
Lohnmobilität von jüngeren Geringverdienern in Deutschland

DANIEL D. SCHNITZLEIN UND JENS STEPHANI

Daniel D. Schnitzlein, DIW Berlin – Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, E-Mail: dschnitzlein@diw.de
Jens Stephani, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nürnberg (IAB), E-Mail: jens.stephani@iab.de

Zusammenfassung: Anhand von Befragungsdaten sowie administrativen, verbundenen Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Daten untersucht dieser Beitrag die Lohnmobilität von jüngeren, unter 35 Jahre alten Geringverdienern in Deutschland im Zeitraum 1995 bis 2010. Deskriptiv zeigt sich, dass der Anteil der Geringverdiener in dieser Altersgruppe seit Mitte der 90er Jahre signifikant gestiegen ist und deutlich höher liegt als der Anteil an allen Beschäftigten. Die Aufstiegschancen der jüngeren Geringverdiener lagen dabei stets über denen aller Geringverdiener. Im Zeitverlauf sind ein Abfall der Aufstiegsmobilität in den späten 90er Jahren sowie ein erneuter Anstieg im Verlauf des neuen Jahrtausends zu beobachten. Multivariate Analysen unter Verwendung bivariater Probitmodelle mit endogener Selektion weisen darauf hin, dass Frauen schlechtere Aufstiegschancen haben als Männer. Das individuelle Bildungsniveau der jüngeren Geringverdiener ist ein wichtiger Erklärungsfaktor des individuellen Aufstiegs. Des Weiteren spielen Merkmale des Arbeitgebers, wie zum Beispiel die Betriebsgröße und die Zusammensetzung der Belegschaft, eine wichtige Rolle.

Summary: Using survey data and administrative linked employer-employee data, this article analyzes the wage mobility of young (less than 35 years of age) low-wage earners in Germany during the period 1995–2010. Descriptive results show that the share of low-wage earners among young workers has increased since the mid-90s and is clearly higher than the share among all workers. During the same period, the upward mobility of young low-wage workers was always higher compared to all low-wage workers. Over time we find a decrease in upward mobility in the late 90s and an increase in the following years. Based on bivariate Probit models with endogenous selection our results show less upward mobility for women compared to men. Education is an important determinant for upward mobility. In addition, we find that employer characteristics like for example the number of employees or the composition of the workforce do matter for upward mobility.

→ JEL Classification: J30, J60

→ Keywords: Germany, low-wage mobility, wage inequality

I Einleitung

Der Anteil der Niedriglohnbeschäftigten¹ in Deutschland ist seit Mitte der 90er Jahre kontinuierlich angestiegen. Fragen zu Umfang und Zusammensetzung dieses Segments der Lohnverteilung finden inzwischen nicht nur in der akademischen Diskussion große Beachtung, sondern auch in der breiten Öffentlichkeit sowie in der Politikberatung.

Der Niedriglohnsektor wird dabei aus zwei unterschiedlichen Perspektiven diskutiert. Zum ersten aus einer Verteilungsperspektive: Hierbei wird er primär als Verteilungsproblem aufgefasst, dem entgegengesteuert werden muss. Niedriglohnbeschäftigung wird in dieser Perspektive häufig mit Armut oder Armutsgefährdung gleichgesetzt. Hieraus leitet sich in einem nächsten Schritt auch die Forderung nach allgemeinen Mindestlöhnen ab (vergleiche zum Beispiel Kalina und Weinkopf 2010). Demgegenüber steht eine weniger negative Sichtweise auf den Niedriglohnsektor, die argumentiert, dass gerade eine Beschäftigung im Niedriglohnsektor Sprungbrett in eine höher bezahlte Beschäftigung sein kann. Insbesondere für arbeitsmarktferne Personen biete eine Beschäftigung im Niedriglohnsektor zudem die Möglichkeit, wieder in den Arbeitsmarkt integriert zu werden. Ein funktionsfähiger Niedriglohnsektor ist in dieser Argumentationslinie ein wichtiger Bestandteil des Arbeitsmarktes (vergleiche zum Beispiel ifo Institut 2007).

Im Rahmen dieser Diskussion ist auch der Grad an Lohnmobilität in einer Gesellschaft von hoher Bedeutung: Existiert eine ausgeprägte Aufstiegsmobilität aus dem Niedriglohnsektor, ist der Verbleib im Niedriglohn also nur transitorisch, so kann niedrig bezahlte Beschäftigung tatsächlich als Einstiegshilfe beziehungsweise Sprungbrett für arbeitsmarktferne Beschäftigte fungieren. Existiert hingegen eine starke Persistenz der Zugehörigkeit zum Niedriglohnsektor, so tritt die Sprungbrettfunktion in den Hintergrund, und die Verteilungsaspekte gewinnen an Bedeutung (vergleiche hierzu auch Atkinson et al. 1992: 24 ff).

Die Diskussion über das Ausmaß der Aufstiegsmobilität aus dem Niedriglohn ist dabei insbesondere auch relevant für die Gruppe der jüngeren Arbeitnehmer (unter 35 Jahre), also derjenigen, die noch am Anfang ihres Erwerbslebens stehen.² Im Fall hoher Lohnmobilität kann ein Berufseinstieg in niedrig bezahlter Beschäftigung als vergleichsweise unproblematisch angesehen werden, wenn er mit hoher Wahrscheinlichkeit lediglich eine temporäre Episode im Berufsleben der Betroffenen bleibt; ist Niedriglohnbeschäftigung allerdings häufig persistent, so besteht die Gefahr sich bereits früh verfestigender Armutskarrieren sowie längerfristig eines Anstiegs der Altersarmut.

Bisherige Studien weisen darauf hin, dass Jüngere überdurchschnittlich oft zum Niedriglohnsektor gehören. Detaillierte Auswertungen zur Lohnmobilität dieser Gruppe von Beschäftigten gibt es jedoch bislang nicht. An dieser Stelle setzt der vorliegende Artikel an: Er beantwortet die Frage, wie sich die Aufstiegschancen der jüngeren Geringverdiener während der Ausweitung

1 In Übereinstimmung mit dem Großteil der existierenden Literatur wird im Rahmen dieser Studie die Niedriglohnschwelle als zwei Drittel des Medianlohns aller Beschäftigten definiert.

2 Der Fokus dieses Artikels liegt nicht nur auf jungen (unter 25 Jahre alten) Arbeitnehmern, von denen viele zumeist Berufseinsteiger sind. Um eine breitere Perspektive auf den Niedriglohnsektor einzunehmen, betrachten wir jüngere, bis 35 Jahre alte Arbeitnehmer. Im Vergleich zu allen Arbeitnehmern weist diese Gruppe – ähnlich wie die Gruppe der unter 25-Jährigen – ebenfalls einen überdurchschnittlich hohen Anteil an Geringverdienern auf.

des Niedriglohnsektors seit Mitte der 90er Jahre entwickelt haben und welches entscheidende Determinanten für den Aufstieg dieser Beschäftigten in höher bezahlte Beschäftigung sind.

Die Hauptergebnisse sind folgende: Der Anteil der Beschäftigten im Niedriglohnsektor ist seit Mitte der 90er Jahre in der Gruppe der Jüngeren signifikant angestiegen und deutlich höher ausgefallen als für alle Beschäftigten. Die Chancen der Jüngeren, aus dem Niedriglohnsektor aufzusteigen, lagen dabei während der gesamten Zeitperiode über denen der Geringverdiener insgesamt. Über die Zeit zeigt sich ein Abfall der Mobilität in den späten 90er Jahren und ein erneuter Anstieg im Verlauf des neuen Jahrtausends. Eine der wichtigsten individuellen Determinanten des Aufstiegs aus dem Niedriglohnsektor stellt dabei die Bildung der Beschäftigten dar. Auch die Charakteristika des Arbeitgebers beeinflussen die Aufstiegswahrscheinlichkeit.

