

Bachmann, Ronald; Bechara, Peggy; Bredtmann, Julia; Schaffner, Sandra;
Vonnahme, Christina

Research Report

Durchlässigkeit europäischer Arbeitsmärkte

RWI Projektberichte

Provided in Cooperation with:

RWI – Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung, Essen

Suggested Citation: Bachmann, Ronald; Bechara, Peggy; Bredtmann, Julia; Schaffner, Sandra; Vonnahme, Christina (2016) : Durchlässigkeit europäischer Arbeitsmärkte, RWI Projektberichte, Bertelsmann Stiftung, Gütersloh

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/141315>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



Durchlässigkeit europäischer Arbeitsmärkte

Durchlässigkeit europäischer Arbeitsmärkte

Dr. Ronald Bachmann (Projektleiter), Dr. Peggy Bechara, Dr. Julia Bredtmann,
Dr. Sandra Schaffner und Christina Vonnahme
Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung

Das Projektteam dankt Merve Cim, Anastasia Dobasis, Claudia Lohkamp, Anja Rösner und Claudia Schmiedchen für die Unterstützung bei der Erstellung des Berichts.

Inhalt

Verzeichnis der Abbildungen, Infokästen und Tabellen	6
Das Wichtigste in Kürze	9
Executive summary	12
1. Einleitung	15
2. Mobilität zwischen Arbeitsmarktzuständen	19
2.1 Deskriptiver Überblick	20
2.2 Länderunterschiede und Institutionen	25
2.3 Zusammenfassung und Schlussfolgerungen	31
3. Befristete Beschäftigung und die Durchlässigkeit europäischer Arbeitsmärkte	32
3.1 Deskriptiver Überblick	32
3.2 Länderunterschiede und Institutionen	39
3.3 Zusammenfassung	45
4. Berufliche Mobilität und Lohnmobilität	46
4.1 Deskriptiver Überblick	47
4.2 Länderunterschiede und Institutionen	57
4.3 Zusammenfassung	64
5. Zusammenfassung und Schlussfolgerungen	66
Literatur	72
Länderkürzel	76
Anhang	77
Impressum	94

Verzeichnis der Abbildungen, Infokästen und Tabellen

Abbildung 1.1	Arbeitslosenquote	15
Abbildung 1.2	Arbeitsmarktzustände und Arbeitsmarktübergänge	16
Abbildung 2.1	Shorrocks-Index I	21
Abbildung 2.2	Umschlagsrate sowie Zu- und Abflussraten der Beschäftigung	23
Abbildung 2.3	Umschlagsrate sowie Zu- und Abflussraten der Arbeitslosigkeit	23
Abbildung 2.4	Übergangsrate von der Beschäftigung in die Arbeitslosigkeit	24
Abbildung 2.5	Übergangsrate von der Arbeitslosigkeit in die Beschäftigung	24
Abbildung 2.6	Länderspezifische Arbeitsmarktmobilität im Verhältnis zum europäischen Durchschnitt	26
Abbildung 2.7	Allgemeine Arbeitsmarktmobilität (Shorrocks-Index I) und Kündigungsschutz	27
Abbildung 2.8	Umschlagsrate der Beschäftigung und Kündigungsschutz	27
Abbildung 2.9	Zuflussrate in die Beschäftigung und Kündigungsschutz	28
Abbildung 2.10	Übergangsrate von der Arbeitslosigkeit in die Beschäftigung und Kündigungsschutz	28
Abbildung 2.11	Allgemeine Arbeitsmarktmobilität (Shorrocks-Index I) und aktive Arbeitsmarktpolitik	29
Abbildung 2.12	Abfluss aus der Arbeitslosigkeit und aktive Arbeitsmarktpolitik	29
Abbildung 2.13	Übergangsrate von der Arbeitslosigkeit in die Beschäftigung und aktive Arbeitsmarktpolitik	30
Abbildung 2.14	Allgemeine Arbeitsmarktmobilität (Shorrocks-Index I) und lebenslanges Lernen	30
Abbildung 3.1	Anteil der befristeten Beschäftigung an der Gesamtbeschäftigung	33
Abbildung 3.2	Shorrocks-Index II	33
Abbildung 3.3	Zu- und Abflussraten der befristeten Beschäftigung aus der/ in die Nichtbeschäftigung	34
Abbildung 3.4	Zu- und Abflussraten der unbefristeten Beschäftigung aus der/ in die Nichtbeschäftigung	35
Abbildung 3.5	Übergangsraten in die Arbeitslosigkeit nach Vertragsart	36
Abbildung 3.6	Übergangsraten aus der Arbeitslosigkeit nach Vertragsart	36
Abbildung 3.7	Anteil der befristeten Beschäftigung und Übergangsraten aus der Arbeitslosigkeit	37
Abbildung 3.8	Übergangsrate von der befristeten in die unbefristete Beschäftigung	38
Abbildung 3.9	Anteil der befristeten Beschäftigung und Übergangsrate von der befristeten in die unbefristete Beschäftigung	38
Abbildung 3.10	Länderspezifische Arbeitsmarktmobilität im Verhältnis zum europäischen Durchschnitt nach Vertragsart	40

Abbildung 3.11	Kündigungsschutz-Indizes, befristete und unbefristete Beschäftigung	41
Abbildung 3.12	Anteil der befristeten Beschäftigung und Kündigungsschutz-Indizes	42
Abbildung 3.13	Übergangsrate von der befristeten in die unbefristete Beschäftigung und Kündigungsschutz-Indizes	44
Abbildung 4.1	Verteilung der einstelligen ISCO-08-Berufsgruppen	48
Abbildung 4.2	Wahrscheinlichkeit eines Stellenwechsels	49
Abbildung 4.3	Wahrscheinlichkeit eines Berufswechsels	49
Abbildung 4.4	Wahrscheinlichkeit eines Berufswechsels bei einem Stellenwechsel	50
Abbildung 4.5	Umschlagsrate der Berufe (für einstellige Berufsgruppen)	50
Abbildung 4.6	Netto-Mobilitätsrate (für einstellige Berufsgruppen)	52
Abbildung 4.7	Teil1 Lohnungleichheit	53
Abbildung 4.8	Teil1 Lohnmobilität	53
Abbildung 4.9	Lohnungleichheit und Lohnmobilität	55
Abbildung 4.10	Lohntransitionen	55
Abbildung 4.11	Lohntransitionen von Berufswechslern	56
Abbildung 4.12	Länderspezifische Arbeitsmarktmobilität im Verhältnis zum europäischen Durchschnitt	58
Abbildung 4.13	Wahrscheinlichkeit eines Stellenwechsels und Kündigungsschutz	59
Abbildung 4.14	Wahrscheinlichkeit eines Berufswechsels und Kündigungsschutz	60
Abbildung 4.15	Wahrscheinlichkeit eines Berufswechsels bei einem Stellenwechsel und Kündigungsschutz	60
Abbildung 4.16	Umschlagsrate der Berufe und Kündigungsschutz	61
Abbildung 4.17	Netto-Mobilitätsrate und Kündigungsschutz	61
Abbildung 4.18	Lohnungleichheit und Kündigungsschutz	62
Abbildung 4.19	Lohnmobilität und Kündigungsschutz	62
Abbildung 4.20	Lohnungleichheit und Gewerkschaftsanteil	63
Abbildung 4.21	Lohnmobilität und Gewerkschaftsanteil	63
Abbildung A.2.1	Shorrock's-Index Ib	77
Abbildung A.2.2	Umschlagsrate der Beschäftigung und Umschlagsrate der Arbeitslosigkeit	77
Abbildung A.3.1	Anteil der befristeten Beschäftigung und Differenz der Kündigungsschutz-Indizes	79
Abbildung A.3.2	Übergang von der befristeten in die unbefristete Beschäftigung und Differenz der Kündigungsschutz-Indizes	79
Abbildung A.4.1	Wahrscheinlichkeit eines Stellenwechsels (nur unbefristet Beschäftigte)	79
Abbildung A.4.2	Wahrscheinlichkeit eines Berufswechsels (nur unbefristet Beschäftigte)	80
Abbildung A.4.3	Länder-FE für die Wahrscheinlichkeit eines Berufswechsels	80
Abbildung A.4.4	Lohnungleichheit und Lohnmobilität (zwei Jahre)	80
Abbildung A.4.5	Lohntransitionen – Länder-FE	81
Abbildung A.4.6	Keine Transitionen und Kündigungsschutz	81
Abbildung A.4.7	Aufwärtstransitionen und Kündigungsschutz	81
Abbildung A.4.8	Abwärtstransitionen und Kündigungsschutz	82

Infokasten 1.1	Das Such- und Matchingmodell des Arbeitsmarkts	17
Infokasten 2.1	Die Markov-Transitionskette und die Markov-Matrix	20
Infokasten 2.2	Der Shorrocks-Index	21
Infokasten 2.3	Berechnung von Umschlagsraten sowie Zu- und Abflussraten	22
Infokasten 4.1	Umschlagsrate der Berufe	51
Infokasten 4.2	Netto-Mobilitätsrate	51
Infokasten 4.3	Lohnungleichheit/Lohnmobilität	54
Infokasten 4.4	Lohntransitionen	57
Tabelle 5.1	Überblick von Arbeitsmarktindikatoren im Ländervergleich	67
Tabelle A.1.1	Ausgewählte jährliche Übergangswahrscheinlichkeiten pro Land	78
Tabelle A.4.1	Regressionsergebnisse: Wahrscheinlichkeit eines Berufswechsels	83
Tabelle A.4.2	Regressionsergebnisse: Lohntransitionen	84

Das Wichtigste in Kürze

Die vorliegende Studie bietet einen umfassenden Überblick über die Durchlässigkeit der Arbeitsmärkte in Europa, indem sie die Mobilität individueller Arbeitnehmer analysiert, sowohl in Bezug auf Übergänge zwischen Arbeitsmarktzuständen und Vertragstypen (befristet/unbefristet) als auch in Bezug auf Wechsel des Berufs und Lohnmobilität. Diese Übergänge und Wechsel sind vor allem aus zwei Gründen von Bedeutung: Einerseits übt die Durchlässigkeit des Arbeitsmarktes einen außerordentlich wichtigen Einfluss auf das Wohlergehen des individuellen Arbeitnehmers aus; andererseits bedingt sie die Anpassungsfähigkeit der Wirtschaft bspw. während einer Krise oder im Aufschwung nach einer Krise. In diesem Zusammenhang spielt die Nachhaltigkeit von Beschäftigung eine bedeutende Rolle, wobei Beschäftigung als nachhaltig betrachtet wird, wenn sie relativ hohe Stabilität und Aufstiegschancen bietet. Vor diesem Hintergrund geht die vorliegende Studie den folgenden Forschungsfragen nach:

- Wie durchlässig sind die europäischen Arbeitsmärkte, d. h. wie hoch ist die Mobilität zwischen Arbeitsmarktzuständen, Vertragstypen (befristet/unbefristet), Berufen und Einkommensgruppen?
- Inwiefern bestehen geeignete Voraussetzungen für die Schaffung nachhaltiger Beschäftigung nach dem Ende der Wirtschafts- und Finanzkrise?
- Welche institutionellen Rahmenbedingungen spielen eine Rolle? Welche Schlussfolgerungen ergeben sich hieraus für die Wirtschaftspolitik?

Bei der Beantwortung dieser Fragen stehen drei grundlegende Aspekte bzw. Funktionen der Durchlässigkeit im Vordergrund:

- 1. die Zugangsfunktion in die Beschäftigung, die durch jene Arbeitsmarktübergänge ausgefüllt wird, die aus der Inaktivität oder aus der Arbeitslosigkeit in die Beschäf-

tigung führen. Die Zugangsfunktion ist die Voraussetzung für den Aufbau von Beschäftigung;

- 2. die Stabilität von Beschäftigung, die anzeigt, wie hoch die Dauer geschaffener Beschäftigungsverhältnisse ausfällt;
- 3. die Aufstiegsmöglichkeiten innerhalb der Beschäftigung, die sich auf durchgängig beschäftigte Arbeitnehmer bezieht. Aufstiegsmöglichkeiten sind bspw. durch Stellenwechsel mit einhergehendem beruflichem Wechsel und Lohnmobilität gegeben.

Bei Betrachtung der drei genannten Funktionen zeigt sich, dass eine erhöhte Durchlässigkeit nicht nur die Chancen auf individueller Ebene vergrößert – insbesondere für Personen außerhalb der Beschäftigung (die „Outsider“); auch entsprechende Risiken – insbesondere für beschäftigte Personen (die „Insider“) – können zunehmen. Daher ist zur Beurteilung, ob die Durchlässigkeit eines bestimmten Arbeitsmarktes aus individueller Sicht eher positiv oder eher negativ zu bewerten ist, stets eine Gesamtschau mehrerer Größen notwendig, die die genannten Aspekte umfassend abdeckt. Diese Gesamtschau der Arbeitsmarktdynamik im europäischen Vergleich ist Gegenstand der vorliegenden Studie, die hierzu Daten der Statistik der Europäischen Union über Einkommen und Lebensbedingungen (EU-SILC) und des Sozio-ökonomischen Panels (für Deutschland) verwendet. Die Ergebnisse der Studie können somit als Ergänzung des „Scoreboards of key employment and social indicators“ der Europäischen Kommission angesehen werden, das sich auf die Analyse von statischen bzw. Bestandsgrößen konzentriert.

Die wichtigsten **quantitativen Ergebnisse** der Studie lassen sich wie folgt zusammenfassen:

Arbeitsmarktdynamik unterscheidet sich stark zwischen den Ländern

- Insgesamt zeigen sich für die Mobilität zwischen Arbeitsmarktzuständen deutliche Länderunterschiede, was anhand eines Indexes erkennbar ist, der ein Maß für die Gesamtmobilität zwischen Arbeitsmarktzuständen darstellt. Bspw. liegen Lettland und Schweden mit einem Mobilitätsindex von 0,31 bzw. 0,30 deutlich über dem europäischen Durchschnitt (0,22), Belgien und Frankreich mit jeweils einem Wert von 0,19 deutlich darunter.
- Die Übergangsrate von der Arbeitslosigkeit in die Beschäftigung, die für die Zugangsfunktion der Arbeitsmarktdurchlässigkeit von besonderer Bedeutung ist, beträgt im europäischen Durchschnitt 28 Prozent, wobei Länderunterschiede sichtbar werden (z. B. liegt Schweden mit 44 Prozent deutlich über dem europäischen Durchschnitt, während Italien mit 19 Prozent darunter liegt).
- Die Abflussrate aus der Gesamtbeschäftigung (befristet und unbefristet), die die Beschäftigungsstabilität widerspiegelt, beträgt 7,7 Prozent (d. h. 7,7 Prozent der Beschäftigten sind im darauffolgenden Jahr nicht mehr beschäftigt). Hierbei weist Spanien mit 13,1 Prozent fast das Doppelte des EU-Durchschnittswerts und zugleich den höchsten Länderwert auf, d. h. es hat die geringste Beschäftigungsstabilität.
- Im EU-Durchschnitt wechseln sechs Prozent aller Personen, die in zwei aufeinanderfolgenden Jahren beschäftigt sind, die Stelle. Hierbei spielt das Ausmaß befristeter Beschäftigung eine gewisse Rolle, was jedoch nur einen Teil der Unterschiede zwischen den Ländern erklärt.
- Von den Personen, die von einem Jahr zum nächsten die Stelle wechseln, findet bei 46,4 Prozent auch eine berufliche Veränderung statt.

Hoher Anteil an befristeter Beschäftigung erleichtert Arbeitsmarktzugang, führt aber auch zu instabilen Beschäftigungsverhältnissen

- Im Untersuchungszeitraum (2011 bis 2013) wurden etwa elf Prozent aller Beschäftigungsverhältnisse im Rahmen einer Befristung ausgeübt, in manchen Ländern wie Polen (28,7 Prozent) und Spanien (21,4 Prozent) waren noch deutlich höhere Werte zu beobachten.

- Die befristete Beschäftigung erleichtert den Arbeitsmarktzugang, dem steht allerdings eine geringere Beschäftigungsstabilität gegenüber. So zeigt sich im europäischen Durchschnitt hinsichtlich der Beschäftigungsstabilität, dass die Abflussrate aus der befristeten Beschäftigung in die Nichtbeschäftigung 18,2 Prozent beträgt; bei der unbefristeten Beschäftigung sind dies 5,9 Prozent. Zudem erfolgen wesentlich mehr Übergänge aus der befristeten Beschäftigung als aus der unbefristeten Beschäftigung in die Arbeitslosigkeit.
- Im europäischen Durchschnitt liegt die jährliche Übergangsrate von der befristeten in die unbefristete Beschäftigung (Sprungbrettfunktion) bei 33,1 Prozent. Auch hier sind deutliche Länderunterschiede zu erkennen. Bspw. weist Estland eine entsprechende Übergangsrate von knapp 64 Prozent auf, für Spanien liegt der Wert hingegen bei 14 Prozent. Der niedrigste Wert ist mit knapp elf Prozent für Frankreich zu verzeichnen.
- Im Ländervergleich zeigen sich deutliche Unterschiede bei der Funktion der befristeten Beschäftigung in den nationalen Arbeitsmärkten. In Ländern mit wenigen befristeten Beschäftigten, wie z. B. Estland, ist die Zugangsfunktion der befristeten Beschäftigung relativ gering,
- dafür ist die Sprungbrettfunktion relativ hoch. In Ländern mit einem hohen Anteil befristeter Beschäftigter, wie z. B. Spanien, ist das Gegenteil zu beobachten: Übergänge von befristeter in die unbefristete Beschäftigung sind relativ selten, die Sprungbrettfunktion daher wenig ausgeprägt.
- Länder mit mehr befristeten Beschäftigten weisen insgesamt keine höheren Übergangsraten von der Arbeitslosigkeit in die Beschäftigung (befristet und unbefristet) auf als Länder mit weniger befristeten Beschäftigten.

Deutliche Länderunterschiede auch bei Lohnungleichheit und Lohnmobilität

- Bei der Lohnungleichheit und der Lohnmobilität werden deutliche Länderunterschiede offensichtlich. Ein systematischer Zusammenhang zwischen der Lohnungleichheit und der Lohnmobilität ist nicht zu erkennen. Somit kompensiert Lohnmobilität offenbar nicht die hohe Lohnungleichheit, die in manchen Ländern zu beobachten ist (Estland, UK). Jedoch ist nicht auszuschließen, dass die Lohnungleichheit ohne Lohnmobilität noch deutlicher ausfallen würde.

Hinsichtlich **Institutionen und Wirtschaftspolitik** zeigt eine Untersuchung ausgewählter Länderbeispiele im vorliegenden Bericht, dass überdurchschnittliche allgemeine Mobilität auf unterschiedliche Faktoren zurückzuführen sein kann. So ist Deutschland durch eine Abflussrate aus der Beschäftigung gekennzeichnet, die im europäischen Durchschnitt liegt; die Abflussrate aus der Arbeitslosigkeit ist hingegen leicht überdurchschnittlich. Für Spanien liegt diese Übergangsrate hingegen unter dem europäischen Durchschnitt; die Abflussrate aus der Beschäftigung ist zudem deutlich überdurchschnittlich, wodurch sich ein negatives Gesamtbild ergibt. Dies lässt sich zum einen durch eine ungünstige makroökonomische Situation erklären, zum anderen durch die Bedeutung befristeter Verträge.

Bei Betrachtung aller untersuchten Länder sind zwischen der Durchlässigkeit der Arbeitsmärkte und einigen Institutionen systematische Zusammenhänge zu erkennen. So ist der Kündigungsschutz negativ mit der allgemeinen Durchlässigkeit, der Umschlagsrate der Beschäftigung und insbesondere der Übergangsrate von der Arbeitslosigkeit in die Beschäftigung korreliert, d. h. für Länder mit strengem Kündigungsschutz sind generell niedrigere Werte bei den genannten Mobilitätsmaßen zu beobachten. Zwar führt dies im Allgemeinen nicht zwingend zu höherer Arbeitslosigkeit; niedrigere Mobilität könnte jedoch gerade im Beobachtungszeitraum problematisch sein, da sich viele europäische Volkswirtschaften in diesen Jahren in einer Aufschwungphase befanden; somit hatten Übergänge von der Arbeitslosigkeit in die Beschäftigung eine besonders große Bedeutung für die Erholung der Arbeitsmärkte.

Länder mit einem hohen Zugang in die Beschäftigung weisen in der Regel entweder einen geringen Kündigungsschutz für reguläre Beschäftigungsverhältnisse auf (z. B. Estland, UK) oder sie sind durch eine starke Verbreitung befristeter Verträge gekennzeichnet (z. B. Spanien). Ein niedriger Kündigungsschutz erscheint daher sinnvoll, jedoch sind auch die Risiken zu beachten – so zeigt sich z. B. für Estland eine relativ geringe Beschäftigungsstabilität und ein hohes Risiko von Abwärtstransitionen in der Lohnverteilung. Zum Aufbau nachhaltiger Beschäftigung erscheint es daher außerordentlich wichtig, einen relativ niedrigen Kündigungsschutz mit Maßnahmen zu kombinieren, die die Sicherheit von Arbeitnehmern erhöhen. Hierzu zählt insbesondere ein gut ausgebautes System der Arbeitslosenversicherung, das neben der gewährleisteten Sicherheit auch dafür sorgt, dass Arbeitslose einen starken Anreiz zur Jobsuche haben.

Hinsichtlich der Versuche, Arbeitsmärkte hauptsächlich mithilfe der befristeten Beschäftigung zu flexibilisieren, überwiegt ein negatives Gesamtbild. Zwar zeigt sich im europäischen Vergleich, dass die befristete Beschäftigung durchaus eine gewisse Zugangsfunktion erfüllen kann: Länder mit hohem Kündigungsschutz und einem hohen Maß an befristeter Beschäftigung weisen ähnliche Zugangsraten in die Beschäftigung auf wie Länder mit niedrigem Kündigungsschutz und wenig befristeter Beschäftigung. Jedoch sind Arbeitnehmer in Arbeitsmärkten mit viel befristeter Beschäftigung mit einem wesentlich höheren Arbeitsloskeitsrisiko konfrontiert; zudem ist die Sprungbrettfunktion befristeter Beschäftigung in diesen Ländern deutlich weniger ausgeprägt als in Ländern mit relativ wenig befristeter Beschäftigung. Ein Aufstieg von einem befristeten zu einem unbefristeten Vertrag gelingt also oft nicht, was eine Segmentierung des Arbeitsmarktes zur Folge hat.

Zusammenfassend zeigt sich, dass die europäischen Arbeitsmärkte in unterschiedlichem Maße darauf eingestellt sind, im Aufschwung nach der Wirtschaftskrise nachhaltige Beschäftigungsverhältnisse zu schaffen. In einigen Ländern ist die Zugangsfunktion wenig ausgeprägt, anderen Ländern mangelt es sowohl an Beschäftigungssicherheit als auch an der Möglichkeit für individuelle Arbeitnehmer, innerhalb der Beschäftigung aufzusteigen. Somit ergeben sich vor dem Hintergrund der in diesem Bericht präsentierten Länderprofile hinsichtlich der Durchlässigkeit der europäischen Arbeitsmärkte sehr unterschiedliche Herausforderungen für die Wirtschaftspolitik in den verschiedenen europäischen Ländern.

Executive summary

The present study offers a comprehensive overview of labor market mobility in Europe through its analysis of the mobility of individual employees, with respect to transitions between labor market statuses and types of employment contracts (fixed-term/permanent) as well as to occupational and wage mobility. These transitions are significant for two reasons in particular: on the one hand, labor mobility exerts an extraordinary influence on the well-being of the individual employee; on the other, it determines the resilience of the economy, for example during a crisis or the recovery thereafter. In this regard, the sustainability of employment plays an important role; employment is viewed as sustainable when it provides relatively high stability and opportunities for advancement. Against this backdrop, the study pursues the following research questions:

- How mobile are the European labor markets, i.e. how great is the mobility between labor market statuses, employment contract types (fixed-term/permanent), occupations, and income brackets?
- To what extent do appropriate preconditions exist for sustainable employment creation after the end of the economic and financial crisis?
- What institutional framework conditions play a role? What conclusions can be drawn from this for economic policy?

In answering these questions, three fundamental aspects or functions of mobility are central:

- The function of access to employment, which is fulfilled by labor market transitions that lead from inactivity or joblessness to employment. The access function is the prerequisite for increasing employment.

- Employment stability, which indicates the duration of the employment relationship.
- Advancement opportunities within employment relationships for steadily employed workers, for example through job change accompanied by occupational and wage mobility.

Examination of the three named functions reveals that, at the individual level, increased mobility not only raises opportunities, especially for those who are not employed (“outsiders”), but also may increase corresponding risks, particularly for employed persons (“insiders”). An assessment of whether the mobility of a certain labor market is to be viewed more positively or negatively from an individual perspective therefore requires an overall view of multiple factors which comprehensively covers the aspects mentioned. This overall, comparative view of national labor market dynamics in Europe is the subject of the present study, which draws on data from the European Union Statistics on Income and Living Conditions (EU-SILC) and from the German Socio-Economic Panel (for Germany). The results of the study can thus be viewed as a supplement to the European Commission’s “Scoreboard of key employment and social indicators,” which focuses on the analysis of static measures or stocks.

The most important **quantitative results** of the study can be summarized as follows.

Labor market dynamics vary widely between countries

- For mobility between labor market statuses, there are clear general differences between countries, which can be seen on an index that represents a measure of the overall ease with which individuals can move between employment, unemployment and inactivity. Latvia and Sweden, for example, have a mobility index of 0.31 and 0.30, respectively, well above the European average of

0.22. Belgium and France, in contrast, lie significantly below the average, both with a value of 0.19.

- The transition rate from joblessness to employment, which is of particular importance for the access function of labor market mobility, is 28 percent in Europe on average, with marked differences between countries (Sweden, for example, at 44 percent, places significantly above average, while Italy, at 19 percent, is below average).
- The outflow rate from total employment (fixed-term and permanent), which reflects employment stability, is 7.7 percent (i.e. 7.7 percent of employed persons are no longer employed in the following year). Here, Spain, at 13.1 percent, shows almost double the EU average rate and at the same time the highest national rate, which means that it has the lowest employment stability among EU countries.
- In the EU, an average 6 percent of all persons who are employed in two given consecutive years change jobs. The extent of fixed-term employment plays a certain role here, yet it explains only a part of the differences between the countries.
- Of persons who change jobs from one year to the next, 46.4 percent also change occupations.

High share of temporary jobs facilitates access to labor market, but also leads to unstable employment relationships

- In the period investigated (2011 to 2013), around 11 percent of all employment relationships were of fixed duration. Some countries, such as Poland (28.7 percent) and Spain (21.4 percent), registered significantly higher rates.
- While fixed-term employment facilitates access to the labor market, it also brings with it lower employment stability. In Europe, the average outflow rate from fixed-term employment into nonemployment is 18.2 percent, compared to a 5.9 percent outflow from permanent employment into nonemployment. Additionally, considerably more workers transition from fixed-term employment into unemployment than from permanent employment into unemployment.
- In Europe, the average annual rate of transition from fixed-term to permanent employment (stepping-stone

function) is 33.1 percent. Here, too, clear differences can be seen between countries. Estonia, for example, shows a transition rate of nearly 64 percent, while the rate for Spain is 14 percent. France has the lowest rate, at just under 11 percent.

- The comparison between countries reveals substantial differences in the function of temporary employment in the national labor markets. In countries with few fixed-term workers, such as Estonia, the access function of temporary employment is relatively limited, while the stepping-stone function is relatively high. In countries with a large proportion of fixed-term workers, such as Spain, the opposite can be observed: transition from fixed-term to permanent positions is relatively rare, and the stepping-stone function is therefore weak.
- Overall, countries with more fixed-term employees do not show higher transition rates from unemployment into employment (fixed-term and permanent) than do countries with fewer fixed-term workers.

Marked differences between countries also in wage inequality and wage mobility

- There are significant differences between the countries in the areas of wage inequality and wage mobility. No systematic correlation between wage inequality and wage mobility could be determined. Thus, wage mobility evidently does not compensate for the high wage inequality observed in some countries (Estonia, UK). It cannot be ruled out, however, that without wage mobility, wage inequality would be even higher.

With regard to **institutions and economic policy**, a study of selected countries in the present report shows that above-average general mobility can be traced back to various factors. Germany, for example, is characterized by an outflow rate from employment that corresponds to the European average; the outflow rate from unemployment, on the other hand, is slightly above average. For Spain, in contrast, this transition rate is below the European average, while the outflow rate from employment is well above average, resulting in a negative overall picture. This can be explained by, for one thing, an adverse macroeconomic situation and, for another, the significance of fixed-term employment contracts on the Spanish labor market.

Looking at all of the countries studied, systematic relationships can be found between labor market mobility and a number of institutions. For instance, protection

against dismissal is negatively correlated with general mobility, the rate of job turnover, and especially the transition rate from unemployment into employment. That is, countries with strict employment protection laws generally show lower values in the named mobility indicators. While this does not necessarily lead to higher unemployment, lower mobility could nonetheless be particularly problematic in the period studied, as many European national economies were in a recovery phase during these years. Transitions from unemployment into employment thus carried especially great weight in the recovery of labor markets.

As a general rule, countries with high access to employment either have a low level of protection for regular employment relationships (for example Estonia, UK) or are characterized by a strong prevalence of temporary contracts (for example Spain). A low level of employment protection thus seems advantageous, yet the risks must also be considered – Estonia, for example, exhibits relatively low employment stability and a high risk of downward transitions in the wage distribution. To establish sustainable employment it therefore seems extremely important to combine a relatively low level of employment protection with measures that raise the security of workers. These include, especially, a well-developed system of unemployment insurance, which along with the security it provides also ensures that the unemployed have a strong incentive to seek work.

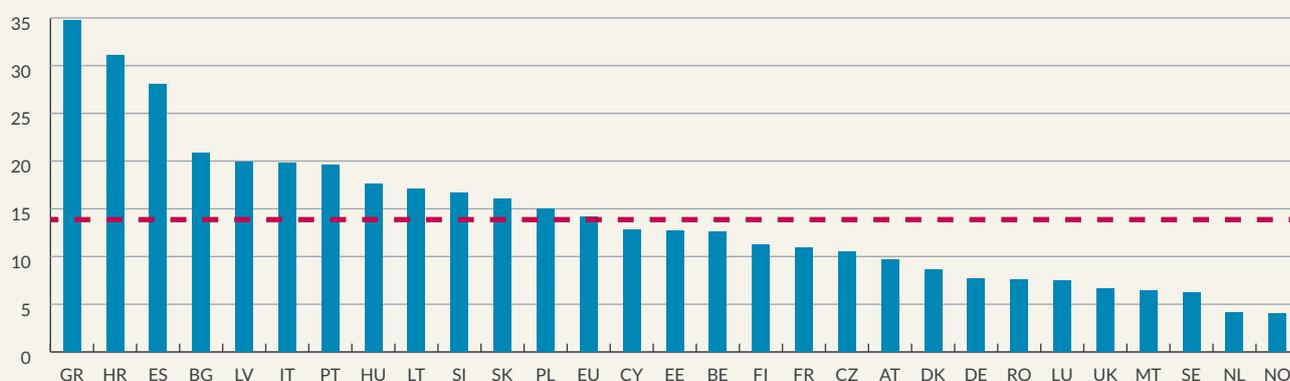
With regard to attempts to make labor markets more flexible primarily with the help of fixed-term employment, the overall picture is negative. The European comparison shows that temporary employment indeed can fulfill a certain access function: countries with stringent employment protection and a high level of fixed-term employment show similar employment access rates as do countries with low protection against dismissal and little fixed-term employment. However, workers in labor markets with high levels of temporary employment are confronted with a considerably higher risk of unemployment; in addition, the stepping-stone function of fixed-term employment is significantly less pronounced in these countries than in countries with relatively little temporary employment. Workers accordingly often fail to advance from a fixed-term to a permanent contract, which leads to a segmentation of the labor market.

In summary, the study shows that European labor markets are not equally well prepared to create sustainable employment in the recovery following the economic

crisis. A number of countries exhibit relative weakness in facilitating access to the labor market, while others lack both employment security and possibilities for individual workers to advance within their jobs. Thus, against the background of the national profiles presented in this report, the various European countries face very different economic policy challenges with respect to fostering the mobility of their labor markets.

1. Einleitung

ABBILDUNG 1.1 Arbeitslosenquote 2011 bis 2012; in %



Quelle: Eigene Berechnung aus EU-SILC und SOEP-Daten. Die horizontale Linie zeigt den ungewichteten Durchschnitt über alle aufgeführten Länder („EU“).

| BertelsmannStiftung

Die Arbeitsmärkte in der europäischen Union weisen deutliche Unterschiede auf, sowohl in Bezug auf die Beschäftigungs- als auch auf die Arbeitslosenquoten (Abbildung 1.1). Die hohen Arbeitslosenquoten in Ländern wie Griechenland und Spanien sind zwar teilweise auf konjunkturelle Faktoren zurückzuführen, jedoch spielen strukturelle Faktoren, wie bspw. Arbeitsmarktinstitutionen, ebenfalls eine Rolle, die wiederum die Dynamik und Anpassungsfähigkeit des Arbeitsmarktes beeinflussen. Für die längerfristige Entwicklung der Arbeitsmärkte in Europa sind deren Durchlässigkeit sowie die zugrundeliegenden strukturellen Faktoren von größter Wichtigkeit, z. B. zur Erreichung des in der Europe 2020-Strategie der Europäischen Kommission festgeschriebenen Ziels einer Beschäftigungsquote von 75 Prozent (Europäische Kommission 2010). Diese lag im Jahr 2014 europaweit noch bei unter 70 Prozent (Eurostat 2015a).

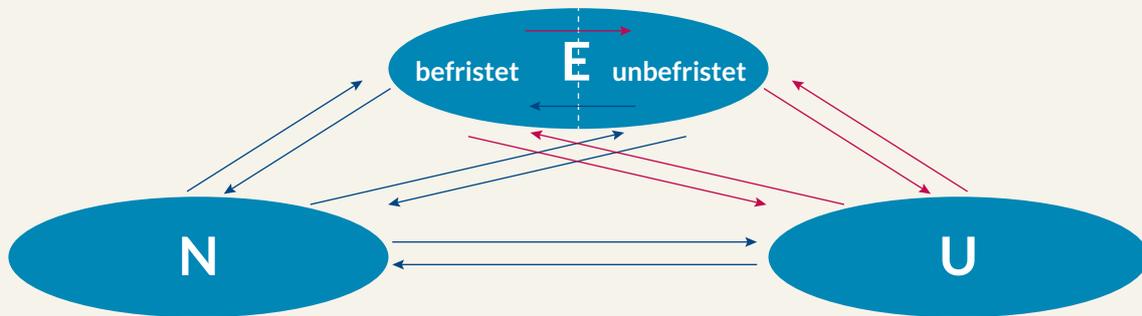
Die Durchlässigkeit von Arbeitsmärkten ist besonders gut an der Mobilität individueller Arbeitnehmer abzulesen, z. B. bei den Übergängen zwischen den Arbeitsmarktzustän-

den, bei Beschäftigung und Arbeitslosigkeit.¹ So können Länder mit sehr ähnlichen Arbeitslosenquoten sehr unterschiedliche Arten und Niveaus von Arbeitsmarktübergängen aufweisen.² Dies ist vor allem aus zwei Gründen von Bedeutung: Einerseits übt die Durchlässigkeit des Arbeitsmarktes einen außerordentlich wichtigen Einfluss auf das Wohlergehen des individuellen Arbeitnehmers aus, andererseits bedingt sie die Anpassungsfähigkeit der Wirtschaft, z. B. während einer Krise oder im Aufschwung nach einer Krise. So ist bspw. davon auszugehen, dass flexiblere Arbeitsmärkte in einer Wirtschaftskrise zwar einen höheren Anstieg der Arbeitslosigkeit zu verzeichnen haben als weniger flexible Arbeitsmärkte, die Arbeitslosigkeit wird dann aber relativ schnell wieder abgebaut (Di Tella und MacCulloch 2005).

¹ Eine Alternative besteht in der Analyse von Beschäftigungsverhältnissen auf Firmenebene (Haltiwanger et al. 2014).

² Blanchard und Portugal (2001) veranschaulichen dies am Beispiel von Portugal und den USA.

ABBILDUNG 1.2 Arbeitsmarktzustände und Arbeitsmarktübergänge



Quelle: Eigene Darstellung. – E: Beschäftigung (employment), U: Arbeitslosigkeit (unemployment), N: Inaktivität (nonparticipation).

| BertelsmannStiftung

Für das Wohlergehen des individuellen Arbeitnehmers spielen drei grundlegende Aspekte bzw. Funktionen der Durchlässigkeit eine entscheidende Rolle:

- 1. die Zugangsfunktion in die Beschäftigung,
- 2. die Qualität bzw. Stabilität von Beschäftigung,
- 3. die Aufstiegsmöglichkeiten innerhalb der Beschäftigung.

Hierbei ist die Zugangsfunktion die grundlegende Voraussetzung für die Schaffung von Beschäftigung. Die Stabilität von Beschäftigung und die Aufstiegsmöglichkeiten innerhalb der Beschäftigung sind hingegen Merkmale nachhaltiger Beschäftigung, die im Fokus der vorliegenden Studie steht.

Die Zugangsfunktion in die Beschäftigung wird durch jene Arbeitsmarktübergänge ausgefüllt, die aus der Inaktivität oder aus der Arbeitslosigkeit in die Beschäftigung führen (siehe Abbildung 1.2). Diese Funktion ist für alle nichtbeschäftigten Personen („Outsider“) von Bedeutung, insbesondere für junge Menschen, die zum ersten Mal in den Arbeitsmarkt eintreten, für Personen, die den Arbeitsmarkt zeitweilig verlassen (bspw. Mütter oder Väter mit kleinen Kindern), sowie für Arbeitslose im Allgemeinen. Länder mit einer guten Zugangsfunktion des Arbeitsmarktes können somit tendenziell hohe Jugendarbeitslosigkeit und/oder geringe Erwerbsbeteiligung vermeiden.

Gleichzeitig kann ein erhöhter Zugang in die Arbeitslosigkeit bedeuten, dass der zweite Aspekt der Durchlässigkeit,

die Qualität bzw. Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen, negativ beeinflusst wird: Treten mehr Nichtbeschäftigte in die Beschäftigung ein, erhöht sich bei gleichbleibender Anzahl von Beschäftigungsverhältnissen auch die Wahrscheinlichkeit der beschäftigten Arbeitnehmer, ihren Arbeitsplatz zu verlieren und ggf. arbeitslos zu werden. Dies lässt sich an den Übergängen aus der Beschäftigung hinaus in die Arbeitslosigkeit oder in die Inaktivität ablesen. Die beiden genannten Aspekte betreffen Übergänge zwischen Arbeitsmarktzuständen. Sie stehen in engem Zusammenhang mit dem dritten bedeutenden Aspekt der Durchlässigkeit, den Aufstiegchancen innerhalb der Beschäftigung, bspw. durch Übergänge von einem befristeten zu einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis, durch einen beruflichen Wechsel und/oder durch einen Aufstieg in der Lohnverteilung. Auch hier stehen Verbesserungen der Arbeitsmarktsituation bestimmter Personen (z. B. durch einen Aufstieg in der Lohnverteilung) einer möglichen Verschlechterung anderer Personen (z. B. durch einen Abstieg in der Lohnverteilung) gegenüber.

In der Gesamtbetrachtung der drei genannten Funktionen zeigt sich somit, dass eine erhöhte Durchlässigkeit nicht nur die Chancen auf individueller Ebene vergrößert – insbesondere für die Outsider; auch entsprechende Risiken – insbesondere für die Insider – können zunehmen. Daher ist zur Beurteilung, ob die Durchlässigkeit eines bestimmten Arbeitsmarktes aus individueller Sicht eher positiv oder eher negativ zu bewerten ist, stets eine Gesamtschau mehrerer Größen notwendig, die die genannten Aspekte umfassend abdeckt. Diese Gesamtschau der Arbeitsmarktdynamik in einer Vielzahl europäischer Länder ist Gegenstand der vorliegenden Studie. Die Ergebnisse der Studie kön-

nen somit als Ergänzung des „Scoreboards of key employment and social indicators“ der Europäischen Kommission angesehen werden, das sich auf die Analyse von statischen bzw. Bestandsgrößen konzentriert (Europäische Kommission 2015a).³

Neben ihrer Beeinflussung der individuellen Wohlfahrt hat die Durchlässigkeit des Arbeitsmarktes auch eine gesamtwirtschaftliche Bedeutung, da sie ein wesentlicher Bestimmungsfaktor der Anpassungsfähigkeit der Wirtschaft ist. Die Rolle der Durchlässigkeit ist einerseits wichtig bei eher kurzfristigen Wandlungsprozessen, z. B. während einer Rezession oder beim Beschäftigungsaufbau nach einer Rezession; andererseits ist Durchlässigkeit aus gesamtwirtschaftlicher Sicht auch relevant hinsichtlich längerfristiger Entwicklungen wie etwa beim technischen Fortschritt, der unter anderem zum sektoralen und beruflichen Wandel einer Volkswirtschaft führt.

Bei der Durchlässigkeit von Arbeitsmärkten kommt der Wirtschaftspolitik eine wichtige Rolle zu. So beeinflussen insbesondere die institutionellen Rahmenbedingungen in einem bestimmten Land, inwiefern die verschiedenen Aspekte der Durchlässigkeit zum Tragen kommen. Hierbei sind unter anderem das Ausmaß des Kündigungsschutzes sowie die Regeln hinsichtlich befristeter Beschäftigung von Bedeutung.

Vor dem Hintergrund der Bedeutung der Durchlässigkeit von Arbeitsmärkten sowohl für die individuelle Wohlfahrt als auch für die Wirtschaft in ihrer Gesamtheit geht die vorliegende Studie den folgenden Forschungsfragen nach:

- Wie durchlässig sind die europäischen Arbeitsmärkte, d. h. wie hoch ist die Mobilität zwischen Arbeitsmarktzuständen, Vertragstypen (befristet/unbefristet), Berufen und Einkommensgruppen?
- Inwiefern bestehen geeignete Voraussetzungen für die Schaffung nachhaltiger Beschäftigung nach dem Ende der Wirtschafts- und Finanzkrise?
- Welche institutionellen Rahmenbedingungen spielen eine Rolle? Welche Schlussfolgerungen ergeben sich hieraus für die Wirtschaftspolitik?

³ Das Scoreboard enthält als Beschäftigungsindikatoren die Arbeitslosenrate, die Arbeitslosenrate unter Jugendlichen und die NEET-Rate (NEET: „not in employment, education or training“ – nicht in Beschäftigung, Aus- oder Weiterbildung), als Sozialindikatoren das verfügbare Haushaltseinkommen, den Anteil der von Armut betroffenen Bevölkerung und ein Ungleichheitsmaß.

INFOKASTEN 1.1 Das Such- und Matchingmodell des Arbeitsmarkts

Das zurzeit einflussreichste Modell zur Erklärung von Arbeitsmarktdynamiken ist das Such- und Matchingmodell des Arbeitsmarktes (Mortensen und Pissarides 1999). Hierbei wird einerseits sowohl die Stellensuche durch Arbeitnehmer als auch das Stellenangebot von Arbeitgebern explizit modelliert. Andererseits bildet das „Matching“ auf dem Arbeitsmarkt, also der Prozess, mit dem sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber gegenseitig finden, das zweite wichtige Element des Modells.

Für Arbeitnehmer besteht im Modell der „Wert“ eines Arbeitsmarktzustands aus dem Nutzen durch das derzeitige Einkommen plus dem „Optionswert“ der Zukunft, also des Werts der möglichen zukünftigen Arbeitsmarktzustände, die mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit erreicht werden. Somit ergibt sich z. B. für das Modell mit zwei Arbeitsmarktzuständen (Beschäftigung und Arbeitslosigkeit) für die Arbeitslosigkeit zum Zeitpunkt t der folgende Wert U_t :

$$U_t = b_t + pW_{t+1} + (1-p)U_{t+1}$$

Dabei ist b_t das derzeitige Einkommen, das sich einerseits aus staatlicher Unterstützung und andererseits aus nicht-monetären Bestandteilen zusammensetzt; p ist die Wahrscheinlichkeit eines Zustandswechsels, also die Wahrscheinlichkeit eines Arbeitslosen, in der nächsten Periode (z. B. im nächsten Jahr) eine Stelle zu finden – dementsprechend gibt $(1-p)$ die Wahrscheinlichkeit an, im nächsten Jahr noch arbeitslos zu sein; und W_{t+1} und U_{t+1} sind der Wert von Beschäftigung und Arbeitslosigkeit in der nächsten Periode.

