Qualität aufzunehmen.

Um solche Debatten mit empirischen Erkenntnissen begleiten zu können, gilt es, die Erwerbssituation Geringqualifizierter in Deutschland und anderen, vergleichbaren europäischen Ländern im Hinblick auf Veränderungen bezüglich der Erwerbsintegration und der Beschäftigungsqualität zu untersuchen. Hierbei könnten sich verschiedene gegenläufige Trends niedergeschlagen haben: Die Aktivierung von Personen im erwerbsfähigen Alter und die Deregulierung des Arbeitsmarkts könnten die Erwerbsintegration Geringqualifizierter verbessert haben, wobei die Qualität und die Stabilität der erreichbaren Beschäftigungsverhältnisse eher gelitten haben könnten. Die Beschäftigung Geringqualifizierter dürfte auch besonders stark auf konjunkturelle Veränderungen reagieren und könnte gerade in Deutschland auch im Zuge der günstigen wirtschaftlichen Entwicklung ab den späten 2000er-Jahren zugenommen haben. Technologische Innovationen könnten tendenziell die Erwerbstätigkeit von Personen mit geringen oder im Strukturwandel zunehmend weniger gefragten Qualifikationen in vielen Industriezweigen erschweren, die der globalen ökonomischen Integration ausgesetzt sind; der sektorale Wandel weg von der Industrie und hin zu Tätigkeiten im lokal ausgerichteten Dienstleistungssektor könnte jedoch neue Beschäftigungsgelegenheiten für diese Gruppe eröffnet haben.

Gegenstand der vorliegenden Studie ist vor diesem Hintergrund eine empirische Untersuchung des Erwerbsstatus und des Erwerbsverlaufs von Personen mit geringer Qualifikation in Deutschland und ausgewählten Vergleichsländern. Im ersten empirischen Abschnitt wird die Entwicklung der Erwerbstätigkeit Geringqualifizierter im Lauf der Zeit in Ost- und Westdeutschland hinsichtlich der Kriterien Niveau, Erwerbsform, Entlohnung und ausgeübter Beruf sowie weiterer Variablen untersucht. Daneben ist es besonders relevant, die Lage gering qualifizierter Personen im Zeitablauf zu verfolgen und nachzuzeichnen, welche typischen Muster es im Erwerbsleben dieser Menschen seit den 1980er-Jahren gegeben hat. So können wir darstellen, welche Erfahrungen gering qualifizierte Erwerbstätige gemacht haben – zum Beispiel in welchen Berufen sie zu welchen Konditionen (wieder) in den Arbeitsmarkt eingestiegen sind. Dem widmet sich der dann folgende Abschnitt mithilfe der Methode der Sequenzanalyse. Die Rolle von Institutionen des Arbeitsmarkts und des Sozialstaats wird schließlich im Rahmen eines internationalen Vergleichs genauer untersucht.

2. Starker Beschäftigungswandel bei Geringqualifizierten

Die Qualifikation einer Person prägt entscheidend mit, wie Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt ihre Lebensumstände verändern. Der folgende Abschnitt dient als Erklärungsbasis für unsere empirischen Analysen der sich wandelnden Beschäftigungsbedingungen Geringqualifizierter in Deutschland. Im Zentrum der Betrachtung stehen hierbei die Globalisierung, der technologische Wandel und konjunkturelle sowie institutionelle Veränderungen. Wenngleich die empirischen Beobachtungen nur einen Blick in die Vergangenheit ermöglichen, wird in diesem Abschnitt auch ein Blick in die Zukunft der Beschäftigungschancen Geringqualifizierter geworfen, insbesondere im Kontext technologischer Entwicklungen, um passgenauere Handlungsempfehlungen ableiten zu können.

2.1 Was beeinflusst die Beschäftigungssituation Geringqualifizierter?

In der Vergangenheit wurden Veränderungen des Arbeitsmarkts für Geringqualifizierte maßgeblich durch die Globalisierung und den technologischen Fortschritt determiniert. Aber auch konjunkturelle Entwicklungen und Veränderungen in den Arbeitsmarktinstitutionen müssen als wichtige Faktoren in Betracht gezogen werden. Vor allem veränderte Arbeitsmarktinstitutionen können teilweise als Reaktion auf Veränderungen durch die Globalisierung und den technologischen Fortschritt verstanden werden.

Während der Effekt institutioneller und konjunktureller Einflüsse auf die Beschäftigung Geringqualifizierter gut untersucht ist, wissen wir über die Einflüsse der Globalisierung und des technologischen Wandels auf die Erwerbsverläufe Geringqualifizierter vergleichsweise wenig – wenngleich die öffentliche und die akademische Diskussion diese Aspekte in den letzten Jahren sehr betont haben. Der technologische Wandel hat in Kombination mit den Auswirkungen der Globalisierung Arbeitsmärkte bereits in der Vergangenheit stark verändert. Studien zeigen, dass technologischer Wandel und Globalisierung zu einem Rückgang bestimmter Beschäftigungsverhältnisse mit überwiegenden Routinetätigkeiten führten (Autor et al. 2003, Spitz-Oener 2006, Becker et al. 2013, Bachmann et al. 2018). Umfangreiche Arbeitslosigkeit ist jedoch ausgeblieben. Oftmals kam es zu einer Veränderung von Berufen und einer Erhöhung der Produktivität jener Tätigkeiten, bei denen Menschen einen komparativen Vorteil gegenüber Maschinen oder dem globalen Arbeitsangebot haben (Levy und Murnane 2004).

Werden das Lohn- und das Beschäftigungsniveau betrachtet, so lässt sich global insbesondere das verarbeitende Gewerbe als stark betroffener Wirtschaftszweig identifizieren (Autor et al. 2013, 2014). Hier war es in der Vergangenheit besonders einfach, Produktionsschritte in günstiger produzierende Länder zu verlagern. Durch die Globalisierung kam es zwar auch in Deutschland zu Jobverlusten und Lohn-einbußen, vor allem bei Geringqualifizierten. Rückblickend zeigt sich aber, dass es zu einem Umwälzungsprozess kam, wodurch nicht wettbewerbsfähige Unternehmen den Markt verließen, die verbleibenden Unternehmen jedoch ein spürbares Beschäftigungs- und Einkommenswachstum verzeichneten (Südekum et al. 2017). Während seit den 1980er-Jahren etwa 30 Prozent der Industriearbeitsplätze verloren gingen, verdoppelte sich die Zahl der Beschäftigten im Dienstleistungssektor. Wenngleich auch Geringqualifizierte im Dienstleistungssektor eine Beschäftigung fanden, so ist doch die Arbeitsplatzsicherheit durch diesen sektoralen Wandel tendenziell verringert worden (Bachmann und Burda 2010). Die Dynamik dieser Entwicklung hat allerdings stark nachgelassen, weshalb der Anteil der im Ausland produzierten deutschen Waren in den letzten Jahren konstant geblieben ist.

Aber auch der Einsatz neuer Technologien führte nicht ausschließlich zu einer Reduktion der Arbeitsnachfrage. So wurden in Deutschland, unabhängig vom Qualifikationsniveau, durch den Einsatz neuer Technologien neue Beschäftigungsmöglichkeiten geschaffen. Technologien führten zu Produktivitäts- und Wachstumssteigerungen, die eine zusätzliche Nachfrage nach Waren und Dienstleistungen mit sich brachten und somit Impulse zur Schaffung neuer Arbeitsplätze gaben. Abhängig Beschäftigte, deren Arbeit durch Maschinen ersetzt wurde, konnten somit in der Vergangenheit andere Tätigkeiten ergreifen. Produktivitätssteigerungen wurden häufig genutzt, um stabilere Beschäftigungsverhältnisse zu ermöglichen – und weniger, um Lohnerhöhungen zu realisieren (Dauth et al. 2016). Die Globalisierung und der technologische Wandel hatten somit in der Vergangenheit einen vergleichbaren Effekt. Personen, die im Unternehmen verblieben, profitierten, während solche, die ihren Arbeitsplatz verloren, eher schlechter gestellt wurden.

Neben den aus der Sicht des deutschen Arbeitsmarkts als exogen zu beschreibenden Faktoren Globalisierung und technologischer Fortschritt haben auch innerdeutsche Entwicklungen maßgeblich zur Veränderung der Beschäftigung Geringqualifizierter beigetragen. Die Aktivierung von Personen im erwerbsfähigen Alter und die Deregulierung des Arbeitsmarkts infolge der Hartz-Reformen in Deutschland ab Anfang der 2000er-Jahre haben tendenziell die Erwerbsintegration Geringqualifizierter verbessert (Fahr und Sunde 2009), wobei die Qualität und die Stabilität der erreichbaren Beschäftigungsverhältnisse oft eher ungünstig ausfielen (Caliendo und Hogenacker 2012, Caliendo und Schmidl 2016). Eine Aktivierungsstrategie in der Arbeitsmarktpolitik führte durch eine stärkere Betonung von Stellensuchaktivitäten bei strikterer Sanktionierung und strikterem Monitoring zu niedrigeren Reservationslöhnen, auch in Verbindung mit Einschränkungen bei der Gewährung von Sozialleistungen. Dies galt vor allem im Vergleich mit einer stärker „permissiven“ Gewährung von Sozialleistungen und einer auf Qualifizierung oder auf öffentlich geförderte Beschäftigung ausgerichteten Arbeitsmarktpolitik. Außerdem ergaben sich durch die Deregulierung leichtere Zugänge zu Erwerbsarbeit, etwa über geringfügige Beschäftigung, befristete Arbeitsverträge oder Zeitarbeit. Während Einstiege in den Arbeitsmarkt so tendenziell leichter wurden, kam es zu einer stärkeren Segmentierung und Dualisierung des Arbeitsmarkts zu Lasten der Erwerbstätigkeiten in atypischen Beschäftigungsformen, da der Über-

gang zu einer regulären Beschäftigung oftmals ausblieb (Eichhorst et al. 2015). Atypische Beschäftigungen nahmen somit zu, ohne dass zugleich damit das Risiko der Arbeitslosigkeit gesunken wäre (Gebel und Giesecke 2016). Dies gilt insbesondere für Geringqualifizierte, bei denen eine atypische Beschäftigung in den allermeisten Fällen die Aufwärtsmobilität nicht erhöht (Caliendo und Hogenacker 2012, Schmelzer et al. 2015). Ein Rückgang der Tarifabdeckung in Kombination mit fehlenden verbindlichen Lohnuntergrenzen führte zu einer weiteren Dualisierung durch Lohnspreizungen und Niedriglöhne (Dustmann et al. 2014).

Die Einführung des Mindestlohns kann somit als eine Reaktion auf diese Dynamiken verstanden werden. Sie wirkte einer Erosion der Reservationslöhne entgegen, die auf eine nachlassende Tarifbindung in bestimmten Zweigen des Dienstleistungssektors zurückzuführen ist. Wenngleich ein Mindestlohn die Motivation insbesondere Geringqualifizierter erhöhen kann, eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen, so wird doch auf der anderen Seite der Faktor Arbeit für Unternehmen verteuert, weshalb es zu einer Verringerung der Arbeitsnachfrage kommen kann. Dadurch wird die Integration Geringqualifizierter in den Arbeitsmarkt erschwert (Schnabel 2016). Ob ein Mindestlohn zu Beschäftigungseinbußen führt, hängt maßgeblich von seiner Höhe im Verhältnis zum Lohnniveau ab. Insofern ist es nicht erstaunlich, dass Mindestlohneinführungen – je nach Land und Höhe – sehr unterschiedliche Effekte haben. Falls es allerdings zu einer Reduktion der Arbeitsnachfrage kommt, sind vor allem für Geringqualifizierte negative Beschäftigungseffekte zu erwarten (Neumark 2014). Für Deutschland zeigt sich jedoch, dass die Mindestlohneinführung vernachlässigbare Wirkungen auf die Beschäftigung hatte (Bonin et al. 2018).

Zu einer Aktivierungsstrategie in der Arbeitsmarktpolitik gehört neben der Flexibilisierung auch die Förderung des Humankapitals. Gerade bei Geringqualifizierten scheint es auf der Hand zu liegen, dass Weiterbildungsmaßnahmen eine zielführende Strategie darstellen können, um Beschäftigungschancen qualitativ und quantitativ zu verbessern. Es zeigt sich, dass Letzteres vor allem bei gering qualifizierten Langzeitarbeitslosen der Fall war. Hier hatten Umschulungen bzw. Weiterbildungen besonders positive Effekte, vor allem in der langen Frist. Es kann jedoch mehrere Jahre dauern, bis sich die positiven Effekte einer Weiterbildung bemerkbar machen. Weiterbildungsmaßnahmen sind aber nicht immer notwendig und oftmals auch nicht die beste Methode, um die Beschäftigungschancen zu erhöhen. Sofern Geringqualifizierte nicht langfristig arbeitslos waren, erscheinen aktive Arbeitsmarktprogramme, die unterstützend bei der Arbeitssuche tätig sind, als wirksamer, um ihre Beschäftigungschancen zu erhöhen (Card et al. 2010).

Zwar steigern Sanktionierungen die Beschäftigungswahrscheinlichkeit, dies geht jedoch zulasten des Lohnniveaus, welches bei Maßnahmen ohne Sanktionierungskomponente höher ausfällt, da Arbeitssuchende dann mehr Zeit haben, den passenden Arbeitgeber zu finden (Arni et al. 2015). Mögliche negative Konsequenzen einer zu strikten aktiven Arbeitsmarktpolitik gegenüber Personen mit Vermittlungshemmnissen zeigen auch Schmieder et al. (2016). Die Verkürzung der maximalen Bezugszeit des Arbeitslosengelds hat demnach einen negativen Effekt auf die Löhne bei einer Neueinstellung.

Bei der Betrachtung vergangener Entwicklungen lässt sich somit zusammenfassen, dass diese in Deutschland in den letzten Jahren nicht als Beschäftigungshemmnis für Geringqualifizierte angesehen werden können, wenngleich sich die

Qualität der Arbeit Geringqualifizierter im Vergleich mit Mittel- oder Hochqualifizierten eher verschlechtert hat. Somit ergibt sich zum Beispiel auch keine besondere Rechtfertigung einer Lohnsubventionierung, auch wenn diese in vielen Ländern mit einem hohen Lohnniveau durch Kombilohnmodelle erfolgreich implementiert wurde (Immervoll und Pearson 2009).

2.2 Welche Entwicklung kann in der Zukunft erwartet werden?

Vor allem der technologische Fortschritt hat das Potenzial, den Einfluss des Qualifikationsgrads auf die Beschäftigung in Zukunft zu verändern. Während Technologie die Produktivität der Hochqualifizierten tendenziell steigert, können Geringqualifizierte, aber vor allem Mittelqualifizierte, durch sie ersetzt werden. Dies liegt insbesondere daran, dass Mittelqualifizierte überproportional häufig Tätigkeiten ausüben, die zu einem großen Teil in Routinen bestehen (Autor et al. 2014). Die Gefahr der Substitution eines Einzelnen lässt sich somit besser durch dessen Tätigkeiten als durch dessen formale Qualifikation begründen. Dies wird den Sozialstaat vor andere Herausforderungen stellen als bisher, weil sich hierdurch die Beschäftigungssituation von Personen verschlechtert, welche einen höheren Anspruch an die staatliche Daseinsvorsorge stellen und auch aktiver am politischen Diskurs teilnehmen. Ein ähnliches Muster könnte sich zukünftig auch durch eine zunehmende Globalisierung einstellen. Während Hochqualifizierte von einer durch größere Absatzmärkte gesteigerten Arbeitsnachfrage profitieren, entwickelt sich eine besser ausgebildete Mittelschicht in Schwellenländern zu einer Konkurrenz für Mittelqualifizierte in Deutschland.

In Kombination können Globalisierung und technologischer Fortschritt zukünftig anders als in der Vergangenheit wirken. Bei den Tätigkeiten, die von der Globalisierung nicht bedroht sind, handelt es sich vor allem um solche, die vor Ort ausgeübt werden. Die rasanten Entwicklungen in den Bereichen maschinelles Lernen, künstliche Intelligenz und mobile Robotik bilden die Grundlage dafür, dass Maschinen immer stärker in Tätigkeitsbereiche vordringen, die bislang dem Menschen vorbehalten waren und deren Bestand durch die Globalisierung nicht gefährdet wurde. Hier kann der technologische Fortschritt zu einem Problem führen: Er ersetzt Menschen in Tätigkeitsfeldern, die insbesondere für gering qualifizierte Personen, die durch die Globalisierung ihre Arbeit verloren haben, als Alternative galten (Krugman 2016).

Tätigkeitsfelder, die auch zukünftig im Hinblick auf Automatisierung als vergleichsweise robust angesehen werden, sind Wahrnehmungs- und Manipulations-tätigkeiten, also Tätigkeiten, die auf der Fähigkeit beruhen, sich in komplexen und unstrukturierten Umgebungen zurechtzufinden, sowie kreativ-intelligente Tätigkeiten und sozial-interaktive Tätigkeiten (Frey und Osborne 2017).

Bei der Betrachtung der typischen Berufe Geringqualifizierter fällt auf, dass diese Gruppe selten Tätigkeiten nachgeht, die kreative oder sozial-interaktive Komponenten beinhalten. Dennoch weisen typische Berufe Geringqualifizierter oftmals Elemente mit Wahrnehmungs- und Manipulationstätigkeiten auf. Dies gilt für Montage- und Hilfsarbeiten genauso wie für Reinigungs- und Entsorgungsbetriebe, auch wenn diese zum Teil in einzelne automatisierbare Prozesse zerlegt werden können. Insofern ist es nicht erstaunlich, dass Prognosen eine vollständige Substitution von Berufen mit geringen Qualifikationsanforderungen durch

Technologie ausschließen. Gleiches gilt für die Substituierbarkeit durch das Auslagern von Tätigkeiten ins Ausland. Montage- bzw. Reinigungstätigkeiten können zum Beispiel nicht losgelöst vom Erfüllungsort durchgeführt werden. Andererseits zeigen die aktuellen Migrationsströme, dass Geringqualifizierte aus anderen Ländern immer häufiger vor Ort in den Wettbewerb treten.

Es muss jedoch betont werden, dass Prognosen zukünftiger Entwicklungen auf sehr unsicheren und subjektiven Annahmen beruhen. Aktuelle Expertenbefragungen³ zeigen zum Beispiel, wie rasant sich die Einschätzungen von Substituierbarkeitspotenzialen durch Technologien verändern. Galten zum Beispiel im Jahr 2013 noch 36 Prozent aller Verkehrs- und Logistikberufe als substituierbar, so sind dies nach Ansicht von Experten im Jahr 2016 bereits 56 Prozent (Dengler und Matthes 2018). Solch rapide Anpassungen werfen jedoch unweigerlich die Frage nach der Robustheit von Experteneinschätzungen auf. Dies ist umso wichtiger, da Experteneinschätzungen die Grundlage für weitergehende Prognosen darstellen. Die Ergebnisse von Frey und Osborne beruhen zum Beispiel in hohem Maße auf den subjektiven Einschätzungen von Robotik-Experten zur Automatisierbarkeit von Berufen. Nach einer Studie von Autor et al. (2014) neigen diese Experten allerdings dazu, die Einsatzmöglichkeiten und die praktische Relevanz neuer Technologien zu überschätzen, vor allem in Bezug auf Tätigkeiten mit hohen Anforderungen an Flexibilität und Urteilskraft. Die Verfügbarkeit einer Technologie bedeutet nicht, dass sie auch zum Einsatz kommt. Die Wahl zwischen unterschiedlichen Produktionsfaktoren ist keine rein technologische Entscheidung, sondern auch eine ökonomische.

Ein Produktionsfaktor muss seine Aufgabe besser und/oder günstiger erfüllen und oftmals auch gesellschaftliche Akzeptanz erfahren. Erst dann droht eine Substitution. Aktuelle Ergebnisse von Dengler und Matthes (2018) zeigen, dass es in Deutschland nur einen äußerst schwachen statistischen Zusammenhang zwischen dem Substituierbarkeitspotenzial von Berufen und dem entsprechenden Beschäftigungswachstum gibt. Dies kann daran liegen, dass der Mensch kostengünstiger oder hochwertiger produziert. Die Autoren argumentieren, dass Konsumenten sich aber auch immer häufiger bewusst für Produkte mit einem geringeren Automatisierungs- oder Globalisierungsanteil entscheiden, weil es ihnen aus ökonomischen oder ökologischen Gründen wichtig ist, die regionale Wirtschaft zu fördern. Inwieweit eine Technologie die Beschäftigungschancen Geringqualifizierter tatsächlich verringert, hängt also davon ab, ob sie verfügbar ist und zum Einsatz kommt.

In der Gesamtbetrachtung sprechen somit viele Faktoren dafür, dass sich die Beschäftigung Geringqualifizierter in der Vergangenheit stark verändert hat, weshalb eine umfangreiche empirische Analyse dieser Personengruppe sehr sinnvoll ist. Zum einen wurden institutionelle Beschäftigungshemmnisse abgebaut und zum anderen aktivierende Maßnahmen ergriffen. Auf der anderen Seite ging dies mit sektoralen Verschiebungen und einer leichteren Zugänglichkeit zu atypischen Beschäftigungsverhältnissen einher, sodass sich die Struktur des Arbeitsmarkts gerade für Geringqualifizierte stark verändert hat. Obwohl zukünftige Entwicklungen schwer vorherzusehen sind, gibt es Grund zu der Annahme, dass sich im Besonderen die Beschäftigungssituation Geringqualifizierter zukünftig durch die Globalisierung und den technologischen Wandel weitreichend verändern wird. Um auf solche Umbrüche angemessen reagieren zu können, benötigt man ein ausgeprägtes Verständnis der Beschäftigungssituation Geringqualifizierter. Dieses wird im Folgenden durch umfangreiche Längs- und Querschnittsanalysen befördert.

³ Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in dieser Studie bei der Nennung von Personengruppen zumeist die männliche Form verwendet.

3. Geringqualifizierte in Deutschland seit 1985

3.1 Methodische Vorbemerkungen

Um den Erwerbsstatus und den Erwerbsverlauf von Personen mit geringer Qualifikation in Deutschland zu analysieren, wurden die Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) der Jahre 1985 bis 2016 verwendet. Das SOEP ist eine jährliche Befragung von mehr als 30.000 Personen, die repräsentativ für die gesamte Wohnbevölkerung Deutschlands angelegt ist. Es handelt sich um eine Längsschnittuntersuchung, in der unter anderem retrospektive Informationen zum Erwerbsstatus und zur Einkommenssituation auf Monatsebene erhoben werden. Neben klassischen soziodemografischen und berufsbezogenen Merkmalen werden auch subjektive arbeitsbezogene Variablen wie zum Beispiel Zufriedenheit, Sorgen und Ängste erhoben. Die im Jahr 2018 aktuellsten verfügbaren Daten⁴ beziehen sich auf das Jahr 2016. Ergänzend werden Auswertungen des Mikrozensus präsentiert. Der Mikrozensus wird jährlich durchgeführt und ist mit mehr als 800.000 Befragten pro Jahr repräsentativ für die gesamte Wohnbevölkerung Deutschlands. Die Stichprobe umfasst 1 Prozent der Privathaushalte in Deutschland. Bei Querschnittsbetrachtungen bietet der Mikrozensus aufgrund der hohen Fallzahl die beste Datengrundlage für Detailanalysen.

Bei der deskriptiven Analyse der Situation Geringqualifizierter in Deutschland wurden in Anlehnung an die Betrachtung der OECD im Folgenden nur Personen im erwerbsfähigen Alter betrachtet, welche im jeweiligen Befragungsjahr zwischen 25 und 64 Jahre alt waren (das heißt, welche die Ausbildungsphase abgeschlossen hatten). Unter die Gruppe der Geringqualifizierten fallen nach eigener Zusammenfassung der „Internationalen Standardklassifikation von Bildung aus dem Jahr 1997“ (ISCED) Personen ohne Berufsabschluss mit Hauptschul- und Realschulabschluss⁵ sowie Personen, die noch zur Schule gehen oder diese ohne Abschluss verlassen haben. Personen mit einer Berufsausbildung oder einem (Fach-)Abitur als höchstem erreichten Bildungsabschluss gehören der Gruppe der Mittelqualifizierten an. Hochqualifizierte schließlich sind Personen mit höherer Berufsausbildung wie beispielsweise einem Meisterabschluss oder abgeschlossener (Fach-)Hochschulbildung.

4 Die Daten wurden im Januar 2018 publiziert und im Februar 2018 aktualisiert. Die Fallzahlen sind für Ostdeutschland eher gering, zumal der Anteil der Geringqualifizierten hier deutlich geringer ist. Daher sind bei einigen Auswertungen vornehmlich Trends (anstelle kurzfristiger Schwankungen) als Ergebnisse verwertbar.

5 Oder vergleichbare Schulabschlüsse, die im Ausland (Pflichtschule) oder in der DDR (Polytechnische Oberschule) erworben wurden.

Zunächst haben wir deskriptive Querschnittsauswertungen der Erwerbsbeteiligung, der Beschäftigungsverhältnisse, der Berufe, der Lohnentwicklung und der individuellen Arbeitszufriedenheit sowie soziodemografischer Merkmale Geringqualifizierter im Zeitverlauf durchgeführt. Hierbei wurden neben der Analyse von Unterschieden zwischen Ost- und Westdeutschland Vergleiche mit den Entwicklungen bei Mittelqualifizierten gezogen, um eine Bewertung der besonderen Situation Geringqualifizierter vornehmen zu können. Mittelqualifizierte eignen sich als Vergleichsgruppe, da sie mit etwas mehr als 50 Prozent die Mehrheit am deutschen Arbeitsmarkt ausmachen (vgl. Abbildung 2) und da Geringqualifizierte durch Weiterqualifikation diesen Status direkt erreichen können. Zudem sind die Entwicklungen bei Hochqualifizierten, die etwa ein Drittel der arbeitsfähigen Bevölkerung umfassen, gegebenenfalls von anderen Determinanten beeinflusst, die einen direkten Vergleich der deskriptiven Befunde verzerren würden.

3.2 Anteil der Geringqualifizierten insgesamt rückläufig

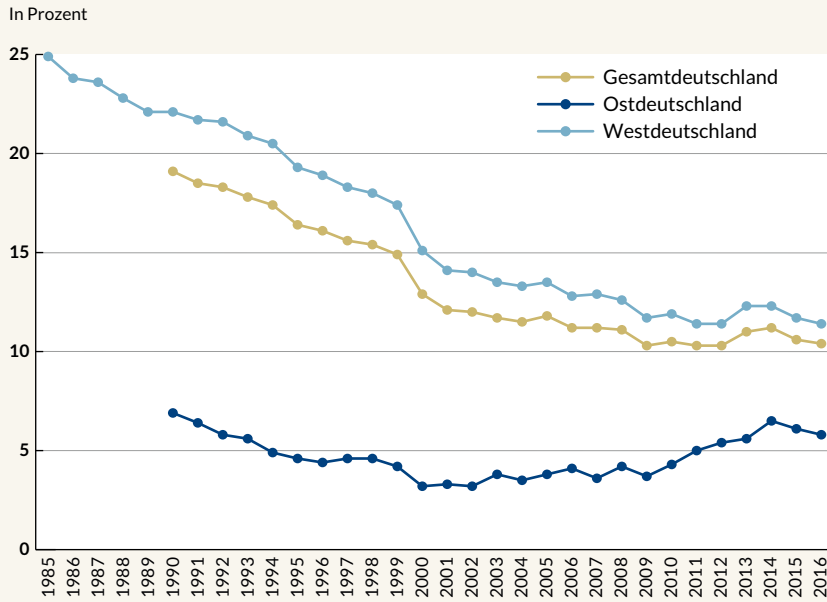
Der Anteil der Geringqualifizierten hat in Deutschland innerhalb der letzten 25 bis 30 Jahre deutlich und kontinuierlich abgenommen, insbesondere in der Zeit von 1985 bis 2000.⁶ In den letzten 15 Jahren hielt dieser Trend lediglich für Westdeutschland noch an, jedoch mit geringeren Rückgängen. In Ostdeutschland ist hingegen ein leichter Anstieg auf das Niveau der 1990er-Jahre erkennbar. Insgesamt betrachtet gilt sowohl für West- als auch für Ostdeutschland, dass in den letzten fünf bis zehn Jahren der Anteil der Geringqualifizierten an der erwerbsfähigen Bevölkerung zu stagnieren scheint.⁷ In Westdeutschland sank der Anteil Geringqualifizierter von knapp 27 Prozent im Jahr 1985 um mehr als die Hälfte auf etwa 12 Prozent im Jahr 2016. In Ostdeutschland lag dieser Anteil zu Beginn der 1990er-Jahre bei etwas über 6 Prozent; in den 2000er-Jahren sank er um die Hälfte auf etwa 3 Prozent; seitdem stieg er wieder auf etwa 6 Prozent an (vgl. Abbildung 1).

Der demografische Wandel und die Bildungsexpansion der 1950er- bis 1990er-Jahre bedeuten im Zeitverlauf, dass mehr Personen (mit tendenziell geringerer Bildung) durch das Vollenden des 65. Lebensjahres aus der hier betrachteten Erwerbsbevölkerung ausscheiden, als jüngere Personen (mit tendenziell höherer Bildung) durch das Vollenden des 25. Lebensjahres hinzukommen. So ist beispielsweise das Durchschnittsalter der Mittelqualifizierten im betrachteten Zeitraum kontinuierlich von 42 Jahren im Jahr 1995 auf 46 Jahre im Jahr 2016 gestiegen. Dies trifft sowohl auf Ost- als auch auf Westdeutschland zu und entspricht in etwa dem generellen demografischen Trend. Das Durchschnittsalter der Geringqualifizierten ist hingegen im gleichen Zeitraum gesunken. Auch zeigt sich ein starker Rückgang des Frauenanteils bei den Geringqualifizierten: in Westdeutschland von 66 Prozent im Jahr 1995 auf 54 Prozent im Jahr 2016, in Ostdeutschland von 72 auf 48 Prozent. In Bezug auf die Haushaltskonstellation (Familienstand und

⁶ Die scheinbar stärkeren Veränderungen innerhalb eines Jahres sind mehrheitlich datenerhebungstechnisch bedingt, was zu einer höheren Datenqualität führte. Im Jahr 2000 wurden durch Vollerhebung der Schulabschlüsse bislang fortgeschriebene Befunde aktualisiert. Im Jahr 2013 hat eine zusätzliche Migrationsstichprobe die Datenqualität insbesondere in Ostdeutschland verbessert.

⁷ Eine Längsschnittbetrachtung von 2010 bis 2016 (eigene Berechnung) zeigt, dass in der hier betrachteten Population eine relativ hohe Stabilität des Qualifikationsniveaus zu beobachten ist: Nur etwa 3,7 Prozent der Geringqualifizierten qualifizieren sich weiter und erreichen ein mittleres (3,5 Prozent) bzw. höheres (0,2 Prozent) Qualifikationsniveau. Bei den Mittelqualifizierten erreichen im gleichen Zeitraum etwa 4,6 Prozent ein höheres Qualifikationsniveau.

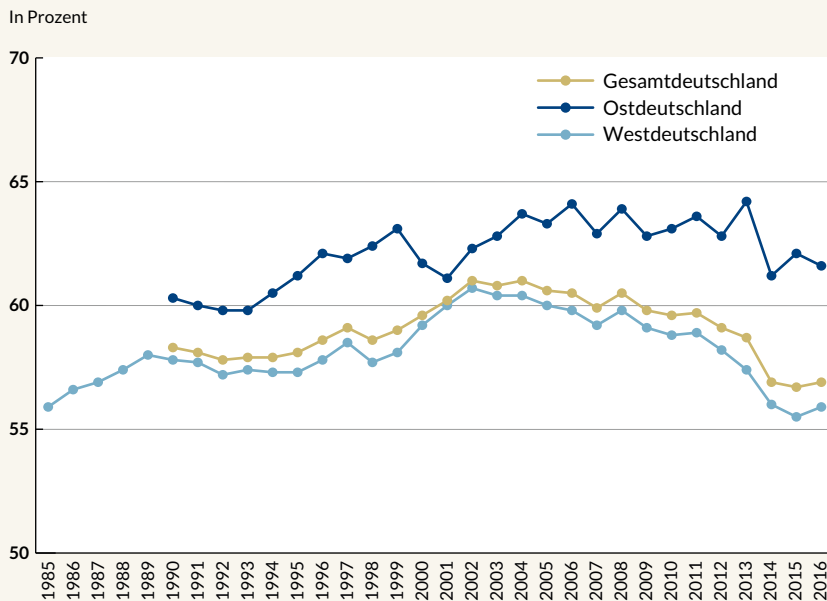
ABBILDUNG 1 Anteil der Geringqualifizierten an der erwerbsfähigen Bevölkerung von 1985 bis 2016 – Gesamtdeutschland, Ost- und Westdeutschland



Quelle: SOEP (v33.1), Personen im Alter von 25 bis unter 65 Jahren, gewichtet und hochgerechnet (eigene Berechnungen).

BertelsmannStiftung

ABBILDUNG 2 Anteil der Mittelqualifizierten an der erwerbsfähigen Bevölkerung von 1985 bis 2016 – Gesamtdeutschland, Ost- und Westdeutschland



Quelle: SOEP (v33.1), Personen im Alter von 25 bis unter 65 Jahren, gewichtet und hochgerechnet (eigene Berechnungen).

BertelsmannStiftung

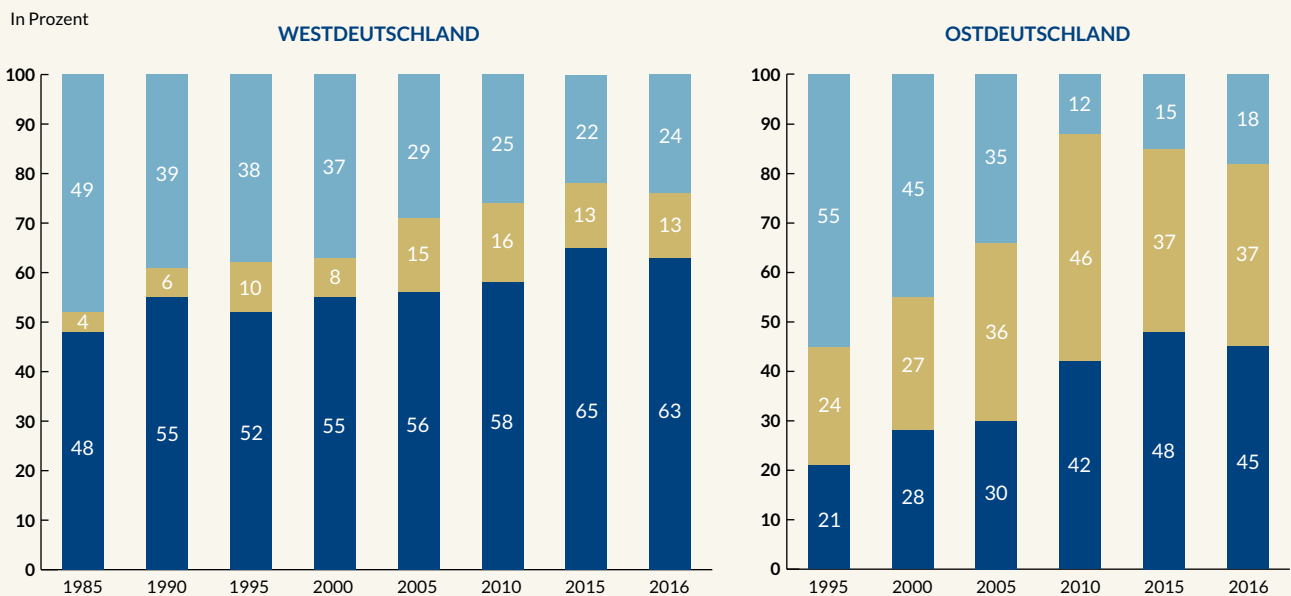
Kinderzahl) zeigen sich im Zeitablauf bei Geringqualifizierten im Vergleich mit Mittelqualifizierten keine nennenswerten Unterschiede. Der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund hat sich im Lauf der Zeit im Kreis der Gering- und Mittelqualifizierten sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland in etwa gleichem Ausmaß erhöht.

3.3 Zunehmende Erwerbsbeteiligung Geringqualifizierter

Bei Betrachtung der Erwerbsbeteiligung der Geringqualifizierten zeigt sich, dass in Westdeutschland der Anteil der Erwerbstätigen zwischen 1985 und 2016 von 48 auf 63 Prozent gestiegen ist. Der Anteil der Inaktiven, also der Personen, die weder erwerbstätig noch arbeitslos gemeldet waren, ist im gleichen Zeitraum von 49 auf 24 Prozent gefallen. Die Arbeitslosenquote hingegen hat sich bei den Geringqualifizierten von 4 Prozent im Jahr 1985 auf 13 Prozent im Jahr 2016 mehr als verdreifacht.

Die Entwicklung in Ostdeutschland seit 1995 verlief ähnlich, wenn auch auf einem anderen Niveau. Der Anteil der Geringqualifizierten in Ostdeutschland, die inaktiv sind, ist deutlich von 55 Prozent im Jahr 1995 auf 18 Prozent im Jahr 2016 gefallen. Der Anteil der Arbeitslosen hat sich im Kontrast zu jenem in Westdeutschland zwar nur verdoppelt – er ist von 24 Prozent (1995) auf 46 Prozent (2010) gewachsen –, er liegt aber auf einem wesentlich höheren Niveau und ist trotz eines leichten Rückgangs bis 2016 immer noch fast dreimal höher als in den alten Bundesländern. Dennoch ist auch der Anteil der Erwerbstätigen unter den Geringqualifizierten in Ostdeutschland von 1995 bis 2016 von 21 auf 45 Prozent gestiegen (vgl. Abbildung 3).

ABBILDUNG 3 Entwicklung der Erwerbsbeteiligung Geringqualifizierter in West- und Ostdeutschland



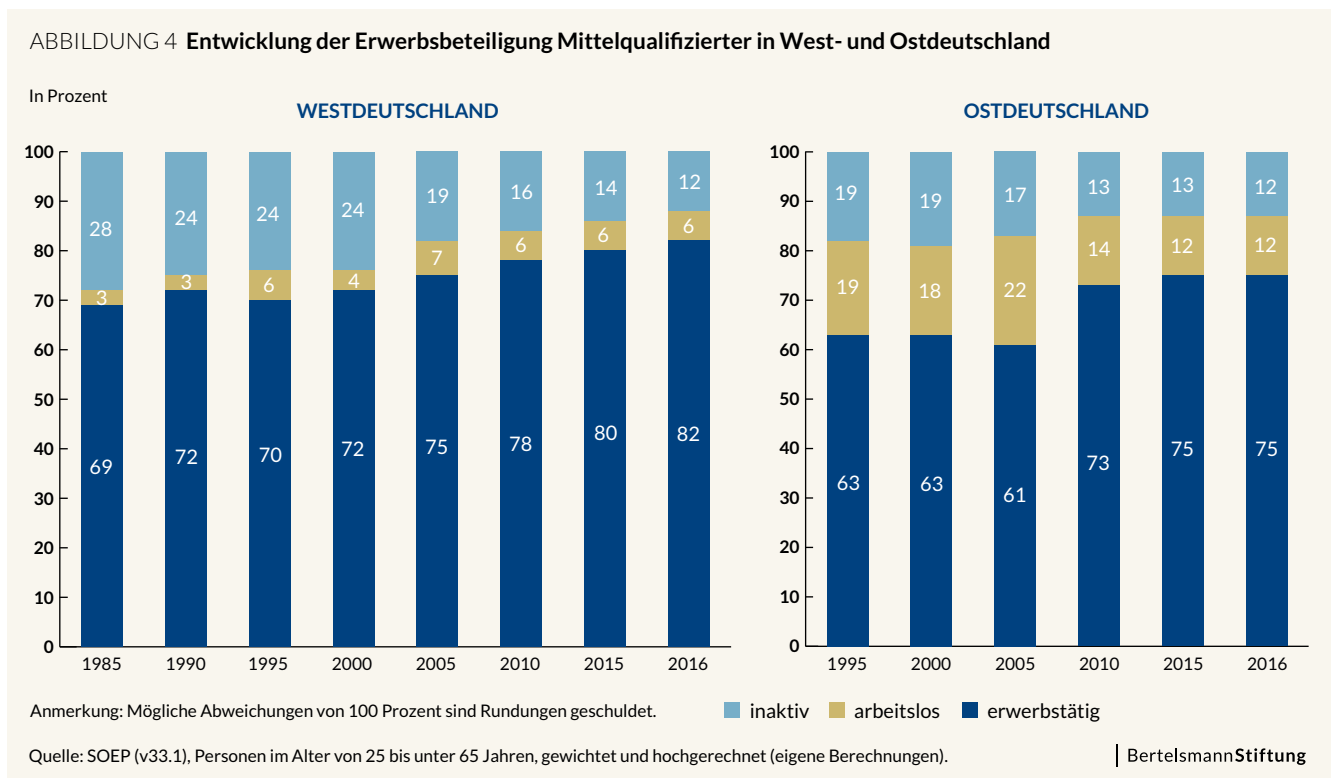
Anmerkung: Mögliche Abweichungen von 100 Prozent sind Rundungen geschuldet.

Legend: ■ inaktiv ■ arbeitslos ■ erwerbstätig

Quelle: SOEP (v33.1), Personen im Alter von 25 bis unter 65 Jahren, gewichtet und hochgerechnet (eigene Berechnungen).

BertelsmannStiftung

Die Erwerbsbeteiligung der Mittelqualifizierten hat sich in beiden Regionen ähnlich entwickelt, mit Ausnahme der Arbeitslosenquote. Sowohl in West- als auch in Ostdeutschland sank der Anteil der Inaktiven – von 24 Prozent (19 Prozent) im Jahr 1995 auf jeweils 12 Prozent im Jahr 2016. Der Anteil der Erwerbstätigen unter den Mittelqualifizierten ist gestiegen, in Westdeutschland von 1985 bis 2016 von 69 auf 82 Prozent und in Ostdeutschland von 63 (1995) auf 75 Prozent (2016). Die Arbeitslosenquote in der Gruppe der Mittelqualifizierten sank jedoch im Gegensatz zu jener im Kreis der Geringqualifizierten von 19 auf 12 Prozent in Ostdeutschland; in Westdeutschland stieg sie von 3 auf 6 Prozent (vgl. Abbildung 4).



3.4 Beschäftigungsverhältnisse Geringqualifizierter: meist atypisch

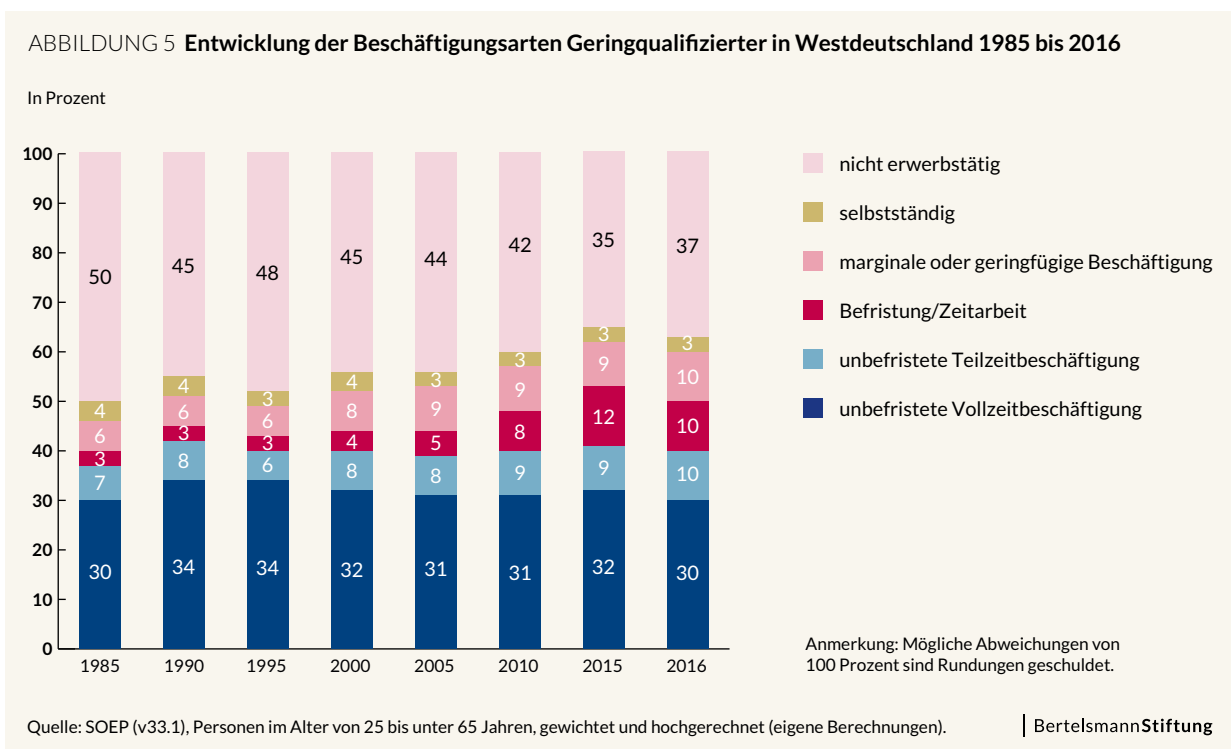
Bei der Betrachtung der Art des Arbeitsverhältnisses lässt sich für Westdeutschland feststellen, dass der Anteil der Geringqualifizierten, die unbefristet vollzeit-tätig sind, im Jahr 1985 bei 30 Prozent lag und Anfang der 1990er-Jahre leicht an-gestiegen ist, und zwar auf 34 Prozent. Seitdem liegt er annähernd stabil zwischen 30 und 32 Prozent (vgl. Abbildung 5).