2 Literaturüberblick

Die Aufstiegsmobilität von Geringverdienern wurde bisher in verschiedenen Studien sowohl deskriptiv als auch ökonometrisch untersucht. Eine deskriptive, mit Daten der IAB-Beschäftigtenstichprobe (IABS) durchgeführte Studie von Eichhorst et al. (2005) deckt den Zeitraum 1996–2001 ab. Sie zeigt, dass männliche und jüngere vollzeitbeschäftigte Geringverdiener sowie Hochschulabsolventen überdurchschnittlich gute Aufstiegchancen haben. Ein Vergleich der aggregierten Aufstiegsraten für die Zeiträume 1996–2001 und 1986–1991 macht zudem deutlich, dass die Aufstiegsmobilität westdeutscher Geringverdiener über die Zeit abgenommen hat. Auch Kalina (2008) findet deskriptiv eine abnehmende Aufstiegsmobilität in diesem Zeitraum, wobei seine Studie auch Teilzeitbeschäftigte betrachtet.

Eine ökonometrische Studie der Europäischen Kommission (siehe European Commission 2004) vergleicht die Aufstiegsmobilität von Geringverdienern in Europa im Zeitraum 1994 bis 2001 und bezieht ebenfalls Teilzeitbeschäftigte mit ein. Unter Verwendung des Europäischen Haushaltspanels (ECHP) zeigt sie für Deutschland eine im europäischen Vergleich relativ niedrige Aufwärtsmobilität. Gepoolte Logit-Regressionen für alle EU-Mitgliedsstaaten weisen darauf hin, dass Frauen, Ältere und Geringqualifizierte vergleichsweise niedrigere Aufstiegchancen haben. In Regressionen mit fixen Effekten jedoch erweist sich ein Teil dieser Merkmale als insignifikant.

Unter Verwendung von verbundenen Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Daten der Bundesagentur für Arbeit und bivariaten Probitmodellen mit endogener Selektion zeigen Schank et al. (2009) für den Zeitraum 1998/99 bis 2005, dass Betriebsmerkmale die Aufstiegswahrscheinlichkeit von Geringverdienern signifikant beeinflussen. Unter Kontrolle der persönlichen Merkmale der Geringverdiener haben beispielsweise die Branche des Beschäftigungsbetriebs sowie dessen Größe und Beschäftigtenstruktur einen signifikanten Einfluss auf die Aufstiegswahrscheinlichkeit. Ebenso erweisen sich Betriebswechsel von Geringverdienern als wichtiges Instrument für den Aufstieg. In einem verwandten Artikel zeigen Mosthaf et al. (2011) außerdem, dass kleine Betriebe sowie Betriebe mit einem hohen Anteil an Niedriglohnbeschäftigten häufig Sackgassen für Geringverdiener darstellen. Das Verharren in bestimmten (meist weniger qualifizierten) Jobs senkt ebenfalls die Wahrscheinlichkeit aus dem Niedriglohnsektor aufzusteigen.

Auf die Relevanz interner Arbeitsmärkte deutet der Artikel von Gürtzgen und Heinze (2010). Anhand des Linked-Employer-Employee-Datensatzes des IAB (LIAB) schätzen die Autorinnen ein trivariates Probitmodell und untersuchen die innerbetriebliche Aufstiegsmobilität von Geringverdienern im Zeitraum 1999 bis 2004. Sie zeigen, dass die Betriebsgröße, die Existenz von Tarifverträgen und von Betriebsräten die innerbetriebliche Aufstiegswahrscheinlichkeit von Geringverdienern beeinflussen; in Abhängigkeit vom Geschlecht ergeben sich jedoch unterschiedliche Wirkungsmuster.

Anhand eines verbundenen administrativen Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Datensatzes untersucht Stephani (2012) das Reallohnwachstum und die Karrieremuster von vollzeitbeschäftigten Geringverdienern zwischen 2001 und 2006. Multivariate Modelle mit endogener Selektion zeigen den Einfluss von Personenmerkmalen und betrieblicher Heterogenität auf. Den Ergebnissen zufolge existiert ein signifikantes Ausmaß von Aufwärts- und Abwärtsmobilität im Niedriglohnsektor, wobei die am schlechtesten bezahlten Geringverdiener ein höheres relatives Lohnwachstum aufweisen als die besser bezahlten. Die Mehrheit jener Geringverdiener, die bis 2004 aus dem Niedriglohnsektor aufgestiegen sind, befand sich zwei Jahre später immer noch in höher bezahlter Beschäftigung. Dies deutet darauf hin, dass die Aufwärtsmobilität von Geringverdienern kein lediglich temporäres Phänomen ist.

Auf Grundlage des SOEP schätzt Uhlendorff (2006) ein dynamisches multinomiales Logit-Modell mit zufälligen Effekten für westdeutsche Männer im Zeitraum 1998–2003 und betrachtet dabei die Zustände Niedriglohnbeschäftigung, höher bezahlte Beschäftigung und Arbeitslosigkeit. Er findet heraus, dass sowohl für Niedriglohnbeschäftigung als auch für Arbeitslosigkeit eine starke Zustandsabhängigkeit existiert: Personen, die sich in einem dieser Zustände befinden, verweilen über längere Zeit darin und weisen eine hohe Wahrscheinlichkeit auf, später erneut davon betroffen zu sein. Im Vergleich zu Arbeitslosen haben Geringverdiener jedoch bessere Chancen, in Zukunft eine höhere Entlohnung zu erhalten beziehungsweise überhaupt einen Job zu haben. Uhlendorff (2006) folgert daraus, dass eine Niedriglohnbeschäftigung durchaus ein Sprungbrett für die Betroffenen sein kann. Unter Verwendung derselben Methode bestätigen Mosthaf et al. (2009) dieses Ergebnis für westdeutsche Frauen.

Grün et al. (2011) kombinieren Daten der IABS und der österreichischen Arbeitsverwaltung und schätzen multivariate Verweildauermodelle. Sie finden „keine überzeugende Evidenz für echte negative Dauerabhängigkeit“ (Seite 5) von Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland. Ihre Ergebnisse deuten zudem darauf hin, dass Geringverdiener ihr Rückfallrisiko in Arbeitslosigkeit durch den Erwerb von Humankapital verringern können.

Unter Verwendung eines dynamischen multinomialen Logit-Modells mit zufälligen Effekten zeigt Mosthaf (2011) anhand der Stichprobe der Integrierten Erwerbsbiographien des IAB (IEBS) für den Zeitraum 2000 bis 2006, dass die Sprungbrettfunktion von Niedriglohnbeschäftigung vom individuellen Qualifikationsniveau abhängt: Während für Geringqualifizierte Niedriglohnbeschäftigungen durchaus Sprungbretter in höher bezahlte Beschäftigung sein können, scheint dies für Arbeitnehmer mit Universitätsabschluss nicht der Fall zu sein. Ihre Chancen, eine besser bezahlte Beschäftigung zu finden, sind gleich groß, wenn sie niedriglohnbeschäftigt beziehungsweise nicht beschäftigt sind. Die Ergebnisse deuten zudem darauf hin, dass für Arbeitnehmer mit Universitätsabschluss Niedriglohnbeschäftigungen mit negativen Signaleffekten einhergehen können.

Die bisherigen Studien integrieren zwar das Alter der Geringverdiener als Kontrollvariable und zeigen, dass Jüngere im Vergleich zu Älteren eine höhere Aufwärtsmobilität aufweisen. Dieses Ergebnis ist in Übereinstimmung mit den Vorhersagen der Humankapitaltheorie und der Suchtheorie: Diese Theorien besagen unter anderem, dass gerade jüngere Beschäftigte besonders häufig durch die Akkumulation von allgemeinem und betriebspezifischem Humankapital sowie durch Suchen (und Finden) eines passenderen Jobs in höher bezahlte Beschäftigung aufsteigen (vergleiche Cahuc und Zylberberg 2004). Keine der bisherigen Studien untersucht jedoch explizit die Aufstiegsmobilität von *jüngeren* Geringverdienern in Deutschland, sodass bislang keine Informationen über das Ausmaß und die Determinanten ihrer Aufwärtsmobilität existieren. Diese Lücke möchten wir im vorliegenden Beitrag schließen; wir konzentrieren uns dabei auf die Aufstiegsmobilität der unter 35 Jahre alten Geringverdiener.