Die Wechselwahrscheinlichkeit p ist somit von grundlegender Bedeutung für das Modell und Gegenstand der vorliegenden Studie. Für Arbeitslose zeigt sie an, mit welcher Wahrscheinlichkeit sie eine Stelle finden – bzw. wie lange die (erwartete) Verweildauer in der Arbeitslosigkeit ist; für Beschäftigte bedeutet die Übergangswahrscheinlichkeit z. B., mit welcher Wahrscheinlichkeit eine Stelle verloren geht – bzw. wie stabil ein Beschäftigungsverhältnis ist (siehe hierzu auch die Einleitung zu Kapitel 2).

Zur Beantwortung dieser Fragen vermittelt diese Studie zunächst einen allgemeinen Überblick über die Durchlässigkeit der nationalen Arbeitsmärkte in Europa. Hierbei werden sowohl Kennzahlen, die die Durchlässigkeit zwischen verschiedenen Arbeitsmarktzuständen zusammenfassen, als auch konkrete Übergangsraten von einem Arbeitsmarktzustand zu einem anderen (bspw. von der Beschäftigung in die Arbeitslosigkeit) berechnet. Den theoretischen Hintergrund hierzu liefert das Such- und Matchingmodell des Arbeitsmarktes, dessen Begründer 2010 mit dem Nobelpreis für Wirtschaftswissenschaft ausgezeichnet wurden (Infokasten 1.1).

In einem nächsten Schritt werden befristete Beschäftigungsverhältnisse sowie die dazugehörigen Arbeitsmarktflüsse analysiert. Wie in Abbildung 1.2 dargestellt, ergibt sich hieraus eine relative hohe Anzahl von Arbeitsmarktübergängen. Die Studie konzentriert sich daher auf aggregierte Maße (z. B. Zugangsraten, die alle Flüsse in einen bestimmten Zustand aufsummieren) und auf besonders wichtige einzelne Arbeitsmarktflüsse (in Abbildung 1.2 rot markiert). Hierzu zählen die Beschäftigungsstabilität befristeter und unbefristeter Beschäftigung, die Aufschluss über die Beschäftigungssicherheit der Arbeitnehmer gibt, die Zugangsraten in die befristete und unbefristete Beschäftigung, die eine Aussage über die Zugangsfunktion in den Arbeitsmarkt ermöglichen sowie die Wahrscheinlichkeit eines Übergangs von befristeter in unbefristete Beschäftigung, also die Sprungbrettfunktion befristeter Beschäftigung. Hierbei ist insbesondere zu beantworten, welchen Beitrag befristete Beschäftigung zur Durchlässigkeit europäischer Arbeitsmärkte leistet und inwiefern es ggf. zu einer Segmentierung nationaler Arbeitsmärkte kommt.

Schließlich untersucht diese Studie in einem letzten Analyseschritt die Lohnmobilität und die berufliche Mobilität. Hierbei steht im Zentrum des Interesses, wie stark sich die Lohnmobilität zwischen den Ländern in Europa unterscheidet, ob sie der Lohnungleichheit entgegenwirkt oder sie sogar verstärkt. Hinsichtlich der beruflichen Mobilität wird insbesondere analysiert, wie hoch die Wahrscheinlichkeit, bei einem Stellenwechsel gleichzeitig den Beruf zu wechseln, in den verschiedenen europäischen Ländern ist.

Bei den beschriebenen Analyseschritten sind die Unterschiede zwischen den untersuchten Ländern von besonderem Interesse – insbesondere die Frage, inwiefern die institutionellen Rahmenbedingungen in den jeweiligen Ländern mit den genannten Ergebnisgrößen (Arbeitsmarktübergänge, Bedeutung befristeter Beschäftigung, Wahrschein-

lichkeit eines Berufswechsels etc.) zusammenhängen. Hierzu geht die Studie auf zwei Weisen vor: Sie ermittelt zum einen, wie stark die verschiedenen Ergebnisgrößen auf Länderebene mit bestimmten institutionellen Rahmenbedingungen, wie bspw. dem Kündigungsschutz, zusammenhängen. Zum anderen erstellt sie für eine Länderauswahl ein detailliertes Arbeitsmarktprofil, das einen Gesamtüberblick über die relevanten Arbeitsmarktgrößen liefert. Diese Arbeitsmarktprofile werden dann in Zusammenhang mit den jeweiligen institutionellen Rahmenbedingungen gestellt. Die Länderauswahl erfolgt hierbei zum einen nach geographischen Kriterien; insbesondere werden aber Länder mit möglichst unterschiedlichen Arbeitsmarktinstitutionen ausgewählt. Diese beiden Kriterien ermöglichen eine repräsentative Länderauswahl. Konkret handelt es sich bei den Beispielländern um Deutschland, Estland, Frankreich, Schweden (bzw. UK) und Spanien (nähere Darstellung in Anhang B).

Die vorliegende Studie liefert somit eine detaillierte quantitative Analyse der Durchlässigkeit der europäischen Arbeitsmärkte. Die Analyse beschränkt sich hierbei auf jene europäischen Länder, die in EU-SILC für eine ausreichende Anzahl von Jahren enthalten sind, sowie Deutschland. Die Datengrundlage bildet die Statistik der Europäischen Union über Einkommen und Lebensbedingungen (EU-SILC). Da Deutschland in den EU-SILC-Daten nur in unzureichendem Maße enthalten ist, werden die Analysen für Deutschland mithilfe des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) durchgeführt.

Die Studie ist wie folgt aufgebaut: Kapitel 2 verschafft einen allgemeinen Überblick über die Arbeitsmarktdynamik der europäischen Länder. Kapitel 3 beschäftigt sich mit der befristeten Beschäftigung und den dazugehörigen Arbeitsmarktdynamiken. Die berufliche Mobilität und die Lohnmobilität werden in Kapitel 4 untersucht. Kapitel 5 fasst die wichtigsten Ergebnisse zusammen und diskutiert wirtschaftspolitische Schlussfolgerungen.

2. Mobilität zwischen Arbeitsmarktzuständen

Wechsel zwischen Arbeitsmarktzuständen haben für Arbeitnehmer und Arbeitgeber, aber auch für eine Volkswirtschaft als Ganze Vor- und Nachteile. Betrachtet man beschäftigte Arbeitnehmer, so haben diese in der Regel ein großes Interesse an Beschäftigungssicherheit. Sowohl die wahrgenommene Instabilität einer Beschäftigung (Knabe, Rätzel 2010) als auch tatsächliche Übergänge von der Beschäftigung in die Arbeitslosigkeit beeinflussen Individuen eindeutig negativ, sowohl aus pekuniären als auch aus nicht-pekuniären Gründen (Winkelmann und Winkelmann 1998). Demgegenüber implizieren sehr stabile Beschäftigungsverhältnisse auch, dass die Möglichkeiten, aus Arbeitslosigkeit oder Inaktivität in ein Beschäftigungsverhältnis zu gelangen, relativ gering sind. In einem solchen Fall ist die Zugangsfunktion in den Arbeitsmarkt wenig ausgeprägt. Somit bevorzugen nicht-beschäftigte Individuen eine höhere Durchlässigkeit von Beschäftigungsverhältnissen, auch wenn sie generell mit niedrigerer Beschäftigungssicherheit einhergeht.

Aus Sicht der Arbeitgeber hat eine hohe Durchlässigkeit von Arbeitsmärkten klare Vorteile, da sie dadurch ihre Belegschaftsgröße einfacher an das geschäftliche Umfeld anpassen können. Gleichzeitig entstehen sowohl bei Einstellungen als auch bei Entlassungen Kosten, was auch aus Arbeitgebersicht eine gewisse Beschäftigungsstabilität wünschenswert erscheinen lässt (Hamermesh und Pfann 1996).

Dasselbe Spannungsfeld existiert bei einer gesamtwirtschaftlichen Betrachtung. Einerseits hat die Durchlässigkeit von Arbeitsmärkten positive Auswirkungen, da sie zu einem besseren Matching von Arbeitnehmern und Arbeitgebern beiträgt (Infokasten 1.1) und somit bspw. einen Beitrag zum Strukturwandel einer Volkswirtschaft leistet (Bachmann und Burda 2010). Andererseits entstehen durch Mobilität Kosten, etwa durch Verlust spezifischen Humankapitals (Wasmer 2006).

Insgesamt ergibt sich somit kein klares Bild, welches Durchlässigkeitsniveau letztlich wünschenswert wäre. Trotzdem lassen sich durch eine Untersuchung der Durchlässigkeit verschiedener Länder Aussagen über die Anpassungsfähigkeit von Arbeitsmärkten, aber auch über die wahrscheinlichen Folgen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber treffen. Zudem sind die Gründe für die Durchlässigkeit von Arbeitsmärkten feststellbar, indem man sie in Zusammenhang mit den institutionellen Rahmenbedingungen stellt.

Dazu geben wir zunächst einen Überblick über die allgemeine Durchlässigkeit der europäischen Arbeitsmärkte. Das hierzu verwendete Maß fasst die Durchlässigkeit jedes nationalen Arbeitsmarktes in einer Zahl zusammen. Berechnungsgrundlage hierfür sind die Übergänge zwischen Arbeitsmarktzuständen, die auf der sogenannten Markov-Matrix beruhen (Infokasten 2.1). Im nächsten Schritt berechnen wir die Durchlässigkeit der Beschäftigung und der Arbeitslosigkeit; dabei gehen wir unter anderem auch auf die Beschäftigungsstabilität und die Wahrscheinlichkeit, die Arbeitslosigkeit zu verlassen, ein. Somit können Aussagen sowohl zur Zugangsfunktion des Arbeitsmarktes als auch zur Qualität bzw. Stabilität der Beschäftigung gemacht werden. Zudem untersuchen wir besonders wichtige einzelne Arbeitsmarktübergänge, insbesondere die Übergänge zwischen der Arbeitslosigkeit und der Beschäftigung.

Um die Länderunterschiede hinsichtlich der Arbeitsmarktmobilität genauer zu analysieren, erstellen wir für die in Kapitel 1 beschriebene Länderauswahl „Mobilitätsprofile“, die einen Gesamteindruck über die wichtigsten Mobilitätskennzahlen für diese Länder liefern. Diese werden dann in Bezug zum institutionellen Rahmen der Länder gesetzt. Letztlich analysieren wir für alle untersuchten Länder den Zusammenhang zwischen deren Arbeitsmarktdynamiken und verschiedenen Institutionen, wie bspw. Kündigungs-schutzregelungen.

INFOKASTEN 2.1 Die Markov-Transitionskette und die Markov-Matrix

Die Analyse von Arbeitsmarktdynamiken beruht auf dem statistischen Konzept der Markov-Matrix bzw. der Markov-Transitionskette. Die Markov-Transitionskette beschreibt die Raten, mit denen Individuen über die Zeit zwischen verschiedenen Zuständen wechseln. So kann bspw. zwischen drei Arbeitsmarktzuständen unterschieden werden: Ein Individuum kann zu einem Zeitpunkt t entweder „erwerbstätig“ (E), „arbeitslos“ (U) oder „inaktiv“ (N) sein. Der Zustand in der Folgeperiode ($t+1$) ist dabei abhängig von dem in Periode t . Zeitlich noch weiter zurückliegende Zustände haben nach dem Konzept der Markov-Transitionskette jedoch keinen direkten Einfluss auf den Arbeitsmarktzustand der Periode $t+1$. Formal bedeutet dies:

$$\Pr[x_{t+1} = x \mid x_t, x_{t-1}, \dots, x_0] = \Pr[x_{t+1} = x \mid x_t]$$

Somit lässt sich z. B. die Wahrscheinlichkeit einer Transition (d. h. eines Übergangs) vom Zustand „arbeitslos“ (U) in Periode t zum Zustand „erwerbstätig“ (E) in Periode $t+1$ (nachfolgende Periode) wie folgt darstellen:

$$p_{UE,t} = \Pr[x_{t+1} = E \mid x_t = U].$$

Es sind jedoch auch andere Transitionen möglich, z. B. vom Zustand „erwerbstätig“ zu „inaktiv“ oder von „erwerbstätig“ zu

„erwerbstätig“ (also Verbleib in Beschäftigung). Alle möglichen Übergänge sind somit mithilfe der Transitionsmatrix (T) darstellbar (Grinstead und Snell 2009). Sie beinhaltet alle Übergangs- bzw. Bleibewahrscheinlichkeiten in Prozent. Für das Gesamtsample für die Jahre 2011 bis 2013 ergibt sich bspw.:

	E _{t+1}	U _{t+1}	N _{t+1}
E _t	92	4	4
U _t	25	60	15
N _t	10	6	83

Die erste Zeile der Matrix gibt die Wahrscheinlichkeit der möglichen Zustände an, die auf den Zustand „erwerbstätig“ in der Vorperiode folgen. Dies sind die Erwerbstätigkeit (mit einer Wahrscheinlichkeit von 92 Prozent), die Arbeitslosigkeit (vier Prozent), oder die Nicht-Aktivität (vier Prozent). Die zweite Zeile zeigt die Übergangswahrscheinlichkeiten nach einer Periode der Arbeitslosigkeit, die dritte Zeile nach einer Periode der Nicht-Aktivität. So beträgt z. B. die Übergangsrate von der Arbeitslosigkeit in die Erwerbstätigkeit 25 Prozent, d. h. von 100 Arbeitslosen in Periode t befinden sich 25 Personen in Periode $t+1$ in der Erwerbstätigkeit. Eine länderspezifische Darstellung ausgewählter Markov-Übergangsraten ist in Tabelle A.2.1 enthalten.

2.1 Deskriptiver Überblick

Im Folgenden untersuchen wir die Durchlässigkeit zwischen Arbeitsmarktzuständen genauer. Einen allgemeinen Eindruck bzgl. der Mobilität zwischen den Arbeitsmarktzuständen Beschäftigung und Nichtbeschäftigung liefert der Shorrocks-Index I (Infokasten 2.2), der in Abbildung 2.1 dargestellt ist. Hierbei zeigen sich relativ starke Unterschiede zwischen den untersuchten Ländern. So liegt der höchste Wert (Lettland: 0,31) fast 50 Prozent über dem europäischen Durchschnitt⁴ von 0,22, und ist mehr als dreimal höher als der niedrigste Wert (Rumänien: 0,09).

Zudem fällt auf, dass die Mobilität zwischen den genannten Arbeitsmarktzuständen in zwei der baltischen Staaten (Lettland und Estland) sowie in den skandinavischen Ländern (Schweden, Finnland, Dänemark und Norwegen)

⁴ Der Ausdruck „europäischer Durchschnitt“ bezieht sich immer auf das gesamte Ländersample, das für die jeweilige Analyse verwendet wird.

sehr hoch ist. Ebenfalls überdurchschnittliche Mobilitätswerte verzeichnen Deutschland, Spanien und das Vereinigte Königreich. Eine leicht unterdurchschnittliche Mobilität ist für Belgien, Frankreich und Italien zu beobachten.

Der Shorrocks-Index kann auch für eine höhere Anzahl verschiedener Arbeitsmarktzustände berechnet werden. Anstatt nur Übergänge zwischen Nichtbeschäftigung (also Arbeitslosigkeit oder Inaktivität) und Beschäftigung zu berücksichtigen, können auch alle Übergänge zwischen diesen drei Zuständen berücksichtigt werden. Dieses alternative allgemeine Mobilitätsmaß ist im Anhang in Abbildung A.2.1 dargestellt. Die Werte sind insgesamt höher als die für den Shorrocks-Index I, die Korrelation zwischen den beiden Indizes ist mit einem Wert von 0,8 aber sehr hoch. Für die meisten Länder ist die Fluktuation der Nichtaktivität also von keiner großen Bedeutung für die allgemeine Arbeitsmarktmobilität.

INFOKASTEN 2.2 Der Shorrocks-Index

Der Shorrocks-Index ist ein Mobilitätsmaß, das ursprünglich zur Messung von Einkommensmobilität entwickelt wurde (Shorrocks 1978). Die Berechnung basiert auf dem Gini-Koeffizienten: Während Letzterer ein Maß für die Einkommens(un)gleichheit ist, misst der Shorrocks-Index deren Veränderung über die Zeit. Mobilität bezieht sich hier auf bestimmte Einkommensklassen.

Der Shorrocks-Index lässt sich jedoch auch auf Mobilität in anderen Bereichen anwenden, z. B. Arbeitsmarktmobilität, d. h. Übergänge zwischen verschiedenen Arbeitsmarktzuständen wie Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Nicht-Aktivität (Boeri und Garibaldi 2009). In Anlehnung an Shorrocks (1978) lässt sich dieser Index aus der Markov-Transitionsmatrix (siehe Infokasten 2.1) wie folgt berechnen (Formby et al. 2004):

$$\text{Mobilität } M_t = \frac{n - \sum_i p_{ii,t}}{n - 1}$$

Hier bezeichnet t ein bestimmtes Jahr und i ist einer der n unterschiedlichen Zustände, z. B. Beschäftigung (E), Arbeitslosigkeit (U) und Inaktivität (I). $p_{ij,t}$ bezeichnet ein Element der Markov-Transitionsmatrix für das Jahr t . Damit sind $p_{ii,t}$ die Bleibewahrscheinlichkeiten. Herrscht keinerlei Mobilität zwischen den Arbeitsmarktzuständen, sind alle Bleibewahr-

scheinlichkeiten $p_{ii,t}$ gleich Eins. Dementsprechend nimmt der Shorrocks-Index den Wert Null an ($M_t=0$). Bei steigender Mobilität nähert sich der Shorrocks-Index Eins an ($M_t \leq 1$), sofern die Summe der Bleibewahrscheinlichkeiten größer Eins ist.

In unserer empirischen Analyse berechnen wir den Shorrocks-Index insbesondere für zwei verschiedene n : Zunächst unterscheiden wir in Kapitel 2 nur die Arbeitsmarktzustände Beschäftigung (E) und Nicht-Beschäftigung (N) ($n=2$). Nicht-Beschäftigung umfasst Arbeitslosigkeit (U) und Inaktivität (I). In Kapitel 3 unterscheiden wir außerdem zwischen befristeter (T) und unbefristeter Beschäftigung (P) (bei abhängiger Beschäftigung) sowie selbstständiger Beschäftigung (Se).

Somit ergeben sich die folgenden Indizes:

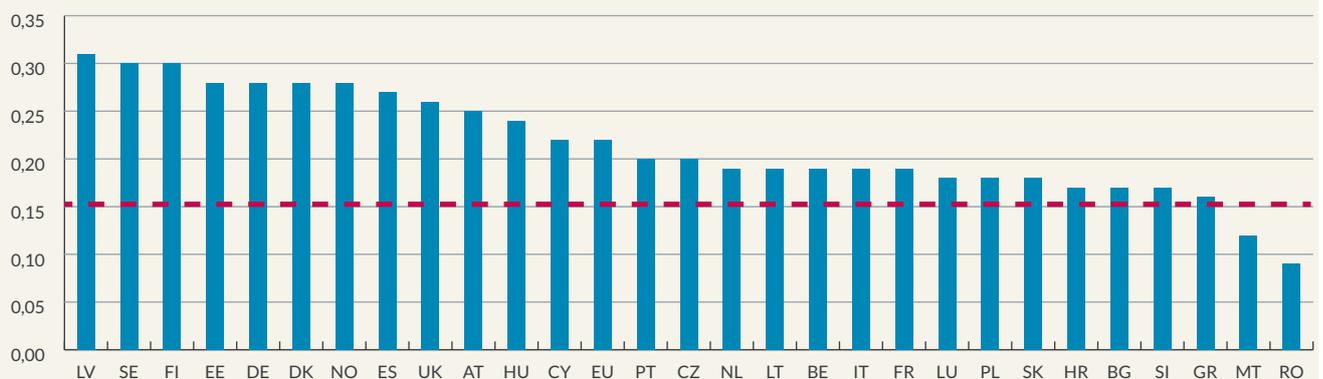
Shorrocks-Index I:

$$M_t = 2 - \sum_i p_{ii,t} = 2 - p_{EE,t} - p_{NN,t}$$

Shorrocks-Index II:

$$M_t = \frac{5 - \sum_i p_{ii,t}}{4} = \frac{5 - p_{PP,t} - p_{TT,t} - p_{SeSe,t} - p_{UU,t} - p_{II,t}}{4}$$

ABBILDUNG 2.1 Shorrocks-Index I 2011 bis 2013; Skala: 0 bis 1



Quelle: Eigene Berechnung aus EU-SILC- und SOEP-Daten, siehe Anhang C.1-3. – Der Shorrocks-Index I basiert auf der Mobilität zwischen zwei Arbeitsmarktzuständen (Infokasten 2.2). Die horizontale Linie zeigt den ungewichteten Durchschnitt über alle aufgeführten Länder („EU“).

Neben der allgemeinen Arbeitsmarktmobilität der einzelnen Länder sind auch die Zu- und Abflussraten einzelner Arbeitsmarktzustände wichtig, um die Mobilitätsunterschiede zwischen den Ländern einzuordnen und zu erklären. Zu- und Abflussraten einzelner Zustände zeigen, wie groß die relativen Bewegungen in einen bzw. aus einem Zustand in einer Periode waren. In der Summe bilden die Zu- und Abflussraten die Umschlagsrate eines Zustands ab und sind somit ein Maß für die Durchlässigkeit eines bestimmten Arbeitsmarktzustands (Infokasten 2.3). Im Folgenden untersuchen wir die Beschäftigung und die Arbeitslosigkeit genauer.

Bei Betrachtung der Zu- und Abflussraten der Beschäftigung wird deutlich, dass sich die Umschlagsraten zwischen den Ländern relativ stark unterscheiden (Abbildung 2.2): Während die Umschlagsrate in Spanien fast 25 Prozent beträgt (d. h. fast 25 Prozent der Beschäftigten in einem bestimmten Jahr waren im Vor- oder Folgejahr nicht erwerbstätig), liegt die Fluktuation in Rumänien nur etwas über sechs Prozent, in Europa insgesamt bei 15 Prozent. Die Werte unterscheiden sich auch innerhalb der Länderregionen, wie bspw. in den südeuropäischen Ländern, relativ stark.

Die Übergänge zwischen zwei Zuständen X und Y werden als XY bezeichnet, z. B. der Übergang von der Arbeitslosigkeit (U) in die Beschäftigung (E) als UE. Für andere Arbeitsmarktzustände, z. B. die Arbeitslosigkeit, erfolgt die Berechnung analog.

Das Verhältnis von Zu- und Abflussraten der Beschäftigung ist in den meisten Ländern recht ausgeglichen, was auf ein relativ stabiles Beschäftigungsniveau hindeutet. Ausnahmen sind Rumänien, Tschechien, die Slowakei, Litauen und Ungarn mit deutlich höheren Zu- als Abflussraten. Hier ist also der Übergang in die Beschäftigung für Nicht-Erwerbstätige relativ hoch und der Übergang von der Beschäftigung in die Nichterwerbstätigkeit relativ niedrig, was mit einer verhältnismäßig hohen Stabilität der Beschäftigungsverhältnisse einhergeht. In Zypern und Portugal ist das Verhältnis deutlich umgekehrt, hier ist sowohl die Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen als auch die Offenheit von Beschäftigungsverhältnissen für Nicht-Erwerbstätige niedrig, was auf steigende Arbeitslosenquoten im Untersuchungszeitraum hindeutet.

Auch die Durchlässigkeit der Arbeitslosigkeit ist von großer Bedeutung. Eine hohe Durchlässigkeit der Arbeitslosigkeit geht einher mit einer geringen durchschnittlichen Dauer der Arbeitslosigkeit sowie – im Allgemeinen – einem reduzierten Risiko hoher Langzeitarbeitslosigkeit. Abbil-

INFOKASTEN 2.3 Berechnung von Umschlagsraten sowie Zu- und Abflussraten

Während der Shorrocks-Index die Durchlässigkeit des gesamten Arbeitsmarktes quantifiziert, kann die Durchlässigkeit eines bestimmten Arbeitsmarktzustandes (z. B. Beschäftigung, Arbeitslosigkeit) durch Umschlagsraten erfasst werden. Die Umschlagsraten sind definiert als die Summe aller Arbeitsmarktflüsse in einen Zustand hinein (Inflow rates, I – Zuflussraten) und aus einem Zustand heraus (Outflow rates, O – Abflussraten).

Für die Beschäftigung werden diese Größen somit wie folgt berechnet (siehe hierzu auch Abbildung 1.1, wobei dort noch zwischen befristeter und unbefristeter Beschäftigung unterschieden wird):

Zuflussrate Beschäftigung:

$$I(E)_t = (UE_t + NE_t) / E_t$$

Abflussrate Beschäftigung:

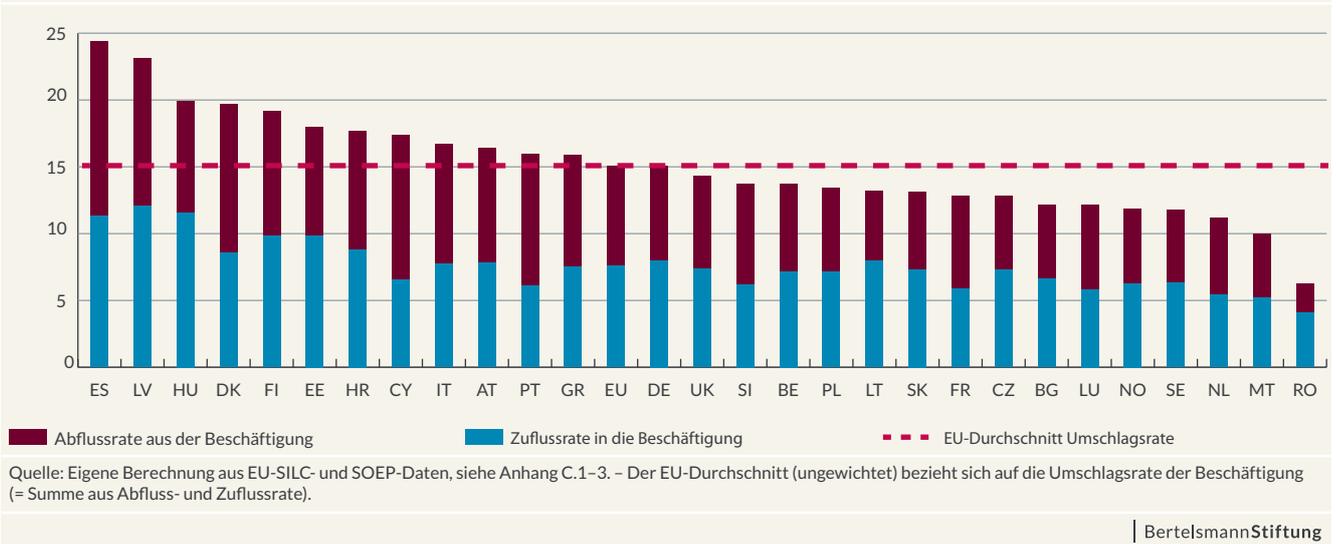
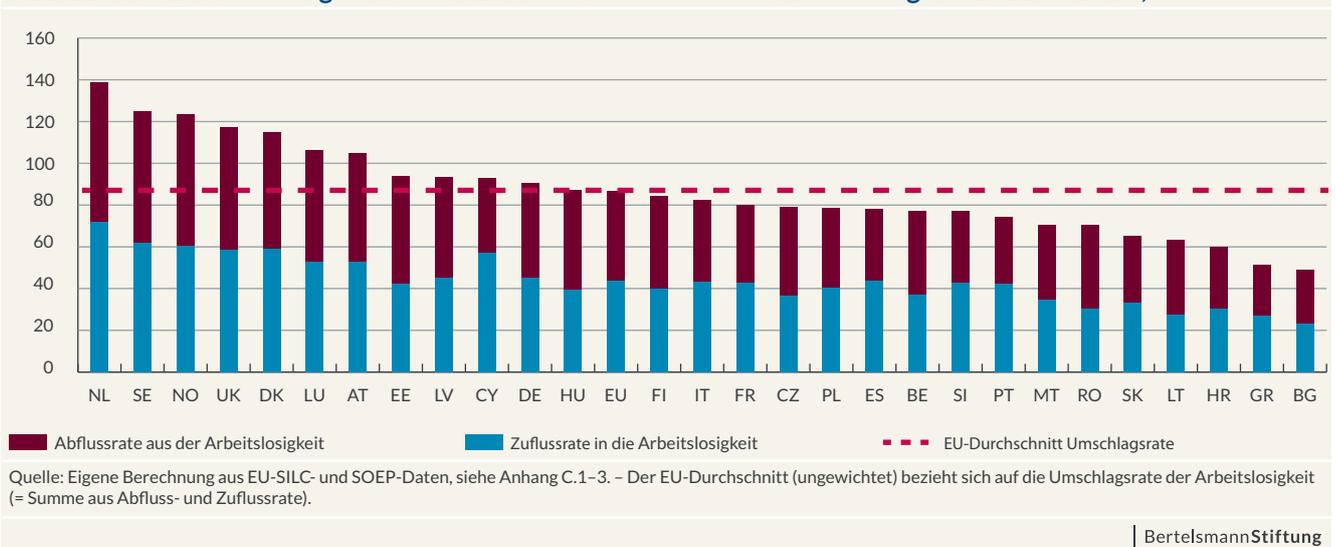
$$O(E)_t = (EU_t + EN_t) / E_{t-1}$$

Umschlagsrate Beschäftigung:

$$TO(E)_t = I(E)_t + O(E)_t$$

dung 2.3 zeigt die entsprechenden Zu- und Abflussraten der Arbeitslosigkeit. Die Werte sind insgesamt höher als die der Durchlässigkeit der Beschäftigung – in den Niederlanden ist die Fluktuation der Arbeitslosen mit einer Umschlagsrate von fast 140 Prozent am höchsten, während sie in Bulgarien mit einem Wert von unter 50 Prozent am niedrigsten ist. Im europäischen Durchschnitt sind 86,5 Prozent der Personen, die in einem Jahr im Beobachtungszeitraum arbeitslos sind, im Vor- oder Folgejahr beschäftigt oder inaktiv.

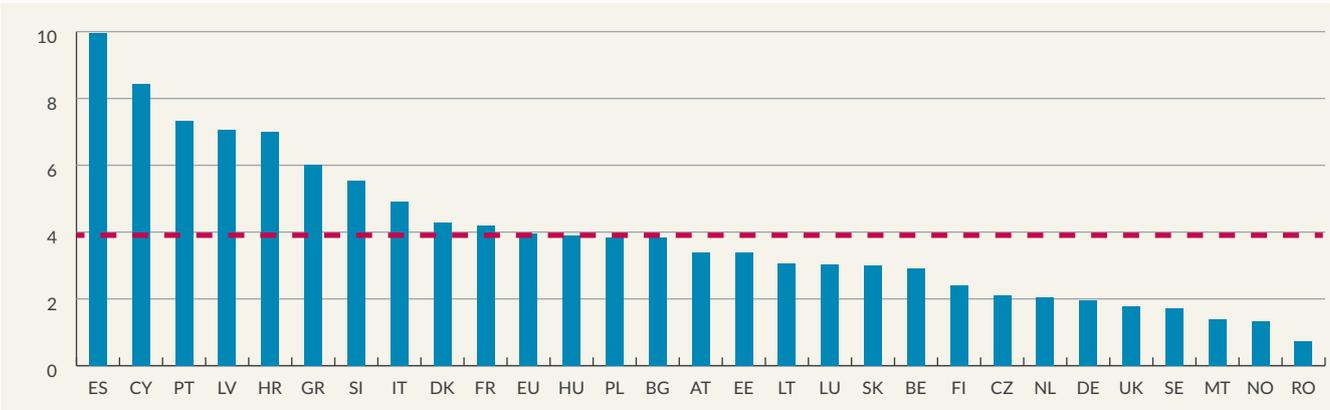
Die Durchlässigkeit der Arbeitslosigkeit ist überdurchschnittlich hoch in den skandinavischen und vielen mitteleuropäischen Ländern, und eher niedrig im Süden und Osten Europas. Die Zuflussraten sind in den meisten Ländern etwa so hoch wie die Abflussraten der Arbeitslosigkeit. Rumänien fällt wieder auf durch eine Abflussrate aus der Arbeitslosigkeit, die deutlich höher ist als die Zuflussrate. In Portugal, Slowenien, Spanien und Zypern sind die Abflüsse aus der Arbeitslosigkeit hingegen deutlich niedriger als die Zuflüsse.

ABBILDUNG 2.2 Umschlagsrate sowie Zu- und Abflussraten der Beschäftigung 2011 bis 2013; in %

ABBILDUNG 2.3 Umschlagsrate sowie Zu- und Abflussraten der Arbeitslosigkeit 2011 bis 2013; in %


Die Umschlagsraten der Arbeitslosigkeit und der Beschäftigung sind in dem betrachteten Sample nicht korreliert (Abbildung A.2.2 im Anhang). Dies lässt sich darauf zurückführen, dass in manchen Ländern die Übergänge zwischen der Nichterwerbstätigkeit und der Arbeitslosigkeit bzw. zwischen der Nichterwerbstätigkeit und der Beschäftigung eine große Rolle spielen. Ersteres ist z. B. in den Niederlanden, Norwegen und Schweden zu beobachten, Letzteres in Spanien. Werden diese Länder von der Analyse ausgeschlossen, ergibt sich jedoch der erwartete positive Zusammenhang zwischen den beiden Umschlagsraten.

Vor diesem Hintergrund ist es von besonderer Bedeutung, die Zu- und Abflussraten einzelner Arbeitsmarktzustände nach den Zuständen, in die oder aus denen die Übergänge erfolgen, aufzuschlüsseln. Während die in den Abbildungen 2.2. und 2.3 dargestellten Zu- und Abflussraten jeweils Übergänge von zwei Zuständen in einen weiteren Zustand enthalten (bzw. umgekehrt), sind in den Abbildungen 2.4 und 2.5 nur ausgewählte Raten für einzelne Übergänge enthalten.

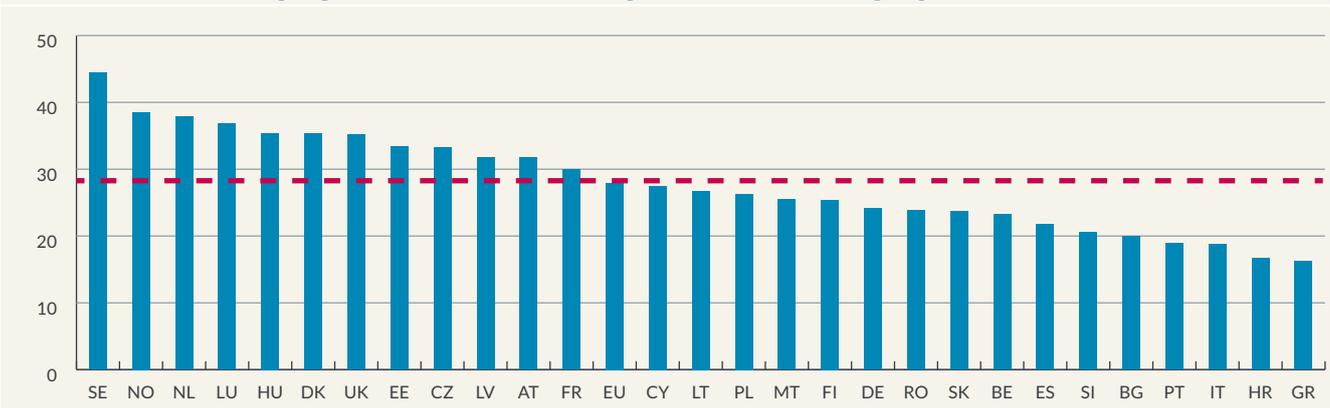
ABBILDUNG 2.4 Übergangsrate von der Beschäftigung in die Arbeitslosigkeit 2011 bis 2013; in %



Eigene Berechnung aus EU-SILC- und SOEP-Daten, siehe Anhang C.1-3. – Die horizontale Linie zeigt den ungewichteten Durchschnitt über alle aufgeführten Länder („EU“).

BertelsmannStiftung

ABBILDUNG 2.5 Übergangsrate von der Arbeitslosigkeit in die Beschäftigung 2011 bis 2013; in %



Quelle: Eigene Berechnung aus EU-SILC- und SOEP-Daten, siehe Anhang C.1-3. – Die horizontale Linie zeigt den ungewichteten Durchschnitt über alle aufgeführten Länder („EU“).

BertelsmannStiftung

Abbildung 2.4 zeigt die Übergangsraten von der Beschäftigung in die Arbeitslosigkeit. Hier hat Spanien mit zehn Prozent den höchsten Wert – in den vergangenen Jahren sind dort also viele der vorher Beschäftigten arbeitslos geworden. In Rumänien, dem Land mit der geringsten Übergangsrate, betraf dies nur weniger als ein Prozent der Beschäftigten. Der europäische Durchschnitt liegt bei knapp vier Prozent. Überdurchschnittlich hohe Übergangsraten verzeichnen vor allem süd- und einige osteuropäische Länder, aber auch Dänemark. Mit Malta, Rumänien und Tschechien weisen einzelne süd- und osteuropäische Länder aber auch sehr niedrige Übergangsraten von der Beschäftigung in die Arbeitslosigkeit auf.

Die Raten für den Übergang in die umgekehrte Richtung, von der Arbeitslosigkeit in die Beschäftigung, zeigt Abbildung 2.5. Wie schon bei den Umschlagsraten sind die Werte für Übergänge aus der Arbeitslosigkeit hier insgesamt deutlich höher als die Raten für Übergänge aus der Beschäftigung, da Beschäftigungsverhältnisse im Durchschnitt wesentlich länger andauern als Phasen der Arbeitslosigkeit. Der höchste Wert beträgt 44 Prozent für Schweden, der niedrigste 16 Prozent für Griechenland. In Griechenland haben – gemessen an der ohnehin hohen Zahl der Arbeitslosen – also nur wenige arbeitslose Personen in den vergangenen Jahren eine neue Beschäftigung gefunden. Im europäischen Durchschnitt war dies für 28 Prozent der Arbeitslosen der Fall. Die Länderreihenfolge in Abbildung 2.5 ist tendenziell entgegengesetzt zu der in Abbil-

dung 2.4, der Korrelationskoeffizient zwischen den beiden Übergangsraten beträgt $-0,5$. In einigen Ländern, in denen das Risiko für Beschäftigte, arbeitslos zu werden, hoch ist, finden die Arbeitslosen zwar auch schneller wieder eine neue Beschäftigung. Dies spiegelt sich dann in einer hohen Gesamtmobilität des Arbeitsmarktes wider (siehe Shorrock-Index I in Abbildung 2.1 für Dänemark und Lettland). Die meisten Länder mit einer schlechten Beschäftigungssituation, und dementsprechend steigenden Arbeitslosenraten, weisen jedoch sowohl hohe Übergangsraten von der Beschäftigung in die Arbeitslosigkeit als auch niedrige Übergangsraten für die umgekehrte Richtung auf. Dazu gehören neben Griechenland auch Portugal, Kroatien, Slowenien und Italien.

2.2 Länderunterschiede und Institutionen

In den oben aufgeführten Analysen zeigen sich relativ große Länderunterschiede hinsichtlich der betrachteten Mobilitätsmaße. Zudem treten bei den Mobilitätsmaßen unterschiedliche Länderrangfolgen zutage, d. h. dass manche Länder einen relativ hohen Wert bei einem bestimmten Mobilitätsmaß aufweisen können, bei einem anderen Mobilitätsmaß hingegen einen relativ niedrigen Wert. Eine Bewertung dieser Ergebnisse für einzelne Länder ist somit nur durch die gleichzeitige Betrachtung mehrerer Mobilitätsmaße möglich. Daher werden im Folgenden Länderprofile mit einer Auswahl besonders wichtiger Mobilitätsmaße dargestellt. Diese sind der Shorrock-Index I als allgemeines Maß der Mobilität, die Abflussrate aus der Beschäftigung als Maß für die Beschäftigungssicherheit, die Abflussrate aus der Arbeitslosigkeit als Maß für die (erwartete) Dauer der Arbeitslosigkeit und die Übergangsrate von der Arbeitslosigkeit in die Beschäftigung als Maß dafür, mit welcher Wahrscheinlichkeit eine arbeitslose Person eine Stelle findet. Diese Größen werden für Deutschland, Estland, Frankreich, Schweden und Spanien, jeweils im Verhältnis zum europäischen Durchschnitt, präsentiert. Durch diese Länderauswahl können wir ein möglichst repräsentatives Bild sowohl in institutioneller als auch in geographischer Hinsicht zeichnen.

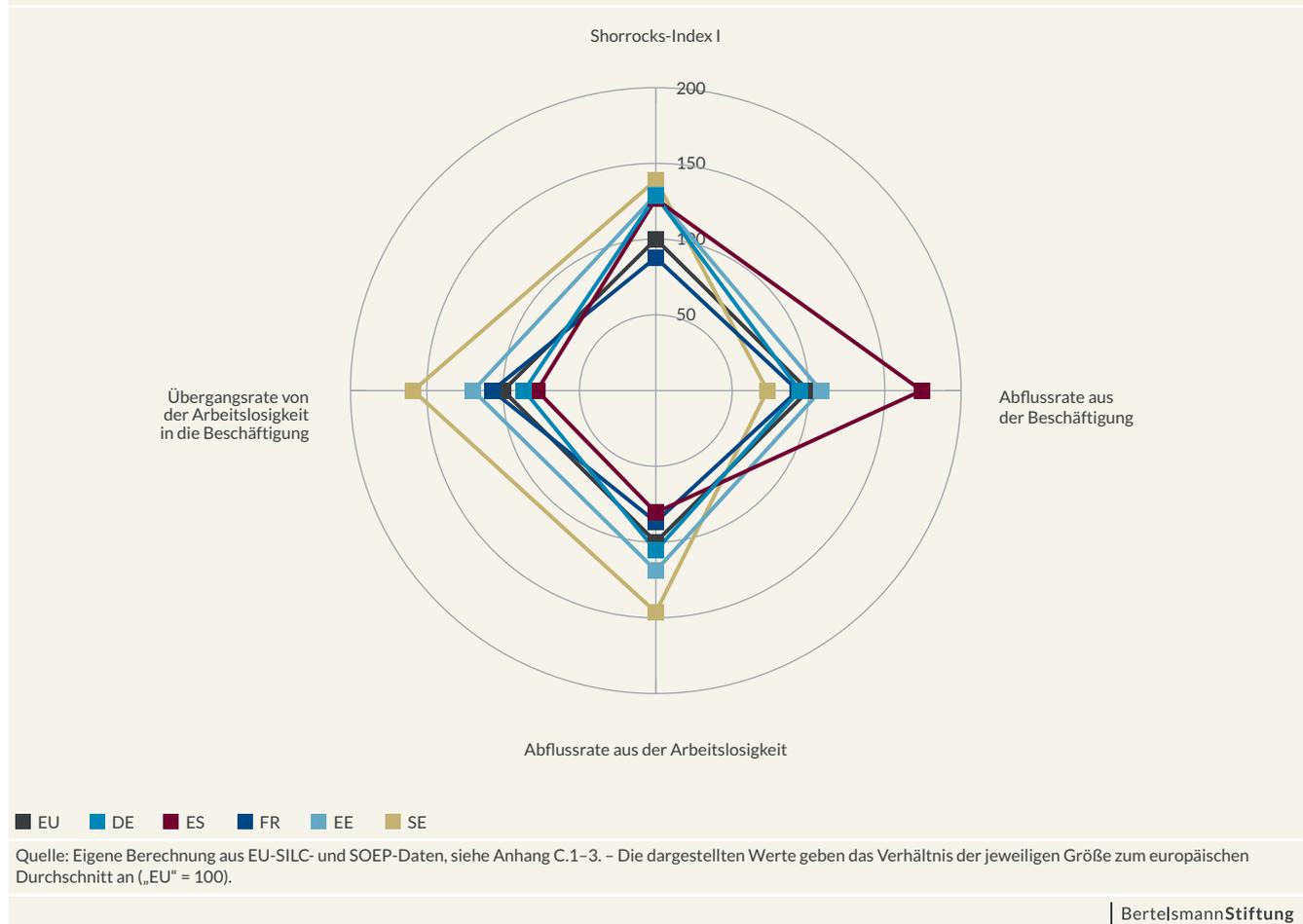
Hinsichtlich der allgemeinen Mobilität (Shorrock-Index I) zeigen sich für Deutschland, Spanien, Estland und Schweden im Vergleich zum europäischen Durchschnitt deutlich überdurchschnittliche Werte (Abbildung 2.6), wobei Schweden mit 139 den höchsten Wert aufweist (EU = 100). Für Frankreich ist mit 87,6 der niedrigste Wert zu verzeichnen. Eine Betrachtung der übrigen Größen liefert Erklärungen für diese allgemeinen Werte.