Der Anteil der unbefristet in Teilzeit (20 bis unter 35 Wochenstunden) beschäftig-ten Geringqualifizierten hat im betrachteten Zeitraum leicht von 7 Prozent im Jahr 1985 auf 10 Prozent im Jahr 2016 zugenommen.

Einen deutlichen Zuwachs innerhalb der Gruppe der Geringqualifizierten in West-deutschland haben die Befristung und die Zeitarbeit erlebt. Der Anteil solcher Be-

schäftigungsverhältnisse ist von 3 Prozent im Jahr 1985 auf 10 Prozent im Jahr 2016 angestiegen. Ähnlich verhält es sich mit der geringfügigen oder marginalen Beschäftigung (mit weniger als 20 Wochenstunden), deren Anteil von 6 Prozent im Jahr 1985 auf 10 Prozent im Jahr 2016 gestiegen ist. Der Anteil der Selbstständigen hingegen ist in Westdeutschland relativ konstant geblieben und schwankt zwischen 3 und 4 Prozent.

Die Zunahme der Erwerbsbeteiligung Geringqualifizierter ist in Westdeutschland, ähnlich wie im generellen Trend zu beobachten, durch ein starkes Wachstum atypischer Beschäftigungsverhältnisse zu erklären. Dabei sind die Anteile unbefristeter Voll- und Teilzeitbeschäftigung sowie Selbstständiger seit Beginn der 2000er-Jahre annähernd konstant geblieben.



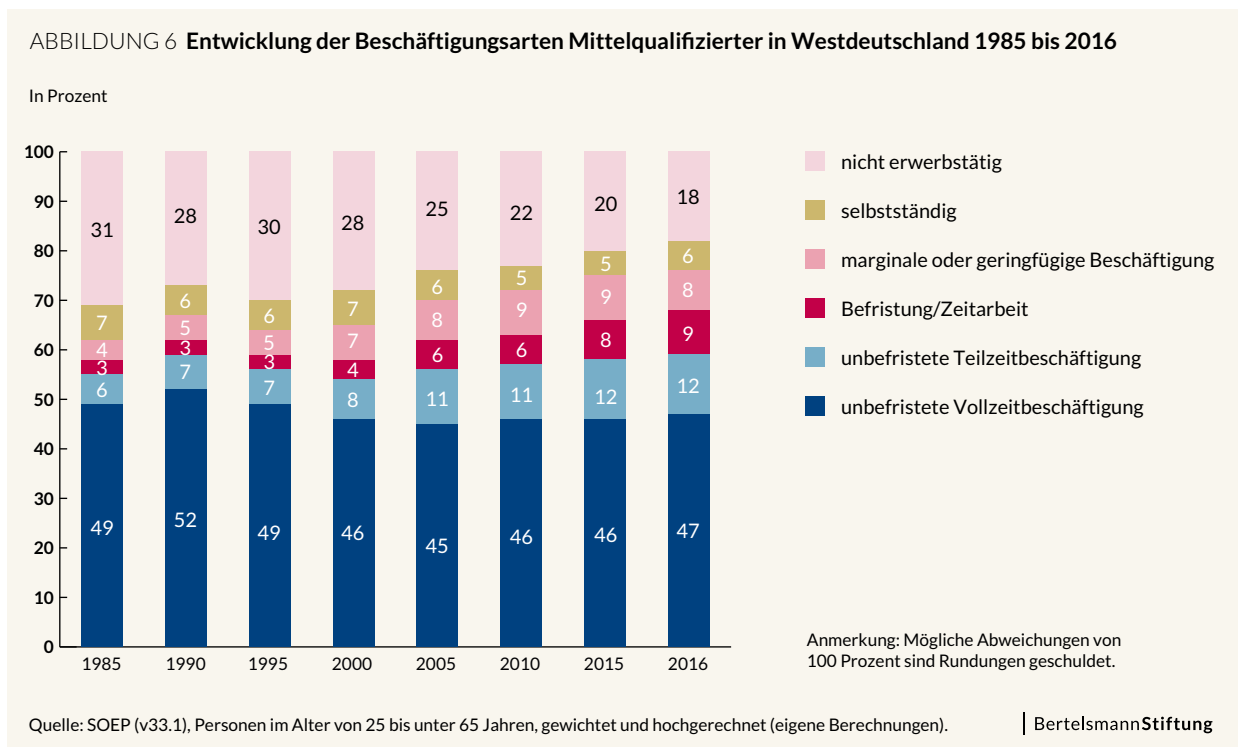
Für die Verteilung der Beschäftigungsarten im Kreis der Mittelqualifizierten in Westdeutschland über die Zeit lässt sich ein ähnlicher Verlauf feststellen. Auch hier ist der Anteil der Nichterwerbstätigen (das heißt der inaktiven und der als arbeitslos gemeldeten Personen) gesunken. Während er 1985 noch bei 31 Prozent lag, ist er bis 2016 auf 18 Prozent gefallen. Das Niveau ist allerdings deutlich geringer als bei den Geringqualifizierten.

Der Anteil selbstständiger Mittelqualifizierter ist, ähnlich wie bei den Geringqualifizierten, vergleichsweise konstant geblieben, allerdings auf dem leicht höheren Niveau von 5 bis 7 Prozent.

Mittelqualifizierte in Westdeutschland, die geringfügig oder marginal, das heißt weniger als 20 Stunden pro Woche, beschäftigt sind, haben mit 4 Prozent im Jahr

1985 und 8 Prozent im Jahr 2016 zwar einen geringeren Anteil als die Geringqualifizierten, zeigen jedoch ebenfalls eine steigende Tendenz.

Der Anteil der befristeten Beschäftigungen und von Zeitarbeit verläuft bei Mittelqualifizierten im Westen ähnlich wie bei den Geringqualifizierten und auf ähnlichem Niveau (von 3 Prozent im Jahr 1985 auf 9 Prozent im Jahr 2016). Zudem hat auch bei Mittelqualifizierten die unbefristete Teilzeitbeschäftigung zugenommen (von 6 Prozent im Jahr 1985 auf 12 Prozent im Jahr 2016). Der Anteil der unbefristeten Vollzeitbeschäftigung ist von 49 Prozent (1985) auf 47 Prozent (2016) leicht gesunken, in den letzten 16 Jahren jedoch ebenfalls annähernd stabil geblieben (vgl. Abbildung 6).



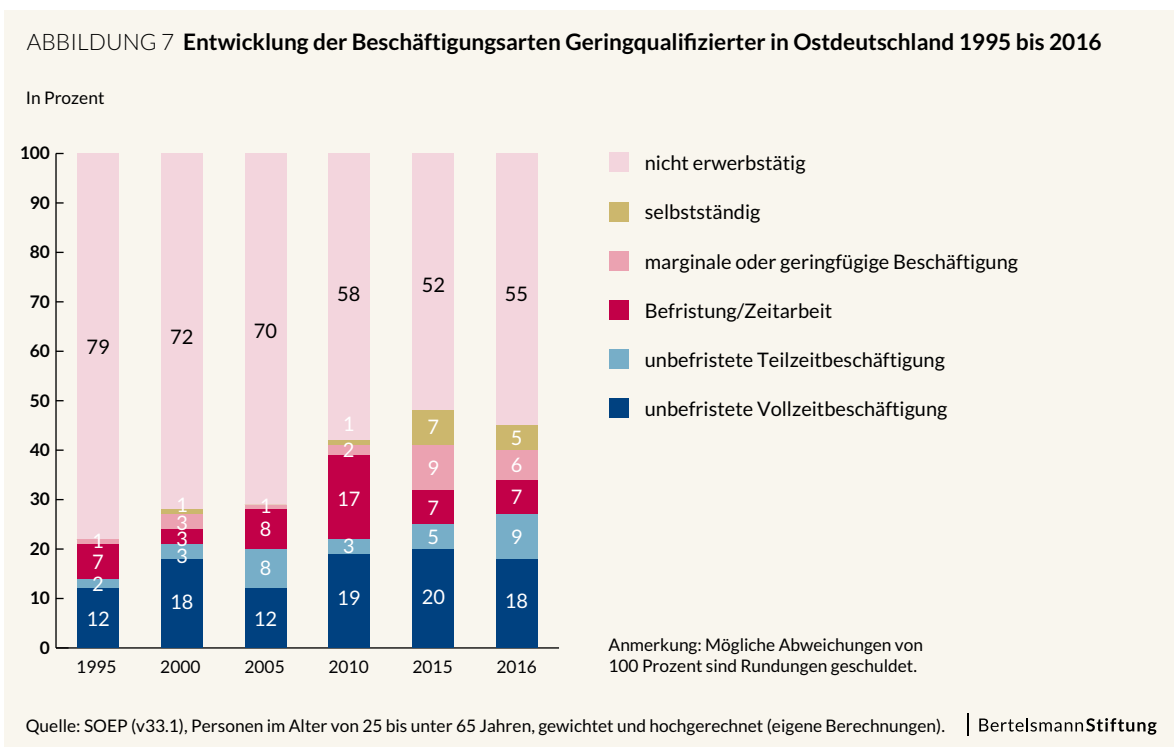
In Ostdeutschland zeigt sich ein etwas anderes Bild. Der Anteil unbefristeter Vollzeit-Arbeitsverhältnisse im Kreis der Geringqualifizierten betrug im Jahr 1995 12 Prozent; bis zum Jahr 2016 stieg er unter leichten Schwankungen auf 18 Prozent an (vgl. Abbildung 7).

Der Anteil der unbefristeten Teilzeitbeschäftigung schwankte ebenfalls im betrachteten Zeitraum und erreichte im Jahr 2016 etwa 9 Prozent, während er im Jahr 1995 lediglich 2 Prozent betragen hatte.

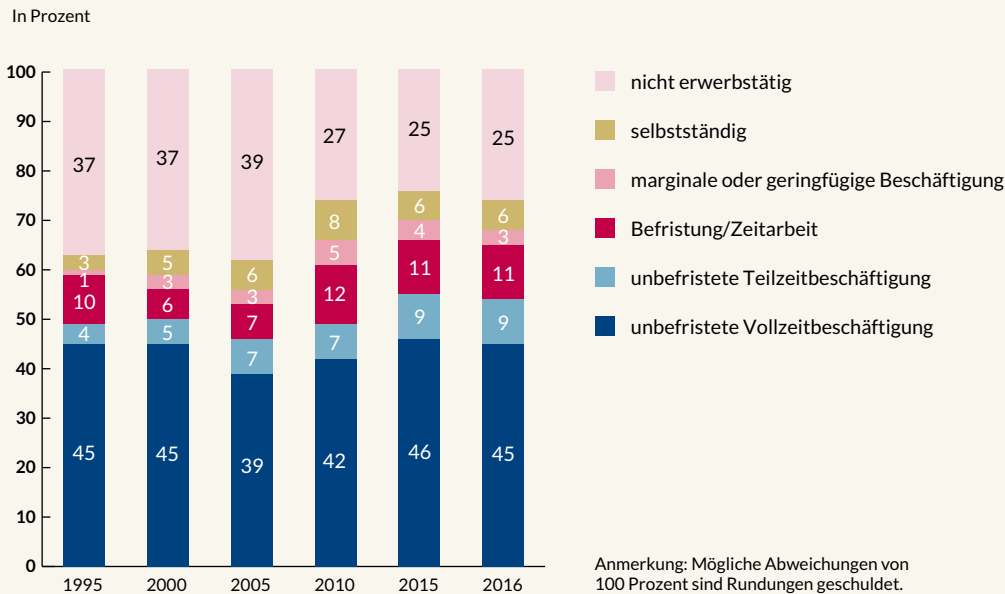
In Bezug auf befristete und marginale Beschäftigung sowie Selbstständigkeit von Geringqualifizierten in Ostdeutschland sind die Befunde aufgrund geringer Fallzahlen statistisch nicht belastbar. Es zeigt sich jedoch insgesamt auch hier ein zunehmender Trend.

Befristete Beschäftigungs- und Zeitarbeitsverhältnisse unterlagen in Ostdeutschland Schwankungen. Während ihr Anteil zwischen 1995 und 2005 zwischen 3 und 8 Prozent schwankte, war in der Folge bis zum Jahr 2010 ein deutlicher Anstieg auf 17 Prozent zu beobachten; danach fiel der Anteil auf 7 Prozent zurück und ist seither stabil.

Marginale und geringfügige Beschäftigung in der Gruppe der Geringqualifizierten in Ostdeutschland war bis zum Jahr 2010 mit Anteilen von 1 bis 3 Prozent eher unbedeutend. Bis zum Jahr 2015 kam es jedoch zu einem enormen Zuwachs auf 9 Prozent. Im Jahr 2016 betrug der Anteil noch etwa 6 Prozent. Der Anteil der Geringqualifizierten, die selbstständig tätig sind, lag in Ostdeutschland im Zeitraum von 1995 bis 2010 bei etwa 1 Prozent; bis zum Jahr 2015 ist er auf 7 Prozent angewachsen. Im Jahr 2016 lag er bei 5 Prozent.



Im Vergleich damit ist der Verlauf der Anteile der betrachteten Beschäftigungsarten in der Gruppe der Mittelqualifizierten in Ostdeutschland dem für Mittel- und Geringqualifizierte in Westdeutschland geltenden sehr ähnlich (vgl. Abbildung 8).

ABBILDUNG 8 Entwicklung der Beschäftigungsarten Mittelqualifizierter in Ostdeutschland 1995 bis 2016


Quelle: SOEP (v33.1), Personen im Alter von 25 bis unter 65 Jahren, gewichtet und hochgerechnet (eigene Berechnungen). | BertelsmannStiftung

3.5 Stabile Arbeitszufriedenheit trotz wachsender Niedriglohnanteile

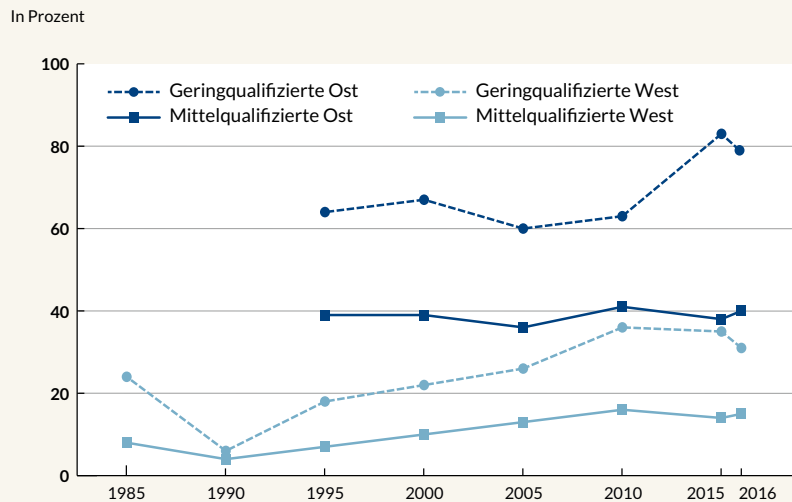
Der Anteil der Niedriglohnbeziehenden liegt im Kreis der Geringqualifizierten deutlich über dem entsprechenden Anteil im Kreis der Mittelqualifizierten. Außerdem ist er sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland vergleichsweise stärker gestiegen. Im Jahr 2016 lag er etwa doppelt so hoch wie bei den Mittelqualifizierten. Als niedrig wird ein Bruttostundenlohn dann eingestuft, wenn er weniger als zwei Drittel des gesamtwirtschaftlichen Medians beträgt.

Insgesamt ist der Anteil der Geringverdienenden in Ostdeutschland höher als in Westdeutschland. Diese Differenz ist im Lauf der Zeit nicht kleiner geworden, was an dem nach wie vor bestehenden Verdienstunterschied zwischen Ost- und Westdeutschland liegt, da üblicherweise der gesamtwirtschaftliche Median zugrunde gelegt wird und keine regionalen Vergleichslöhne betrachtet wurden.

Die Diskrepanz zwischen Geringqualifizierten in Ost- und Westdeutschland ist hierbei am größten: Etwa 30 Prozent der Geringqualifizierten in Westdeutschland verdienen im Jahr 2016 weniger als zwei Drittel des Median-Bruttostundenlohns, während dies in Ostdeutschland auf etwa 80 Prozent zutrifft (vgl. Abbildung 9). Insgesamt unterliegt diesem Trend, dass die Bruttostundenlöhne Mittelqualifizierter im Lauf der Zeit stärker gestiegen sind als diejenigen Geringqualifizierter.

Mit der Einführung des Mindestlohns am 1. Januar 2015 scheint diese Entwicklung zunächst etwas gebremst worden zu sein: Im Kreis der Geringqualifizierten zeigt sich im Jahr 2016 ein leichter Rückgang des Anteils der Personen mit Niedriglohn.

ABBILDUNG 9 Anteil der Geringverdienenden unter den Gering- und Mittelqualifizierten in Ost- und Westdeutschland 1985 bis 2016



Geringverdienende: Bruttostundenlohn bis zu 2/3 des Medians der Bruttostundenlöhne.

Quelle: SOEP (v33.1), Personen im Alter von 25 bis unter 65 Jahren, gewichtet und hochgerechnet (eigene Berechnungen).

BertelsmannStiftung

Hinsichtlich der subjektiven Einschätzung der Befragten in Bezug auf ihre Arbeitszufriedenheit [auf einer Skala von 0 (ganz und gar unzufrieden) bis 10 (ganz und gar zufrieden)] zeigen sich hingegen kaum Unterschiede zwischen Gering- und Mittelqualifizierten. Auch im Zeitablauf bzw. im Vergleich zwischen Ost- und Westdeutschland sind keine nennenswerten Unterschiede zu sehen (vgl. Abbildung 10).

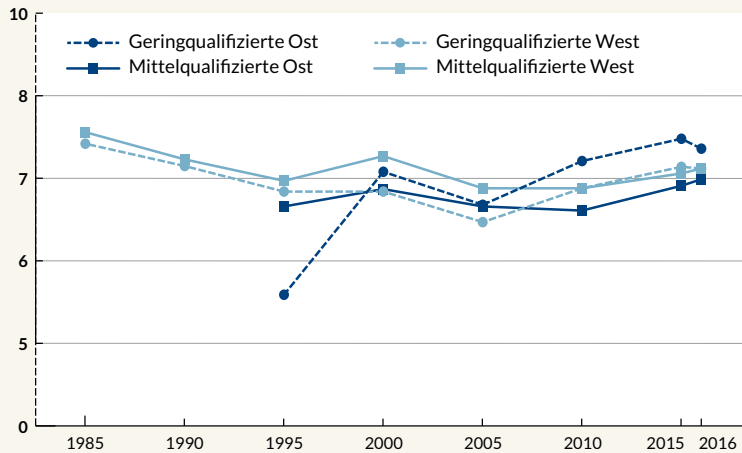
Zwar liegt es nahe, dass die subjektiven Einschätzungen der Zufriedenheit mit der eigenen Arbeit eng mit der Höhe des Einkommens zusammenhängen; andererseits werden sie auch durch andere Aspekte wie beispielsweise die physischen und psychischen Belastungen sowie die Arbeitsplatzunsicherheit beeinflusst. Die letztgenannten Faktoren hängen eher von der Art des Beschäftigungsverhältnisses und weniger von der formalen Qualifikation ab. Beispielsweise konnten Eichhorst und Tobsch (2017) im europäischen Vergleich zeigen, dass die subjektiven und objektiven Arbeitsbedingungen (darunter auch die Arbeitszufriedenheit) vorrangig von der Beschäftigungsform abhängen.

Ergänzend kann mit dem SOEP analysiert werden, inwieweit die geleistete Arbeit dem gewünschten Umfang entspricht. Im Jahr 2016 wollten knapp 39 Prozent der Geringqualifizierten in unbefristeter Teilzeitbeschäftigung mindestens drei Stunden pro Woche mehr arbeiten. Im Vergleich mit dem Jahr 2009 (etwa 40 Prozent) hat sich dieser Anteil kaum verändert. Im Vergleich mit der Gruppe der Mittelqualifizierten ist er allerdings nach wie vor deutlich höher. Der Anteil der Mittelqualifizierten in unfreiwilliger Teilzeit betrug im Jahr 2009 etwa ein Drittel und ist bis zum Jahr 2016 auf etwa ein Viertel gesunken (vgl. Abbildung 11).

Noch deutlicher ist der Unterschied, wenn man die durchschnittlich gewünschte Änderung in Stunden pro Woche betrachtet. Während sich im Jahr 2016 bei den Mittelqualifizierten im Durchschnitt ein Verlängerungswunsch von etwa acht Wo-

ABBILDUNG 10 Durchschnittliche Arbeitszufriedenheit Gering- und Mittelqualifizierter in Ost- und Westdeutschland 1985 bis 2016

Skala Arbeitszufriedenheit von 0 (ganz und gar unzufrieden) bis 10 (ganz und gar zufrieden)



Quelle: SOEP (v33.1), Personen im Alter von 25 bis unter 65 Jahren, gewichtet und hochgerechnet (eigene Berechnungen).

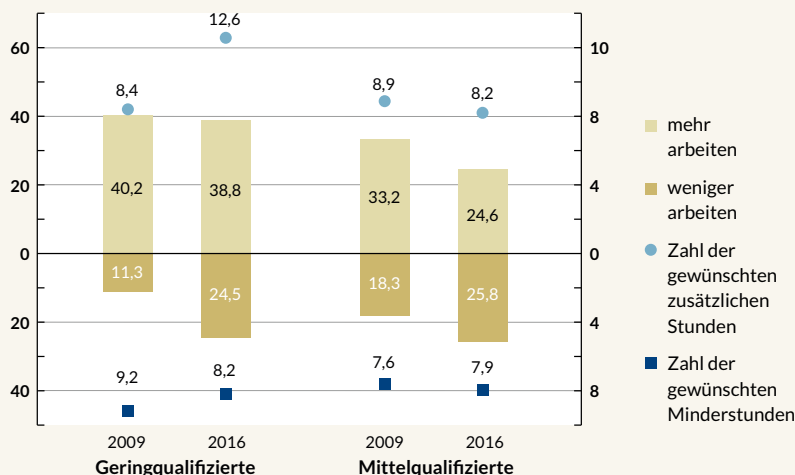
BertelsmannStiftung

chenstunden zeigt, wünschten sich Geringqualifizierte eine Erhöhung um durchschnittlich 12,6 Stunden pro Woche. Dem gegenüber stehen Verkürzungswünsche, die in ihrer anteiligen Häufigkeit sowohl bei Gering- als auch bei Mittelqualifizierten zugenommen haben, und zwar von 11,3 auf 24,5 Prozent bei den Geringqualifizierten und von 18,3 auf 25,8 Prozent bei den Mittelqualifizierten. Hinsichtlich des Ausmaßes der gewünschten Verkürzung zeigte sich zwischen den beiden Gruppen kein Unterschied: Es belief sich im Jahr 2016 auf rund acht Stunden.

ABBILDUNG 11 Arbeitszeitwünsche Gering- und Mittelqualifizierter in unbefristeter Teilzeit 2009 und 2016

Anteile in Prozent derer, die mindestens drei Stunden pro Woche mehr oder weniger arbeiten wollen

durchschnittliche Stundenanzahl pro Woche



Quelle: SOEP (v33.1), Personen im Alter von 25 bis unter 65 Jahren, gewichtet und hochgerechnet (eigene Berechnungen).

BertelsmannStiftung

3.6 Geringqualifizierte zunehmend in Dienstleistungsberufen

Anders als im Fall der übrigen Analysen haben wir im Rahmen dieser Studie bei der Analyse der von Geringqualifizierten ausgeübten Berufe nicht auf das SOEP zurückgegriffen, sondern auf den Mikrozensus.⁸ Der Mikrozensus bietet gegenüber dem SOEP eine größere Stichprobe und wurde deshalb für die Darstellung der Berufsgruppen herangezogen.⁹

Aus der Länge des Betrachtungszeitraums für Westdeutschland ergab sich die Notwendigkeit, die Klassifikation der Berufe anzupassen, um die Vergleichbarkeit über die Zeit zu gewährleisten. Berufe, die für 1985 gemäß der Klassifizierung der Berufe KldB-1975 des Statistischen Bundesamts gegliedert sind, wurden mithilfe einer Vergleichsübersicht des Statistischen Bundesamts (Statistisches Bundesamt 1992, S. 560 f.) an die aktualisierte KldB-1992 angepasst. Dies ermöglichte im zweiten Schritt die Übertragung in unsere Zielklassifikation, die International Standard Classification of Occupations (ISCO-88). Die beiden Klassifikationen folgen unterschiedlichen Logiken: Die KldB gliedert die Bezeichnung von Berufen, wohingegen bei der Systematisierung ISCO-88 auch die jeweils benötigten Qualifikationen und Kenntnisse Berücksichtigung finden.

Neben der zunehmenden Erwerbsbeteiligung Geringqualifizierter, die auch zum Teil eine Wirkung konjunktureller Belebung sein könnte, zeigen sich über die letzten Jahrzehnte auch in deren Tätigkeitsfeldern auffallende strukturelle Verschiebungen. Einen ersten Überblick über die häufigsten Berufsfelder Geringqualifizierter in Gesamtdeutschland bietet Abbildung 12. Geringqualifizierte sind seit 2000 mit leicht abnehmender Tendenz am häufigsten in drei Berufsgruppen vertreten. Dies sind mit fast einem Drittel Verkaufs- und Dienstleistungshilfskräfte, gefolgt von Hilfsarbeitern im Agrargewerbe, im Baugewerbe und im Bergbau sowie von Maschinenbedienern und Montierern. In der zuletzt genannten Berufsgruppe ist der Anteil Geringqualifizierter allerdings im Jahr 2015 um 6 Prozentpunkte zurückgegangen. Die Anteile Mittelqualifizierter in den drei genannten Berufsgruppen sind demgegenüber um 13, 16 bzw. 20 Prozentpunkte gestiegen.

Abbildung 13 stellt die zeitliche Entwicklung der zehn wichtigsten Berufsfelder Geringqualifizierter (Schwerpunktberufe) genauer dar. Insbesondere die Zunahme des Gewichts der Verkaufs- und Dienstleistungshilfskräfte zwischen 2000 und 2015 um 5 Prozentpunkte sticht ins Auge. Im selben Zeitraum hat der Anteil der Gruppe der Metallarbeiter, Mechaniker und verwandten Berufe leicht zugenommen. Von rückläufiger Relevanz sind die Berufe Maschinenbediener und Montierer sowie Metallgewinnungs- und Bauberufe. Die Gewichte der restlichen Berufsfelder sind weitgehend konstant.

Zu diesem Muster haben zwei parallele Entwicklungen beigetragen. Erstens hat sich in diesen Berufsgruppen, wie auch in anderen, das Qualifikationsniveau verschoben: Mittelqualifizierte sind in ihnen heute häufiger vertreten. Betrachtet

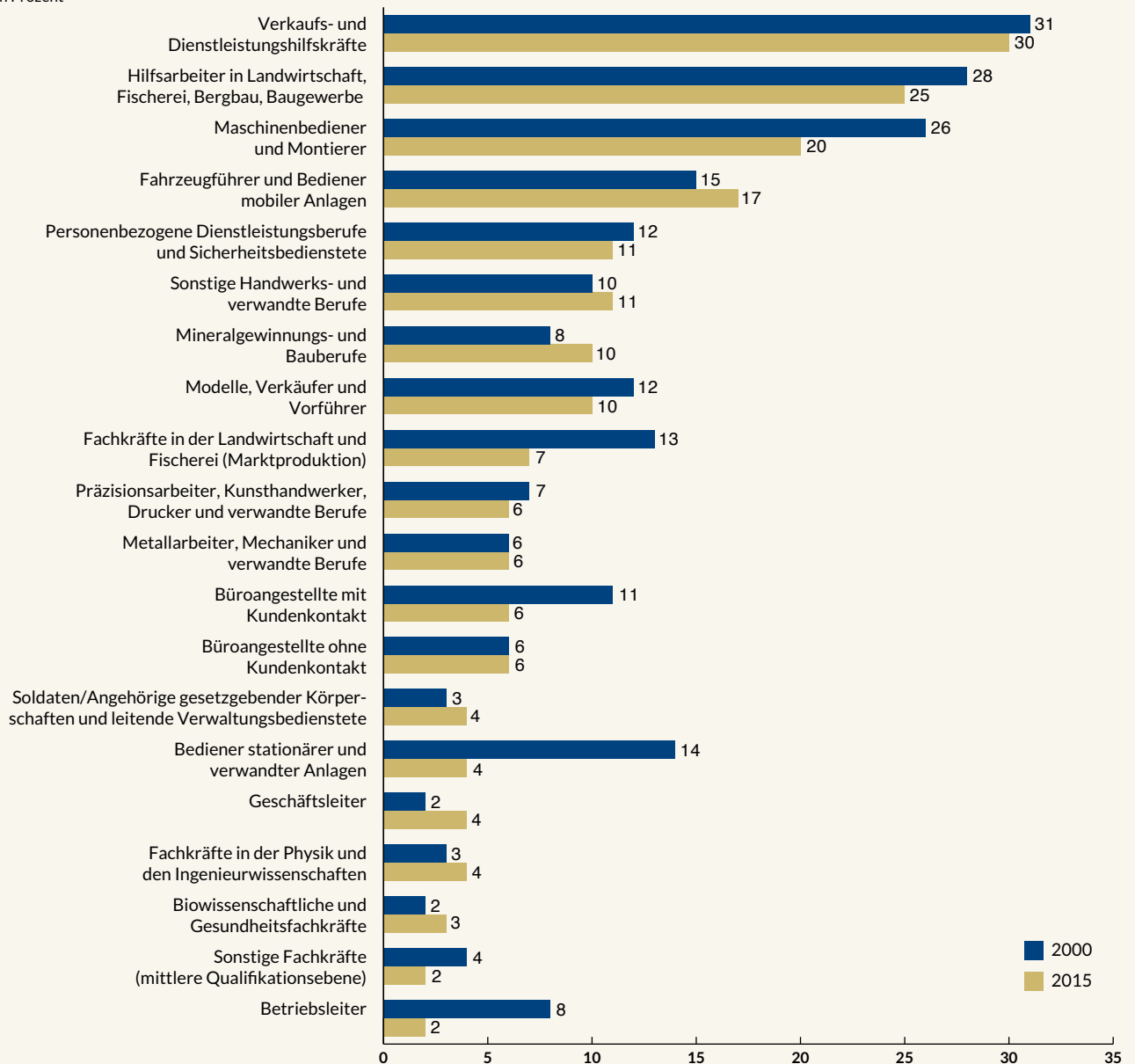
⁸ Im Mikrozensus wird jährlich nur ein Teil der Haushalte ersetzt; gegenüber dem SOEP, das als jährliche Wiederholungsbefragung angelegt ist, stellt er eine Querschnittsbefragung dar.

⁹ Bei der deskriptiven Analyse gering qualifizierter Erwerbstätiger in Fünfjahresabständen musste der Querschnitt des Jahres 1995 ausgeschlossen werden, da die Beantwortung der Frage nach dem höchsten Schul- und Berufsabschluss im Mikrozensus 1995 freiwillig war und diese Frage deshalb deutlich seltener beantwortet wurde als die Pflichtfragen. Die Untergruppe der Angaben kann nicht als repräsentativ eingeschätzt werden.

man, zweitens, die Entwicklung der Berufe aller Erwerbstätigen, so sind in diesen Berufen seit 2010 weniger Erwerbstätige beschäftigt, was die Verschiebung der Arbeitsnachfrage zwischen Berufsfeldern im Zuge des Strukturwandels widerspiegelt. In fertigungstechnischen Berufen ist das Substituierbarkeitspotenzial durch Computer und Roboter am höchsten (Dengler und Matthes 2018). Somit fällt im Lauf der Zeit in dieser Berufsgruppe weniger Arbeit an, welche außerdem im Zuge des allgemeinen Anstiegs des Qualifikationsniveaus heute vermehrt von Mittelqualifizierten übernommen wird.

ABBILDUNG 12 Anteil der Geringqualifizierten an allen Erwerbstätigen nach Berufsgruppen in Deutschland 2000 und 2015

In Prozent

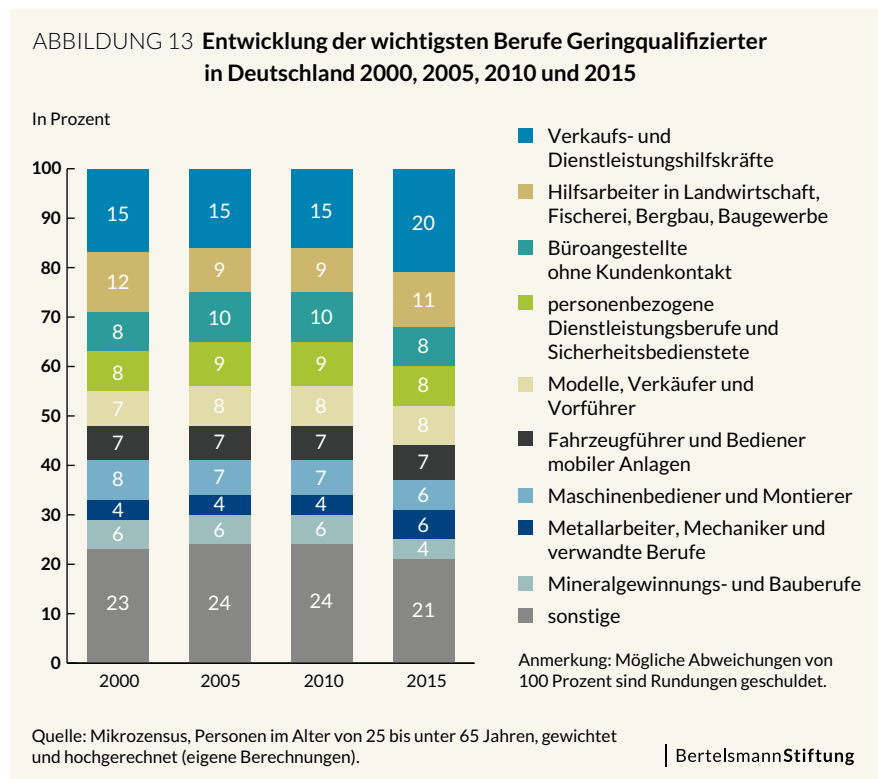


Quelle: Mikrozensus, Personen im Alter von 25 bis unter 65 Jahren, gewichtet und hochgerechnet (eigene Berechnungen).

| BertelsmannStiftung

Der Blick auf die wichtigsten Berufe Geringqualifizierter in Westdeutschland in Abbildung 14 zeigt, dass der Anteil der Verkaufs- und Dienstleistungshilfskräfte von 1985 bis 2015 mit einem Plus von 20 Prozentpunkten enorm gewachsen ist. Auch innerhalb der weiteren wichtigen Berufsgruppen gab es Verschiebungen, weg von Büroangestellten ohne Kundenkontakt und Hilfsarbeitern in Landwirtschaft etc. hin zu Dienstleistungsberufen – eine Entwicklung, die sich in den Daten für Gesamtdeutschland erst später und weniger erratisch zeigt.

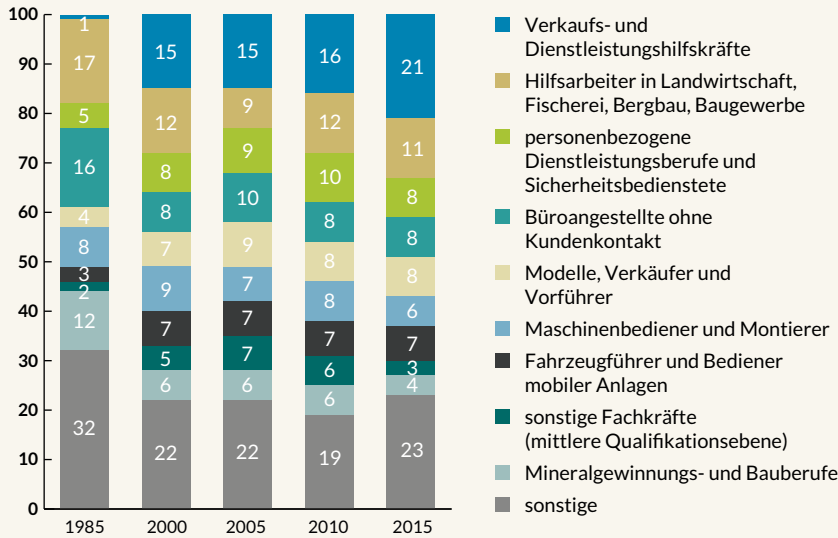
Wie in Abbildung 15 zu sehen, stellen Verkaufs- und Dienstleistungsberufe in Ostdeutschland seit 2000 für gering qualifizierte Berufstätige unverändert die wichtigste Kategorie dar, und auch innerhalb der Schwerpunktberufe gab es nur geringe Veränderungen. Allgemein zeigt die berufsbezogene Datenauswertung mit dem Mikrozensus, dass Geringqualifizierte in Gesamtdeutschland heute häufiger in Verkaufs- und Dienstleistungsberufen tätig sind als noch zu Beginn des 21. Jahrhunderts. Diese Entwicklung ist vor allem durch Verschiebungen auf dem westdeutschen Arbeitsmarkt bedingt.¹⁰



¹⁰ Die betrachteten Zeiträume variieren zwischen den Abbildungen. Gründe dafür sind, dass der Mikrozensus in den neuen Bundesländern erst seit 1991 durchgeführt wird und dass die Antwort auf die Frage nach dem höchsten Schul- und Berufsabschluss 1995 freiwillig war und somit diese Frage deutlich seltener beantwortet wurde.

ABBILDUNG 14 Entwicklung der wichtigsten Berufe Geringqualifizierter in Westdeutschland 1985, 2000, 2005, 2010 und 2015

In Prozent

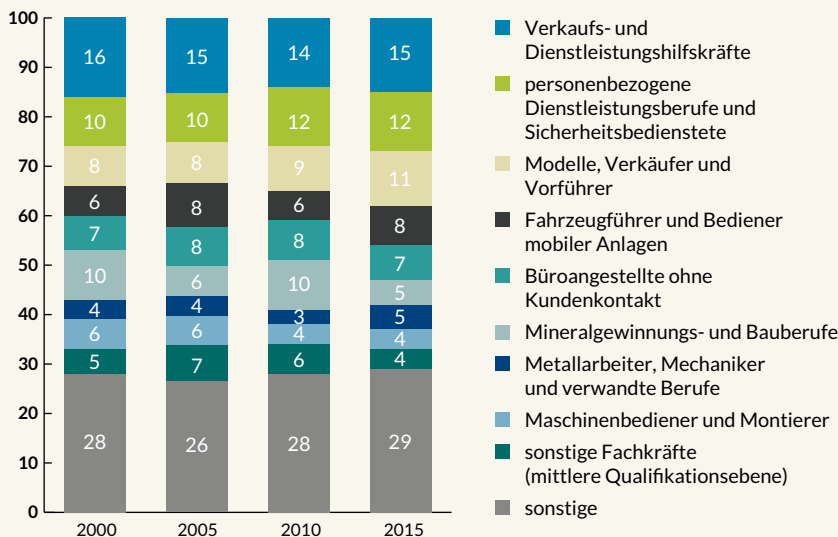


Quelle: Mikrozensus, Personen im Alter von 25 bis unter 65 Jahren, gewichtet und hochgerechnet (eigene Berechnungen).

| BertelsmannStiftung

ABBILDUNG 15 Entwicklung der wichtigsten Berufe Geringqualifizierter in Ostdeutschland 2000, 2005, 2010 und 2015

In Prozent



Quelle: Mikrozensus, Personen im Alter von 25 bis unter 65 Jahren, gewichtet und hochgerechnet (eigene Berechnungen).

| BertelsmannStiftung

4. Erwerbsverläufe in Deutschland: Sequenzanalysen

In den bisherigen Analysen stand jeweils der Erwerbsstatus in einzelnen Jahren im Mittelpunkt und es wurden Aussagen über Verteilungen zu diesen Zeitpunkten getroffen. Bei Querschnittsuntersuchungen wie der unsrigen werden unterschiedliche Personen betrachtet und entsprechende Aussagen treffen damit jeweils auf die Population im jeweiligen Jahr zu. Somit können keine Aussagen über individuelle Veränderungen getroffen werden. Nur mit Längsschnittverfahren, insbesondere mit Methoden der Sequenzanalyse, ist es möglich, individuelle Verläufe zu betrachten und deren Ausprägungen zu beschreiben. Dieses Verfahren liegt den folgenden Abschnitten zugrunde, in denen Aussagen über Erwerbsverläufe getroffen werden. Aus Gründen der Vergleichbarkeit haben wir zunächst alle Erwerbspersonen betrachtet und in der späteren Auswertung Geringqualifizierte in den Mittelpunkt gerückt.

4.1 Methodische Vorbemerkungen

Sequenzanalysen sind Längsschnittverfahren, die dazu dienen, ausgewählte Ereignisse in ihrer zeitlichen Abfolge zu definieren und zu beschreiben. Ereignisse sind in unserem Fall verschiedene Ausprägungen des Arbeitsmarktstatus, wie etwa Arbeitslosigkeit, befristete Beschäftigung oder Beschäftigung im Rahmen eines Normalarbeitsverhältnisses.¹¹ Sequenzanalysen geben Auskunft darüber, wie diese Ereignisse auf der individuellen Ebene über einen bestimmten Zeitraum aneinandergereiht sind. Dies wiederum erlaubt einen Blick auf individuelle Entwicklungspfade und beschreibt damit Arbeitsmarkterfahrungen im Lauf der Zeit.

Für die Sequenzanalysen wurden, abweichend von unserem Vorgehen bei den Querschnittsanalysen, zwei sogenannte Balanced-Stichproben aus dem SOEP herangezogen. Das heißt, es wurden Personen ausgewählt, die in jedem Befragungsjahr bestimmte Informationen aufwiesen, die für einen bestimmten Zeitraum gültig waren. Hierbei wurden alle erwachsenen Personen berücksichtigt, unabhängig von ihrem Qualifikationsniveau. Die Untersuchungszeiträume wurden auf jeweils sieben Jahre, das heißt konkret auf die Zeiträume 1996 bis 2002 sowie 2010 bis 2016 festgelegt. Sieben Jahre erscheinen als ausreichend lang, um Veränderungen erfassen zu können, ohne zugleich zu viele Personen aus dem Panel zu verlieren.

¹¹ Unter einem Normalarbeitsverhältnis verstehen wir eine unbefristete abhängige Vollzeiterwerbstätigkeit (vgl. Destatis 2018).

Für alle folgenden Analysen wurden jeweils die Altersgruppen 30 bis 44 Jahre und 45 bis 59 Jahre zu Beginn der Beobachtungsphase ausgewählt, also Personen mit abgeschlossener Erstausbildungsphase. Dies entspricht im Fall der 30- bis 44-Jährigen für die Phase von 1996 bis 2002 den Geburtskohorten der Jahrgänge 1952 bis 1966 und für die Phase 2010 bis 2016 der Gruppe der von 1966 bis 1980 Geborenen. Für die Altersgruppe der 45- bis 59-Jährigen wurden entsprechend die Geburtskohorten 1937 bis 1951 und 1951 bis 1965 ausgewählt.¹²

In den Sequenzanalysen wurden aus diesen Geburtskohorten Personen für jeweils sieben Jahre mit durchweg gültigen Angaben bezüglich ihres Erwerbsstatus berücksichtigt. Dies sind bei den 30- bis 44-Jährigen insgesamt 2.975 Personen im Zeitraum von 1996 bis 2002 und 3.881 im Zeitraum von 2010 bis 2016. Für die 45- bis 59-Jährigen sind dies 2.211 Personen im erstgenannten und 3.159 Personen im zweitgenannten Zeitraum.