3 Datengrundlage und Abgrenzung der Stichprobe

3.1 Verwendete Datensätze

Prinzipiell eignen sich zur Analyse des Niedriglohnsektors beziehungsweise der Niedriglohnmobilität in Deutschland vor allem zwei Arten von Datensätzen. Man kann entweder auf Daten aus Haushaltsbefragungen zurückgreifen oder alternativ auf administrative Daten, beispielsweise aus den Meldungen zur Sozialversicherung. Beide Typen von Datensätzen haben spezifische Vor- und Nachteile. So liegen in Haushaltsbefragungen meistens wichtige Angaben zum Familienhintergrund der Befragten vor. In administrativen Daten sind derlei Informationen in der Regel nicht enthalten, im Gegenzug erlauben letztere jedoch aufgrund ihrer hohen Fallzahl häufig detailliertere multivariate Analysen. Im vorliegenden Bericht verwenden wir daher mit dem Sozio-oekonomischen Panel (SOEP) und dem Beschäftigtenpanel der Bundesagentur für Arbeit (BAP) sowohl Befragungsdaten als auch administrative Daten.

Das SOEP ist ein seit 1984 jährlich durch das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin) erhobenes Haushaltspanel, das aktuell circa 11 000 Haushalte und circa 20 000 Individuen umfasst (Wagner et al. 2007). In der vorliegenden Analyse verwenden wir die Version SOEPv27, deren Daten bis zum Jahr 2010 reichen. Das BAP hingegen enthält administrative Daten der Bundesagentur für Arbeit aus den Meldungen zur Sozialversicherung (Schmucker und Seth 2006). Wir verwenden die schwach anonymisierte Version des BAP (1998–2005), die im Forschungsdatenzentrum der Bundesagentur für Arbeit im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in Nürnberg für Forschungszwecke zur Verfügung steht. Insgesamt liefert das BAP Informationen zu circa 600 000 sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigten in Deutschland.

Für die vorliegende Fragestellung liegen die Vorteile des SOEP gegenüber dem BAP vor allem in den Angaben der Befragten über die geleistete Arbeitszeit sowie den Angaben zur familiären Situation. Ein großer Vorteil der administrativen Daten hingegen ist – neben der bereits angesprochenen deutlich höheren Fallzahl – die Tatsache, dass diese Daten auch eine Reihe von Informationen zu den Beschäftigungsbetrieben der beobachteten Arbeitnehmer enthalten. Anhand des BAP können daher auch Betriebsmerkmale genauer untersucht werden. Diese im SOEP nicht verfügbaren Informationen sind wichtig, um mögliche Einflüsse von Betriebscharakteristika auf die Niedriglohnmobilität analysieren zu können, wie sie zum Beispiel Schank

et al. (2009) nachgewiesen haben. Aus diesem Grund führen wir die Analysen mit dem SOEP für den Zeitraum 1995 bis 2010 durch und überprüfen dann anhand des BAP für den Zeitraum 1999 bis 2005, welchen Einfluss die Betriebscharakteristika auf die Aufstiegswahrscheinlichkeit der Geringverdiener haben.

3.2 Abgrenzung der Stichproben

Wir beschränken unsere SOEP-Stichprobe auf abhängig Beschäftigte, das heißt, wir schließen Selbständige und Freiberufler aus. Für diese Gruppen können keine eindeutigen Stundenlöhne berechnet werden, da sie weitgehend selbst über ihre Arbeitszeit und ihre Entlohnung entscheiden. Ebenso werden alle Auszubildenden aus der Analytestichprobe ausgeschlossen. Auszubildende oder anderweitig noch in Ausbildung befindliche Beschäftigte weisen zwar häufig niedrige Einkommen auf; diese sind jedoch gerade auf den Ausbildungscharakter ihres Beschäftigungsverhältnisses zurückzuführen, dessen Hauptzweck die Vermittlung berufsrelevanten Wissens für eine spätere, qualifizierte Beschäftigung ist. Gerade bei der Analyse der Mobilität von jüngeren Beschäftigten würde eine Vernachlässigung dieses Aspekts zu verzerrten Ergebnissen führen. Für die verbleibende Gruppe von Personen im SOEP bilden wir den durchschnittlichen Stundenlohn für jedes Jahr aus den individuellen Angaben zum Einkommen und den geleisteten Arbeitsstunden.³

Aus dem BAP können keine Stundenlöhne bestimmt werden, da der Datensatz nur den durchschnittlichen Monatslohn der Beschäftigten enthält und keine Informationen zur geleisteten Arbeitszeit liefert. Um die Vergleichbarkeit der aus SOEP und BAP ermittelten Löhne sicherzustellen, beschränken wir unsere Stichprobe des BAP daher auf sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte⁴ und schließen Auszubildende ebenfalls aus.⁵

Als Niedriglohnschwelle verwenden wir – in Übereinstimmung mit dem größten Teil der bisherigen Studien – den Wert von zwei Drittel des Medianlohns aller Beschäftigten im jeweiligen Jahr, der für West- und Ostdeutschland getrennt berechnet wurde. Beschäftigte werden als Geringverdiener klassifiziert, wenn ihr Lohn unterhalb dieser Schwelle liegt.

4 Deskription

Der Anteil der Beschäftigten, deren Lohn in einem bestimmten Beobachtungsjahr unterhalb der Niedriglohnschwelle liegt, ist in Abbildung 1 anhand des SOEP für den Zeitraum 1995 bis 2010 dargestellt.⁶ Im Jahr 2010 lag die Niedriglohnschwelle bei einem Stundenlohn von 9,53

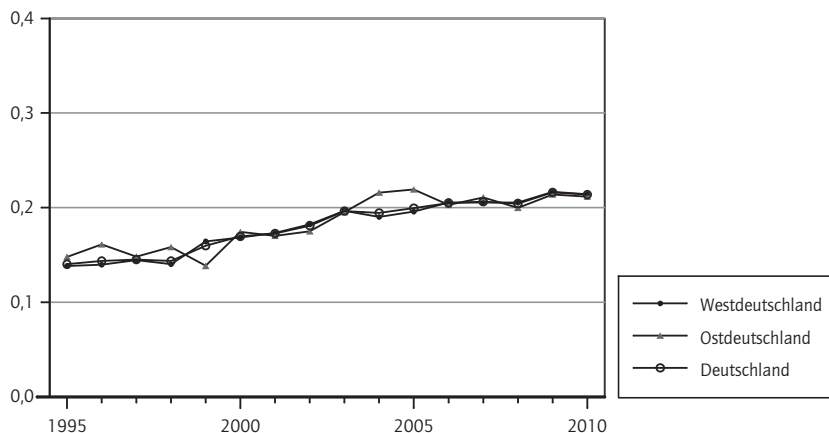
³ Hierbei sind Überstundenzuschläge berücksichtigt. Einmalige Sonderzahlungen wie Weihnachts- oder Urlaubsgeld sind nicht enthalten.

⁴ In den Daten liegt die Information vor, ob die Person im Rahmen der im Betrieb geltenden Arbeitszeiten vollzeitbeschäftigt ist. Diese Arbeitszeit kann je nach Tarifvertrag variieren.

⁵ Ausgeschlossen werden in beiden Datensätzen Personen mit einem Stundenlohn unter 2,5 Euro (gemessen in Preisen des Jahres 2010).

⁶ Für die deskriptive Analyse in diesem Abschnitt wurde ausschließlich das SOEP verwendet.

Abbildung 1

Anteil der Beschäftigten im Niedriglohnsektor an allen Beschäftigten

Abhängig Beschäftigte (Voll- und Teilzeit) ohne Auszubildende.