Für Deutschland wird ersichtlich, dass die Abflussraten sowohl aus der Beschäftigung als auch aus der Arbeitslosigkeit sehr nahe am europäischen Durchschnitt liegen. Die Übergangsrate von der Arbeitslosigkeit in die Beschäftigung ist leicht unterdurchschnittlich, was vermutlich daran liegt, dass in Deutschland der Bestand der Arbeitslosigkeit relativ niedrig und der Anteil der Langzeitarbeitslosen – die generell eine geringe Wahrscheinlichkeit haben, eine neue Stelle anzutreten – relativ hoch ist. Auch Spanien weist eine relativ niedrige Übergangsrate von der Arbeitslosigkeit in die Beschäftigung auf, was unter anderem auf die schlechte konjunkturelle Lage im Beobachtungszeitraum zurückzuführen ist. Auch die Abflussrate aus der Arbeitslosigkeit liegt unter dem europäischen Durchschnitt. Somit ist die deutlich überdurchschnittliche Abflussrate aus der Beschäftigung (173 Prozent) offenbar der Hauptfaktor für die relativ hohe allgemeine Arbeitsmarktmobilität.

Für Frankreich zeigt sich im Vergleich zum europäischen Durchschnitt ein unterdurchschnittlicher Wert für den Shorrock-Index I (88 Prozent). Dies lässt sich auf die Abflussrate aus der Arbeitslosigkeit zurückführen, die etwas unter dem europäischen Durchschnitt liegt. Daran lässt sich ablesen, dass die Dauer der Arbeitslosigkeit in Frankreich im europäischen Vergleich relativ hoch ist. Die Abflussrate aus der Beschäftigung entspricht hingegen in etwa dem europäischen Durchschnitt. Die überdurchschnittliche Mobilität in Estland lässt sich offensichtlich auf hohe Werte bei allen anderen betrachteten Größen zurückführen, der Abflussrate aus der Arbeitslosigkeit, der hohen Übergangsrate von der Arbeitslosigkeit in die Beschäftigung und der Abflussrate aus der Beschäftigung. Letztlich zeigt sich für Schweden ein unterdurchschnittlicher Wert für die Abflussrate aus der Beschäftigung und ein überdurchschnittlicher Wert für die Übergangsrate von der Arbeitslosigkeit in die Beschäftigung. Somit ist die allgemein recht hohe Durchlässigkeit des schwedischen Arbeitsmarktes zu einem großen Teil auf die überdurchschnittliche Abflussrate aus der Arbeitslosigkeit (147 Prozent), insbesondere durch den hohen Übergang von der Arbeitslosigkeit in die Beschäftigung, zurückzuführen.

Vor dem Hintergrund dieser Länderbeispiele stellt sich die Frage, inwiefern zwischen bestimmten Arbeitsmarktinstitutionen, wie z. B. dem Kündigungsschutz oder dem Ausmaß aktiver Arbeitsmarktpolitik, und der Durchlässigkeit von Arbeitsmärkten europaweit systematische Zusammenhänge zu erkennen sind. Eine Institution, die in diesem Zusammenhang eine wesentliche Rolle spielt, ist der Kündigungsschutz (employment protection legislation – EPL); er bedingt die Kosten, die bei der Entlassung von Arbeit-

ABBILDUNG 2.6 Länderspezifische Arbeitsmarktmobilität im Verhältnis zum europäischen Durchschnitt 2011 bis 2013



nehmern auf Seiten des Arbeitgebers entstehen. Der Kündigungsschutz lässt sich durch den EPL-Index der OECD quantifizieren, dem zum einen die entsprechenden nationalen Gesetze, zum anderen weitere relevante Regelungen – z. B. aus Tarifverträgen – zugrunde liegen (Venn 2009; OECD 2013a).

Bei der Betrachtung des Zusammenhangs zwischen dem allgemeinsten Maß der Arbeitsmarktmobilität, dem Shorrocks-Index I, sowie dem EPL-Index zeigt sich ein deutlich negativer Zusammenhang (Abbildung 2.7). Dies bedeutet, dass in Ländern mit einem stark ausgeprägten Kündigungsschutz, wie bspw. Slowenien oder Portugal, generell eine niedrigere Arbeitsmarktdurchlässigkeit zu beobachten ist als in Ländern mit niedrigerem Kündigungsschutz, wie z. B. Österreich oder Finnland. Dieses Bild bestätigt sich bei der Betrachtung des Zusammenhangs zwischen dem Kündigungsschutz und der Umschlagsrate der Beschäftigung (Abbildung 2.8). Auch hier tritt ein negativer Zusammen-

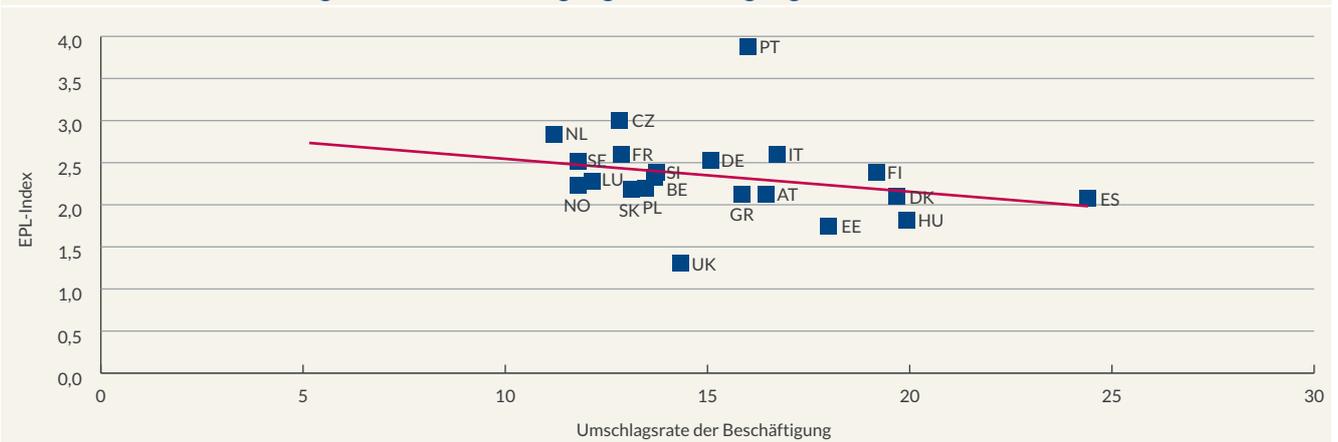
hang zutage, d. h. Länder mit höherem Kündigungsschutz verzeichnen weniger Einstellungen und Entlassungen.

Besonders deutlich wird der negative Zusammenhang bei der Zuflussrate in die Beschäftigung und dem Kündigungsschutz (Abbildung 2.9). Der Korrelationskoeffizient von $-0,38$ ist statistisch signifikant auf dem Zehn-Prozent-Niveau, wohingegen die Abflussrate aus der Beschäftigung und der Kündigungsschutz keine signifikante Korrelation aufweisen (nicht dargestellt). Dass die Zuflussrate und der Kündigungsschutz zusammenhängen, entspricht den Erwartungen: Unternehmen beziehen bei der Entscheidung, ob sie einen Arbeitnehmer einstellen, die Möglichkeit mit ein, diesen bei einer Verschlechterung der Geschäftssituation wieder entlassen zu müssen, weshalb die erwarteten Kosten einer Entlassung, also der Kündigungsschutz, eine Rolle spielen (Mortensen und Pissarides 1994). Dementsprechend wird in Ländern mit höherem Kündigungsschutz weniger eingestellt, die Zuflussrate in die Beschäfti-

ABBILDUNG 2.7 Anteil der befristeten Beschäftigung und Übergangsrate von der befristeten in die unbefristete Beschäftigung 2011 bis 2013


Quelle: Eigene Berechnung aus EU-SILC- und SOEP-Daten, siehe Anhang C.1–3.

| BertelsmannStiftung

ABBILDUNG 2.8 Umschlagsrate der Beschäftigung und Kündigungsschutz 2011 bis 2013


Quelle: Eigene Berechnung aus EU-SILC- und SOEP-Daten, siehe Anhang C.1–3, sowie OECD (2015b).

| BertelsmannStiftung

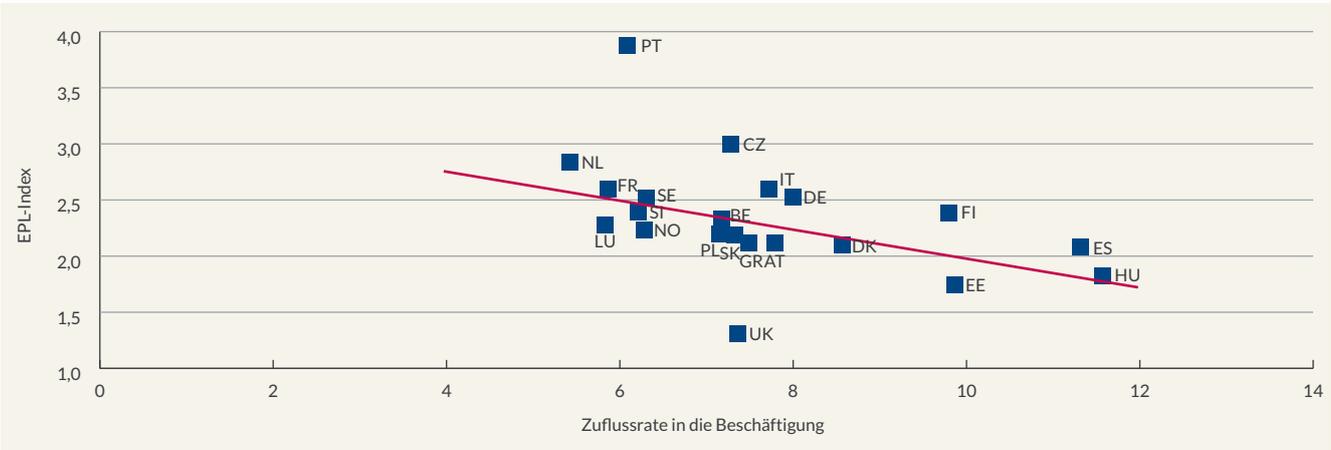
gung ist also geringer. Ein negativer Zusammenhang zeigt sich entsprechend bei der Übergangsrate von der Arbeitslosigkeit in die Beschäftigung (Abbildung 2.10). Somit sind die Chancen eines Arbeitslosen, einen Job zu erhalten, in Ländern mit höherem Kündigungsschutz geringer.

Der fehlende Zusammenhang zwischen der Abflussrate aus der Beschäftigung und dem Kündigungsschutz entspricht hingegen nicht den allgemeinen Erwartungen. Vor dem Hintergrund des betrachteten Zeitraums von 2011 bis 2013, also der Erholungsphase direkt nach der Finanz- und Wirtschaftskrise, ist es jedoch plausibel, dass der Kündigungs-

schutz nicht relevant ist, wenn Entlassungen relativ selten sind.

Ein weiterer institutioneller Faktor, der die Durchlässigkeit nationaler Arbeitsmärkte beeinflusst, ist das Ausmaß aktiver Arbeitsmarktpolitik (active labour market policy – ALMP). Unter Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik versteht man (i) Trainingsmaßnahmen, (ii) direkte oder indirekte Subventionierung von Beschäftigung, (iii) Unterstützungsleistungen von Arbeitsämtern, wie z. B. Hilfe bei der Jobsuche, sowie (iv) Aktivierungsmaßnahmen (Boeri, van Ours 2013). Aus theoretischer Sicht ist bei Maßnah-

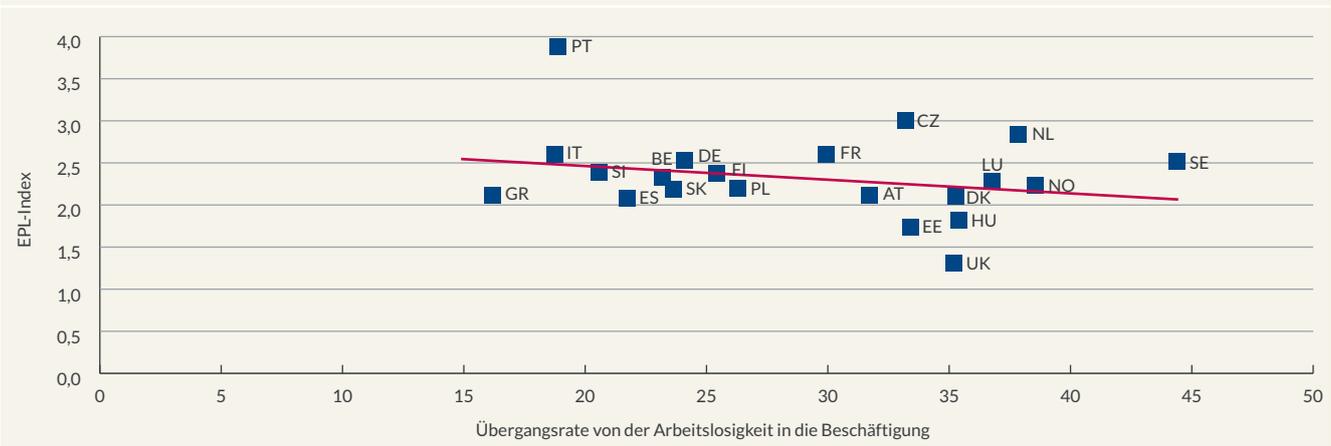
ABBILDUNG 2.9 Zuflussrate in die Beschäftigung und Kündigungsschutz 2011 bis 2013



Quelle: Eigene Berechnung aus EU-SILC- und SOEP-Daten, siehe Anhang C.1-3, sowie OECD (2015b).

BertelsmannStiftung

ABBILDUNG 2.10 Übergangsrate von der Arbeitslosigkeit in die Beschäftigung und Kündigungsschutz 2011 bis 2013



Quelle: Eigene Berechnung aus EU-SILC- und SOEP-Daten, siehe Anhang C.1-3, sowie OECD (2015b).

BertelsmannStiftung

men der aktiven Arbeitsmarktpolitik eine höhere Durchlässigkeit der nationalen Arbeitsmärkte im Allgemeinen zu erwarten, da die Flexibilität und die Eignung von Arbeitslosen bzw. Arbeitnehmern für verschiedene Jobs erhöht wird. Eine Zusammenfassung der sehr umfangreichen empirischen Evidenz zeigt generell recht positive Effekte, insbesondere hinsichtlich Trainingsprogrammen und Unterstützung bei der Jobsuche (Card et al. 2010).

Eine Darstellung des Zusammenhangs zwischen der allgemeinen Arbeitsmarktmobilität und der aktiven Arbeitsmarktpolitik bestätigt die Erwartungen (Abbildung 2.11).

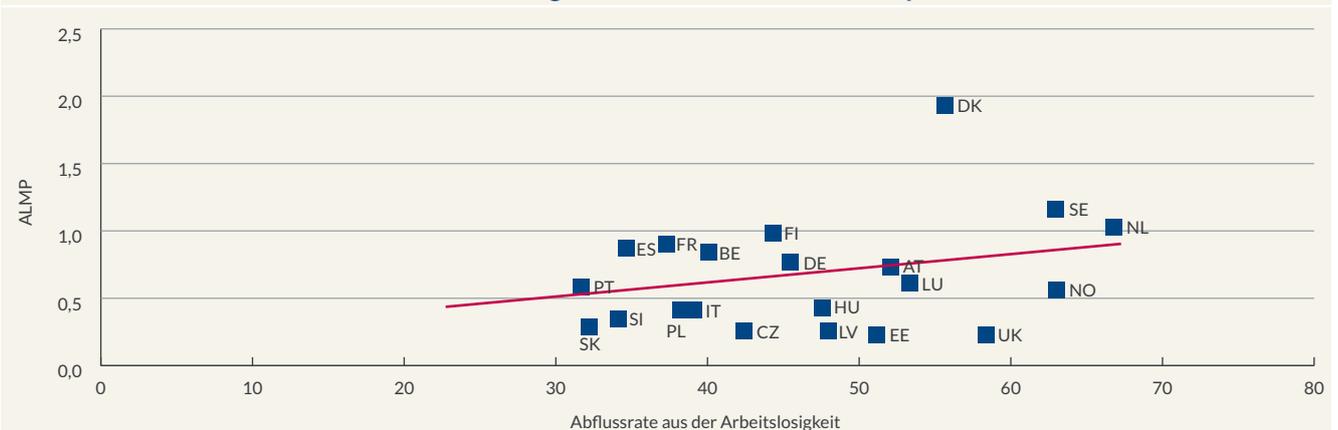
Der Korrelationskoeffizient zwischen den beiden Größen beträgt 0,42 und ist statistisch signifikant (auf dem Zehn-Prozent-Niveau). Trotzdem ist eine relativ breite Streuung der Länder zu beobachten; so weisen Länder wie Belgien, Dänemark, Frankreich und die Niederlande ein relativ niedriges Verhältnis von Arbeitsmarktmobilität zu ALMP-Intensität auf, in Estland ist dieses Verhältnis hingegen recht hoch.

Dieser positive Zusammenhang mit aktiver Arbeitsmarktpolitik lässt sich auch beim Abfluss aus der Arbeitslosigkeit (Abbildung 2.12) und der Übergangsrate von der Arbeitslo-

ABBILDUNG 2.11 Allgemeine Arbeitsmarktmobilität (Shorrocks-Index I) und aktive Arbeitsmarktpolitik 2011 bis 2013


Quelle: Eigene Berechnung aus EU-SILC- und SOEP-Daten, siehe Anhang C.1–3, sowie OECD (2015c).

| BertelsmannStiftung

ABBILDUNG 2.12 Abfluss aus der Arbeitslosigkeit und aktive Arbeitsmarktpolitik 2011 bis 2013


Quelle: Eigene Berechnung aus EU-SILC- und SOEP-Daten, siehe Anhang C.1–3, sowie OECD (2015c).

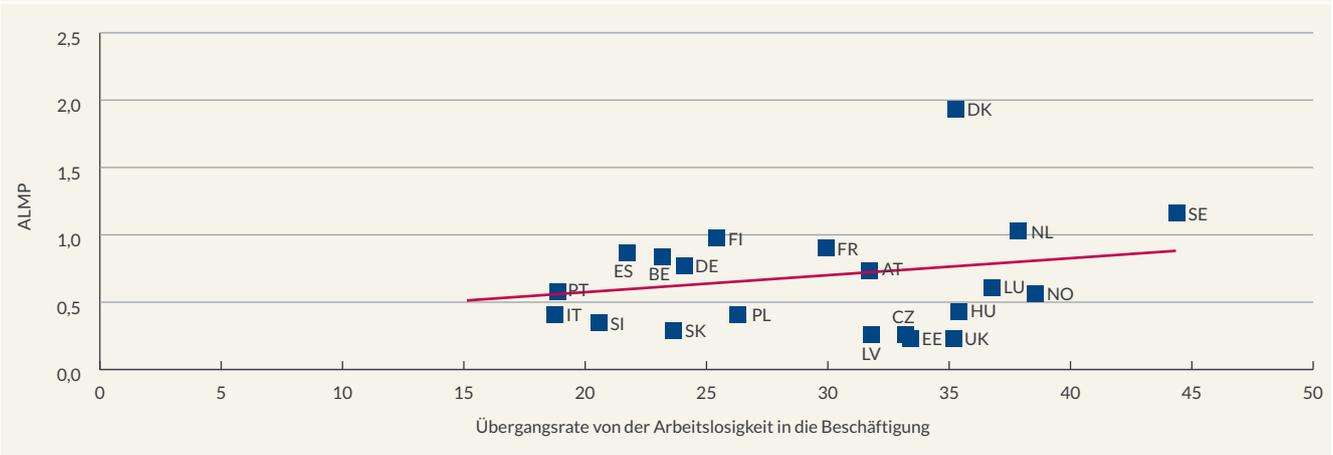
| BertelsmannStiftung

sichtigkeit in die Beschäftigung (Abbildung 2.13) beobachten. Somit ist davon auszugehen, dass die positive Korrelation zwischen Durchlässigkeit und ALMP auf Übergänge zurückzuführen ist, die aus individueller und gesamtwirtschaftlicher Perspektive eindeutig positiv zu bewerten sind, wie bspw. der Übergang von der Arbeitslosigkeit in die Beschäftigung.

In diesem Zusammenhang sollte jedoch beachtet werden, dass hierbei nicht zwangsläufig ausschließlich von einer Kausalität von ALMP auf die verschiedenen Arbeitsergebnisse ausgegangen werden kann. So erscheint es zwar

als durchaus plausibel, dass eine aktivere Arbeitsmarktpolitik zu höheren Übergängen von der Arbeitslosigkeit in die Beschäftigung führt, was den Ergebnissen der empirischen Forschung mithilfe rigoroser Kausaluntersuchungen entspricht (Card et al. 2010), doch auch eine umgekehrte Kausalität kann nicht ausgeschlossen werden: So ist vorstellbar, dass Länder, die zu einem bestimmten Zeitpunkt eine hohe Arbeitslosigkeit aufweisen, ihre ALMP-Ausgaben erhöhen. Solche Länder weisen aber oft auch hohe Ein- und Austrittsraten in die bzw. aus der Arbeitslosigkeit auf – insbesondere, wenn die Arbeitslosigkeit nur kurzfristig (konjunkturell) bedingt ist. Somit könnte sich indirekt ein posi-

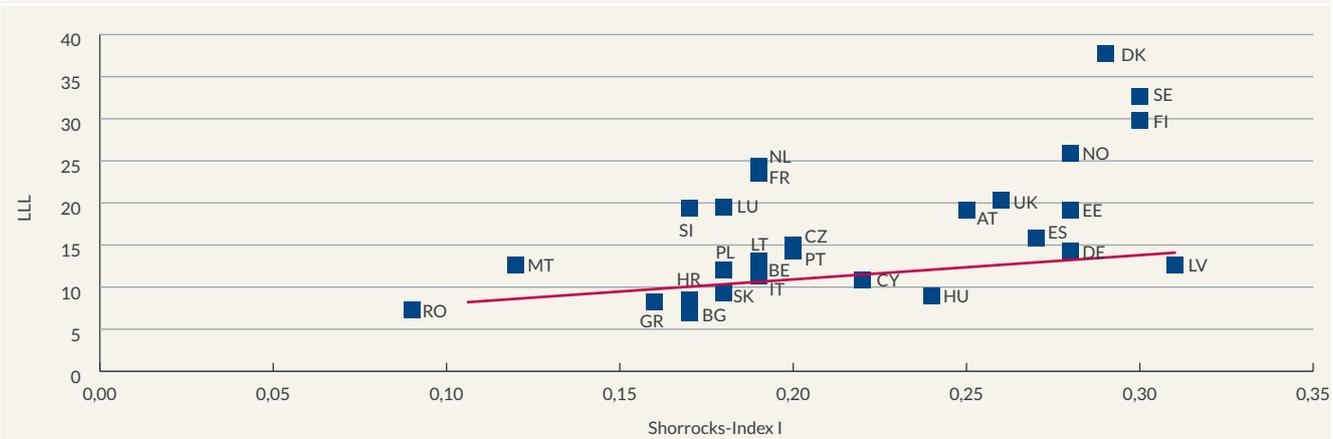
ABBILDUNG 2.13 Übergangsrate von der Arbeitslosigkeit in die Beschäftigung und aktive Arbeitsmarktpolitik 2011 bis 2013



Quelle: Eigene Berechnung aus EU-SILC- und SOEP-Daten, siehe Anhang C.1-3, sowie OECD (2015c).

BertelsmannStiftung

ABBILDUNG 2.14 Allgemeine Arbeitsmarktmobilität (Shorrock-Index I) und lebenslanges Lernen 2011 bis 2013



Quelle: Eigene Berechnung aus EU-SILC- und SOEP-Daten, siehe Anhang C.1-3, sowie Eurostat (2016).

BertelsmannStiftung

tiver Zusammenhang zwischen der Austrittsrate aus der Arbeitslosigkeit und ALMP ergeben, der durch die wirtschaftspolitische Antwort auf eine hohe Arbeitslosigkeit bedingt ist.

Letztlich zeigt sich bei Betrachtung der Länderunterschiede hinsichtlich der allgemeinen Arbeitsmarktmobilität ein deutlich positiver Zusammenhang mit der Teilnehmerate am lebenslangen Lernen (Abbildung 2.14). Dies lässt sich auf zweierlei Arten interpretieren. Einerseits erfordert eine hohe Arbeitsmarktmobilität ein hohes Maß an lebens-

langem Lernen, da Mobilität oft mit Stellen- und teilweise auch Berufswechseln einhergeht, die neue Anforderungen an die Qualifikationen und Fähigkeiten von Arbeitnehmern stellen. Diese können mit lebenslangem Lernen erfüllt werden. Andererseits ermöglicht lebenslanges Lernen eine höhere Arbeitsmarktmobilität, da sie Arbeitnehmer erst in die Lage versetzt, mobil zu sein. Unabhängig von der Wirkrichtung dieses Zusammenhangs zeigt sich somit deutlich, dass ein hohes Maß an Mobilität sehr oft mit einem hohen Maß an lebenslangem Lernen einhergeht. Besonders offensichtlich ist dies für die skandinavischen

Länder, vor allem Dänemark, Schweden und Finnland. Dies zeigt die Bedeutung effektiver Systeme lebenslangen Lernens für die nationalen Arbeitsmärkte (siehe hierzu auch Europäische Kommission, 2015b).

2.3 Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Die Durchlässigkeit europäischer Arbeitsmärkte ist durch relativ große Unterschiede zwischen den Ländern gekennzeichnet. So weist der verwendete Mobilitätsindex Werte von ca. 0,3 für Länder wie Lettland und Schweden auf, für viele andere Länder jedoch Werte, die nur gut halb so groß sind.

Ein ähnliches Bild ergibt sich für die Umschlagsraten der Arbeitsmarktzustände Beschäftigung und Arbeitslosigkeit. Die Umschlagsrate der Beschäftigung, d. h. die Wahrscheinlichkeit, dass eine beschäftigte Person im Vorjahr nicht beschäftigt war oder im darauffolgenden Jahr nicht beschäftigt ist, beträgt im EU-Durchschnitt 15,1 Prozent. Hier weisen manche Länder Raten von deutlich über 20 Prozent auf (Spanien, Lettland), andere Länder hingegen Werte von deutlich unter 15 Prozent. Für die Arbeitslosigkeit zeigt sich eine deutlich höhere Umschlagsrate von 86,5 Prozent im EU-Durchschnitt. Auch hier ist die Heterogenität zwischen den Ländern groß: Am oberen Ende des Spektrums stehen Länder wie die Niederlande, Norwegen und Schweden mit Umschlagsraten von über 120 Prozent; am unteren Ende Länder mit Umschlagsraten von 60 Prozent und darunter (Ungarn, Griechenland, Bulgarien).

Von besonderem Interesse in diesem Zusammenhang sind die Abflussraten aus den jeweiligen Arbeitsmarktzuständen, da sie die Beschäftigungsstabilität bzw. die Dauer der Arbeitslosigkeit widerspiegeln. So beträgt die Abflussrate aus der Beschäftigung im EU-Durchschnitt 7,6 Prozent (d. h. 7,6 Prozent der Beschäftigten sind im darauffolgenden Jahr nicht mehr beschäftigt), die Abflussrate aus der Arbeitslosigkeit hingegen 42,8 Prozent. Zwischen den Übergangsraten zwischen der Beschäftigung und der Arbeitslosigkeit ist eine starke negative Korrelation zu beobachten, d. h. Länder mit tendenziell hohen Übergängen von der Beschäftigung in die Arbeitslosigkeit weisen auch hohe Übergänge in die umgekehrte Richtung auf. Ausnahmen sind Länder mit einem ungünstigen makroökonomischen Umfeld, wie z. B. Griechenland und Portugal.

Eine Betrachtung ausgewählter Länderbeispiele zeigt, dass überdurchschnittliche allgemeine Mobilität (gemessen am Shorrocks-Index I) auf unterschiedliche Faktoren zurück-

zuführen sein kann. So ist Deutschland durch Abflussraten aus der Beschäftigung und aus der Arbeitslosigkeit gekennzeichnet, die nahe am europäischen Durchschnitt liegen. Die Übergangsrate von der Arbeitslosigkeit in die Beschäftigung ist hingegen relativ niedrig. Gleiches gilt für Spanien: Dort ist die Abflussrate aus der Beschäftigung jedoch deutlich überdurchschnittlich, wodurch sich ein negatives Gesamtbild ergibt. Dies lässt sich zum einen durch eine ungünstige makroökonomische Situation erklären, zum anderen durch die Bedeutung befristeter Verträge, die in Kapitel 3 näher untersucht wird. Für Schweden hingegen ist ein positives Gesamtbild zu erkennen, das sich vor allem auf eine überdurchschnittliche Abflussrate aus der Arbeitslosigkeit zurückführen lässt. Hierbei spielen vermutlich die institutionellen Rahmenbedingungen, wie bspw. die Ausgestaltung des Arbeitslosenversicherungssystems und der Einsatz von Maßnahmen aktiver Arbeitsmarktpolitik, eine wichtige Rolle.

Für die Unterschiede hinsichtlich der Durchlässigkeit der Arbeitsmärkte aller betrachteten Länder sind einige systematische Zusammenhänge zu erkennen. So ist vor allem der Kündigungsschutz negativ mit der allgemeinen Durchlässigkeit, der Umschlagsrate der Beschäftigung, und insbesondere der Übergangsrate von der Arbeitslosigkeit in die Beschäftigung korreliert, d. h. für Länder mit strengem Kündigungsschutz sind generell niedrigere Werte bei den genannten Mobilitätsmaßen zu beobachten. Zwar führt dies im Allgemeinen nicht zwingend zu höherer Arbeitslosigkeit (Boeri und van Ours 2013); niedrigere Mobilität könnte jedoch gerade im Beobachtungszeitraum problematisch sein, da sich viele europäische Volkswirtschaften in diesen Jahren in einer Aufschwungphase befanden und somit Übergänge von der Arbeitslosigkeit in die Beschäftigung eine besonders große Bedeutung für die Erholung der Arbeitsmärkte hatten.

Im Gegensatz zum Kündigungsschutz sind Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik auf Länderebene mit höherer Mobilität, insbesondere höheren Abflussraten aus der Arbeitslosigkeit und Übergängen von der Arbeitslosigkeit in die Beschäftigung, korreliert. Dieser positive Zusammenhang steht im Einklang mit der wissenschaftlichen Literatur, die generell positive Effekte aktiver Arbeitsmarktpolitik feststellt (Card et al. 2010, 2015).

3. Befristete Beschäftigung und die Durchlässigkeit europäischer Arbeitsmärkte

Befristete Beschäftigungsverhältnisse spielen eine wichtige Rolle für die Durchlässigkeit europäischer Arbeitsmärkte. Aus Arbeitgebersicht spricht für befristete Beschäftigungsverhältnisse, dass keine längerfristige vertragliche Verpflichtung mit einem Arbeitnehmer eingegangen werden muss. Vielmehr endet das Vertragsverhältnis in der Regel automatisch und ohne zusätzliche Kosten. Dies ist insbesondere dann attraktiv für Arbeitgeber, wenn Unsicherheit darüber herrscht, ob ein längerfristiges Beschäftigungsverhältnis möglich ist, sei es, weil die Eignung eines Arbeitnehmers für einen Job nicht zweifelsfrei eingeschätzt werden kann (Boockmann und Hagen 2008), oder weil das wirtschaftliche Umfeld insgesamt unsicher ist (Amuedo-Dorantes und Malo 2008). Zudem ist von entscheidender Bedeutung, wie hoch der Kündigungsschutz für unbefristete Beschäftigungsverhältnisse ist. Je höher der Kündigungsschutz von unbefristeten Jobs ist, desto höher sind in der Regel die Kosten bei einer Entlassung bzw. Vertragsauflösung und desto attraktiver sind daher befristete Beschäftigungsverhältnisse (Boeri 2011).

Aus Arbeitnehmersicht stellen befristete Jobs für Arbeitssuchende eine Möglichkeit dar, einen Arbeitsplatz zu erlangen. Dies spielt insbesondere für junge Arbeitnehmer eine Rolle, die noch keine lange Erwerbshistorie vorweisen können oder zum ersten Mal in den Arbeitsmarkt eintreten. Diese Personengruppe hat des Öfteren Schwierigkeiten, einen Job zu erhalten, weshalb befristete Beschäftigungsverhältnisse für sie eine attraktive Option sein können. Allerdings gehen befristete Beschäftigungsverhältnisse mit einer relativ hohen Unsicherheit einher, da eine Weiterbeschäftigung in der Regel nicht garantiert ist. Daher ist in diesem Zusammenhang entscheidend, ob befristete Beschäftigungsverhältnisse eine längerfristige Perspektive durch Aufstiegsmöglichkeiten innerhalb der Beschäftigung eröffnen, d. h. ob sie eine Sprungbrettfunktion hin zu unbefristeten Jobs erfüllen (Booth et al. 2002).

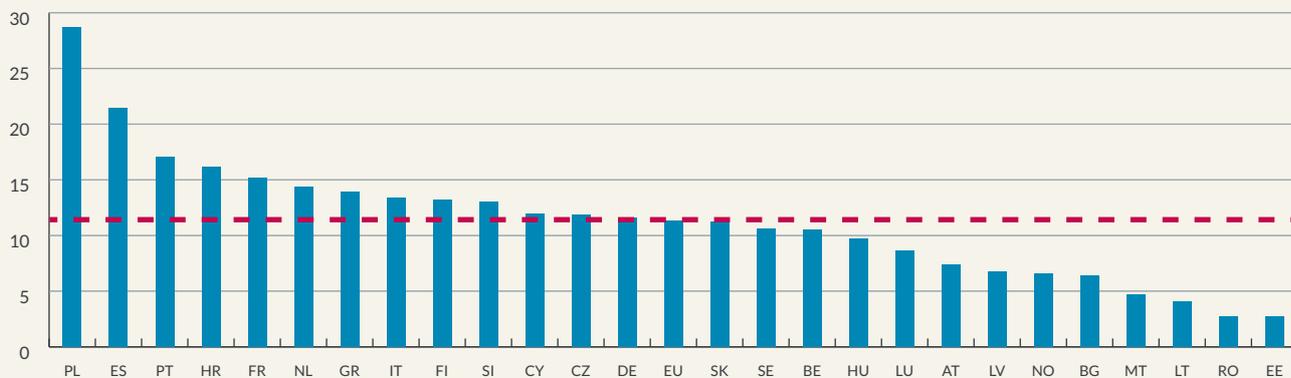
Auf gesamtwirtschaftlicher Ebene stellt sich in diesem Zusammenhang die Frage, wie integriert ein Arbeitsmarkt ist, d. h. in welchem Ausmaß Übergänge von befristeter in unbefristete Beschäftigung stattfinden. In stark dualisierten Arbeitsmärkten sind solche Übergänge relativ selten, was sowohl aus individueller als auch aus gesamtwirtschaftlicher Sicht negative Konsequenzen hat. Letztlich lässt sich festhalten, dass in befristeten Beschäftigungsverhältnissen generell eine geringere Weiterbildungsintensität zu verzeichnen ist und dass es durch die relativ geringe Jobstabilität recht häufig zu einem Verlust jobspezifischen Humankapitals kommt (Gagliarducci 2005).

Vor diesem Hintergrund gehen wir im Folgenden auf die befristete Beschäftigung in europäischen Arbeitsmärkten ein. Hierzu stellen wir zunächst dar, welche Bedeutung befristete Beschäftigungsverhältnisse in den jeweiligen Ländern haben. Daran anschließend zeigen wir, wie stabil befristete und unbefristete Beschäftigungsverhältnisse sind und welche Rolle Zu- und Abflüsse in bzw. aus diesen Arbeitsmarktzuständen spielen. Des Weiteren untersuchen wir, wie viele Arbeitnehmer einen Übergang aus der Arbeitslosigkeit in eine befristete oder eine unbefristete Beschäftigung vollziehen und wie hoch die Übergangsraten von der befristeten in die unbefristete Beschäftigung ist. Letztlich untersuchen wir insbesondere anhand von Länderbeispielen, welche Rolle die institutionellen Rahmenbedingungen eines Arbeitsmarktes spielen, wobei in diesem Zusammenhang vor allem die Bedeutung des Kündigungsschutzes berücksichtigt wird.

3.1 Deskriptiver Überblick

Im Folgenden untersuchen wir die Durchlässigkeit europäischer Arbeitsmärkte unter besonderer Berücksichtigung der Bedeutung der befristeten Beschäftigung für die Arbeits-

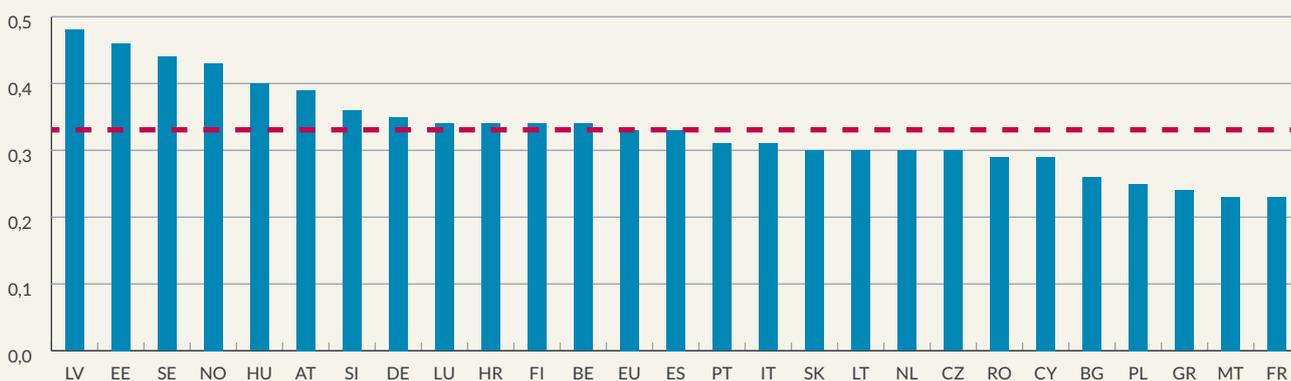
ABBILDUNG 3.1 Anteil der befristeten Beschäftigung an der Gesamtbeschäftigung 2011 bis 2013; in %



Quelle: Eigene Berechnung aus EU-SILC- und SOEP-Daten, siehe Anhang C.1-3. – Die horizontale Linie zeigt den ungewichteten Durchschnitt der dargestellten Länder („EU“).

BertelsmannStiftung

ABBILDUNG 3.2 Shorrocks-Index II 2011 bis 2013; Skala: 0 bis 1



Quelle: Eigene Berechnung aus EU-SILC- und SOEP-Daten, siehe Anhang C. – Der Shorrocks-Index II basiert auf der Mobilität zwischen fünf Arbeitsmarktzuständen (siehe Infokasten 2.2). Die horizontale Linie zeigt den ungewichteten Durchschnitt über alle aufgeführten Länder („EU“).

BertelsmannStiftung

marktmobilität.⁵ Hierzu geben wir zunächst einen deskriptiver Überblick über den Anteil der befristeten Beschäftigung an der Gesamtbeschäftigung, dargestellt in Abbildung 3.1.⁶ Insgesamt zeigen sich große Unterschiede im Ausmaß der befristeten Beschäftigung zwischen den europäischen Ländern. So zeichnen sich vor allem Polen (28,7 Prozent) und Spanien (21,4 Prozent) durch einen deutlich über dem EU-Durchschnitt von 11,3 Prozent liegenden Anteil der befristeten Beschäftigung aus.

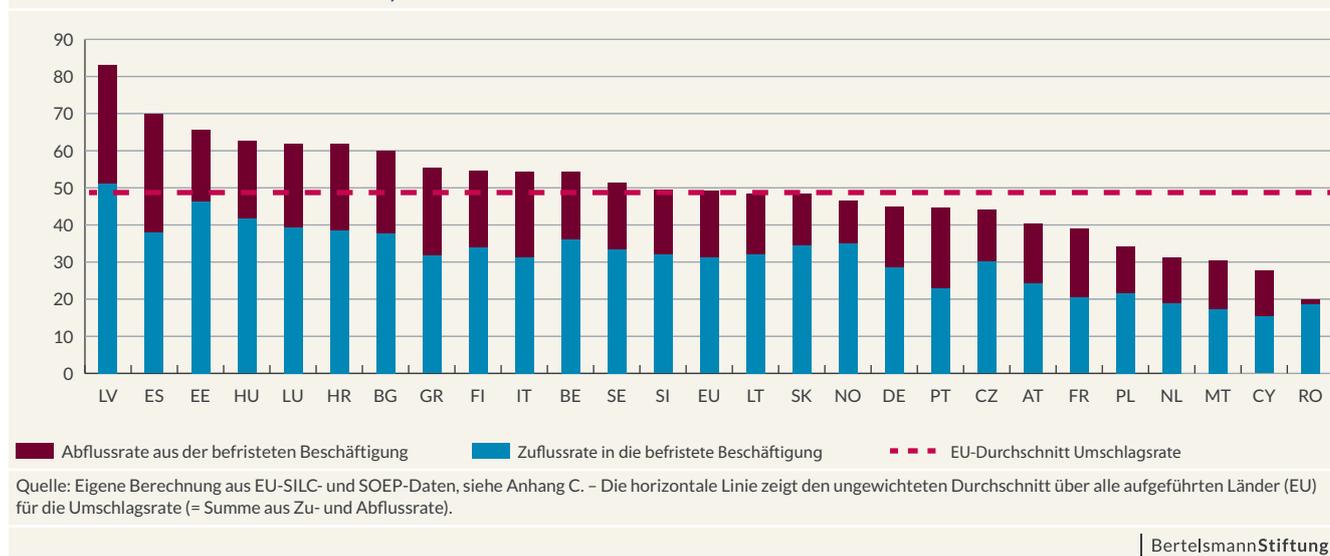
Allgemein weisen insbesondere die südeuropäischen Länder (Portugal, Griechenland, Italien und Zypern) einen vergleichsweise hohen Anteil an befristeter Beschäftigung auf. Demgegenüber ist der Anteil der befristeten Beschäftigung in den baltischen Staaten (vor allem Estland mit 2,7 Prozent und Lettland mit 4,1 Prozent) sowie Rumänien (2,8 Prozent) und Bulgarien (6,4 Prozent) relativ gering. Deutschland ordnet sich mit einem Anteil von 11,6 Prozent leicht oberhalb des europäischen Durchschnitts ein.

5 Aufgrund von fehlenden Informationen hinsichtlich der Befristung der Beschäftigung in den EU-SILC-Daten mussten Dänemark und UK aus den folgenden Analysen ausgeschlossen werden.

6 In Kapitel 3 werden ausschließlich abhängig Beschäftigte berücksichtigt, da für Selbstständige keine Unterscheidung nach Vertragsart möglich ist.