Die Sequenzen bestehen aus den folgenden Erwerbssituationen:

- unbefristete Vollzeitwerbstätigkeit,
- unbefristete Teilzeiterwerbstätigkeit,¹³
- befristete Erwerbstätigkeit/Zeitarbeit,
- marginale bzw. geringfügige Beschäftigung,¹⁴
- selbstständige Erwerbstätigkeit sowie
- Nichterwerbstätigkeit.

Die Sequenzen wurden also nur durch den Erwerbsstatus konstruiert und ergeben somit Erwerbsverläufe. Sie werden zunächst deskriptiv hinsichtlich einiger zentraler Merkmale beschrieben. In der sich anschließenden weiteren Analyse der Sequenzen wurden verschiedene Merkmale einbezogen, wobei jedoch die Entlohnung nur in der Querschnittsuntersuchung betrachtet wurde und in den Sequenzanalysen unberücksichtigt blieb. Bei der Beschreibung der Sequenzen richtet sich der Blick zunächst auf Unterschiede zwischen den beiden betrachteten Zeiträumen pro Altersgruppe. Damit ist ein Vergleich innerhalb der beiden Altersgruppen pro Zeitraum möglich. Dazu wurden jeweils Geringqualifizierte mit Nichtgeringqualifizierten (Mittelqualifizierte und Hochqualifizierte) verglichen und Unterschiede zwischen Frauen und Männern sowie zwischen Ost- und Westdeutschland ermittelt.

Im zweiten Teil unserer Sequenzanalysen haben wir die Verläufe mit verschiedenen Methoden miteinander verglichen und typisiert. Im Rahmen einer Optimal-Matching-Analyse (OMA) wurden alle Sequenzen miteinander verglichen. Dazu haben wir fiktive Kosten der Anpassung der Sequenzen aneinander berechnet und in einer sogenannten Distanzmatrix zusammengestellt. Hat ein Individuum in dieser Matrix ähnlich hohe Kosten wie ein anderes, so ist davon auszugehen, dass sich beide Sequenzen sehr ähnlich sind.¹⁵ Die daraus gewonnene Matrix ging sodann in einem weiteren Schritt in eine Clusteranalyse ein.

12 Die Stichprobenabgrenzung ist im Anhang detailliert dargestellt.

13 Das sind Beschäftigungsverhältnisse mit einem Umfang von 20 bis unter 35 Wochenstunden.

14 Das sind Beschäftigungsverhältnisse mit einem Umfang von weniger als 20 Wochenstunden.

15 Das detaillierte Verfahren hierzu wird im Anhang erläutert.

Da in diesem Verfahren jeweils die Distanzen der gesamten Verläufe berücksichtigt wurden, kann von Verlaufstypen oder Verlaufsklustern gesprochen werden. Diese Gruppen sind einerseits in sich möglichst homogen und sollten sich andererseits möglichst stark von den anderen Gruppen unterscheiden. Die Clusteranalyse wurde mit dem hierarchischen Ward-Verfahren unter Nutzung der euklidischen Distanz durchgeführt. Für die beiden betrachteten Altersgruppen und die beiden Zeiträume wurden jeweils sechs Cluster identifiziert. Damit ergaben sich insgesamt 24 verschiedene Erwerbsverlaufsmuster (sechs mal zwei Altersgruppen mal zwei Zeiträume), die sich vergleichend beschreiben lassen – wobei ein Vergleich sowohl der beiden Altersgruppen als auch der beiden Zeiträume vorgenommen wurde. Dabei haben wir insbesondere die Verlaufstypen genauer betrachtet, in denen Geringqualifizierte überdurchschnittlich häufig vertreten sind. Um im Weiteren feststellen zu können, welche (weiteren) unabhängigen Variablen dafür verantwortlich sind, dass Personen ein gewisses Verlaufsmuster aufweisen, also einem Verlaufstyp (Cluster) angehören, haben wir abschließend eine multinomiale logistische Regression durchgeführt.

4.2 Erwerbsverläufe werden instabiler

Die im Folgenden dargestellten sogenannten Sequenzindexplots zeigen, wie sich die Sequenzen der jeweiligen Teilpopulationen darstellen. Dabei entspricht eine Zeile einer (hochgerechneten) Person.¹⁶

Insgesamt enthalten die Sequenzen der 30- bis 44-jährigen Personen in der zweiten Phase (2010 bis 2016) eher Episoden in atypischen Beschäftigungsformen (insbesondere befristete und marginale Beschäftigung). Mithin sind sie im Verhältnis zu stabilen sicheren Normalerwerbsverläufen eher instabil und unsicher.

Differenziert man die Sequenzen danach, ob die betrachteten Personen zu Beginn des Beobachtungszeitraums gering qualifiziert oder nicht gering qualifiziert waren, so zeigt sich für beide Beobachtungszeiträume gleichermaßen, dass die Verläufe der Geringqualifizierten stärker ausdifferenziert und häufiger mit einem instabileren, unsicheren Erwerbsstatus durchsetzt sind als in der Gruppe der nicht gering qualifizierten Personen. Während in der Phase von 2010 bis 2016 bei Personen im Alter zwischen 30 und 44 Jahren mit mittlerer und hoher Qualifikation in den Erwerbsverläufen nur geringfügige Veränderungen erkennbar sind, weisen Geringqualifizierte im selben Zeitraum vergleichsweise starke Veränderungen auf: Insbesondere Selbstständigkeit, aber auch Teilzeitbeschäftigung und befristete Beschäftigung haben zugenommen (vgl. Abbildung 16).

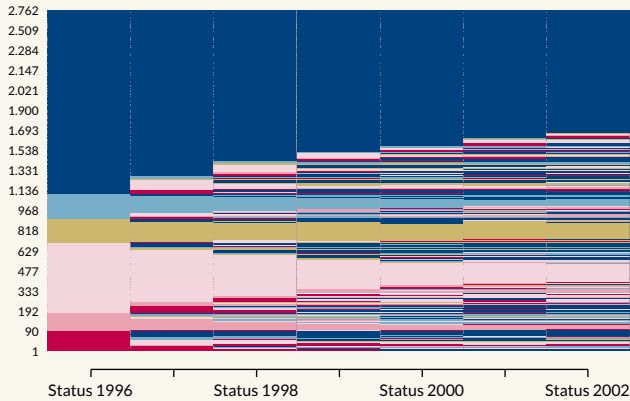
Frauen und Männer, die 1996 zwischen 30 und 44 Jahre alt waren, weisen in den sieben Beobachtungsjahren stark unterschiedliche Erwerbsverläufe auf: Männer haben überwiegend durchgängig unbefristete Vollzeitverläufe, während die Verläufe der Frauen stärker ausdifferenziert und stärker durch turbulente Erwerbsarbeit geprägt sind. Dieses Bild gilt grundsätzlich auch für die Zeit von 2010

¹⁶ Dabei sind alle Verläufe nach dem Status im ersten Jahr sortiert. Weiterhin ist bei allen Sequenzindexplots zu beachten, dass die Grafik jeweils im selben Format dargestellt wird, auch wenn möglicherweise nur weniger Fälle (Y-Achse) abgebildet sind. Allerdings sind diese hochgerechnet und jeweils auf die gesamte Y-Achse normiert, sodass die jeweiligen Anteile miteinander verglichen werden können.

ABBILDUNG 16 Sequenzindexplots der Erwerbsverläufe in der Gruppe der 30- bis 44-Jährigen

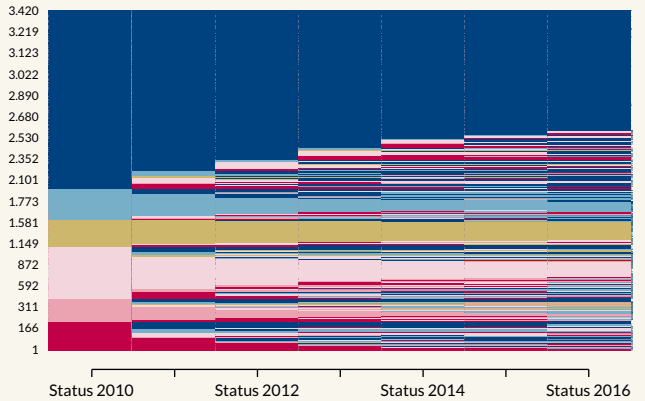
1996 bis 2002

Gesamt (100 %; N = 2.975)

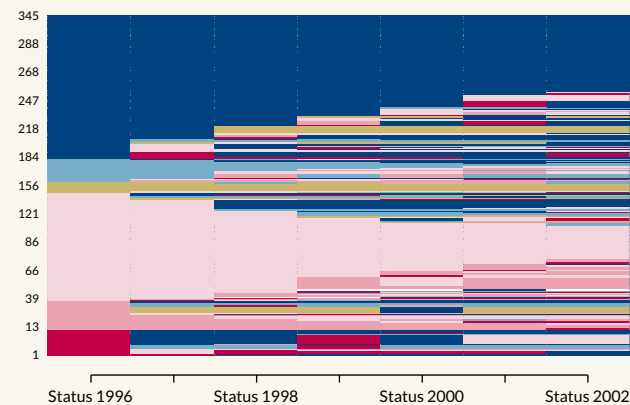


2010 bis 2016

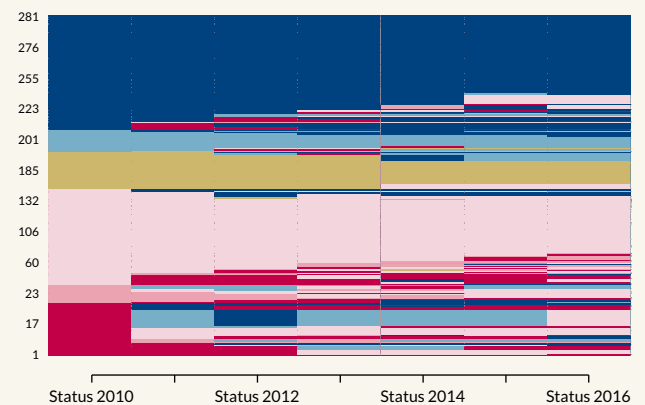
Gesamt (100 %; N = 3.881)



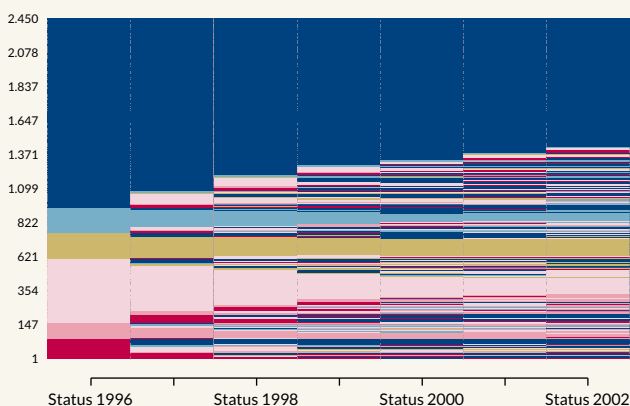
Geringqualifizierte (11,9 %; N = 352)



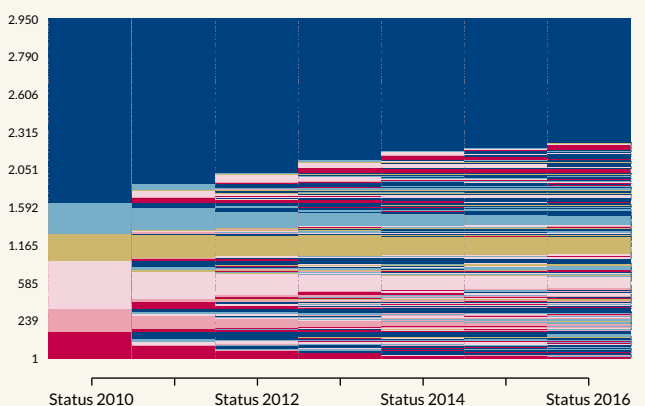
Geringqualifizierte (7,9 %; N = 303)



Nicht Geringqualifizierte (88,1 %; N = 2.549)



Nicht Geringqualifizierte (92,1 %; N = 3.556)



- Befristung/Zeitarbeit
- keine Angabe
- marginale bzw. geringfügige Beschäftigung
- nicht erwerbstätig
- selbstständig
- unbefristete Teilbeschäftigung
- unbefristete Vollzeitbeschäftigung

Quelle: SOEP (v33.1), gewichtete Sequenzen, sortiert (eigene Berechnungen).

| BertelsmannStiftung

bis 2016. Allerdings ist auch hier eine leichte Veränderung zu erkennen: Zwischen 2010 und 2016 finden sich auch in den Verläufen der 30- bis 44-jährigen Männer Zeiten mit instabiler abhängiger oder selbstständiger Erwerbstätigkeit. Andererseits treten in den Verläufen der Frauen auch häufiger Zeiten unbefristeter Vollzeiterwerbstätigkeit auf (vgl. Abbildung A1 im Anhang).

Bei Betrachtung der Sequenzen getrennt nach West- und Ostdeutschland zeigen sich für den Zeitraum 1996 bis 2002 bei Personen in Ostdeutschland vermehrt Phasen von Vollzeiterwerbstätigkeit, aber auch Phasen, die durch befristete Verträge oder Erwerbstätigkeit in Zeitarbeit gekennzeichnet sind. In der Zeit von 2010 bis 2016 sind die Verläufe in Westdeutschland denen in Ostdeutschland ähnlicher, allerdings finden sich auch hier in den Verläufen in Ostdeutschland vermehrt Phasen in selbstständiger Tätigkeit (vgl. Abbildung A2 im Anhang).

Bei Betrachtung der Gruppe der 45- bis 59-Jährigen stellen sich die Sequenzen folgendermaßen dar: In beiden Zeiträumen bestimmt unbefristete Vollzeiterwerbstätigkeit das Bild. Allerdings zeigt sich für den Zeitraum von 1996 bis 2002 im Vergleich mit der Altersgruppe der 30- bis 44-Jährigen ein deutlich höherer Anteil von Nichterwerbstätigkeit – sowohl insgesamt als auch bezüglich der Verläufe und Übergänge in die Nichterwerbstätigkeit. Zu vermuten ist, dass es sich dabei überwiegend um Personen handelt, die zu Beginn der Beobachtung 59 Jahre alt waren und am Ende der Beobachtung ihr 65. Lebensjahr erreichten und möglicherweise den Übergang in den Ruhestand vollzogen. Hingegen zeigen sich in der gleichen Altersgruppe im Zeitraum 2010 bis 2016 weniger Übergänge in die Nichterwerbstätigkeit. In der genannten Zeit waren Personen im Übergang in den Ruhestand vermutlich länger und stärker in den regulären Arbeitsmarkt eingebunden. Zwar haben auch in der Gruppe der 45- bis 59-Jährigen befristete und marginale Beschäftigung zugenommen, im Vergleich mit den 30- bis 44-Jährigen weisen die Jüngeren jedoch in der zweiten Beobachtungsphase eher instabile, unsichere Verläufe auf. Auch wenn bei den gering qualifizierten 45- bis 59-Jährigen in der zweiten Beobachtungsperiode vermehrt durchgängige Vollzeiterwerbsphasen auftreten, ist der Anteil eher atypisch verlaufender Phasen in diesen Sequenzen häufiger und langanhaltender, auch im Vergleich mit der Gruppe der 30- bis 44-Jährigen in dieser Phase (vgl. Abbildung 17).

Nach Geschlecht getrennt zeigt sich für diese Altersgruppe Folgendes: Insgesamt weisen die Verläufe der Männer in der zweiten Phase häufiger eine durchgängige Vollzeiterwerbstätigkeit auf als die Verläufe der Frauen, wobei der Anteil der Vollzeiterwerbstätigkeit auch bei den Frauen in der zweiten Beobachtungsphase etwas zugenommen hat (vgl. Abbildung A3 im Anhang).

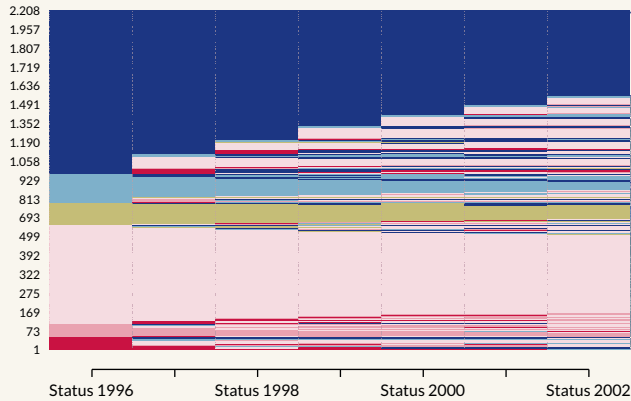
Bei Betrachtung nach Region zeigen sich in Ostdeutschland häufiger Episoden mit einem Übergang in die Nichterwerbstätigkeit. Im Zeitvergleich ändert sich dieses Bild, da hier nun in der zweiten Phase vermehrt Vollzeiterwerbsverläufe auftreten (vgl. Abbildung A4 im Anhang).

Nach der ersten Deskription der gesamten Verläufe nach ausgewählten Gruppen haben wir im nächsten Schritt „typische“ Verläufe gesucht. Dazu wurden alle Sequenzen der jeweiligen Altersgruppen und Beobachtungsphasen, wie oben beschrieben, miteinander verglichen und typisiert. Im Folgenden werden die so zusammengefassten Typen für beide Beobachtungsphasen einander gegenübergestellt und beschrieben.

ABBILDUNG 17 Sequenzindexplots der Erwerbsverläufe in der Gruppe der 45- bis 59-Jährigen

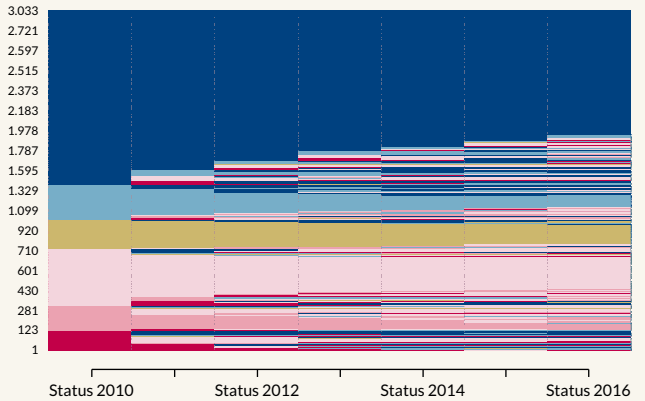
1996 bis 2002

Gesamt (100 %; N = 2.211)

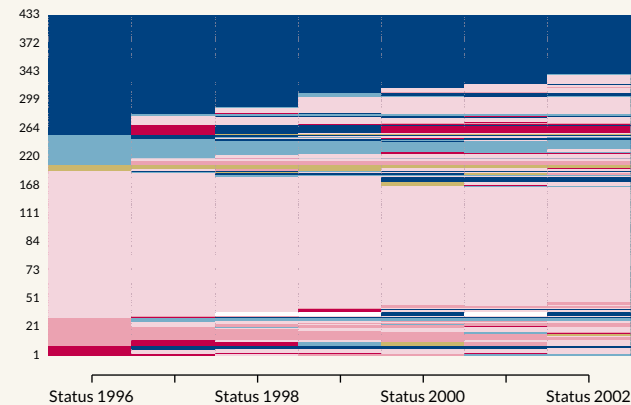


2010 bis 2016

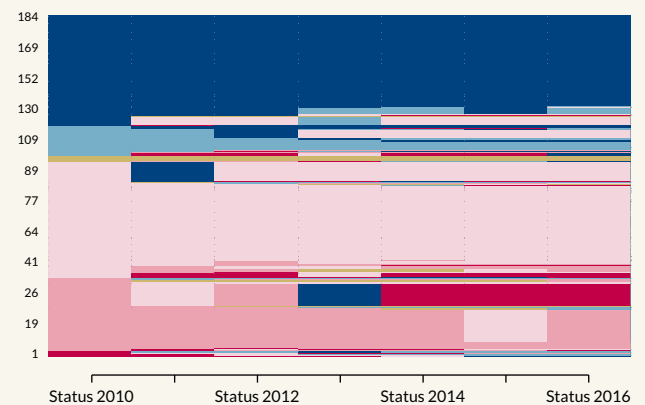
Gesamt (100 %; N = 3.159)



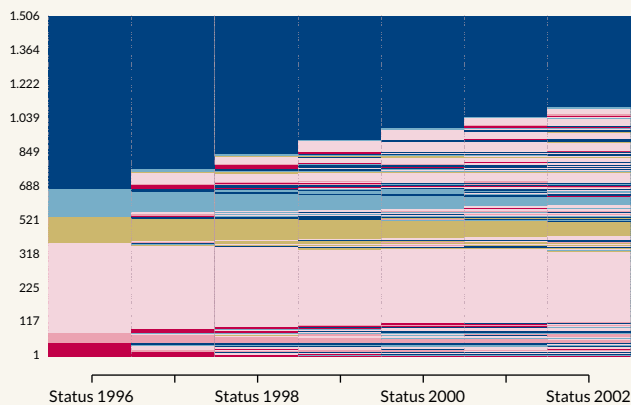
Geringqualifizierte (20,3 %; N = 447)



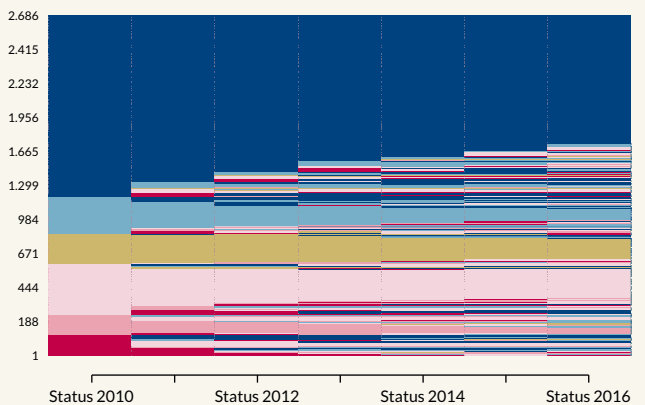
Geringqualifizierte (6,4 %; N = 202)



Nicht Geringqualifizierte (79,7 %; N = 1.753)



Nicht Geringqualifizierte (93,6 %; N = 2.938)



- Befristung/Zeitarbeit
- keine Angabe
- marginale bzw. geringfügige Beschäftigung
- nicht erwerbstätig
- selbstständig
- unbefristete Teilzeitbeschäftigung
- unbefristete Vollzeitbeschäftigung

Quelle: SOEP (v33.1), gewichtete Sequenzen, sortiert (eigene Berechnungen).

| BertelsmannStiftung

4.3 Erwerbsverlaufstypen in der Gruppe der 30- bis 44-Jährigen

Bei der Typisierung der jeweils sieben Jahre umfassenden Verläufe mittels des oben skizzierten Optimal-Matching-Verfahrens und der Clusteranalyse konnten für beide Altersgruppen und beide Beobachtungsphasen jeweils sechs Verlaufstypen (Cluster) identifiziert werden. In Abbildung 18 werden die gefundenen Cluster

TABELLE 1 Kurzbeschreibung der Erwerbsverlaufstypen (Cluster) in der Gruppe der 30- bis 44-Jährigen für beide Phasen

PHASE 1 = 1996–2002 PHASE 2 = 2010–2016	1	2	1	2
Gruppe der 30- bis 44-Jährigen – Clusternamen	Normalarbeitsverhältnis	Normalarbeitsverhältnis	Turbulente Vollzeit	Turbulente Vollzeit und Zeitarbeit
Abkürzung Clusternamen	NAV	NAV	TurbVZ	TurbVZ/ZA
N gesamt	1.434	1.621	480	596
Rang des Clusters in der Phase	1	1	2	2
Anteil an allen Clustern der Phase in Prozent	48,2	41,8	16,1	15,4
Überdurchschnittlicher Anteil Geringqualifizierte (Phase 1 gesamt: 11,9 Prozent ; Phase 2 gesamt: 7,9 Prozent)			✓	✓
Anteil in Prozent	8,9	5,0	12,7	8,4
Überdurchschnittlicher Anteil Frauen (Phase 1: gesamt 51,8 Prozent; Phase 2 gesamt: 57,4 Prozent)			✓	✓
Anteil in Prozent	28,7	28,2	56,9	64,3
Überdurchschnittliche Turbulenzkennziffer			✓	✓
(Phase1 gesamt: 2,4; Phase 2 gesamt: 2,4)	1,5	1,7	4,4	4,3
Längster Zeitanteil in der Phase in Status	VZ	VZ	VZ	VZ / ZA
Zeitanteil in Prozent der Phase	95,0	92,5	42,5	32,1 / 30,1
Übergangswahrscheinlichkeiten (>50 Prozent)				
Höchste Wahrscheinlichkeit für Wechsel in gleichen Status (= Stabilität)				
Status	VZ	VZ	VZ	VZ
Übergangswahrscheinlichkeit in Prozent	96,7	95,3	68,1	59,8
Höchste Wahrscheinlichkeit Wechsel in weniger sicheren Status (= Abstieg)				
Übergangswahrscheinlichkeit in Prozent				
Höchste Wahrscheinlichkeit Wechsel in sichereren Status (= Aufstieg)	marg. -> VZ	marg. -> VZ		
Übergangswahrscheinlichkeit in Prozent	93,4	90,1		
Häufigste Abfolgen der Status in Prozent von allen Abfolgen (> 20 Prozent)	VZ dauerhaft	VZ dauerhaft		
Anteil Abfolgen in Prozent an allen Abfolgen	74,5	69,2		
Überdurchschnittlicher Anteil Personen mit Migrationshintergrund (Phase 1 gesamt: 15,5 Prozent; Phase 2 gesamt: 11,6 Prozent)			✓	✓
Anteil in Prozent	14,4	8,9	18,1	14,3
Überdurchschnittlicher Anteil Personen in Ostdeutschland zu Beginn der Phase (Phase 1 gesamt: 29 Prozent; Phase 2 gesamt: 22 Prozent)	✓	✓	✓	✓
Anteil in Prozent	32,4	24,2	37,3	24,8

Quelle: SOEP (v33.1), gewichtete Ergebnisse (eigene Berechnungen).

einander gegenübergestellt und als Sequenzindexplots dargestellt. Im Anschluss daran folgen Beschreibungen der Ausgestaltung der Typen und Zusammenfassungen der wichtigsten Merkmale eines jeden Typs.

In Tabelle 1 sind alle Cluster bezüglich ihrer Ausgestaltung beschrieben; die Beschreibungen sind mit weiteren Informationen angereichert.¹⁷

1	2	1	2	1	2	1	2
Nichterwerbstätigkeit	Nichterwerbstätigkeit	Turbulente marginale Erwerbstätigkeit	Turbulente marginale Erwerbstätigkeit	Selbstständigkeit	Selbstständigkeit	Teilzeiterwerbstätigkeit	Turbulente Teilzeiterwerbstätigkeit
NET	NET	TurbMarg.	TurbMarg.	Selbst.	Selbst.	TZ	TurbTZ
388	531	275	316	227	229	171	588
3	4	4	5	5	6	6	3
13,0	13,7	9,2	8,1	7,6	5,9	5,7	15,2
✓	✓	✓	✓				
21,1	20,8	18,1	10,8	7,6	0,0	10,7	4,1
✓	✓	✓	✓			✓	✓
86,1	82,7	98,5	94,3	37,9	37,6	96,5	96,1
	✓	✓	✓			✓	✓
2,2	2,7	3,9	3,6	2,1	1,5	2,6	3,2
NET	NET	marg.	marg.	Selbst.	Selbst.	TZ	TZ
87,5	79,3	45,2	62,7	82,4	94,2	81,2	70,0
		marg.	marg.	Selbst.	Selbst.	TZ	TZ
		76,8	79,1	95,3	95,3	87,4	85,0
VZ-> NET			VZ -> marg.			VZ -> TZ	VZ -> TZ
94,7			70,0			79,8	79,4
						marg->TZ	befr. -> TZ
						66,5	59,7
NET dauerhaft	NET dauerhaft			Selbst. dauerhaft	Selbst. dauerhaft	TZ dauerhaft	TZ dauerhaft
44,4	38,8			51,2	74,8	33,1	24,0
✓	✓	✓	✓				
21,6	22	15,6	13,0	9,3	9,2	12,3	7,1
					✓		
26,0	21,8	8,0	8,9	26,4	30,6	21,1	17,2

17 Die ausführlichen Ergebnistabellen befinden sich im Anhang.

TABELLE 1 Kurzbeschreibung der Erwerbsverlaufstypen (Cluster) in der Gruppe der 30- bis 44-Jährigen für beide Phasen (Fortsetzung)

PHASE 1 = 1996–2002 PHASE 2 = 2010–2016	1	2	1	2	
Gruppe der 30- bis 44-Jährigen – Clusternamen	Normalarbeits- verhältnis	Normalarbeits- verhältnis	Turbulente Vollzeit	Turbulente Vollzeit und Zeitarbeit	
Abkürzung Clusternamen	NAV	NAV	TurbVZ	TurbVZ/ZA	
N gesamt	1.434	1.621	480	596	
Rang des Clusters in der Phase	1	1	2	2	
Anteil an allen Clustern der Phase in Prozent	48,2	41,8	16,1	15,4	
Höchste überdurchschnittliche Anzahl Jahre zu Beginn der Phase in	VZ	VZ	TZ	TZ	
Gesamtdurchschnitt	11,8	11,2	1,6	2,4	
Durchschnittliche Anzahl Jahre in	14,4	14,1	1,7	3,1	
Überdurchschnittlicher Anteil Personen ohne Weiterbildung in Beobachtungsphase (Phase 1 gesamt: 87,3 Prozent; Phase 2 gesamt: 89,8 Prozent)	✓	✓			
Anteil in Prozent	90,5	90,7	74,6	83,4	
Überdurchschnittlicher Anteil Personen erwerbstätig ohne Jobwechsel in Beobachtungsphase (Phase 1 gesamt: 51,2 Prozent; Phase 2 gesamt: 45,3 Prozent)	✓	✓			
Anteil in Prozent	62,1	59,0	20,8	21,1	
Überdurchschnittliche Anzahl Jahre in ausgewählten Berufen					
Einfache Tätigkeiten Phase 1 gesamt: 0,3 J.; Phase 2 gesamt: 0,3 J.)			✓		
Jahre	0,0	0,2	0,5	0,3	
Dienstleistungstätigkeiten Phase 1 gesamt: 0,5 J.; Phase 2 gesamt: 0,6 J.)				✓	
Jahre	0,5	0,4	0,5	0,7	
Expertentätigkeiten Phase 1 gesamt: 0,9 J.; Phase 2 gesamt: 1,3 J.)	✓	✓	✓	✓	
Jahre	1,0	1,4	1,0	2,1	
Überdurchschnittliches monatliches Netto-Haushaltseinkommen in der gesamten Phase in Euro (Phase 1 gesamt=2.301,8 Euro; Phase 2 gesamt=3160,9 Euro)	✓	✓		✓	
Durchschnittliches Einkommen in Euro	2.355,10	3.227,70	2.134,10	3.167,80	
Überdurchschnittlicher Anteil Partner in Vollzeit (Phase 1 gesamt: 43,3 Prozent; Phase 2 gesamt: 40,1 Prozent)					
Partner/-in Vollzeit, Anteil in Prozent	29,8	28,2	38,6	38,2	

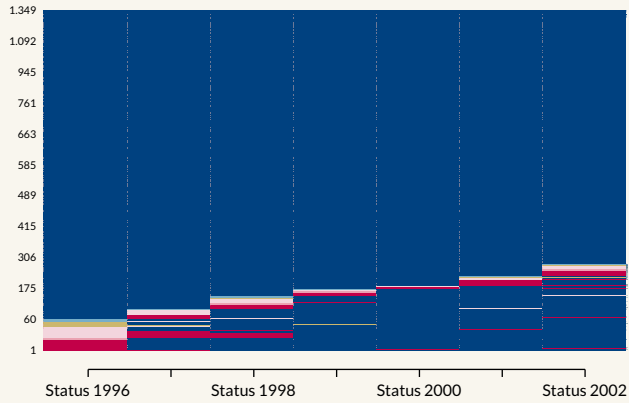
Quelle: SOEP (v33.1), gewichtete Ergebnisse (eigene Berechnungen).

1	2	1	2	1	2	1	2
Nichterwerbs-tätigkeit	Nichterwerbs-tätigkeit	Turbulente marginale Erwerbstätigkeit	Turbulente marginale Erwerbstätigkeit	Selbst-ständigkeit	Selbst-ständigkeit	Teilzeit-erwerbstätigkeit	Turbulente Teilzeiterwerbs-tätigkeit
NET	NET	TurbMarg.	TurbMarg.	Selbst.	Selbst.	TZ	TurbTZ
388	531	275	316	227	229	171	588
3	4	4	5	5	6	6	3
13,0	13,7	9,2	8,1	7,6	5,9	5,7	15,2
AL	AL	TZ	TZ		VZ	TZ	TZ
0,6	0,9	1,6	2,4		11,2	1,6	2,4
1,1	2,8	3,6	5,1		11,8	6,2	6,0
		✓	✓	✓	✓	✓	✓
83,2	88,1	89,5	93,7	93,4	93,0	93,0	91,8
✓	✓			✓	✓	✓	
59,8	46,1	28,4	21,8	54,6	68,1	56,7	34,9
		✓	✓			✓	✓
0,1	0,2	0,7	1,3	0,0	0,3	0,6	0,5
		✓	✓			✓	✓
0,2	0,3	0,9	1,5	0,3	0,3	0,9	1,3
				✓	✓		
0,1	0,2	0,3	0,3	1,3	2,0	0,9	0,9
		✓		✓	✓	✓	✓
1.998,90	2.303,20	2.534,10	3.045,40	2.422,80	3.421,80	2.340,80	3.607,20
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
61,6	42,0	83,3	85,3	38,1	41,1	71,6	73,4

ABBILDUNG 18 Sequenzindexplots der Erwerbsverläufe in der Gruppe der 30- bis 44-Jährigen, nach Typen

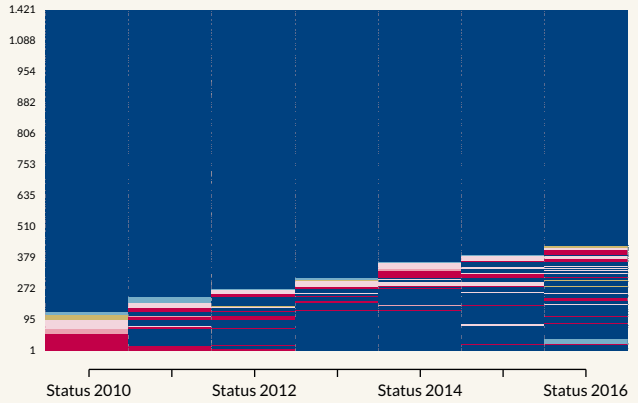
PHASE 1: 30- bis 44-Jährige

Normalarbeitsverhältnis (NAV; 48,2 %, N = 1.434)

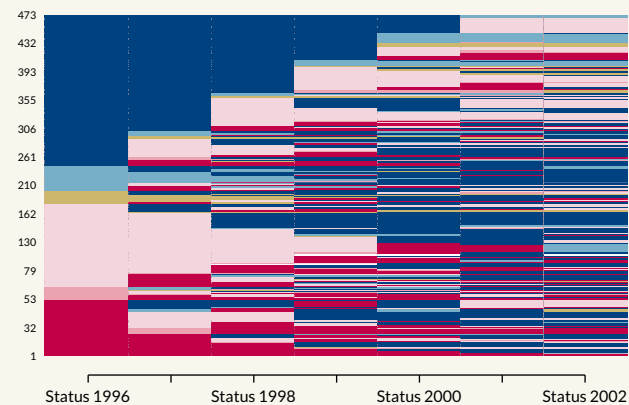


PHASE 2: 30-bis 44-Jährige

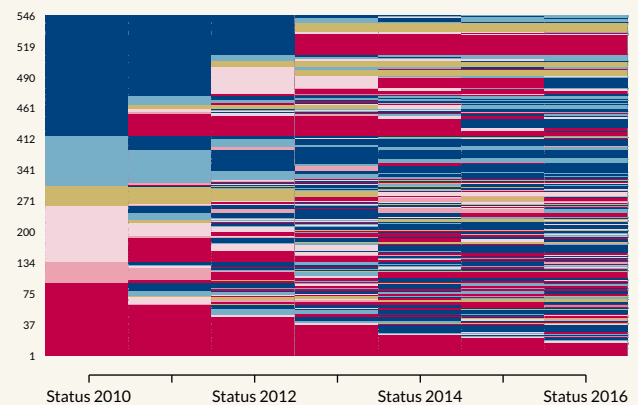
Normalarbeitsverhältnis (NAV; 41,8 %, N = 1.621)



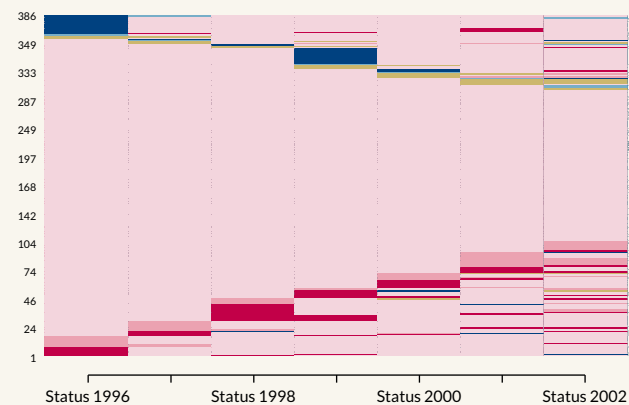
Turbulente Vollzeit (TurbVZ; 16,1 %, N = 480)



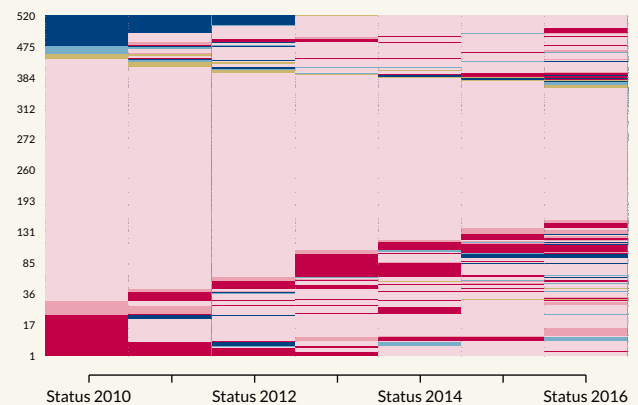
Turbulente Vollzeit und Zeitarbeit (TurbVZ/ZA; 15,4 %, N = 596)



Nichterwerbstätigkeit (NET; 13 %, N = 388)



Nichterwerbstätigkeit (NET; 13,7 %, N = 531)



- Befristung/Zeitarbeit
- unbefristete Teilzeitbeschäftigung
- unbefristete Vollzeitbeschäftigung
- nicht erwerbstätig
- selbstständig
- keine Angabe
- marginale bzw. geringfügige Beschäftigung

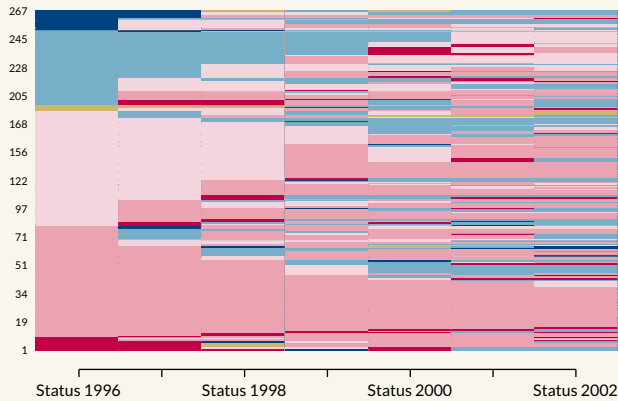
Quelle: SOEP (v33.1), gewichtete Sequenzen, sortiert (eigene Berechnungen).

BertelsmannStiftung

ABBILDUNG 18 Sequenzindexplots der Erwerbsverläufe der 30- bis 44-Jährigen, nach Typen (Fortsetzung)

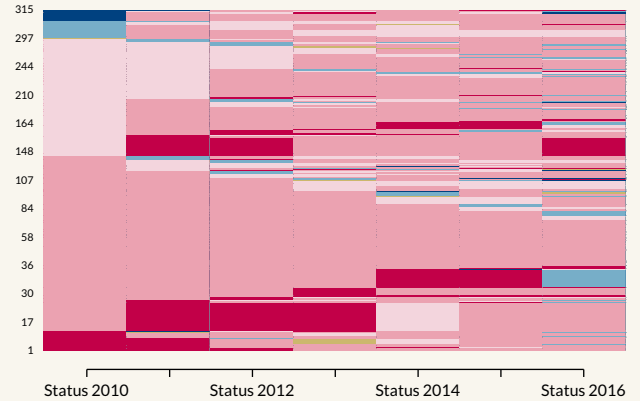
PHASE 1: 30- bis 44-Jährige

Turbulente marginale Erwerbstätigkeit (TurbMarg.; 9,2 %, N = 275)

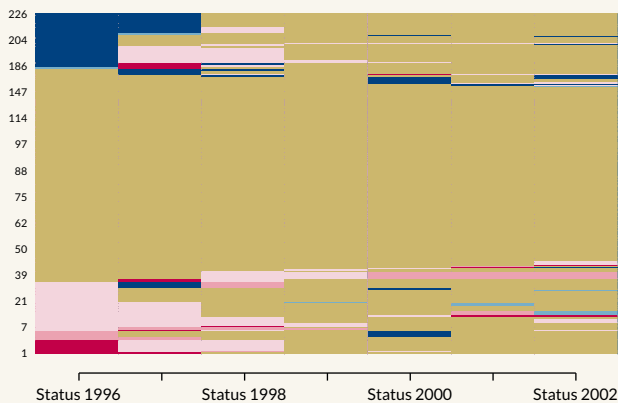


PHASE 2: 30-bis 44-Jährige

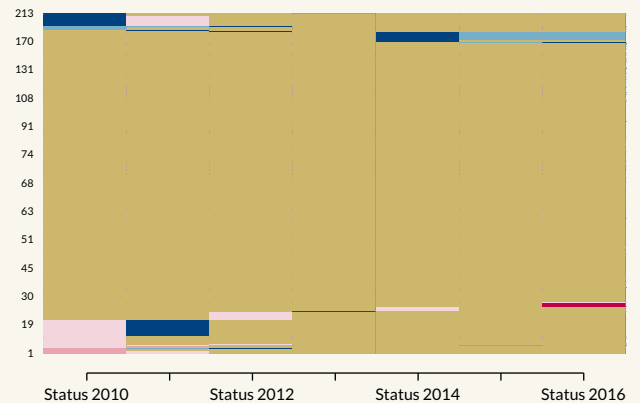
Turbulente marginale Erwerbstätigkeit (TurbMarg.; 8,1 %, N = 316)



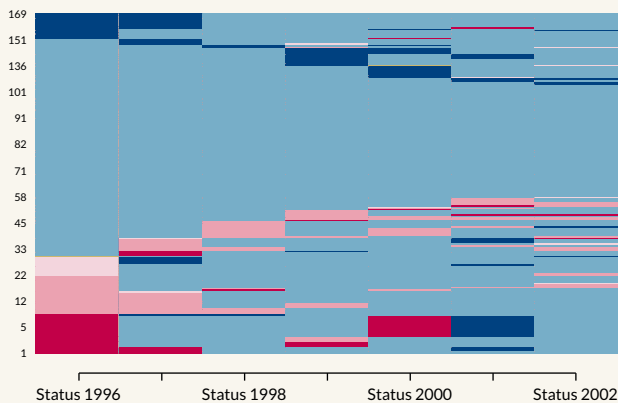
Selbstständigkeit (Selbst.; 7,6 %, N = 227)



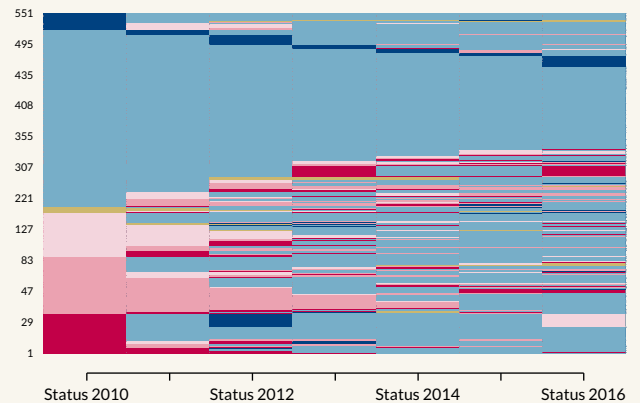
Selbstständigkeit (Selbst.; 5,9 %, N = 229)



Teilzeiterwerbstätigkeit (TZ; 5,7 %, N = 171)



Turbulente Teilzeiterwerbstätigkeit (TurbTZ; 15,2 %, N = 588)



- Befristung/Zeitarbeit
- keine Angabe
- marginale bzw. geringfügige Beschäftigung
- nicht erwerbstätig
- selbstständig
- unbefristete Teilzeitbeschäftigung
- unbefristete Vollzeitbeschäftigung

Quelle: SOEP (v33.1), gewichtete Sequenzen, sortiert (eigene Berechnungen).

| BertelsmannStiftung

Cluster „Normalerwerbsverlauf (NAV)“

Demnach sind die Cluster, die sich durch dauerhafte unbefristete Vollzeitbeschäftigung auszeichnen, jeweils die größten und stellen die sogenannten Normalerwerbsverläufe dar. Diese Verläufe sind sehr stabil, ohne Jobwechsel und ohne Weiterbildungsaktivitäten. Es finden sich darin überdurchschnittlich viele Männer, wenige Geringqualifizierte, wenige Menschen mit Migrationshintergrund, überdurchschnittlich viele Menschen aus Ostdeutschland, und die Menschen in diesem Cluster sind im Mittel überdurchschnittlich lange in Expertentätigkeiten beschäftigt.