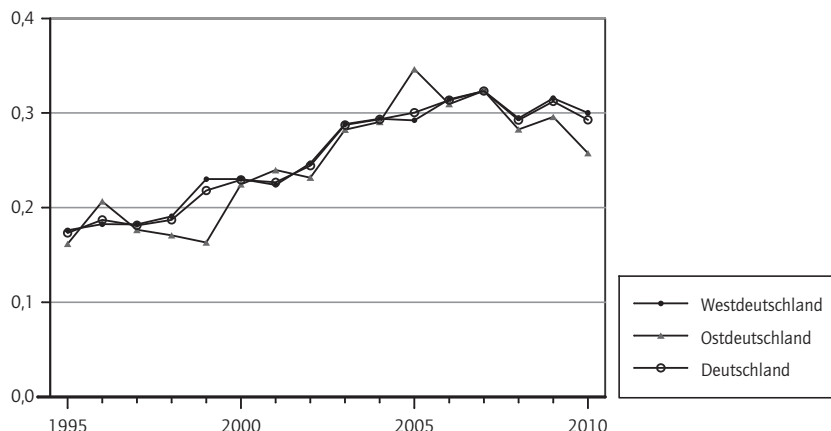
Quelle: SOEPv27, eigene Berechnungen.

Euro in Westdeutschland und 7,22 Euro in Ostdeutschland.⁷ In Westdeutschland erzielten 2010 21,4 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten einen Stundenlohn unterhalb dieser Schwelle, in Ostdeutschland lag der Anteil bei 21,2 Prozent. Ähnlich wie in anderen Studien (zum Beispiel Brenke und Grabka 2011) ergibt sich für die gesamte Bundesrepublik damit ein Anteil von rund 21 Prozent. Der Zeittrend zeigt, dass es (zumindest seit 1995) keine auffälligen Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland im Anteil der Geringverdiener gab. Die in Abbildung 1 ausgewiesenen Werte bestätigen das, durch andere Studien ebenfalls dokumentierte, kontinuierliche Wachstum des Niedriglohnsektors (vergleiche zum Beispiel Kalina und Weinkopf 2010): Der Anteil der Geringverdiener in Deutschland lag 1995 bei 14 Prozent (13,8 in Westdeutschland beziehungsweise 14,8 in Ostdeutschland) und ist somit in den letzten 15 Jahren um rund 50 Prozent angestiegen.

In Abbildung 2 ist der Anteil der jüngeren (unter 35-jährigen) Beschäftigten abgetragen, deren Stundenlohn unterhalb der Niedriglohnschwelle liegt. 2010 betrug ihr Anteil 30,0 Prozent in Westdeutschland und 25,8 Prozent in Ostdeutschland; für Gesamtdeutschland ergibt sich ein Anteil von 29,3 Prozent. Damit sind die Jüngeren deutlich stärker von Niedriglohnbeschäftigung betroffen als andere Beschäftigte. Im Zeitverlauf zeigt sich für die Jüngeren zudem ein deutlicher Anstieg des Anteils an Geringverdienern in beiden Landesteilen. Für Ostdeutschland zeigt sich in den letzten Beobachtungsjahren ein Rückgang des Anteils, der den vorherigen deutlichen Anstieg allerdings nur teilweise kompensiert. Beginnend bei einem Wert von 17,3 Prozent (Westdeutschland: 17,6 Prozent, Ostdeutschland: 16,2 Prozent) 1995, ist der Anteil der Jüngeren, die einen Lohn unterhalb der Niedriglohnschwelle beziehen, bis 2010 doppelt so stark gestiegen wie für alle sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten.

7 Beide Werte sind in Euro und in Preisen von 2010 gemessen.

Abbildung 2

Anteil der Beschäftigten im Niedriglohnsektor bei den Jüngeren

Abhängig Beschäftigte (Voll- und Teilzeit) ohne Auszubildende.

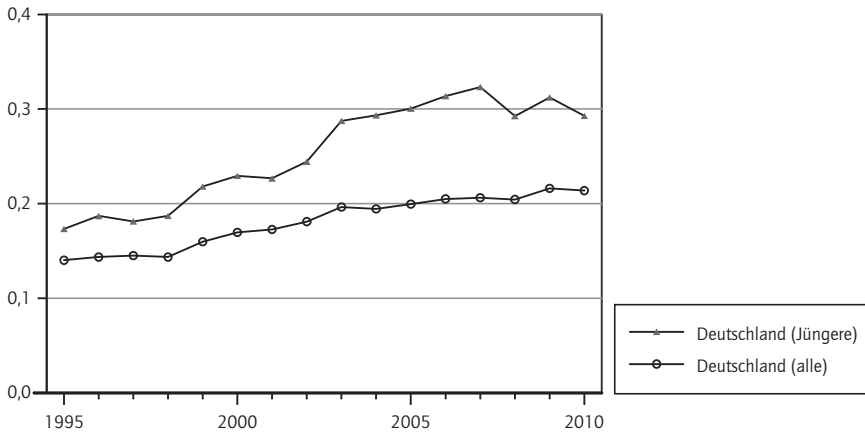
Quelle: SOEPv27; eigene Berechnungen.

Den direkten Vergleich der Entwicklung des Anteils der Geringverdiener im Zeitverlauf für alle Beschäftigten (aus Abbildung 1) und für die Jüngeren (aus Abbildung 2) liefert Abbildung 3. Es wird deutlich, dass der Anteil der Geringverdiener unter den Jüngeren im gesamten Beobachtungszeitraum deutlich oberhalb des Anteils der Geringverdiener an allen Beschäftigten liegt. Während in den ersten Jahren des Beobachtungszeitraums der Anstieg für beide Gruppen sehr ähnlich verlaufen ist, zeigt sich ab Anfang der 2000er Jahre ein stärkerer Anstieg in der Gruppe der Jüngeren. Erst in den letzten drei Beobachtungsjahren scheint sich diese Lücke etwas zu schließen. Während der Anteil der Geringverdiener an allen Beschäftigten kontinuierlich über die Zeit angestiegen ist, zeigt sich für die Jüngeren seit 2008 ein leichter Rückgang des Anteils an Geringverdienern.

Neben der Frage, wie viel Prozent der Jüngeren einen Lohn unterhalb der Niedriglohnschwelle erhält, ist es auch interessant zu erfahren, welchen Anteil die Gruppe der Jüngeren am Niedriglohnsektor hat. Dies ist in Abbildung 4 dargestellt. Die durchgezogene Linie stellt dabei für Gesamtdeutschland den Anteil der Jüngeren an allen Beschäftigten dar. Die anderen Linien stellen den Anteil der Jüngeren am Niedriglohnsektor dar, jeweils für Gesamtdeutschland beziehungsweise nach West-/Ostdeutschland getrennt. Insgesamt ist zu erkennen, dass in allen Jahren der Anteil der Jüngeren am Niedriglohnsektor deutlich höher ist als der Anteil der Jüngeren an allen Beschäftigten. So beträgt der Anteil der unter 35-Jährigen am Niedriglohnsektor 2010 35,4 Prozent (Westdeutschland: 36,0 Prozent, Ostdeutschland: 32,6 Prozent). Der Anteil der Jüngeren an allen Beschäftigten hingegen lag bei nur 25,9 Prozent.

Die bisher präsentierten Ergebnisse bestätigen die Evidenz einer Ausweitung des Niedriglohnssektors über die Zeit auch für die Gruppe der jüngeren Arbeitnehmer. Um diesen Anstieg in den Kontext der Lohn- und Arbeitsmarktentwicklung setzen zu können, ist jedoch auch eine Analyse

Abbildung 3

Anteil der Beschäftigten im Niedriglohnsektor bei den Jüngeren

Abhängig Beschäftigte (Voll- und Teilzeit) ohne Auszubildende.