Um einen ersten Eindruck hinsichtlich der Bedeutung der befristeten Beschäftigung für die Durchlässigkeit der europäischen Arbeitsmärkte zu erhalten, wird, wie schon in Abschnitt 2.1, auf den Shorrocks-Index als Maß für die Mobilität zwischen den Arbeitsmarktzuständen zurück-

ABBILDUNG 3.3 Zu- und Abflussraten der befristeten Beschäftigung aus der/in die Nichtbeschäftigung 2011 bis 2013; in %



BertelsmannStiftung

gegriffen. Abbildung 3.2 zeigt den entsprechenden Shorrock-Index im Vergleich der europäischen Länder, wobei in diesem Fall zwischen fünf Arbeitsmarktzuständen (unbefristete Beschäftigung, befristete Beschäftigung, selbstständige Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Nicht-Aktivität) unterschieden wird (siehe Infokasten 2.2). Insgesamt zeigt sich ein ähnliches Bild wie bei der Betrachtung des Shorrock-Index I, in dem lediglich zwischen den Zuständen Beschäftigung und Nicht-Beschäftigung unterschieden wird. So weisen erneut die zwei baltischen Staaten Lettland (0,48) und Estland (0,46) sowie die skandinavischen Länder Schweden (0,44) und Norwegen (0,33) im EU-Vergleich die höchste Mobilität auf, wohingegen Frankreich (0,22), Malta (0,22) und Griechenland (0,23) durch deutlich unter dem EU-Durchschnitt von 0,33 liegende Mobilitätswerte gekennzeichnet sind.⁷

Während der Shorrock-Index ein Maß für die allgemeine Mobilität des Arbeitsmarktes darstellt, werden im Folgenden die Zu- und Abflussraten sowie die Umschlagsraten der befristeten und der unbefristeten Beschäftigung als Maße für die Durchlässigkeit dieser Arbeitsmarktzustände betrachtet. Abbildung 3.3 zeigt zunächst die Zu- und Abflussraten der befristeten Beschäftigung, deren Summe die Umschlagsrate der befristeten Beschäftigung ergibt.

⁷ Die Unterschiede in der Länderreihenfolge zwischen Shorrock-Index I und Shorrock-Index II lassen sich vor allem dadurch erklären, dass der letztgenannte Index zwischen Arbeitslosigkeit und Nichtpartizipation unterscheidet; die Unterscheidung zwischen befristeter und unbefristeter Beschäftigung spielt hingegen nur eine untergeordnete Rolle.

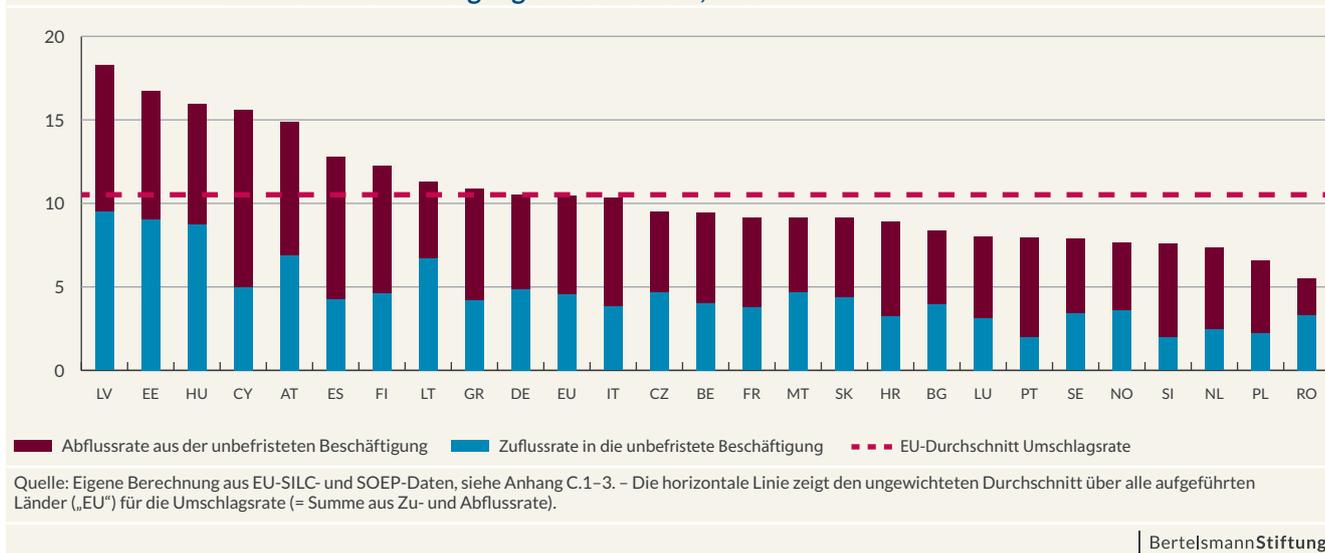
Im europäischen Durchschnitt liegt die Umschlagsrate der befristeten Beschäftigung bei 49,4 Prozent, was bedeutet, dass knapp 50 Prozent der in einem Jahr befristet Beschäftigten im Vor- bzw. im Folgejahr nicht befristet beschäftigt waren.

Im Vergleich der Länder ist die Umschlagsrate in den zwei baltischen Staaten Lettland und Estland mit 83,0 und 65,6 Prozent wie auch in Spanien mit 69,9 Prozent überdurchschnittlich hoch, während sie in Rumänien nur knapp 20 Prozent beträgt. Allgemein ist zudem zu erkennen, dass die Zuflussrate in die befristete Beschäftigung in allen Ländern deutlich über der Abflussrate der befristeten Beschäftigung liegt. Dies ist gleichbedeutend mit einem Anstieg des Bestands befristeter Beschäftigung.

Abbildung 3.4 zeigt die Zu- und Abflussraten der unbefristeten Beschäftigung im Vergleich der europäischen Länder. Allgemein wird ersichtlich, dass die Durchlässigkeit der unbefristeten Beschäftigung deutlich geringer ist als die der befristeten Beschäftigung. So liegt die Umschlagsrate der unbefristeten Beschäftigung im EU-Durchschnitt bei lediglich 10,5 Prozent und ist damit knapp fünfmal geringer als die Umschlagsrate der befristeten Beschäftigung (vgl. Abbildung 3.3).

Im Vergleich der Länder wird deutlich, dass Lettland und Estland mit Umschlagsraten von 18,3 und 16,8 Prozent – wie bei der unbefristeten Beschäftigung – eine überdurchschnittliche Mobilität aufweisen, wohingegen Rumänien

ABBILDUNG 3.4 Zu- und Abflussraten der unbefristeten Beschäftigung aus der/ in die Nichtbeschäftigung 2011 bis 2013; in %



(5,5 Prozent), Polen (6,6 Prozent) und die Niederlande (7,4 Prozent) durch deutlich unterdurchschnittliche Mobilitätswerte gekennzeichnet sind. Spanien hingegen, das durch eine vergleichsweise hohe Umschlagsrate der befristeten Beschäftigung geprägt ist (vgl. Abbildung 3.3), liegt mit einer Umschlagsrate der unbefristeten Beschäftigung von 12,8 Prozent nur leicht über dem EU-Durchschnitt. Überdies ist erkennbar, dass insbesondere die baltischen Länder wie auch Rumänien und Ungarn eine vergleichsweise hohe Zuflussrate in die unbefristete Beschäftigung aufweisen, wohingegen die südlichen Länder (Zypern, Spanien und Portugal) durch eine relativ hohe Abflussrate aus der unbefristeten Beschäftigung gekennzeichnet sind. Deutschland liegt sowohl hinsichtlich der Gesamtmobilität als auch hinsichtlich der Zu- und Abflussraten der unbefristeten Beschäftigung in etwa im Durchschnitt der europäischen Länder.

Der Vergleich zwischen befristeter und unbefristeter Beschäftigung zeigt, dass die befristete Beschäftigung in zahlreichen europäischen Ländern deutlich wächst, während bei der unbefristeten Beschäftigung eher das Gegenteil der Fall ist. Dies spricht dafür, dass sich die Arbeitsmärkte in vielen europäischen Ländern in der Folge der Finanzkrise noch nicht wieder im Gleichgewicht, sondern eher noch in einer relativ frühen Aufschwungphase befinden. Daher sind viele Firmen zurückhaltend, unbefristete Einstellungen vorzunehmen und stellen vermehrt befristet ein, um das Risiko, das mit einer Einstellung einhergeht, zu minimieren.

Während die Zu- und Abflussraten der befristeten und der unbefristeten Beschäftigung Aufschluss über die Durchlässigkeit dieser Arbeitsmarktzustände geben, lassen sie keinen Rückschluss darüber zu, in welche bzw. aus welchen Arbeitsmarktzustände/n die Übergänge erfolgen. Daher werden im Folgenden zudem die Übergangsraten zwischen der (un)befristeten Beschäftigung und der Arbeitslosigkeit betrachtet. Diese geben Aufschluss darüber, inwiefern die befristete Beschäftigung für Arbeitssuchende den Eintritt in den Arbeitsmarkt erleichtern kann, jedoch auch darüber, wie (in)stabil die befristete Beschäftigung im Vergleich zu der unbefristeten Beschäftigung ist.

Letzteres ist aus Abbildung 3.5 ersichtlich, in der die Übergangsraten in die Arbeitslosigkeit sowohl aus der befristeten als auch aus der unbefristeten Beschäftigung dargestellt sind. Wie schon aus Abschnitt 2.1 ersichtlich, ist insgesamt die Übergangsrate von der Beschäftigung in die Arbeitslosigkeit in den südeuropäischen Ländern (Spanien, Kroatien, Griechenland und Portugal) sowie in Lettland am höchsten, wohingegen Malta, Rumänien und Norwegen deutlich unterdurchschnittliche Übergangsraten aufweisen.

Darüber hinaus zeigen sich jedoch auch deutliche Unterschiede in den Übergangsraten aus der befristeten und der unbefristeten Beschäftigung. Im Durchschnitt der europäischen Länder liegt die Übergangsrate aus der befristeten Beschäftigung bei 12,6 Prozent, und ist damit etwa vier Mal so hoch wie die Übergangsrate aus der unbefristeten Beschäftigung, die 2,9 Prozent beträgt. Das Risiko der

ABBILDUNG. 3.5 Übergangsraten in die Arbeitslosigkeit nach Vertragsart 2011 bis 2013; in %

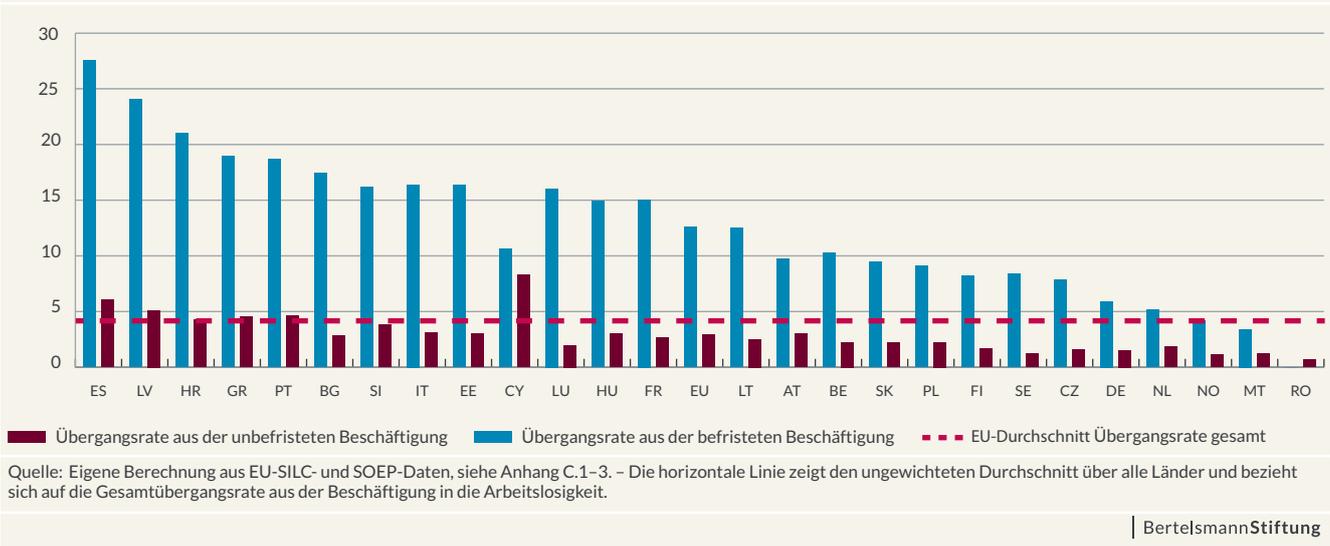
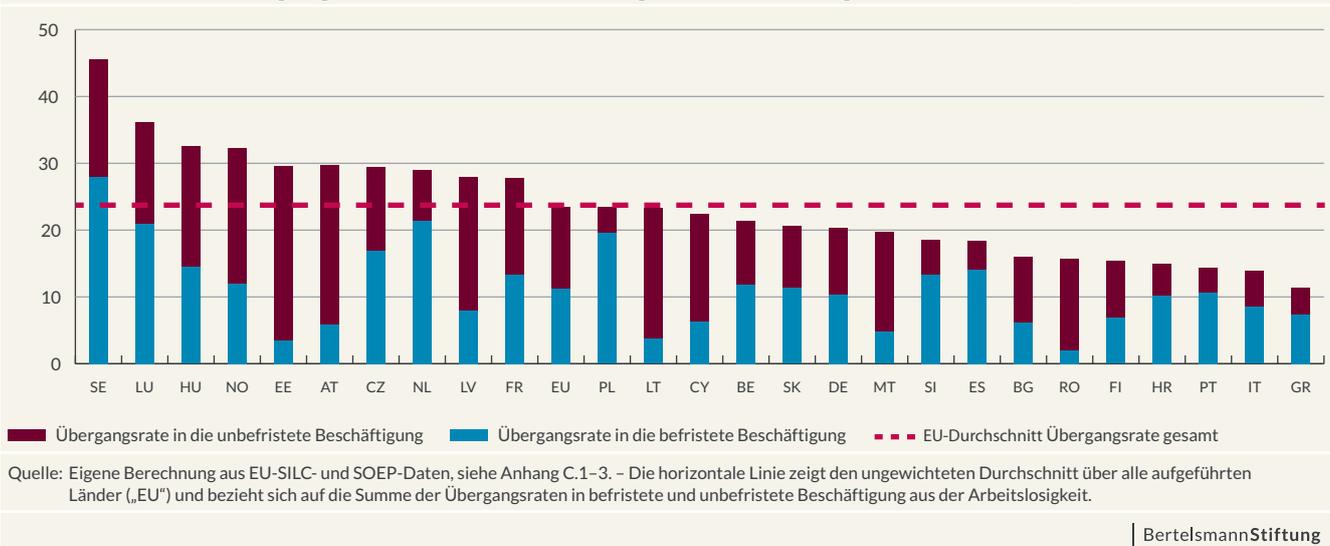


ABBILDUNG 3.6 Übergangsraten aus der Arbeitslosigkeit nach Vertragsart 2011 bis 2013; in %

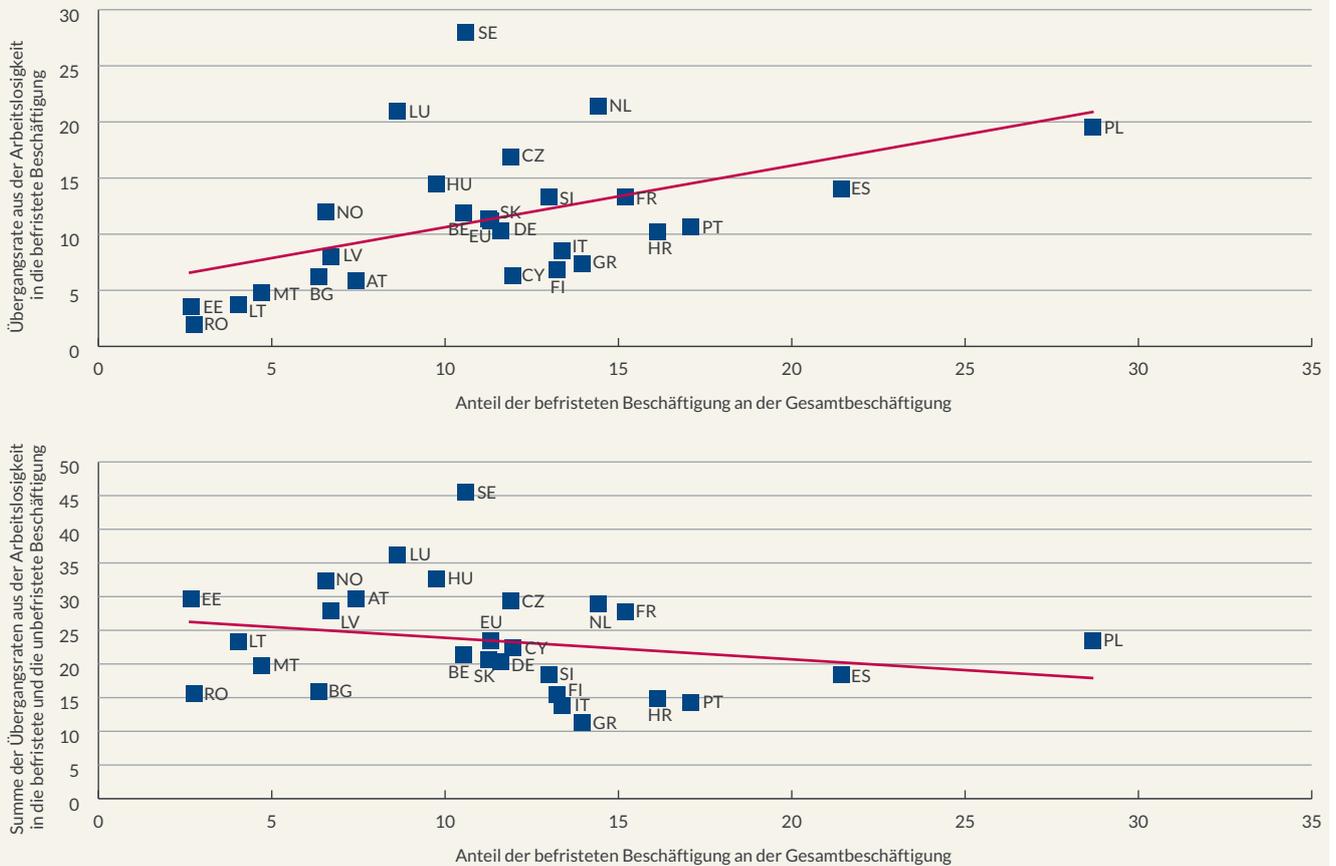


Arbeitslosigkeit ist für befristet Beschäftigte somit deutlich höher als für unbefristet Beschäftigte. Dies gilt insbesondere für Arbeitnehmer in den Ländern Luxemburg, Schweden und Bulgarien, in denen der Unterschied in der Wahrscheinlichkeit des Übergangs in die Arbeitslosigkeit zwischen befristet und unbefristeten Beschäftigten besonders hoch ist. Anders sieht es hingegen in Rumänien⁸, Zypern, Malta und den Niederlanden aus, in denen

die befristete Beschäftigung im Verhältnis zur unbefristeten Beschäftigung relativ stabil ist. Ein eindeutiger Zusammenhang zwischen dem Anteil der befristeten Beschäftigung und der vertragspezifischen Übergangsraten in die Arbeitslosigkeit ist jedoch nicht zu erkennen.

Abbildung 3.6 zeigt im Vergleich die Übergangsraten aus der Arbeitslosigkeit in die befristete und die unbefristete Beschäftigung. Im EU-Durchschnitt finden insgesamt 23,4 Prozent derjenigen, die in einem Jahr arbeitslos sind, im folgenden Jahr einen Job. Dabei nehmen 11,2 Prozent eine befristete Beschäftigung und 12,2 Prozent eine unbefristete

8 Die Übergangsrate von der befristeten Beschäftigung in die Arbeitslosigkeit beträgt in Rumänien 0 Prozent. Dieser Wert ist jedoch mit einer hohen Unsicherheit behaftet, da im Jahr 2011 lediglich 70 Personen befristet waren und die Grundgesamtheit somit sehr klein ist.

ABBILDUNG 3.7 Anteil der befristeten Beschäftigung und Übergangsraten aus der Arbeitslosigkeit 2011 bis 2013; in %


Quelle: Eigene Berechnung aus EU-SILC- und SOEP-Daten, siehe Anhang C.1-3.

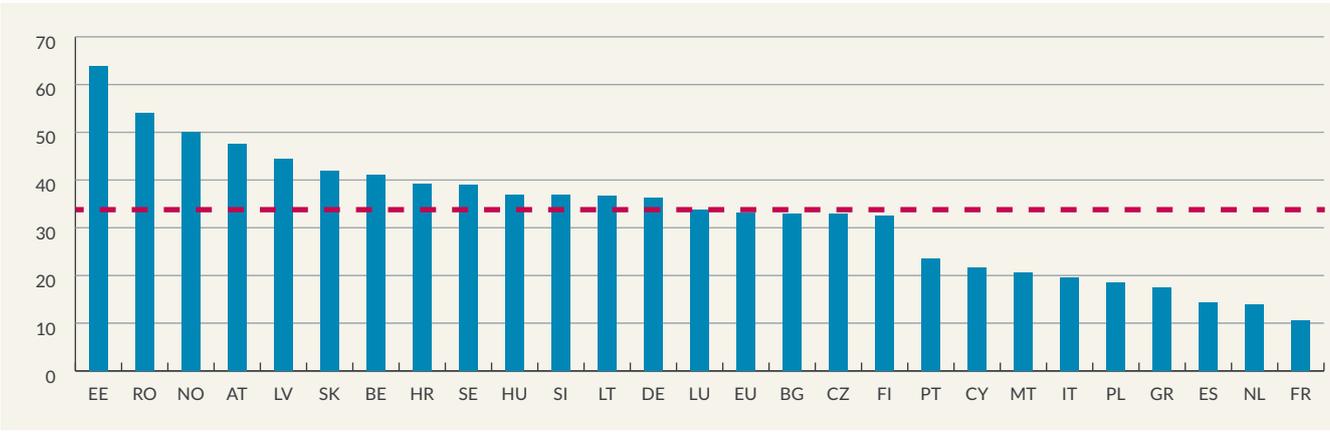
| BertelsmannStiftung

Beschäftigung auf. Während dieses Verhältnis im EU-Durchschnitt relativ ausgeglichen ist, variiert es jedoch stark zwischen den Ländern. So haben Arbeitsuchende in Polen eine fünf Mal so hohe Wahrscheinlichkeit, eine befristete Beschäftigung aufzunehmen als eine unbefristete.

In Estland hingegen nimmt weniger als ein Siebtel derjenigen, die eine Beschäftigung finden, eine befristete Stelle an. Die Variation in der Vertragsart des Beschäftigungsübergangs lässt sich dabei teilweise mit Unterschieden in der Bedeutung der befristeten Beschäftigung zwischen den Ländern erklären. Dies ist aus Abbildung 3.7 ersichtlich, die die Korrelation zwischen dem Anteil der befristeten Beschäftigung an der Gesamtbeschäftigung und der Übergangsrate in die befristete Beschäftigung sowie die Gesamtbeschäftigung zeigt. Gemäß der Erwartungen ergibt sich eine positive Korrelation zwischen der Übergangsrate in

die befristete Beschäftigung und dem Anteil der befristeten Beschäftigung an der Gesamtbeschäftigung, d. h. je mehr Arbeitnehmer befristet beschäftigt sind, desto höher ist auch die Wahrscheinlichkeit, von der Arbeitslosigkeit in die befristete Beschäftigung überzugehen. Die Übergangsrate in die Beschäftigung im Allgemeinen (befristet und unbefristet) ist demgegenüber negativ mit dem Anteil der befristeten Beschäftigung korreliert, wenn dieser Zusammenhang auch schwächer ausgeprägt ist als der zwischen der Übergangsrate der befristeten Beschäftigung. In Ländern mit einem hohen Anteil befristeter Beschäftigung haben Arbeitsuchende somit zwar eine höhere Wahrscheinlichkeit, eine befristete Beschäftigung aufzunehmen; der Einstieg in den Arbeitsmarkt, gemessen an der Übergangsrate in die Gesamtbeschäftigung, ist in diesen Ländern jedoch nicht leichter als in Ländern mit einem geringeren Anteil der befristeten Beschäftigung.

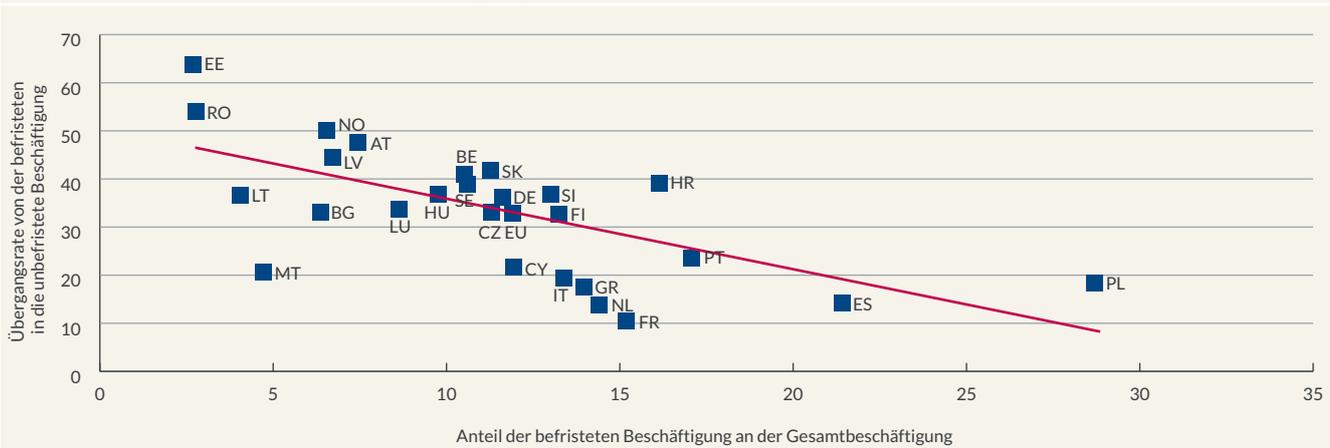
ABBILDUNG 3.8 Übergangsrate von der befristeten in die unbefristete Beschäftigung 2011 bis 2013; in %



Quelle: Eigene Berechnung aus EU-SILC- und SOEP-Daten, siehe Anhang C.1–3. – Die horizontale Linie zeigt den ungewichteten Durchschnitt über alle aufgeführten Länder („EU“).

BertelsmannStiftung

ABBILDUNG 3.9 Anteil der befristeten Beschäftigung und Übergangsrate von der befristeten in die unbefristete Beschäftigung 2011 bis 2013; in %



Quelle: Eigene Berechnung aus EU-SILC- und SOEP-Daten, siehe Anhang C.1–3.

BertelsmannStiftung

Neben der Übergangsrate von der Arbeitslosigkeit in die befristete Beschäftigung ist auch die Übergangsrate von der befristeten in die unbefristete Beschäftigung von großem Interesse. Diese spiegelt die Durchlässigkeit zwischen der befristeten und der unbefristeten Beschäftigung wider und lässt somit Rückschlüsse dahingehend zu, ob die befristete Beschäftigung ein „Sprungbrett“ in die unbefristete Beschäftigung darstellen kann. Abbildung 3.8 zeigt die Übergangsrate von der befristeten in die unbefristete Beschäftigung im Vergleich der europäischen Länder. Im Durchschnitt der EU-Länder beträgt die Übergangsrate in die unbefristete Beschäftigung 33,1 Prozent, d. h. etwa

ein Drittel derjenigen, die in einem Jahr befristet beschäftigt sind, nehmen im Folgejahr eine unbefristete Beschäftigung auf und schaffen somit den Sprung in ein zeitlich unbegrenztes Beschäftigungsverhältnis. Auch diesbezüglich zeigen sich jedoch deutliche Unterschiede zwischen den betrachteten Ländern. So ist die Übergangsrate von der befristeten in die unbefristete Beschäftigung in Estland mit 63,8 Prozent etwa sechs Mal so hoch wie in Frankreich mit 10,6 Prozent. Neben Frankreich weisen insbesondere die Niederlande, Polen und die südeuropäischen Länder geringe Übergangsraten in die unbefristete Beschäftigung auf. Deutschland zeichnet sich mit 36,3 Prozent demgegenüber

durch eine leicht überdurchschnittliche Übergangsrate aus. Insgesamt zeigt sich, dass insbesondere diejenigen Länder eine vergleichsweise hohe Übergangsrate in die unbefristete Beschäftigung aufweisen, in denen der Anteil der befristeten Beschäftigung relativ gering ist.

Dies wird auch aus Abbildung 3.9 ersichtlich, die die Korrelation zwischen dem Anteil der befristeten Beschäftigung an der Gesamtbeschäftigung und der Übergangsrate von der befristeten in die unbefristete Beschäftigung darstellt. Der Zusammenhang zwischen den beiden Größen ist deutlich negativ. So weist z. B. Polen als Land mit dem höchsten Anteil der befristeten Beschäftigung eine der geringsten Übergangsraten auf, wohingegen Estland sowohl den geringsten Anteil der befristeten Beschäftigung als auch im EU-Vergleich die höchste Übergangsrate in die unbefristete Beschäftigung aufweist. Dies legt nahe, dass diejenigen Länder mit einem besonders hohen Anteil der befristeten Beschäftigung durch stark dualisierte Arbeitsmärkte gekennzeichnet sind, in denen die Mobilität zwischen der befristeten und der unbefristeten Beschäftigung sehr gering ist.

3.2 Länderunterschiede und Institutionen

Im Folgenden werden die zuvor beobachteten Unterschiede in der Bedeutung und in der Funktion der befristeten Beschäftigung zwischen den europäischen Ländern näher erörtert und vor dem Hintergrund der institutionellen Ausgestaltung des Arbeitsmarktes in diesen Ländern diskutiert. Abbildung 3.10 zeigt hierzu zunächst für eine Auswahl an Ländern eine vergleichende Übersicht ausgewählter Kennzahlen. Bei Letzteren handelt es sich um (i) den Anteil der befristeten Beschäftigung an der Gesamtbeschäftigung, (ii) den Shorrocks-Index II, (iii) die Abflussrate aus der unbefristeten und (iv) aus der befristeten Beschäftigung, (v) den Anteil der Zuflüsse in die befristete Beschäftigung an allen Beschäftigungszuflüssen sowie (vi) die Übergangsrate von der befristeten in die unbefristete Beschäftigung. Alle Kennzahlen sind dabei im Verhältnis zum europäischen Durchschnitt (EU = 100 Prozent) dargestellt. Als Vergleichsländer werden wie schon in Kapitel 2 Deutschland, Spanien, Frankreich, Estland und Schweden herangezogen.

Hinsichtlich der Durchlässigkeit des Arbeitsmarktes im Allgemeinen (Shorrocks-Index II) zeigt sich, dass insbesondere Estland und Schweden deutlich über dem EU-Durchschnitt liegende Mobilitätswerte aufweisen, während Deutschland und Spanien durch eine durchschnittliche Mobilität gekennzeichnet sind. Lediglich Frankreich liegt

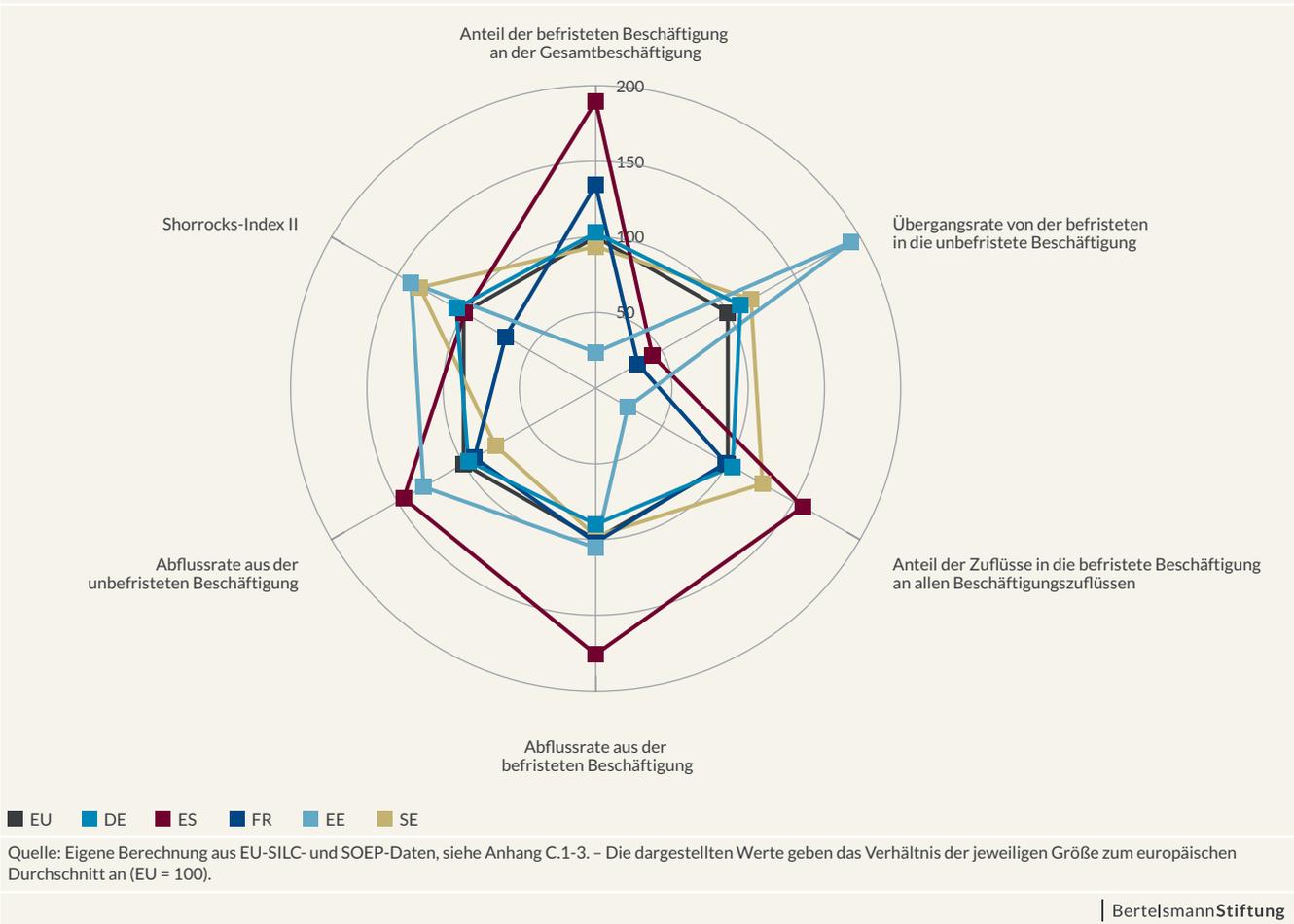
diesbezüglich deutlich unterhalb des europäischen Durchschnitts, was unter anderem auf eine allgemein höhere Rigidität des Arbeitsmarktes zurückzuführen ist (siehe Länderprofil Frankreich in Anhang B.2).

Die allgemeine Mobilität ist jedoch in den einzelnen Ländern auf unterschiedliche Arbeitsmarktdynamiken zurückzuführen. So ist bspw. die überdurchschnittlich hohe Arbeitsmarktmobilität Spaniens vor allem auf hohe Abflussraten aus der unbefristeten und insbesondere der befristeten Beschäftigung zurückzuführen. Hinsichtlich der Beschäftigungszuflüsse in Spanien zeigt sich zudem, dass ein hoher Anteil auf Zuflüsse in die befristete Beschäftigung zurückzuführen ist, die Zuflussrate in die unbefristete Beschäftigung ist hingegen vergleichsweise gering. Der hohe Zufluss in die befristete Beschäftigung wandelt sich jedoch nicht in ein höheres Beschäftigungsniveau der unbefristeten Beschäftigung um. Dies spiegelt sich in der Übergangsrate von der befristeten in die unbefristete Beschäftigung wider, die deutlich unter dem EU-Durchschnitt liegt.

Spanien weist somit einen stark segmentierten Arbeitsmarkt mit einem hohen Anteil an befristeter Beschäftigung auf. Die befristete Beschäftigung erleichtert hier zwar den Einstieg in den Arbeitsmarkt, etwa für arbeitslose Personen oder auch für Jugendliche, und erhöht so die Arbeitsmarktmobilität im Allgemeinen, sie ist jedoch durch eine hohe Instabilität gekennzeichnet und selten ein Sprungbrett in die unbefristete Beschäftigung (vgl. auch Amuedo-Dorantes 2000; Güell und Petrongolo 2007).

Nahezu diametral entgegengesetzt zur Arbeitsmarktsituation in Spanien verhält sich die Situation in Estland. So weist Estland im europäischen Vergleich zwar die höchste Arbeitsmarktmobilität auf, diese lässt sich jedoch nicht durch eine hohe Bedeutung bzw. eine hohe Instabilität der befristeten Beschäftigung erklären. Vielmehr gehört Estland zu den Ländern mit dem geringsten Anteil der befristeten Beschäftigung und folglich auch der Zuflüsse in die befristete Beschäftigung. Die wenigen befristeten Beschäftigten weisen jedoch eine überaus hohe Wahrscheinlichkeit auf, im Folgejahr eine unbefristete Beschäftigung aufzunehmen. Die hohe Flexibilität des Arbeitsmarktes wird hier also nicht wie in Spanien durch eine Deregulierung der befristeten Beschäftigung und damit der Schaffung eines dualisierten Arbeitsmarktes erreicht, sondern ist vielmehr das Ergebnis umfangreicher Reformen, die die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes durch den Abbau des Kündigungsschutzes im Allgemeinen zum Ziel hatten (siehe auch das Länderprofil Estland in Anhang B.4).

ABBILDUNG 3.10 Länderspezifische Arbeitsmarktmobilität im Verhältnis zum europäischen Durchschnitt nach Vertragsart 2011 bis 2013

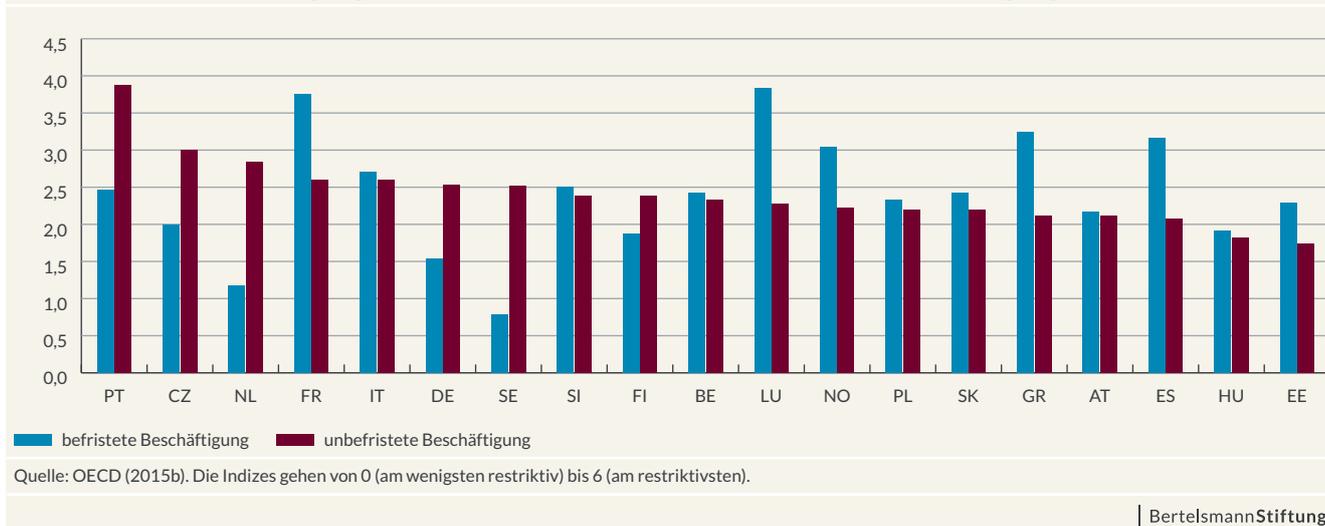


Sowohl Schweden als auch Deutschland ordnen sich hinsichtlich der betrachteten Indikatoren etwa in der Mitte der beiden zuvor beschriebenen Extreme ein. So ist insbesondere der schwedische, aber auch der deutsche Arbeitsmarkt durch eine überdurchschnittlich hohe Mobilität gekennzeichnet, die befristete Beschäftigung liegt im EU-Durchschnitt. Die Chance, einen Übergang in eine unbefristete Beschäftigung zu vollziehen, ist für befristet Beschäftigte in beiden Ländern hingegen relativ hoch. Vor dem Hintergrund der Bedeutung des dualen Ausbildungssystems in Deutschland muss jedoch berücksichtigt werden, dass in Deutschland ein nicht zu vernachlässigender Anteil der befristet Beschäftigten aus Personen in Ausbildung besteht. Da diese im Vergleich zu anderen Arbeitnehmergruppen wie Saison- oder Zeitarbeitern eine vergleichsweise hohe Wahrscheinlichkeit aufweisen, nach ihrer Ausbildung eine unbefristete Beschäftigung aufzunehmen, könnte dies die hohe Übergangsrate in die unbefristete Beschäftigung für befristet Beschäftigte in Deutschland teilweise erklären.

Die ausgeprägte Sprungbrettfunktion befristeter Beschäftigung in Deutschland wird jedoch auch durch die Ergebnisse von Boockmann und Hagen (2008) gestützt, die Auszubildende in ihrer Studie auf Basis von Daten des SOEP explizit aus der Analyse ausschließen. Die Autoren kommen zu dem Schluss, dass befristete Beschäftigungsverhältnisse zwar zunächst instabiler sind als unbefristete Beschäftigungsverhältnisse, sich vormals befristet Beschäftigte wenige Jahre nach der Aufnahme der befristeten Beschäftigung hinsichtlich ihrer Beschäftigungsstabilität jedoch nicht mehr von durchgängig unbefristet Beschäftigten unterscheiden. In Deutschland kann die befristete Beschäftigung für Arbeitgeber somit die Funktion einer verlängerten Probezeit einnehmen und erfolgreich als ein Auswahlmechanismus für längerfristig im Unternehmen verbleibende Beschäftigte dienen.

Frankreich hingegen kennzeichnet sich im Vergleich der Länder durch eine sehr geringe Arbeitsmarktmobilität.

ABBILDUNG 3.11 Kündigungsschutz-Indizes, befristete und unbefristete Beschäftigung 2011



Zwar liegt der Anteil der befristeten Beschäftigung über dem EU-Durchschnitt, die Übergangsrate von der befristeten in die unbefristete Beschäftigung ist jedoch sehr gering. Auch dies deutet auf einen eher segmentierten Arbeitsmarkt hin, in dem sowohl die Mobilität zwischen der befristeten und der unbefristeten Beschäftigung sehr gering ist, der aber auch insgesamt durch eine hohe Rigidität gekennzeichnet ist (LeBarbanchon und Malherbet 2013).

Während die vorhergehenden Analysen Erkenntnisse hinsichtlich der Bedeutung und der Funktion der befristeten Beschäftigung in den europäischen Arbeitsmärkten liefern, sollen die hierbei deutlich gewordenen Länderunterschiede im Folgenden durch Unterschiede in der institutionellen Ausgestaltung der europäischen Arbeitsmärkte erklärt werden. Von besonderer Bedeutung ist in diesem Zusammenhang die institutionelle Ausgestaltung des Kündigungsschutzes – sowohl im Hinblick auf die befristete als auch im Hinblick auf die unbefristete Beschäftigung. So sollte gemäß des erweiterten Such- und Matching-Modells von Boeri (2011)⁹ eine Erhöhung des Kündigungsschutzes ausschließlich für unbefristete Verträge zu einer Erhöhung des Anteils der befristeten Beschäftigung führen. Dies ist der Fall, da die Einstellung auf unbefristeter Basis für Arbeitgeber aufgrund der gestiegenen Kündigungskosten verhältnismäßig teurer geworden ist. Aus dem gleichen Grund sollte auch die Übergangsrate von der befristeten in die unbefristete Beschäftigung sinken, sobald der Kündi-

⁹ Boeri erweitert das Standardmodell der Such- und Matching-Theorie von Mortensen und Pissarides (1999) um den Einfluss von Reformen, die nur einen Teil der potenziell infrage kommenden Bevölkerung betreffen, wie etwa Reformen des Kündigungsschutzes ausschließlich für befristet oder unbefristet Beschäftigte.