Cluster „Turbulente Vollzeit (TurbVZ)“ und „Turbulente Vollzeit und Zeitarbeit (TurbVZ/ZA)“

Der jeweils zweithäufigste Verlaufstyp, die „turbulente Vollzeit“, ist in der Phase 2010 bis 2016 zusätzlich durch längere Zeiten in Zeitarbeit geprägt. Er ist weniger stabil und verbunden mit häufigeren Jobwechseln, welche sich in überdurchschnittlich hohen Turbulenzkennziffern¹⁸ niederschlagen, die auf stark ausdifferenzierte Verläufe hinweisen. Dies stellt sich so dar, dass die Menschen zu einem großen Teil der Zeit zwar im Rahmen einer unbefristeten Vollzeitbeschäftigung tätig sind. Sie sind aber auch lange nicht erwerbstätig und in befristeter Beschäftigung oder einem Zeitarbeitsverhältnis tätig. Zudem finden sich in diesen Verläufen auch längere Zeiten in einfachen und Dienstleistungstätigkeiten, aber auch in Expertentätigkeiten. Frauen sind hier überdurchschnittlich häufig vertreten, aber auch Männer befinden sich zu knapp 40 Prozent in diesem Cluster. Zudem sind hier auch Geringqualifizierte, Menschen mit Migrationshintergrund und solche, die in Ostdeutschland leben, überdurchschnittlich häufig zu finden.

Cluster „Nichterwerbstätigkeit (NET)“

In diesem Cluster sind Verläufe zusammengefasst, die während fast der gesamten Beobachtungsperiode durch Nichterwerbstätigkeit geprägt sind. Geringqualifizierte sind hier in beiden Phasen überdurchschnittlich häufig vertreten, ebenso Frauen und Personen mit Migrationshintergrund. Personen, die einen solchen Verlauf erleben, haben bereits zu Beginn der Phase überdurchschnittlich lange Erfahrungen in Arbeitslosigkeit. Zudem leben überdurchschnittlich viele Frauen mit diesem Verlauf überdurchschnittlich häufig mit Partnern zusammen, die selbst vollzeiterwerbstätig sind und damit das Auskommen des Haushalts sichern. Diese Frauen praktizieren also zusammen mit ihrem Partner das traditionelle Modell des männlichen Ernährers.

Cluster „Turbulente marginale Erwerbstätigkeit (TurbMarg.)“

In diesen Verläufen dominiert der zeitliche Anteil in marginaler bzw. geringfügiger Beschäftigung. Es finden sich jedoch auch Zeiten in Nichterwerbstätigkeit und unbefristeter Teilzeitbeschäftigung. Die Übergangswahrscheinlichkeiten verweisen in alle Richtungen. Beispielsweise liegt die Wahrscheinlichkeit, aus einer

18 Die Turbulenzkennziffer ist eine Maßzahl für die „Unordnung“ bzw. „Diversität“ in der Abfolge. In ihr werden die Zahl der Zustände, die Zahl der Zustandswechsel sowie die Dauer der Episoden berücksichtigt. Je höher diese Kennziffer, desto turbulenter stellt sich der gesamte Verlauf dar (vgl. Elzinga 2006).

Vollzeiterwerbstätigkeit in eine marginale Tätigkeit zu wechseln, in der zweiten Phase bei 70 Prozent. Häufige Wechsel erklären die überdurchschnittlichen Turbulenzkennziffern in diesen Clustern. Geringqualifizierte sind hier ebenso überdurchschnittlich vertreten wie Frauen und Menschen mit Migrationshintergrund. In diesen Clustern liegt der Anteil der Personen ohne Weiterbildungsaktivitäten überdurchschnittlich hoch. Außerdem werden hier überdurchschnittlich lang einfache und Dienstleistungstätigkeiten ausgeführt. Personen, die diese Verläufe erleben, haben zudem bereits zu Beginn der Phase überdurchschnittlich lange Erfahrungen mit Teilzeiterwerbstätigkeit gemacht. Auch in diesen Clustern ist die überwiegend marginale Erwerbstätigkeit der Frauen gekoppelt mit einem überdurchschnittlich hohen Anteil von vollzeiterwerbstätigen Partnern, woraus sich in Phase 1 ein leicht überdurchschnittliches und in Phase 2 ein knapp durchschnittliches Haushaltseinkommen ergibt. Insgesamt folgen die Frauen damit einem modernisierten Ernährermodell¹⁹ bzw. Zuverdienermodell, in dem der Mann vollzeiterwerbstätig ist, während die überdurchschnittlich häufig gering qualifizierte Frauen marginal oder geringfügig beschäftigt sind und damit das relativ niedrige Haushaltseinkommen ergänzen.

Cluster „Selbständigkeit (Selbst.)“

In diesem Cluster sind alle dauerhaft Selbstständigen zusammengefasst. Sie sind fast die gesamte beobachtete Zeit lang selbstständig. Diese Verläufe sind kennzeichnend für eher hoch qualifizierte Männer aus Westdeutschland, die sich in der beobachteten Zeit nicht weiterbilden. Diese Männer leben, zumindest in Phase 2, in Haushalten mit überdurchschnittlich häufig vollzeiterwerbstätigen Partnerinnen und überdurchschnittlich hohen Haushaltseinkommen.

Cluster „Teilzeiterwerbstätigkeit (TZ)“ und „Turbulente Teilzeiterwerbstätigkeit (TurbTZ)“

Reine Teilzeitverläufe lassen sich in der Phase von 1996 bis 2002 seltener feststellen als im Vergleichszeitraum von 2010 bis 2016. Zudem scheinen die Verläufe im jüngeren Beobachtungszeitraum turbulenter zu sein. Dies zeigt sich auch daran, dass sich nur in der ersten Beobachtungsphase in diesem Cluster ein überdurchschnittlich hoher Anteil ohne Jobwechsel findet.

In beiden Beobachtungsphasen treten überwiegend Verläufe mit langanhaltender Teilzeiterwerbstätigkeit, aber auch Verläufe mit zusätzlicher marginaler, geringfügiger Beschäftigung auf. Diese Teilzeitverläufe sind vermutlich bedingt durch bereits zu Beginn der Beobachtung überdurchschnittlich lange Vorerfahrungen in Teilzeiterwerbstätigkeit. Auffallend ist auch, dass in diesen Clustern die Wahrscheinlichkeit des Übergangs von einer Vollzeit- in eine Teilzeiterwerbstätigkeit sehr hoch ist. Zudem handelt es sich hier um Personen, die überdurchschnittlich lang einfache und Dienstleistungstätigkeiten ausgeübt haben.

Anders als in den anderen Clustern, in denen Frauen überdurchschnittlich häufig zu finden sind, sind hier weder Geringqualifizierte noch Menschen mit Migrati-

¹⁹ Das modernisierte Ernährermodell definiert sich über einen männlichen erwerbstätigen Haupternährer, dessen Partnerin neben der Familien- und Hausarbeit als Zuverdienerin einen eigenen Beitrag zum Familieneinkommen leistet (vgl. Lewis 2003).

onshintergrund überdurchschnittlich häufig vertreten. Zudem leben die teilzeiterwerbstätigen Frauen überdurchschnittlich häufig mit einem vollzeiterwerbstätigen Partner zusammen und verfügen dadurch über ein überdurchschnittlich hohes Haushaltseinkommen. Die Höhe des durchschnittlichen Haushaltseinkommens verweist auf die über sieben Jahre anhaltende und sich verstärkende Wirkung des erhöhten Einkommens des Partners im modernisierten ErnährermodeLL.

Zusammengefasst zeigt sich, dass für 30- bis 44-jährige Personen mit geringer Qualifikation in beiden Beobachtungsphasen ähnliche Verläufe festzustellen sind. Sie finden sich vor allem mit Frauen und Menschen mit Migrationshintergrund häufiger in den instabilen, unsicheren Verlaufstypen. Dies sind die „turbulenten Vollzeit-/Zeitarbeitsverläufe“, die „Nichterwerbsverläufe“ sowie die „turbulenten marginalen Erwerbstätigkeiten“.

Insgesamt finden sich Männer eher in den sicheren, stabilen Clustern mit Normalerwerbsverläufen oder Selbständigenverläufen. Nur in dem Cluster mit turbulenten Vollzeitverläufen sind Frauen und Männer in ähnlich hohem Ausmaß vertreten. In diesem Cluster haben die Frauen und Männer bereits Vorerfahrungen mit instabilen Erwerbsverläufen und die Verläufe sind häufig kombiniert mit denen nicht erwerbstätiger Partner bzw. Partnerinnen.

Die Verläufe, in denen fast ausschließlich Frauen und ein überdurchschnittlicher Anteil von Geringqualifizierten zu finden sind, unterscheiden sich je nach Wohnregion zu Beginn der Beobachtungszeit: Frauen aus Ostdeutschland scheinen eher eine eigene Vollzeiterwerbstätigkeit anzustreben, erlangen jedoch, möglicherweise aufgrund einer geringen Qualifikation, nur „turbulente Vollzeiterwerbsverläufe“, die durch die eher niedrigen Einkommen der Partner ergänzt werden. Frauen aus Westdeutschland hingegen haben umfangreiche Teilzeiterwerbserfahrungen und überdurchschnittlich häufig einen gutverdienenden vollzeiterwerbstätigen Partner. Sie erleben eher marginale bzw. geringfügige und sehr turbulente Teilzeiterwerbsverläufe und sind vom Partnereinkommen abhängig.

4.4 Multivariate Analyse der Erwerbsverläufe in der Gruppe der 30- bis 44-Jährigen

Um Aussagen über die jeweilige Wirkung der einzelnen unabhängigen Merkmale unter Berücksichtigung der übrigen Merkmale treffen zu können, wurden die Verlaufstypen mittels einer multinomialen logistischen Regression multivariat analysiert. Ein solches Modell erlaubt es, die Wahrscheinlichkeiten zu schätzen, mit denen Personen in eines der oben beschriebenen Cluster fallen.

Die detaillierten Effekte sind den Tabellen A9 bis A10 im Anhang zu entnehmen. Demnach weisen Geringqualifizierte der Altersgruppe 30 bis 44 Jahre – unter Berücksichtigung aller übrigen Merkmale wie zum Beispiel Migrationshintergrund – mit hoher Wahrscheinlichkeit einen Verlauf auf, der geprägt ist durch Nichterwerbstätigkeit. Dies geht einher mit der Zahl der Kinder im Haushalt sowie der vorherigen Erfahrung in Arbeitslosigkeit: Je mehr Kinder in einem Haushalt leben, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit eines Nichterwerbsverlaufs. Und je länger die Vorerfahrung von Arbeitslosigkeit ist, desto wahrscheinlicher ist es, nicht er-

werbstätig zu bleiben. Zudem sind für Geringqualifizierte die Wahrscheinlichkeiten eines Teilzeiterwerbsverlaufs und eines Normalarbeitsverhältnisses signifikant geringer.

Insgesamt jedoch gelten für Frauen unter Berücksichtigung aller übrigen Merkmale jeweils die höchsten Wahrscheinlichkeiten eines Nichterwerbstätigkeitsverlaufs sowie eines turbulenten marginalen Verlaufs. Umgekehrt ist für Männer die Wahrscheinlichkeit eines Normalerwerbsverlaufs am größten. Alle übrigen Merkmale haben nur sehr geringe signifikante Effekte, wodurch sich zeigt, dass in dieser ersten Beobachtungsphase vor allem das Geschlecht die Ausgestaltung von Erwerbsverläufen bestimmt.

Auch in der zweiten Phase gilt für Geringqualifizierte dieser Altersgruppe eine erhöhte Wahrscheinlichkeit, einen Erwerbsverlauf mit überwiegender Nichterwerbstätigkeit zu durchleben. Dabei ist der Effekt der Geringqualifizierung ähnlich stark wie der des Geschlechts: Auch für Frauen gilt eine signifikant höhere Wahrscheinlichkeit, einen Nichterwerbsverlauf oder einen turbulenten Teilzeitverlauf zu erleben. Und auch in der zweiten Phase ist das Geschlecht für die Zugehörigkeit zu einem Verlauf bestimmend: Für Frauen und Geringqualifizierte ist die Wahrscheinlichkeit eines Nichterwerbsverlaufs in etwa gleich groß. Für Frauen gilt dies insbesondere auch bei turbulenten Teilzeitverläufen. Komplementär dazu sind vor allem für Frauen, aber auch für Geringqualifizierte, die Wahrscheinlichkeiten, in einen Erwerbsverlauf mit unbefristeter Vollzeittätigkeit überzugehen, jeweils am geringsten (siehe Tabelle A10 im Anhang). Darüber hinaus sind in der zweiten Phase die Wahrscheinlichkeiten für Geringqualifizierte, einen Erwerbsverlauf in turbulenter Vollzeitbeschäftigung oder Selbstständigkeit zu erleben, signifikant geringer.

4.5 Erwerbsverlaufstypen in der Gruppe der 45- bis 59-Jährigen

Im Folgenden werden die Sequenzcluster der 45- bis 59-Jährigen für beide Phasen betrachtet. Zunächst stellen sich die gefundenen Cluster so dar wie in Abbildung 19 ausgewiesen.

Tabelle 2 fasst die Beschreibungen der Erwerbsverlaufstypen in der Gruppe der 45- bis 59-Jährigen zusammen.

TABELLE 2 Kurzbeschreibung der Erwerbsverlaufstypen (Cluster) in der Gruppe der 45- bis 59-Jährigen für die beiden Phasen

PHASE 1 = 1996–2002 PHASE 2 = 2010–2016	1	2	1	2
Gruppe der 45- bis 59-Jährigen – Clusternamen	Normalarbeits- verhältnis	Normalarbeits- verhältnis	Nicht- erwerbstätigkeit	Nicht- erwerbstätigkeit
Abkürzung Clusternamen	NAV	NAV	NET	NET
N gesamt	859	1.387	677	489
Rang des Clusters in der Phase	1	1	2	2
Anteil an allen Clustern der Phase in Prozent	38,9	43,9	30,6	15,5
Überdurchschnittlicher Anteil Geringqualifizierte (Phase 1 gesamt: 20,3 Prozent ; Phase 2 gesamt: 6,4 Prozent)			✓	✓
Anteil in Prozent	14,6	4,5	30,8	14,3
Überdurchschnittlicher Anteil Frauen (Phase 1: gesamt 49,9 Prozent; Phase 2 gesamt: 53,6 Prozent)			✓	✓
Anteil in Prozent	32,8	33,9	67,7	67,5
Überdurchschnittliche Turbulenzkennziffer (Phase 1 gesamt: 2,2; Phase 2 gesamt: 2,2)	1,9	1,5	1,6	2
Längster Zeitanteil in der Phase in Status	VZ	VZ	NET	NET
Zeitanteil in Prozent der Phase	89,0	94,8	93,7	88,6
Übergangswahrscheinlichkeiten (ausgewählt)				
Höchste Wahrscheinlichkeit Wechsel in gleichen Status (= Stabilität)				
Status	VZ	VZ	NET	NET
Übergangswahrscheinlichkeit in Prozent	93,2	96,4	97,1	93,3
Höchste Wahrscheinlichkeit Wechsel in weniger sicheren Status (= Abstieg)				
Übergangswahrscheinlichkeit in Prozent				
Höchste Wahrscheinlichkeit Wechsel in sichereren Status (= Aufstieg)				
Übergangswahrscheinlichkeit in Prozent				
Häufigste Abfolgen der Status in Prozent von allen Abfolgen (> 20 Prozent)	VZ dauerhaft	VZ dauerhaft	NET dauerhaft	NET dauerhaft
Anteil Abfolgen in Prozent an allen Abfolgen	63,8	77,7	71,8	56,3
Überdurchschnittlicher Anteil Personen mit Migrationshintergrund (Phase 1 gesamt: 20,3 Prozent; Phase 2 gesamt: 7,3 Prozent)	✓		✓	✓
Anteil in Prozent	20,7	6,6	23	9,2
Überdurchschnittlicher Anteil Personen in Ostdeutschland zu Beginn der Phase (Phase 1 gesamt: 30,6 Prozent; Phase 2 gesamt: 25,6 Prozent)		✓	✓	✓
Anteil in Prozent	30,4	26,1	32,9	31,3

Quelle: SOEP (v33.1), gewichtete Ergebnisse (eigene Berechnungen).

	1	2	1	2	1	2	1	2
	Turbulente Vollzeit und Nichterwerbstätigkeit	Turbulente Vollzeit, Teilzeit, befr. Nichterwerbstätigkeit	Turbulente marginale Erwerbstätigkeit, Nichterwerb., Teilzeit	Turbulente marginale Erwerbstätigkeit, Nichterwerbstätigkeit	Teilzeiterwerbstätigkeit	Turbulente Teilzeiterwerbstätigkeit	Selbstständigkeit	Selbstständigkeit
	TurbVZ-> NET	TurbVZ/TZ/ befr./NET	TurbMarg./ NET/TZ	TurbMarg./NET	TZ	TurbTZ	Selbst.	Selbst.
	246	448	189	202	127	361	113	272
	3	3	4	6	5	4	6	5
	11,1	14,2	8,5	6,4	5,7	11,4	5,1	8,6
			✓	✓				
	15,5	5,6	24,5	10,9	17,7	5,3	8	1,9
		✓	✓	✓	✓	✓		
	28,5	63,4	69,8	89,1	96,1	90,6	34,5	39,3
	✓	✓	✓	✓		✓		
	4,1	4,3	4	3,1	2,2	2,8	1,5	1,5
	VZ / NET	VZ / TZ	marg./NET	marg. / NET	TZ	TZ	Selbst.	Selbst.
	47,8 / 47,5	37,2 / 20,8	35,9 / 26,4	72,8 / 11,8	87,9	74,2	94,9	93,0
	VZ	VZ	marg.	marg.	TZ	TZ	Selbst.	Selbst.
	66,3	58,7	74,3	78,6	89,1	86,4	96,0	96,5
	VZ-> NET	VZ-> NET	marg->NET	marg->NET				
	28,7	11,1	12,9	10,2				
	NET-> befr./ ZA	NET-> befr./ZA						
	2,2	25,1						
	VZ -> NET		VZ -> befr./ZA	VZ -> befr./ZA	TZ dauerhaft	TZ dauerhaft	Selbst. dauerhaft	Selbst. dauerhaft
	74		10,4	21,6	38,2	33,7	72,6	73,2
				✓				
	19,1	7,1	19,6	10,4	16,5	6,4	8,8	6,6
	✓	✓				✓		
	37	31,5	22,2	12,4	19,7	18,3	30,1	22,4

TABELLE 2 Kurzbeschreibung der Erwerbsverlaufstypen (Cluster) in der Gruppe der 45- bis 59-Jährigen für die beiden Phasen (Fortsetzung)

PHASE 1 = 1996–2002 PHASE 2 = 2010–2016	1	2	1	2
Gruppe der 45- bis 59-Jährigen – Clusternamen	Normalarbeits- verhältnis	Normalarbeits- verhältnis	Nicht- erwerbstätigkeit	Nicht- erwerbstätigkeit
Abkürzung Clusternamen	NAV	NAV	NET	NET
N gesamt	859	1.387	677	489
Rang des Clusters in der Phase	1	1	2	2
Anteil an allen Clustern der Phase in Prozent	38,9	43,9	30,6	15,5
Höchste überdurchschnittliche Anzahl Jahre zu Beginn der Phase in	VZ	VZ	AL	AL
Gesamtdurchschnitt	22,7	21,7	0,7	1,5
Durchschnittliche Anzahl Jahre in	26,4	26,4	1,2	4,1
Überdurchschnittlicher Anteil Personen ohne Weiterbildung in Beobachtungsphase (Phase 1 gesamt: 94,5 Prozent; Phase 2 gesamt: 94,6 Prozent)	✓	✓		✓
Anteil in Prozent	96,9	95,3	93,1	95,9
Überdurchschnittlicher Anteil Personen erwerbstätig ohne Jobwechsel in Beobachtungsphase (Phase 1 gesamt: 76,0 Prozent; Phase 2 gesamt: 71,5 Prozent)	✓	✓	✓	✓
Anteil in Prozent	76,7	79,9	81,2	77,1
Überdurchschnittliche Anzahl Jahre in ausgewählten Berufen				
Einfache Tätigkeiten Phase 1 gesamt: 0,3 J.; Phase 2 gesamt: 0,5 J.)	✓			
Jahre	0,4	0,4	0,1	0,2
Dienstleistungstätigkeiten Phase 1 gesamt: 0,4 J.; Phase 2 gesamt: 0,7 J.)				
Jahre	0,4	0,5	0,1	0,2
Expertentätigkeiten Phase 1 gesamt: 0,7 J.; Phase 2 gesamt: 0,8 J.)	✓	✓		
Jahre	1,3	1,1	0,0	0,2
Überdurchschnittliches monatliches Netto-Haushaltseinkommen in der gesamten Phase in Euro (Phase 1 gesamt = 2.172,70 Euro; Phase 2 gesamt = 3.031,90 Euro)	✓	✓		
Durchschnittliches Einkommen in Euro	2.374,6	3.326,0	1.856,0	2.044,9
Überdurchschnittlicher Anteil Partner in Vollzeit (Phase 1 gesamt: 35,9 Prozent; Phase 2 gesamt: 33,1 Prozent)				
Partner/-in Vollzeit, Anteil in Prozent	34,3	27,4	35,4	30,2

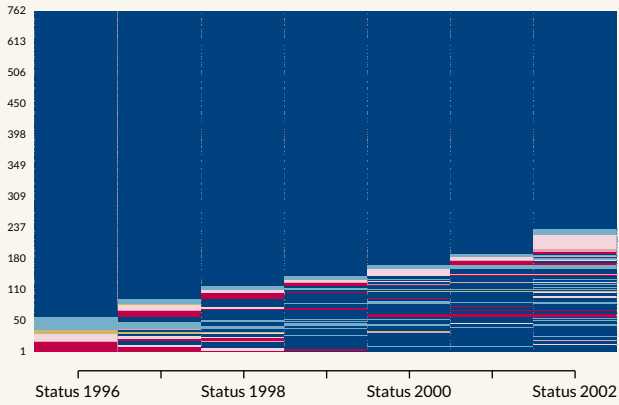
Quelle: SOEP (v33.1), gewichtete Ergebnisse (eigene Berechnungen).

	1	2	1	2	1	2	1	2
	Turbulente Vollzeit und Nichterwerbstätigkeit	Turbulente Vollzeit, Teilzeit, befr. Nichterwerbstätigkeit	Turbulente marginale Erwerbstätigkeit, Nichterwerb., Teilzeit	Turbulente marginale Erwerbstätigkeit, Nichterwerbstätigkeit	Teilzeiterwerbstätigkeit	Turbulente Teilzeiterwerbstätigkeit	Selbstständigkeit	Selbstständigkeit
	TurbVZ-> NET	TurbVZ/TZ/bef./NET	TurbMarg./NET/TZ	TurbMarg./NET	TZ	TurbTZ	Selbst.	Selbst.
	246	448	189	202	127	361	113	272
	3	3	4	6	5	4	6	5
	11,1	14,2	8,5	6,4	5,7	11,4	5,1	8,6
	VZ	AL	TZ	TZ		TZ	VZ	VZ
	22,7	1,5	2,9	3,8		3,8	22,7	21,7
	30,6	2,1	6,1	11,0		11,0	23,4	21,9
				✓	✓			✓
	92,7	90,4	91,5	97,5	95,3	93,4	92,9	94,9
	✓				✓		✓	✓
	82,1	48,2	45	49,5	77,2	69	77	77,2
			✓	✓	✓			
	0,2	0,5	1,3	1,8	0,7	0,4	0,0	0,4
		✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	0,2	0,8	1,0	1,7	1,7	1,8	0,7	0,7
					✓		✓	✓
	0,4	0,8	0,4	0,2	0,8	0,6	1,6	1,8
					✓	✓	✓	✓
	2.038,5	2.681,9	2.011,7	2.826,9	2.524,7	3.022,5	2.711,0	4.062,8
		✓	✓	✓	✓	✓		✓
	22,7	33,7	50	59,5	59,2	45,7	26,8	33,7

ABBILDUNG 19 Sequenzindexplots der Erwerbsverläufe in der Gruppe der 45- bis 59-Jährigen, nach Typen

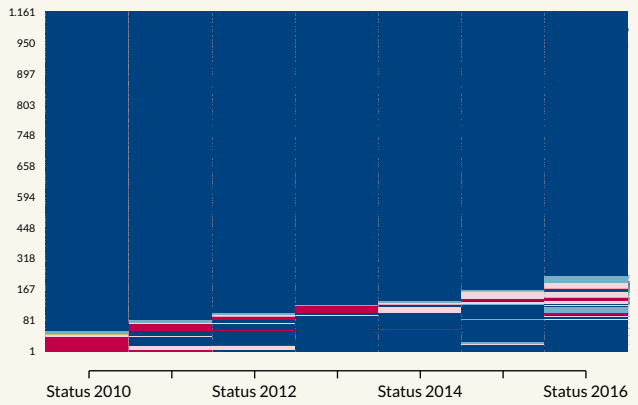
PHASE 1: 45- bis 59-Jährige

Normalarbeitsverhältnis (NAV; 38,9 %, N = 859)

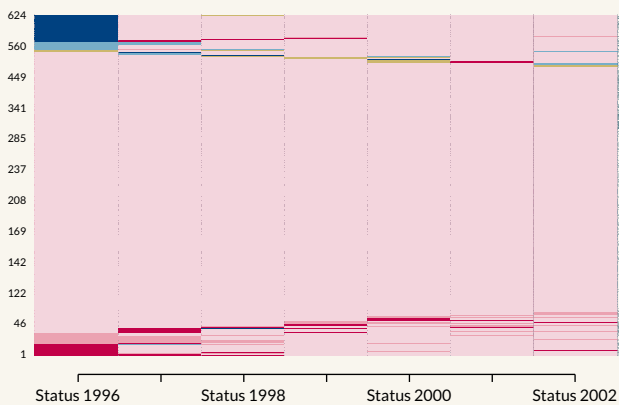


PHASE 2: 45- bis 59-Jährige

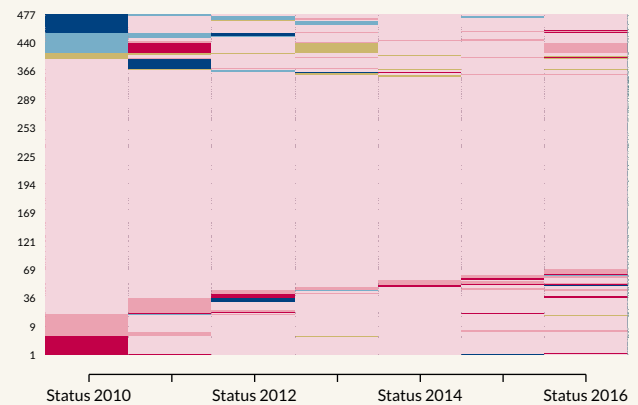
Normalarbeitsverhältnis (NAV; 43,9 %, N = 1.387)



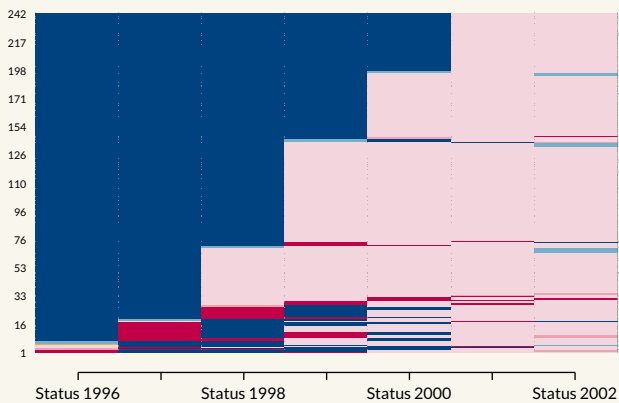
Nichterwerbstätigkeit (NET; 30,6 %, N = 677)



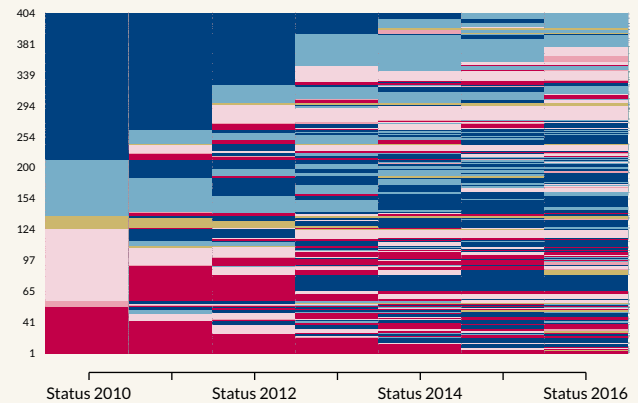
Nichterwerbstätigkeit (NET; 15,5 %, N = 489)



Turbulente Vollzeit- und Nichterwerbstätigkeit (TurbVZ/NET; 11,1 %, N = 246)



Turbulente Vollzeit- und Nichterwerbstätigkeit (TurbVZ/TZ/bef./NET; 14,2 %, N = 448)



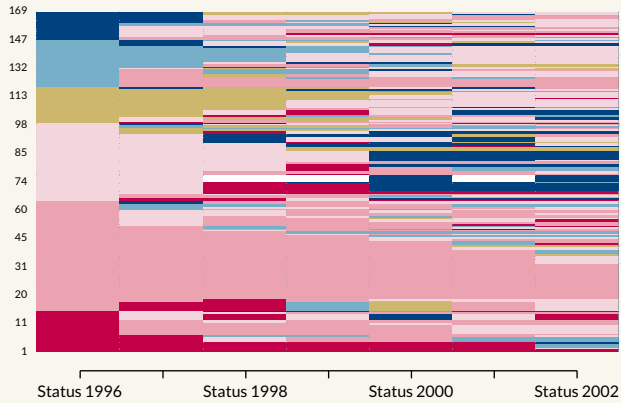
- Befristung/Zeitarbeit
- keine Angabe
- marginale bzw. geringfügige Beschäftigung
- nicht erwerbstätig
- selbstständig
- unbefristete Teilzeitbeschäftigung
- unbefristete Vollzeitbeschäftigung

Quelle: SOEP (v33.1), gewichtete Sequenzen, sortiert (eigene Berechnungen).

ABBILDUNG 19 Sequenzindexplots der Erwerbsverläufe in der Gruppe der 45- bis 59-Jährigen, nach Typen (Fortsetzung)

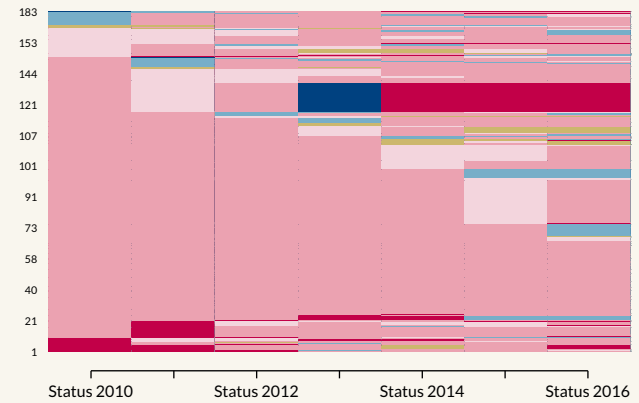
PHASE 1: 45- bis 59-Jährige

Turbulente marginale Erwerbstätigkeit, Nichterwerbstätigkeit und Teilzeit (TurbMarg/NET/TZ; 8,5 %, N = 189)

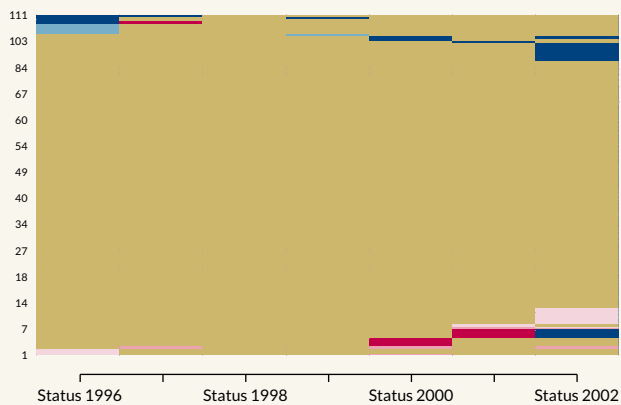


PHASE 2: 45- bis 59-Jährige

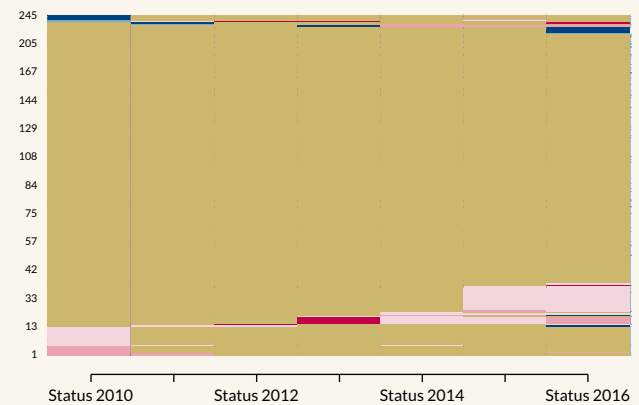
Turbulente marginale Erwerbstätigkeit und Nichterwerbstätigkeit (TurbMarg/NET; 6,4 %, N = 202)



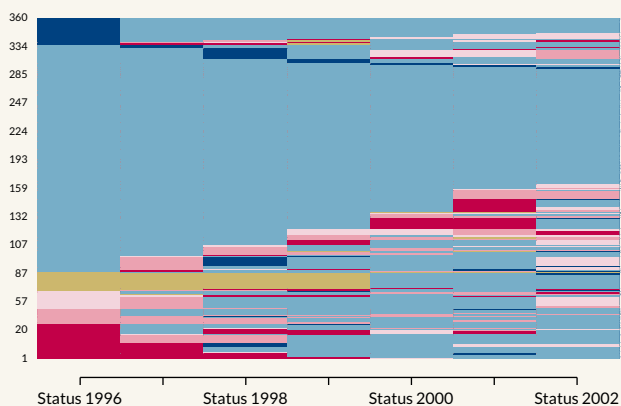
Selbstständigkeit (Selbst.; 5,1 %, N = 113)



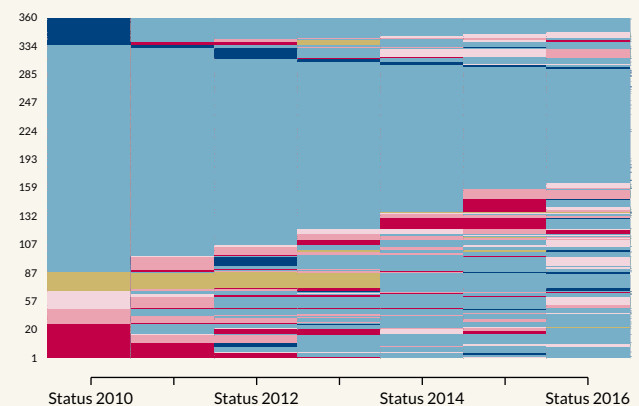
Selbstständigkeit (Selbst.; 8,6 %, N = 272)



Teilzeiterwerbstätigkeit (TZ; 5,7 %, N = 127)



Turbulente Teilzeiterwerbstätigkeit (TurbTZ; 11,4 %, N = 361)



- Befristung/Zeitarbeit
- keine Angabe
- marginale bzw. geringfügige Beschäftigung
- nicht erwerbstätig
- selbstständig
- unbefristete Teilzeitbeschäftigung
- unbefristete Vollzeitbeschäftigung

Quelle: SOEP (v33.1), gewichtete Sequenzen, sortiert (eigene Berechnungen).

| BertelsmannStiftung

Cluster „Normalarbeitsverhältnis (NAV)“

In beiden Beobachtungsphasen ist dieses Cluster das größte. Geringqualifizierte sind in diesen Verläufen unterdurchschnittlich vertreten, in denen, wie bei der jüngeren Altersgruppe, fast durchgängig Vollzeitbeschäftigung vorzufinden ist. Dabei wird überdurchschnittlich häufig keinerlei Weiterbildung besucht und der Arbeitsplatz wird nicht gewechselt. Zudem finden sich diese Verläufe, wie auch bei der jüngeren Gruppe, überdurchschnittlich häufig bei Personen, die sehr gut ausgebildet und als Experten tätig sind. In der ersten Beobachtungsphase finden sich in diesem Cluster noch überdurchschnittlich viele Menschen mit Migrationshintergrund, in der zweiten hingegen ist dies nicht mehr der Fall. Menschen, die in Ostdeutschland leben, sind demgegenüber erst in der zweiten Beobachtungsphase überdurchschnittlich häufig durchgängig vollzeiterwerblich. Frauen sind in diesem Cluster stark unterrepräsentiert.

Cluster „Nichterwerblichkeit (NET)“

Dieses Cluster stellt auch in dieser Altersgruppe jeweils das zweitgrößte dar, geht jedoch im Vergleich aller Cluster von 30,6 Prozent in der Beobachtungsphase 1 auf 15,5 Prozent in der Beobachtungsphase 2 zurück. In beiden Phasen sind die in diesem Cluster überdurchschnittlich häufig vertretenen Frauen, Personen mit Migrationshintergrund sowie Personen aus Ostdeutschland fast durchgängig nicht erwerbstätig. Und in beiden Phasen haben die Personen in diesem Cluster jeweils überdurchschnittlich lange Erfahrungen in Arbeitslosigkeit. Nur in der zweiten Phase werden überdurchschnittlich viele Weiterbildungen durchgeführt.

Cluster „Turbulente Vollzeit- und Nichterwerblichkeit, Teilzeit und Befristung (TurbVZ/TZ/bef./NET)“

In diesen Clustern sind die Personen in der ersten Beobachtungsphase zur Hälfte der beobachteten Zeit (47,8 Prozent) vollzeiterwerblich und zur anderen Hälfte (47,5 Prozent) nicht erwerbstätig. Sie sind aber auch zu 3,1 Prozent der Zeit in Befristung/Zeitarbeit tätig. Drei Viertel (74 Prozent) aller Sequenzen dieses Clusters weisen das folgende Muster auf: zunächst vollzeiterwerblich und später nicht-erwerbstätig. Die Sequenzen sind überdurchschnittlich turbulent.

In der Phase von 2010 bis 2016 differenzieren sich die Verläufe weiter aus: 37,2 Prozent der Zeit sind Personen in diesem Cluster in unbefristeter Vollzeit, 20,8 Prozent der Zeit in Teilzeit, 18,8 Prozent der Zeit nicht erwerbstätig und weitere 17,7 Prozent der Zeit arbeiten sie befristet oder in Zeitarbeit. Dementsprechend finden sich keine „einheitlichen“ Abfolgen und eine weit überdurchschnittliche Turbulenzkennziffer. Überdurchschnittlich viele Ostdeutsche erleben diese sehr turbulenten Verläufe, obwohl sie vor allem in der ersten Beobachtungsphase auf ein langes gesichertes Erwerbsleben in Vollzeitbeschäftigung (30,6 Jahre) zurückblicken konnten. Aus diesem Verlauf lassen sich wohl die Transformationsauswirkungen der innerdeutschen Wende ablesen. In der zweiten Beobachtungsphase findet sich in diesem Cluster ein überdurchschnittlich hoher Anteil an Frauen.

Cluster „Turbulente marginale Erwerbstätigkeit und Nichterwerbstätigkeit und Teilzeit (TurbMarg./NET/TZ)“

In diesen sehr wechselhaften Clustern sind überdurchschnittlich viele Geringqualifizierte und Frauen zusammengefasst. Die Verläufe zeichnen sich durch längere Phasen marginaler bzw. geringfügiger Tätigkeiten sowie von Zeitarbeit und Nichterwerbstätigkeit aus. Menschen mit überdurchschnittlich langen Vorerfahrungen als Teilzeiterwerbstätige erleben diese überdurchschnittlich turbulenten Verläufe, welche sich durch überwiegend einfache Tätigkeiten und Dienstleistungstätigkeiten auszeichnen. Überdurchschnittlich häufig erleben diese Verläufe Personen, deren Partnerin oder Partner vollzeiterwerbstätig ist, allerdings verfügen die entsprechenden Haushalte über kein überdurchschnittliches Einkommen.

Cluster „Teilzeit- und turbulente Teilzeiterwerbstätigkeit (TZ und TurbTZ)“

Die Verläufe in diesem Cluster, welche überdurchschnittlich häufig von Frauen erlebt werden, zeichnen sich durch eine fast durchgängige Teilzeiterwerbstätigkeit aus. Es finden sich jedoch auch Verläufe, die geprägt sind durch eine zunächst selbstständige Tätigkeit, auf die eine Teilzeiterwerbstätigkeit folgt. Vor allem in der zweiten Beobachtungsphase gestalten sich diese Verläufe turbulenter, denn in dieser Phase finden sich auch Zeiten in marginaler Beschäftigung, in Zeitarbeit und in Nichterwerbstätigkeit. Dementsprechend ist die Turbulenzkennziffer hier überdurchschnittlich hoch.

Die Frauen in diesem Cluster leben, wie auch in der jüngeren Gruppe, in Haushalten mit überdurchschnittlichem Einkommen und gemeinsam mit einem vollzeiterwerbstätigen Partner. Das heißt, dass auch Frauen im Alter von 45 bis 59 Jahren überdurchschnittlich häufig das modernisierte Ernährermodell praktizieren. Dabei erwirtschaftet der Partner ein gutes Einkommen aus Vollzeiterwerbstätigkeit und die Frau verdient im Rahmen eines Teilzeitarbeitsverhältnisses hinzu.

Cluster „Selbständigkeit (Selbst.)“

Die Personen – überwiegend Männer – in diesem Cluster sind fast die gesamte beobachtete Zeitlang selbstständig. Sie haben viele Jahre Vorerfahrung in Vollzeiterwerbstätigkeit und arbeiten in hochprofessionellen Berufen. Die Mehrheit der Verläufe ist durch eine durchgängige Selbstständigkeit gekennzeichnet.

Zusammengefasst zeigt sich, dass auch in der Gruppe der 45- bis 59-Jährigen mit geringer Qualifikation in beiden Beobachtungsphasen ähnliche Verläufe auftreten. Das sind einerseits turbulente, instabile marginale Verläufe und andererseits Verläufe ohne jegliche Erwerbstätigkeit.

Auch in dieser Phase finden sich Frauen häufiger in den unsicheren, instabilen Verlaufstypen wieder, während Männer auch in dieser Altersphase überwiegend in den „stabilen“ Clustern mit Normalerwerbsverläufen oder Selbstständigenverläufen wiederzufinden sind. Nur in dem Cluster mit turbulenten Voll- und Teilzeitverläufen sind Frauen und Männer in ähnlich hohem Ausmaß vertreten – Personen, die überwiegend in Ostdeutschland leben und bereits turbulente Vorerfahrungen haben. Die Verläufe, in denen überwiegend Frauen und jeweils überdurchschnittlich viele Geringqualifizierte zu finden sind, zeichnen sich zusätzlich

durch ein sehr geringes Haushaltseinkommen aus, was auf tendenziell unsichere Lebensverhältnisse des gesamten Haushalts hindeutet.