Quelle: SOEPv27, eigene Berechnungen.

der gleichzeitigen Entwicklung der Aufstiegsmobilität aus Niedriglohnbeschäftigung sinnvoll. Hierzu präsentieren wir im Folgenden die Ergebnisse einer Mobilitätsanalyse.⁸

Für die Analyse der Mobilität von Beschäftigten müssen in der Regel mindestens zwei Messzeitpunkte festgelegt werden (jeweils ein Start- und ein Endpunkt). Um einen ausreichend großen Untersuchungszeitraum zu betrachten, analysieren wir im Rahmen dieser Studie die Mobilität der Geringverdiener in Zeiträumen von jeweils fünf Jahren. In Abbildung 5 sind die Ergebnisse für verschiedene Fünfjahreszeiträume abgetragen, zum Beispiel für 1995–1999, 1996–2000 und so weiter. Auf der horizontalen Achse ist das jeweilige Startjahr angegeben. Der Datenpunkt im Jahr 1995 beispielsweise bezieht sich auf den Zeitraum 1995 bis 1999. Aus diesem Grund ist der letzte hier darstellbare Zeitraum die Periode 2006 bis 2010. Als Aufsteiger wird gezählt, wer im Startjahr im Niedriglohnsektor beschäftigt war und im letzten Jahr des Beobachtungszeitraums einen Lohn oberhalb der Niedriglohnschwelle erhalten hat.⁹

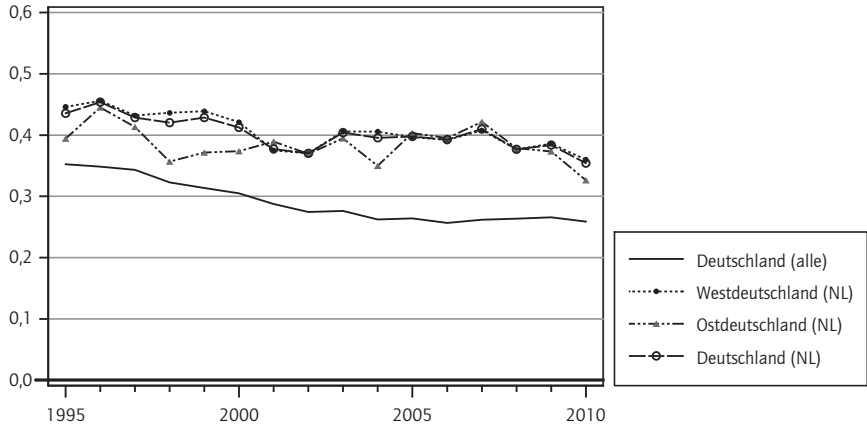
Abbildung 5 macht deutlich, dass der Anteil der Aufsteiger unter den jüngeren Geringverdienern über die gesamte Zeit höher liegt als der Anteil der Aufsteiger unter allen Geringverdienern: Jüngere Geringverdiener haben also bessere Aufstiegschancen als der Durchschnitt der Geringverdiener. Dieses Resultat steht in Einklang mit den Ergebnissen vorheriger Studien, die einen negativen Zusammenhang zwischen dem Alter der Geringverdiener und ihrer Aufstiegsmobilität nahelegen.

⁸ Aus Gründen der besseren Lesbarkeit erfolgt hier keine gesonderte Darstellung von Ost- und Westdeutschland. Analog zur bisherigen Beschreibung sind die Ergebnisse in beiden Landesteilen jedoch sehr ähnlich. Die Werte für die einzelnen Landesteile sind bei den Autoren auf Anfrage erhältlich.

⁹ Als Nichtaufstieg werden sowohl Niedriglohnbeschäftigung als auch Arbeitslosigkeit oder das Verlassen des Arbeitsmarktes gewertet. Eine Beschränkung der Analyse auf Personen die sowohl im Start- als auch im Endjahr beschäftigt sind würde zu einer Überschätzung der Aufstiegsmobilität führen.

Abbildung 4

Anteil der Jüngeren am Niedriglohnsektor (NL)

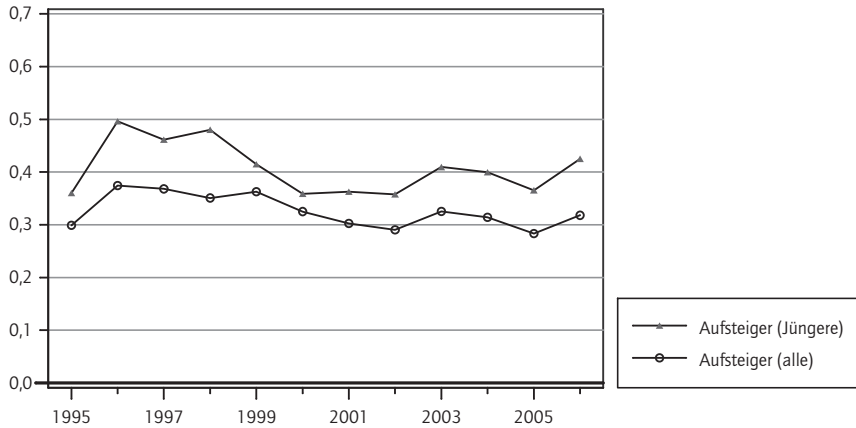


Abhängig Beschäftigte (Voll- und Teilzeit) ohne Auszubildende.
Quelle: SOEPv27, eigene Berechnungen.

Für die Jüngeren zeigt sich, dass in der ersten Beobachtungsperiode 1995–1999 ein Anteil von 36 Prozent den Aufstieg in höher bezahlte Beschäftigung schafft. Dieser Anteil steigt zuerst deutlich an und liegt für den Zeitraum 1996–2000 bei 50 Prozent, sinkt dann aber bis auf das Ausgangsniveau zurück (Zeitraum 2000–2004). Ab 2002 steigt die Aufwärtsmobilität wieder und liegt im letzten beobachteten Zeitraum (2006–2010) mit einem Anteil an Aufsteigern von 42,5

Abbildung 5

Aufstiege aus dem Niedriglohnsektor



Abhängig Beschäftigte (Voll- und Teilzeit) ohne Auszubildende.
Quelle: SOEPv27, eigene Berechnungen, basierend auf 5-Jahresfenstern. Ausgewiesen sind die jeweiligen Startjahre.

Prozent über dem Ausgangsniveau im Jahr 1995. Über den gesamten Beobachtungszeitraum ist damit der Anteil der Aufsteiger in der Gruppe der Jüngeren um 18 Prozent angestiegen.

Insgesamt zeigen die Ergebnisse dieses Kapitels, dass Jüngere überdurchschnittlich häufig von Niedriglohnbeschäftigung betroffen sind. Dies ist allerdings begleitet von einer durchgehend höheren Aufstiegswahrscheinlichkeit der jüngeren Geringverdiener verglichen mit allen Geringverdienern. Über den Beobachtungszeitraum ist der Anteil der Geringverdiener unter den Jüngeren außerdem zwar gewachsen, gleichzeitig hat aber auch ihre Aufwärtsmobilität zugenommen. Möglicherweise hat diese gestiegene Aufwärtsmobilität das Wachstum des Anteils von Geringverdienern unter den jüngeren Beschäftigten zumindest teilweise kompensiert. Eine Analyse möglicher Determinanten dieser Aufstiegsmobilität erfolgt im nächsten Abschnitt dieses Beitrags.

5 Multivariate Analyse

Um die Frage zu beantworten, welche Faktoren die Aufstiegsmobilität jüngerer Geringverdiener beeinflussen, wird in diesem Kapitel eine multivariate Analyse möglicher Einflussgrößen durchgeführt. Im ersten Abschnitt wird kurz auf die verwendete Methodik und das ökonometrische Modell eingegangen. Im zweiten Abschnitt werden die Ergebnisse dargestellt.

5.1 Methodik und ökonometrisches Modell

Die zentrale, zu modellierende Größe ist die Wahrscheinlichkeit, dass ein im Startjahr im Niedriglohnsektor Beschäftigter im Endjahr eine höher entlohnte Beschäftigung inne hat. Wir modellieren diesen individuellen Aufstieg als Indikatorvariable, die den Wert 1 annimmt, wenn ein Aufstieg vorliegt, und die ansonsten den Wert 0 aufweist. Der zeitliche Verlauf dieser Variable ist in Abbildung 5 abgetragen und wurde im vorangegangenen Kapitel diskutiert.