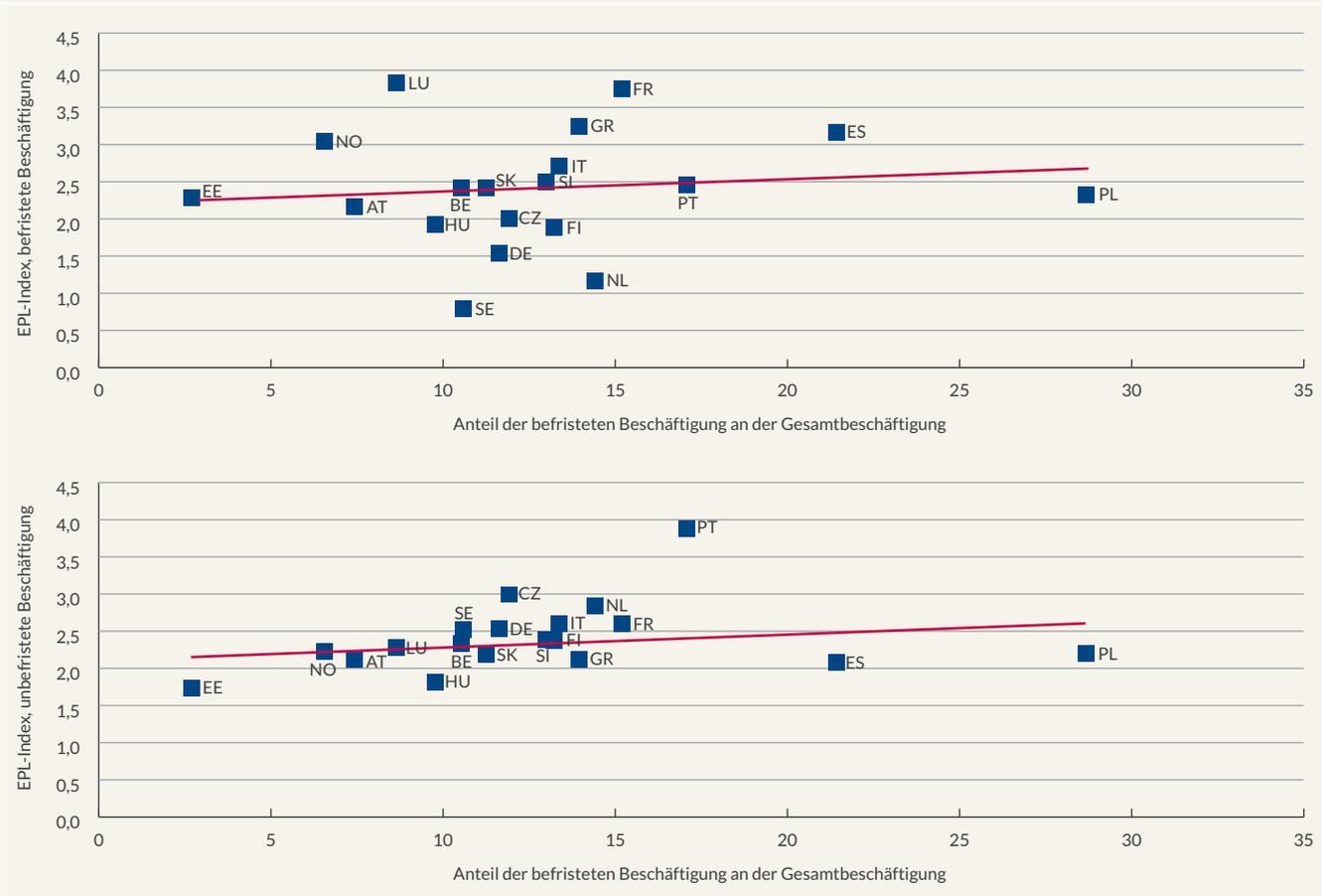
gungsschutz für unbefristet Beschäftigte sich relativ zum Kündigungsschutz für unbefristet Beschäftigte erhöht.

Als Indikator für die Höhe des Kündigungsschutzes in den betrachteten Ländern werden die sog. „Employment Protection Legislation (EPL)-Indizes“ der OECD für das Jahr 2011 herangezogen. Die Indizes basieren auf acht (unbefristete Beschäftigung) bzw. neun (befristete Beschäftigung) Einzelindikatoren, die jeweils zu einem Gesamtindex verdichtet werden. Abbildung 3.11 stellt die Ausprägungen der Kündigungsschutz-Indizes für ausgewählte europäische Länder dar.¹⁰

Hinsichtlich des Kündigungsschutzes für unbefristete Verträge wird ersichtlich, dass dieser insbesondere für Portugal, Tschechien und die Niederlande sehr stark ausgeprägt ist. Aber auch Frankreich, Deutschland und Schweden reihen sich diesbezüglich im oberen Drittel der betrachteten Länder ein. In diesem Zusammenhang sollte beachtet werden, dass der Kündigungsschutz nicht die einzige Institution ist, die die Flexibilität eines Arbeitsmarktes bestimmt. Vielmehr spielt hier die Gesamtheit mehrerer Arbeitsmarktinstitutionen eine Rolle. So kennzeichnet sich bspw. Frankreich insgesamt durch einen sehr unflexiblen Arbeitsmarkt, wie etwa einen relativ hohen Mindestlohn und eine generell recht starre Lohnsetzung (siehe Länderprofil Frankreich in Anhang B.2). Im Gegensatz dazu wird der hohe Kündigungsschutz in Schweden durch flexibilisierende Maßnahmen wie eine relativ geringe Dauer

¹⁰ Der EPL-Index ist ausschließlich für die Länder der OECD verfügbar, so dass im Folgenden nur diese Länder in die Analyse mit einbezogen werden können.

ABBILDUNG 3.12 Anteil der befristeten Beschäftigung und Kündigungsschutz-Indizes



Quelle: Eigene Berechnung aus EU-SILC- und SOEP-Daten, siehe Anhang C.1–3, sowie OECD (2015b).

BertelsmannStiftung

des Arbeitslosengeldbezugs sowie ein hohes Maß an aktiver Arbeitsmarktpolitik begleitet (siehe Länderprofil Schweden in Anhang B.5). Einen im Ländervergleich eher geringen Kündigungsschutz für unbefristete Verträge weisen vor allem Spanien, Ungarn und Estland auf. Sowohl in Spanien als auch in Estland ist dies das Ergebnis umfangreicher Maßnahmen zur Deregulierung des Kündigungsschutzes, die insbesondere seit Beginn der Finanzkrise im Jahr 2008 durchgeführt wurden (siehe Länderprofile Spanien und Estland in Anhang B).

Hinsichtlich des Kündigungsschutz-Indexes für befristete Verträge zeigt sich, dass dieser vor allem in Luxemburg, Frankreich, Griechenland und Spanien besonders stark ausgeprägt ist. Einen vergleichsweise geringen Kündigungsschutz für befristete Verträge weisen insbesondere Schweden, die Niederlande und Deutschland auf. Diese Länder sind somit insgesamt durch eine hohe Diskrepanz zwischen dem Kündigungsschutz für befristete und unbefristete Verträge gekennzeichnet. Generell ist jedoch zu berücksich-

tigen, dass der Kündigungsschutz-Index für befristete Verträge nicht nur die Ausgestaltung zeitlich befristeter Verträge berücksichtigt, sondern sich ebenso auf Regularien für Zeitarbeitsverträge bezieht (OECD 2013a). Da Arbeitnehmer, die in Zeitarbeitsfirmen beschäftigt sind, in den EU-SILC-Daten nur unter bestimmten Bedingungen als befristet beschäftigt gelten (siehe Anhang C.2) und Zeitarbeiter generell nur einen sehr geringen Anteil der zeitlich befristeten Arbeitnehmer darstellen, spiegelt der Index somit nicht ausschließlich diejenigen Regularien wider, die für die hier betrachtete Arbeitnehmergruppe relevant sind.

Um die zuvor aufgeworfenen Hypothesen hinsichtlich der Bedeutung des Kündigungsschutzes für die Beschäftigungsstruktur der europäischen Länder zu überprüfen, zeigt Abbildung 3.12 die Korrelation zwischen den oben beschriebenen Kündigungsschutz-Indizes und dem Anteil der befristeten Beschäftigung an der Gesamtbeschäftigung.

Entgegen der Erwartungen zeigt sich ein positiver Zusammenhang zwischen der Höhe des Kündigungsschutzes für die befristete Beschäftigung und dem Anteil der befristet Beschäftigten an allen abhängig Beschäftigten. Die Korrelation ist jedoch sehr schwach ausgeprägt und die Streuung der Länder um die Trendlinie ist hoch. Der schwache Zusammenhang zwischen den beiden Größen kann unter anderem dadurch erklärt werden, dass der gesetzliche Kündigungsschutz für befristete Verträge nicht immer die tatsächlichen Hürden des Arbeitgebers, Beschäftigte auf befristeter Basis einzustellen, widerspiegelt. So berücksichtigt der Kündigungsschutz-Index für befristete Verträge zwar die gesetzlichen Vorschriften, nicht jedoch deren Durchsetzung, die wiederum stark über die Länder variieren (OECD 2013a). Diese Argumentation wird durch die Ergebnisse von Bassanini et al. (2010) unterstützt, die zeigen, dass die Erklärungskraft des Kündigungsschutz-Indexes für den Anteil an befristet Beschäftigten deutlich steigt, wenn Länder, die im Allgemeinen durch eine besonders schlechte Durchsetzung von Gesetzen gekennzeichnet sind, nicht in die Untersuchung mit einbezogen werden.¹¹

Die Höhe des Kündigungsschutzes für unbefristet Beschäftigte und der Anteil der befristet Beschäftigten stehen demgegenüber wie erwartet in einem positiven Zusammenhang. Dies unterstützt die Hypothese, dass eine Erhöhung des Kündigungsschutzes für unbefristete Verträge die Kosten der Einstellung auf unbefristeter Basis für Arbeitgeber erhöht und diese somit vermehrt auf befristeter Basis einstellen. Allgemein lässt sich schlussfolgern, dass eine hohe Diskrepanz zwischen dem Kündigungsschutz für unbefristet Beschäftigte und dem Kündigungsschutz für befristet Beschäftigte mit einem hohen Anteil der befristeten Beschäftigung an der Gesamtbeschäftigung einhergeht. Dieser Zusammenhang ist jedoch sehr schwach ausgeprägt (vgl. hierzu auch Abbildung A.3.1).

Abbildung 3.13 zeigt nun die Korrelation zwischen der Höhe des Kündigungsschutzes für befristete und unbefristete Beschäftigung und der Übergangsrate von der befristeten in die unbefristete Beschäftigung. In Übereinstimmung mit der Vorhersage des Modells von Boeri (2011) ergibt sich ein negativer Zusammenhang zwischen der Höhe des Kündigungsschutzes für die unbefristete Beschäftigung und der Übergangsrate von der befristeten in die unbefristete Beschäftigung. Allerdings zeigt sich ebenfalls ein negativer Zusammenhang zwischen der Höhe des Kündigungsschutzes für die befristete Beschäftigung und der Übergangsrate in die unbefristete Beschäftigung. Dies widerspricht der

zuvor aufgeworfenen Hypothese, dass eine relative Erhöhung des Kündigungsschutzes für die befristete Beschäftigung diese für Arbeitgeber verhältnismäßig teurer macht und somit die Übergangsrate von der befristeten in die unbefristete Beschäftigung erhöht.

Der Zusammenhang zwischen der Ausgestaltung des Kündigungsschutzes in seiner Gesamtheit (also sowohl hinsichtlich der befristeten als auch der unbefristeten Beschäftigung) in den europäischen Arbeitsmärkten und der Mobilität zwischen der befristeten und der unbefristeten Beschäftigung in diesen Ländern ist somit nicht eindeutig. Dies ist auch aus Abbildung A.3.2 ersichtlich, die keinerlei Zusammenhang zwischen der Differenz der Kündigungsschutz-Indizes für die unbefristete und die befristete Beschäftigung sowie der Übergangsrate in die befristete Beschäftigung erkennen lässt.

Dass der Zusammenhang zwischen der Ausprägung des Kündigungsschutzes und dem Anteil sowie der Sprungbrettfunktion der befristeten Beschäftigung nicht sehr deutlich ausgeprägt ist, kann neben den zuvor beschriebenen Einschränkungen in Bezug auf den Kündigungsschutz-Index für befristete Beschäftigungsverhältnisse auf weitere Gründe zurückzuführen sein. Zum einen wurden in den letzten Jahren in einigen Ländern umfangreiche Reformen des Kündigungsschutzes durchgeführt. Insbesondere in den südeuropäischen Ländern lässt sich die weite Verbreitung befristeter Beschäftigungsverhältnisse zumindest teilweise dadurch erklären, dass in diesen Ländern lange Zeit vor allem partielle Arbeitsmarktreformen durchgeführt wurden. Dies bedeutet, dass die Regeln hinsichtlich „normaler“ Arbeitsverhältnisse (Vollzeit, unbefristet) unverändert blieben – und somit durch einen relativ hohen Kündigungsschutz gekennzeichnet waren – hingegen die Schaffung „atypischer“, insbesondere befristeter Beschäftigungsverhältnisse, erleichtert wurde (Boeri 2011). Dies führte zu einer starken Segmentierung der jeweiligen Arbeitsmärkte, die sowohl aus individueller als auch aus gesamtwirtschaftlicher Sicht negativ zu bewerten ist. Auch aus diesem Grund wurde bei den kürzlich erfolgten Reformen vor allem der Kündigungsschutz für unbefristete Verträge reduziert, z. B. in Portugal und Spanien, aber auch in Estland.

Diese Reformen haben sich jedoch möglicherweise noch nicht vollständig auf den Arbeitsmarkt ausgewirkt. Dies könnte erklären, warum bspw. in Spanien ein relativ niedriger Kündigungsschutz für unbefristete Beschäftigung, gleichzeitig aber auch eine sehr niedrige Übergangsrate von der befristeten in die unbefristete Beschäftigung zu beobachten ist. Eine generelle Schlussfolgerung hieraus wäre,

11 Zu diesen Ländern gehören Griechenland, Italien, Polen, Portugal, die Slowakei, Slowenien, Spanien, Tschechien und Ungarn.

ABBILDUNG 3.13 Übergangsrate von der befristeten in die unbefristete Beschäftigung und Kündigungschutz-Indizes



Quelle: Eigene Berechnung aus EU-SILC- und SOEP-Daten, siehe Anhang C.1–3, sowie OECD (2015b).

| BertelsmannStiftung

dass die Effekte struktureller Arbeitsmarktreformen ihre Wirkung teilweise erst mit relativ langer Verzögerung entfalten. Hierauf gibt es auch Hinweise aus anderen wissenschaftlichen Studien (Cacciatore et al. 2012), jedoch wird dies auch teilweise in Frage gestellt (Bouis et al. 2012).

Zum anderen spielen für die Durchlässigkeit des Arbeitsmarktes im Allgemeinen und die Sprungbrettfunktion der befristeten Beschäftigung im Speziellen nicht allein der Kündigungsschutz, sondern viele weitere institutionelle Faktoren eine wichtige Rolle. Wie oben bereits kurz erwähnt, weisen z. B. sowohl Deutschland als auch Schweden zwar einen vergleichsweise hohen Kündigungsschutz für unbefristete Verträge auf, dieser wird jedoch, im Gegensatz zu Ländern wie bspw. Frankreich, durch flexibilisierende Maßnahmen wie eine relativ geringe Dauer des Arbeitslosengeldbezugs sowie ein weitreichendes Monitoring- und Unterstützungssystem für Arbeitslose beglei-

tet, so dass diese Länder insgesamt durch eine relativ hohe Durchlässigkeit des Arbeitsmarktes gekennzeichnet sind. Somit gelingt es diesen Ländern, selbst mit einem relativ stark ausgeprägten Kündigungsschutz eine vergleichsweise hohe Durchlässigkeit ihrer Arbeitsmärkte zu erreichen.

Da auch andere Arbeitsmarktinstitutionen potenziell eine Rolle für die befristete Beschäftigung und deren Dynamik spielen, wurden die Korrelationen zwischen weiteren Institutionen und den oben aufgeführten Übergangsraten berechnet. Jedoch ergaben sich z. B. mit der Gewerkschaftsdichte oder der Gewerkschaftsabdeckung (union coverage) keine signifikanten Zusammenhänge. Auch die Hypothese, dass ein stärkerer Kündigungsschutz für befristete Beschäftigung einen positiven Zusammenhang mit der Stabilität unbefristeter Beschäftigung aufweist, ließ sich nicht bestätigen.

3.3 Zusammenfassung

Befristete Beschäftigungsverhältnisse spielen eine bedeutende Rolle für die europäischen Arbeitsmärkte. Im Untersuchungszeitraum wurden etwa elf Prozent aller Beschäftigungsverhältnisse im Rahmen einer Befristung ausgeübt; in manchen Ländern wie Polen (28,7 Prozent) und Spanien (21,4 Prozent) waren noch deutlich höhere Werte zu beobachten.

Die befristete Beschäftigung bietet Chancen und Risiken – einem erleichterten Arbeitsmarktzugang steht eine geringere Beschäftigungsstabilität gegenüber. So zeigt sich im europäischen Durchschnitt hinsichtlich der Beschäftigungsstabilität, dass die Abflussrate aus der befristeten Beschäftigung in die Nichtbeschäftigung 18,2 Prozent beträgt, bei der unbefristeten Beschäftigung sind dies 5,9 Prozent. Zudem erfolgen wesentlich mehr Übergänge aus der befristeten Beschäftigung als aus der unbefristeten Beschäftigung in die Arbeitslosigkeit. Im Durchschnitt der europäischen Länder liegt die Übergangsrate aus der befristeten Beschäftigung in die Arbeitslosigkeit bei 12,6 Prozent, die Übergangsrate aus der unbefristeten Beschäftigung bei nur 2,9 Prozent.

Andererseits zeigt sich hinsichtlich des Arbeitsmarktzugangs, dass die Übergangsrate von der Arbeitslosigkeit in die befristete Beschäftigung europaweit 11,2 Prozent beträgt und damit knapp unterhalb der Übergangsrate in die unbefristete Beschäftigung (12,2 Prozent) liegt. Vor dem Hintergrund, dass der Anteil der befristeten Beschäftigung an der Gesamtbeschäftigung im europäischen Durchschnitt bei nur etwa elf Prozent liegt, kann hieraus geschlossen werden, dass die befristete Beschäftigung den Arbeitsmarktzugang teilweise erleichtert. Jedoch ist zu beachten, dass Länder mit mehr befristet Beschäftigten insgesamt keine höheren Übergangsraten von der Arbeitslosigkeit in die Beschäftigung (befristet und unbefristet) aufweisen als Länder mit weniger befristet Beschäftigten. Folglich scheint es Ländern mit viel befristeter Beschäftigung zwar zu gelingen, einen ähnlich guten Beschäftigungszugang zu erreichen wie Länder mit weniger befristeter Beschäftigung. Angesichts der höheren Übergangsraten von der befristeten Beschäftigung in die Arbeitslosigkeit wären aber eigentlich höhere Zugangsraten notwendig, um ein aus individueller Sicht gleichwertiges Ergebnis zu erhalten.

In diesem Zusammenhang spielt jedoch auch die Sprungbrettfunktion der befristeten Beschäftigung eine bedeutende Rolle. Hierbei zeigt sich im europäischen Durchschnitt eine jährliche Übergangsrate von der befristeten in die unbefristete Beschäftigung von 33,1 Prozent.

Eine genauere Betrachtung der Länderunterschiede lässt einige Rückschlüsse auf die Funktion der befristeten Beschäftigung in den nationalen Arbeitsmärkten und auf die Bedeutung des institutionellen Umfelds zu. In Ländern mit wenig befristet Beschäftigten, wie z. B. Estland, bietet die befristete Beschäftigung entsprechend wenigen Personen die Möglichkeit, Zugang zu Beschäftigung zu erhalten. Dafür weisen jene Personen, die befristet beschäftigt sind, hohe Übergangsraten in die unbefristete Beschäftigung auf; die Sprungbrettfunktion ist somit relativ hoch, wohingegen die Jobstabilität der befristeten Beschäftigung im europäischen Durchschnitt liegt. Die gering ausgeprägte Zugangsfunktion der befristeten Beschäftigung erscheint aber auch nicht dringend notwendig, da die Mobilität auf dem estnischen Arbeitsmarkt insgesamt deutlich überdurchschnittlich ist. Kehrseite der Medaille ist, dass die Jobstabilität der unbefristeten Beschäftigung (gemessen an der entsprechenden Abflussrate) deutlich unter dem europäischen Durchschnitt liegt, wobei hier zu beachten ist, dass die geringe Jobstabilität zu einem großen Teil auf Übergänge von der befristeten in die unbefristete Beschäftigung zurückzuführen ist.

Letztlich zeigt sich bei einer näheren Betrachtung der institutionellen Rahmenbedingungen, dass diese eine wichtige Rolle spielen. Insbesondere der Kündigungsschutz für unbefristete Beschäftigungsverhältnisse weist einen klaren Zusammenhang mit der Bedeutung von Befristungen auf, d. h. in Ländern mit hohem Kündigungsschutz für unbefristete Verträge ist ein deutlich höherer Anteil befristet Beschäftigter zu beobachten als in Ländern mit niedrigem Kündigungsschutz. Der Kündigungsschutz für befristete Verträge hat hingegen nur einen geringen Erklärungsgehalt für die beobachteten Länderunterschiede im Ausmaß sowie in der Sprungbrettfunktion der befristeten Beschäftigung. Dies kann unter anderem auch darauf zurückzuführen sein, dass Arbeitsmärkte möglicherweise nur mit zeitlicher Verzögerung auf Reformen des Kündigungsschutzes reagieren.

Zudem wird deutlich, dass die befristete Beschäftigung nicht nur auf eine einzige Institution wie den Kündigungsschutz zurückgeführt werden kann. Vielmehr lässt sich bei Ländern wie Deutschland und Frankreich beobachten, dass eine sehr ähnliche Höhe des Kündigungsschutzes unterschiedliche Ergebnisse, z. B. bei der allgemeinen Arbeitsmarktmobilität unter Einbeziehung befristeter Beschäftigung, hervorrufen kann. Dies ist wahrscheinlich auf das Zusammenspiel weiterer Institutionen zurückzuführen, wie bspw. Mindestlöhne, allgemeine Lohnflexibilität und Ausgestaltung der Arbeitslosenversicherung.

4. Berufliche Mobilität und Lohnmobilität

Die vorhergehenden Analysen befassen sich mit der Durchlässigkeit der Arbeitsmärkte hinsichtlich der Mobilität zwischen verschiedenen Arbeitsmarktzuständen bzw. Vertragstypen. Somit beschreiben Kapitel 2 und 3 sowohl Übergänge von Beschäftigten zwischen verschiedenen Vertragstypen als auch Übergänge aus der und in die Nichtbeschäftigung, was Aussagen über die Zugangsfunktion in den Arbeitsmarkt sowie die Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen ermöglicht. In Ergänzung zu diesen Analysen liegt der Fokus in diesem Kapitel auf einer weiteren Dimension von Mobilität, die sich ausschließlich auf beschäftigte Arbeitnehmer bezieht: berufliche Mobilität und Lohnmobilität. Somit wird für Beschäftigte untersucht, welches Ausmaß an Durchlässigkeit die europäischen Arbeitsmärkte hinsichtlich der Berufe, d. h. der ausgeübten Tätigkeiten, sowie der damit einhergehenden Entlohnung aufweisen.

Diese Art der Durchlässigkeit ist aus mehreren Gründen von Bedeutung. Erstens spielen Arbeitsmarktübergänge, die direkt von einem bestehenden Beschäftigungsverhältnis zu einem neuen Beschäftigungsverhältnis führen, quantitativ eine wichtige Rolle: In vielen Ländern ist mehr als die Hälfte der Personen, die eine neue Stelle antreten, direkt zuvor beschäftigt gewesen (OECD 2010). Daher stellt sich die Frage, inwiefern solche Arbeitsmarktübergänge Flexibilität hinsichtlich Beruf oder Lohn aufweisen.

Zweitens haben Berufswechsel wichtige Konsequenzen, sowohl für individuelle Arbeitnehmer als auch für die gesamte Volkswirtschaft. Einerseits können Berufswechsel dazu führen, dass Fähigkeiten, die im vorhergehenden Beruf eine Rolle spielten, im neuen Beruf nicht mehr gefragt sind, und es kommt zum Verlust berufsspezifischen Humankapitals. Entsprechend entgehen einem Arbeitnehmer, der den Beruf wechselt, jene längerfristigen Lohnzuwächse, die durch Berufserfahrung in der Regel realisiert werden. So schätzen bspw. Kambourov und Manovskii (2009) für die USA, dass fünf Jahre im gleichen Beruf mit einem Lohnwachstum von bis zu 20 Prozent einherge-

hen. Andererseits bieten direkte Job-zu-Job-Übergänge die Chance für individuelle Arbeitnehmer, einen Beruf zu ergreifen, der besser zu ihnen passt als der Beruf, den sie vorher ausgeübt haben. Dies führt zu einem verbesserten Matching auf dem Arbeitsmarkt und ist insbesondere für jüngere Arbeitnehmer von Bedeutung (Neal 1999). Solche Übergänge sind daher oft mit einem signifikanten Lohnwachstum verbunden (Carillo-Tudela et al. 2014).

Letztlich steht berufliche Mobilität in engem Zusammenhang mit dem sektoralen Wandel einer Volkswirtschaft, der auch davon abhängt, dass der Arbeitsmarkt einen ausreichenden Zustrom von Arbeitnehmern in wachsende Sektoren sicherstellt (Bachmann und Burda 2010). In welchem Ausmaß dies funktioniert, hängt insbesondere von der Nachfrage nach Arbeitskräften in den verschiedenen Sektoren bzw. Berufen sowie dem entsprechenden Arbeitsangebot ab (Lee und Wolpin 2006).

Eine weitere Dimension der Durchlässigkeit von Arbeitsmärkten ist die Lohnmobilität. Hierbei ist von besonderem Interesse, wie stark sich die Löhne beschäftigter Arbeitnehmer im Zeitverlauf verändern, wobei solche Veränderungen sowohl mit einem Stellenwechsel einhergehen können als auch ohne Stellenwechsel möglich sind. Lohnmobilität kann einerseits als negativ bewertet werden, da sie die Unsicherheit von Arbeitnehmern erhöht und weil es sich um Lohnrückgänge handeln kann. Andererseits kann sie positive Auswirkungen haben, da sie die Flexibilität von Arbeitsmärkten erhöht, was in diesem Zusammenhang vor allem für Arbeitgeber wünschenswert ist – aber auch Arbeitnehmer können profitieren, wenn es z. B. während einer Rezession zwar zu mehr Lohnrückgängen kommt, hierdurch jedoch weniger Entlassungen notwendig werden. Zudem kann Lohnmobilität die Form von Lohnzuwächsen annehmen, was sich positiv auf Arbeitnehmer auswirkt.

Auf gesamtwirtschaftlicher Ebene ist die Lohnmobilität insbesondere im Zusammenspiel mit dem Ausmaß der

Lohnungleichheit in einer Volkswirtschaft von Bedeutung (Buchinsky und Hunt 1999; Bachmann et al. 2015). So ist ein Arbeitsmarkt mit hoher Lohnungleichheit und hoher Lohnmobilität positiver zu bewerten als ein Arbeitsmarkt mit der gleichen Lohnungleichheit, jedoch geringerer Lohnmobilität. Dies rührt zum einen daher, dass Lohnmobilität langfristig zu einem Abbau der Lohnungleichheit beitragen kann; zum anderen bietet Lohnmobilität Personen, die sich relativ weit unten in der Lohnverteilung befinden, die Möglichkeit, in der Lohnverteilung aufzusteigen. Andererseits ist auch vorstellbar, dass Lohnmobilität sogar zur Lohnungleichheit beiträgt und in diesem Fall eher negativ zu bewerten wäre. Daher erfolgt eine Bewertung der Lohnmobilität sinnvollerweise auf gesamtwirtschaftlicher Ebene vor dem Hintergrund des Ausmaßes der Ungleichheit in einer Volkswirtschaft.

Auch der Zusammenhang zwischen der beruflichen Mobilität und der Lohnmobilität ist von Interesse. So erlaubt eine Untersuchung der individuellen Lohnveränderung bei einem Berufswechsel eine Aussage darüber, ob dieser Wechsel (zumindest kurzfristig) zu einer Verbesserung der Arbeitsmarktsituation eines Arbeitnehmers beigetragen hat. Somit stellt diese Analyse eine Möglichkeit dar, berufliche Mobilität insbesondere aus Sicht des individuellen Arbeitnehmers zu bewerten.

Vor diesem Hintergrund untersuchen wir im vorliegenden Kapitel die berufliche Mobilität sowie die Lohnmobilität in den europäischen Arbeitsmärkten.¹² Der Fokus der Analysen wird – ergänzend zu den Untersuchungen in Kapitel 2 und 3 – zwangsläufig auf Personen gerichtet, die in mindestens zwei aufeinanderfolgenden Jahren beschäftigt waren. Hierbei ist zu beachten, dass die verwendeten Daten Beobachtungen in einer jährlichen Frequenz liefern. Somit gehen Beschäftigungsverhältnisse mit langer Dauer etwas stärker in die Untersuchungen ein, wodurch persistenterer Übergänge im Vordergrund stehen. Die Analysen beginnen in Abschnitt 4.1 mit einer Darstellung des Ausmaßes dieser beiden Mobilitätsaspekte, wobei die berufliche Mobilität und Lohnmobilität zunächst separat analysiert werden. Sodann untersuchen wir, welche Lohnveränderungen bei Berufswechseln zu beobachten sind. Abschnitt 4.2 geht der Frage nach, inwiefern die beobachteten Länderunterschiede mit den institutionellen Rahmenbedingungen zusammenhängen. Abschnitt 4.3 fasst die wichtigsten Ergebnisse zusammen und zieht wirtschaftspolitische Schlussfolgerungen.

¹² Anhang C enthält die Details hinsichtlich Ländersample und Datenaufbereitung.

4.1 Deskriptiver Überblick

4.1.1 Berufliche Mobilität

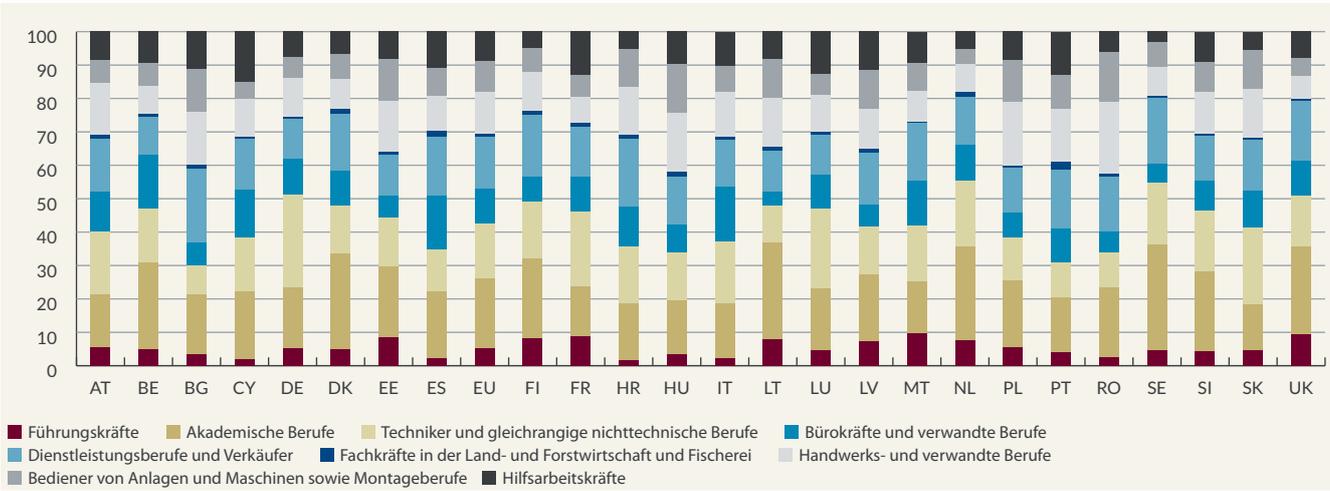
Im Hinblick auf die berufliche Mobilität in europäischen Arbeitsmärkten erfolgt zunächst ein kurzer Überblick über die Verteilung der Berufe in den untersuchten Ländern. Da Berufswechsel oft mit einem Stellenwechsel einhergehen, wird in einem nächsten Schritt das Ausmaß von Stellenwechseln einerseits und Berufswechseln andererseits dargestellt. Da diese beiden Arten des Wechsels in einem engen Zusammenhang miteinander stehen, untersuchen wir zudem, wie hoch die Wahrscheinlichkeit eines Berufswechsels für jene Personen ist, die die Stelle wechseln. Durch die genannten Untersuchungen wird insbesondere deutlich, wie ausgeprägt das Wechselverhalten auf Ebene der individuellen Arbeitnehmer ist. Um vor diesem Hintergrund auf die gesamtwirtschaftlichen Konsequenzen einzugehen, wird zusätzlich analysiert, wie hoch die Umschlagsrate und die Netto-Mobilitätsrate der verschiedenen Berufe sind. Die Umschlagsrate misst hierbei, wie viele Personen einen bestimmten Berufe ergreifen und wie viele diesen Beruf verlassen; die Netto-Mobilitätsrate zeigt an, in welchem Ausmaß Zu- und Abgänge in einen Beruf hinein bzw. aus einem Beruf heraus dazu beitragen, dass sich die Bedeutung dieses Berufs (gemessen an dessen Anteil an der Gesamtbeschäftigung) verändert.

Die Messung beruflicher Mobilität basiert auf der Angabe von Berufsgruppen nach internationaler Standardklassifikation der Berufe (International Standard Classification of Occupations, ISCO) der Internationalen Arbeitsorganisation (International Labour Organization, ILO). Diese Klassifikation ermöglicht internationale Vergleiche der beruflichen Struktur von Arbeitsmärkten auf vier verschiedenen detailliert gegliederten Ebenen. Die folgenden Analysen zur beruflichen Mobilität basieren auf Berufsangaben auf der zweistelligen ISCO-Ebene, die 43 Gruppen umfasst. Zur übersichtlichen Darstellung der Verteilung von Berufsgruppen in den betrachteten Ländern ist in Abbildung 4.1 jedoch die gröbere einstellige Ebene zugrunde gelegt, die neun¹³ Gruppen beinhaltet. Hieraus geht hervor, welchen Anteil bestimmte Berufsgruppen für die abhängig Beschäftigten in den betrachteten Ländern haben.

Bspw. machen akademische Berufe mit 23,8 bis über 31,6 Prozent einen besonders großen Anteil in den skandinavischen Ländern sowie in Litauen, den Niederlanden, im Vereinigten Königreich und Belgien aus. Der EU-Durchschnitt

¹³ Die zehnte einstellige ISCO-Kategorie „Streitkräfte“ ist hier nicht berücksichtigt.

ABBILDUNG 4.1 Verteilung der 1-stelligen ISCO-08 Berufsgruppen 2011 bis 2013; in %



Quelle: Eigene Berechnung aus EU-SILC- und SOEP-Daten, siehe Anhang C.1-3.

BertelsmannStiftung

liegt bei 20,8 Prozent. Technische Berufe sind mit einem Anteil von 18,6 bis 27,7 Prozent besonders stark vertreten in Deutschland, Luxemburg, der Slowakei, Frankreich, den Niederlanden und Österreich, weniger in den osteuropäischen Ländern sowie Spanien (8,7 bis 12,8 Prozent). Letztere weisen jedoch einen recht hohen Anteil an Dienstleistungsberufen (teilweise um 20 Prozent) und – bis auf Spanien – auch an Handwerksberufen (ca. 15 bis 20 Prozent, im EU-Durchschnitt nur 12,6 Prozent) sowie an Anlagen- und Maschinenbauern (12 bis 15 Prozent) auf.

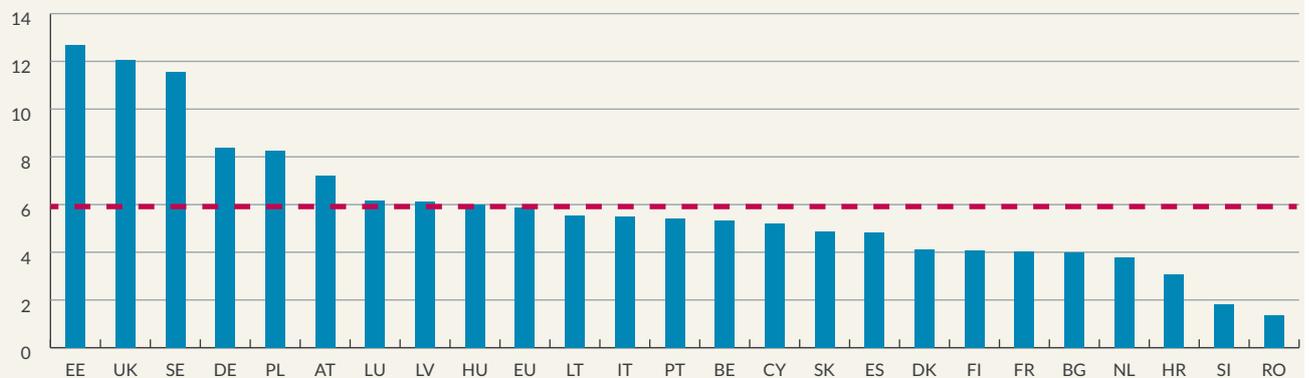
Zur Untersuchung der beruflichen Mobilität wird ein Berufswechsel definiert als Wechsel der Berufsgruppe von einem bestimmten Jahr zum Folgejahr. Hierbei werden nur Personen betrachtet, die in beiden Jahren abhängig beschäftigt waren und angeben, die Stelle gewechselt zu haben – entweder beim bisherigen Arbeitgeber in Verbindung mit einem neuen Vertrag oder durch Aufnahme einer Beschäftigung bei einem neuen Arbeitgeber (siehe Anhang C.2). Die Verschiebung von Tätigkeiten ohne Änderung des Arbeitsvertrags wird demnach nicht als Berufswechsel gewertet. Liegt ein Berufswechsel für eine Person auf der einstelligen Ebene vor – ist die angegebene Berufsgruppe also z. B. in einem Jahr Maschinenbauer und im Folgejahr Manager – kann dies sowohl einen vertikalen Wechsel im Sinne einer Beförderung als auch einen horizontalen Wechsel der Branche implizieren (Groes et al 2015). Durch Betrachtung von Berufswechseln auf der zweistelligen ISCO-Ebene liegt der Fokus stärker auf horizontalen Wechseln als auf der einstelligen Ebene.

Ausgehend von der obigen Definition von Berufswechseln ist die Betrachtung der Häufigkeit von Stellenwechseln Grundlage der Analyse der beruflichen Mobilität. Wie oft Personen bei abhängiger Beschäftigung in zwei aufeinanderfolgenden Jahren die Stelle gewechselt haben, ist in Abbildung 4.2 dargestellt. Estland weist mit 12,7 Prozent die höchste Wahrscheinlichkeit eines Stellenwechsels auf, der EU-Durchschnitt ist mit sechs Prozent nur halb so hoch. Auch im Vereinigten Königreich, in Schweden und Deutschland wechseln Beschäftigte verhältnismäßig oft die Stelle, während die Wahrscheinlichkeit eines Stellenwechsels in Rumänien mit 1,4 Prozent am geringsten ist.

In diesem Zusammenhang spielt auch die Verbreitung befristeter Beschäftigungsverhältnissen eine Rolle. Werden nur unbefristet Beschäftigte betrachtet, sind die Werte im Durchschnitt etwas geringer als für die Gesamtheit der Beschäftigten, was den Erwartungen entspricht: Unbefristete Beschäftigungsverhältnisse sind in der Regel stabiler, was sich durch geringere Übergangsraten in die Nichtbeschäftigung (Kapitel 3), aber eben auch durch geringere Wechsel von einem Beschäftigungsverhältnis zum anderen zeigt. In Schweden, Finnland, den Niederlanden und Slowenien wechselt diese Gruppe jedoch sogar öfter die Stelle als Beschäftigte insgesamt (Abbildung A.4.1 im Anhang).

Da Berufswechsel gemäß der hier verwendeten Definition nur in Verbindung mit einem Stellenwechsel erfolgen können, ist die Wahrscheinlichkeit einer abhängig beschäftigten Person, den Beruf von einem Jahr zum nächsten zu wechseln, niedriger als die Wahrscheinlichkeit eines

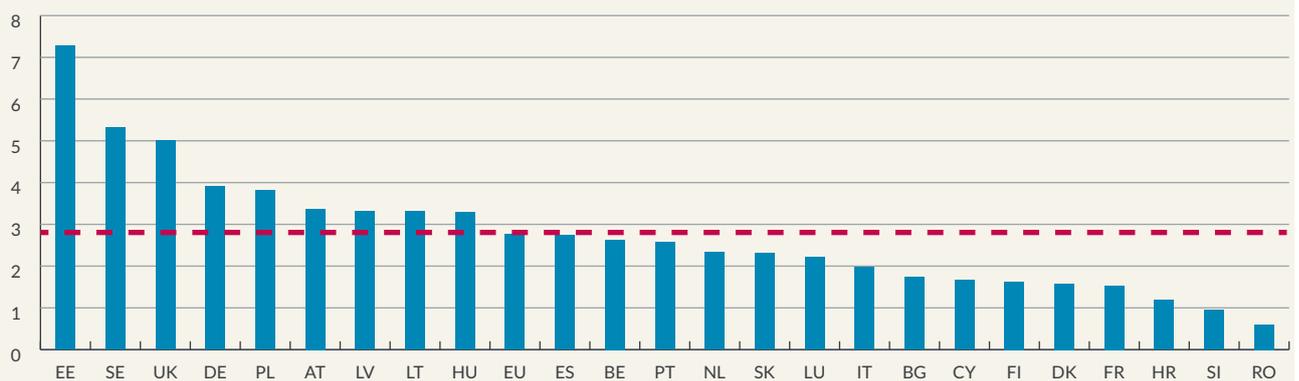
ABILDUNG 4.2 Wahrscheinlichkeit eines Stellenwechsels 2011 bis 2013; in %



Quelle: Eigene Berechnung aus EU-SILC- und SOEP-Daten, siehe Anhang C.1-3. – Die horizontale Linie zeigt den ungewichteten Durchschnitt der dargestellten Länder („EU“).

| BertelsmannStiftung

ABILDUNG 4.3 Wahrscheinlichkeit eines Berufswechsels 2011 bis 2013; in %



Quelle: Eigene Berechnung aus EU-SILC- und SOEP-Daten, siehe Anhang C.1-3. – Die horizontale Linie zeigt den ungewichteten Durchschnitt der dargestellten Länder („EU“).

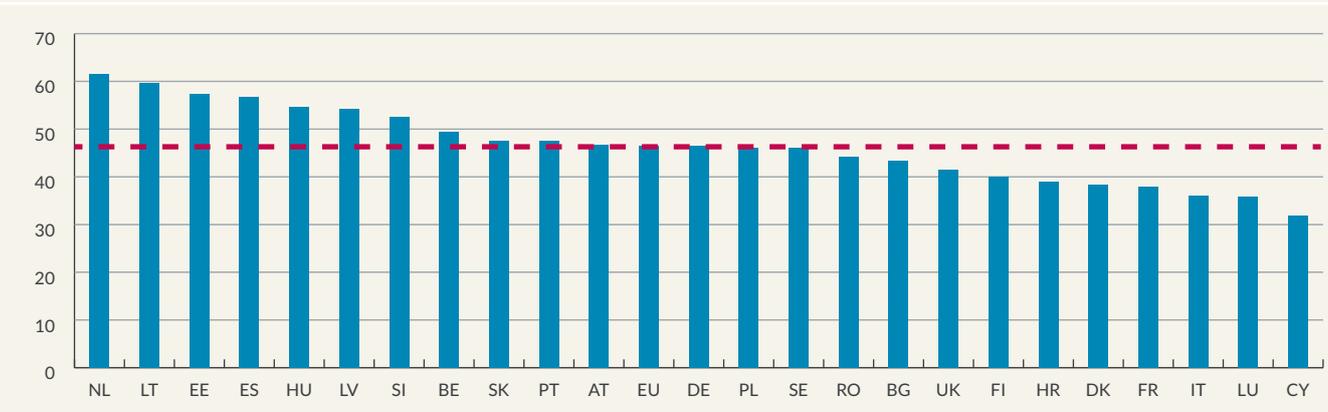
| BertelsmannStiftung

Stellenwechsels. Die Wahrscheinlichkeit eines Berufswechsels ist in Abbildung 4.3 dargestellt. Sie ist im Durchschnitt nur etwa halb so groß wie die Wahrscheinlichkeit eines Stellenwechsels, aber stark mit ihr korreliert. Der Korrelationskoeffizient zwischen den beiden Maßen beträgt 95 Prozent, bei Verwendung der einstelligen Berufsgruppen sogar 99 Prozent. Auch bei Einschränkung des Samples auf unbefristet Beschäftigte ergeben sich beim Berufswechsel kaum Veränderungen (Abbildung A.4.2 im Anhang), das Bild bleibt daher ähnlich wie beim Stellenwechsel (nicht gezeigt).