Um die Merkmale zu identifizieren, die die Zugehörigkeit zu den verschiedenen Verläufen erklären können, haben wir auch für die 45- bis 59-Jährigen je eine multivariate Analyse für beide Beobachtungszeiträume durchgeführt.

4.6 Multivariate Analyse der Erwerbsverläufe in der Gruppe der 45- bis 59-Jährigen

In diesem Abschnitt werden die Ergebnisse der multivariaten Analyse für die Gruppe der 45- bis 59-Jährigen dargestellt und diskutiert. Zu erkennen ist aufgrund unserer Analyse, dass die Geringqualifikation selbst, unter Berücksichtigung aller übrigen Merkmale, in der ersten Beobachtungsphase – aber auch nur in dieser – den zweitstärksten Effekt auf den Verlauf „Nichterwerbstätigkeit“ hat; wie bereits in der entsprechenden Phase bezüglich der 30- bis 44-Jährigen ist für Geringqualifizierte die niedrigste Wahrscheinlichkeit eines unbefristeten Vollzeiterwerbsverlaufs anzunehmen. Interessant, jedoch durch das fortgeschrittene Lebensalter und die dementsprechend bereits verfestigten Positionen erklärlich ist, dass hier das Geschlecht etwas weniger relevant ist als in der Gruppe der 30- bis 44-Jährigen (vgl. Tabelle A11 im Anhang).

Was die Analyse der Zusammenhänge zwischen den erklärenden Variablen und der Zugehörigkeit zu einem Erwerbsverlaufsmuster in der zweiten Beobachtungsphase angeht, so zeigt sich, dass die Qualifikation der 45- bis 59-jährigen Personen für die Erklärung der Clusterzugehörigkeit keine Rolle spielt. In dieser Altersgruppe und in der zweiten Phase spielt vor allem der Erwerbsstatus des Partners bzw. der Partnerin eine signifikante und wichtige Rolle: Personen, deren Partner oder Partnerin nicht erwerbstätig ist, sind mit hoher Wahrscheinlichkeit selbst durchgängig nicht erwerbstätig. Das heißt, hier sind wohl beide Partner bereits im Ruhestand oder im Übergang in den Ruhestand. Andererseits sind Personen, deren Partner oder Partnerin vollzeiterwerbstätig ist, mit relativ hoher Wahrscheinlichkeit selbst dauerhaft nicht erwerbstätig, das heißt, sie folgen dem traditionellen Ernährermodell (vgl. Tabelle A12 im Anhang).

4.7 Geringqualifizierte in prekären Verhältnissen

In der Längsschnittbetrachtung des Erwerbsstatus gering qualifizierter und nicht gering qualifizierter Personen beider Altersgruppen zeigt sich auf deskriptiver Ebene eine Zunahme unsicherer, instabiler Erwerbsverläufe in den beiden betrachteten Zeiträumen vor und nach den Arbeitsmarktreflexen der 2000er-Jahre. Atypische Beschäftigungen, insbesondere Befristung und Zeitarbeit, Teilzeit- und marginale Beschäftigung, haben im Lauf der Zeit nicht nur insgesamt zugenommen, sondern bestimmen die individuellen Erwerbsverläufe von Beschäftigten in Deutschland in zunehmendem Maß. Die hier betrachteten Erwerbsverläufe unterscheiden sich jedoch sowohl innerhalb der Altersgruppen als auch zwischen den beiden Zeiträumen insbesondere zwischen Frauen und Männern. Das Qualifikationsniveau sowie die Region lassen ebenfalls Unterschiede erkennen, die anhand von multivariaten Verfahren auf der Basis einer Typisierung der Erwerbsmuster (Clusteranalyse) näher untersucht wurden.

Anhand von Sequenzanalysen auf der Basis des Erwerbsstatus für die Altersgruppen der 30- bis 44-Jährigen und der 45- bis 59-Jährigen in den beiden betrachteten Zeiträumen von 1996 bis 2002 und von 2010 bis 2016 konnten mittels Clusteranalyse relativ eindeutige Erwerbsverlaufstypen identifiziert werden. Im Vergleich sowohl der beiden Zeiträume als auch zwischen den beiden Altersgruppen handelt es sich dabei um jeweils sechs Sequenztypen, die sich in ihrer inhaltlichen Beschreibung relativ ähneln, in ihrer Verteilung jedoch unterscheiden (vgl. Abbildungen 20 und 21).

Die Betrachtung der Verteilung zeigt, dass bei den 30- bis 44-Jährigen der Anteil der Normalerwerbsverläufe zwischen den beiden Beobachtungszeiträumen zugunsten von Verläufen mit turbulenter Teilzeiterwerbstätigkeit zurückgegangen ist. Bei den 45- bis 59-jährigen Personen hat sich der Anteil der Verläufe mit Übergängen in die Nichterwerbstätigkeit stark reduziert, der Anteil der Normalarbeitsverläufe hingegen leicht erhöht. Demgegenüber hat sich der Anteil der Verläufe nach dem Muster „turbulente Vollzeit mit Teilzeit und befristeter Beschäftigung und Nichterwerbstätigkeit“ sowie „turbulente Teilzeit“ erhöht. Während Geringqualifizierte generell ein überdurchschnittliches Niveau dauerhafter Nichterwerbstätigkeit aufweisen, erlebten sie in der jüngeren Untersuchungsperiode auch vermehrt turbulente, unsichere und instabile Erwerbsverläufe (während zugleich die Häufigkeit dauerhafter Nichterwerbstätigkeit abnahm).

Der Anteil der Geringqualifizierten ist über alle Altersgruppen und Beobachtungsphasen betrachtet jeweils in zwei Verlaufstypen überdurchschnittlich hoch: Das sind die unsicheren, instabilen Verläufe mit umfassender Nichterwerbstätigkeit und jene mit turbulenter, marginaler Beschäftigung.

Neben anderen Einflussfaktoren, insbesondere Geschlecht, Haushaltskonstellation und Erwerbsstatus des Partners oder der Partnerin, Region und Migrationshintergrund, ist die Qualifikation lediglich für den Verlaufstyp „Nichterwerbstätigkeit“ statistisch signifikant. Da diese Merkmale jedoch nicht vollständig unabhängig voneinander sind, darf dieser Befund nicht darüber hinwegtäuschen, dass Geringqualifizierte mehrheitlich unsichere, instabile Erwerbsverläufe aufweisen.

Auf der Basis multivariater Analysen lässt sich zusammenfassend sagen, dass in beiden Beobachtungsphasen die Gruppe der 45- bis 59-jährigen Personen mit geringer Qualifikation wie auch jene der 30- bis 44-jährigen Geringqualifizierten eher instabile, unsichere Erwerbsverläufe durchleben und auf ergänzende Einkommen im Haushaltskontext angewiesen sind. Vor allem Frauen in Westdeutschland folgen überwiegend dem modernisierten Ernährermodell, in dem die Partner vollzeiterwerbstätig sind, während sie selbst einer marginalen, geringfügigen oder Teilzeitbeschäftigung nachgehen. Allerdings scheinen in der zweiten im Vergleich mit der ersten Beobachtungsphase tendenziell neben der Nichterwerbstätigkeit unsicherere marginale Beschäftigungen im Vordergrund zu stehen, während in der ersten Phase noch längere Zeiten in Teilzeitbeschäftigung vorkamen.

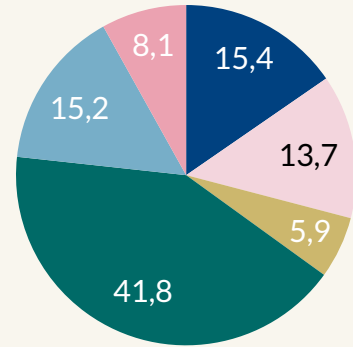
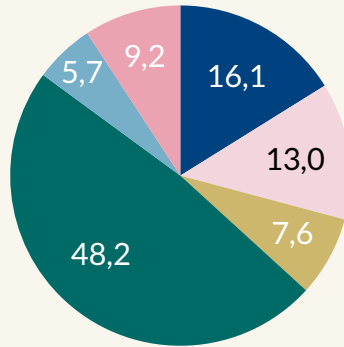
Frauen in Ostdeutschland und Personen mit Migrationshintergrund scheinen eher Verläufe mit durchgängiger Nichterwerbstätigkeit aufzuweisen. Allerdings ist der Anteil der Personen mit diesem Verlauf in der zweiten Beobachtungsphase mit 15,5 Prozent nur noch halb so groß wie in der ersten. In beiden Fällen

ABBILDUNG 20 Zusammenfassung der Verteilung der Erwerbsverlaufsmuster aller Erwerbspersonen nach Altersgruppe und Zeitraum

Angaben in Prozent

PHASE 1 (1996 bis 2002): 30- bis 44-Jährige

PHASE 2 (2010 bis 2016): 30- bis 44-Jährige

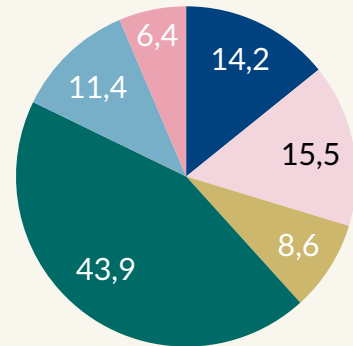
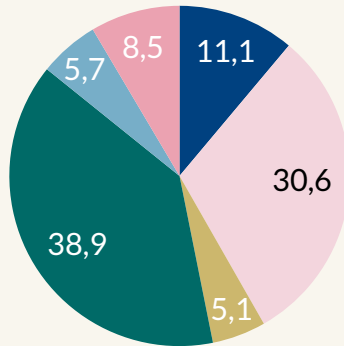


- turbulente Vollzeitbeschäftigung
- Nichterwerbstätigkeit/Exit
- Selbstständigkeit
- Normalarbeitsverhältnis
- Teilzeitbeschäftigung
- turbulente marginale Beschäftigung

- turbulente Vollzeit-/Zeitarbeit
- Nichterwerbstätigkeit
- Selbstständigkeit
- Normalarbeitsverhältnis
- turbulente Teilzeitbeschäftigung
- turbulente marginale Beschäftigung

PHASE 1 (1996 bis 2002): 45- bis 59-Jährige

PHASE 2 (2010 bis 2016): 45- bis 59-Jährige



- Vollzeitbeschäftigung/Vollzeitbeschäftigung mit Übergang in Ruhestand
- Nichterwerbstätigkeit
- Selbstständigkeit
- Normalarbeitsverhältnis
- Teilzeitbeschäftigung
- turbulente marginale Beschäftigung/Nichterwerbstätigkeit/Teilzeitarbeit

- turbulente Vollzeit-/Zeitarbeit/befristete Beschäftigung/Nichterwerbstätigkeit
- Nichterwerbstätigkeit
- Selbstständigkeit
- Normalarbeitsverhältnis
- turbulente Teilzeitbeschäftigung
- turbulente marginale Beschäftigung/Nichterwerbstätigkeit

Anmerkung: Mögliche Abweichungen von 100 Prozent sind Rundungen geschuldet.

Quelle: SOEP (v33.1), gewichtete Sequenzen, sortiert (eigene Berechnungen).

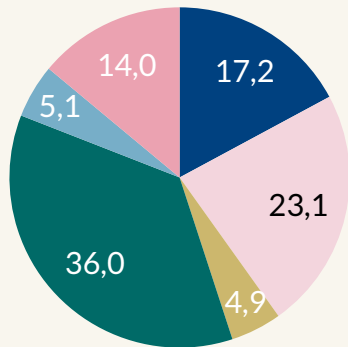
| BertelsmannStiftung

haben die Betroffenen bereits über lange Zeit Erfahrungen mit Arbeitslosigkeit gemacht und haben außerdem häufig einen Partner oder eine Partnerin, der oder die ebenfalls arbeitslos ist.

ABBILDUNG 21 **Verteilung der Erwerbsverlaufsmuster nach Altersgruppe und Zeitraum in der Gruppe der Geringqualifizierten**

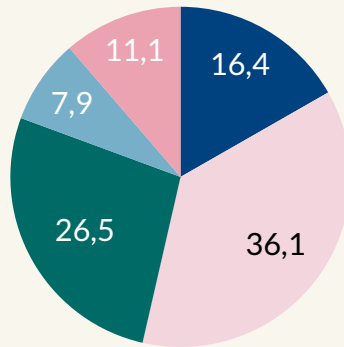
Angaben in Prozent

PHASE 1 (1996 bis 2002): 30- bis 44-Jährige



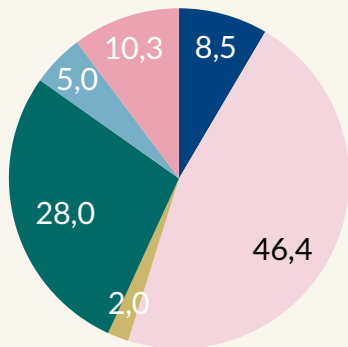
- turbulente Vollzeitbeschäftigung
- Nichterwerbstätigkeit/Exit
- Selbstständigkeit
- Normalarbeitsverhältnis
- Teilzeitbeschäftigung
- turbulente marginale Beschäftigung

PHASE 2 (2010 bis 2016): 30- bis 44-Jährige



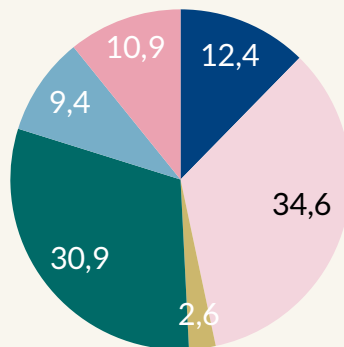
- turbulente Vollzeit-/Zeitarbeit
- Nichterwerbstätigkeit
- Normalarbeitsverhältnis
- turbulente Teilzeitbeschäftigung
- turbulente marginale Beschäftigung

PHASE 1 (1996 bis 2002): 45- bis 59-Jährige



- turbulente Vollzeitbeschäftigung/ mit Übergang in Ruhestand
- Nichterwerbstätigkeit
- Selbstständigkeit
- Normalarbeitsverhältnis
- Teilzeitbeschäftigung
- turbulente marginale Beschäftigung/ Nichterwerbstätigkeit/Teilzeit

PHASE 2 (2010 bis 2016): 45- bis 59-Jährige



- turbulente Vollzeit-/Zeitarbeit/ befristete Beschäftigung/ Nichterwerbstätigkeit
- Nichterwerbstätigkeit
- Selbstständigkeit
- Normalarbeitsverhältnis
- turbulente Teilzeitbeschäftigung
- turbulente marginale Beschäftigung/ Nichterwerbstätigkeit

Anmerkung: Mögliche Abweichungen von 100 Prozent sind Rundungen geschuldet.

Quelle: SOEP (v33.1), gewichtete Sequenzen, sortiert (eigene Berechnungen).

| BertelsmannStiftung

5. Internationaler Vergleich

Der internationale Vergleich kann wichtige Hinweise zur Einordnung der Fähigkeit des deutschen Arbeitsmarkts liefern, auch gering qualifizierten Erwerbspersonen einen Zugang zu Beschäftigung und einer angemessenen Qualität der Erwerbstätigkeit zu eröffnen. Um dies zu beurteilen, bietet es sich an, das Beschäftigungsniveau der Gruppe der Geringqualifizierten sowie dessen Veränderungen länderübergreifend zu betrachten. Gleichzeitig muss der Anteil der beschäftigten Geringqualifizierten einbezogen werden, die einen niedrigen Lohn beziehen (das heißt einen Bruttostundenlohn von weniger als zwei Dritteln des Medianwerts). Diese beiden Indikatoren erfassen zwei zentrale Dimensionen der Arbeitsmarktsituation der Geringqualifizierten. Obwohl sie in einem gewissen Spannungsverhältnis stehen, gelingt es in einigen Ländern prima facie durchaus, ein hohes Beschäftigungsniveau zu erzielen, ohne zugleich damit Niedriglöhne in Kauf nehmen zu müssen.

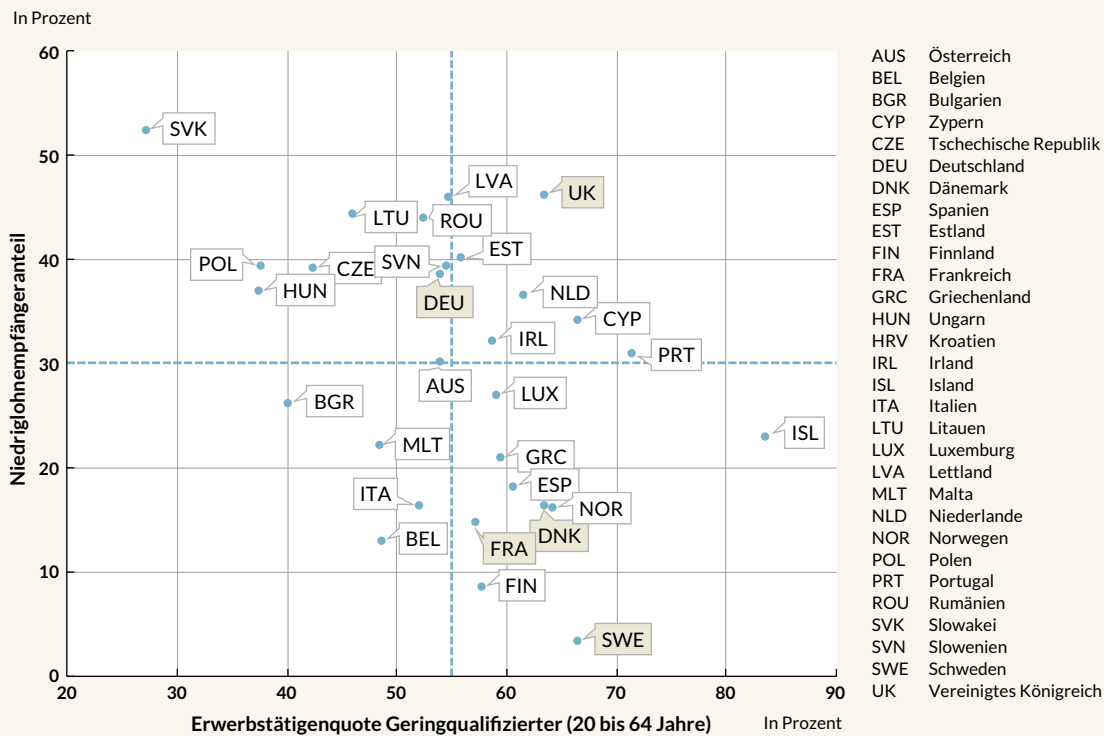
Für das Jahr 2006, also kurz vor der Arbeitsmarktkrise Ende der 2000er-Jahre, sind beide Indikatoren in Abbildung 22 dargestellt. Deutschland wies im Jahr 2006 eine mittlere Erwerbstätigkeit der Geringqualifizierten auf, jedoch eine überdurchschnittliche Niedriglohnquote. Interessanterweise finden sich im rechten unteren Bereich der Abbildung einige Länder mit mindestens gleich hoher, teilweise auch deutlich stärker ausgeprägter Erwerbstätigkeit Geringqualifizierter bei geringeren Niedriglohnanteilen. Einige dieser Länder werden im Folgenden näher betrachtet, um die Ursachen dieses positiven Abschneidens besser zu verstehen: Frankreich, Schweden, Dänemark und das Vereinigte Königreich.

Insbesondere Frankreich ist ein interessanter Vergleichsfall für Deutschland, weil sich der deutsche und der französische Arbeitsmarkt bezüglich ihrer Struktur und institutionellen Einbettung ähneln. Erfahrungen aus Frankreich sollten sich daher prinzipiell gut auf Deutschland übertragen lassen.

Vergleicht man die Situation im Jahr 2006 mit jener im Jahr 2014, so ist die Beschäftigung, aber auch die Betroffenheit von Niedriglöhnen im Kreis der Geringqualifizierten in Deutschland gestiegen. Deutschland wies im Jahr 2014 in der Gruppe der erwerbstätigen Geringqualifizierten einen der höchsten Niedriglohnanteile auf (vgl. Abbildung 23).

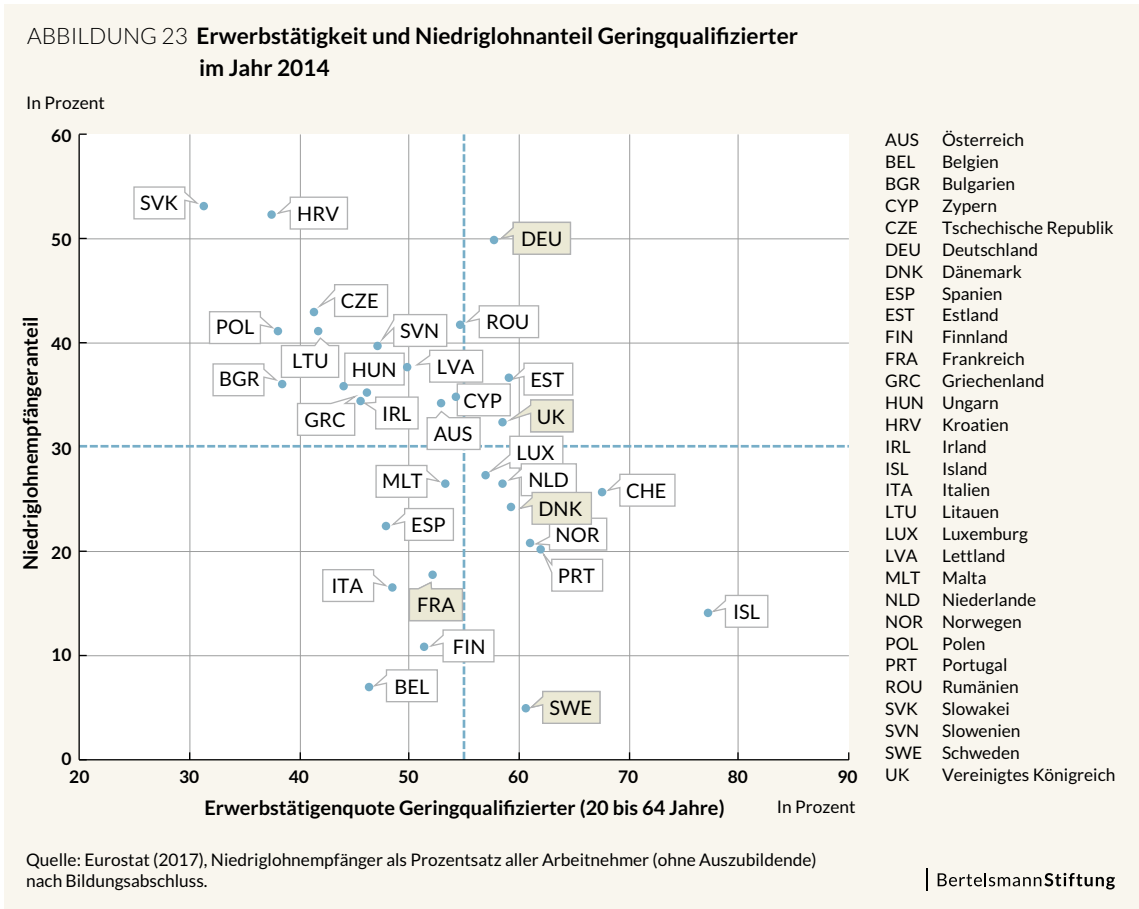
Weiterhin lassen sich Länder mit höherer Erwerbstätigkeit bei geringerem Niedriglohnanteil beobachten, zum Beispiel Skandinavien. Allerdings muss sogleich auf die Grenzen eines Lernens von Skandinavien hingewiesen werden. Schweden und Dänemark sind kleine Länder mit im Hinblick auf die Qualifikation vergleichsweise homogenen Bevölkerungen.

ABBILDUNG 22 **Erwerbstätigkeit und Niedriglohnanteil Geringqualifizierter im Jahr 2006**



Besonders interessant ist auch das Vereinigte Königreich. Obwohl das britische Beschäftigungsmodell im Vergleich mit dem deutschen typischerweise als Ungleichheit fördernd eingestuft wird, hat sich der Niedriglohnanteil in kurzer Zeit stark verringert – ohne dass dies hinsichtlich der Erwerbstätigenquote offenkundige Nachteile mit sich gebracht hätte. Aus diesem Grund wird auch das Vereinigte Königreich in die Untersuchung einbezogen.

Um verschiedene institutionelle Arrangements auf dem Arbeitsmarkt und im Wohlfahrtsstaat unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Leistungsfähigkeit hinsichtlich der Beschäftigung von Geringqualifizierten genauer analysieren zu können, werden also im Folgenden die vier Länder näher betrachtet. Interessanterweise liegen sie gemeinsam mit Deutschland in einem recht engen vertikalen Korridor (vgl. Abbildung 23). Wir haben es also mit sehr unterschiedlichen Ausmaßen von Ungleichheit bei vergleichbarer Arbeitsmarktintegration zu tun. Ein unvermeidlicher Konflikt zwischen den Zielen eines relativ hohen Lohnniveaus und einer hohen Beschäftigung kann auf dieser Grundlage nicht attestiert werden. Allerdings muss genau geprüft werden, wie die scheinbar positiven Ergebnisse zustande kommen. Hierfür wurden zunächst vergleichende Statistiken ausgewertet, die durch Befragungen von Experten sowie eine Sichtung der jeweiligen nationalen Forschungsliteratur zu dem Thema ergänzt wurden.

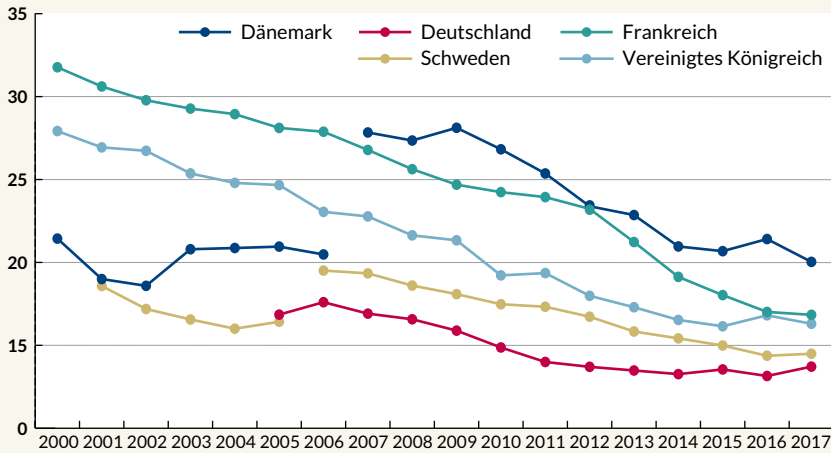


Zunächst lohnt sich ein Blick auf die Größe und Komposition des Segments der Geringqualifizierten. In allen betrachteten Ländern ist der Anteil der Geringqualifizierten an der erwerbsfähigen Bevölkerung im Lauf der Zeit gesunken, da die Verbreitung formal höherer Abschlüsse zugenommen hat (vgl. Abbildung 24). Insgesamt ist eine Konvergenz der Länder gegen ein Niveau von rund 15 bis 20 Prozent zu beobachten. Gleichzeitig muss auch die Altersstruktur beachtet werden. Besonders hohe Anteile älterer Geringqualifizierter finden sich in Frankreich und im Vereinigten Königreich (vgl. Abbildung 25).

Neben der Größe sollte auch die Komposition des Segments berücksichtigt werden. Dies ist ein wichtiger Aspekt, der den Vergleich von Durchschnittswerten einschränkt. Je kleiner die Gruppe der Geringqualifizierten (aus bildungspolitischen Gründen) ist, desto stärker konzentrieren sich darin Personen mit geringer Leistungsfähigkeit oder -bereitschaft. Wenn diese Gruppe jedoch groß ist, dann ist nach Einschätzung der befragten Experten auch die Wahrscheinlichkeit größer, dass sie Personen mit Fähigkeiten enthält, die durch das Schulsystem nicht zertifiziert, gleichwohl aber für den Arbeitsmarkterfolg relevant sind. In Frankreich und Großbritannien könnte zum Beispiel die durchschnittliche Arbeitsmarktlage zum Positiven verzerrt sein, weil relativ viele ältere Menschen dieser Gruppe angehören, die in einer Zeit in den Arbeitsmarkt eingestiegen sind, als Schulabschlüsse einen geringeren Stellenwert hatten als heute. Außerdem hatten ältere

ABBILDUNG 24 Anteil der Geringqualifizierten an der erwerbsfähigen Bevölkerung 2000 bis 2017

In Prozent



Anmerkung: Dänemark 2007: Zeitreihenbruch; Schweden 2005: Zeitreihenbruch.

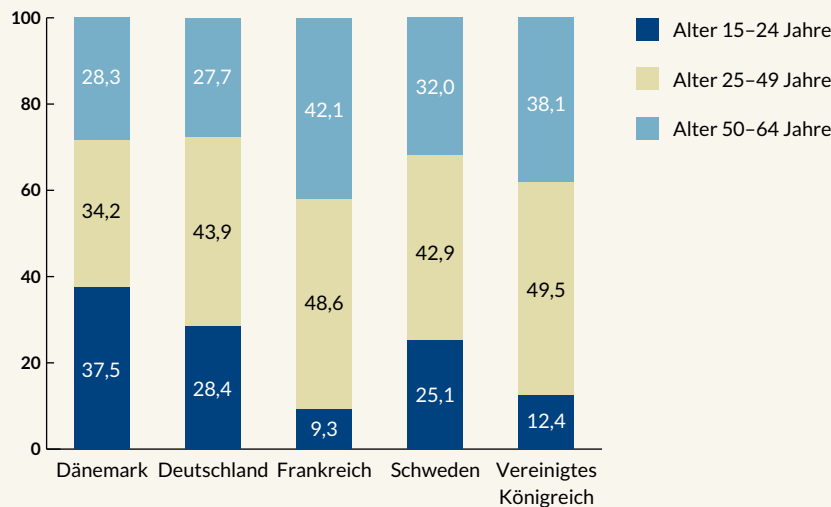
Quelle: Eurostat (2018), Erwerbspersonen nach Geschlecht, Alter und Bildungsabschluss.

| BertelsmannStiftung

Menschen mehr Zeit, fehlende Bildung durch Berufserfahrung zu kompensieren. Diese Aspekte können in einer aggregierten Betrachtung nur schwer kontrolliert werden, sie sollten aber beim Vergleich als Einschränkung berücksichtigt werden.

ABBILDUNG 25 Altersstruktur der gering qualifizierten Erwerbspersonen im Jahr 2017

In Prozent



Quelle: Eurostat (2018), Erwerbspersonen nach Geschlecht, Alter und Bildungsabschluss.

| BertelsmannStiftung

Diese Diskussion verweist auf die Notwendigkeit, Fähigkeiten unabhängig von formalen Bildungsabschlüssen zu betrachten. Tatsächlich liegen neben der formalen Qualifikation im internationalen Vergleich auch Daten der OECD zum tatsächlichen Kompetenzniveau von Angehörigen der verschiedenen Qualifikationsgruppen vor.

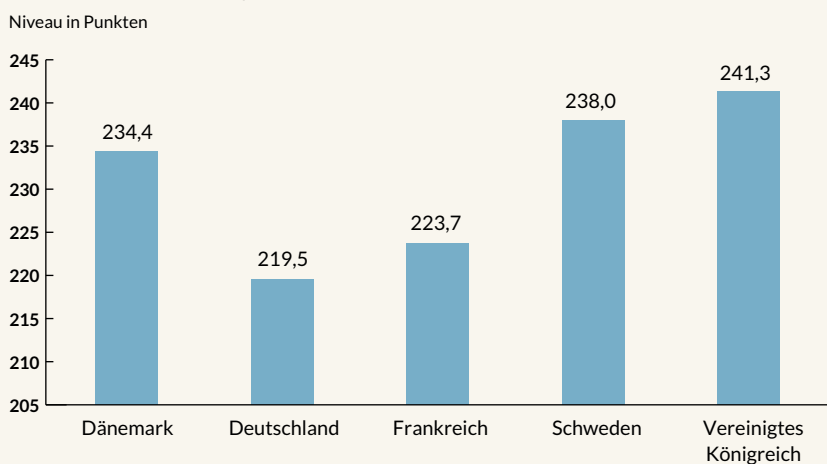
Betrachtet man die Personen mit formal geringer Qualifikation, so fällt auf, dass die von der OECD im Rahmen der PIAAC-Erhebung in standardisierten Leistungstests ermittelten Kompetenzniveaus (gemessen in Punkten) in den Bereichen Textverständnis (*literacy*) und Mathematik (*numeracy*) in Frankreich und Deutschland bei gering qualifizierten Personen deutlich niedriger sind als in den drei anderen Ländern (vgl. Abbildung 26 und 27). Gering qualifizierte Deutsche und Franzosen sind somit im Durchschnitt in der Lage, einzelne erfragte Informationen in Kurztexten zu identifizieren, die weitgehend auf widersprüchliche Aussagen verzichten. In Dänemark und Schweden sowie im Vereinigten Königreich gelingt Geringqualifizierten außerdem tendenziell ein leicht höheres Niveau an Schlussfolgerung und Paraphrasierung in Texten mit manchen widersprüchlichen Aussagen. Gleichzeitig gelingt gering qualifizierten Personen aus Deutschland und Frankreich die Lösung einfacher und konkreter mathematischer Aufgabenstellungen aus dem alltäglichen Gebrauch, wie etwa Zählen, Sortieren, einfache Rechnungen sowie das Verstehen einfacher Prozentsätze und simpler Grafiken. Geringqualifizierte aus den drei anderen Ländern besitzen darüber hinaus beispielsweise grundlegende Fähigkeiten im Umgang mit einfachen Dezimalzahlen, Brüchen und statistischen Informationen. Bei den Punktwerten dieser tatsächlichen Kompetenzen zeigen sich im Vergleich mit Deutschland auch geringere Unterschiede in den Kompetenzniveaus zwischen formal Gering- und Mittelqualifizierten (bei gleichzeitig höheren Kompetenzlevels beider Gruppen im Vergleich mit Deutschland). So liegen zwischen den Kompetenzniveaus beim Leseverständnis in Deutschland 42,2 Punkte²⁰ zwischen beiden Gruppen gegenüber 38,6 in Schweden, 34,6 in Frankreich, 32,0 in England und 29,9 in Dänemark. In Mathematik liegt die Differenz in Deutschland bei 53,7 Punkten, in Frankreich bei 43,4, in Schweden bei 40,7, im Vereinigten Königreich bei 35,7 und in Dänemark bei 34,5.

Eine naheliegende Interpretation ist, dass in Deutschland und Frankreich das Schulsystem Jugendliche unabhängig von ihrem beruflichen Abschluss schlechter mit Grundlagenkompetenzen ausstattet. Dies müsste allerdings separat empirisch untersucht werden. Es könnten nämlich auch die oben angesprochenen Kompositionseffekte die Länderunterschiede verzerren. Neben der Altersstruktur wäre zu prüfen, ob die Zusammensetzung der Geringqualifizierten nach Migrationshintergrund je nach dem betrachteten Land variiert. Tatsächlich liegt das Niveau der Lese- und Mathematikkompetenzen im Ausland geborener Menschen im Durchschnitt unter jenem der einheimisch gebürtigen Bevölkerung. In Deutschland waren im Jahr 2014 34 Prozent der Geringqualifizierten Zuwanderer der ersten Generation. Mit 27 Prozent waren dies in Schweden deutlich weniger. In Frankreich und Dänemark liegen die Anteile mit 19 bzw. 13 Prozent sogar noch weiter unterhalb des deutschen Niveaus. Diese wichtigen Unterschiede sollten sowohl bei der Beurteilung des Kompetenzniveaus als auch beim Vergleich der Erwerbsintegration insgesamt berücksichtigt werden.

²⁰ Die Leistung der Geprüften wird auf einer Skala von 0 bis 500 gemessen, wobei höhere Werte bessere Leistungen repräsentieren.

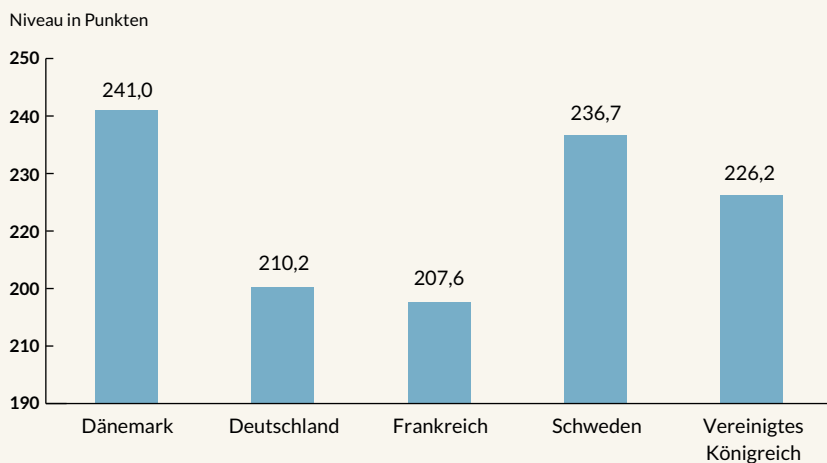
Im vorliegenden Bericht soll es gleichwohl weniger um die Ursachen unterschiedlicher Kompetenzniveaus gehen. Stattdessen sollen die unterschiedlichen Ausgangsbedingungen verdeutlicht werden, auf die nationale Beschäftigungsmodelle reagieren müssen. Diesbezüglich lässt sich feststellen, dass die beiden skandinavischen Länder sowie das Vereinigte Königreich auf der Ebene der faktischen Kompetenzen im Vergleich mit Deutschland und Frankreich einen deutlichen Vorteil haben. Eine langfristige Politik zur Verbesserung der Situation gering qualifizierter Menschen sollte sicherlich an diesem Defizit ansetzen, sei es durch Bildungsinvestitionen oder durch spezielle Maßnahmen zur Förderung von Spracherwerb und Integration unter Immigranten. Kurzfristig muss das relativ geringe Kompetenzniveau aber wohl als Gegebenheit hingenommen werden.

ABBILDUNG 26 Tatsächliche durchschnittliche Kompetenzniveaus formal Geringqualifizierter nach PIAAC, Leseverständnis, 2011/12



Quelle: OECD (2018), Mean literacy score in the Survey of Adult Skills (PIAAC). | BertelsmannStiftung

ABBILDUNG 27 Tatsächliche durchschnittliche Kompetenzniveaus formal Geringqualifizierter nach PIAAC, Mathematik, 2011/12



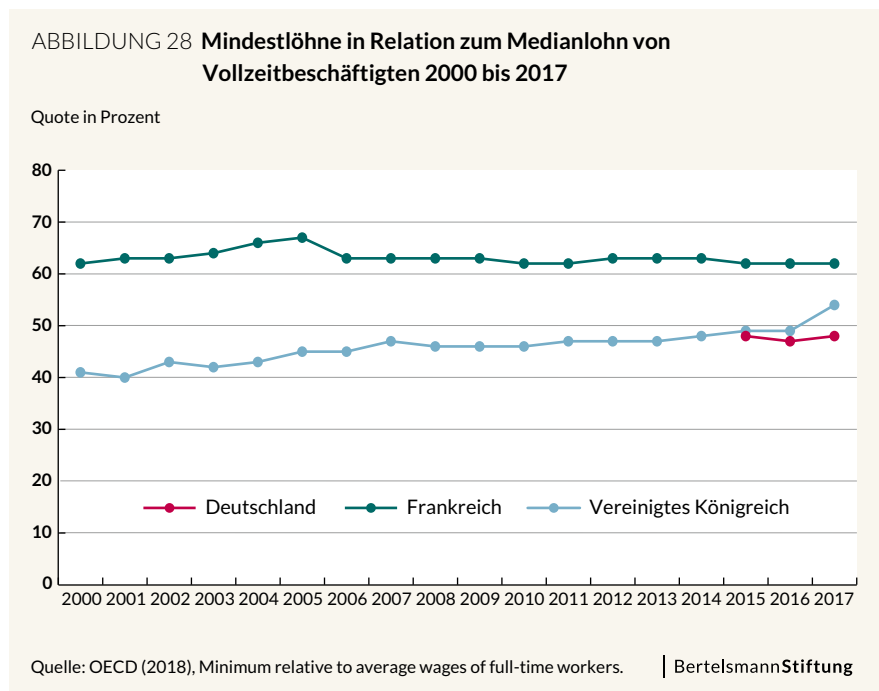
Quelle: OECD (2018), Mean numeracy score in the Survey of Adult Skills (PIAAC). | BertelsmannStiftung

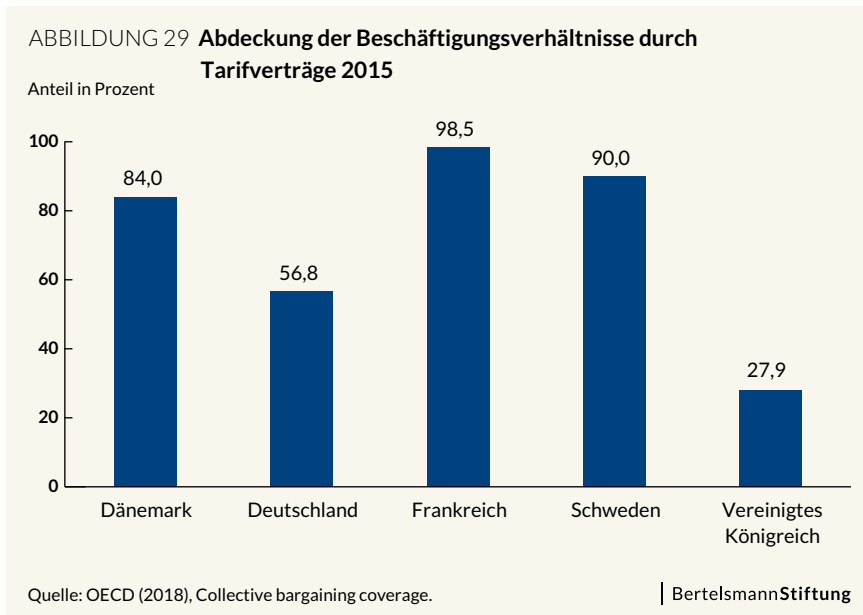
Für das Verständnis der jeweiligen nationalen Konstellationen sind neben der Größe, der Komposition und dem Kompetenzniveau auch institutionelle Variablen wichtig. Hierbei sind die folgenden Bereiche zu beachten:

- Lohnfindung,
- aktive und passive Arbeitsmarktpolitik,
- Arbeitsrecht sowie
- Bildungssystem.

Wichtige Faktoren der Lohnfindung sind die Existenz und gegebenenfalls die Höhe eines allgemeinen Mindestlohns. Für die drei Länder mit gesetzlichem Mindestlohn zeigt Abbildung 28 dessen jeweiliges Niveau in Relation zum Medianlohn der Vollzeitbeschäftigten. In Frankreich herrscht ein im Vergleich mit Deutschland und dem Vereinigten Königreich um mehr als 10 Prozentpunkte höherer Mindestlohn. Allerdings ist der britische Mindestlohn, gemessen am Medianlohn, von 2000 bis 2015 um etwa 10 Prozentpunkte gestiegen.

Frankreich weist den höchsten Grad der Tarifabdeckung auf. Es rangiert damit vor Schweden und Dänemark. In Frankreich wird die Tarifabdeckung bei geringer gewerkschaftlicher Organisation durch die Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen erreicht. Demgegenüber können in Skandinavien in Abwesenheit gesetzlicher Mindestlöhne oder staatlicher Allgemeinverbindlichkeitserklärungen die konstant hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrade zur Erklärung angeführt werden. Deutschland fällt im Vergleich mit diesen Ländern deutlich ab, was vor allem mit der Schwäche der Gewerkschaften in vielen Dienstleistungsbranchen zusammenhängt. In Deutschland (und noch in viel stärkerem Maße im Vereinigten Königreich) spielt daher für viele Geringqualifizierte der gesetzliche Mindestlohn in der Lohnfindung eine zentrale Rolle (vgl. Abbildung 29).