Prinzipiell könnte die Wahrscheinlichkeit aufzusteigen folgendermaßen als einfaches Probit-Modell dargestellt und geschätzt werden:

$$P(y_{it} = 1) = P(y_{it}^* = f(x_i\beta^* + \varepsilon_{it}) > \kappa) = \phi(x_i\beta). \quad (1)$$

Hierbei ist y_{it} eine Indikatorvariable, die den Wert 1 annimmt, wenn ein Geringverdiener im Endjahr über der Niedriglohnschwelle entlohnt ist, und die den Wert 0 annimmt, wenn keine höher entlohnte Beschäftigung vorliegt. y_{it}^* ist die zugrundeliegende latente Variable, x_i sind erklärende Variablen, κ bezeichnet die Niedriglohnschwelle und ϕ die kumulierte Standardnormalverteilung. Diese Spezifikation würde allerdings die Selektion in den Ausgangszustand, nämlich in Niedriglohnbeschäftigung im Ausgangsjahr, unberücksichtigt lassen und dadurch zu verzerrten Schätzwerten für die Effekte der erklärenden Variablen führen (siehe zum Beispiel Heckman 1981). In Anlehnung an das Vorgehen von Stewart und Swaffield (1999) und Schank et al. (2009) kann diese Selektion jedoch als ein zweites einfaches Probitmodell dargestellt werden:

$$P(y_{i0} = 1) = P(y_{i0}^* = g(z_i\gamma^* + \varepsilon_{i0}) < \kappa) = \phi(z_i\gamma). \quad (2)$$

Hierbei ist y_{i0} eine Indikatorvariable, die den Wert 1 annimmt, wenn eine Person im Startjahr im Niedriglohnsektor beschäftigt war; wenn sie im Startjahr hingegen einen Lohn über der Niedrig-

lohnschwelle erhalten hat, hat y_{i0} den Wert 0. z_i sind erklärende Variablen, die Störterme ε_{i0} und ε_{i1} sind bivariat normalverteilt mit Korrelation ρ . Gegeben, dass eine Person im Startjahr niedriglohnbeschäftigt war, lässt sich ihre Aufstiegswahrscheinlichkeit in höher bezahlte Beschäftigung dann als bivariates Probitmodell mit endogener Selektion schätzen:

$$P(y_{i1} = 1 | y_{i0} = 1) = \frac{\phi_2(x_i\beta, z_i\gamma, \rho)}{\phi(z_i\gamma)}, \quad (3)$$

wobei ϕ_2 die kumulierte bivariate Standardnormalverteilung bezeichnet. In Anlehnung an die weiter oben diskutierten bisherigen Studien zur Aufstiegsmobilität von Geringverdienern ziehen wir persönliche Merkmale, Jobmerkmale und Unternehmens- beziehungsweise Betriebscharakteristika als erklärende Variablen heran. Aufgrund des begrenzten Rahmens verzichten wir an dieser Stelle jedoch auf die Darstellung des jeweiligen theoretischen Hintergrunds und verweisen diesbezüglich auf die bisherigen Studien, beispielsweise von Schank et al. (2009) oder Mosthaf et al. (2009).

5.2 Ergebnisse

Die Ergebnisse der im vorigen Abschnitt spezifizierten multivariaten Schätzungen für die Gruppe der Jüngeren finden sich in Tabelle 1. Die ersten drei Spalten präsentieren die Ergebnisse der Modellspezifikationen, die auf Basis des SOEP geschätzt wurden. In der ersten Spalte von Tabelle 1 (SOEP I) sind die Ergebnisse für eine gepoolte Stichprobe dargestellt. Hier gehen alle Beobachtungen derjenigen Personen ein, die in einem der Jahre 1996 bis 2006 niedriglohnbeschäftigt waren und vier Jahre später entweder höher entlohnt beschäftigt waren (= Aufstieg), oder niedriglohnbeschäftigt, arbeitslos oder nicht mehr am Arbeitsmarkt waren. In der zweiten Spalte von Tabelle 1 (SOEP II) ist die Auswahl auf die Startjahre 1996 bis 1998 beschränkt. Diese Startjahre waren in der vorhergehenden deskriptiven Analyse in Abbildung 5 als Jahre mit besonders hoher Mobilität zu erkennen. In der dritten Spalte von Tabelle 1 (SOEP III) sind die Ergebnisse für die drei aktuellsten Startjahre (2004–2006) abgetragen. In allen drei Spezifikationen ist es möglich, dass Personen mehrfach (für mehrere Startjahre) beobachtet werden. Um diesem Umstand Rechnung zu tragen, sind die Standardfehler auf Ebene der Personen geclustert.

Im Rahmen der Modellierung mit dem SOEP in Tabelle 1 liegt der Fokus auf dem potentiellen Einfluss der individuellen Charakteristika. Es zeigt sich, dass Frauen in allen drei Spezifikationen im Vergleich zu Männern eine niedrigere Aufstiegswahrscheinlichkeit aus dem Niedriglohn haben. Eine ausländische Staatsbürgerschaft hat in keiner der SOEP-Spezifikationen einen signifikanten Einfluss auf die Aufstiegswahrscheinlichkeit; ebenso zeigen sich keine Unterschiede zwischen den 15- bis 24-jährigen und den 25- bis 35-jährigen Geringverdienern. Einen in allen Spezifikationen signifikant positiven Effekt hat hingegen das Bildungsniveau der Befragten: Je höher die Ausbildung, desto höher ist auch die Wahrscheinlichkeit aus dem Niedriglohnsektor aufzusteigen. So hat eine Person mit hoher Ausbildung (das heißt mit einem FH- oder Universitätsabschluss) im Zeitraum 2006 bis 2010 (siehe Spalte 3) eine um durchschnittlich 31 Prozentpunkte höhere Aufstiegswahrscheinlichkeit als eine vergleichbare Person ohne abgeschlossene Berufsausbildung. Da die Analyse anhand des SOEP auf den Stundenlöhnen der Beschäftigten beruht, können verschiedene Beschäftigungsformen betrachtet werden. So zeigt sich, dass in allen drei Spezifikationen im Vergleich zu einer Vollzeitbeschäftigung im Startjahr eine Teilzeit- oder geringfügige Beschäftigung mit einer geringeren Aufstiegswahrscheinlichkeit verbunden

Tabelle 1

Determinanten des Aufstiegs von jüngeren Niedriglohnbeschäftigten

Probit-Schätzungen mit endogener Stichprobenselektion, Marginale Effekte

Startjahre	SOEP I 1996–2006	SOEP II 1996–1998	SOEP III 2004–2006	BAP 1999
Individuelle Charakteristika				
Alter (= 1, wenn 15–24 Jahre alt)	–0,0259 (0,0222)	–0,0083 (0,0442)	–0,0068 (0,0409)	0,0738*** (0,0062)
Geschlecht (= 1, wenn weiblich)	–0,1153*** (0,0211)	–0,1641*** (0,0398)	–0,1037*** (0,0381)	–0,1609*** (0,0078)
Nationalität (= 1, wenn nicht deutsch)	–0,0045 (0,0308)	0,0111 (0,0502)	–0,0201 (0,0653)	–0,0223** (0,0095)
<i>Bildungsniveau (Referenz: Niedriges Bildungsniveau¹, Schulabschluss ohne abgeschlossene Berufsausbildung²)</i>				
Mittleres Bildungsniveau ¹	0,1607*** (0,0236)	0,1383*** (0,0432)	0,1897*** (0,0459)	
Hohes Bildungsniveau ¹	0,3030*** (0,0416)	0,2120** (0,0826)	0,3073*** (0,0766)	
Realschule/Hauptschule mit abgeschl. BA ²				0,0509*** (0,0073)
Abitur mit abgeschlossener Berufsausbildung ²				0,0706*** (0,0241)
Hochschul- oder Universitätsabschluss ²				0,1381*** (0,0372)
Unbekannt ²				0,0165* (0,0098)
<i>Beschäftigungsform (Referenz: Vollzeit)</i>				
Teilzeit	–0,0930*** (0,0236)	–0,0790* (0,0481)	–0,1025** (0,0443)	
Geringfügig	–0,1361*** (0,0249)	–0,1890*** (0,0551)	–0,2300*** (0,0374)	
Öffentlicher Dienst (= 1, wenn im ÖD)	0,1421*** (0,0254)	0,1355*** (0,0487)	0,1658*** (0,0482)	
Kinder im Haushalt (= 1, wenn ja)	0,0361 (0,0232)	0,0062 (0,0440)	–0,0082 (0,0435)	
Familienstand (= 1, wenn verheiratet)	–0,0330 (0,0245)	–0,0866* (0,0452)	0,0322 (0,0476)	
Region des Wohnorts (= 1, wenn Ost)	0,0140 (0,0272)	0,0433 (0,0485)	–0,0031 (0,0456)	
<i>Berufskategorie (Referenz: qualifizierte kaufmännische und Verwaltungsberufe)</i>				
Einfache manuelle Berufe				–0,1029*** (0,0082)
Qualifizierte manuelle Berufe				–0,0560*** (0,0090)