Angesichts der hohen Korrelation zwischen Berufswechseln und Stellenwechseln stellt sich die Frage, ob Stellenwechsel in allen Ländern in gleichem Maße mit einem

Berufswechsel im Zusammenhang stehen. Hierbei zeigen sich jedoch deutliche Unterschiede, vor allem in den Niederlanden ist die Wahrscheinlichkeit eines Berufswechsels im Vergleich zur Wahrscheinlichkeit eines Stellenwechsels recht hoch. Dies wird auch in Abbildung 4.4 ersichtlich, wo die Wahrscheinlichkeit eines Berufswechsels bei einem Stellenwechsel dargestellt ist. Während in den Niederlanden über 60 Prozent der Stellenwechsel mit einem Berufswechsel auf der zweistelligen ISCO-Ebene verbunden sind, ist dies auf Zypern nur in gut 30 Prozent der Stellenwechsel der Fall. Auch in den baltischen Ländern sind mit 54 bis 57 Prozent viele Stellenwechsel mit einem Berufswechsel verbunden, ansonsten ergeben sich jedoch keine systematischen Muster hinsichtlich Ländergruppen. Deutschland liegt mit einem Wert von 46,4 Prozent genau

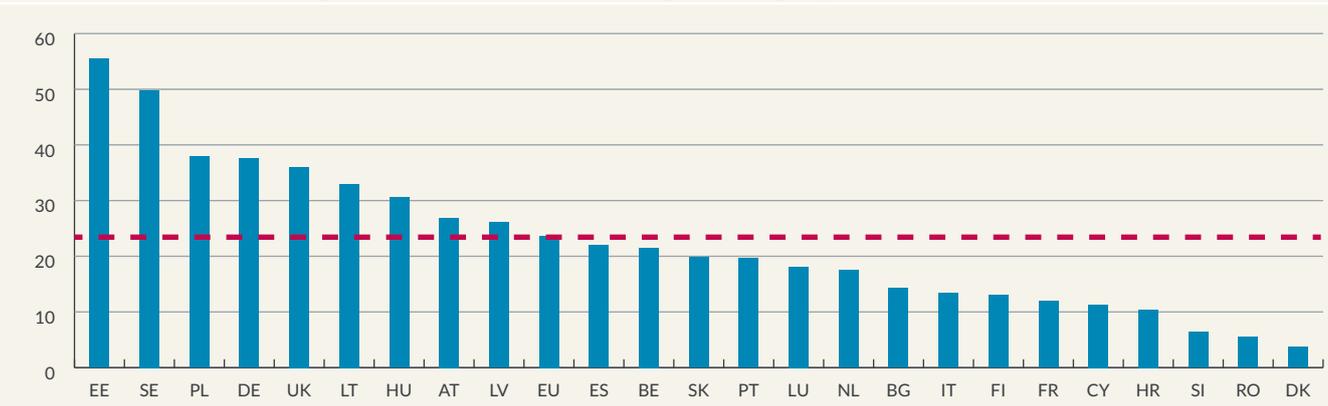
ABBILDUNG 4.4 Wahrscheinlichkeit eines Berufswechsels bei einem Stellenwechsel 2011 bis 2013; in %



Quelle: Eigene Berechnung aus EU-SILC- und SOEP-Daten, siehe Anhang C.1-3. – Die horizontale Linie zeigt den ungewichteten Durchschnitt der dargestellten Länder („EU“).

BertelsmannStiftung

ABBILDUNG 4.5 Umschlagsrate der Berufe (für 1-stellige Berufsgruppen) 2011 bis 2013; in %



Quelle: Eigene Berechnung aus EU-SILC- und SOEP-Daten, siehe Anhang C.1-3. – Die horizontale Linie zeigt den ungewichteten Durchschnitt der dargestellten Länder („EU“).

BertelsmannStiftung

im EU-Durchschnitt, Frankreich mit einem Wert von 37,9 Prozent deutlich darunter.

Die Unterschiede bei der Wahrscheinlichkeit eines Berufswechsels zwischen den Ländern hängen – wie auch andere Mobilitätsmaße – mit Charakteristika der Beschäftigten sowie makroökonomischen Faktoren wie bspw. dem Konjunkturzyklus zusammen. Daher zeigt Abbildung A.4.3 im Anhang Regressionsergebnisse für die Wahrscheinlichkeit eines Berufswechsels, bei denen als Kontrollvariablen sowohl individuelle als auch Haushaltscharakteristika enthalten sind.¹⁴

¹⁴ Die geschätzten marginalen Effekte für alle in der Regression enthaltenen Kontrollvariablen können Tabelle A.4.1 im Anhang entnommen werden.

Die Korrelation zwischen den so berechneten Regressionsergebnissen und der deskriptiven Wahrscheinlichkeit eines Berufswechsels liegt bei 85 Prozent. Dies deutet darauf hin, dass Kompositionseffekte eine gewisse Rolle spielen, insgesamt jedoch keinen extrem starken Einfluss haben. Insbesondere in Slowenien und den Niederlanden, aber auch in Finnland, Schweden und Dänemark sind die Regressionsergebnisse jedoch überdurchschnittlich hoch im Vergleich zur einfachen Wahrscheinlichkeit eines Berufswechsels. Wird in den Regressionen zusätzlich auch das Bruttoinlandsprodukt betrachtet, sind die Werte im Durchschnitt aller Länder noch einmal fast 6,5 Prozent höher. Während die Werte für die baltischen Länder und Polen durch die Berücksichtigung des BIP deutlich steigen (um 35 bis 83 Prozent), liegen sie für Länder wie Portu-

INFOKASTEN 4.1 Umschlagsrate der Berufe

Die schon zur Beschreibung der allgemeinen Arbeitsmarktmobilität verwendeten Umschlagsraten (Infokasten 2.3) stellen auch für die Analyse der beruflichen Mobilität ein wichtiges Konzept dar, um die Dynamik einzelner Berufe bzw. Berufsgruppen (in Kapitel 2: Arbeitsmarktzustände) abzubilden. Während die Berechnung der Umschlagsraten in Kapitel 2 für jeden Arbeitsmarktzustand einzeln ausgewiesen wurde, wird für die Umschlagsrate der Berufe wegen der höheren Anzahl an Berufen eine Summe der Umschlagsraten aller Berufe gebildet:

$$TO(occ)_t = \frac{1}{2} \sum_{i=1}^{K=9} \frac{I_{i,t} + O_{i,t}}{E_{i,t}}$$

Auch hier werden also Zuflüsse und Abflüsse ins Verhältnis gesetzt zur Gesamtzahl der Personen – nun je Berufsgruppe i . Durch die Beschränkung des Samples in diesem Kapitel auf Personen, die in mindestens zwei aufeinander folgenden Jahren abhängig beschäftigt sind, ist jeder Abfluss aus einer Berufsgruppe automatisch ein Zufluss in eine andere Gruppe. Um jeden Berufswechsel nur einmal zu berücksichtigen, wird die Summe der Umschlagsrate über alle Berufe daher durch zwei geteilt. Das Maß gibt also die durchschnittliche Bruttoveränderung über alle Berufsgruppen an, jeweils relativ zur Größe der Berufsgruppe. In den Durchschnitt gehen die Berufsgruppen jedoch alle mit dem gleichen Gewicht ein, wodurch sich bei Berufsgruppen mit wenigen Beobachtungen Wechsel einzelner Personen sehr stark auf die Umschlagsrate der Berufe auswirken. Daher wird die Umschlagsrate der Berufe, im Gegensatz zu den meisten anderen in diesem Kapitel verwendeten Maßen, für einstellige ISCO-Berufsgruppen berechnet. Die Gesamtzahl der berücksichtigten Berufsgruppen, K , beträgt daher Neun.

INFOKASTEN 4.2 Netto-Mobilitätsrate

Die Netto-Mobilitätsrate ist ein weiteres Maß zur Beschreibung der Mobilität zwischen verschiedenen Berufsgruppen. Hier wird – im Gegensatz zur Umschlagsrate der Berufe (siehe Infokasten 4.1) – jedoch nicht die Brutto-, sondern die Nettoveränderung jeder Berufsgruppe betrachtet. Auch werden nicht einzelne Zu- und Abflüsse betrachtet, sondern die Veränderung des Anteils jeder Berufsgruppe an allen Beschäftigten wird über die Zeit gemessen. Als Summe über alle Berufsgruppen ergibt sich in Anlehnung an Kambourov und Manovskii (2008):

$$NM = \frac{1}{2} \sum_{i=1}^{K=9} |w_{i,t} - w_{i,t-1}|,$$

wobei $w_{i,t} = E_{i,t}/E_t$ den Anteil der Berufsgruppe i an der Gesamtzahl der abhängigen Beschäftigtenverhältnisse zum Zeitpunkt t darstellt. Während die Umschlagsrate der Berufe alle Bewegungen zwischen Berufswechseln beinhaltet, misst die Netto-Mobilitätsrate, ob sich durch die beobachteten Berufswechsel die relative Größe der Berufsgruppen verändert.

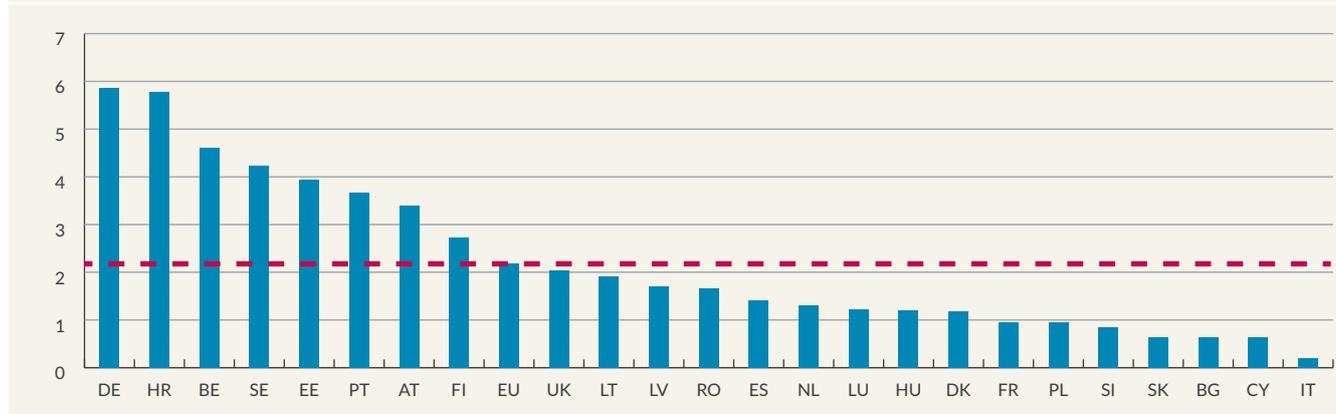
Da auch die Netto-Mobilitätsrate relativ stark auf geringfügige absolute Änderungen kleiner Berufsgruppen reagiert, wird sie, wie schon die Umschlagsrate der Berufe, für einstellige ISCO-Berufsgruppen und damit eine Gesamtzahl an Berufsgruppen von $K=9$ berechnet.

gal und Spanien deutlich niedriger (Reduktion um 26 bzw. 35 Prozent).

Die Umschlagsrate der Berufe (Infokasten 4.1) ist in Abbildung 4.5 dargestellt. Wie schon bei den Wahrscheinlichkeiten eines Stellen- oder Berufswechsels weisen auch hier Estland, Schweden, Polen, Deutschland und das Vereinigte Königreich das höchste Maß an beruflicher Mobilität auf.

Besonders hoch ist die Umschlagsrate mit über 55 Prozent in Estland und knapp 50 Prozent in Schweden, die Werte der folgenden drei Länder liegen zwischen 36 und 38 Prozent. Kroatien, Slowenien und Rumänien weisen wieder geringe Werte an beruflicher Mobilität auf. Mit 3,7 Prozent ist die Umschlagsrate der Berufe in Dänemark am niedrigsten. Der EU-Durchschnitt liegt bei 23,7 Prozent.

ABBILDUNG 4.6 Netto-Mobilitätsrate (für 1-stellige Berufsgruppen) 2011 bis 2013; in %



Quelle: Eigene Berechnung aus EU-SILC- und SOEP-Daten, siehe Anhang C.1-3. – Die horizontale Linie zeigt den ungewichteten Durchschnitt der dargestellten Länder („EU“).

| BertelsmannStiftung

Die Netto-Mobilitätsrate macht eine Aussage darüber möglich, inwiefern die genannten Umschlagsraten dazu führen, dass sich die Anteile der Berufe an der Gesamtbeschäftigung verändern (Infokasten 4.2). Hierbei weisen Deutschland mit 5,9 Prozent und Kroatien mit 5,8 Prozent die höchsten Werte auf (Abbildung 4.6). Die in Kroatien relativ geringe Anzahl an Berufswechseln gleicht sich also über die verschiedenen Berufsgruppen nicht aus, sondern führt dazu, dass einige Berufsgruppen überproportional wachsen. Kaum Veränderungen bei den relativen Größen der Berufsgruppen gibt es hingegen in einigen osteuropäischen Ländern wie Polen, Slowenien, der Slowakei und Bulgarien sowie auf Zypern und in Italien. Hier liegen die Netto-Mobilitätsraten bei unter einem Prozent. Der EU-Durchschnitt beträgt 2,2 Prozent.

4.1.2 Lohnmobilität

Im Folgenden wird die Mobilität beschäftigter Arbeitnehmer bzgl. der Löhne genauer untersucht. Ausgangspunkt dazu ist ein Überblick über die Lohnungleichheit in Europa. Sodann wird untersucht, in welchem Ausmaß Lohnmobilität zur Reduzierung der Ungleichheit beiträgt. Dabei hilft ein Ländervergleich, der das Ausmaß der Lohnmobilität mit dem der Lohnungleichheit in Zusammenhang bringt. Daran schließt sich eine detailliertere Betrachtung von Lohntransitionen an, nämlich der Wahrscheinlichkeiten, keine Veränderung der Position in der Lohnverteilung, eine Aufwärtstransition bzw. eine Abwärtstransition zu erfahren. Letztlich werden diese Wahrscheinlichkeiten ausschließlich für Berufswechsler berechnet. Dies ermöglicht eine Einschätzung, welche Auswirkungen die in Abschnitt 4.1.2 betrachteten Berufswechsel auf die Entlohnung der betroffenen Arbeitnehmer haben.

Da in den verwendeten EU-SILC-Daten keine Stundenlöhne oder Informationen zu den gearbeiteten Stunden der erwerbstätigen Personen vorliegen, wird für die Analysen zur Lohnmobilität das monatliche individuelle Einkommen zugrunde gelegt. Zur besseren Vergleichbarkeit wird daher die Stichprobe auf vollzeitbeschäftigte Personen restringiert. Des Weiteren liegen Lohninformationen nur retrospektiv und nicht für das aktuelle Erhebungsjahr vor, so dass sich der Beobachtungszeitraum um ein Jahr auf die Jahre 2010 bis 2012 verschiebt.¹⁵

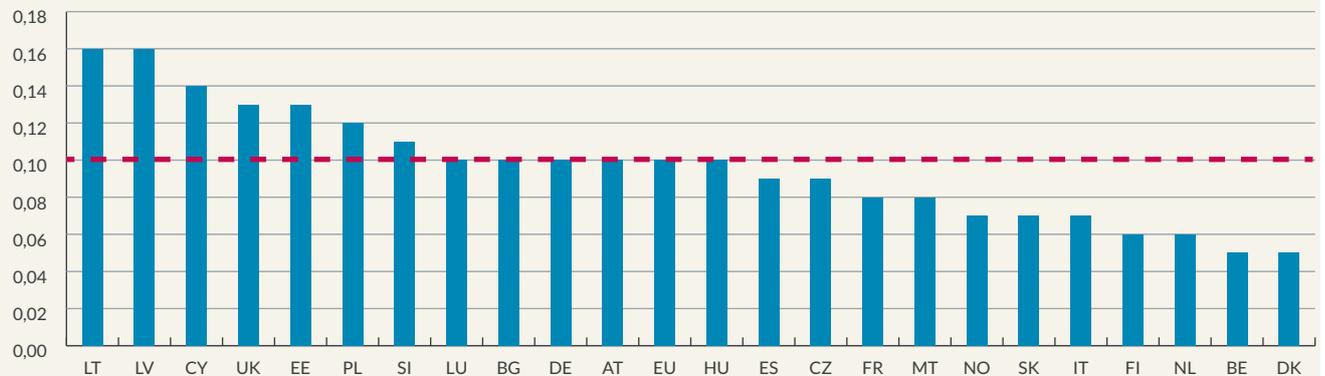
Einen Überblick über das Ausmaß der Lohnungleichheit in Europa gibt der in Abbildung 4.7 dargestellte Theil-Index (Infokasten 4.3).¹⁶ Unter allen betrachteten Ländern weist Dänemark mit einem Index von 0,05 die geringste Ungleichheit auf, wobei auch in Belgien, Finnland und den Niederlanden die Löhne relativ gleich verteilt sind. Die größte Lohnungleichheit ist in den baltischen Staaten Lettland, Litauen und Estland sowie in Zypern und im Vereinigten Königreich zu beobachten.

Informationen über die Persistenz der Lohnungleichheit und die ausgleichende Wirkung von Lohnmobilität sind in Abbildung 4.8 dargestellt. Die gezeigten Mobilitätsindizes geben die prozentuale Verringerung der Lohnungleich-

¹⁵ Um zu überprüfen, ob die Ergebnisse durch die in manchen Ländern im Jahr 2010 immer noch schwache konjunkturelle Lage beeinflusst werden, wurden alle Analysen zusätzlich für den Zeitraum 2011 bis 2012 durchgeführt, wodurch keine grundsätzlich anderen Ergebnisse entstanden.

¹⁶ Da bei der Untersuchung der Lohnungleichheit und Lohnmobilität die Stichprobe auf Personen beschränkt ist, die in drei aufeinanderfolgenden Jahren vollzeitbeschäftigt sind, können die Länder Griechenland, Kroatien, Rumänien und Schweden aufgrund fehlender Informationen für das Jahr 2012 nicht berücksichtigt werden.

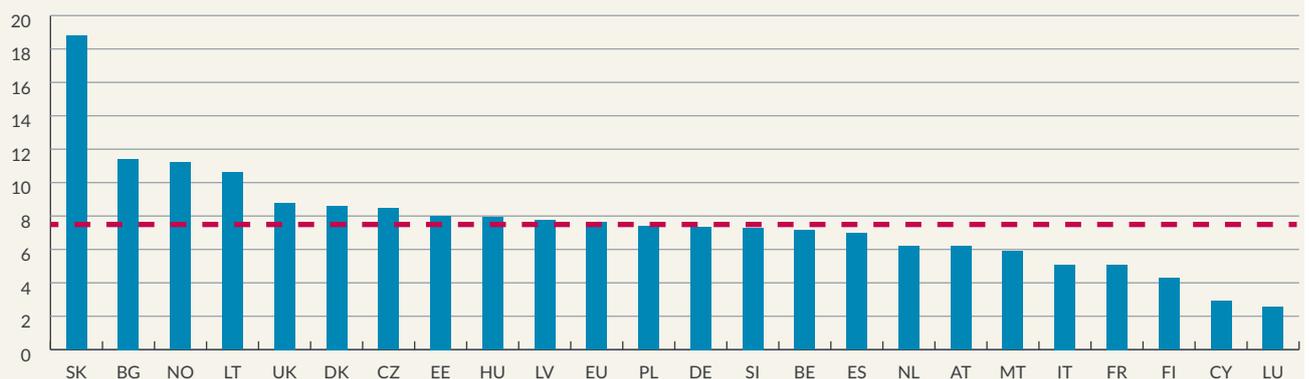
ABBILDUNG 4.7 Teil1 – Lohnungleichheit 2010 bis 2012



Quelle: Eigene Berechnung aus EU-SILC- und SOEP-Daten, siehe Anhang C.1-3. Die horizontale Linie zeigt den ungewichteten Durchschnitt über alle aufgeführten Länder („EU“).

| BertelsmannStiftung

ABBILDUNG 4.8 Teil1 – Lohnmobilität 2010 bis 2012



Quelle: Eigene Berechnung aus EU-SILC- und SOEP-Daten, siehe Anhang C.1-3. – Der Mobilitätsindex misst die prozentuale Verringerung der Lohnungleichheit, wenn die Löhne über drei Jahre gemittelt werden. Die horizontale Linie zeigt den ungewichteten Durchschnitt über alle aufgeführten Länder („EU“).

| BertelsmannStiftung

heit an, die sich ergibt, wenn die Löhne über drei Jahre gemittelt werden (Infokasten 4.3). Somit werden zwei Größen miteinander verglichen: die Lohnungleichheit, wenn die Löhne der Jahre 2010 bis 2012 einzeln in die Berechnung der Ungleichheit eingehen; und die Lohnungleichheit, die sich ergibt, wenn zunächst für jede Person im Datensatz der Durchschnitt der Löhne der Jahre 2010 bis 2012 berechnet und die Lohnungleichheit über die so berechneten durchschnittlichen Löhne ermittelt wird. Die Differenz zwischen diesen beiden Größen zeigt an, inwiefern die Veränderung der Löhne über die Zeit (ermittelt über die Durchschnittsbildung) dazu beiträgt, dass die Lohnungleichheit sinkt.

Im europäischen Durchschnitt reduziert sich die Lohnungleichheit durch Lohnmobilität um etwa 7,6 Prozent (Abbildung 4.8). Norwegen, Bulgarien und vor allem die Slowakei weisen mit etwa 11,2 Prozent, 11,4 Prozent und 18,8 Prozent das höchste Maß an Lohnmobilität auf. In Finnland, Zypern und Luxemburg ist nur eine geringe ausgleichende Wirkung von Lohnmobilität und damit eine vergleichsweise persistente Lohnungleichheit zu beobachten.

Da Lohnungleichheit als weniger negativ zu bewerten ist, wenn die Lohnmobilität hoch ist und damit die Lohnverteilung eines Landes einen hohen Grad an Durchlässigkeit aufweist, sollte das Ungleichheitsmaß in Zusammenhang mit dem Mobilitätsmaß betrachtet werden. Abbildung 4.9

INFOKASTEN 4.3 Lohnungleichheit/ Lohnmobilität

Die Einkommensungleichheit wird unter Verwendung des Ungleichverteilungsindex Theil 1 analysiert. Dieser berechnet sich aus der mit dem individuellen Einkommensanteil gewichteten Abweichung der logarithmierten Einkommen vom logarithmierten Mittelwert

$$U_{\text{Theil1}}(w) = \frac{1}{N} \sum_{i=1}^N \frac{w_i}{\bar{w}} [\log w_i - \log \bar{w}],$$

wobei w_i das Einkommen von Person i , \bar{w} das durchschnittliche Einkommen und N die Anzahl der Einkommensbezieher ist. Bei einer vollständigen Gleichverteilung der Einkommen ist der Theil 1-Index auf Null normiert, bei vollständiger Ungleichverteilung steigt er auf $\ln(N)$. Ein Vorteil des Theil 1-Indexes besteht darin, dass die gesamte Lohnverteilung zur Berechnung der Ungleichheit herangezogen wird. Im Gegensatz hierzu liefert z. B. der Gini-Index nur einen Vergleich des oberen Endes der Einkommensverteilung mit dem unteren Ende. Nichtsdestotrotz ergibt sich bei Verwendung des Gini-Indexes und des Theil 1-Indexes eine sehr ähnliche Rangfolge für die verschiedenen europäischen Länder.

Der beschriebene Theil 1-Ungleichverteilungsindex gibt Auskunft über das Ausmaß der Einkommensungleichheit zu einem bestimmten Zeitpunkt und liefert damit keine Informationen über deren Persistenz und mögliche Positionsveränderungen innerhalb der Einkommensverteilung. Eine Möglichkeit, diese Dynamiken zu berücksichtigen bietet der Mobilitätsindex, der die prozentuale Verringerung der Ungleichheit misst, die sich bei Mittelung der Einkommen über mehrere Jahre ergibt:

$$M_{\text{Theil1}} = 1 - \frac{U(1/T \sum_{t=1}^T w_t)}{(\sum_{t=1}^T \eta_t U(w_t))}$$

wobei η die Einkommen im Jahr t als Anteil der Einkommen im Zeitraum T misst und w_t den Vektor der individuellen Einkommen im Jahr t bezeichnet. In den vorliegenden Analysen werden die Einkommen über einen Zeitraum von drei Jahren gemittelt, da die Individuen in den meisten Ländern nicht länger beobachtet werden können.

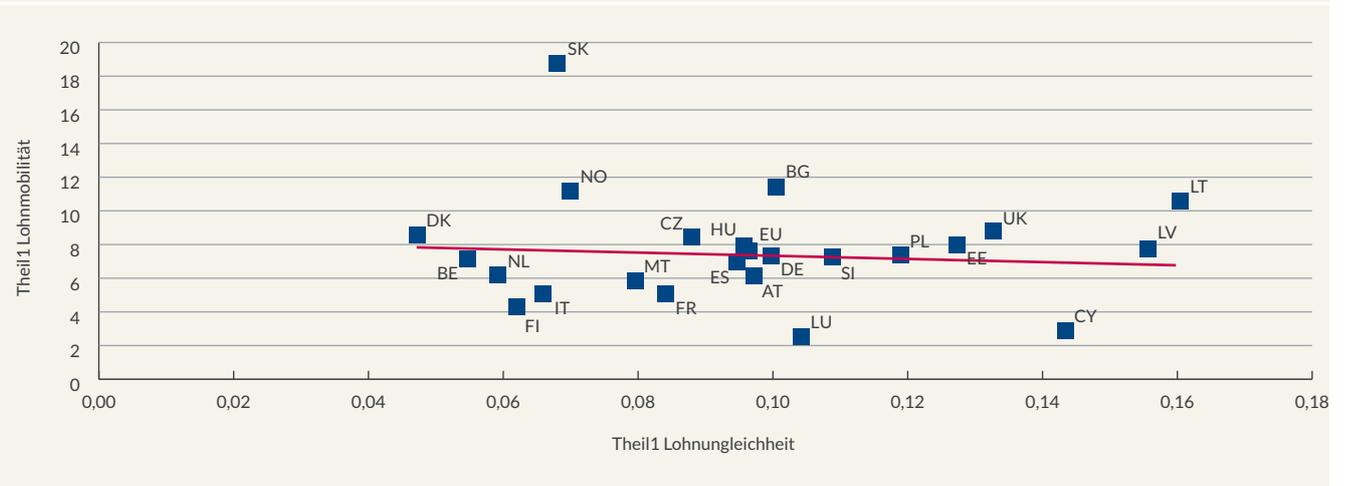
zeigt, dass zwischen beiden Maßzahlen zwar keine Korrelation besteht, jedoch Länder identifiziert werden können, die ein günstigeres Verhältnis zwischen Lohnungleichheit und Lohnmobilität aufweisen als andere. Bspw. sind für Belgien, die skandinavischen Länder Dänemark und Norwegen sowie insbesondere für die Slowakei eine im Vergleich zum EU-Durchschnitt geringe Lohnungleichheit und überdurchschnittliche Lohnmobilität zu beobachten. Als weniger günstig ist das Ungleichheits-Mobilitäts-Verhältnis für Lettland und Zypern zu bewerten, die eine vergleichsweise hohe Lohnungleichheit und eine nur durchschnittliche bzw. unterdurchschnittliche Lohnmobilität aufweisen.

Wird der Beobachtungszeitraum auf die Jahre 2011 und 2012 beschränkt, ergeben sich zwar ähnliche Ungleichheitsmaße, durch die Mittelung der Löhne über nur zwei Jahre aber erwartungsgemäß geringere Maßzahlen für die Lohnmobilität. Hinsichtlich der Korrelation zwischen Lohnmobilität und Lohnungleichheit ergibt sich aber ein gleichartiges Bild, so dass auch hier ähnliche Ländergruppen identifiziert werden können (Abbildung A.4.4 im Anhang).

Einen detaillierteren Überblick über die Durchlässigkeit der Einkommensverteilung eines Landes gibt die Analyse von Transitionen zwischen Lohndezilen, die die relative Position einer Person in der Lohnverteilung widerspiegeln. Diese Transitionen geben somit Auskunft über die individuellen Aufstiegschancen und Abstiegsrisiken innerhalb der Einkommenshierarchie (Infokasten 4.4). Abbildung 4.10 zeigt die länderspezifischen Wahrscheinlichkeiten, dass eine in zwei aufeinanderfolgenden Jahren vollzeitbeschäftigte Person eine Abwärtstransition, keine Transition bzw. eine Aufwärtstransition hinsichtlich ihres Lohndezils erfährt.¹⁷ Grundsätzlich ist zu beobachten, dass im europäischen Durchschnitt mit etwa 51 Prozent mehr als die Hälfte aller Personen im gleichen Lohndezil verweilen. Dabei zeigen die Niederlande und Zypern mit etwa 66 Prozent sowie Frankreich und Malta mit etwa 60 Prozent die höchste Lohnpersistenz. Im Gegensatz dazu ist mit etwa 32 Prozent die Wahrscheinlichkeit, das ursprüngliche Lohndezil nicht zu verlassen, in Lettland und Griechenland vergleichsweise gering. Diese beiden Länder weisen zusammen mit Lettland und Estland im europäischen Vergleich die höchste Wahrscheinlichkeit einer Abwärtstransition auf. Der europäische Durchschnittswert für die Wahrschein-

¹⁷ In diesem Analyseschritt ist es nicht notwendig, wie bei der Analyse der Lohnungleichheit und Lohnmobilität auf in drei aufeinanderfolgenden Jahren vollzeitbeschäftigte Personen zu konditionieren. Aus diesem Grund können die Länder Griechenland, Kroatien, Rumänien und Schweden mit in die Analyse einbezogen werden, wobei hier aufgrund fehlender Informationen für das Jahr 2012 nur die Lohntransitionen zwischen 2010 und 2011 berücksichtigt werden können.

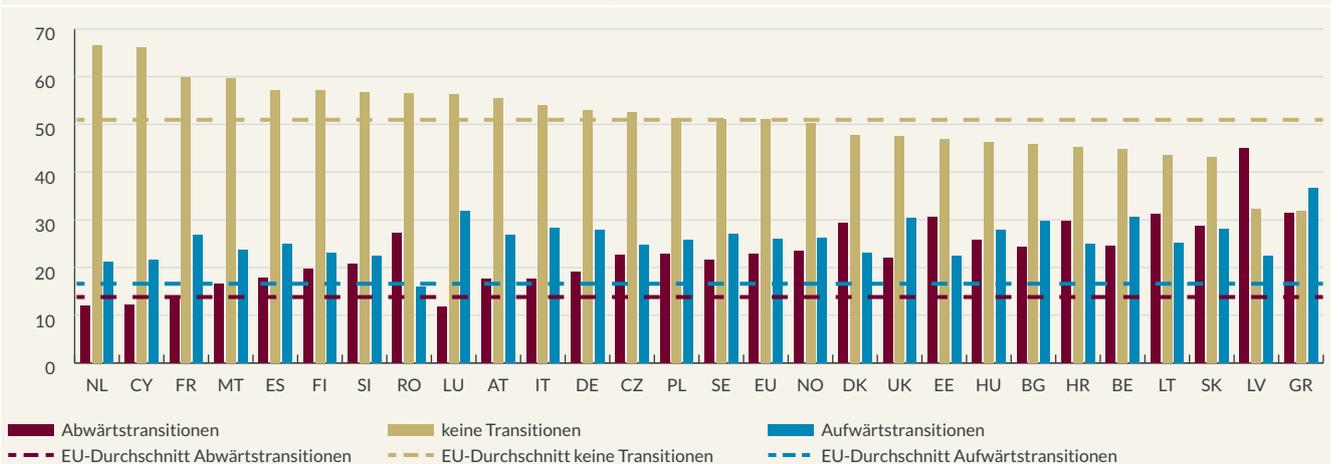
ABBILDUNG 4.9 Lohnungleichheit und Lohnmobilität 2010 bis 2012



Quelle: Eigene Berechnung aus EU-SILC- und SOEP-Daten, siehe Anhang C.1-3.

BertelsmannStiftung

ABBILDUNG 4.10 Lohntransitionen 2010 bis 2012; in %



Quelle: Eigene Berechnung aus EU-SILC- und SOEP-Daten, siehe Anhang C.1-3. – Die horizontale Linie zeigt den ungewichteten Durchschnitt über alle aufgeführten Länder („EU“).

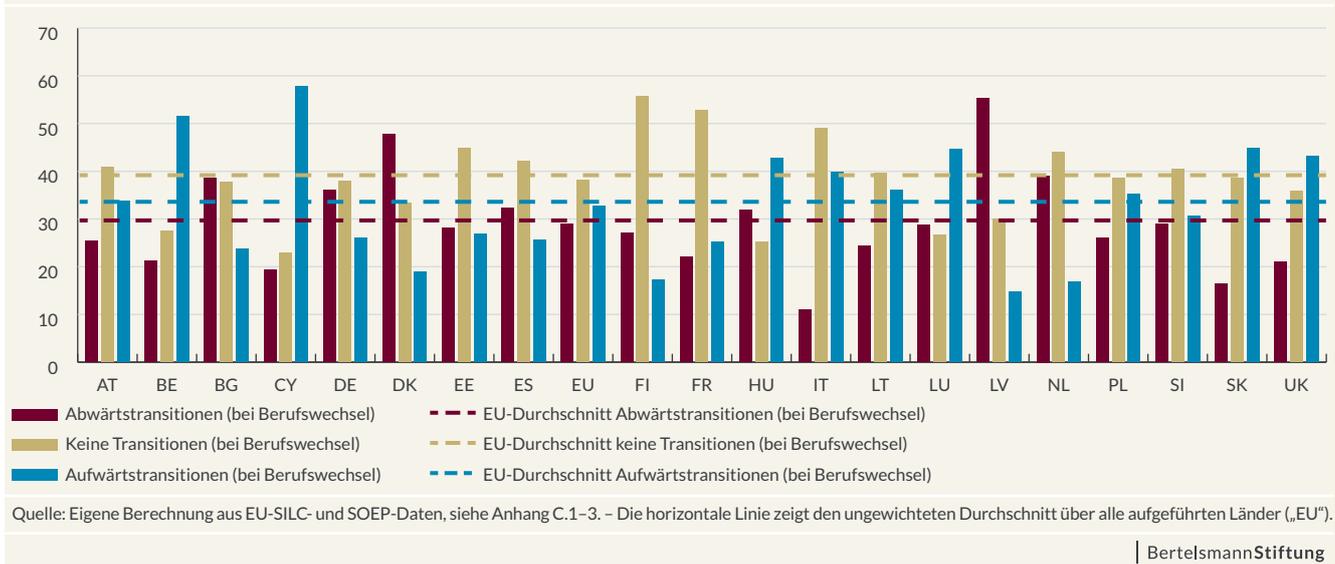
BertelsmannStiftung

lichkeit einer Abwärtstransition liegt bei 23 Prozent, der für eine Aufwärtstransition bei knapp 26 Prozent. Die letztgenannte Wahrscheinlichkeit ist im Vereinigten Königreich, in Belgien und Luxemburg im europäischen Vergleich am größten.

Wie bereits in Abschnitt 4.2 erläutert, können die länderspezifischen Differenzen in den bisher präsentierten, rein deskriptiven Ergebnissen zum Teil durch eine unterschiedliche Zusammensetzung der Bevölkerung und unterschiedliche makroökonomische Faktoren wie den Konjunkturzyk-

lus hervorgerufen werden. Aus diesem Grund ist es sinnvoll, die deskriptiven Lohntransitionen mit Regressionsergebnissen zu vergleichen, bei denen für solche Faktoren kontrolliert wird (Abbildung A.4.5 im Anhang). Der Vergleich zeigt, dass sich hinsichtlich aller drei Wahrscheinlichkeiten eine sehr ähnliche Länderreihenfolge ergibt. Spanien allerdings verändert seine Position im Länderranking, wenn für individuelle Charakteristika und das Bruttoinlandsprodukt kontrolliert wird. Während bei den deskriptiven Ergebnissen eine überdurchschnittliche Lohnpersistenz sowie eine vergleichsweise geringe Wahrscheinlichkeit einer Abwärts-

ABBILDUNG 4.11 Lohntransitionen von Berufswechslern 2010 bis 2012; in %



transition zu beobachten ist, fällt bei den Regressions-
 ergebnissen die Wahrscheinlichkeit, das ursprüngliche
 Lohndezil zu verlassen und in der Einkommenshierarchie
 abzustiegen, überdurchschnittlich hoch aus.¹⁸

Um Aussagen darüber treffen zu können, in welchem
 Zusammenhang berufliche Mobilität und Lohnmobili-
 tät stehen, betrachtet wir in einem nächsten Schritt nur die
 Lohntransitionen, die sich bei einem beruflichen Wech-
 sel ergeben (siehe Infokasten 4.4). Hierbei ist zu beachten,
 dass sich aufgrund der im Jahr 2010 fehlenden Informati-
 onen zu den ISCO-08-Berufsgruppen der Betrachtungs-
 zeitraum auf die beiden Jahre 2011 und 2012 verkürzt.¹⁹ In
 Abbildung 4.11 sind für alle betrachteten Länder die Wahr-
 scheinlichkeiten dargestellt, dass eine Person, die zwischen
 zwei Jahren ihren Beruf gewechselt hat, in der Lohnver-
 teilung eine Abwärtstransition, keine Transition bzw. eine
 Aufwärtstransition erfährt. Insgesamt fällt durch den Fokus
 auf Berufswechsler die Lohnpersistenz mit etwa 38 Prozent
 im EU-Durchschnitt erwartungsgemäß deutlich geringer
 aus als für alle Personen (51 Prozent, siehe oben). Dabei zei-
 gen Finnland, Frankreich, Italien und Estland die höchste
 Wahrscheinlichkeit, im gleichen Lohndezil zu verbleiben,
 während die Persistenz in Ungarn und Zypern vergleichs-
 weise gering ist.

Der europäische Durchschnittswert für die Wahrscheinlich-
 keit einer Abwärtstransition bei einem Berufswechsel liegt
 bei 29 Prozent (alle Beschäftigten: 23 Prozent), der für eine
 Aufwärtstransition bei knapp 33 Prozent (alle Beschäftigten:
 26 Prozent). Somit ist sowohl die Wahrscheinlichkeit einer
 Abwärtstransition als auch die einer Aufwärtstransition für
 Berufswechsler deutlich höher als für die Gesamtheit der
 beschäftigten Arbeitnehmer. Dies spiegelt offenbar die ver-
 schiedenen Gründe für einen Berufswechsel wider: Man-
 che Arbeitnehmer wechseln den Beruf, da sie sich bessere
 Karrierechancen erhoffen, was sich bereits kurzfristig (also
 im hier angestellten Jahresvergleich) durch eine Verbesse-
 rung des Lohndezils zeigen kann; andere Arbeitnehmer sind
 hingegen eher zu einem Berufswechsel gezwungen, da sie
 in ihrem bisherigen Beruf wenig Perspektiven haben – dies
 kann zu einer Abwärtsbewegung in der Lohnverteilung füh-
 ren. Die Wahrscheinlichkeit bei einem Berufswechsel in der
 Lohnverteilung abzustiegen ist in Lettland (55 Prozent) und
 Dänemark (48 Prozent) besonders hoch. In Luxemburg, der
 Slowakei, Belgien und insbesondere in Zypern (58 Prozent)
 ist hingegen die Wahrscheinlichkeit, in ein höheres Dezil
 aufzusteigen, im europäischen Vergleich am höchsten.

18 Die geschätzten marginalen Effekte für alle in der Regression ent-
 haltenen Kontrollvariablen sind Tabelle A.4.2 im Anhang zu ent-
 nehmen.

19 Da für die Länder Griechenland, Kroatien, Rumänien und Schweden
 im Jahr 2012 keine Informationen vorliegen, können sie in diesem
 Schritt der Analyse nicht berücksichtigt werden. In allen Ländern ist
 die Beobachtungszahl für diese Analyse zudem relativ gering.

INFOKASTEN 4.4 Lohntransitionen

Bei der Untersuchung der Lohnmobilität spielt neben der Analyse des Ausmaßes und der Entwicklung der Lohnungleichheit auch die Analyse der individuellen Aufstiegschancen und Abstiegsrisiken innerhalb der Einkommenshierarchie eine große Rolle. Dazu wird die länderspezifische Einkommensverteilung in jedem Jahr des Beobachtungszeitraums in Dezile aufgeteilt, anhand derer die Individuen in einer Einkommenshierarchie eingeordnet werden. Unter Verwendung von Markov-Transitionsmatrizen (Infokasten 2.1) lassen sich somit die Wahrscheinlichkeiten ermitteln, dass ein Individuum seine Position in der Einkommensverteilung von einem Jahr aufs nächste verschlechtert (Abwärtstransition), beibehält (keine Transition) oder verbessert (Aufwärtstransition).

4.2 Länderunterschiede und Institutionen

Wie in den Abschnitten 4.1.1 und 4.1.2 gezeigt, sind bei den Maßzahlen zum Stellenwechsel, zur beruflichen Mobilität und zur Lohnmobilität deutliche Unterschiede zwischen den Ländern zu erkennen. Im Folgenden gehen wir daher näher darauf ein, inwieweit dies auf die institutionellen Rahmenbedingungen in den untersuchten Ländern zurückzuführen ist. Hierzu wird zunächst für eine Auswahl an Ländern eine vergleichende Übersicht ausgewählter Kennzahlen präsentiert. Bei Letzteren handelt es sich um (i) die Wahrscheinlichkeit eines Stellenwechsels, (ii) die Wahrscheinlichkeit eines Berufswechsels bei einem Stellenwechsel, (iii) die Lohnungleichheit, (iv) die Lohnmobilität, (v) die Wahrscheinlichkeit einer Abwärtstransition in der Lohnverteilung und (vi) die Wahrscheinlichkeit einer Abwärtstransition in der Lohnverteilung bei einem Berufswechsel. Alle Kennzahlen haben wir dabei im Verhältnis zum europäischen Durchschnitt (EU = 100 Prozent) dargestellt. Als Vergleichsländer wurden Deutschland, Spanien, Frankreich, Estland und das Vereinigte Königreich herangezogen.