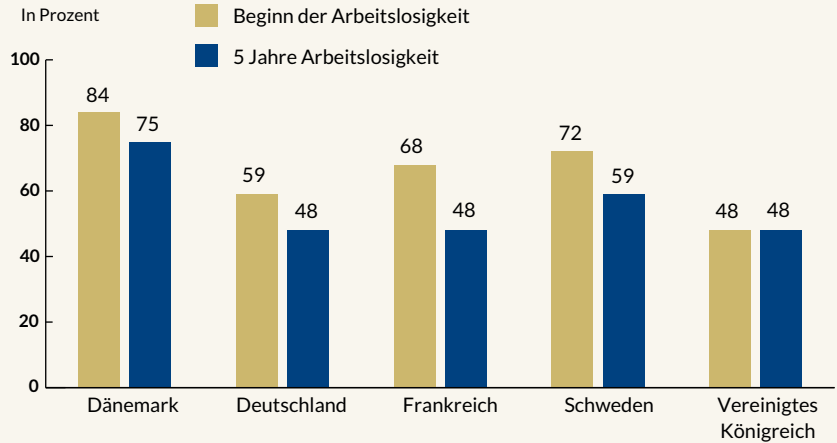




Was aktive und passive Arbeitsmarktpolitik betrifft, so ist zunächst die Lohnersatzrate der Arbeitslosenunterstützung von Belang, also der Anteil des letzten Lohns, der durch Arbeitslosentransfers ersetzt wird. Diese Rate sollte den sogenannten Reservationslohn beeinflussen, also das Lohnniveau, bei dem sich die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit aus der Sicht des Arbeitssuchenden rechnet. Allerdings kann die Höhe der Arbeitslosentransfers die Erwerbsintegration im Ländervergleich nicht erklären. Die Ersatzraten sind für vormalig zu einem geringen Verdienst beschäftigte (alleinstehende) Arbeitslose in den beiden skandinavischen Ländern sowohl bei Eintritt der Arbeitslosigkeit als auch bei längerer Arbeitslosigkeit relativ großzügig. Es ist aber durchaus möglich, dass die vergleichsweise geringen Leistungen in Deutschland und im Vereinigten Königreich die Bereitschaft Arbeitssuchender erhöhen, eine Niedriglohnbeschäftigung aufzunehmen (vgl. Abbildung 30).

In dieser Hinsicht ist als weiterer Aspekt die Strenge der Bedingungen für den Leistungsbezug relevant. Sie ergibt sich aus verschiedenen Faktoren, etwa den Zumutbarkeitskriterien für neue Beschäftigung, Auflagen für Arbeitssuchende oder Sanktionen im Fall verweigerter Beschäftigungsaufnahme. Diese häufig unter dem Stichwort „Aktivierung“ zusammengefassten Regelungen sind von Bedeutung, weil sie einerseits den Übergang von der Arbeitslosigkeit in eine Beschäftigung fördern, andererseits aber den Druck erhöhen, selbst subjektiv als unattraktiv eingeschätzte Stellenangebote anzunehmen. Abbildung 31 zeigt einen Indikator, der die Bedingungen für den Leistungsbezug Arbeitsloser in vergleichender Perspektive quantifiziert. Allerdings weisen die von uns betrachteten Länder in dieser Hinsicht keine nennenswerten Unterschiede auf. Tatsächlich hat sich eine strenge Aktivierung als Politikansatz seit den 1990er-Jahren in vielen europäischen Ländern durchgesetzt (Bonoli 2011). In Deutschland sind die Voraussetzungen für den Leistungsbezug im Zuge der Hartz-Reformen verschärft worden. Zur Erklärung der beobachteten Länderunterschiede scheint dies aber wenig beizutragen, da sich Deutschland hier eher dem Niveau in Dänemark oder im Vereinigten Königreich angepasst hat.

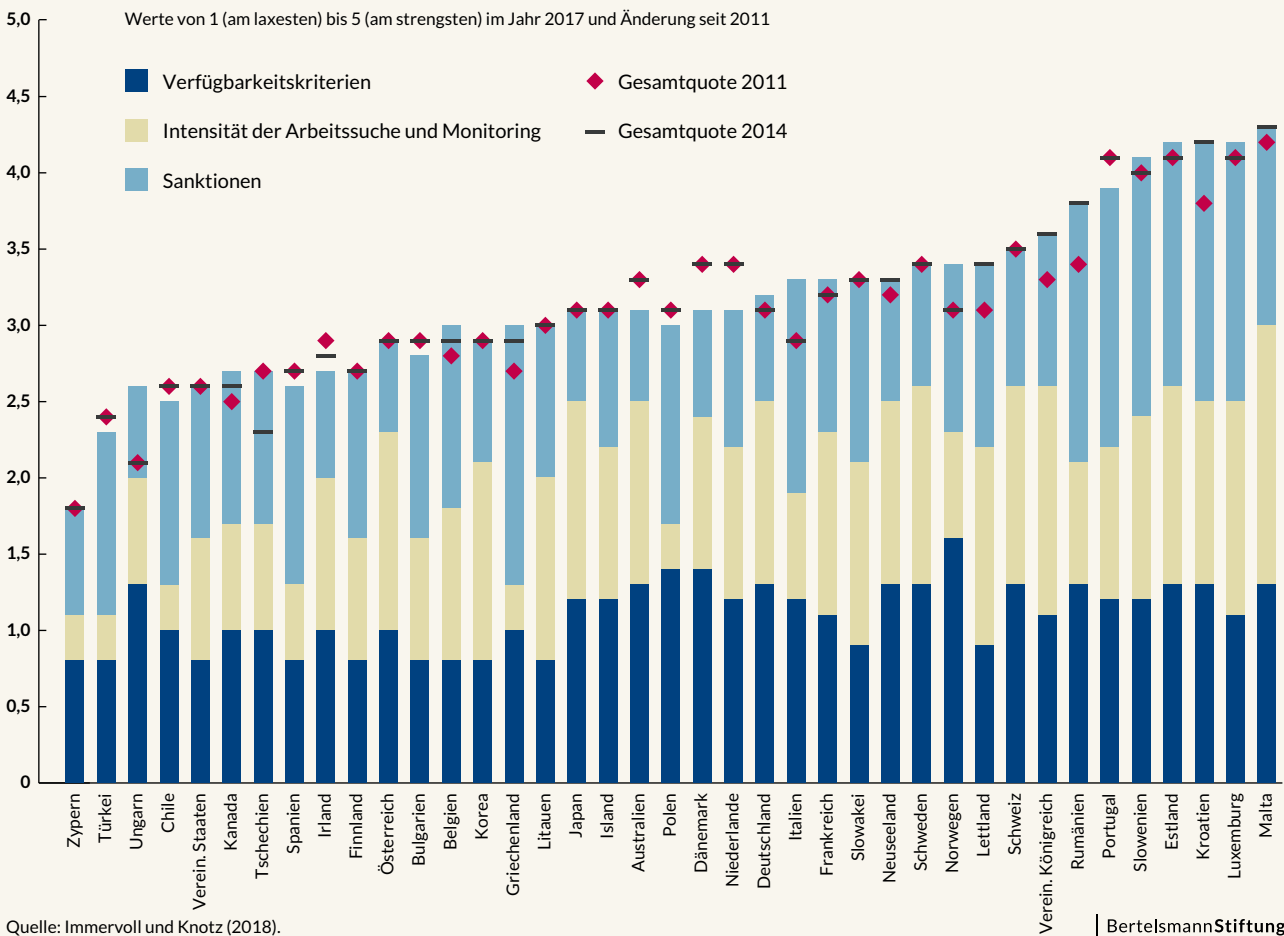
ABBILDUNG 30 Umfang der Arbeitslosenunterstützung Alleinstehender mit 67 Prozent des Durchschnittsverdiensts vor Arbeitslosigkeit – Nettolohnersatzrate im ersten und 60. Monat der Arbeitslosigkeit – im Jahr 2018



Quelle: OECD (2018), Net Replacement Rates.

BertelsmannStiftung

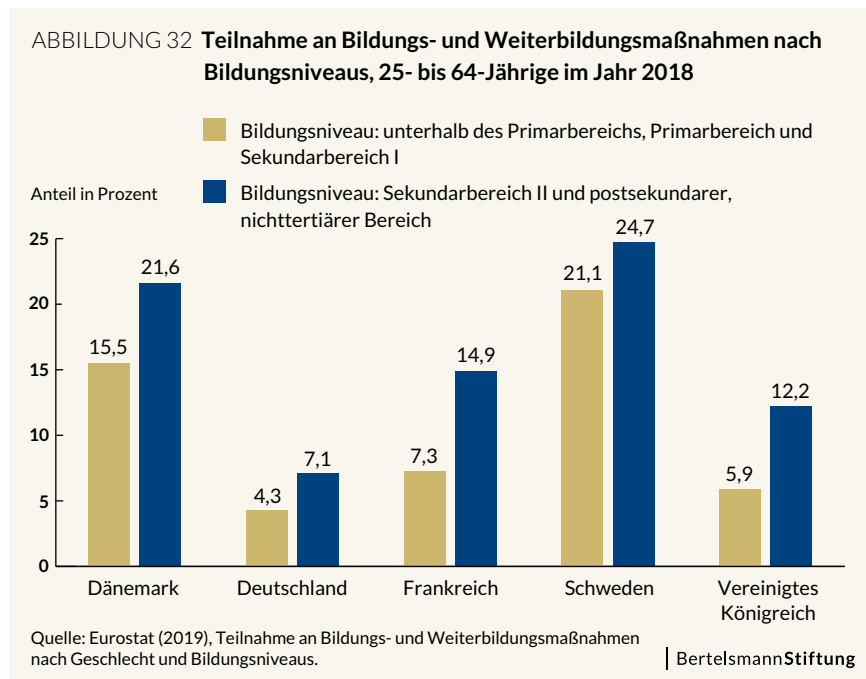
ABBILDUNG 31 Indikator der Kriterien für die Striktheit des Leistungsbezugs bei Arbeitslosigkeit



Quelle: Immervoll und Knotz (2018).

BertelsmannStiftung

Die Teilnahme an Bildungs- und Weiterbildungsmaßnahmen im Erwachsenenalter ist auch unter formal Geringqualifizierten in Dänemark und Schweden deutlich häufiger als in Frankreich, Großbritannien und vor allem Deutschland (vgl. Abbildung 32).



Im Folgenden betrachten wir die oben ausgewählten Länder näher. Im Mittelpunkt stehen zwei Fragen: Wie lässt sich das unterschiedliche Abschneiden der Länder erklären? Lässt sich aus deutscher Sicht aus den anderen Fällen etwas lernen? In unsere Betrachtung fließen sowohl die Sichtung zentraler Evaluationsstudien ein als auch die Einschätzungen einer Reihe nationaler Experten, die im Rahmen dieser Studie befragt wurden.

5.1 Frankreich: Starke Subventionierung von Niedriglohnbeschäftigung

Frankreich zeichnet sich im europäischen Vergleich durch eine mittlere, wenngleich auch leicht rückläufige Erwerbstätigenquote der Geringqualifizierten bei gleichzeitig konstant geringer Bedeutung von Niedriglohnbeschäftigung aus, wie die Abbildungen 22 und 23 belegen. Frankreich ist im internationalen Vergleich also ein Fall mit mäßiger Arbeitsmarktintegration Geringqualifizierter. Als positives Merkmal sticht die Lohnkompression heraus, die dazu führt, dass Niedriglöhne selbst bei Menschen mit geringer Qualifikation wenig verbreitet sind. Aus deutscher Sicht ist dieses Muster besonders interessant, da Deutschland einen gegenteiligen Trend erlebt hat, das heißt eine trotz guter Konjunktur auf hohem Niveau stagnierende Niedriglohnbeschäftigung.

Die vergleichsweise hohen Löhne im unteren französischen Arbeitsmarktsegment lassen sich direkt durch den Mindestlohn (SMIC) erklären (Gautié 2018). Mit einem Wert von 9,88 Euro brutto pro Stunde im Jahr 2018, was 61 Prozent des Medianlohns der Vollzeitbeschäftigten in Frankreich entspricht, nimmt er in der OECD eine Spitzenposition ein (vgl. Abbildung 28). Gerade für die Arbeitsmarktaussichten Geringqualifizierter in Frankreich ist aber entscheidend, dass Niedriglöhne dort subventioniert werden. Dies geschieht durch eine degressiv angelegte Reduzierung der Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung bei Löhnen bis zum 1,6-Fachen des Mindestlohns (2018: 15,81 Euro). Ausgehend von einer vollständigen Befreiung im Fall der Beschäftigung von Mindestlohnbeziehern wird der Entlastungsbetrag bis zur Obergrenze von 1,6 des SMIC abgeschmolzen. In der Folge müssen Arbeitgeber für Beschäftigte mit Verdienst im Niedriglohnbereich keine oder allenfalls nur sehr geringe Abgaben leisten. Während diese schon seit 1993 bestehende und im Lauf der Zeit ausgebaut Subventionierungspolitik den Beschäftigungsaussichten Geringqualifizierter zugutekommen könnte – empirische Studien zur Evaluation liegen kaum vor –, sind die Kosten mit über 25 Milliarden Euro pro Jahr (etwas über 1 Prozent des Bruttoinlandsprodukts) zulasten des staatlichen Budgets erheblich (COSAPE 2017). Das bedeutet, dass die Arbeitgeber aus Steuermitteln dauerhaft und massiv dafür subventioniert werden, dass sie Arbeitskräfte im Bereich des hohen Mindestlohns beschäftigen. Neben den zu erwartenden Mitnahmeeffekten halten Kritiker dem System denn auch entgegen, dass sich die Mittel besser investieren ließen, zum Beispiel in Programme zur Stärkung des Humankapitals.

Neben der Reduzierung der Sozialabgaben subventioniert eine zweite Politik in Frankreich die Beschäftigung Geringqualifizierter – allerdings mit teilweise problematischen Folgen. Die *activité réduite* (ähnlich dem „Aufstocken“ in Deutschland) erlaubt es registrierten Arbeitslosen, Transferbezüge mit niedrigen Erwerbseinkommen aus Teilzeitjobs oder kurzfristiger Beschäftigung zu kombinieren. Die Anreize für Arbeitslose, eine Nebentätigkeit in diesem Sinne aufzunehmen, sind besonders stark, weil sich dadurch die Dauer des Bezugs von Arbeitslosenversicherungsleistungen verlängern lässt (prinzipiell zeitlich unbegrenzt). Damit scheint die *activité réduite* zumindest für einen Teil der Bezieher eine klassische „Arbeitslosigkeitsfalle“ darzustellen (Cahuc und Prost 2015). Besonders problematisch ist aber, dass sie wahrscheinlich zu einem starken Wachstum befristeter (Ketten-)Arbeitsverträge mit sehr geringer Laufzeit beigetragen hat. In Frankreich ist der Kündigungsschutz nach wie vor vergleichsweise stark ausgeprägt (OECD 2013). Vor diesem Hintergrund ist es für viele Unternehmen attraktiv, Auftragspitzen durch befristete Verträge mit kurzen Laufzeiten aufzufangen. Die *activité réduite* erleichtert dies, da sie einen Pool an Beschäftigten schafft, die ein Interesse an solchen Jobs haben. Damit erlaubt das französische System Unternehmen, die Kosten extrem flexibler Beschäftigungspraktiken zu externalisieren (Cahuc und Prost 2015).

Seit vielen Jahren experimentieren französische Regierungen mit verschiedenen Formen aktiver Arbeitsmarktpolitik. Dabei spielt öffentlich finanzierte Beschäftigung traditionell eine wichtige Rolle. Evaluationen zeigen allerdings, dass diese kostspieligen Maßnahmen die Beschäftigung allenfalls im privaten Sektor positiv beeinflussen (Benoteau 2015). Gegenwärtig findet daher eine Umorientierung statt – weg von subventionierter Beschäftigung und hin zu Trainingsmaßnahmen (Eichhorst et al. 2018). Allerdings sollte auch nochmals betont werden, dass die

Komposition der Gruppe der Geringqualifizierten in Frankreich anders beschaffen ist als etwa in Skandinavien. Da die betroffenen Personen im Durchschnitt älter und mit geringeren faktischen Kompetenzen ausgestattet sind, steht die aktive Arbeitsmarktpolitik in der Praxis vor größeren Herausforderungen in der Weiterqualifizierung.

Eine vor allem konzeptionell interessante Initiative besteht in Frankreich in der Einräumung eines individuellen Rechts auf Weiterbildung. Diese Initiative wurde 2015 gegründet; seit Anfang 2017 wird die Idee in Gestalt eines an das Individuum gebundenen Kontenmodells (*compte personnel de formation* bzw. *CPF*) umgesetzt und ist damit vom Bestehen eines Arbeitsverhältnisses unabhängig gemacht worden (Eichhorst 2017).²¹ Dabei können alle Erwerbspersonen ein Guthaben an Ressourcen für Weiterbildung bis zu einer Obergrenze von 150 Stunden (seit 2018: 500 Euro pro Jahr bis zu einer Grenze von 5.000 Euro) ansparen, das für Erwerbstätige aus einer Umlage der Arbeitgeber, für Arbeitssuchende aus Mitteln der Arbeitsmarktpolitik gespeist wird (das heißt, ein Eigenbeitrag ist nicht verpflichtend). Geringqualifizierte werden hierbei besonders stark gefördert. Für jüngere Personen ohne Schulabschluss wird aus öffentlichen Mitteln ein Guthaben bereitgestellt, das ausreicht, um eine berufliche Ausbildung zu absolvieren; dieses Guthaben kann bei Bedarf mit weiteren Hilfen im Rahmen der *garantie jeunes* verbunden werden. Somit haben junge Menschen aufgrund des CPF-Modells Anspruch auf eine Grundqualifikation. Ungelernte erwachsene Beschäftigte hingegen erhalten ihrem Konto 48 Stunden pro Jahr gutgeschrieben. Es besteht darüber hinaus die Möglichkeit, die Guthaben auf dem individuellen Weiterbildungskonto mit anderen Finanzierungsquellen, etwa solchen im Rahmen der regulären aktiven Arbeitsmarktpolitik, zu kombinieren.

Bisherige Erfahrungen zeigen eine starke Nutzung durch Arbeitssuchende einerseits und durch eher höherqualifizierte Erwerbstätige andererseits, wobei die Zielgruppe der Geringqualifizierten trotz gezielter Förderung nur teilweise mobilisiert werden kann. Dies könnte nach Einschätzung der befragten Experten an einem prinzipiell schwach ausgeprägten Interesse Geringqualifizierter an Weiterbildung liegen. Immerhin werden grundlegende Kurzqualifikationen und deren Zertifizierung gefördert. Über weitere Arbeitsmarktwirkungen liegen jedoch keine Erkenntnisse vor (Dares 2018).

Was lässt sich aus den französischen Erfahrungen ableiten? Zunächst fällt auf, dass der im internationalen Vergleich sehr hohe Mindestlohn nicht mit einem geringen Beschäftigungsniveau Geringqualifizierter einhergeht. Allerdings lässt sich diese Situation nur damit erklären, dass Löhne im Bereich des Mindestlohns und in einer Zone oberhalb davon massiv staatlich subventioniert werden. Der hohe Mindestlohn wird also den Arbeitgebern vom Staat teilweise ersetzt, um seine potenziell negativen Wirkungen auf den Arbeitsmarkt zu neutralisieren. Gleichzeitig besteht, bei insgesamt ausgeprägter Tendenz zu höheren Bildungsabschlüssen, ein Mangel an funktionierenden Übergängen von der Schule in den Beruf, insbesondere mithilfe beruflicher Ausbildung.

21 Aktuelle Änderungen: <http://www.droit-de-la-formation.fr/vos-rubriques/actualites/actualite-juridique/reforme-2018-les-principales-evolutions-du-compte-personnel-de-formation-cpf.html?>

5.2 Schweden: Ausgebaute Erwachsenenbildung

Schweden kann, wie eingangs gezeigt, als „best practice“-Fall in der Arbeitsmarktintegration Geringqualifizierter gelten. Wie unsere Daten zeigen, weist Schweden sowohl eine hohe Lohngleichheit als auch eine überdurchschnittliche Integration von Menschen mit geringen Qualifikationen ins Erwerbsleben auf (vgl. Abbildung 23). Ein Blick auf die Ursachen dieser Erfolge ist aus deutscher Sicht lohnenswert. Dabei gelten die eingangs erwähnten Herausforderungen bezüglich des Lernens von Skandinavien.

Vieles spricht dafür, dass den in Schweden herrschenden vorteilhaften Ausgangsbedingungen öffentliche Investitionen in Humankapital zugrunde liegen. Schweden gilt schon lange als Vorreiter des *social investment*. Eine wichtige Komponente sind hohe öffentliche Ausgaben für frühkindliche Bildung und das Schulwesen.

Außerdem muss darauf hingewiesen werden, dass das „schwedische Modell“ von gewachsenen Traditionen profitiert, die sich schwer auf andere Länder übertragen lassen. Dies betrifft insbesondere die industriellen Beziehungen. Schwedische Gewerkschaften sind in der Lage, relativ arbeitnehmerfreundliche und allgemeinverbindliche Tarifverträge auch in solchen Sektoren durchzusetzen, die in anderen Ländern nur schwer zu organisieren sind. Im Vergleich dazu ist die erfolgreiche Organisation durch Gewerkschaften in Deutschland stärker auf Kernbranchen wie die Metallverarbeitung beschränkt.

Eine wichtige Komponente, die sich prinzipiell leichter auf andere Länder übertragen ließe, ist die weitreichende aktive Arbeitsmarktpolitik. Evaluationen zeigen, dass viele Maßnahmen aus diesem Bereich positive Effekte insbesondere für Menschen mit geringen Qualifikationen haben. Zwar sind die Effekte von Einzelmaßnahmen in der Regel moderat, aber es lässt sich argumentieren, dass die schiere Masse an Angeboten in Schweden die Arbeitsmarktintegration substantiell fördert. Etwas überspitzt ließe sich vielleicht sagen, dass es eher die Quantität als die Qualität der Maßnahmen ist, die den Unterschied ausmacht. Im Endeffekt aber werden in Schweden Geringqualifizierte anscheinend wirkungsvoll gefördert. So zeigt zum Beispiel eine aktuelle Studie, dass Schweden Menschen in ungelerten Tätigkeiten, etwa im Reinigungs- und Gastgewerbe, gute Chancen bietet, in bessere Jobs hineinzuwachsen. Über einen Zeitraum von acht Jahren konnten immerhin 43 Prozent in dieser Gruppe in Tätigkeiten mit höheren Qualifikationsanforderungen aufsteigen. Der Übergang gelang besonders häufig in Betrieben mit einem hohen Anteil an qualifizierten Jobs (Calmfors et al. 2018).

Interessant ist auch die Analyse befristeter Beschäftigungen (diese spielen in Schweden, wahrscheinlich wegen des strengeren Kündigungsschutzes, eine größere Rolle als in Dänemark, das weiter unten besprochen wird). Anders als in den meisten europäischen Ländern scheint Befristung in Schweden ein Sprungbrett in reguläre Beschäftigung zu sein (ebd.). Insgesamt bietet das Land Menschen mit geringen Qualifikationen damit exzellente Bedingungen zur Integration in den Arbeitsmarkt. Allerdings ist unklar, inwiefern öffentlich geförderte Bildungsmaßnahmen dazu beitragen. Die Evaluation von Einzelmaßnahmen offenbart, wie oben erwähnt, bestenfalls moderate Effekte. Möglicherweise sind die positiven Effekte stärker auf informelle Weiterbildungsmaßnahmen am Arbeitsmarkt zurückzuführen, die in Schweden ebenfalls sehr weit verbreitet sind (ebd.).

Besonders interessant aus vergleichender Sicht sind zwei schwedische Qualifizierungsmaßnahmen, die weit über das übliche Maß in anderen Ländern hinausgehen. In Schweden besteht ein gut ausgebautes System kommunaler Erwachsenenbildung (*Komvux*; vgl. Albrecht et al. 2005). Das Ziel von *Komvux* besteht in einer Verbesserung und Neuausrichtung der persönlichen Qualifikationen sowie im nachträglichen Erwerb der allgemeinen Hochschulreife. Besonders intensiv wurde dieses System in der Phase des sogenannten *knowledge lift* von 1997 bis 2002 genutzt. Ziel war es, formal gering qualifizierte Personen auf ein höheres formales Bildungsniveau zu heben. Die Zielgruppe waren also explizit die Geringqualifizierten – vor allem arbeitslose Personen, aber auch Erwerbstätige. *Knowledge lift* umfasste sowohl grundlegende Qualifikationen wie Sprachen oder Mathematik als auch berufliche Ausbildungsbestandteile. Rund 10 Prozent aller Erwerbspersonen konnten so qualifiziert werden. Die Situation von *knowledge lift*-Teilnehmern verbesserte sich insofern, als sie in die Gruppe der Mittel- oder gar Hochqualifizierten aufsteigen konnten. Jüngere Männer profitierten in Form höherer Beschäftigung, aber kaum in Form höherer Einkommen. Die aggregierten Effekte auf Einkommen und Beschäftigung waren allerdings zumindest kurzfristig positiv und schlugen sich in einer Veränderung der Bildungs- und Arbeitsplatzstruktur im schwedischen Arbeitsmarkt nieder. Die Programmkosten waren jedoch beträchtlich. Außerdem trat als Nebeneffekt ein erhöhtes Arbeitsmarktrisiko für Nichtteilnehmer auf, da sich deren relative Position auf dem schwedischen Arbeitsmarkt verschlechterte (Albrecht et al. 2005, 2009).

5.3 Dänemark: Soziale Sicherung und flexibler Arbeitsmarkt

Unseres Erachtens ist Vorsicht geboten, wenn man erwägt, das schwedische Modell zu verallgemeinern und auf Dänemark zu übertragen, denn die beiden Länder weisen in vielerlei Hinsicht wichtige Unterschiede auf. Zum Beispiel gilt in Schweden ein strikter Kündigungsschutz, während Dänemark im Rahmen seines traditionellen „Flexicurity“-Ansatzes auf ein liberales Arbeitsrecht setzt. Gemessen an der vorliegenden Fragestellung und im Rahmen unseres breiteren Vergleichs überwiegen gleichwohl die Ähnlichkeiten. Dies wurde oben zum Beispiel durch Daten zu Tarifabdeckung, Kompetenzniveaus und Teilnahme an Weiterbildung deutlich.

Ebenso wie in Schweden sind die Gewerkschaften auch in Dänemark in der Durchsetzung von Tarifverträgen in Sektoren, die für Geringqualifizierte relevant sind, recht erfolgreich. Außerdem ist Dänemark schon lange dem Paradigma des *social investment* verpflichtet und betont ebenfalls frühkindliche und schulische Bildung. Ebenso wie Schweden sticht denn auch Dänemark in Bezug auf die Erwerbsintegration Geringqualifizierter im internationalen Vergleich als positives Beispiel heraus. Allerdings hat es sich bei der Niedriglohnbeschäftigung in den letzten Jahren in Richtung des europäischen Durchschnitts bewegt (vgl. Abbildung 23).

Auch im Bereich der aktiven Arbeitsmarktpolitik ergibt sich ein ähnliches Bild wie in Schweden: eine Vielzahl von Maßnahmen mit für sich genommen moderaten Effekten, die aber insgesamt eine substanzielle Förderung bedeuten. In Dänemark wird viel Geld in berufsbegleitende Bildung investiert. Der Schwerpunkt der entsprechenden Maßnahmen liegt häufig auf der Bildung Geringqualifizierter. Die sogenannten AMU-Kurse (*arbejdsmarktuddannelser*) wurden kürzlich umfassend

evaluiert (Bolvig et al. 2017). Eine positive Wirkung auf das Beschäftigungsniveau und die Löhne konnte insbesondere für die Gruppe der ungelerten Arbeiter nachgewiesen werden. Der positive Effekt verstärkt sich, wenn die Maßnahme berufsbegleitend im Unternehmen stattfindet. Eine höhere Aufwärtsmobilität in bessere Jobs – erklärtes Ziel der dänischen Arbeitsmarktpolitik – konnte allerdings nicht festgestellt werden. Aus der Sicht einer gesamtwirtschaftlichen Kosten-Nutzen-Analyse schneiden berufsbegleitende Kurse für ungelerte Beschäftigte aufgrund der positiven Lohneffekte dennoch gut ab.

Der Vergleich mit den beiden skandinavischen Ländern zeigt, dass die Betonung von Bildung eine wichtige Komponente der Arbeitsmarktpolitik sein sollte. Insgesamt scheinen sich die (teilweise sehr hohen) Investitionen in Dänemark und Schweden auszuzahlen. Einerseits sollen frühkindliche und schulische Bildung so gute Grundlagen wie möglich schaffen, um unabhängig vom formalen Bildungsniveau grundlegende Kompetenzen für Ausbildung und Beruf zu vermitteln. Andererseits sollen auch Erwachsene zu Weiterbildung ermuntert werden. Wie auch in Bezug auf Frankreich weisen Evaluationen darauf hin, dass Qualifizierungsmaßnahmen so arbeitsmarktnah wie möglich ausgestaltet sein sollten, idealerweise unter Beteiligung von Betrieben im privaten Sektor.

5.4 Vereinigtes Königreich: Mindestlohn und Kombilohn

Im internationalen Vergleich fällt das Vereinigte Königreich durch ein im Vergleich mit Deutschland und den anderen Ländern ähnliches Niveau der Erwerbstätigkeit gering qualifizierter Erwerbspersonen auf. Allerdings ist dort nach den vorliegenden Daten der Niedriglohnanteil im Lauf der Zeit leicht gesunken.

Um dies zu verstehen, ist es wichtig zu wissen, dass die Finanzkrise 2008/2009 im Vereinigten Königreich zwar nicht zu starken Beschäftigungseinbrüchen oder höherer Arbeitslosigkeit geführt hat, jedoch zu einem Rückgang der Reallöhne in vielen Segmenten des Arbeitsmarkts. Gleichzeitig konnte über die Jahre in allen Qualifikationsgruppen ein massives Beschäftigungswachstum beobachtet werden. Dies zeigt eine flexible Lohnreaktion im britischen System. Allerdings wurde der 1999 eingeführte nationale Mindestlohn im Lauf der Zeit nominal deutlich angehoben. Dies schlug sich auch in höheren Anteilen am Medianlohn nieder. Der britische Mindestlohn betrug anfangs nach Angaben der OECD etwa 40 Prozent des Medianverdiensts der Vollzeitbeschäftigten, wuchs aber bis Ende der Beobachtungsperiode bis auf rund 50 Prozent der Bezugsgröße an. Zusätzlich wurde er 2016 durch einen *national living wage* für Beschäftigte im Alter von mehr als 25 Jahren ergänzt. Dieser Satz macht derzeit 58,5 Prozent des Medianlohns aus; im Jahr 2020 soll er 60 Prozent des Medianlohns erreichen. Während die realen Durchschnittslöhne im Vereinigten Königreich von 2008 bis 2017 nahezu unverändert geblieben sind, ist der reale Mindestlohn nach OECD-Angaben um 5 Prozent angestiegen – was sich auch in einem höheren Anteil des Mindestlohns am Medianlohn ausdrückte.

Evaluationsstudien zeigen empirisch einen Rückgang des Niedriglohnanteils im Kreis der britischen Beschäftigten, auch im gering qualifizierten Bereich, nach der Einführung und sukzessiven Anhebung des Mindestlohns, wobei es nur wenige sogenannte Spillover-Effekte auf höhere Lohngruppen gegeben hat. Der Mindest-

lohn hat vielmehr zu einer stärkeren Lohnkompression geführt, jedoch kaum zu Beschäftigungsverlusten. Diese waren am ehesten noch bei jüngeren und teilzeitbeschäftigten Personen sowie in der akuten Phase der Rezession zu beobachten (vgl. etwa Hafner et al. 2016). Arbeitgeber reagierten auf den Mindestlohn durch teilweise kürzere Arbeitszeiten, höhere Preise und mit Zusammenlegungen unterer Lohngruppen. Zudem verzeichneten sie Einbußen bei den Betriebsgewinnen.

Es gibt Hinweise darauf, dass der Mindestlohn mit einer höheren Produktivität einhergegangen ist, jedoch sind eine kausale Interpretation und die Identifikation der konkreten Wirkungskanäle nur bedingt möglich. Evaluationsstudien zeigen, dass es keinen allgemeinen Trend zu stärkeren Bildungsanstrengungen der Arbeitgeber zugunsten von Mindestlohnbeschäftigten gegeben hat (Bernini und Riley 2016). Demgegenüber lassen sich Unternehmen identifizieren, die stärker auf Training und Produktivitätswachstum Wert legten, während andere stärker versucht haben, die Kosten des Mindestlohns durch Kürzungen an anderer Stelle aufzufangen.

Der Mindestlohn dient auch als Mechanismus, um Lohnsenkungen der Arbeitgeber zu unterbinden, welche nach der Einführung umfangreicher Kombilöhne im Vereinigten Königreich möglich geworden waren. Im Zuge einer „make work pay“-Strategie war seit den früher 1990er-Jahren versucht worden, Armut und Sozialleistungsbezug zu verringern und dazu den Eintritt in den Arbeitsmarkt auch für Personen mit geringen Qualifikationen oder Berufserfahrungen attraktiver zu machen (vgl. etwa Brewer und De Agostini 2017). Die wichtigsten Elemente stellen dabei die im Lauf der Zeit ausgebauten permanenten Kombilöhne (*working tax credits*) und die Einschränkung des Zugangs zu sowie der Großzügigkeit von Arbeitslosenunterstützung dar. Damit konnte die Arbeitsmarktintegration insgesamt gesteigert werden, gerade auch durch die Festlegung von Mindestarbeitszeiten für den Bezug von Steuergutschriften im Fall der Erwerbsaufnahme. Die Abwälzung von Lohnkosten auf das öffentliche Budget wurde sodann mit dem 1999 eingeführten Mindestlohn eingedämmt.

Nach Einschätzung der befragten Experten bestehen im Vereinigten Königreich erhebliche Probleme beim Übergang von der Schule in den Beruf, was an mangelnder Unterstützung und Orientierung für Schulabgänger einerseits und dem Fehlen eines breit angelegten beruflichen Ausbildungssystems andererseits liegt. Erst in jüngerer Zeit wurden berufsbezogene *apprenticeships* politisch forciert und eine Umlage der Unternehmen zu deren Finanzierung eingeführt. Von daher gibt es Übergänge formal gering qualifizierter jüngerer Menschen in den Arbeitsmarkt in der Nähe des Mindestlohns.

Aktive Arbeitsmarktpolitik im Sinne einer Förderung von Weiterbildung spielt im Vereinigten Königreich keine wesentliche Rolle (vgl. Abbildung 32). Generell lässt sich festhalten, dass der Mindestlohn dort als zentraler Mechanismus zur Begrenzung von Lohnungleichheit fungiert, während Tarifverträge keine große Bedeutung haben. Der vergleichsweise starke Anstieg des Mindestlohns in Relation zum allgemeinen Lohngefüge konnte in einem dynamischen Wirtschaftsumfeld verkraftet werden.

5.5 Arbeitsmarktintegration Geringqualifizierter: Unterschiedliche Modelle und Kosten

Die vergleichende Analyse zeigt, dass ein hoher Beschäftigungsgrad in der Gruppe der formal gering qualifizierten Erwerbspersonen nicht notwendigerweise mit einem hohem Niedriglohnanteil einhergehen muss. Allerdings ist das Ziel einer hohen Beschäftigung bei gleichzeitig höherem Lohnniveau in dieser Gruppe nicht leicht zu erreichen. Das hat Konsequenzen für zentrale Felder der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik. Tabelle 3 unternimmt hierzu einen Systematisierungsversuch.

TABELLE 3 Implikationen unterschiedlicher institutioneller Arrangements

	Lohnspreizung	Kompetenzniveau der Geringqualifizierten	Gesellschaftliche/fiskalische Kosten
Deutschland	stark	niedrig	Ungleichheit am Arbeitsmarkt
Frankreich	gering	niedrig	Subventionierung der Arbeitgeber
Vereinigtes Königreich	stark	mittel	Steuergutschriften für Niedriglohneinkommen
Schweden	gering	hoch	Weiterbildung
Dänemark	gering	hoch	Weiterbildung im Rahmen aktiver Arbeitsmarktpolitik

Quelle: eigene Darstellung.

| BertelsmannStiftung

Die skandinavischen Länder zeigen, dass formal gering qualifizierte Personen zu relativ guten Konditionen in den Arbeitsmarkt integriert werden können, wenn deren tatsächliche Kompetenzen gut genug ausgeprägt sind, wie etwa anhand der PIAAC-Daten erkennbar wird. Verfügen also auch formal gering qualifizierte Erwerbstätige über ausreichende praktisch nutzbare Kompetenzen und sind sie damit vergleichsweise gut beschäftigungsfähig, so lässt sich auch eine starke Lohnkompression im Zuge einer starken tarifvertraglichen Abdeckung ohne deutliche Beschäftigungsdefizite oder staatliche Subventionen durchhalten. Dies kann gelingen, wenn entsprechende Unterstützung seitens der öffentlich finanzierten und administrierten Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik geleistet wird.

In Großbritannien wurde, ausgehend von einem mit Skandinavien vergleichbaren Kompetenzniveau der formal Geringqualifizierten, eine im Lauf der Zeit zunehmend stärkere Lohnkompression, also ein Rückgang des Niedriglohnanteils, erreicht, indem der Mindest- im Verhältnis zum Medianlohn über die Jahre hinweg angehoben wurde. In einer vergleichsweise dynamischen Beschäftigungssituation ging dies nicht mit Arbeitsplatzverlusten für Geringqualifizierte einher. Im Vereinigten Königreich profitieren Geringqualifizierte auch von Kombilöhnen, also Steuergutschriften für Erwerbstätige.

Frankreich zeigt hingegen bei deutlich niedrigerem Kompetenzniveau der Geringqualifizierten (vergleichbar etwa dem Niveau in Deutschland) ebenfalls eine

starke Lohnkompression, die durch den staatlichen Mindestlohn und die Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen bedingt ist. Das Beschäftigungsniveau der Geringqualifizierten kann jedoch unter diesen Bedingungen nur auf einem im Ländervergleich niedrigeren Niveau stabilisiert werden, indem die Arbeitgeber im Mindestlohn- bzw. Niedriglohnbereich massiv und dauerhaft von Sozialabgaben entlastet werden. Dies geht mit einem erheblichen fiskalischen Aufwand einher.

Deutschland kann in diesem Kontext als Land mit überdurchschnittlicher und gesteigener Erwerbsintegration Geringqualifizierter beschrieben werden. Die moderate Abdeckung mit Tarifverträgen sowie die Abwesenheit eines gesetzlichen Mindestlohns bis Ende 2014 haben in Verbindung mit einer aktivierenden Arbeitsmarktpolitik dazu beigetragen, formal gering qualifizierte Personen (mit im Durchschnitt geringen tatsächlichen Kompetenzen) in Arbeit zu bringen – jedoch um den Preis einer erheblichen Lohnspreizung. Die gewachsene Ungleichheit am Arbeitsmarkt kann somit als Preis für diese Reformstrategie angesehen werden. Mit der Ausweitung sektoraler Mindestlöhne und der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns 2015 konnte die Lohnspreizung etwas begrenzt werden. Dies gelang angesichts einer dynamischen Arbeitsmarktentwicklung bis dato ohne wesentliche negative Effekte auf die Erwerbstätigkeit Geringqualifizierter. Im Vergleich weist Deutschland ein besonderes Defizit in der Kompetenzvermittlung bei Geringqualifizierten auf; dies dürfte mit schulischen Einflussfaktoren, insbesondere aber auch mit der sehr geringen Beteiligung an Weiterbildung im Erwachsenenalter zusammenhängen.

Als Fazit lässt sich festhalten, dass eine Begrenzung des Niedriglohnanteils in der Beschäftigung Geringqualifizierter dann für den Arbeitsmarkt relativ gut verkraftbar zu sein scheint, wenn der Mindestlohn relativ zum Kompetenzniveau der Geringqualifizierten nicht zu hoch ausfällt. Andernfalls lassen sich Arbeitsplatzverluste nur vermeiden, wenn Arbeitgeber von einem Teil der Arbeitskosten entlastet werden, wie dies im französischen Fall geschieht. Tabelle 3 fasst diese Beobachtungen abschließend zusammen.

6. Fazit

Die empirische Bestandsaufnahme zur Entwicklung der Situation formal gering qualifizierter Personen am deutschen Arbeitsmarkt zeigt a) einen Rückgang des Anteils Geringqualifizierter an der erwerbsfähigen Bevölkerung und b) eine bemerkenswert positive Entwicklung der Erwerbsbeteiligung Geringqualifizierter. Die verbesserte Integration Geringqualifizierter ins Erwerbsleben geht jedoch mit einem größeren Anteil gering entlohnter Arbeit sowie häufigerer Beschäftigung in atypischen Vertragsformen einher. Gleichzeitig haben sich die für gering qualifizierte Erwerbstätige typischen Beschäftigungen tendenziell von einfachen industriellen Tätigkeiten auf Hilfstätigkeiten im Dienstleistungssektor verlagert. Offenbar dienen Geringqualifizierten sowohl der Niedriglohnsektor als auch die verschiedenen Formen atypischer Beschäftigung als Zugänge zum Arbeitsmarkt.

In der vertiefenden Längsschnittbetrachtung des Erwerbsstatus Geringqualifizierter zeigt sich entsprechend eine Häufung turbulenterer, durch Unterbrechungen gekennzeichnete Erwerbsverläufe. Dies gilt für beide betrachteten Zeiträume, jenen vor wie jenen nach den Arbeitsmarktrefor-men der 2000er-Jahre. In den beiden folgenden Verlaufstypen ist der Anteil der Geringqualifizierten über alle Altersgruppen und Beobachtungsphasen hinweg überdurchschnittlich hoch: a) in Verläufen mit längeren Phasen der Nichterwerbstätigkeit und b) in turbulenten Verläufen mit häufiger marginaler Beschäftigung. Statistisch signifikant positiv ist der Einfluss der Qualifikation jedoch lediglich für den Verlaufstyp der Nichterwerbstätigkeit, während geringe Qualifikation sich je nach Gruppe und Phase mehr oder weniger signifikant negativ auf Vollzeit-erwerbstätigkeit, Teilzeitbeschäftigung und Selbstständigkeit auswirkt. Wichtige Einflussfaktoren sind weiterhin das Geschlecht und die Haushaltskonstellation – Faktoren, die im Übrigen auch für den Umfang der Erwerbstätigkeit ganz wesentlich sind.

Die international vergleichende Analyse zeigt, dass ein hoher Beschäftigungsgrad Geringqualifizierter nicht unbedingt mit einem hohen Niedriglohnanteil einhergehen muss. Allerdings ist das Ziel einer hohen Beschäftigung bei gleichzeitig höherem Lohnniveau in dieser Gruppe nicht leicht zu erreichen; das hat weitreichende Implikationen für die Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik. Die Erfahrungen der skandinavischen Länder belegen, dass formal gering qualifizierte Personen zu relativ guten Konditionen in den Arbeitsmarkt integriert werden können, wenn ihre faktischen Kompetenzen hinreichend ausgeprägt sind. Besitzen formal gering qualifizierte Erwerbstätige genügend praktisch nutzbare Kompetenzen, so lässt sich Lohnkompression durch hohe tarifvertragliche Abdeckung durchsetzen – ohne Beschäftigungsdefizite hinnehmen oder staatliche Subventionen einsetzen.

zen zu müssen. Dies kann vor allem dann gelingen, wenn die öffentlich finanzierte Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik Unterstützung leistet.

Als Fazit lässt sich festhalten, dass eine Begrenzung des Niedriglohnanteils in der Gruppe der gering qualifizierten Beschäftigten dann am Arbeitsmarkt machbar zu sein scheint, wenn der Mindestlohn relativ zum Kompetenzniveau der Geringqualifizierten nicht zu hoch ausfällt. Andernfalls lassen sich Arbeitsplatzverluste nur dann vermeiden, wenn die Arbeitgeber von einem Teil der Arbeitskosten entlastet werden.

Aus der Sicht der Politikgestaltung stehen die folgenden Herausforderungen im Mittelpunkt:

- a) Vermeidung geringer Qualifikationen bzw. Kompetenzen und
- b) Verminderung der Exklusion oder Langzeitarbeitslosigkeit von Personen mit geringen Qualifikationen, ohne diese Gruppe auf „prekäre“ Arbeitsplätze zu verweisen.