Fortsetzung Tabelle 1

Startjahre	SOEP I 1996–2006	SOEP II 1996–1998	SOEP III 2004–2006	BAP 1999
Einfache Dienstleistungsberufe				–0,0952*** (0,0080)
Qualifizierte Dienstleistungsberufe				–0,0718*** (0,0125)
Einfache kaufmännische und Verwaltungsberufe				–0,0837*** (0,0084)
Semiprofessionen				–0,0490*** (0,0170)
Unbekannt				–0,0679*** (0,0286)
Unternehmenscharakteristika				
<i>Unternehmensgröße (Referenz: kleiner als 20 Beschäftigte)¹</i>				
20 bis 200 Beschäftigte	0,0342 (0,0223)	0,0087 (0,0436)	0,0502 (0,0423)	
201 bis 2 000 Beschäftigte	0,1180*** (0,0306)	0,1728*** (0,0517)	0,1561*** (0,0632)	
Über 2 000 Beschäftigte	0,0917*** (0,0332)	0,1436** (0,0617)	0,0762 (0,0591)	
Betriebscharakteristika				
<i>Betriebsgröße (Referenz: kleiner als 20 Beschäftigte)²</i>				
20 bis 200 Beschäftigte				0,0308*** (0,0066)
201 bis 2 000 Beschäftigte				0,0437*** (0,0104)
Über 2 000 Beschäftigte				0,0630 (0,0432)
Anteil an Frauen an der Belegschaft				–0,0003** (0,0001)
Anteil Hochqualifizierter an der Belegschaft				0,0005** (0,0002)
Anteil an 15- bis 24-Jährigen an der Belegschaft				–0,0003 (0,0002)
Anteil an 25- bis 34-Jährigen an der Belegschaft				–0,0002 (0,0002)
Anteil an über 50-Jährigen an der Belegschaft				–0,0002 (0,0003)
Anteil an Ausländern an der Belegschaft				–0,0008*** (0,0002)
Landesteil (= 1, wenn ostdeutscher Betrieb)				–0,0420*** (0,0067)

Fortsetzung Tabelle 1

Startjahre	SOEP I 1996–2006	SOEP II 1996–1998	SOEP III 2004–2006	BAP 1999
Anzahl der Beobachtungen	4 135	956	1 067	24 957
Korrelation der Störterme	0,370***	0,337***	0,298***	0,176***

Dargestellt sind die marginalen Effekte am Stichprobenmittel. In Klammern sind heteroskedastiekonsistente Standardfehler angegeben. Die Standardfehler in den SOEP-Modellen sind auf Personenebene geclustert, im BAP-Modell auf Betriebsebene. Bildungsniveau in den SOEP-Modellen: „niedriges Bildungsniveau“ Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung; „mittleres Bildungsniveau“ Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung und/oder Abitur; „hohes Bildungsniveau“ Personen mit Hochschulabschluss (Universität oder FH). In allen vier Modellen wird für endogene Selektion kontrolliert. Instrumente in der Selektionsgleichung sind: regionale Arbeitslosenquote im Vorjahr sowie der Erwerbsstatus im Vorjahr. In den SOEP-Modellen wird der Zeitraum t (Startjahr) bis $t+4$ verwendet, im BAP der Zeitraum 1999–2005.

Population: abhängig Beschäftigte ohne Auszubildende im Alter 15 bis 35 Jahre.

*** Statistisch signifikant auf dem 1-Prozent-Niveau,

** Statistisch signifikant auf dem 5-Prozent-Niveau,

* Statistisch signifikant auf dem 10-Prozent-Niveau.

1 Gilt nur für die SOEP-Modelle.

2 Gilt nur für das BAP-Modell.

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des SOEPv27 sowie des BAP (1998–2005).

ist. Eine Beschäftigung im öffentlichen Dienst hingegen hat einen positiven Effekt auf die Aufstiegswahrscheinlichkeit. Die Lage des Wohnortes (in Ost- oder in Westdeutschland) hat in keiner der Modellspezifikationen einen signifikanten Einfluss. Interessanterweise scheint auch die familiäre Situation der Beschäftigten quasi keinen Einfluss auf die Aufstiegswahrscheinlichkeit zu haben: Lediglich in einer der drei Spezifikationen hat der Familienstand einen (nur schwach) signifikanten marginalen Effekt; die Variable für die Existenz von Kindern im Haushalt ist stets insignifikant.

Die Effekte der Variablen zur Unternehmensgröße zeigen, dass eine Beschäftigung in einem größeren Unternehmen mit einer höheren Aufstiegswahrscheinlichkeit verbunden ist. Dies bestätigt die Ergebnisse früherer Studien, die besagen, dass die Charakteristika des Arbeitgebers berücksichtigt werden müssen. Allerdings ist zu beachten, dass die Unternehmensgröße hier aufgrund des Fehlens weiterer Unternehmenscharakteristika vermutlich auch den Einfluss der Branche, der Belegschaftszusammensetzung und weiterer betrieblicher Faktoren auffängt.¹⁰ Da im SOEP neben der Unternehmensgröße kaum Betriebscharakteristika vorliegen und eine Aufteilung nach Branchen und Berufsgruppen aufgrund der Fallzahlen nur sehr grob erfolgen könnte, greifen wir hierfür auf die administrativen Daten des BAP zurück. Diese erlauben uns nicht nur eine detaillierte Überprüfung der Berufskategorie der Beschäftigten, sondern auch den Einbezug der Branche sowie weiterer Betriebscharakteristika. Die Ergebnisse der Auswertung auf Grundlage des BAP sind in der vierten Spalte in Tabelle 1 dargestellt.

Wir haben für diese Analyse den Zeitraum 1999 bis 2005 gewählt, da er sich mit dem Analysezeitraum der Studie von Schank et al. (2009) deckt und damit einen Vergleich mit deren Ergebnissen für alle Niedriglohnbeschäftigten zulässt. Bezüglich der (auch in den administrativen

10 Eine Kontrolle der Branche wäre mit dem SOEP zwar ebenfalls möglich. Aufgrund der geringen Fallzahlen wurde in den vorliegenden Ergebnissen jedoch nur für den öffentlichen Dienst kontrolliert.

Daten enthaltenen) individuellen Charakteristika erhalten wir ähnliche Ergebnisse wie in der SOEP-Stichprobe. Neben der Bildung zeigen sich zudem signifikante Effekte auch innerhalb der Berufskategorien. Ein weiterer Unterschied zur vorherigen Analyse mit dem SOEP zeigt sich in den Effekten des Alters und der Staatsangehörigkeit: Im BAP haben die 15- bis 24-jährigen Geringverdiener eine höhere Aufstiegswahrscheinlichkeit als die 25- bis 35-jährigen, während ausländische Geringverdiener eine niedrigere Aufstiegswahrscheinlichkeit aufweisen als deutsche. Verglichen mit den anderen untersuchten Berufsgruppen haben diejenigen Geringverdiener die besten Aufstiegschancen, die im Ausgangsjahr in einem qualifizierten kaufmännischen oder Verwaltungsberuf tätig waren.