Hierbei ist zu erkennen, dass Estland eine Wahrscheinlichkeit eines Stellenwechsels aufweist, die mehr als dem Doppelten des europäischen Durchschnitts entspricht (Abbildung 4.12). Gleichzeitig ist die Wahrscheinlichkeit eines Berufswechsels bei einem Stellenwechsel ebenfalls überdurchschnittlich, somit ist die berufliche Mobilität insgesamt sehr hoch. Hinsichtlich der Lohnungleichheit wird ebenfalls ein deutlich überdurchschnittlicher Wert ersicht-

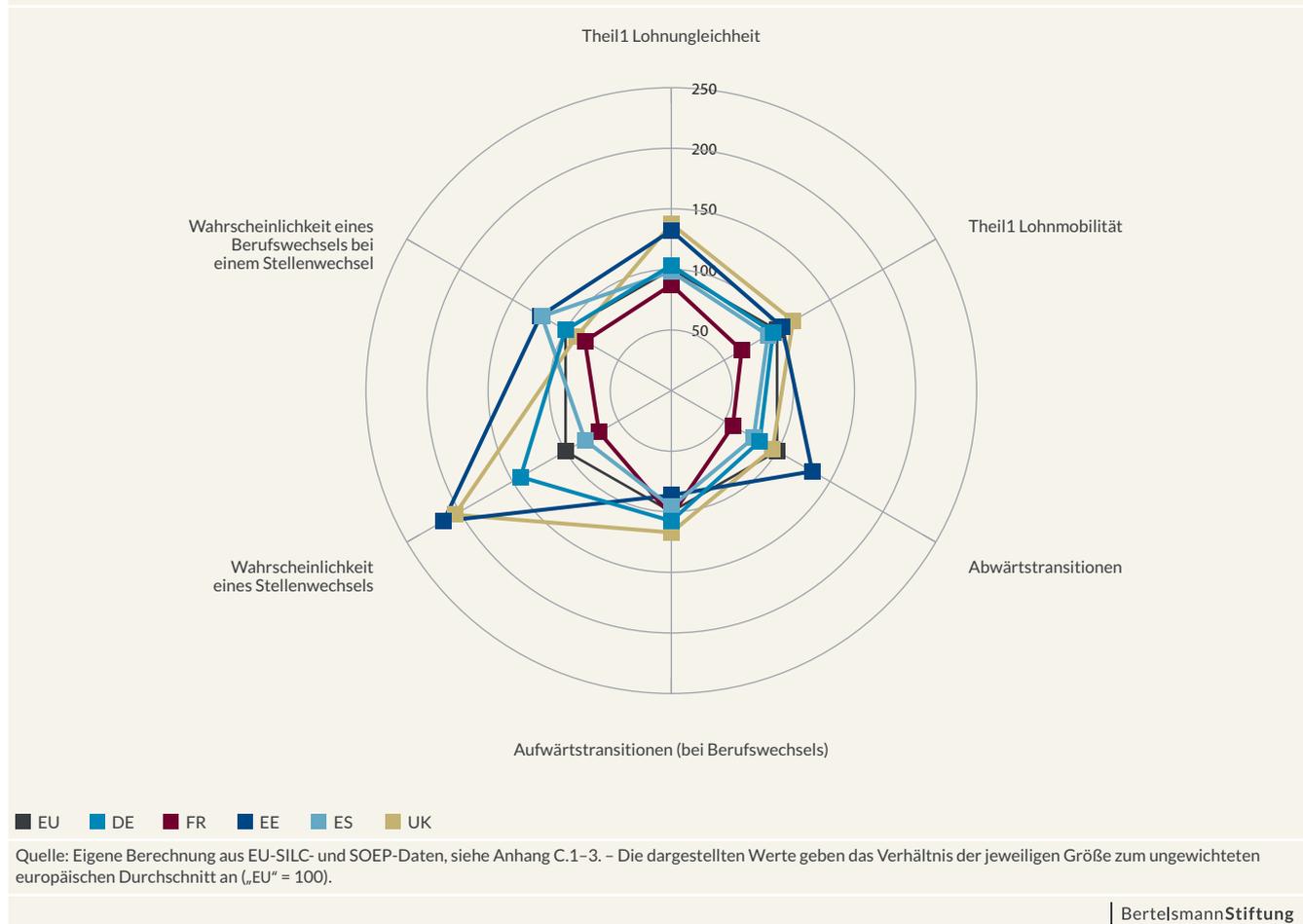
lich. Auch die Lohnmobilität ist hoch, was darauf hindeutet, dass Lohntransitionen generell zu einer Reduzierung der Lohnungleichheit beitragen. Trotzdem ist ein relativ hoher Wert für die Abwärtstransitionen zu erkennen, was darauf hindeutet, dass beschäftigte Arbeitnehmer in Estland Lohnkürzungen in Kauf nehmen, um von einem Jahr aufs nächste beschäftigt zu bleiben.

Für das Vereinigte Königreich ist ebenfalls ein deutlich überdurchschnittlicher Wert für die Wahrscheinlichkeit eines Stellenwechsels erkennbar. Hingegen liegt die Wahrscheinlichkeit eines Berufswechsels bei einem Stellenwechsel nah am europäischen Durchschnitt. Ähnlich wie in Estland weisen sowohl Lohnungleichheit als auch Lohnmobilität relativ hohe Werte auf. Hingegen ist die Wahrscheinlichkeit einer Abwärtstransition in der Lohnverteilung im UK deutlich niedriger als in Estland.

Somit zeigt sich für Estland und das UK das Bild sehr durchlässiger Arbeitsmärkte hinsichtlich der beruflichen Mobilität und der Lohnmobilität. Diese Durchlässigkeit wird durch bestimmte institutionelle Rahmenbedingungen gestützt. So hat Estland vor einigen Jahren Reformen durchgeführt, die den Kündigungsschutz reduzierten und gleichzeitig das Arbeitslosenversicherungssystem ausbauten (Anhang B.4). Ziel war die Erreichung eines „Flexicurity“-Systems, wobei die Sicherungssysteme für Arbeitnehmer im Beobachtungszeitraum offenbar noch nicht stark ausgebaut sind, was sich an der hohen Wahrscheinlichkeit von Abwärtstransitionen in der Lohnverteilung ablesen lässt. Auch im Vereinigten Königreich ist der Kündigungsschutz recht gering (Anhang B.6); häufige Abwärtstransitionen in der Lohnverteilung werden allerdings offenbar vermieden, wobei Kombilöhne vermutlich eine wichtige Rolle spielen.

Am entgegengesetzten Ende des Spektrums liegt Frankreich. Hier liegen sowohl die Wahrscheinlichkeit eines Stellenwechsels als auch die Wahrscheinlichkeit eines Berufswechsels bei einem Stellenwechsel unter dem europäischen Durchschnitt. Dasselbe gilt für die Lohnungleichheit, die Lohnmobilität und die Wahrscheinlichkeit von Abwärtstransitionen in der Lohnverteilung. Somit ergibt sich das Bild eines Arbeitsmarktes, der zwar durch eine relativ geringe Lohnungleichheit, aber auch durch eine sehr geringe Durchlässigkeit hinsichtlich Arbeitsplatz (Stellenwechsel), Beruf und Lohn gekennzeichnet ist. Die Institutionen in Frankreich tragen offenbar wesentlich zur beobachteten geringen Durchlässigkeit des Arbeitsmarktes bei, wobei der starke Kündigungsschutz, der Mindestlohn und die Ausgestaltung der Arbeitslosenversicherung von Bedeutung sind (Anhang B.2).

ABBILDUNG 4.12 Länderspezifische Arbeitsmarktmobilität im Verhältnis zum europäischen Durchschnitt 2011 bis 2013



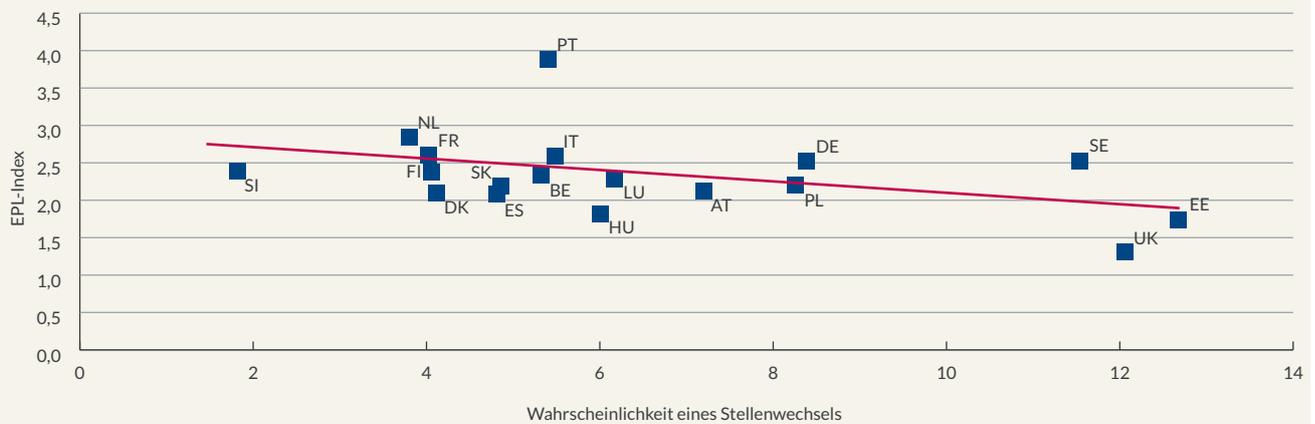
Ein recht ähnliches Bild wie für Frankreich zeigt sich für Spanien, wobei nicht auszuschließen ist, dass die generell schlechte gesamtwirtschaftliche Lage eine Rolle spielt. Insbesondere könnte die geringe Wahrscheinlichkeit eines Stellenwechsels darauf zurückzuführen sein, dass nur wenige freie Stellen existieren, was einen Stellenwechsel erschwert; entsprechend könnte die relativ hohe Wahrscheinlichkeit eines Berufswechsels bei einem Stellenwechsel daher rühren, dass viele Arbeitnehmer in ihrem alten Beruf keine Zukunftsperspektiven mehr haben und daher gezwungen sind, den Beruf zu wechseln. Entsprechend sind die Abwärtstransitionen von Berufswechslern überdurchschnittlich hoch (Abbildung 4.11).

Letztlich ist für Deutschland zu erkennen, dass die Wahrscheinlichkeit eines Stellenwechsels relativ hoch ist, die Wahrscheinlichkeit eines Berufswechsels bei einem Stellenwechsel jedoch nah am europäischen Durchschnitt liegt (Abbildung 4.12). Die Lohnungleichheit liegt über dem

europäischen Durchschnitt, jedoch leistet die Lohnmobilität einen Beitrag zur Reduzierung der Lohnungleichheit. Die Wahrscheinlichkeit von Abwärtstransitionen liegt im europäischen Durchschnitt, wobei Abwärtstransitionen bei Berufswechslern auf einem vergleichsweise hohen Niveau liegen. Somit weist Deutschland bei Berufen und Löhnen offenbar ein recht hohes Maß an Flexibilität auf, ohne dass die negativen Aspekte (Lohnungleichheit, Wahrscheinlichkeit von Abwärtstransitionen) stark ausgeprägt wären. Hierzu tragen aller Wahrscheinlichkeit nach ein stark ausgebautes soziales Sicherungssystem einerseits und die zunehmende Dezentralisierung von Lohnverhandlungen andererseits bei (Anhang B.1).

Somit zeigt sich anhand der untersuchten Beispielländer, dass die institutionellen Rahmenbedingungen offenbar eine wichtige Rolle spielen. Im Folgenden untersuchen wir daher, ob spezifische Institutionen, wie z. B. der Kündigungsschutz, dazu beitragen können, die Länderun-

ABBILDUNG 4.13 Wahrscheinlichkeit eines Stellenwechsels und Kündigungsschutz 2011 bis 2013



Quelle: Eigene Berechnung aus EU-SILC- und SOEP-Daten, siehe Anhang C.1–3, sowie OECD (2015b).

| BertelsmannStiftung

terschiede hinsichtlich der beruflichen Mobilität und der Lohnmobilität zu erklären. Hierzu werden die Länderwerte der verschiedenen Ergebnisgrößen (Lohnungleichheit etc.) mit den länderspezifischen Werten jeweils einer Arbeitsmarktinstitution korreliert.

Bei dieser Korrelation zeigt sich für die Wahrscheinlichkeit eines Stellenwechsels ein deutlich negativer Zusammenhang mit den Kündigungskosten für reguläre Beschäftigung (Abbildung 4.13). Dies bedeutet, dass Arbeitnehmer in Ländern mit einem relativ hohen Kündigungsschutz, wie z. B. Frankreich und Italien, von einem Jahr zum nächsten deutlich seltener die Stelle wechseln als dies in Ländern mit relativ niedrigem Kündigungsschutz, wie bspw. Estland und dem Vereinigten Königreich, der Fall ist. Ein entsprechendes Bild war bereits in Abschnitt 2.2 für Übergänge in die und aus der Beschäftigung zu beobachten, und auch der zugrunde liegende Mechanismus ist derselbe: Ein höherer Kündigungsschutz führt zu höheren Kosten bei Entlassungen, was sich offensichtlich in niedrigerer Durchlässigkeit der Arbeitsmärkte niederschlägt, sowohl bei Wechseln zwischen Arbeitsmarktzuständen (Kapitel 2) als auch bei Wechseln zwischen Stellen (Abschnitt 4.1.1).

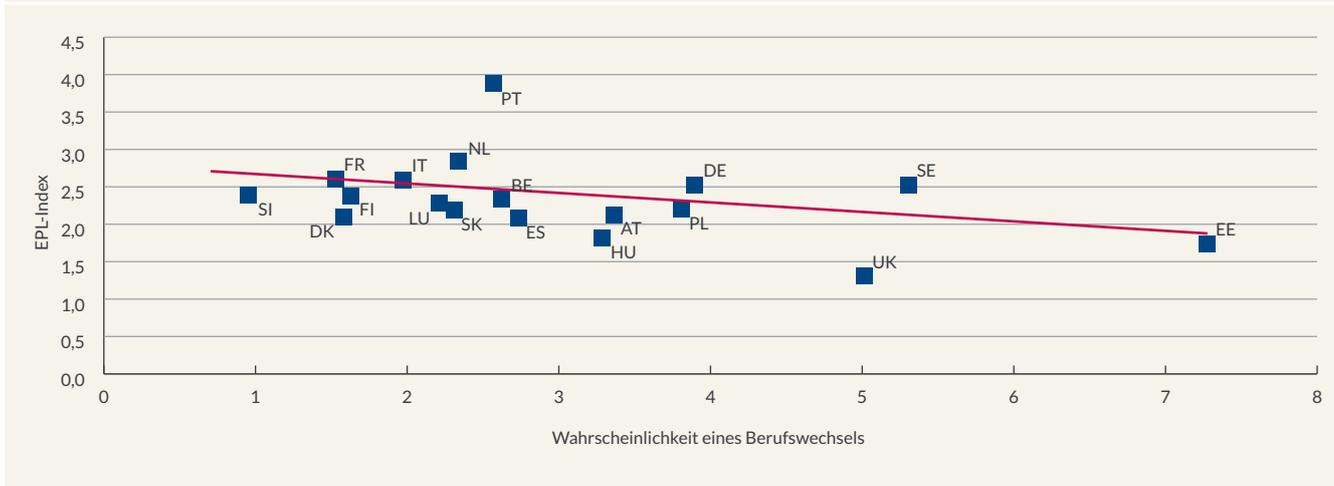
Derselbe negative Zusammenhang lässt sich bei der Wahrscheinlichkeit eines Berufswechsels erkennen (Abbildung 4.14). Somit stellt sich die Frage, ob geringere Berufswechsel in Ländern mit höherem Kündigungsschutz vor allem darauf zurückzuführen sind, dass hier insgesamt mehr Stellenwechsel stattfinden (und die Wahrscheinlichkeit eines Berufswechsels bei einem Stellenwechsel im internatio-

nen Vergleich ähnlich ist). Alternativ besteht die Möglichkeit, dass in Ländern mit hohem Kündigungsschutz bei einem Stellenwechsel außerordentlich oft auch der Beruf gewechselt wird. Dies ließe sich dadurch erklären, dass in diesen Ländern Stellenwechsel vor allem dann vorkommen, wenn grundlegende Veränderungen, wie z. B. ein Berufswechsel, notwendig sind, hingegen Stellenwechsel ohne eine Veränderung von bspw. Beruf oder Wirtschaftszweig kaum vorkommen. Abbildung 4.15 zeigt, dass offenbar Ersteres der Fall ist: Länder mit hohem Kündigungsschutz weisen keine höhere Wahrscheinlichkeit eines Berufswechsels bei einem Stellenwechsel auf als Länder mit niedrigem Kündigungsschutz.

Hingegen wirkt sich die insgesamt niedrigere Wahrscheinlichkeit eines Berufswechsels in Ländern mit höherem Kündigungsschutz offenbar auf die Umschlagsrate der Berufe aus; diese ist in Ländern mit niedrigem Kündigungsschutz wie Estland und dem Vereinigten Königreich deutlich höher als in Ländern mit hohem Kündigungsschutz wie Frankreich und Portugal (Abbildung 4.16).

Das letztgenannte Ergebnis könnte Anlass zur Sorge sein, dass der hohe Kündigungsschutz in manchen europäischen Ländern ein Hindernis für den Strukturwandel darstellen könnte, indem er die Geschwindigkeit, mit der sich der Anteil der Berufe an der Gesamtbeschäftigung verändert, reduziert. Eine Betrachtung des Zusammenhangs zwischen dem Kündigungsschutz und der Netto-Mobilitätsrate der Berufe zeigt jedoch, dass dieser nicht negativ ist, sondern eher positiv (wobei der positive Zusammenhang nur

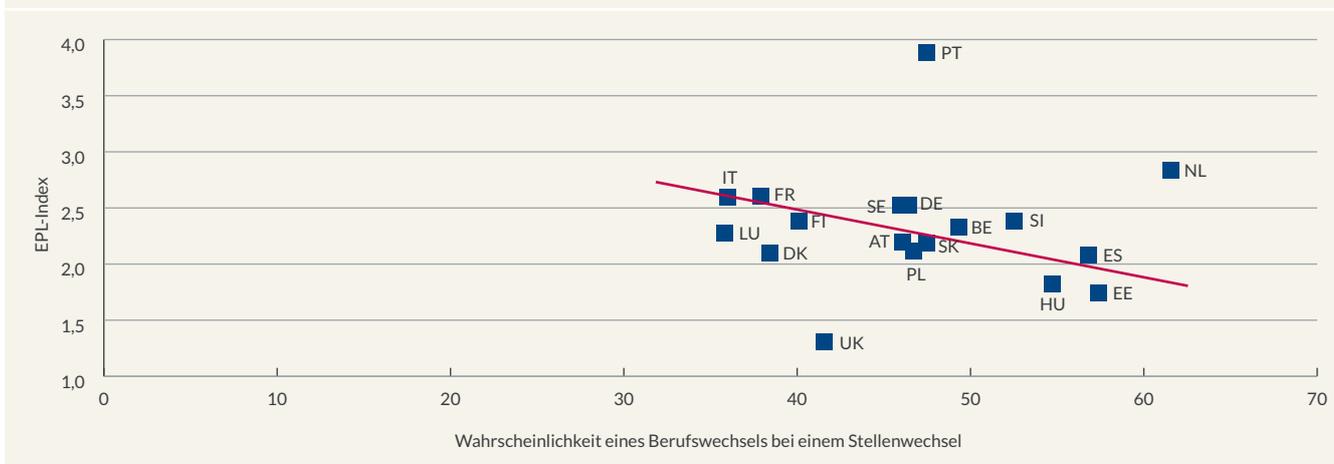
ABBILDUNG 4.14 Wahrscheinlichkeit eines Berufswechsels und Kündigungsschutz 2011 bis 2013



Quelle: Eigene Berechnung aus EU-SILC- und SOEP-Daten, siehe Anhang C.1-3, sowie OECD (2015b).

BertelsmannStiftung

ABBILDUNG 4.15 Wahrscheinlichkeit eines Berufswechsels bei einem Stellenwechsel und Kündigungsschutz 2011 bis 2013



Quelle: Eigene Berechnung aus EU-SILC- und SOEP-Daten, siehe Anhang C.1-3, sowie Visser (2013).

BertelsmannStiftung

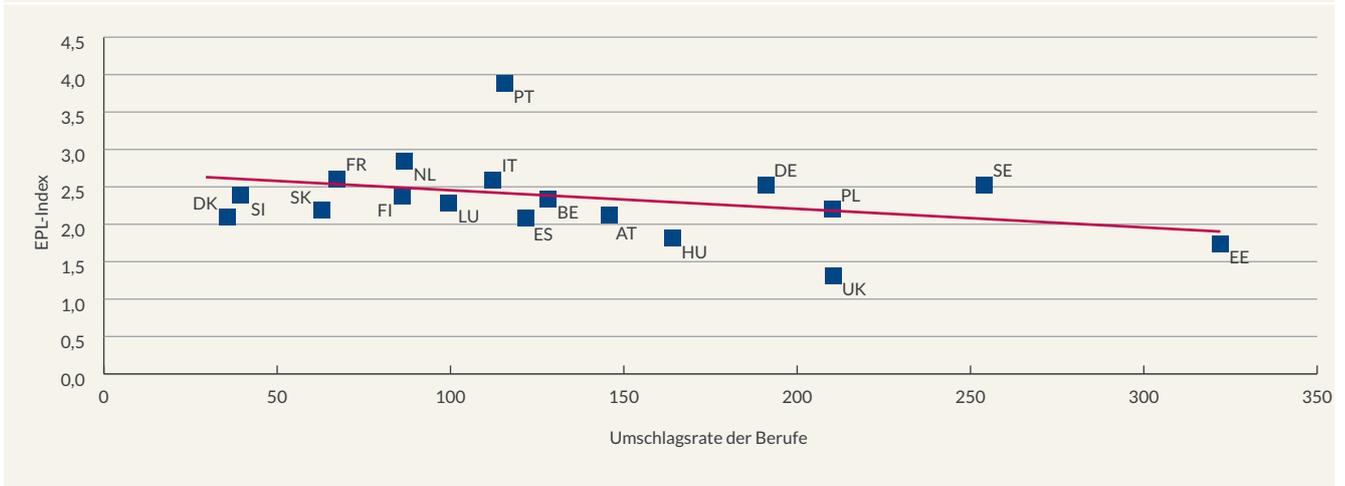
schwach ausgeprägt ist – siehe Abbildung 4.17). Somit gibt dieser Vergleich internationaler Unterschiede hinsichtlich der Netto-Mobilitätsrate keinen Hinweis darauf, dass der Kündigungsschutz den Strukturwandel hinsichtlich der Berufe bremst.

Auch bei der Lohnungleichheit und der Lohnmobilität sind teilweise starke Zusammenhänge mit dem Kündigungsschutz zu erkennen. So ist die Lohnungleichheit im Ländervergleich deutlich negativ mit dem Kündigungsschutz korreliert (Abbildung 4.18). Dies bedeutet, dass Länder mit

einem hohen Kündigungsschutz, wie bspw. Belgien und Italien, eine deutlich geringere Lohnungleichheit aufweisen als Länder mit einem niedrigen Kündigungsschutz wie Estland und das Vereinigte Königreich.

Somit stellt sich die Frage, ob Länder mit höherem Kündigungsschutz (relativ gesehen) mehr Lohntransitionen aufweisen, die zu einer Veränderung der Einkommensverteilung führen, – also zu mehr Lohnmobilität. Dies ist offenbar nicht der Fall, vielmehr ist der Zusammenhang zwischen dem Kündigungsschutz und der Lohnmobilität nur sehr

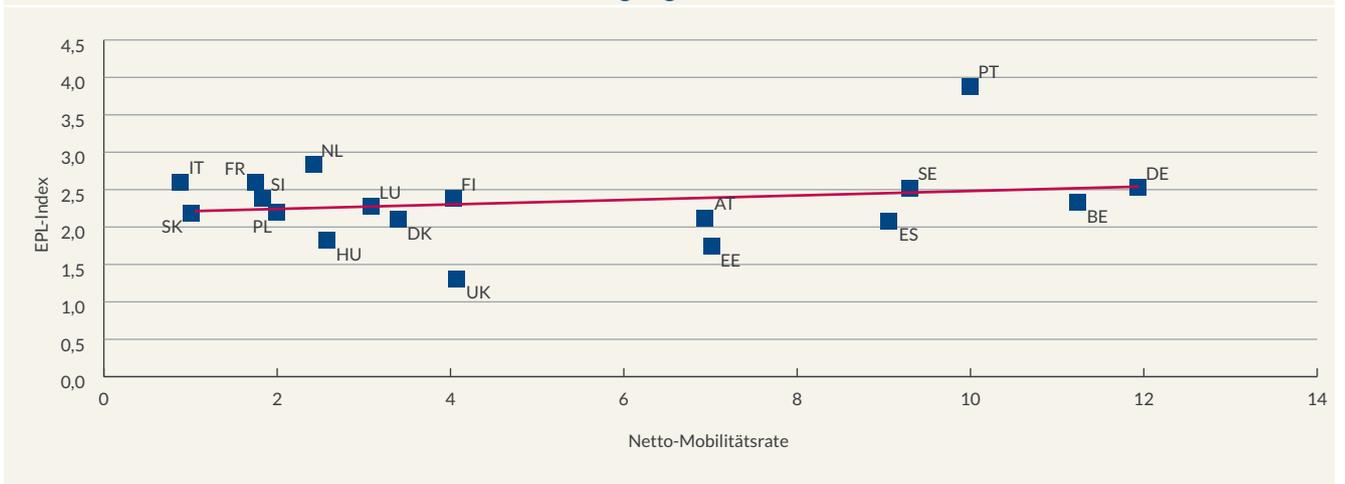
ABBILDUNG 4.16 Umschlagsrate der Berufe und Kündigungsschutz 2011 bis 2013



Quelle: Eigene Berechnung aus EU-SILC- und SOEP-Daten, siehe Anhang C.1–3, sowie OECD (2015b).

BertelsmannStiftung

ABBILDUNG 4.17 Netto-Mobilitätsrate und Kündigungsschutz 2011 bis 2013



Quelle: Eigene Berechnung aus EU-SILC- und SOEP-Daten, siehe Anhang C.1–3, sowie OECD (2015b).

BertelsmannStiftung

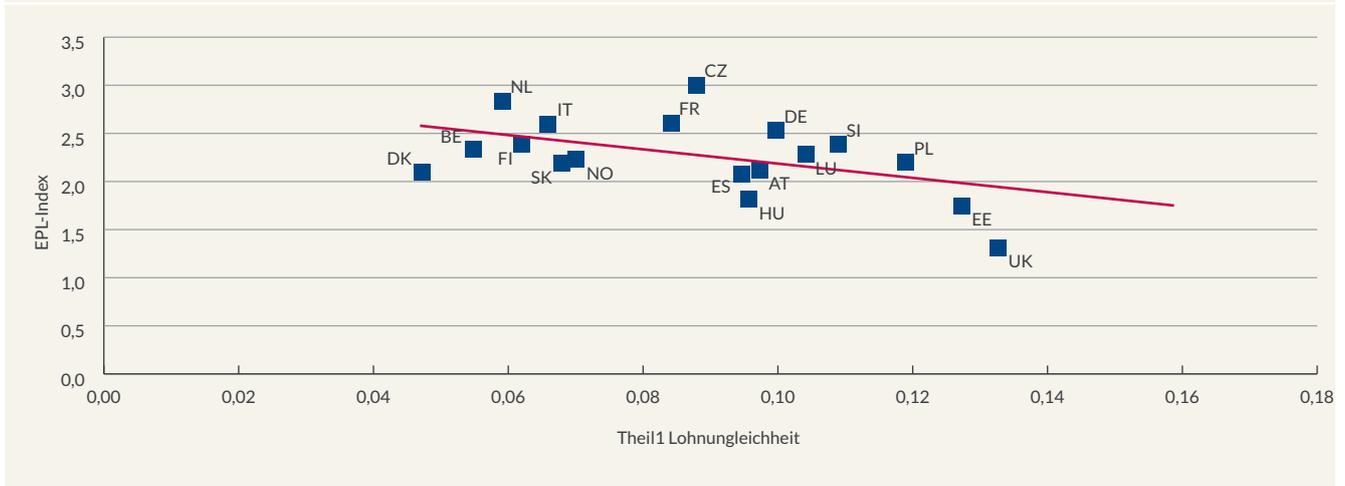
schwach ausgeprägt (Abbildung 4.19). Die Wahrscheinlichkeit einer Lohnveränderung in Ländern mit hohem Kündigungsschutz ist sogar deutlich geringer als in Ländern mit niedrigem Kündigungsschutz, was in etwa gleichen Teilen auf geringere Aufwärtsmobilität und Abwärtsmobilität zurückzuführen ist (Abbildungen A.4.6, A.4.7 und A.4.8 im Anhang).

Eine alternative Erklärung für den negativen Zusammenhang zwischen Kündigungsschutz und Lohnungleichheit ist die Tatsache, dass Länder mit hohem Kündigungsschutz

in der Regel eine geringere Arbeitsmarktpartizipation aufweisen (Cahuc et al. 2014: 874). Sollte die geringere Arbeitsmarktpartizipation vor allem (potenzielle) Geringverdienende betreffen, würde dies den negativen Zusammenhang zwischen Kündigungsschutz und Lohnungleichheit erklären – dies ist jedoch weiteren Untersuchungen vorbehalten.

Eine weitere wichtige Arbeitsmarktinstitution sind Gewerkschaften; ihre Bedeutung kann durch den Gewerkschaftsanteil gemessen werden, der angibt, welcher Anteil der

ABBILDUNG 4.18 Lohnungleichheit und Kündigungsschutz 2010 bis 2012



Quelle: Eigene Berechnung aus EU-SILC- und SOEP-Daten, siehe Anhang C.1-3, sowie OECD (2015b).

BertelsmannStiftung

ABBILDUNG 4.19 Lohnmobilität und Kündigungsschutz 2010 bis 2012



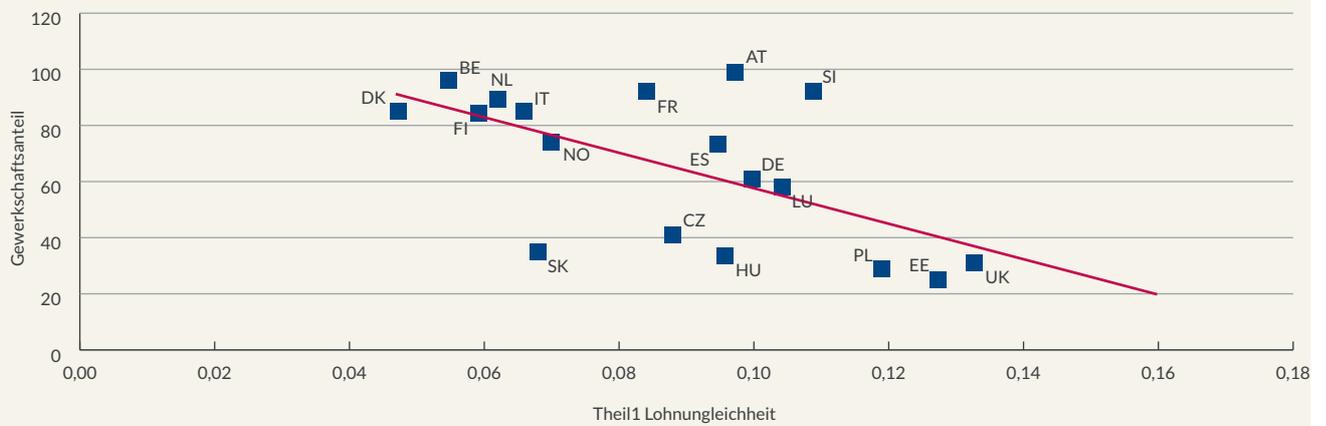
Quelle: Eigene Berechnung aus EU-SILC- und SOEP-Daten, siehe Anhang C.1-3, sowie OECD (2015b).

BertelsmannStiftung

Arbeitnehmer von einem gewerkschaftlich ausgehandelten Tarifvertrag abgedeckt ist. Wie aus Abbildung 4.20 ersichtlich, ist dieser Zusammenhang eindeutig negativ. Dies bedeutet, dass Länder wie Dänemark, Belgien und Italien, die einen hohen Gewerkschaftsanteil aufweisen, durch eine relativ geringe Lohnungleichheit gekennzeichnet sind. Das Gegenteil gilt für Länder wie Estland und das Vereinigte Königreich, in denen Gewerkschaften nur eine geringe Rolle spielen.

Für diese Beobachtung gibt es mehrere Erklärungen. Einerseits führen die zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern ausgehandelten Tarifverträge zu einer geringeren Lohndispersion (Boeri und van Ours 2013), was für einen direkten Effekt von Gewerkschaften auf die Lohnverteilung spricht. Andererseits können jedoch indirekte Effekte eine Rolle spielen: Entsprechend empirischer Evidenz verursachen die von Gewerkschaften ausgehandelten Löhne, die in der Regel auf einem relativ hohen Niveau liegen, eine Erhöhung der Arbeitslosigkeit (Di Tella und MacCulloch 2005). Betrifft diese Arbeitslosigkeit vor allem gering qualifizierte Arbeit-

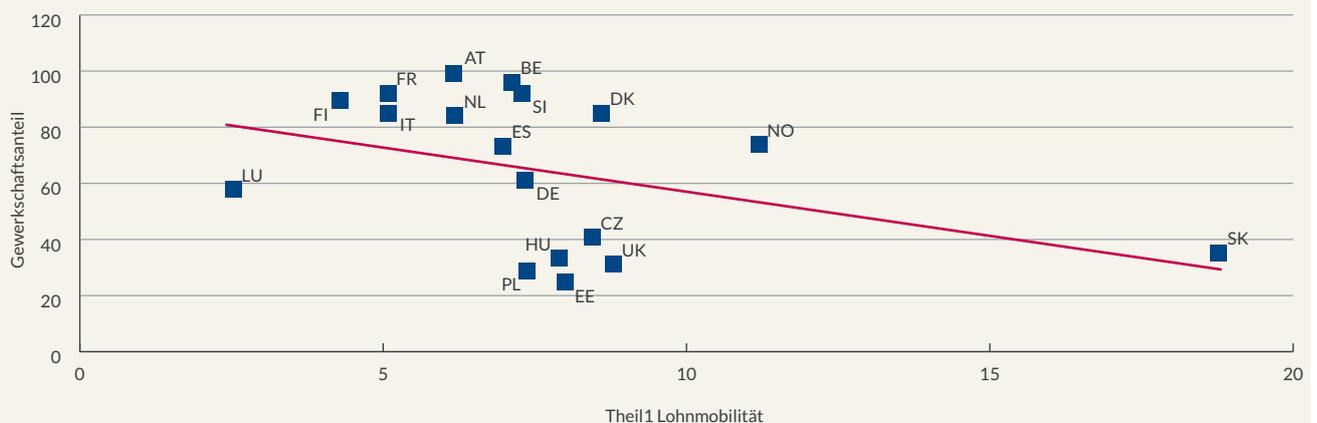
ABILDUNG 4.20 Lohnungleichheit und Gewerkschaftsanteil 2010 bis 2012



Quelle: Eigene Berechnung aus EU-SILC- und SOEP-Daten, siehe Anhang C.1–3, sowie Visser (2013).

| BertelsmannStiftung

ABILDUNG 4.21 Lohnmobilität und Gewerkschaftsanteil 2010 bis 2012



Quelle: Eigene Berechnung aus EU-SILC- und SOEP-Daten, siehe Anhang C.1–3, sowie Visser (2013).

| BertelsmannStiftung

nehmer, die eher geringe Verdienstmöglichkeiten haben, geht dies mit weniger Beschäftigten in den unteren Bereichen der Lohnverteilung einher. Dies führt zu niedrigerer Lohnungleichheit, jedoch auf Kosten höherer Arbeitslosigkeit.

Hinsichtlich der Lohnmobilität zeigt sich ebenfalls ein negativer Zusammenhang, d. h. Länder mit hoher Gewerkschaftsdichte (z. B. Dänemark, Belgien) weisen eine niedrigere Lohnmobilität auf als Länder mit niedriger Gewerkschaftsdichte, wie z. B. Estland, Polen, UK (Abbildung 4.21). Somit ist die Lohnungleichheit in Ländern mit starken

Gewerkschaften zwar niedriger; die Persistenz der Lohnungleichheit ist aber höher, d. h. die Lohnmobilität individueller Arbeitnehmer kann nur einen relativ geringen Beitrag zur Reduzierung der Lohnungleichheit leisten.

4.3 Zusammenfassung

Berufliche Mobilität und Lohnmobilität stellen eine Dimension von Mobilität dar, die sich ausschließlich auf beschäftigte Arbeitnehmer bezieht. Diese Art von Durchlässigkeit unterscheidet sich somit grundsätzlich von der Mobilität, die in Kapitel 2 und 3 untersucht wurde, wo Übergänge zwischen Arbeitsmarktzuständen (z. B. Beschäftigung, Arbeitslosigkeit) bzw. Vertragstypen (befristet, unbefristet) untersucht wurden.

Stellenwechsel bilden die Voraussetzung für einen beruflichen Wechsel. Es zeigt sich, dass im EU-Durchschnitt sechs Prozent aller Personen, die in zwei aufeinanderfolgenden Jahren beschäftigt sind, die Stelle wechseln. Dieser Wert unterscheidet sich deutlich zwischen den untersuchten Ländern, wobei Estland mit 12,7 Prozent den höchsten und Rumänien mit 1,4 Prozent den niedrigsten Wert aufweisen. Hierbei spielt das Ausmaß befristeter Beschäftigung eine gewisse Rolle, die jedoch nur einen Teil der Unterschiede zwischen den Ländern erklärt. Von den Personen, die von einem Jahr zum nächsten die Stelle wechseln, findet bei 46,4 Prozent auch eine berufliche Veränderung statt. Auch hier sind große Länderunterschiede festzustellen, wobei die baltischen Staaten mit bis zu 57 Prozent die höchsten Werte aufweisen und bspw. Frankreich mit unter 38 Prozent einen relativ geringen Anteil von Stellenwechslern hat, die gleichzeitig den Beruf wechseln. Hierbei ist zu beachten, dass neben den institutionellen Rahmenbedingungen der Konjunkturzyklus offenbar eine gewisse Rolle spielt.

Eine alternative Maßzahl für die berufliche Mobilität, die Umschlagsrate der Berufe, quantifiziert die Arbeitnehmertransitionen in einen bestimmten Beruf hinein und aus diesem heraus. Es entsteht ein relativ ähnliches Bild wie bei den Berufswechseln, jedoch liegt Deutschland bei der Umschlagsrate deutlich über dem EU-Durchschnitt. Dies gilt noch stärker bei der Netto-Mobilitätsrate, die eine Aussage darüber möglich macht, inwiefern die genannten Umschlagsraten dazu führen, dass sich die Anteile der einzelnen Berufe an der Gesamtbeschäftigung verändern: Hier liegt Deutschland sogar an erster Stelle des Länderrankings. Somit ändern sich die Anteile verschiedener Berufsgruppen im Beobachtungszeitraum im EU-Vergleich in Deutschland am stärksten.

Auch bei der Untersuchung der Ungleichheit werden deutliche Länderunterschiede offensichtlich. Die baltischen Staaten und das Vereinigte Königreich sind hierbei durch hohe Werte gekennzeichnet, die skandinavischen Länder,

Belgien und die Niederlande durch relative niedrige Werte. Deutschland liegt geringfügig über dem EU-Durchschnitt. Letzteres gilt auch für die Lohnmobilität. Einige osteuropäische Länder und das Vereinigte Königreich weisen relativ hohe Werte auf, Italien und Frankreich niedrige. Ein systematischer Zusammenhang zwischen der Lohnungleichheit und der Lohnmobilität ist nicht zu erkennen. Somit kompensiert Lohnmobilität offenbar nicht die in manchen Ländern zu beobachtende hohe Lohnungleichheit. Jedoch ist nicht auszuschließen, dass die Lohnungleichheit ohne Lohnmobilität noch deutlicher ausfallen würde.

Betrachtet man Lohntransitionen, und dies insbesondere für Berufswechsler, zeigt sich eine deutlich geringere Persistenz des Lohnniveaus bei den Berufsweslern als bei der Gesamtheit aller Arbeitnehmer. Dies ist zu etwa gleichen Teilen auf eine höhere Aufwärtsmobilität als auch auf eine höhere Abwärtsmobilität bei den Löhnen zurückzuführen. Zudem treten auch hier deutliche Länderunterschiede zutage, was darauf hindeutet, dass sich die Gründe für einen Berufswechsel zwischen den Ländern unterscheiden.

Eine nähere Betrachtung der Länderunterschiede bei verschiedenen Maßzahlen der beruflichen Mobilität und der Lohnmobilität macht die Chancen und Risiken dieser Mobilitätsarten deutlich. So kann ein Land insgesamt eine hohe Durchlässigkeit hinsichtlich dieser Dimensionen aufweisen, was insbesondere bei Estland und beim Vereinigten Königreich der Fall ist; gleichzeitig kann jedoch auch ein relativ hohes Maß an Ungleichheit sowie ein relativ hohes Risiko einer Abwärtstransition in der Lohnverteilung zu beobachten sein (letzteres gilt für Estland, nicht jedoch für das UK). Dies macht deutlich, dass es aus Sicht des individuellen Arbeitnehmers sehr wünschenswert ist, Flexibilitätsaspekte (also hohe Durchlässigkeit der Arbeitsmärkte) mit Sicherheitsaspekten (ein ausreichendes System zur Absicherung von Arbeitsmarktrisiken wie bspw. Lohnrückgängen) zu kombinieren.

Letztlich zeigt sich, dass Arbeitsmarktinstitutionen in diesem Zusammenhang eine wichtige Rolle spielen. Dies betrifft einerseits den Kündigungsschutz, der einen negativen Zusammenhang mit der Lohnungleichheit, der Lohnmobilität und Lohntransitionen aufweist. Ob hier ein direkter kausaler Effekt besteht, ist jedoch unklar. Vielmehr könnte dies auch darauf zurückzuführen sein, dass Länder mit hohem Kündigungsschutz in der Regel eine geringere Arbeitsmarktpartizipation aufweisen. Sollte die geringere Arbeitsmarktpartizipation vor allem (potenzielle) Geringverdienende betreffen, würde dies den negativen Zusammenhang zwischen Kündigungsschutz und Lohnungleich-

heit erklären. Andererseits spielt auch die Bedeutung von Gewerkschaften in einer Volkswirtschaft in diesem Zusammenhang eine Rolle: Länder mit starken Gewerkschaften sind generell von geringerer Ungleichheit und Lohnmobilität gekennzeichnet. Aber auch hier ist die Kausalität unklar, da starke Gewerkschaften, genau wie der Kündigungsschutz, im Ländervergleich mit einer geringeren Arbeitsmarktpartizipation einhergehen.

5. Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Der vorliegende Bericht untersucht die Durchlässigkeit europäischer Arbeitsmärkte im Vergleich. Ziel der Untersuchungen ist es, die Unterschiede zwischen den europäischen Arbeitsmärkten zu quantifizieren und der Frage nachzugehen, welche Länder besonders vorteilhafte Arbeitsmarktprofile hinsichtlich verschiedener Aspekte der Durchlässigkeit aufweisen und inwiefern dies mit bestimmten Arbeitsmarktinstitutionen in Verbindung steht. Die Ergebnisse der Analysen lassen auch einen Schluss darüber zu, welche Arbeitsmärkte besonders gut darauf eingestellt sind, nach dem Ende der Wirtschaftskrise in einem nennenswerten Umfang nachhaltige Beschäftigungsverhältnisse zu schaffen. Hierbei wird nachhaltige Beschäftigung als jene Beschäftigung definiert, die eine relativ hohe Stabilität aufweist und Aufstiegschancen bietet.

Eine grundlegende Voraussetzung für die Schaffung von Beschäftigung ist es, dass die Durchlässigkeit eines Arbeitsmarktes ein gewisses Maß an Zugang in die Beschäftigung ermöglicht. Wesentliche Elemente nachhaltiger Beschäftigung sind Beschäftigungsstabilität und Aufstiegsperspektiven innerhalb von Beschäftigung. Daher betrachten wir verschiedene Dimensionen der Durchlässigkeit genauer:

- Wechsel zwischen Arbeitsmarktzuständen wie Beschäftigung und Arbeitslosigkeit (Kapitel 2),
- Wechsel zwischen Arbeitsmarktzuständen und Vertragstypen, mit einer getrennten Betrachtung befristeter und unbefristeter Beschäftigung (Kapitel 3);
- berufliche Mobilität (Kapitel 4) und
- Lohnmobilität (ebenfalls Kapitel 4).

Somit können sowohl Aspekte betrachtet werden, die damit einhergehen, dass Personen zwischen Beschäftigung und Nichtbeschäftigung wechseln, als auch Aspekte, bei denen Personen von einem Jahr aufs nächste beschäftigt bleiben,

jedoch eine Veränderung des Vertragstyps, des Berufs oder der Entlohnung zu verzeichnen ist. Hierdurch werden drei bedeutende Aspekte der Durchlässigkeit abgebildet: die Zugangsfunktion, die Stabilität von Beschäftigung und die Aufstiegschancen innerhalb der Beschäftigung.