Für die Gestaltung der Arbeitsmarkt-, Sozial- und Bildungspolitik lassen sich somit aus den vorliegenden Befunden die folgenden Schlussfolgerungen ziehen:

1. Das faktische Kompetenzniveau spielt für Personen mit geringer formaler Qualifikation im Hinblick auf deren Zugang zum Arbeitsmarkt eine wichtige Rolle. Ein niedriges faktisches Kompetenzniveau stellt eine erhebliche Barriere dar und verstärkt tendenziell die Wirkung von Arbeitsmarktinstitutionen (in Gestalt etwa eines Mindestlohns oder von Regulierungen der Zeitarbeit), welche die Bedingungen für den Eintritt Geringqualifizierter in Beschäftigung beeinflussen. Vor diesem Hintergrund ist es wichtig, dass selbst bei formaler geringer Qualifikation von Schulabgängern oder Erwachsenen bestimmte Grundfähigkeiten – etwa die in der PIAAC-Studie untersuchten Aspekte wie Lesekompetenz, Alltagsmathematik sowie Problemlösen – erworben werden. Bei nicht in Deutschland geborenen Menschen, die in der betrachteten Gruppe relativ stark vertreten sind, dürften in vielen Fällen insbesondere die Sprachkenntnisse relevant sein. Neben der Vermittlung dieser Grundfähigkeiten ist die Vermeidung eines frühzeitigen Abgangs von der Schule bzw. eines Eintritts in den Arbeitsmarkt ohne formalen Abschluss generell wichtig.
2. Möchte man Personen mit geringer Qualifikation oder niedrigem faktischen Kompetenzniveau den Zugang zum Arbeitsmarkt ermöglichen, so muss die Regulierung des Arbeitsmarkts darauf Rücksicht nehmen. Dies spricht für eine vorsichtige Anpassung des Mindestlohns und eine eher zurückhaltende Reregulierung atypischer Beschäftigungen, soweit dies Eintrittsoptionen beeinflusst. Allerdings ist auch zu bedenken, dass bestimmte Regulierungsstandards auch Anreize zur Erhöhung von Bildungsanstrengungen und Produktivität bieten können, soweit diese Arbeitsverhältnisse fortbestehen. Gerade in der überaus positiven Arbeitsmarktlage in Deutschland spricht einiges für diese Sichtweise. Stärkere Anhebungen des Mindestlohns könnten also auf Geringqualifizierte zwiespältig wirken. Sie könnten den Druck in Richtung kurzfristiger Beschäftigung oder kürzerer Arbeitszeiten erhöhen oder gar zu Arbeitslosigkeit führen, während weitere Einschränkungen etwa bei der Zeitarbeit deren Funktion als Einstiegs Luke in den Arbeitsmarkt schwächen

könnten. Eine striktere Regulierung des Arbeitsmarktzugangs wird unter dem Gesichtspunkt der Integration Geringqualifizierter insbesondere dann vertretbarer, wenn deren Kompetenzniveau höher liegt oder infolge der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit steigt. Lohnspreizung lässt sich in dem Maße vermindern, in dem die Niveauunterschiede der Kompetenzen vermindert werden. Dies entspricht den skandinavischen Erfahrungen, allerdings basierend auf einem wesentlich intensiveren und egalitäreren Aus- und Weiterbildungssystem. Andernfalls entstehen Kosten in Form von Arbeitslosigkeit und Exklusion oder in Form von Subventionen der Beschäftigung gering qualifizierter Personen, wie etwa in Frankreich.

3. Damit spielen ein Mehr an Weiterbildung und die Zertifizierung informeller Kenntnisse und Erfahrungen für eine Stabilisierung der Erwerbsverläufe gering qualifizierter Personen eine enorm große Rolle. Hier gibt es Anknüpfungspunkte zur aktuellen Diskussion um die nationale Weiterbildungsstrategie, zum im Dezember 2018 beschlossenen Qualifizierungschancengesetz, zu bestehenden Tarifverträgen mit Qualifizierungskomponenten oder zu denkbaren individuellen Kontenmodellen für die Weiterbildung. Die Erfahrungen hierzu weisen jedoch auch darauf hin, dass Qualifizierung (und Zertifizierung) gerade für Geringqualifizierte eine Frage der Erreichbarkeit, der aktiven Beteiligung und damit von Beratung und Unterstützung ist. Eine solche Strategie setzt also einen erheblichen Aufwand an Ressourcen für die Gestaltung und Durchführung geeigneter Weiterbildungsprogramme voraus, insbesondere aber für die Beratung und Unterstützung der Zielgruppe, und zwar sowohl vor als auch nach dem Eintritt in eine Beschäftigung.
4. Schließlich zeigen die Ergebnisse unserer Analysen, dass marginale Teilzeitarbeit für Geringqualifizierte im deutschen Arbeitsmarkt eine wichtige, aber eher instabile Erwerbsform darstellt. Sie geht nicht nur mit niedrigen Verdiensten einher, sondern erhöht und verlängert tendenziell auch die Abhängigkeit von Sozialleistungen. Die Chancen auf eine Stabilisierung der Erwerbstätigkeit und den Erwerb von Kompetenzen dürften steigen, wenn längere Arbeitszeiten erreicht werden. Die Förderung des beruflichen Aufstiegs setzt damit gerade im Kreis der Geringqualifizierten mehr Beschäftigung jenseits der Geringfügigkeit voraus. Dies spricht tendenziell für a) eine Einschränkung einer auf Dauer möglichen Beschäftigung auf Minijob-Basis sowie b) eine Reform der Hinzuverdienstregeln für Leistungsbezieher, etwa durch eine zeitlich degressive Ausgestaltung. Dies sollte in Verbindung mit Qualifizierung und Beratung geschehen, wie oben angedeutet. So könnte während der Phase des Einstiegs in den Arbeitsmarkt eine Stabilisierung und Ausweitung der Erwerbstätigkeit bzw. der Verdienste begünstigt werden. Schließlich sollte c) eine Aktivierung der in Minijobs bzw. Teilzeit beschäftigten Leistungsbezieher im SGB II (der sogenannten Aufstocker) in Richtung längerer Arbeitszeiten durchgeführt werden.

Literatur

- Albrecht, James, Gerard J. van den Berg und Susan Vroman (2005): The Knowledge Lift. The Swedish adult education program that aimed to eliminate low worker skills. Research report, IFAU, Uppsala.
- Albrecht, James, Gerard J. van den Berg und Susan Vroman (2009): The aggregate labor market effects of the Swedish Knowledge Lift program. In: *Review of Economic Dynamics*, 12 (1), Januar 2009, S. 129–146.
- Arni, Patrick P., Rafael Lalive und Gerard J. van den Berg (2015): Treatment versus regime effects of carrots and sticks. IZA Discussion Paper No. 9457.
- Autor, David H., Frank Levy und Richard J. Murnane (2003): The skill content of recent technological change. An empirical exploration. In: *The Quarterly Journal of Economics*, 118 (4), S. 1279–1333.
- Autor, David H., David Dorn und Gordon H. Hanson (2013): The China syndrome. Local labor market effects of import competition in the United States. In: *American Economic Review*, 103 (6), S. 2121–68.
- Autor, David H., David Dorn, Gordon Hanson und Jae Song (2014): Trade adjustment. Worker-level evidence. In: *The Quarterly Journal of Economics*, 129 (4), S. 1799–1860.
- Bachmann, Ronald und Michael C. Burda (2010): Sectoral transformation, turbulence and labor market dynamics in Germany. In: *German Economic Review*, 11 (1), S. 37–59.
- Baumgarten, Daniel, Ingo Geishecker und Holger Görg (2013): Offshoring, tasks, and the skill-wage pattern. In: *European Economic Review*, 61, S. 132–152.
- Becker, Sascha O., Karolina Ekholm und Marc-Andreas Muendler (2013): Offshoring and the onshore composition of tasks and skills. In: *Journal of International Economics*, 90 (1), S. 91–106.
- Benoteau, Isabelle (2015): Quels effets du recrutement en contrat aidé sur la trajectoire professionnelle? Une évaluation à partir du Panel 2008 de la Dares. Document d'études, Nr. 192, Ministère du Travail, Paris.
- Bernini, Michele und Rebecca Riley (2016): Exploring the relationship between the NMW and productivity – Report to the Low Pay Commission. NIESR, Februar 2016.
- Bolvig, Iben, Nicolai Kristensen und Lars Skipper (2017): Effektevaluering af voksen- og efteruddannelsesindsatsen, KORA Det Nationale Institut for Kommuner og Regioners Analyse og Forskning.

- Bonin, Holger, Terry Gregory und Ulrich Zierahn (2015): Übertragung der Studie von Frey/Osborne (2013) auf Deutschland. No. 57, ZEW Kurzexpertise.
- Bonin, Holger, Ingo E. Isphording, Annabelle Krause-Pilatus, Andreas Lichter, Nico Pestel, Ulf Rinne (2018): Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf Beschäftigung, Arbeitszeit und Arbeitslosigkeit. IZA Research Report 83.
- Bonoli, Giuliano (2011): Active labor market policy in a changing economic context. In: Jochen Clasen und Daniel Clegg (Hrsg.), *Regulating the risk of unemployment. National adaptations to post-industrial labor markets in Europe*. Oxford, Oxford University Press, S. 318–332.
- Brewer, Mike und Paola De Agostini (2017): *The National Minimum Wage, the National Living Wage and the tax and benefit system*. ISER, University of Essex, October 2017.
- Cahuc, Pierre und Corinne Prost (2015): Improving the Unemployment Insurance System in Order to Contain Employment Instability. *Les Notes du Conseil d'Analyse Economique*, 24, September.
- Caliendo, Marco und Jens Hogenacker (2012) : The German labor market after the Great Recession. Successful reforms and future challenges. In: *IZA Journal of European Labor Studies*, 1 (3), S. 3.
- Caliendo, Marco und Ricarda Schmidl (2016): Youth unemployment and active labor market policies in Europe. In: *IZA Journal of Labor Policy*, 5 (1), S. 1.
- Calmfors, Lars, Simon Ek, Ann-Sofie Kolm, Tuomas Pekkarinen und Per Skedinger (2018): *Arbetsmarknadsekonomisk rapport – Hur fungerar kollektivavtalen? Arbetsmarknadsekonomiska rådet*, Stockholm.
- Card, David, Jochen Kluge und Andrea Weber (2010): Active Labor Market Policy Evaluations. A Meta-Analysis. In: *The Economic Journal*, 120 (548), S. F452–F477.
- COSAPE Comité de suivi des aides publiques aux entreprises et des engagements (2017): *Les exonérations générales de cotisation*. Rapport du COSAPE, France Stratégie, Juli.
- Dares (2018): *Le compte personnel de formation. DARES résultats*. Januar 2018.
- Dauth, Wolfgang, Sebastian Findeisen und Jens Südekum (2016): Adjusting to globalization. Evidence from worker-establishment matches in Germany. Düsseldorf Institute for Competition Economics, Discussion Paper No. 205.
- Dengler, Katharina und Britta Matthes (2018): Substituierbarkeitspotenziale von Berufen. Wenige Berufsbilder halten mit der Digitalisierung Schritt. IAB-Kurzbericht 04/2018, Nürnberg.

- Destatis (2018): Normalarbeitsverhältnis. In: Destatis online, <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/Arbeitsmarkt/Methoden/Normalarbeitsverhaeltnis.html> [Abruf: 28.12.2018].
- Dustmann, Christian, Bernd Fitzenberger, Uta Schönberg und Alexandra Spitz-Oener (2014): From Sick Man of Europe to Economic Superstar. Germany's Resurgent Economy. In: *Journal of Economic Perspectives*, 28 (1), S. 167–188.
- Eichhorst, Werner, Paul Marx und Verena Tobsch (2015): Non-standard employment across occupations in Germany. The role of replaceability and labor market flexibility. In: *Non-Standard Employment in Post-Industrial Labor Markets*, Cheltenham, Edward Elgar Publishing, S. 29–51.
- Eichhorst, Werner (2017): Persönliches Erwerbstätigenkonto. Internationale Modelle und Erfahrungen. IZA Research Report 78.
- Eichhorst, Werner und Verena Tobsch (2017): Atypische Beschäftigung in Europa. In: *WSI Mitteilungen* 70 (1), S. 62–69.
- Eichhorst, Werner, Andrea Broughton, Paul de Beer, Paul Marx, Carolin Linckh und Giulia Bassani (2018): Mitigating Labor Market Dualism. Single Open-ended Contracts and Other Instruments. Study on behalf of the European Parliament.
- Elzinga, Cees H. (2006): *Turbulence in Categorical Time Series*. Department of Social Science Research Methods. Vrije Universiteit Amsterdam.
- Fahr, René und Uwe Sunde (2009): Did the Hartz Reforms speed-up the matching process? A macro-evaluation using empirical matching functions. In: *German Economic Review*, 10 (3), S. 284–316.
- Frey, Carl Benedikt und Michael A. Osborne (2017): The future of employment. How susceptible are jobs to computerisation? In: *Technological Forecasting and Social Change*, 114, S. 254–280.
- Gauthier, Jacques-Antoine (2013): Optimal Matching. A Tool for comparing life course sequences. In: Levy, R. und E. D. Widmer (Hrsg.): *Gendered life courses between standardization and individualization*. Lit Verlag, Zürich.
- Gautié Jérôme (2018): D'un siècle à l'autre : salaire minimum, science économique et débat public aux Etats-Unis, en France et au Royaume-Uni (1890-2015). In: *Revue Economique*, 69 (1), S. 67–109.
- Gebel, Michael und Johannes Giesecke (2016): Does deregulation help? The impact of employment protection reforms on youths' unemployment and temporary employment risks in Europe. In: *European Sociological Review*, 32 (4), S. 486–500.

- Górka, Szymon, Wojciech Hardy, Roma Keister und Piotr Lewandowski (2017): Tasks and Skills in European Labor Markets. Background Paper for Growing United. IBS Research Report, 3.
- Hafner, Marco, Jirka Taylor, Paulina Pankowska, Martin Stepanek, Shanti Natara und Christian van Stolk. (2016): The impact of the National Minimum Wage on employment. A meta-analysis. Prepared for the Low Pay Commission, Rand Europe, Oktober.
- Immervoll, Herwig und Carlo Knotz (2018): How Demanding Are Activation Requirements for Jobseekers? IZA Discussion Paper No. 11704.
- Immervoll, Herwig und Mark Pearson (2009): A good time for making work pay? Taking stock of in-work benefits and related measures across the OECD. IZA Policy Paper No. 3.
- Levy, Frank und Richard Murnane (2004): The New Division of Labor. How Computers are Creating the Next Job Market. Princeton University Press, Princeton.
- Lewis, Jane (2003): Erwerbstätigkeit versus Betreuungsarbeit. In: Gerhard, U., T. Knijn und A. Weckwert (Hrsg.): Erwerbstätige Mütter. Ein europäischer Vergleich. München, S. 29–52.
- Krugman, Paul (2016): Trade and Jobs. A Note. In: New York Times, 3. Juli.
- Neumark, David (2014): Employment effects of minimum wages. IZA World of Labor, Mai.
- Schmelzer, Paul, Stefanie Gundert und Christian Hohendanner (2015): Qualifikationsspezifische Übergänge aus befristeter Beschäftigung am Erwerbsanfang. Zwischen Screening und Flexibilisierung. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 67 (2), S. 243–267.
- Schmieder, Johannes, Till von Wachter und Stefan Bender (2016): The effect of unemployment benefits and nonemployment durations on wages. In: American Economic Review, 106 (3), S. 739–77.
- Schnabel, Claus (2016): Low-wage employment. IZA World of Labor 276.
- Spitz-Oener, Alexandra (2006): Technical Change, Job Tasks, and Rising Educational Demands. Looking Outside the Wage Structure. In: Journal of Labor Economics, 24 (2), S. 235–270.
- Statistisches Bundesamt (1992): Klassifizierung der Berufe – Systematisches und alphabetisches Verzeichnis der Berufsbenennungen. Metzler-Poeschel, Stuttgart.
- Südekum, Jens, Wolfgang Dauth, Sebastian Findeisen (2017): Verlierer(-regionen) der Globalisierung in Deutschland: Wer? Warum? Was tun? In: Wirtschaftsdienst, 97(1), S. 24–31.

Anhang

TABELLE A1 Stichprobendesign für Sequenzanalysen
(Alter pro Jahr und Geburtsjahr, Anzahl Fälle pro Altersgruppe und Phase)

SOEP Fallzahlen nach Erhebungsjahr und Altersjahr, balanced, netto (10–19), Privathaushalte

Alters- jahr	PHASE 1							N gültige Status	PHASE 2							N gültige Status
	Erhebungsjahr								Erhebungsjahr							
	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002		2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	
1937	59	60	61	62	63	64	65		73	74	75	76	77	78	79	
1938	58	59	60	61	62	63	64		72	73	74	75	76	77	78	
1939	57	58	59	60	61	62	63		71	72	73	74	75	76	77	
1940	56	57	58	59	60	61	62		70	71	72	73	74	75	76	
1941	55	56	57	58	59	60	61		69	70	71	72	73	74	75	
1942	54	55	56	57	58	59	60		68	69	70	71	72	73	74	
1943	53	54	55	56	57	58	59		67	68	69	70	71	72	73	
1944	52	53	54	55	56	57	58		66	67	68	69	70	71	72	
1945	51	52	53	54	55	56	57		65	66	67	68	69	70	71	
1946	50	51	52	53	54	55	56		64	65	66	67	68	69	70	
1947	49	50	51	52	53	54	55		63	64	65	66	67	68	69	
1948	48	49	50	51	52	53	54		62	63	64	65	66	67	68	
1949	47	48	49	50	51	52	53		61	62	63	64	65	66	67	
1950	46	47	48	49	50	51	52		60	61	62	63	64	65	66	
1951	45	46	47	48	49	50	51	N = 2.211	59	60	61	62	63	64	65	
1952	44	45	46	47	48	49	50		58	59	60	61	62	63	64	
1953	43	44	45	46	47	48	49		57	58	59	60	61	62	63	
1954	42	43	44	45	46	47	48		56	57	58	59	60	61	62	
1955	41	42	43	44	45	46	47		55	56	57	58	59	60	61	
1956	40	41	42	43	44	45	46		54	55	56	57	58	59	60	
1957	39	40	41	42	43	44	45		53	54	55	56	57	58	59	
1958	38	39	40	41	42	43	44		52	53	54	55	56	57	58	
1959	37	38	39	40	41	42	43		51	52	53	54	55	56	57	
1960	36	37	38	39	40	41	42		50	51	52	53	54	55	56	
1961	35	36	37	38	39	40	41		49	50	51	52	53	54	55	
1962	34	35	36	37	38	39	40		48	49	50	51	52	53	54	
1963	33	34	35	36	37	38	39		47	48	49	50	51	52	53	
1964	32	33	34	35	36	37	38		46	47	48	49	50	51	52	
1965	31	32	33	34	35	36	37		45	46	47	48	49	50	51	N = 3.159
1966	30	31	32	33	34	35	36	N = 2.975	44	45	46	47	48	49	50	
1967	29	30	31	32	33	34	35		43	44	45	46	47	48	49	
1968	28	29	30	31	32	33	34		42	43	44	45	46	47	48	
1969	27	28	29	30	31	32	33		41	42	43	44	45	46	47	
1970	26	27	28	29	30	31	32		40	41	42	43	44	45	46	
1971	25	26	27	28	29	30	31		39	40	41	42	43	44	45	
1972	24	25	26	27	28	29	30		38	39	40	41	42	43	44	
1973	23	24	25	26	27	28	29		37	38	39	40	41	42	43	
1974	22	23	24	25	26	27	28		36	37	38	39	40	41	42	
1975	21	22	23	24	25	26	27		35	36	37	38	39	40	41	
1976	20	21	22	23	24	25	26		34	35	36	37	38	39	40	
1977	19	20	21	22	23	24	25		33	34	35	36	37	38	39	
1978	18	19	20	21	22	23	24		32	33	34	35	36	37	38	
1979	17	18	19	20	21	22	23		31	32	33	34	35	36	37	
1980	16	17	18	19	20	21	22		30	31	32	33	34	35	36	N = 3.881

Quelle: SOEP (v33.1), gewichtete Sequenzen (eigene Berechnungen).

| BertelsmannStiftung

Kostenberechnung für Optimal Matching

Zur Berechnung der Kosten mit dem Optimal-Matching-Verfahren (OMA) werden alle Sequenzen einzeln miteinander verglichen.

TABELLE A2 Kostenberechnung mit dem Optimal-Matching-Verfahren (OMA)

Erweiterte Substitutionsmatrix für die Elemente eines vorgegebenen Alphabets*

	<i>del</i>	<i>a</i>	<i>b</i>	<i>c</i>	<i>d</i>	<i>e</i>	<i>f</i>
<i>ins</i>	0	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
<i>a</i>	0,5	0	1	1	1	1	1
<i>b</i>	0,5	1	0	1	1	1	1
<i>a</i>	0,5	1	1	0	1	1	1
<i>d</i>	0,5	1	1	1	0	1	1
<i>e</i>	0,5	1	1	1	1	0	1
<i>f</i>	0,5	1	1	1	1	1	0

*a,b,c,d,e und f sind die Elemente des Alphabets; del = Ersetzen eines Status; ins = Einfügen eines Status

Quelle: Gauthier (2013), S. 44.

| BertelsmannStiftung

Die abgebildete Matrix zeigt die fiktiv festgelegten Kosten der Angleichung von zwei Sequenzen, wie sie in den vorliegenden Analysen verwendet werden. In jeder Zelle der Matrix wird ein fiktiver Wert festgelegt, der Kosten darstellt. Diese Kosten entstehen zur Angleichung zweier Sequenzen entweder für das Ersetzen (*del*) oder für das Einfügen (*ins*) eines Status (vgl. Tabelle A2).

Beispielsweise sollen die beiden folgenden Sequenzen einander angeglichen werden (vgl. Tabelle A3):

TABELLE A3 Vergleich Sequenzen 1 und 2

ZEIT	T = 1	T = 2	T = 3	T = 4	T = 5	T = 6
Sequenz 1	Status = a	Status = a	Status = b	Status = b	Status = e	Status = e
Sequenz 2	Status = b	Status = b	Status = b	Status = e	Status = e	Status = f

Quelle: eigene Darstellung.

| BertelsmannStiftung

Um nun Sequenz 2 an Sequenz 1 anzugleichen, müsste zu T = 1 und T = 2 je der Status b gelöscht werden und je ein Status = a eingefügt werden. Das Löschen würde Kosten von jeweils 0,5 und das Einfügen würde ebenfalls Kosten von je 0,5 verursachen. Dies entspricht auch den Austauschkosten von a = b von je 1. Nach Gauthier (2013) kann eine solche Matrix für zwei Sequenzen beispielsweise aussehen wie in Tabelle A4 dargelegt.

TABELLE A4 Matrix für zwei Sequenzen

Anzugleichende Sequenzen: SeqB: CRBEF
SeqA: ACDBDEF

OMA-Feld (i,j) genutzt, um Wert und Anordnung zu berechnen

			1	2	3	...	4
		SeqB	C	R	B	E	F
	SeqB	0	-1	-2	-3	-4	-5
1	A	-1	-2	-3	-4	-5	-6
2	C	-2	-1	-3	-5	-6	-7
3	D	-3	-3	-3	-5	-7	-8
...	B	-4	-5	-5	-3	-5	-7
...	D	-5	-6	-7	-5	-5	-7
...	E	-6	-7	-8	-7	-5	-7
J	F	-7	-8	-9	-9	-7	-5

Optimale Anpassung: B: - CRB - EF
A: ACDBDEF

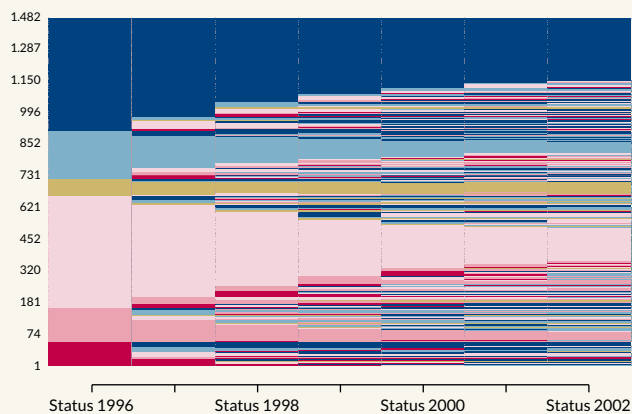
Quelle: Gauthier (2013), S. 46. | BertelsmannStiftung

Diese Werte werden für alle Sequenzen aufsummiert und in einer sogenannten (Kosten-)Distanzmatrix abgelegt, welche dann im nächsten Schritt, wie auch in der hier vorliegenden Analyse, mittels einer Clusteranalyse in verschiedene Cluster gruppiert wird.

ABBILDUNG A1 Sequenzindexplots der 30- bis 44-Jährigen nach Geschlecht

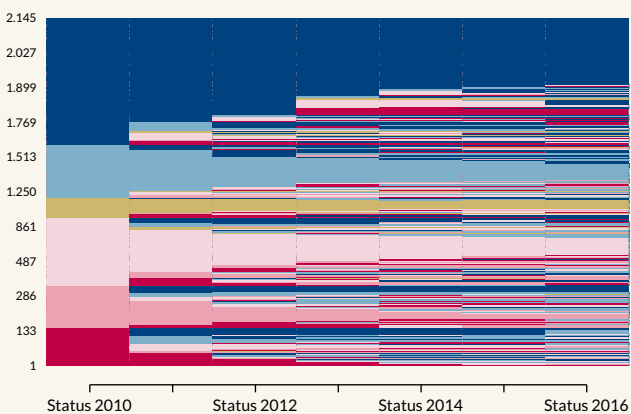
PHASE 1: 30- bis 44-Jährige

Frauen (51,8 %; N = 1.541)

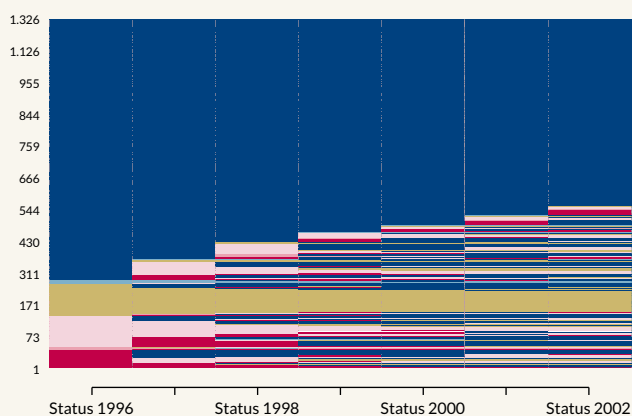


PHASE 2: 30- bis 44-Jährige

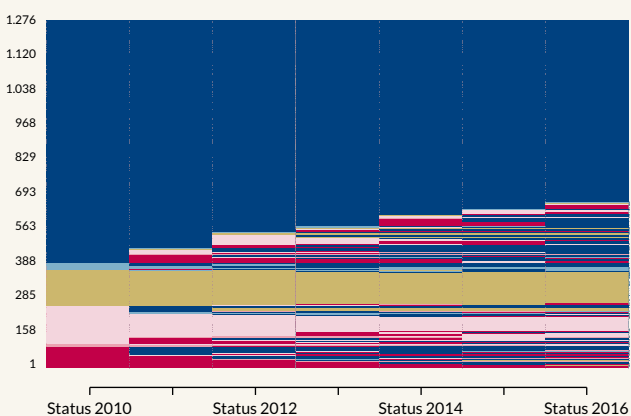
Frauen (57,8 %; N = 2.228)



Männer (48,2 %; N = 1.434)



Männer (42,6 %; N = 3.881)



- Befristung/Zeitarbeit
- unbefristete Teilzeitbeschäftigung
- marginale bzw. geringfügige Beschäftigung
- nicht erwerbstätig
- selbstständig
- unbefristete Vollzeitbeschäftigung
- unbefristete Vollzeitbeschäftigung
- keine Angabe

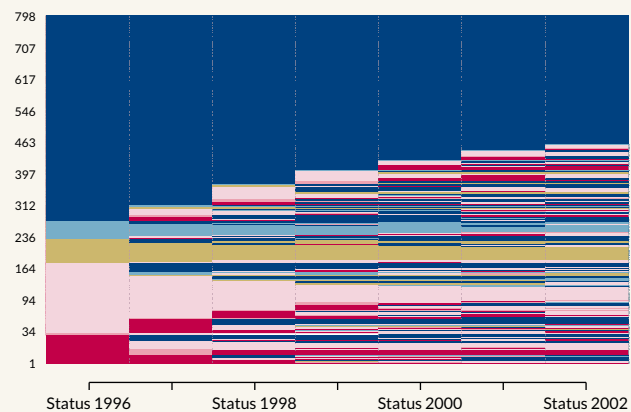
Quelle: SOEP (v33.1), gewichtete Sequenzen, sortiert (eigene Berechnungen).

| BertelsmannStiftung

ABBILDUNG A2 Sequenzindexplots der 30- bis 44-Jährigen nach Region

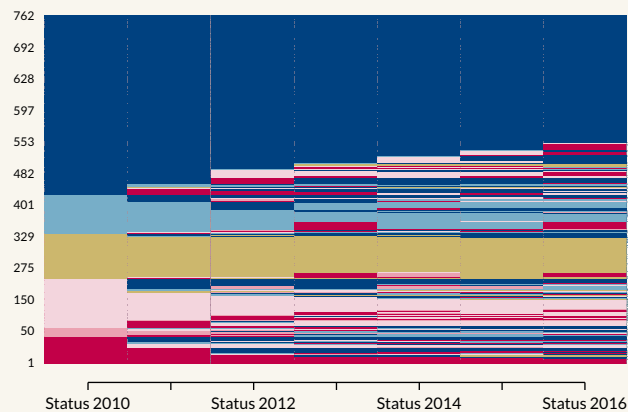
PHASE 1: 30- bis 44-Jährige

Ost (29%; N = 862)

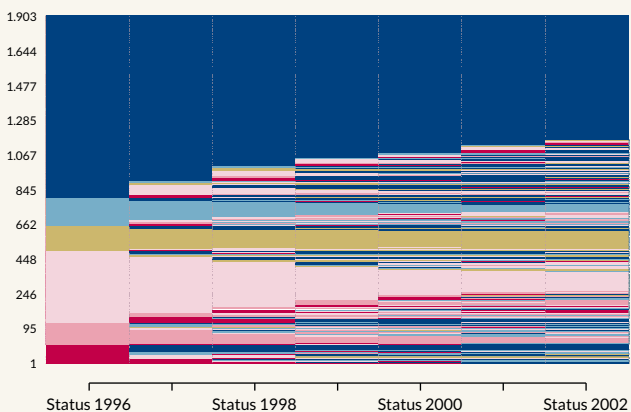


PHASE 2: 30- bis 44-Jährige

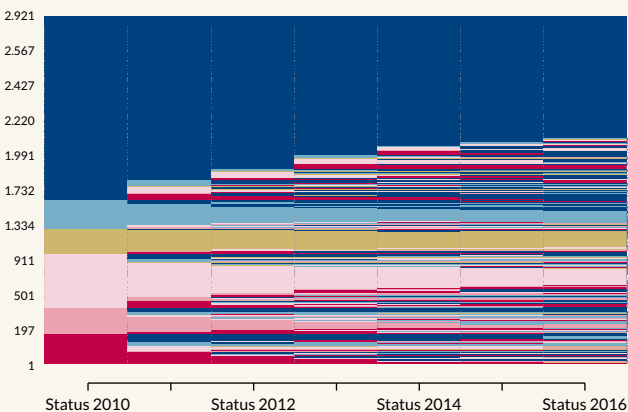
Ost (22%; N = 855)



West (71%; N = 2.113)



West (78%; N = 3.026)



- Befristung/Zeitarbeit
- keine Angabe
- marginale bzw. geringfügige Beschäftigung
- nicht erwerbstätig
- selbstständig
- unbefristete Teilzeitbeschäftigung
- unbefristete Vollzeitbeschäftigung

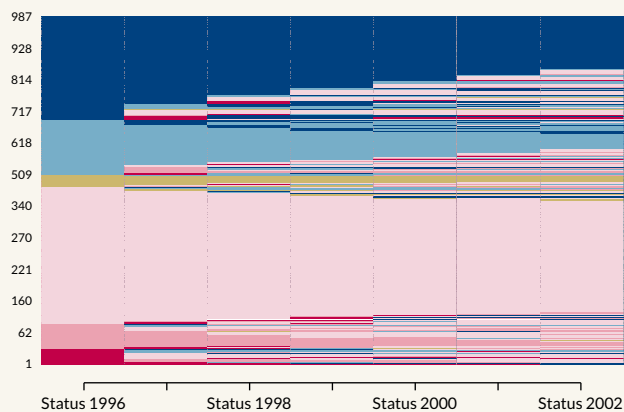
Quelle: SOEP (v33.1), gewichtete Sequenzen, sortiert (eigene Berechnungen).

| BertelsmannStiftung

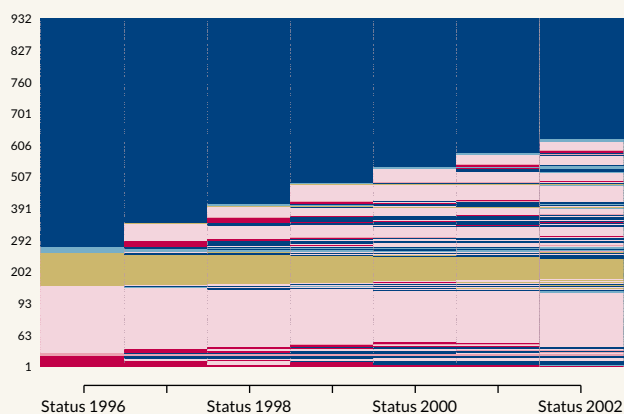
ABBILDUNG A3 Sequenzindexplots der 45- bis 59-Jährigen nach Geschlecht

PHASE 1: 45- bis 59-Jährige

Frauen (49,9%; N = 1.103)

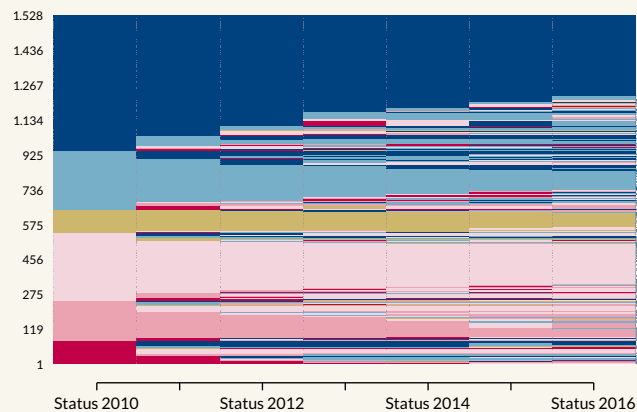


Männer (49,9%; N = 1.108)

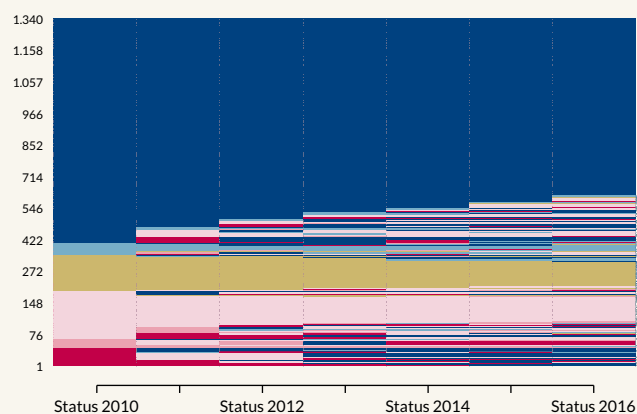


PHASE 2: 45- bis 59-Jährige

Frauen (53,8%; N = 1.698)



Männer (46,2%; N = 1.461)



- Befristung/Zeitarbeit
- marginale bzw. geringfügige Beschäftigung
- nicht erwerbstätig
- selbstständig
- unbefristete Teilzeitbeschäftigung
- unbefristete Vollzeitbeschäftigung
- keine Angabe

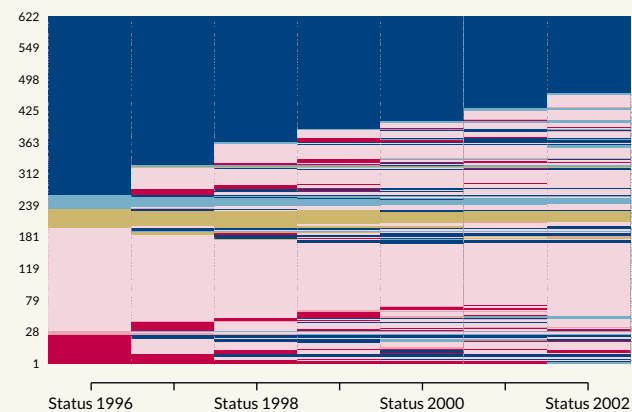
Quelle: SOEP (v33.1), gewichtete Sequenzen, sortiert (eigene Berechnungen).

| BertelsmannStiftung

ABBILDUNG A4 Sequenzindexplots der 45- bis 59-Jährigen nach Region

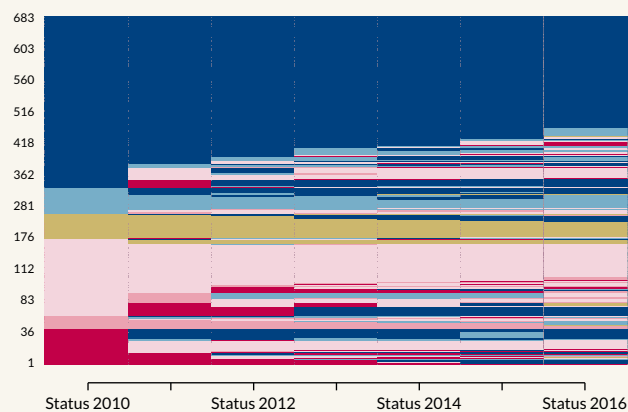
PHASE 1: 45- bis 59-Jährige

Ost (30,6 %; N = 676)

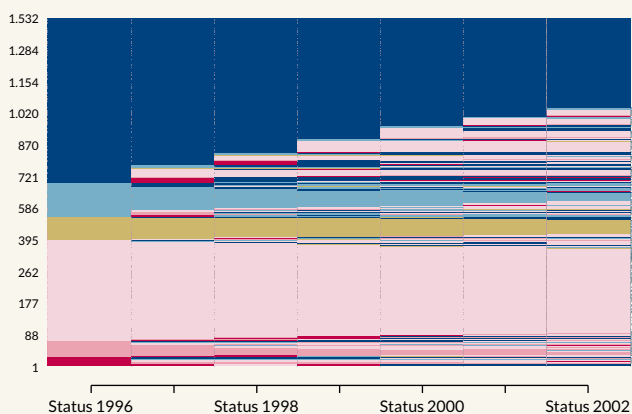


PHASE 2: 45- bis 59-Jährige

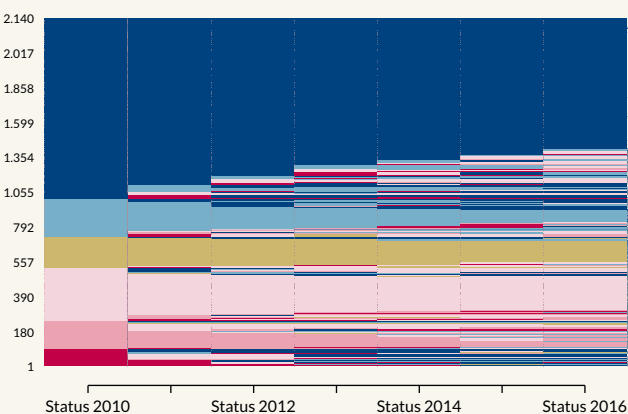
Ost (25,6 %; N = 808)



West (69,4 %; N = 1.535)



West (74,4 %; N = 2.351)



- Befristung/Zeitarbeit
- keine Angabe
- marginale bzw. geringfügige Beschäftigung
- nicht erwerbstätig
- selbstständig
- unbefristete Teilzeitbeschäftigung
- unbefristete Vollzeitbeschäftigung

Quelle: SOEP (v33.1), gewichtete Sequenzen, sortiert (eigene Berechnungen).

BertelsmannStiftung

TABELLE A5 Bivariate Kennziffern für die Erwerbsverlaufstypen (Cluster) der 30- bis 44-Jährigen

ALTERSGRUPPE 30 BIS 44	PHASE 1 (1996 bis 2002; N ges. = 2.975)					
	1	2	3	4	5	6
Clusternummer						
Clustername	TurbVZ	NET	Selbst.	NAV	TZ	TurbMarg.
N gesamt	480	388	227	1.434	171	275
Anteil in %	16,1	13	7,6	48,2	5,7	9,2
Zeitanteil in % der Phase im Status						
unbefristete Vollzeit	42,5 ⁺⁺	2,1	4,8	95	6,2	2,3
unbefristete Teilzeit	7,8	0,5	0,7	0,4	81,2	21,7
selbstständig	3,7	1,9	82,4	0,5	0,1	0,2
Befristung/Zeitarbeit	18,2	4	1,4	2,4	3,7	0,5
marginale/geringfügige Beschäftigung	2,9	3,9	2,3	0,4	7,3	45,2
nicht erwerbstätig	24,6	87,5	8,3	1,3	1,4	24,2
keine Angabe	0,3	0	0	0	0	0
Übergangswahrscheinlichkeit in %						
VZ → VZ	68,1	0	21	96,7	17,6	22,5
VZ → TZ	6	3,9	1,3	0,4	79,8	14,1
VZ → Selbst.	2,2	0	43,9	0,2	0,1	6,6
VZ → befr./ZA	5,9	1,4	3,1	1,4	0,6	2,3
VZ → marg./gf.	1,1	0	6,8	0,4	0,5	18,3
VZ → n. erw.	16,4	94,7	23,9	0,9	0,5	36,2
TZ → VZ	33,9	12,6	0	90,5	4,2	1,7
TZ → TZ	48,5	0	0	0	87,4	61,5
TZ → selbst.	0,6	0	69,3	0	0	0,7
TZ → befr./ZA	10,5	0	30,8	0	2,5	5,7
TZ → marg./gf.	2,5	0	0	0,5	5,2	16,7
TZ → n. erw.	4	87,4	0	8,9	0,7	14,1
Selbst. → VZ	25,3	0	1,9	69,1	0	0
Selbst. → TZ	0	0	0,4	0	100	27,8
Selbst. → Selbst.	58	35,3	95,3	24,1	0	31,4
Selbst. → befr./ZA	9,1	0	0,4	0	0	4,5
Selbst. → marg./gf.	0,5	11,2	0,3	0,7	0	23,7
Selbst. → n. erw.	7,1	53,5	1,7	6	0	12,6
Befr./ZA → VZ	25	5,2	8	81,1	25,5	2,1
Befr./ZA → TZ	5,4	0	0	0,1	63,5	27,3
Befr./ZA → selbst.	1,1	0	15,1	0	0	4,5
Befr./ZA → befr./ZA	50,5	15,5	13,4	16,6	9,3	30,4
Befr./ZA → marg./gf.	2,3	4	0	0,2	1,7	19,7
Befr./ZA → n. erw.	15,7	75,3	63,5	2	0	16,4
marg./gf. → VZ	15,2	1,4	1,6	93,4	10,5	1,5

Quelle: SOEP (v33.1), gewichtete Sequenzen (eigene Berechnungen).