Die Analyse der im BAP enthaltenen Betriebscharakteristika zeigt, dass ein höherer Anteil von Frauen und von Ausländern in der Belegschaft mit einer niedrigeren Aufstiegswahrscheinlichkeit einhergeht. Die Betriebsgröße und der Anteil der Hochqualifizierten an der Belegschaft hingegen wirken sich positiv auf die Aufstiegswahrscheinlichkeit aus. Dies bestätigt die Ergebnisse früherer Studien, beispielsweise von Schank et al. (2009) und Mosthaf et al. (2011) und macht erneut deutlich, dass Betriebsmerkmale ein weiterer wichtiger Erklärungsfaktor der individuellen Lohnmobilität sind.

6 Zusammenfassung der Ergebnisse und politische Implikationen

Der vorliegende Bericht ergänzt die bestehende Literatur zur Niedriglohnmobilität um eine dezidierte Analyse der Mobilität der jüngeren Geringverdiener. Unter Verwendung von Befragungsdaten und administrativen Daten zeigen wir, dass die unter 35-Jährigen überdurchschnittlich häufig von Niedriglohnbeschäftigung betroffen sind und in dieser Altersgruppe zudem eine deutliche Erhöhung des Anteils an Geringverdienern im betrachteten Zeitraum zu verzeichnen ist. Jüngere Geringverdiener haben eine höhere Aufwärtsmobilität als die Geringverdiener insgesamt und können daher Niedriglohnjobs häufiger als Sprungbrett in besser bezahlte Beschäftigung nutzen. Die Aufwärtsmobilität der jüngeren Geringverdiener ist von 1995 bis 2010 zwar gestiegen, gleichzeitig war jedoch auch eine deutliche Zunahme des Anteils an Geringverdienern unter den jüngeren Beschäftigten zu verzeichnen. Ob und inwieweit diese Entwicklungen einander kompensieren, konnte hier nicht analysiert werden; die Beantwortung dieser Frage bleibt zukünftiger Forschung vorbehalten.

Die Analyse der Determinanten der Aufstiegsmobilität macht zunächst deutlich, dass jüngere Frauen deutlich schlechtere Aufstiegschancen aus dem Niedriglohn haben als jüngere Männer. Eine bessere Ausbildung hingegen erhöht die individuelle Aufstiegswahrscheinlichkeit von jüngeren Geringverdienern signifikant. Dies zeigt sich sowohl in den Effekten der Bildungsvariablen als auch in den Effekten der Berufskategorien. Geringfügige Beschäftigung wirkt sich negativ auf die Aufstiegswahrscheinlichkeit aus. Darüber hinaus zeigen die Ergebnisse, dass sich betriebliche Charakteristika auch für die Teilgruppe der jüngeren Geringverdiener signifikant auf die Aufstiegswahrscheinlichkeit auswirken: Größere Betriebe bieten ebenso wie Betriebe mit einem hohen Anteil Hochqualifizierter bessere Aufstiegschancen.

Um die Aufstiegsmobilität der jüngeren Geringverdiener zu erhöhen, wäre beispielsweise eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf geboten: Speziell die – im Vergleich zu Männern – deutlich niedrigere Aufstiegswahrscheinlichkeit von Frauen ließe sich dadurch vermutlich ver-

größern. Des Weiteren wären arbeitsmarktpolitische Maßnahmen zur Verbesserung der Bildung der jüngeren Geringverdiener insgesamt sinnvoll. Zum einen ist es denkbar, dass durch die Vermittlung spezifischer Kenntnisse und Fähigkeiten die individuellen Chancen dieser Personen auf eine Beschäftigung in Betrieben mit relativ guter Aufwärtsmobilität deutlich erhöht werden können. Zum anderen sind aufgrund des nichtqualifikationsneutralen technischen Wandels und der damit einhergehenden wachsenden Bedeutung von Qualifikation und Wissen auf dem Arbeitsmarkt derartige Maßnahmen auch aus einer gesamtwirtschaftlichen Perspektive eine lohnende Investition: Neben der Verbesserung der individuellen Arbeitsmarktchancen der jüngeren Geringverdiener ließe sich dadurch nämlich auch ein für die mittlere Frist prognostizierter Fachkräftemangel zumindest teilweise entschärfen.

Literaturverzeichnis

- Atkinson, A. B., F. Bourguignon, et al. (1992): *Empirical Studies of Earnings Mobility*. Chur, Harwood Academic Publishers.
- Brenke, K. und M. M. Grabka (2011): Schwache Lohnentwicklung im letzten Jahrzehnt. *DIW-Wochenberichte* 25/2011, 3–15.
- Cahuc, P. und A. Zylberberg (2004): *Labor Economics*. Cambridge, The MIT Press.
- Eichhorst, W., H. Gartner, G. Krug, T. Rhein und E. Wiedemann (2005): Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland und im internationalen Vergleich. In: J. Allmendinger, W. Eichhorst und U. Walwei (Hrsg.): *IAB Handbuch Arbeitsmarkt – Analysen, Daten, Fakten*. Frankfurt a. M., Campus Verlag, 107–142.
- European Commission (2004): Labour Market transitions and advancement: temporary employment and low-pay in Europe. Employment in Europe 2004. E. Commission. Luxemburg, European Commission, 159–186.
- Grün, C., H. Mahringer und T. Rhein (2011): *Low-wage jobs: a means for employment integration of the unemployed? Evidence from administrative data in Germany and Austria*. IAB Discussion Paper 01/2011. Nürnberg.
- Gürtzgen, N. und A. Heinze (2010): *Should low-wage workers care about where they work? Assessing the Impact of Employer Characteristics on Low-wage Mobility*. ZEW Discussion Paper 10-054. Mannheim.
- Heckman, J. J. (1981): The Incidental Parameters Problem and the Problem of Initial Conditions in Estimating a Discrete Time-Discrete Data Stochastic Process. In: C. F. Manski und D. McFadden (Hrsg.): *Structural Analysis of Discrete Data with Econometric Applications*. Cambridge, 179–195.
- ifo Institut (2007): *Reformkonzepte zur Erhöhung der Beschäftigung im Niedriglohnbereich*. München.
- Kalina, T. (2008): Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland – Sprungbrett oder Sackgasse? *Arbeit*, 17 (1), 21–37.
- Kalina, T. und C. Weinkopf (2010): *Niedriglohnbeschäftigung 2008: Stagnation auf hohem Niveau – Lohnspektrum franst nach unten aus*. IAQ-Report 2010-06. Universität Duisburg-Essen.
- Mosthaf, A. (2011): *Low-wage jobs: stepping stones or just bad signals?* IAB Discussion Paper 11/2011. Nürnberg.
- Mosthaf, A., T. Schank und C. Schnabel (2009): *Low-wage employment versus unemployment: which one provides better prospects for women?* Discussion Paper No. 65, Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg.

- Mosthaf, A., C. Schnabel und J. Stephani (2011): Low-wage careers: Are there dead-end firms and dead-end jobs? *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung*, 43 (3), 231–249.
- Schank, T., C. Schnabel und J. Stephani (2009): Geringverdiener: Wem und wie gelingt der Aufstieg? *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, 229 (5), 584–614.
- Schmucker, A. und S. Seth (2006): BA-Beschäftigtenpanel 1998–2007 Codebuch. FDZ Datenreport. Nürnberg, IAB.
- Stephani, J. (2012): *Wage growth and career patterns of German low-wage workers*. IAB Discussion Paper 1/2012 (im Erscheinen).
- Stewart, M. B. und J. K. Swaffield (1999): Low Pay Dynamics and Transition Probabilities. *Economica*, 66 (1), 23–42.
- Uhlendorff, A. (2006): *From No Pay to Low Pay and Back Again? A Multi-State Model of Low Pay Dynamics*. IZA Discussion Paper 2482. Bonn.
- Wagner, G. G., J. R. Frick und J. Schupp (2007): The German Socio-economic Panel Study (SOEP)-Scope, Evolution and Enhancements. *Schmollers Jahrbuch*, 127 (1), 139–169.