PHASE 2 (2010 bis 2016; N ges. = 3.881)						
1	2	3	4	5	6	
NAV	TurbTZ	Selbst.	NET	TurbVZ/ZA	TurbMarg.	
1.621	588	229	531	596	316	
41,8	15,2	5,9	13,7	15,4	8,1	
92,5	3,7	1,9	4,1	32,1	0,9	
0,9	70,0	0,9	1,8	14,2	4,5	
0,4	1,6	94,2	1,2	9,1	0,6	
3,3	6,6	0,2	9,9	30,1	12,5	
0,4	11,1	0,4	3,7	3,9	62,7	
2,5	7	2,4	79,3	10,6	1,9	
-	-	-	-	-	-	
95,3	0	0	42,3	59,8	4,4	
0,9	79,4	16,1	1,3	12,4	0	
0,2	1,3	59,1	0,4	4,6	3,7	
1,7	2,2	0	5,3	11,9	0	
0,1	5	0	2,9	3,6	70	
1,8	12,1	24,7	47,7	7,7	21,8	
91,1	4,1	15,6	11,7	39	2,7	
0	85	52,2	11,8	47,7	5,7	
0	0,6	30,1	0	1	0	
1,8	3,5	0	16,3	8,1	2,5	
0	3,4	0	1,9	1,3	65,8	
7,1	3,7	2,1	58,3	2,9	23,3	
40,9	7,7	0,6	0	7,1	0	
1,4	34	0,1	0	1,5	0	
8,3	48,8	98,2	31	74,5	2,1	
43,1	3,4	0,3	6,7	8,7	0	
6,5	2,8	0,1	1,7	0,6	54,4	
0	3,3	0,7	60,7	7,5	43,5	
67,6	6	0	6,6	13,9	1	
0,1	59,7	0	5,4	4,9	9,5	
0,3	0,3	1	0,3	0,6	0,1	
29,9	25,2	0	38,8	70,1	50,9	
0,2	6,3	0	3,2	1,4	24,5	
1,9	2,3	0	45,7	9,1	14	
90,1	0,4	0	2	22,4	0,1	

TABELLE A5 Bivariate Kennziffern für die Erwerbsverlaufstypen (Cluster) der 30- bis 44-Jährigen (Fortsetzung)

ALTERSGRUPPE 30 BIS 44	PHASE 1 (1996 bis 2002; N ges. = 2.975)						
	1	2	3	4	5	6	
Clusternummer	TurbVZ	NET	Selbst.	NAV	TZ	TurbMarg.	
N gesamt	480	388	227	1.434	171	275	
Anteil in %	16,1	13	7,6	48,2	5,7	9,2	
marg./gf. → TZ	10,7	0	7,7	2,4	66,5	8,2	
marg./gf. → Selbst.	5,1	6,4	43,6	0	0	1,1	
marg./gf. → befr./ZA	28,2	5,8	0	0	0	2,5	
marg./gf. → marg./gf.	18,3	23,3	47,1	3,3	31,4	76,8	
marg./gf. → n. erw.	22,5	63,1	0	0,1	1,1	9,8	
N. erw. → VZ	18,1	1,5	3,6	63,8	26,9	0,1	
n. erw. → TZ	1,6	0,5	0,4	0,4	73,1	12,3	
n. erw. → Selbst.	1,3	1,5	47,3	0	0	0,1	
n. erw. → befr./ZA	18,5	3,8	2,2	35,3	0	4,9	
n. erw. → marg./gf.	4,6	3,3	6,3	0,5	0	29,8	
n. erw. → n. erw.	55,3	89,4	40,3	0		52,7	
Abfolge der Status in % (ab 5 %)							
nicht erwerbstätig		44,4					
selbstständig			51,2				
Vollzeit				74,5			
Teilzeit					33,1		
Befristung/Zeitarbeit					6,1		
marginale/geringfügige Beschäftigung						11,6**	
VZ - befr./ZA							
marg./gf. - befr./ZA - n. erw. - marg./gf.							
n. erw. - befr./ZA - marg./gf. - befr./ZA							
marg./gf. - befr./ZA - TZ							
Turbulenzkennziffer^{XX} (Phase 1 gesamt: 2,4; Phase 2 gesamt: 2,4)	4,4	2,2	2,1	1,5	2,6	3,9	
Anteil Geringqualifizierte (Phase 1 gesamt: 11,9 Prozent; Phase 2 gesamt: 7,9 Prozent)	12,7	21,1	7,6	8,9	10,7	18,1	

Legende

VZ = unbefristete Vollzeitbeschäftigung, TZ = unbefristete Teilzeitbeschäftigung, Selbst. = Selbstständigkeit, Befr./ZA = befristete Beschäftigung/Zeitarbeit, marg./gf. = marginale/geringfügige Beschäftigung, n.erw. oder NET = nicht erwerbstätig

Lesehilfen

⁺⁺ In Cluster 1 verbrachten die Personen durchschnittlich zusammengefasst 42,5 Prozent der beobachteten Zeit (von sieben Jahren) in unbefristeter Vollzeitbeschäftigung.

^{##} In Cluster 2 besteht eine Wahrscheinlichkeit von 94,7 Prozent, von Vollzeitbeschäftigung in Nichterwerbstätigkeit zu wechseln. Das heißt, dass die vollzeiterwerblichen Personen dieses Clusters fast sämtlich in Nichterwerbstätigkeit wechseln.

^{**} In Cluster 6 sind 11,6 Prozent der Personen über den gesamten Beobachtungszeitraum hinweg in marginaler bzw. geringfügiger Beschäftigung.

^{XX} Die Turbulenzkennziffer gibt Auskunft über den Differenzierungsgrad der gesamten Sequenz. Das Turbulenzmaß berücksichtigt auf individueller Ebene neben der Zunahme der Zahl der Episoden auch deren Lage und Länge und erlaubt damit Aussagen über den gesamten Übergangsprozess.

Quelle: SOEP (v33.1), gewichtete Sequenzen (eigene Berechnungen).

PHASE 2 (2010 bis 2016; N ges. = 3.881)						
1	2	3	4	5	6	
NAV	TurbTZ	Selbst.	NET	TurbVZ/ZA	TurbMarg.	
1.621	588	229	531	596	316	
41,8	15,2	5,9	13,7	15,4	8,1	
0,5	38,3	18	4,2	16,3	3,7	
0,5	0,5	44,1	0	9,4	0,8	
7,3	3,7	0	9,8	16,2	8,7	
1,8	5,3	0	32	29,5	79,1	
0	4,5	37,9	52,1	6,2	7,6	
56,3	1,3	30,5	0,8	13,8	0,7	
1,4	32,8	1,1	1,1	12,8	3,6	
1,4	3,6	63,4	0,9	6,9	0,9	
11	14,7	0	6	33,6	7,1	
0	12,6	3,4	2,7	5,1	45,4	
29,9	35,1	1,7	88,4	27,9	42,3	
			38,8			
		74,8				
69,2						
	24					
					13,4	
				5,9		
				8,3		
				5,3		
					5	
1,7	3,2	1,5	2,7	4,3	3,6	
5,0	4,1	0	20,8	8,4	10,8	

TABELLE A6 Weitere bivariate Kennziffern für die Erwerbsverlaufstypen (Cluster) der 30- bis 44-Jährigen

ALTERSGRUPPE 30 BIS 44	PHASE 1 (1996 bis 2002)							Total
	1	2	3	4	5	6		
Clusternummer	TurbVZ	NET	Selbst.	NAV	TZ	TurbMarg.	Total	
Anteil Frauen in %	56,9	86,1	37,9	28,7	96,5	98,5	51,8	
Anteil mit Migrationshintergrund in Prozent	18,1	21,6	9,3	14,4	12,3	15,6	15,5	
Zu Beginn: Anteil in Ostdeutschland in %	37,3	26,0	26,4	32,4	21,1	8,0	29,0	
Zu Beginn: Anteil Geringqualifizierte in %	12,7	21,1	7,6	8,9	10,7	18,1	11,9	
Zu Beginn: Anzahl Jahre Erfahrung in Vollzeitbeschäftigung, Mittelwert	11,1	8,2	11	14,4	7	7,2	11,8	
Zu Beginn: Anzahl Jahre Erfahrung in Teilzeiterwerbstätigkeit, Mittelwert	1,7	1,3	1,6	0,6	6,2	3,6	1,6	
Zu Beginn: Anzahl Jahre Erfahrung in Arbeitslosigkeit, Mittelwert	0,9	1,1	0,4	0,4	0,5	0,6	0,6	
Zu Beginn: Partner/-in Vollzeit, Anteil in %	38,6	61,7				83,3	43,3	
Zu Beginn: Partner/-in Teilzeit, Anteil in %	4,5	2,2				2,8	8,5	
Zu Beginn: Partner/-in nicht erwerbstätig, Anteil in %	17,8	10,5				2,6	16,3	
Durchschnittliches monatliches Netto-Haushaltseinkommen in der gesamten Phase in Euro	2.134,1	1.998,9				2.534,1	2.301,8	
Anzahl Weiterbildungen im Beobachtungszeitraum, Anteil in %								
0	74,6	83,2	93,4	90,5	93,0	89,5	87,3	
1	9,4	6,2	4,0	5,5	3,5	5,5	6,0	
2	10,2	7,0	0,9	2,7	2,9	4,0	4,5	
3	4,2	2,1	1,3	0,9	0,0	0,7	1,5	
4	1,3	0,8	0,0	0,3	0,6	0,0	0,5	
5	0,2	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	

Quelle: SOEP (v33.1), gewichtete Sequenzen (eigene Berechnungen).

PHASE 2 (2010 bis 2016)							
1	2	3	4	5	6		
NAV	TurbTZ	Selbst.	NET	TurbVZ/ZA	TurbMarg.	Total	
28,2	96,1	37,6	82,7	64,3	94,3	57,4	
8,9	7,1	9,2	22,0	14,3	13,0	11,6	
24,2	17,2	30,6	21,8	24,8	8,9	22,0	
5,0	4,1	-	20,8	8,4	10,8	7,9	
14,1	7,8	11,8	6,7	8,8	5,4	11,2	
1,1	6,0	2,5	2,0	3,1	5,1	2,4	
0,5	0,5	0,7	2,8	0,9	0,8	0,9	
			39,2	34,0	71,7	36,7	
			2,7	8,5	1,0	10,0	
			11,9	8,5	5,2	9,5	
			2.303,2	3.167,8	3.045,5	3.160,9	
90,7	91,8	93,0	88,1	83,4	93,7	89,8	
6,0	5,1	4,4	6,8	7,9	3,5	6,0	
2,2	2,2	0,9	2,8	5,0	2,2	2,6	
0,7	0,7	0,9	0,9	2,5	0,6	1,0	
0,3	0,2	0,9	1,1	0,7	0,0	0,5	
0,1	0,0	0,0	0,2	0,3	0,0	0,1	

TABELLE A6 Weitere bivariate Kennziffern für die Erwerbsverlaufstypen (Cluster) der 30- bis 44-Jährigen (Fortsetzung)

ALTERSGRUPPE 30 BIS 44	PHASE 1 (1996 bis 2002)							Total
	1	2	3	4	5	6		
Clusternummer	TurbVZ	NET	Selbst.	NAV	TZ	TurbMarg.	Total	
6	0,2	0,0	0,4	0,0	0,0	0,4	0,1	
7	0,0	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Erwerbstätig mit Jobwechsel, Anteil in %								
0	20,8	59,8	54,6	62,1	56,7	28,4	51,2	
1	35,2	28,1	29,5	24,0	35,7	35,6	28,5	
2	26,0	10,6	11,9	9,5	4,1	23,3	13,4	
3	13,5	1,5	2,6	3,6	3,5	11,6	5,6	
4	3,1	0,0	1,3	0,6	0,0	1,1	1,0	
5	1,3	0,0	0,0	0,2	0,0	0,0	0,3	
6								
Isco – mittlere Anzahl Jahre in								
Hilfskräfte	0,5	0,1	0,0	0,0	0,6	0,7	0,3	
Angehörige gesetzgebender Körperschaften, leitende Verwaltungsbedienstete und Führungskräfte in der Privatwirtschaft	0,4	0,0	1,1	0,4	0,0	0,0	0,4	
Wissenschaftler	1,0	0,1	1,3	1,0	0,9	0,3	0,9	
Techniker/-innen und gleichrangige nichttechnische Berufe	1,1	0,2	1,5	1,5	2,3	1,3	1,3	
Bürokräfte	0,7	0,1	0,3	0,8	1,8	1,1	0,7	
Dienstleistungsberufe	0,5	0,2	0,3	0,5	0,9	0,9	0,5	
Fachkräfte in der Landwirtschaft und Fischerei	0,1	0,0	0,5	0,0	0,0	0,0	0,1	
Handwerks- und verwandte Berufe	0,7	0,0	1,1	1,5	0,1	0,1	1,0	
Anlagen- und Maschinenbediener/ -innen sowie Montierer/-innen	0,4	0,0	0,1	0,7	0,2	0,3	0,4	

Legende

Isco = Internationale Standardklassifikation der Berufe.

Quelle: SOEP (v33.1), gewichtete Sequenzen (eigene Berechnungen).

PHASE 2 (2010 bis 2016)							
1	2	3	4	5	6		
NAV	TurbTZ	Selbst.	NET	TurbVZ/ZA	TurbMarg.	Total	
0,1	0,0	0,0	0,0	0,2	0,0	0,1	
59,0	34,9	68,1	46,1	21,1	21,8	45,3	
25,5	39,5	23,6	29,4	28,7	41,8	29,9	
10,1	18,4	5,2	18,3	25,8	24,4	15,8	
4,2	5,8	2,6	5,1	14,9	7,9	6,4	
1,0	1,0	0,4	1,1	6,2	3,2	2,0	
0,1	0,5	0,0	0,0	2,7	0,9	0,6	
0,0	0,0	0,0	0,0	0,5	0,0	0,1	
0,2	0,5	0,3	0,2	0,3	1,3	0,3	
0,5	0,2	1,6	0,0	0,3	0,0	0,4	
1,4	0,9	2,0	0,2	2,1	0,3	1,3	
1,7	2,1	1,1	0,2	1,3	0,8	1,5	
0,7	1,3	0,2	0,1	0,5	1,2	0,7	
0,4	1,3	0,3	0,3	0,7	1,5	0,6	
0,1	0,0	0,2	0,1	0,1	0,0	0,1	
1,0	0,1	0,9	0,1	0,5	0,3	0,7	
0,6	0,0	0,1	0,1	0,3	0,1	0,4	

TABELLE A7 Bivariate Kennziffern für die Erwerbsverlaufstypen (Cluster) der 45- bis 59-Jährigen

ALTERSGRUPPE 45 BIS 59	PHASE 1 (1996 bis 2002; N ges. = 2.211)					
	NAV	TurbVZ->NET	TurbMarg./NET/TZ	Selbst.	NET	TZ
N gesamt	859	246	189	113	677	127
Anteil in %	38,9	11,1	8,5	5,1	30,6	5,7
Zeitanteil in % der Phase im Status						
unbefristete Vollzeit	89,0	47,8	9,5	2,1	1,3	3,1
unbefristete Teilzeit	4,2	1,0	10,2	0,5	0,8	87,9
selbstständig	0,7	0,1	7,9	94,9	0,6	0,0
Befristung/Zeitarbeit	2,8	3,1	9,4	0,9	1,9	3,6
marginale/geringf. Besch.	0,7	0,5	35,9	0,5	1,8	1,9
nicht erwerbstätig	2,5	47,5	26,4	1,1	93,7	3,5
keine Angabe	0,0	0,0	0,8	0,0	0,0	0,0
Übergangswahrscheinlichkeit in %						
VZ → VZ	93,2	66,3	50,9	8,3	0,0	0,0
VZ → TZ	2,4	0,8	5,4	0,0	0,0	94,7
VZ → Selbst.	0,2	0,0	4,6	74,3	0,0	0,0
VZ → befr./ZA	1,6	3,9	1,6	17,3	0,6	5,4
VZ → marg./gf.	0,5	0,3	7,8	0,0	0,0	0,0
VZ → n. erw.	2,1	28,7	25,9	0,0	94,3	0,0
TZ → VZ	43,2	61,5	5,6	0,0	1,7	3,3
TZ → TZ	52,0	0,0	46,7	0,0	23,8	89,1
TZ → Selbst.	0,0	0,0	7,1	100,0	3,1	0,0
TZ → befr./ZA	0,9	0,0	2,2	0,0	0,0	2,7
TZ → marg./gf.	2,6	0,0	21,5	0,0	4,0	1,7
TZ → n. erw.	1,4	38,5	16,8	0,0	66,4	3,1
Selbst. → VZ	38,3	0,0	1,8	1,5	0,0	0,0
Selbst. → TZ	0,0	0,0	1,7	0,1	0,0	0,0
Selbst. → Selbst.	58,1	100,0	55,8	96,0	11,8	0,0
Selbst. → befr./ZA	0,0	0,0	3,9	0,9	8,9	0,0
Selbst. → marg./gf.	0,0	0,0	11,3	0,5	0,0	0,0
Selbst. → n. erw.	3,7	0,0	25,5	1,0	79,3	0,0
Befr./ZA → VZ	55,8	50,9	9,5	45,1	1,1	0,8
Befr./ZA → TZ	3,0	0,0	1,0	0,0	1,9	86,4
Befr./ZA → Selbst.	0,0	0,0	0,0	54,8	0,0	0,0
Befr./ZA → befr./ZA	32,4	11,0	49,3	0,0	17,8	12,8
Befr./ZA → marg./gf.	0,0	0,0	13,4	0,0	0,9	0,0
Befr./ZA → n. erw.	8,7	38,1	17,9	0,0	78,3	0,0
marg./gf. → VZ	60,5	65,2	0,5	0,0	0,4	0,0
marg./gf. → TZ	0,0	0,0	7,7	0,0	0,3	84,3
marg./gf. → Selbst.	0,0	0,0	1,7	78,2	0,0	0,0

Quelle: SOEP (v33.1), gewichtete Sequenzen (eigene Berechnungen).

PHASE 2 (2010 bis 2016; N ges. = 3.159)						
	Selbst.	NET	NAV	TurbVZ/TZ/ bef./NET	TurbTZ	TurbMarg./ NET
	272	489	1387	448	361	202
	8,6	15,5	43,9	14,2	11,4	6,4
	0,8	1,6	94,8	37,2	3,4	1,4
	0,1	1,9	1,2	20,8	74,2	4,7
	93,0	1,2	0,2	3,7	3,4	2,4
	0,6	2,2	1,9	17,7	6,3	6,9
	1,4	4,5	0,1	1,8	7,3	72,8
	4,1	88,6	1,9	18,8	5,4	11,8
	-	-	-	-	-	-
	0,0	0,0	96,4	58,7	0,8	0,0
	0,0	4,3	1,2	21,0	91,2	1,9
	75,2	0,0	0,1	2,6	0,0	0,0
	0,0	0,9	1,2	5,7	4,6	92,4
	24,8	2,6	0,0	0,7	0,8	5,8
	0,0	92,2	1,0	11,1	2,4	0,0
	0,0	8,6	93,5	30,6	2,3	0,0
	0,0	13,7	0,0	55,5	86,4	24,9
	82,1	0,0	1,4	0,1	0,2	0,0
	0,0	22,8	2,5	5,6	2,9	1,1
	14,2	11,7	0,0	2,9	4,1	70,9
	3,6	43,2	4,7	5,1	4,2	3,1
	0,7	0,1	62,3	24,2	1,8	0,0
	0,1	0,0	0,0	0,1	30,1	3,3
	96,5	11,3	22,6	70,5	61,5	37,5
	0,6	0,0	11,7	2,4	2,7	1,9
	0,3	1,1	0,0	0,5	3,6	37,3
	1,8	87,5	3,3	2,2	0,2	20,0
	0,0	0,0	66,6	23,4	4,0	1,1
	2,3	1,6	0,0	4,4	45,0	5,1
	17,4	0,0	0,8	0,1	2,1	0,0
	10,5	4,8	7,6	54,8	33,8	65,0
	3,1	1,9	0,2	2,5	7,6	20,7
	66,6	91,7	24,9	14,8	7,4	8,2
	2,9	4,6	60,7	22,1	8,0	2,0
	1,8	3,3	3,0	38,7	42,6	4,7
	58,2	1,1	0,0	1,1	3,5	2,1

TABELLE A7 Bivariate Kennziffern für die Erwerbsverlaufstypen (Cluster) der 45- bis 59-Jährigen (Fortsetzung)

ALTERSGRUPPE 45 BIS 59	PHASE 1 (1996 bis 2002; N ges. = 2.211)					
	NAV	TurbVZ->NET	TurbMarg./NET/TZ	Selbst.	NET	TZ
N gesamt	859	246	189	113	677	127
Anteil in %	38,9	11,1	8,5	5,1	30,6	5,7
marg./gf. → befr./ZA	0,7	7,5	1,9	0,0	2,7	0,0
marg./gf. → marg./gf.	25,7	0,0	74,3	11,7	46,1	15,7
marg./gf. → n. erw.	1,3	27,2	12,9	10,0	50,6	0,0
n. erw. → VZ	49,1	1,1	11,0	7,4	0,1	0,0
n. erw. → TZ	8,1	1,4	1,7	0,0	0,3	24,7
n. erw. → Selbst.	0,2	0,1	3,7	92,6	0,5	0,0
n. erw. → befr./ZA	21,7	2,2	10,9	0,0	1,2	0,0
n. erw. → marg./gf.	5,5	0,9	13,3	0,0	0,7	0,0
n. erw. → n. erw.	15,3	94,4	58,2	0,0	97,1	75,3
Abfolge der Status in % (ab einem Anteil von 5 %)						
n. erw.					71,8	
selbst.				72,6		
VZ	63,8					
TZ						38,2
Befr./ZA						
marg./gf.			10,4			
VZ - befr./ZA						
marg./gf. - befr./ZA - n. erw. - marg./gf.						
n. erw. - befr./ZA - marg./gf. - befr./ZA						
marg./gf. - befr./ZA - TZ						
VZ - n. erw.		74,0			6,5	
selbst. - VZ				5,2		13,1
TZ - n. erw.						
Selbst. - n. erw.						
n. erw. - Selbst.						
marg./gf. - n. erw. - marg./gf.						
marg./gf. - n. erw. - marg./gf. - VZ - befr./ZA						
Turbulenzkennziffer ^{XX} (Phase 1 gesamt: 2,2; Phase 2 gesamt: 2,2)	1,9	4,1	4,0	1,5	2,2	2,2
Anteil Geringqualifizierte (Phase 1 gesamt: 20,3 %; Phase 2 gesamt: 6,4 %)	14,6	15,5	24,5	8,0	30,8	17,7

Legende

VZ = unbefristete Vollzeitbeschäftigung, TZ = unbefristete Teilzeitbeschäftigung, Selbst. = Selbstständigkeit, Befr./ZA = befristete Beschäftigung/Zeitarbeit, marg./gf. = marginale/geringfügige Beschäftigung, n.erw. oder NET = nicht erwerbstätig

Lesehilfe

^{XX} Die Turbulenzkennziffer gibt Auskunft über den Differenzierungsgrad der gesamten Sequenz. Das Turbulenzmaß berücksichtigt auf individueller Ebene neben der Zunahme der Zahl der Episoden auch deren Lage und Länge und erlaubt damit Aussagen über den gesamten Übergangsprozess.

Quelle: SOEP (v33.1), gewichtete Sequenzen (eigene Berechnungen).

PHASE 2 (2010 bis 2016; N ges. = 3.159)						
	Selbst.	NET	NAV	TurbVZ/TZ/ bef./NET	TurbTZ	TurbMarg./ NET
	272	489	1387	448	361	202
	8,6	15,5	43,9	14,2	11,4	6,4
	0,0	2,5	20,7	11,4	5,6	2,3
	31,8	26,1	15,6	4,3	38,8	78,6
	5,2	62,5	0,0	22,4	1,5	10,2
	0,1	0,7	45,9	11,7	0,0	0,0
	0,7	0,8	0,1	3,9	11,4	0,6
	33,9	1,0	0,7	1,5	1,4	2,1
	0,1	1,0	8,9	25,1	13,2	1,7
	9,2	3,1	4,2	2,1	32,1	65,9
	56,0	93,3	40,2	55,6	42,1	29,6
		56,3				
	73,2					
			77,7			
					33,7	
						21,6
	7,0					
	5,2					
						12,6
						8,6
1,5	2,0	1,5	4,3	3,0	3,2	3,2
1,9	14,3	4,5	5,6	5,3	10,9	10,9

TABELLE A8 Weitere bivariate Kennziffern für die Erwerbsverlaufstypen (Cluster) der 44- bis 59-Jährigen

ALTERSGRUPPE 45 BIS 59	PHASE 1 (1996 bis 2002)							Total
	1	2	3	4	5	6		
Clusternummer	TurbVZ	NET	Selbst.	NAV	TZ	TurbMarg.	Total	
Anteil Frauen in %	32,8	28,5	69,8	34,5	67,7	96,1	49,9	
Anteil mit Migrationshintergrund in Prozent	20,7	19,1	19,6	8,8	23	16,5	20,3	
Zu Beginn: Anteil in Ostdeutschland in %	30,4	37	22,2	30,1	32,9	19,7	30,6	
Zu Beginn: Anteil Geringqualifizierte in %	14,6	15,5	24,5	8,0	30,8	17,7	20,3	
Zu Beginn: Anzahl Jahre Erfahrung in Vollzeitbeschäftigung, Mittelwert	26,4	30,6	16,1	23,4	19,3	11,5	22,7	
Zu Beginn: Anzahl Jahre Erfahrung in Teilzeitarbeit, Mittelwert	1,2	1,2	6,1	1,8	3,2	12	2,9	
Zu Beginn: Anzahl Jahre Erfahrung in Arbeitslosigkeit, Mittelwert	0,4	0,3	0,8	0,7	1,2	0,5	0,7	
Zu Beginn: Partner/-in Vollzeit, Anteil in %			50,0		35,4		35,9	
Zu Beginn: Partner/-in Teilzeit, Anteil in %			11,3		5,3		10,4	
Zu Beginn: Partner/-in nicht erwerbstätig, Anteil in Prozent			18,5		31,5		25,8	
Durchschnittliches monatliches Netto-Haushaltseinkommen in der gesamten Phase in Euro			2011,7		1856,0		2.172,7	
Anzahl Weiterbildungen im Beobachtungszeitraum, Anteil in %								
0	96,9	92,7	91,5	92,9	93,1	95,3	94,5	
1	2,4	3,3	4,8	2,7	4,4	3,9	3,4	
2	0,6	3,3	1,6	3,5	2,1	0	1,5	
3	0	0,8	2,1	0,9	0,3	0,8	0,5	
4	0,1	0	0	0	0,1	0	0,1	
5								
Erwerbstätig mit Jobwechsel, Anteil in %								
0	76,7	82,1	45	77	81,2	77,2	76	
1	16,2	13,4	31,2	18,6	13,3	18,1	16,5	
2	4,8	2,8	16,9	4,4	4,6	4,7	5,5	
3	1,7	1,6	4,8	0	0,6	0	1,4	
4	0,6	0	2,1	0	0,3	0	0,5	
5								
6								

Quelle: SOEP (v33.1), gewichtete Sequenzen (eigene Berechnungen).

PHASE 2 (2010 bis 2016)							
1	2	3	4	5	6		
NAV	TurbTZ	Selbst.	NET	TurbVZ/ZA	TurbMarg.	Total	
39,3	67,5	33,9	63,4	90,6	89,1	53,8	
6,6	9,2	6,6	7,1	6,4	10,4	7,3	
22,4	31,3	26,1	31,5	18,3	12,4	25,6	
1,9	14,3	4,5	5,6	5,3	10,9	6,4	
21,9	16,2	26,4	22,6	14,2	11,4	21,7	
2,7	3,5	1,5	4,4	11,0	11,0	3,8	
1,1	4,1	0,5	2,1	1,1	2,1	1,5	
	30,8				59,0	32,3	
	6,9				4,9	10,4	
	19,8				9,9	13,6	
	2.000,2				2.600,5	2.904,4	
94,9	95,9	95,3	90,4	93,4	97,5	94,6	
3,7	2,5	3,4	5,4	4,7	1	3,5	
1,1	1	0,8	3,1	0,8	1	1,2	
0	0,2	0,4	0,4	0,6	0	0,3	
0	0,4	0,1	0,7	0,6	0,5	0,3	
0,4	0	0,1	0	0	0	0,1	
77,2	77,1	79,9	48,2	69	49,5	71,5	
15,4	17,4	13,4	25	17,5	29,2	17,3	
5,1	4,7	4,8	14,7	8,9	13,4	7,2	
2,2	0,8	1,4	8,5	3,6	5,4	2,9	
0	0	0,5	2,9	1,1	1,5	0,9	
	0	0	0,7	0	0,5	0,1	
	0	0	0	0	0,5	0	

TABELLE A8 Weitere bivariate Kennziffern für die Erwerbsverlaufstypen (Cluster) der 44- bis 59-Jährigen (Fortsetzung)

ALTERSGRUPPE 45 BIS 59	PHASE 1 (1996 bis 2002)							
	1	2	3	4	5	6		
Clusternummer	TurbVZ	NET	Selbst.	NAV	TZ	TurbMarg.	Total	
Isco – mittlere Anzahl Jahre in								
Hilfskräfte	0,4	0,2	1,3	0,0	0,1	0,7	0,3	
Angehörige gesetzgebender Körperschaften, leitende Verwaltungsbedienstete und Führungskräfte in der Privatwirtschaft	0,6	0,2	0,2	1,8	0,0	0,0	0,3	
Wissenschaftler	1,3	0,4	0,4	1,6	0,0	0,8	0,7	
Techniker/-innen und gleichrangige nichttechnische Berufe	1,5	0,7	1,1	1,5	0,1	1,8	1,0	
Bürokräfte	0,8	0,6	0,5	0,2	0,0	1,3	0,5	
Dienstleistungsberufe	0,4	0,2	1,0	0,7	0,1	1,7	0,4	
Fachkräfte in der Landwirtschaft und Fischerei	0,1	0,0	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	
Handwerks- und verwandte Berufe	1,1	0,9	0,1	0,9	0,0	0,1	0,6	
Anlagen- und Maschinenbediener/-innen sowie Montierer/-innen	0,6	0,5	0,1	0,1	0,0	0,2	0,3	

Legende

Isco = Internationale Standardklassifikation der Berufe.

Quelle: SOEP (v33.1), gewichtete Sequenzen (eigene Berechnungen).

PHASE 2 (2010 bis 2016)							
1	2	3	4	5	6		
NAV	TurbTZ	Selbst.	NET	TurbVZ/ZA	TurbMarg.	Total	
	0,4	0,2	0,4	0,5	0,4	1,8	0,5
	1,0	0,0	0,4	0,3	0,1	0,1	0,3
	1,8	0,2	1,1	0,8	0,6	0,2	0,8
	1,4	0,8	1,8	1,4	1,9	0,7	1,4
	0,1	0,1	0,8	0,6	1,1	0,5	0,6
	0,7	0,2	0,5	0,8	1,8	1,7	0,7
	0,3	0,0	0,0	0,1	0,1	0,0	0,1
	0,9	0,0	1,0	0,5	0,4	0,2	0,7
	0,1	0,1	0,8	0,6	0,2	0,6	0,5

| BertelsmannStiftung

TABELLE A9 Multivariates Modell durchschnittliche marginale Effekte: Phase 1, 1996 bis 2002; 30- bis 44-Jährige

	NAV	TurbVZ	NET/exit	TurbMarg.	Selbst.	TZ
	Durchschnittliche marginale Effekte					
Frauen (Ref. Männer)	-0,304*** (0,0229)	0,0147 (0,0170)	0,137*** (0,0146)	0,142*** (0,0140)	-0,0706*** (0,0153)	0,0809*** (0,0104)
Wohnort 1996: Ostdeutschland (Ref. Westdeutschland)	0,0468*** (0,0179)	0,0675*** (0,0149)	0,0109 (0,0140)	-0,105*** (0,0161)	-0,0154 (0,0113)	-0,00452 (0,00986)
Geringqualifiziert 1996 (Ref. nicht gering qualifiziert)	-0,0493* (0,0266)	0,0138 (0,0227)	0,0627*** (0,0198)	0,0123 (0,0141)	-0,0167 (0,0158)	-0,0227** (0,0100)
Migrationshintergrund 1996 (Ref. kein Migrationshintergrund)	0,0349 (0,0243)	0,0579*** (0,0190)	0,00373 (0,0154)	-0,0284** (0,0135)	-0,0561*** (0,0182)	-0,0120 (0,0124)
Mittlere Anzahl Kinder im Haushalt 1996–2002	-0,0418*** (0,00876)	-0,0313*** (0,00775)	0,0317*** (0,00549)	0,0208*** (0,00489)	0,0187*** (0,00513)	0,00188 (0,00451)
Anzahl Jahre Weiterbildung zwischen 1996–2002	-0,0392*** (0,0129)	0,0544*** (0,00763)	0,0208*** (0,00706)	0,000332 (0,00800)	-0,0174* (0,0102)	-0,0189** (0,00866)
Anzahl Jahre Erfahrung Vollzeitbeschäftigung zu Beginn	0,0126*** (0,00139)	-0,00178 (0,00119)	-0,00673*** (0,00110)	-0,00312*** (0,00101)	0,000258 (0,000904)	-0,00120 (0,000840)
Anzahl Jahre Erfahrung Teilzeiterwerbstätigkeit 1996	-0,00618* (0,00357)	0,00346 (0,00262)	-0,0163*** (0,00252)	0,00431*** (0,00135)	0,00595*** (0,00196)	0,00875*** (0,000964)
Anzahl Jahre Erfahrung Arbeitslosigkeit 1996	-0,0713*** (0,00860)	0,0312*** (0,00507)	0,0334*** (0,00369)	0,00828** (0,00412)	0,00109 (0,00539)	-0,00268 (0,00434)
Partner/-in vollzeiterwerbstätig 1996 (Ref. Partner/-in nicht vollzeiterwerbstätig)	-0,0367* (0,0208)	-0,0521*** (0,0165)	0,0225 (0,0161)	0,0482*** (0,0154)	0,00753 (0,0136)	0,0106 (0,0122)
Partner/-in teilzeiterwerbstätig 1996	0,0311 (0,0375)	-0,0734** (0,0344)	-0,0944** (0,0481)	0,102** (0,0442)	0,00148 (0,0189)	0,0329 (0,0330)
Partner/-in nicht erwerbstätig 1996	0,0187 (0,0271)	-0,0133 (0,0222)	0,00978 (0,0233)	-0,0103 (0,0284)	-0,0341* (0,0177)	0,0292 (0,0183)
N	2.936	2.936	2.936	2.936	2.936	2.936

Standardfehler in Klammern.

*** p<0,01; ** p<0,05; * p<0,1; Pseudo-R²=0,2256

Quelle: SOEP (v33.1), eigene Berechnungen.

| BertelsmannStiftung

TABELLE A10 Multivariates Modell durchschnittliche marginale Effekte: Phase 2, 2010 bis 2016; 30- bis 44-Jährige

	NAV	TurbVZ/ZA	NET	TurbMarg.	Selbst.	TurbTZ
Durchschnittliche marginale Effekte						
Frauen (Ref. Männer)	-0,302*** (0,0205)	-0,00757 (0,0174)	0,105*** (0,0133)	0,0743*** (0,0100)	-0,0602*** (0,0125)	0,191*** (0,0128)
Wohnort 2010: Ostdeutschland (Ref. Westdeutschland)	0,0698*** (0,0151)	0,0305** (0,0139)	-0,0242* (0,0131)	-0,0791*** (0,0145)	0,0247*** (0,00852)	-0,0218 (0,0140)
Geringqualifiziert 2010 (Ref. nicht gering qualifiziert)	-0,0618** (0,0263)	0,0329 (0,0247)	0,107*** (0,0219)	0,0230 (0,0170)	-0,0330*** (0,0121)	-0,0686*** (0,0173)
Migrationshintergrund 2010 (Ref. kein Migrationshintergrund)	-0,0275 (0,0214)	0,0383** (0,0174)	0,0461*** (0,0130)	-0,00758 (0,0128)	0,00773 (0,0134)	-0,0570*** (0,0192)
mittlere Anzahl Kinder im Haushalt 2010-2016	-0,0667*** (0,00674)	-0,00776 (0,00602)	0,0285*** (0,00474)	0,0230*** (0,00412)	-0,00165 (0,00405)	0,0246*** (0,00555)
Anz. Jahre Weiterbildung zwischen 2010-2016	0,00496 (0,0109)	0,0388*** (0,00780)	0,00933 (0,00762)	-0,0227** (0,00985)	-0,00677 (0,00782)	-0,0237** (0,0107)
Anzahl Jahre Erfahrung Vollzeiterwerbstätigkeit zu Beginn	0,0123*** (0,00112)	-0,00503*** (0,00110)	-0,00769*** (0,00101)	-0,00203** (0,000913)	0,00128* (0,000684)	0,00119 (0,00110)
Anzahl Jahre Erfahrung Teilzeiterwerbstätigkeit 2010	-0,00910*** (0,00225)	0,00587*** (0,00164)	-0,0187*** (0,00192)	0,00370*** (0,00105)	0,00386*** (0,00123)	0,0144*** (0,00125)
Anzahl Jahre Erfahrung Arbeitslosigkeit 2010	-0,0421*** (0,00470)	0,00802** (0,00312)	0,0227*** (0,00204)	0,0112*** (0,00228)	-0,000763 (0,00275)	0,000915 (0,00387)
Partner/-in vollzeiterwerbstätig 2010 (Ref. Partner/-in nicht vollzeiterwerbstätig)	-0,0714*** (0,0156)	-0,0104 (0,0139)	0,00444 (0,0118)	0,0500*** (0,0110)	0,0126 (0,00965)	0,0148 (0,0125)
Partner/-in teilzeiterwerbstätig 2010	0,0291 (0,0248)	0,0532** (0,0241)	-0,0602* (0,0309)	-0,0715* (0,0409)	0,0172 (0,0127)	0,0322 (0,0312)
Partner/-in nicht erwerbstätig 2010	0,0380* (0,0210)	0,00559 (0,0201)	0,0137 (0,0174)	-0,00934 (0,0204)	-0,0214 (0,0132)	-0,0265 (0,0255)
N	3.859	3.859	3.859	3.859	3.859	3.859

Standardfehler in Klammern.

*** p<0,01; ** p<0,05; * p<0,1; Pseudo-R²=0,22397

Quelle: SOEP (v33.1), eigene Berechnungen.

| BertelsmannStiftung

TABELLE A11 Multivariates Modell durchschnittliche marginale Effekte: Phase 1, 1996 bis 2002; 45- bis 59-Jährige

	NAV	NET	TurbVZ/NET	TurbMarg./NET/TZ	TZ	Selbst.
Durchschnittliche marginale Effekte						
Frauen (Ref. Männer)	-0,149*** (0,0267)	0,119*** (0,0244)	-0,0339** (0,0162)	0,0141 (0,0180)	0,0764*** (0,0117)	-0,0268** (0,0136)
Wohnort 1996: Ostdeutschland (Ref. Westdeutschland)	-0,0266 (0,0231)	0,0790*** (0,0217)	0,00764 (0,0149)	-0,0263* (0,0154)	-0,0239* (0,0122)	-0,00981 (0,0109)
Geringqualifiziert 1996 (Ref. nicht gering qualifiziert)	-0,0757*** (0,0284)	0,129*** (0,0277)	-0,0165 (0,0192)	0,0127 (0,0166)	-0,0277*** (0,00987)	-0,0216* (0,0129)
Migrationshintergrund 1996 (Ref. kein Migrationshintergrund)	0,0461 (0,0285)	-0,0133 (0,0263)	0,00315 (0,0195)	-0,00547 (0,0167)	0,00944 (0,0136)	-0,0399** (0,0176)
Mittlere Anzahl Kinder im HH 1996–2002	0,0502*** (0,0183)	-0,0614*** (0,0190)	-0,0137 (0,0139)	0,00945 (0,0114)	0,0105 (0,0108)	0,00489 (0,00820)
Anzahl Jahre Weiterbildung zwischen 1996–2002	-0,113*** (0,0326)	0,0233 (0,0236)	0,0536*** (0,0152)	0,0296** (0,0124)	-0,0103 (0,0136)	0,0164 (0,0103)
Anzahl Jahre Erfahrung Vollzeitbeschäftigung zu Beginn	0,00180 (0,00127)	-0,00770*** (0,00105)	0,00840*** (0,00112)	-0,00194*** (0,000719)	0,000273 (0,000558)	-0,000839 (0,000616)
Anzahl Jahre Erfahrung Teilzeiterwerbstätigkeit 1996	-0,0109*** (0,00293)	-0,00462** (0,00194)	0,00657*** (0,00220)	0,00431*** (0,000929)	0,00480*** (0,000641)	-0,000194 (0,00127)
Anzahl Jahre Erfahrung Arbeitslosigkeit 1996	-0,0610*** (0,0105)	0,0647*** (0,00659)	-0,0116 (0,00760)	0,0113*** (0,00374)	-0,00398 (0,00455)	0,000621 (0,00447)
Partner/-in vollzeiterwerbstätig 1996 (Ref. Partner/-in nicht vollzeiterwerbstätig)	-0,0342 (0,0272)	0,0284 (0,0260)	-0,0258 (0,0191)	0,0361** (0,0177)	0,00550 (0,0125)	-0,0101 (0,0130)
Partner/-in teilzeiterwerbstätig 1996	-0,0577 (0,0378)	-0,0279 (0,0432)	-0,0148 (0,0242)	0,0747*** (0,0251)	0,00687 (0,0311)	0,0188 (0,0151)
Partner/-in nicht erwerbstätig 1996	-0,130*** (0,0295)	0,169*** (0,0271)	0,0118 (0,0188)	-0,00796 (0,0207)	-0,0184 (0,0157)	-0,0246 (0,0152)
N	2.197	2.197	2.197	2.197	2.197	2.197

Standardfehler in Klammern.

*** p<0,01; ** p<0,05; * p<0,1; Pseudo-R²=0,1554

Quelle: SOEP (v33.1), eigene Berechnungen.

| BertelsmannStiftung

TABELLE A12 Multivariates Modell durchschnittliche marginale Effekte: Phase 2, 2010 bis 2016; 45- bis 59-Jährige

	NAV	NET	TurbVz/TZ/ bef./NET	TurbMarg./ NET	TurbTZ	Selbst.
Durchschnittliche marginale Effekte						
Frauen (Ref. Männer)	-0,157*** (0,0373)	0,0249 (0,0265)	0,0392 (0,0273)	0,0709*** (0,0182)	0,0564** (0,0226)	-0,0343 (0,0219)
Wohnort 2010: Ostdeutschland (Ref. Westdeutschland)	0,0134 (0,0309)	-0,0514** (0,0244)	0,0401* (0,0231)	-0,0403** (0,0190)	0,0168 (0,0200)	0,0213 (0,0169)
Geringqualifiziert 2010 (Ref. nicht gering qualifiziert)	0,0126 (0,0514)	0,0614 (0,0405)	-0,0142 (0,0384)	-0,0101 (0,0196)	0,00224 (0,0295)	-0,0520** (0,0206)
Migrationshintergrund 2010 (Ref. kein Migrationshintergrund)	0,0439 (0,0490)	-0,0497 (0,0368)	0,0169 (0,0359)	0,00801 (0,0193)	0,00389 (0,0271)	-0,0230 (0,0334)
Mittlere Anzahl Kinder im HH 2010–2016	-0,0957*** (0,0288)	-0,0281 (0,0272)	0,0430** (0,0198)	0,0307** (0,0121)	0,0463*** (0,0151)	0,00372 (0,0134)
Anzahl Jahre Weiterbildung zwischen 2010–2016	-0,0347 (0,0438)	-0,0348 (0,0390)	0,0607** (0,0237)	-0,0205 (0,0267)	0,0209 (0,0200)	0,00834 (0,0218)
Anzahl Jahre Erfahrung Teilzeiterwerbstätigkeit 2010	-0,0208*** (0,00322)	-0,00228 (0,00213)	0,00777*** (0,00194)	0,00467*** (0,00102)	0,0102*** (0,00124)	0,000480 (0,00183)
Anzahl Jahre Erfahrung Vollzeiterwerbstätigkeit zu Beginn	-0,00231 (0,00259)	-0,00386* (0,00199)	0,00674*** (0,00200)	0,00187 (0,00129)	0,0000912 (0,00164)	-0,00235 (0,00152)
Anzahl Jahre Erfahrung Arbeitslosigkeit 2010	-0,0234* (0,0136)	0,0125 (0,00774)	0,0000271 (0,0104)	0,0177*** (0,00416)	-0,00611 (0,00872)	-0,000697 (0,00888)
Partner/-in vollzeiterwerbstätig 2010 (Ref. Partner/-in nicht vollzeiterwerbstätig)	-0,137*** (0,0326)	0,0882*** (0,0263)	-0,0307 (0,0241)	0,0528*** (0,0196)	0,0342* (0,0206)	-0,00803 (0,0182)
Partner/-in teilzeiterwerbstätig 2010	-0,00304 (0,0516)	0,00439 (0,0491)	-0,0327 (0,0442)	0,107*** (0,0383)	-0,0932 (0,0775)	0,0175 (0,0224)
Partner/-in nicht erwerbstätig 2010	-0,0935** (0,0442)	0,119*** (0,0281)	-0,0377 (0,0326)	0,0431* (0,0236)	0,0241 (0,0267)	-0,0547 (0,0342)
N	1.136	1.136	1.136	1.136	1.136	1.136

Standardfehler in Klammern.

*** p<0.01; ** p<0.05; * p<0.1; Pseudo-R²=0.1898

Quelle: SOEP (v33.1), eigene Berechnungen.

| BertelsmannStiftung

Impressum

© Juli 2019

Bertelsmann Stiftung, Gütersloh

Bertelsmann Stiftung
Carl-Bertelsmann-Straße 256
33311 Gütersloh
www.bertelsmann-stiftung.de

Verantwortlich

Katharina Bilaine

Lektorat

Dr. Ute Gräber-Seißinger

Titelfoto

jarmoluk / Pixabay –

Pixabay License, <https://pixabay.com/de/service/license>

Gestaltung

Markus Diekmann, Bielefeld

Druck

Matthiesen Druck, Bielefeld

DOI 10.11586/2019040

Adresse | Kontakt

Bertelsmann Stiftung
Carl-Bertelsmann-Straße 256
33311 Gütersloh
Telefon +49 5241 81-0

Katharina Bilaine
Project Manager
Programm Arbeit neu denken
Telefon +49 5241 81-81485
Fax +49 5241 81-681485
katharina.bilaine@bertelsmann-stiftung.de

www.bertelsmann-stiftung.de