Die Durchlässigkeit europäischer Arbeitsmärkte – die Fakten

Bei der **Mobilität zwischen Arbeitsmarktzuständen** zeigen sich relativ große Unterschiede zwischen den Ländern. So weist der verwendete Mobilitätsindex Werte von ca. 0,3 für Länder wie Lettland und Schweden auf, für viele andere Länder jedoch Werte, die nur gut halb so hoch sind. Ein ähnliches Bild ergibt sich für die Umschlagsraten der Arbeitsmarktzustände Beschäftigung und Arbeitslosigkeit. Die **Umschlagsrate der Beschäftigung**, d. h. die Wahrscheinlichkeit, dass eine beschäftigte Person im Vorjahr nicht beschäftigt war oder im darauffolgenden Jahr nicht beschäftigt ist, beträgt im EU-Durchschnitt 15,2 Prozent. Hier weisen manche Länder Raten von deutlich über 20 Prozent auf (Spanien, Lettland), andere Länder hingegen Werte deutlich unter 15 Prozent.

Für die Arbeitslosigkeit zeigt sich eine deutlich höhere Umschlagsrate von 83,1 Prozent im EU-Durchschnitt. Auch hier ist die Heterogenität zwischen Ländern groß: Am oberen Ende des Spektrums stehen Länder wie die Niederlande, Norwegen und Schweden mit Umschlagsraten von über 120 Prozent; am unteren Ende Länder mit Umschlagsraten unter 60 Prozent (Ungarn, Griechenland, Bulgarien).

Für den **Zugang in Beschäftigung** ist die Übergangsrate von der Arbeitslosigkeit in die Beschäftigung von besonderer Bedeutung. Diese beträgt im europäischen Durchschnitt 28 Prozent, wobei erneut deutliche Länderunterschiede sichtbar werden. So liegt diese Übergangsrate in Schweden mit 44 Prozent deutlich über dem europäischen Durchschnitt, in Italien mit 19 Prozent deutlich darunter (Tabelle 5.1).

TABELLE 5.1 Überblick von Arbeitsmarktindikatoren im Ländervergleich

	Arbeitsmarkt- dynamik insgesamt	Zugang in Beschäftigung		Beschäftigungs- stabilität		Beschäftigungs- mobilität			Lohn- mobilität
	Shorrock- Index	Übergangs- rate U->E	Zuflussrate in die befristete Beschäftigung	Abflussrate aus der Beschäftigung insgesamt	Abflussrate aus der befristeten Beschäftigung	Übergangsrate befristet -> unbefristet	Wahrscheinlich- keit eines Stellenwechsels	Wahrscheinlich- keit eines Berufswechsels bei einem Stellenwechsel	
AT	0,25	32	24	8,6	16	48	7,2	47	6,2
BE	0,19	23	36	6,5	18	41	5,3	49	7,1
BG	0,17	20	38	5,6	22	33	4,0	43	11,4
CY	0,22	27	15	10,9	12	22	5,2	32	2,9
CZ	0,20	33	30	5,5	14	33			8,4
DE	0,28	24	29	7,1	16	36	8,4	46	7,3
DK	0,29	35		12,2			4,1	38	8,6
EE	0,28	33	46	8,1	19	64	12,7	57	8,0
ES	0,27	22	38	13,1	32	14	4,8	57	7,0
EU	0,22	28	31	7,6	18	33	5,9	46	7,6
FI	0,30	25	34	9,4	21	33	4,1	40	4,3
FR	0,19	30	20	7,0	19	11	4,0	38	5,1
GR	0,16	16	32	8,4	24	17			
HR	0,17	17	39	8,8	23	39	3,1	39	
HU	0,24	35	42	8,4	21	37	6,0	55	7,9
IT	0,19	19	31	9,0	23	19	5,5	36	5,1
LT	0,19	27	32	5,2	16	37	5,6	60	10,6
LU	0,18	37	39	6,3	23	34	6,2	36	2,5
LV	0,31	32	51	11,1	32	44	6,1	54	7,7
MT	0,12	25	17	4,8	13	21			5,9
NL	0,19	38	19	5,8	12	14	3,8	62	6,2
NO	0,28	39	35	5,5	11	50			11,2
PL	0,18	26	22	6,3	13	18	8,3	46	7,4
PT	0,20	19	23	9,9	22	24	5,4	47	
RO	0,09	24	19	2,2	1	54	1,4	44	
SE	0,30	44	33	5,5	18	39	11,5	46	
SI	0,17	21	32	7,5	18	37	1,8	53	7,3
SK	0,18	24	35	5,8	14	42	4,9	47	18,8
UK	0,26	35		7,0			12,1	42	8,8

Grenze 1 Mehr als -0,5 Standardabweichungen vom Mittelwert.
 Grenze 2 Zwischen +/- 0,5 Standardabweichungen vom Mittelwert.
 Grenze 3 Mehr als +0,5 Standardabweichungen vom Mittelwert.
 farbliche Markierung bei Abweichung von 0,5 Standardabweichungen

Quelle: Eigene Berechnung aus EU-SILC- und SOEP-Daten, siehe Anhang C.1-3. – Dunkel unterlegte Zellen weisen auf Werte hin, die mehr als 0,5 Standardabweichungen unter dem europäischen Mittelwert liegen, hell unterlegte Zellen mehr als 0,5 Standardabweichungen oberhalb des Mittelwerts, bei middeldunkel unterlegte Zellen liegen die Werte +/- 0,5 Standardabweichungen vom Mittelwert.

Von besonderem Interesse in diesem Zusammenhang sind die Abflussraten aus den jeweiligen Arbeitsmarktzuständen, da sie die **Beschäftigungsstabilität** bzw. die **Dauer der Arbeitslosigkeit** widerspiegeln. So beträgt die Abflussrate aus der Beschäftigung 7,6 Prozent (d. h. 7,6 Prozent

der Beschäftigten sind im darauffolgenden Jahr nicht mehr beschäftigt), wobei Spanien mit 13,1 Prozent fast das Doppelte des EU-Durchschnittswerts und zugleich den höchsten Länderwert aufweist, d. h. es hat die geringste Beschäftigungsstabilität. Die Abflussrate aus der Arbeitslosigkeit

beträgt hingegen durchschnittlich 39,9 Prozent. **Befristete Beschäftigungsverhältnisse** spielen eine bedeutende Rolle für die europäischen Arbeitsmärkte. Im Untersuchungszeitraum wurden etwa elf Prozent aller Beschäftigungsverhältnisse im Rahmen einer Befristung ausgeübt, in manchen Ländern wie Polen (28,7 Prozent) und Spanien (21,4 Prozent) waren noch deutlich höhere Werte zu beobachten.

Die **befristete Beschäftigung** bietet Chancen und Risiken – einem erleichterten Arbeitsmarktzugang steht eine **geringere Beschäftigungsstabilität** gegenüber. So zeigt sich im europäischen Durchschnitt hinsichtlich der Beschäftigungsstabilität, dass die Abflussrate aus der befristeten Beschäftigung 18 Prozent beträgt, bei der unbefristeten Beschäftigung sind dies 5,9 Prozent. Zudem erfolgen wesentlich mehr Übergänge aus der befristeten Beschäftigung als aus der unbefristeten Beschäftigung in die Arbeitslosigkeit. Im Durchschnitt der europäischen Länder liegt die Übergangsrate aus der befristeten Beschäftigung in die Arbeitslosigkeit bei 12,6 Prozent, die Übergangsrate aus der unbefristeten Beschäftigung bei nur 2,9 Prozent.

Andererseits zeigt sich hinsichtlich des Arbeitsmarktzugangs, dass die Übergangsrate von der Arbeitslosigkeit in die befristete Beschäftigung europaweit 11,2 Prozent beträgt und damit knapp unterhalb der Übergangsrate in die unbefristete Beschäftigung liegt, die 12,2 Prozent beträgt. Vor dem Hintergrund, dass der Anteil der befristeten Beschäftigung an der Gesamtbeschäftigung im europäischen Durchschnitt bei nur etwa elf Prozent liegt, kann hieraus geschlossen werden, dass die **befristete Beschäftigung den Arbeitsmarktzugang teilweise erleichtert**. Jedoch ist zu berücksichtigen, dass Länder mit mehr befristet Beschäftigten insgesamt keine höheren Übergangsraten von der Arbeitslosigkeit in die Beschäftigung (befristet und unbefristet) aufweisen als Länder mit weniger befristet Beschäftigten.

Folglich scheint es Ländern mit viel befristeter Beschäftigung zwar zu gelingen, einen ähnlich guten Beschäftigungszugang zu erreichen wie Ländern mit weniger befristeter Beschäftigung; angesichts der höheren Übergangsraten von der befristeten Beschäftigung in die Arbeitslosigkeit wären aber eigentlich höhere Zugangsraten notwendig, um ein aus individueller Sicht gleichwertiges Ergebnis zu erhalten. In diesem Zusammenhang spielt jedoch auch die **Sprungbrettfunktion der befristeten Beschäftigung** eine bedeutende Rolle. Hierbei zeigt sich im europäischen Durchschnitt eine jährliche Übergangsrate von der befristeten in die unbefristete Beschäftigung von 33 Prozent.

Eine genauere Betrachtung der Länderunterschiede lässt einige Rückschlüsse auf **die Funktion der befristeten Beschäftigung in den nationalen Arbeitsmärkten** und auf die Bedeutung des institutionellen Umfelds zu. In Ländern mit wenig befristet Beschäftigten, wie z. B. Estland, bietet die befristete Beschäftigung entsprechend wenigen Personen die Möglichkeit, Zugang zu Beschäftigung zu erhalten. Dafür weisen dort jene Personen, die befristet beschäftigt sind, hohe Übergangsraten in die unbefristete Beschäftigung auf, die Sprungbrettfunktion ist somit relativ hoch, wohingegen die Jobstabilität der befristeten Beschäftigung in Estland im europäischen Durchschnitt liegt. Die gering ausgeprägte Zugangsfunktion der befristeten Beschäftigung erscheint aber auch nicht dringend notwendig, da die Mobilität auf dem estnischen Arbeitsmarkt insgesamt deutlich überdurchschnittlich ist.

Kehrseite der Medaille ist, dass die Jobstabilität der unbefristeten Beschäftigung (gemessen an der entsprechenden Abflussrate) deutlich unter dem europäischen Durchschnitt liegt, wobei hier zu beachten ist, dass die geringe Jobstabilität zu einem großen Teil auf Übergänge von der befristeten in die unbefristete Beschäftigung zurückzuführen ist. In Ländern mit einem hohen Anteil befristet Beschäftigter, wie z. B. Spanien, ist das Gegenteil zu beobachten: Übergänge von befristeter in die unbefristete Beschäftigung sind relativ selten, die Sprungbrettfunktion daher wenig ausgeprägt. So liegt die Übergangsrate von der befristeten in die unbefristete Beschäftigung in Spanien mit 14 Prozent erheblich unter dem europäischen Durchschnitt (Tabelle 5.1). Gleichzeitig zeigt sich eine niedrige Beschäftigungsstabilität der befristeten Beschäftigung (die Abflussrate aus der befristeten Beschäftigung in Spanien liegt bei 32 Prozent und damit weit über dem EU-Durchschnitt). Somit besteht der Vorteil befristeter Beschäftigung für Arbeitnehmer zu einem überwiegenden Teil in der Zugangsfunktion in (relativ instabile) befristete Beschäftigung, was von beschränktem Nutzen ist.

Berufliche Mobilität und Lohnmobilität stellen eine Dimension von Mobilität dar, die sich ausschließlich auf **beschäftigte Arbeitnehmer** bezieht. Diese Art von Durchlässigkeit unterscheidet sich somit grundsätzlich von der Mobilität, die wir in Kapitel 2 und 3 betrachtet haben, wo Übergänge zwischen Arbeitsmarktzuständen (z. B. Beschäftigung, Arbeitslosigkeit) bzw. Vertragstypen (befristet, unbefristet) untersucht wurden.

Stellenwechsel bilden die Voraussetzung für einen beruflichen Wechsel. Es zeigt sich, dass im EU-Durchschnitt sechs Prozent aller Personen, die in zwei aufeinanderfolgenden

Jahren beschäftigt sind, die Stelle wechseln. Dieser Wert unterscheidet sich deutlich zwischen den untersuchten Ländern, wobei Estland mit 12,7 Prozent den höchsten, Rumänien mit 1,4 Prozent den niedrigsten Wert aufweist (Tabelle 5.1). Hierbei spielt das Ausmaß befristeter Beschäftigung eine gewisse Rolle, die jedoch nur einen Teil der Unterschiede zwischen den Ländern erklärt.

Von den Personen, die von einem Jahr zum nächsten die Stelle wechseln, findet bei 46 Prozent auch eine **berufliche Veränderung** statt. Auch hier sind große Länderunterschiede festzustellen, wobei die baltischen Staaten mit bis zu 57 Prozent die höchsten Werte aufweisen und bspw. Frankreich mit unter 38 Prozent einen relativ geringen Anteil von Stellenwechslern hat, die gleichzeitig den Beruf wechseln (und somit acht Prozent unter dem europäischen Durchschnitt liegt). Hierbei ist zu beachten, dass neben den institutionellen Rahmenbedingungen der Konjunkturzyklus offenbar eine gewisse Rolle spielt.

Eine alternative Maßzahl für die berufliche Mobilität, die **Umschlagsrate der Berufe**, quantifiziert die Arbeitnehmertransitionen in einen bestimmten Beruf hinein und aus diesem heraus. Es entsteht ein relativ ähnliches Bild wie bei den Berufswechseln, jedoch liegt Deutschland bei der Umschlagsrate deutlich über dem EU-Durchschnitt. Dies gilt noch stärker bei der **Netto-Mobilitätsrate**, die eine Aussage darüber möglich macht, inwiefern die genannten Umschlagsraten dazu führen, dass sich die Anteile der einzelnen Berufe an der Gesamtbeschäftigung verändern: Hier liegt Deutschland sogar an erster Stelle des Länderrankings. Somit ändern sich die Anteile verschiedener Berufsgruppen im Beobachtungszeitraum in Deutschland im EU-Vergleich am stärksten.

Auch bei der Untersuchung der **Lohnungleichheit** werden deutliche Länderunterschiede offensichtlich. Die baltischen Staaten und das Vereinigte Königreich sind hierbei durch hohe Werte gekennzeichnet, die skandinavischen Länder, Belgien und die Niederlande durch relative niedrige Werte. Deutschland liegt geringfügig über dem EU-Durchschnitt. Letzteres gilt auch für die **Lohnmobilität**. Einige osteuropäische Länder und das Vereinigte Königreich weisen relativ hohe Werte auf, Italien und Frankreich niedrige. So liegt das UK hinsichtlich der Lohnmobilität mit einem Wert von 8,8 Prozent deutlich über dem europäischen Durchschnitt, Italien und Frankreich weisen einen Wert von 5,1 Prozent auf und liegen damit darunter (Tabelle 5.1). Ein systematischer Zusammenhang zwischen der Lohnungleichheit und der Lohnmobilität ist nicht zu erkennen. Somit kompensiert Lohnmobilität offenbar nicht die hohe Lohnungleichheit,

die in manchen Ländern zu beobachten ist. Jedoch ist nicht auszuschließen, dass die Lohnungleichheit ohne Lohnmobilität noch deutlicher ausfallen würde.

Betrachtet man **Lohntransitionen**, und dies insbesondere für Berufswechsler, zeigt sich eine deutlich geringere Persistenz des Lohnniveaus bei den Berufsweslern als bei der Gesamtheit aller Arbeitnehmer. Dies ist zu etwa gleichen Teilen auf eine höhere Aufwärtsmobilität als auch auf eine höhere Abwärtsmobilität bei den Löhnen zurückzuführen. Zudem treten auch hier deutliche Länderunterschiede zutage, was darauf hindeutet, dass sich die Gründe für einen Berufswechsel zwischen den Ländern unterscheiden.

Länderunterschiede und institutionelle Rahmenbedingungen

Eine Betrachtung ausgewählter **Länderbeispiele** zeigt, dass überdurchschnittliche **allgemeine Mobilität** auf unterschiedliche Faktoren zurückzuführen sein kann. So ist Deutschland durch Abflussraten aus der Beschäftigung und aus der Arbeitslosigkeit gekennzeichnet, die nahe am europäischen Durchschnitt liegen. Die Übergangsrate von der Arbeitslosigkeit in die Beschäftigung ist hingegen überdurchschnittlich hoch. Für Spanien liegt diese Übergangsrate hingegen unter dem europäischen Durchschnitt, die Abflussrate aus der Beschäftigung ist zudem deutlich überdurchschnittlich, wodurch sich ein negatives Gesamtbild ergibt. Dies lässt sich zum einen durch eine ungünstige makroökonomische Situation erklären, zum anderen durch die Bedeutung befristeter Verträge (s. Seite 71). Für Schweden hingegen ist ein positives Gesamtbild zu erkennen, das sich vor allem auf eine überdurchschnittliche Abflussrate aus der Arbeitslosigkeit zurückführen lässt. Hierbei spielen vermutlich die institutionellen Rahmenbedingungen, wie bspw. die Ausgestaltung des Arbeitslosenversicherungssystems sowie der Einsatz von Maßnahmen aktiver Arbeitsmarktpolitik, eine wichtige Rolle.

Für die Unterschiede hinsichtlich der Durchlässigkeit der Arbeitsmärkte aller betrachteten Länder sind einige systematische Zusammenhänge zu erkennen. So ist der Kündigungsschutz negativ mit der allgemeinen Durchlässigkeit, der Umschlagsrate der Beschäftigung und insbesondere der Übergangsrate von der Arbeitslosigkeit in die Beschäftigung korreliert, d. h. für Länder mit strengem Kündigungsschutz sind generell niedrigere Werte bei den genannten Mobilitätsmaßen zu beobachten. Zwar führt dies im allgemeinen nicht zwingend zu höherer Arbeitslosigkeit (Boeri und van Ours 2013); niedrigere Mobilität könnte jedoch gerade im Beobachtungszeitraum problematisch sein, da sich viele

europäische Volkswirtschaften in diesen Jahren in einer Aufschwungphase befanden, und somit Übergänge von der Arbeitslosigkeit in die Beschäftigung eine besonders große Bedeutung für die Erholung der Arbeitsmärkte hatten.

Der **Kündigungsschutz** spielt auch eine besondere Rolle für die **Bedeutung von Befristungen**, d. h. in Ländern mit hohem Kündigungsschutz für unbefristete Verträge ist ein deutlich höherer Anteil befristeter Beschäftigter zu beobachten als in Ländern mit niedrigem Kündigungsschutz. Hierbei handelt es sich jedoch vor allem um die Substitution von unbefristeter durch befristete Beschäftigung, zusätzliche Beschäftigung entsteht kaum. Dies ist insofern bedenklich, als befristete Beschäftigung generell eine niedrigere Produktivität und Entlohnung aufweist (Cahuc et al. 2012). Der Kündigungsschutz für befristete Verträge hat hingegen nur einen geringen Erklärungsgehalt für die Bedeutung und die Sprungbrettfunktion der befristeten Beschäftigung. Dies kann unter anderem darauf zurückzuführen sein, dass Arbeitsmärkte möglicherweise nur mit zeitlicher Verzögerung auf Reformen des Kündigungsschutzes reagieren.

Zudem wird deutlich, dass die befristete Beschäftigung nicht nur auf eine einzige Institution wie den Kündigungsschutz zurückgeführt werden kann. Vielmehr lässt sich bei Ländern wie Deutschland und Frankreich beobachten, dass eine sehr ähnliche Höhe des Kündigungsschutzes unterschiedliche Ergebnisse hervorrufen kann, z. B. bei der allgemeinen Arbeitsmarktmobilität unter Einbeziehung befristeter Beschäftigung. Dies ist wahrscheinlich durch das Zusammenspiel weiterer Institutionen begründet, wie bspw. Mindestlöhne, allgemeine Lohnflexibilität und die Ausgestaltung der Arbeitslosenversicherung (Bertola und Rogerson 1997).

Im Gegensatz zum Kündigungsschutz sind **Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik** auf Länderebene mit höherer Mobilität und insbesondere höheren Abflussraten aus der Arbeitslosigkeit und Übergängen von der Arbeitslosigkeit in die Beschäftigung korreliert. Dieser positive Zusammenhang steht im Einklang mit der wissenschaftlichen Literatur, die generell positive Effekte aktiver Arbeitsmarktpolitik feststellt (Card et al. 2010 und 2015).

Eine nähere Betrachtung der Länderunterschiede bei verschiedenen Maßzahlen der **beruflichen Mobilität und der Lohnmobilität** macht die Chancen und Risiken dieser Mobilitätsarten deutlich. So kann ein Land insgesamt eine hohe Durchlässigkeit hinsichtlich dieser Dimensionen aufweisen, was insbesondere bei Estland und beim Vereinigten Königreich der Fall ist; gleichzeitig kann jedoch auch ein relativ

hohes Maß an Ungleichheit sowie ein relativ hohes Risiko einer Abwärtstransition in der Lohnverteilung zu beobachten sein (letzteres gilt für Estland, nicht jedoch für das UK).

Letztlich zeigt sich, dass Arbeitsmarktinstitutionen in diesem Zusammenhang eine wichtige Rolle spielen. Dies betrifft einerseits den Kündigungsschutz, der einen negativen Zusammenhang mit der Lohnungleichheit, der Lohnmobilität und Lohntransitionen aufweist. Ob hier ein direkter kausaler Effekt besteht, ist jedoch unklar. Vielmehr könnte dies auch darauf zurückzuführen sein, dass Länder mit hohem Kündigungsschutz in der Regel eine geringere Arbeitsmarktpartizipation aufweisen (Cahuc et al. 2014). Sollte die geringere Arbeitsmarktpartizipation vor allem (potenzielle) Geringverdienende betreffen, würde dies den negativen Zusammenhang zwischen Kündigungsschutz und Lohnungleichheit erklären. Andererseits spielt in diesem Zusammenhang auch die Bedeutung von Gewerkschaften in einer Volkswirtschaft eine Rolle: Länder mit starken Gewerkschaften sind generell von geringerer Ungleichheit und Lohnmobilität gekennzeichnet. Aber auch hier ist die Kausalität unklar, da starke Gewerkschaften, genau wie der Kündigungsschutz, im Ländervergleich mit einer geringeren Arbeitsmarktpartizipation einhergehen.

Wirtschaftspolitische Schlussfolgerungen

Die Ergebnisse der Studie ergeben ein vielschichtiges Bild hinsichtlich der Durchlässigkeit europäischer Arbeitsmärkte. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, welche Eigenschaften ein **idealtypischer Arbeitsmarkt** aufweisen sollte, damit die Wohlfahrt der Individuen, die Bedürfnisse der Arbeitgeber und die Effizienz der gesamten Volkswirtschaft gewährleistet sind. Hierbei ist zu beachten, dass Transitionen auf dem Arbeitsmarkt, sei es hinsichtlich Arbeitsmarktzuständen, Vertragstypen, Berufen oder Löhnen, stets mit Chancen und Risiken verbunden sind. Ein hohes Maß an Durchlässigkeit bringt einerseits positive Aspekte mit sich: Bezieht es sich auf Transitionen zwischen Arbeitsmarktzuständen, erleichtert es den Zugang in den Arbeitsmarkt und in ein Beschäftigungsverhältnis, folglich reduziert sich die Dauer der Arbeitslosigkeit.

Gleichzeitig steigt die Austrittsrate aus der Beschäftigung, d. h. die Beschäftigungssicherheit sinkt. Letzteres geht zulasten der Wohlfahrt der Beschäftigten, aber auch Unternehmen haben Nachteile, da sie möglicherweise qualifizierte Arbeitnehmer verlieren. Hinsichtlich der Berufe zählen ähnliche Argumente: Ein längerer Verbleib in einem Beruf hat Vorteile für Arbeitnehmer und Arbeitgeber, da berufsspezifische Kenntnisse und Fähigkeiten im Zeitverlauf anwachsen;

gleichzeitig erzeugt der technologische Fortschritt und der damit einhergehende strukturelle Wandel eine gewisse Notwendigkeit für berufliche Wechsel, die zudem für Arbeitnehmer zu einem beruflichen Aufstieg führen können. Letztlich hat auch die Lohnmobilität Vor- und Nachteile: Sie kann zu einer Minderung der Ungleichheit führen, gleichzeitig kann sie aber die Unsicherheit von Arbeitnehmern hinsichtlich ihrer zukünftigen Einkommen verursachen.

Diese kurzen Ausführungen machen vor dem Hintergrund der oben präsentierten Fakten zwei Punkte deutlich: Erstens gibt es **kein normativ bestimmbares, ideales Niveau der Durchlässigkeit von Arbeitsmärkten**, da sich jeweils bestimmte Chancen und Risiken gegenüberstehen. Zweitens ist es in der Regel nicht ausreichend, ein einziges Maß der Durchlässigkeit zu betrachten, vielmehr ist es das **Zusammenspiel der verschiedenen Formen der Durchlässigkeit**, das die Wohlfahrt der Individuen und die Wohlfahrt innerhalb der Volkswirtschaft in ihrer Gesamtheit bestimmt. In diesem Zusammenhang sollte die Wirtschaftspolitik drei grundlegende Aspekte der Durchlässigkeit beachten: die Zugangsfunktion in die Beschäftigung, die Beschäftigungssicherheit und die Möglichkeit des Aufstiegs innerhalb der Beschäftigung.

Länder mit einem hohen **Zugang in die Beschäftigung** weisen in der Regel entweder einen geringen Kündigungsschutz für reguläre Beschäftigungsverhältnisse auf (z. B. Estland, UK), oder sie sind durch eine starke Verbreitung befristeter Verträge gekennzeichnet (z. B. Spanien). Ein niedriger Kündigungsschutz erscheint daher sinnvoll, jedoch sind auch die Risiken zu beachten – so zeigen sich z. B. für Estland eine hohe Austrittsrate aus der Beschäftigung und ein hohes Risiko von Abwärtstransitionen in der Lohnverteilung. Dies macht deutlich, dass ein niedriger Kündigungsschutz durchaus dazu führen kann, dass der Zugang in Beschäftigung erleichtert wird. Gleichzeitig besteht aber das Risiko geringer **Beschäftigungssicherheit** sowie des **Abstiegs innerhalb der Beschäftigung**. Zum Aufbau nachhaltiger Beschäftigung erscheint es daher außerordentlich wichtig, einen relativ niedrigen Kündigungsschutz mit Maßnahmen zu kombinieren, die die Sicherheit von Arbeitnehmern erhöhen. Hierzu zählt insbesondere ein gut ausgebautes System der Arbeitslosenversicherung, das neben der gewährleisteten Sicherheit auch dafür sorgt, dass Arbeitslose einen starken Anreiz zur Jobsuche haben.

Einen Versuch, den Zugang in Beschäftigung auch bei hohem Kündigungsschutz für reguläre Beschäftigungsverhältnisse zu erleichtern, stellt die **befristete Beschäftigung** dar. Hierbei zeigt sich im europäischen Vergleich, dass diese

durchaus eine gewisse **Zugangsfunktion** erfüllen kann: Länder mit hohem Kündigungsschutz und einem hohen Grad an befristeter Beschäftigung weisen ähnliche Zugangsraten in die Beschäftigung auf wie Länder mit niedrigem Kündigungsschutz und wenig befristeter Beschäftigung. Nichtsdestotrotz sind Arbeitnehmer in Arbeitsmärkten mit viel befristeter Beschäftigung in einer schlechteren Situation, da sie zum einen mit einem wesentlich höheren Arbeitslosigkeitsrisiko konfrontiert sind; andererseits ist die **Sprungbrettfunktion** befristeter Beschäftigung in diesen Ländern deutlich weniger ausgeprägt als in Ländern mit relativ wenig befristeter Beschäftigung, ein Aufstieg von einem befristeten zu einem unbefristeten Vertrag gelingt also in der Regel nicht, was eine **Segmentierung des Arbeitsmarktes** zur Folge hat.

Generell überwiegt daher hinsichtlich der Versuche, Arbeitsmärkte hauptsächlich mithilfe der befristeten Beschäftigung zu flexibilisieren, ein negatives Gesamtbild, auch wenn solche Reformen in der Regel einfacher durchzusetzen sind als umfassendere Reformen (Saint-Paul 1996). Dementsprechend wurden die gesetzlichen Regelungen hinsichtlich der befristeten Beschäftigung in Ländern wie Polen und Spanien, die die meisten befristeten Beschäftigten aller europäischen Arbeitsmärkte aufweisen, in den letzten Jahren teilweise deutlich verändert (Bentolila et al. 2012). Entsprechende Empfehlungen hat die EU-Kommission ausgesprochen, insbesondere den Ausbau der Sprungbrettfunktion befristeter Beschäftigung und die vermehrte Schaffung unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse mit einem Kündigungsschutz, der über die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses hinweg ansteigt (Europäische Kommission 2007 und 2012).

Zusammenfassend zeigt sich, dass die europäischen Arbeitsmärkte in unterschiedlichem Maße darauf eingestellt sind, im Aufschwung nach der Wirtschaftskrise nachhaltige Beschäftigungsverhältnisse zu schaffen. In einigen Ländern ist die Zugangsfunktion wenig ausgeprägt, anderen Ländern mangelt es sowohl an Beschäftigungssicherheit als auch an der Möglichkeit für individuelle Arbeitnehmer, innerhalb der Beschäftigung aufzusteigen. Somit ergeben sich vor dem Hintergrund der in diesem Bericht präsentierten Länderprofile hinsichtlich der Durchlässigkeit der europäischen Arbeitsmärkte sehr unterschiedliche Herausforderungen für die Wirtschaftspolitik in den verschiedenen europäischen Ländern.

Literatur

- Amuedo-Dorantes, C. (2000). "Work Transitions into and Out of Involuntary Temporary Employment in a Segmented Market: Evidence from Spain". *Industrial and Labor Relations Review* 53 (2). 309–325.
- Amuedo-Dorantes, C., und M. Á. Malo (2008). "How are fixed-term contracts used by firms? An analysis using gross job and worker flows". *Research in Labor Economics* 28. 277–304.
- BA – Bundesagentur für Arbeit (2015a). Arbeitslosengeld. www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/BuergerinnenUndBuerger/Arbeitslosigkeit/Arbeitslosengeld/index.htm. Download September 2015.
- BA – Bundesagentur für Arbeit (2015b). Sanktionen – Deutschland mit Ländern und Kreisen. http://statistik.arbeitsagentur.de/nn_31998/SiteGlobals/Forms/Rubrikensuche/Rubrikensuche_Form.html?view=processForm&resourceId=210368&input_=&pageLocale=de&topicId=17488&year_month=201504&year_month.GROUP=1&search=Suchen. Download September 2015.
- Bachmann, R., und M. C. Burda (2010). "Sectoral transformation, turbulence and labor market dynamics in Germany". *German Economic Review* 11 (1). 37–59.
- Bachmann, R., P. Bechara und S. Schaffner (2015). "Wage inequality and wage mobility in Europe". *Review of Income and Wealth* (im Erscheinen).
- Bassanini, A., A. Garnero, P. Marianna und S. Martin (2010). Institutional Determinants of Worker Flows: A Cross-Country/Cross-Industry Approach. OECD Social, Employment and Migration Working Papers 107. OECD Publishing, Paris.
- Bentolila, S., J. J. Dolado, und J. F. Jimeno (2012). "Reforming an insider-outsider labor market: the Spanish experience". *IZA Journal of European Labor Studies* 1.1. 1–29.
- Bertola, G., und R. Rogerson (1997). "Institutions and labor reallocation". *European Economic Review* 41 (6). 1147–1171.
- Blanchard, O., und P. Portugal (2001). "What Hides behind an Unemployment Rate: Comparing Portuguese and U. S. Labor Markets". *American Economic Review* 91 (1). 187–207.
- Boeri, T. (2011). "Institutional reforms and dualism in European labor markets". In Ashenfelter, O., und D. Card (Hrsg.). *Handbook of Labor Economics*. Vol. 4B. Amsterdam u. a. Elsevier. 1173–1236.
- Boeri, T., und J. van Ours (2013). *The economics of imperfect labor markets*. Princeton: Princeton University Press.
- Boeri, T., und P. Garibaldi (2009). „Beyond eurosclerosis“. *Economic Policy* 24 (59). 409–461.
- Boockmann, B., und T. Hagen (2008). "Fixed-term contracts as sorting mechanisms: Evidence from job durations in West Germany". *Labour Economics* 15 (5). 984–1005.
- Booth, A. L., M. Francesconi und J. Frank (2002). "Temporary jobs: Stepping stones or dead ends?" *The Economic Journal* 112 (480). F189–F213.
- Bouis, R., O. Causa, L. Demmou, R. Duval und A. Zdzienicka (2012). The Short-Term Effects of Structural Reforms: An Empirical Analysis. OECD Economics Department Working Papers 949. OECD Publishing, Paris.
- Buchinsky, M., und J. Hunt (1999). "Wage mobility in the United States". *The Review of Economics and Statistics* 81 (3). 351–368.
- Cacciatore, M., R. Duval und G. Fiori (2012). Short-Term Gain or Pain? A DSGE Model-Based Analysis of the Short-Term Effects of Structural Reforms in Labour and Product Markets, OECD Economics Department Working Papers 948. OECD Publishing, Paris.
- Cahuc, P. (2010). Employment Protection Legislation in Sweden. Konferenzbeitrag. www.svensktnaringsliv.se/migration_catalog/pierre-cahucs-presentation_531347.html/BINARY/Pierre%20Cahucs%20presentation. Download September 2015.
- Cahuc, P., und F. Postel-Vinay (2002), "Temporary jobs, employment protection and labor market performance". *Labour Economics* 9 (1). 63–91.
- Cahuc, P., S. Carcillo, und A. Zylberberg (2014). *Labor Economics*. Cambridge, Massachusetts: The MIT Press.
- Cahuc, P., O. Charlot, und F. Malherbet (2012). Explaining the Spread of Temporary Jobs and its Impact on Labor Turnover. IZA Discussion Paper 6365.

- Card, D., J. Kluve und A. Weber (2010). "Active Labour Market Policy Evaluations: A Meta-Analysis". *The Economic Journal* 120 (548). F452-F477.
- Card, D., J. Kluve und A. Weber (2015). What works? A meta analysis of recent active labor market program evaluations. NBER Working Paper 21431. National Bureau of Economic Research.
- Carillo-Tudela, C., B. Hobijn, P. She und L. Visschers (2014). The Extent and Cyclicity of Career Changes: Evidence for the UK. IZA Discussion Paper 8430.
- Di Tella, R. und R. MacCulloch (2005). "The consequences of labor market flexibility: Panel evidence based on survey data". *European Economic Review* 49. 1225-1259.
- Dietz, M., P. Kupka und P. R. Lobato (2012). Ergebnisse der Wirkungsforschung nach § 55 SGB II. Bericht des IAB zum Abschluss der Zielvereinbarungsperiode 2009 bis 2012. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg. www.sgb-ii.net/portal/material_aktuell/IAB_17_Bericht_SGB-II-Forschung.pdf/at_download/file. Download September 2015.
- Druant, M., S. Fabiani, G. Kezdi, A. Lamo, F. Martins und R. Sabbatini (2012). "Firms' price and wage adjustment in Europe: Survey evidence on nominal stickiness". *Labour Economics* 19 (5). 772-782.
- Dustmann, C., B. Fitzenberger, U. Schönberg und A. Spitz-Oener (2014). „From Sick Man of Europe to Economic Superstar: Germany's Resurgent Economy". *Journal of Economic Perspectives* 28 (1). 167-188.
- Eamets, R. (2013). "Labour market and labour market policies during great recession: The case of Estonia". *IZA Journal of European Labour Studies* 2 (1). 1-25.
- Eesti.ee (2015). Unemployment insurance. www.eesti.ee/eng/topics/citizen/toetused_ja_sotsiaalabi/toetused_ja_huvitised/toetuskindlustus. Download September 2015.
- Elsby, M. W. L., B. Hobijn und A. Sahin (2013). "Unemployment dynamics in the OECD". *Review of Economics and Statistics* 95 (2). 530-548.
- Engel, M., und S. Schaffner (2012), How to Use the EU-SILC Panel to Analyse Monthly and Hourly Wages. Ruhr Economic Papers 390.
- Eurofound (2015), EurWORK – European Observatory of Working Life. www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/united-kingdom/united-kingdom-industrial-relations-profile. Download Oktober 2015.
- Europäische Kommission (2007). Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security. Europäische Kommission, Generaldirektion für Beschäftigung, Soziales und Integration, Unit D.2. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:52007DC0359>. Download Dezember 2015.
- Europäische Kommission (2010). Europe 2020 – Eine Strategie für intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum. Mitteilung der Kommission. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:DE:PDF>. Download Dezember 2015.
- Europäische Kommission (2012). Einen arbeitsplatzintensiven Aufschwung gestalten. Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen. <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7619&langId=de>. Download Dezember 2015.
- Europäische Kommission (2013). Employment, labor and social protection (social reforms) in Estonia. https://ec.europa.eu/europeaid/employment-labor-and-social-protection-social-reforms-estonia_en. Download September 2015.
- Europäische Kommission (2015a). Joint Employment Report. <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=9213&langId=en>. Download Dezember 2015.
- Europäische Kommission (2015b). Employment and Social Development in Europe. <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=13404&langId=en>. Download Januar 2016.
- Eurostat (2014). Description of target variables: Cross-sectional and Longitudinal: Cross-sectional and Longitudinal. EU-SILC 065 (2013 operation). Technical report Directorate F: Social Statistics and Information Society, Luxemburg.
- Eurostat (2015a). Erwerbstätigenquote nach Geschlecht. Altersgruppe 20-64. Eurostat Datenbank. <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/main-tables>. Download Oktober 2015.
- Eurostat (2015b). GDP per capita – annual data. Eurostat Datenbank. http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=nama_aux_gph&lang=en. Download September 2015.
- Eurostat (2015c). Arbeitslosenquoten nach Geschlecht und Altersgruppe – Jahresdurchschnitte in %. Eurostat Datenbank. http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=une_rt_a&lang=de. Download September 2015.
- Eurostat (2016). Teilnahmequote an Bildung und Weiterbildung nach Geschlecht, Alter und Bildungsabschluss. http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?wai=true&dataset=trng_lfs_02. Download Januar 2016.
- Formby, J. P., W. J. Smith und B. Zheng (2004). "Mobility measurement, transition matrices and statistical inference". *Journal of Econometrics* 120. 181-205.
- Frick, J. R., und K. Krell (2009). Einkommensmessungen in Haushaltspanelstudien für Deutschland: Ein Vergleich von EU-SILC und SOEP. SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research 237. Berlin.

- Gagliarducci, S. (2005). "The dynamics of repeated temporary jobs". *Labour Economics* 12 (4). 429–448.
- Gregg, P., S. Machin und M. Fernández-Salgado (2014). "Real wages and unemployment in the big squeeze". *The Economic Journal* 124. 408–432.
- Grinstead, C. M., und J. L. Snell (2009). Grinstead and Snell's Introduction to Probability. Orange Grove Texts Plus, Florida.
- Groes, F., P. Kircher und I. Manovskii (2015). The U-Shapes of Occupational Mobility. *Review of Economic Studies* 82 (2): 659–692.
- Güell, M., und B. Petrongolo (2007), "How Binding Are Legal Limits? Transitions from Temporary to Permanent Work in Spain". *Labour Economics* 14 (2). 153–183.
- Haltiwanger, J., S. Scarpetta und H. Schweiger (2014). „Cross country differences in job reallocation: the role of industry, firm size and regulations". *Labour Economics* 26. 11–25.
- Hamermesh, D. S., und G. A. Pfann (1996). "Adjustment costs in factor demand". *Journal of Economic Literature* 34 (3). 1264–1292.
- Jimeno, J. F., M. Martínez-Matute und J. S. Mora-Sanguinetti (2015). Employment protection legislation and labor court activity in Spain. Banco de España de España Working Paper.
- Jowett, A., C. Taylor, M. Hardie und Z. Khan (2014). An International Perspective on the UK-Labour Market Performance. Office for National Statistics, London. www.ons.gov.uk/ons/rel/elmr/an-international-perspective-on-the-uk/labour-market-performance/art-international.html. Download Oktober 2015.
- Kambourov, G., und I. Manovskii (2008). "Rising occupational and industry mobility in the United States: 1968–97". *International Economic Review* 49 (1). 41–79.
- Kambourov, G., und I. Manovskii (2009). "Occupational specificity of human capital". *International Economic Review* 50 (1). 63–115.
- Kluve, J., S. Schaffner und Ch. M. Schmidt (2009). Labor Force Status Dynamics in the German Labor Market – Individual Heterogeneity and Cyclical Sensitivity. Ruhr Economic Papers 139.
- Knabe, A., und S. Rätzl (2010). „Better an insecure job than no job at all? Unemployment, job insecurity and subjective wellbeing". *Economics Bulletin* 30 (3). 2486–2494.
- L'administration française (2015). Allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE): montant et versement. <http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F1447.xhtml>. Download September 2015.
- Le Barbanchon, T., und F. Malherbet (2013). An Anatomy of the French Labour Market – Country Case Study on Labour Market Segmentation. Employment Working Paper 142. International Labour Organization, Genf.
- Lee, D., und K. I. Wolpin (2006). "Intersectoral labor mobility and the growth of the service sector". *Econometrica* 74 (1). 1–46.
- Magnusson, L. (2007). The Swedish Labour Market Model in a Globalized World. Friedrich-Ebert-Stiftung, Stockholm. <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/stockholm/05005.pdf>. Download September 2015.
- Malk, L. (2014). "Relaxation of Employment Protection and its Effects on Labour Reallocation". *International Journal of Manpower* 35 (6). 898–926.
- Mortensen, D. T., und C. A. Pissarides (1999). "New developments in models of search in the labor market". In O. Ashenfelter und D. Card (Hrsg.). *Handbook of Labor Economics* 3. Amsterdam u. a. Elsevier. 2567–2627.
- Mortensen, D., und C. Pissarides (1994). "Job creation and job destruction in the theory of unemployment". *Review of Economic Studies* 61. 397–415.
- Muffels, R. J. A., und R. Luijckx (2008). "Male Labour Market Mobility and Income and Employment Security in Europe". In Ruud J. A. Muffels. *Flexibility and Employment Security in Europe. Labour Markets in Transition*. Cheltenham, Northampton: Edward Elgar. 133–168. www.elgaronline.com/view/9781847204646.00013.xml. Download September 2015.
- Neal, D. (1999). "The Complexity of Job Mobility among Young Men". *Journal of Labor Economics* 17 (2). 237–261.
- OECD – Organisation for Economic Co-operation and Development (2010). *OECD Employment Outlook 2010*. OECD Publishing.
- OECD – Organisation for Economic Co-operation and Development (2012). *OECD Economic Surveys: Estonia 2012*. OECD Publishing.
- OECD – Organisation for Economic Co-operation and Development (2013a). *Protecting jobs, enhancing flexibility: A new look at employment protection legislation*. OECD Employment Outlook 2013. OECD Publishing.
- OECD – Organisation for Economic Co-operation and Development (2013b). The 2012 Labour market reform in Spain: A preliminary assessment. December 2013. www.oecd.org/els/emp/SpainLabourMarketReform-Report.pdf. Download September 2015.
- OECD – Organisation for Economic Co-operation and Development (2015a). Benefits and Wages: Statistics. NRR summary measure of benefit entitlements. OECD Datenbank. www.oecd.org/els/soc/GRR_EN.xlsb. Download Juli 2015.
- OECD – Organisation for Economic Co-operation and Development (2015b). Strictness of employment protection. OECD Datenbank. www.oecd.org/els/emp/oecdindicatorsofemploymentprotection.htm. Download September 2015.

- OECD – Organisation for Economic Co-operation and Development (2015c). Labour market programmes: expenditure and participants. Public expenditure as a percentage of GDP (Active measures). OECD Employment and Labour Market Statistics (Datenbank). www.oecd-ilibrary.org/employment/data/oecd-employment-and-labour-market-statistics/labour-market-programmes-expenditure-and-participants_data-00312-en. Download Oktober 2015.
- OECD – Organisation for Economic Co-operation and Development (2015d). *OECD Economic Surveys – France*. OECD Publishing.
- OECD – Organisation for Economic Co-operation and Development (2015e). *Employment Outlook 2015 – How Does the UK compare?* OECD Publishing, Paris.
- Pessoa, J. P., und J. van Reenen (2014). “The UK productivity and jobs puzzle: does the answer lie in wage flexibility?” *The Economic Journal* 124. 433–452.
- Richardson, K., und G. J. van den Berg (2013). “Duration dependence versus unobserved heterogeneity in treatment effects: Swedish labor market training and the transition rate to employment”. *Journal of Applied Econometrics* 28 (2). 325–351.
- Rönmar, M., und A. Numhauser–Henning (2012). Flexicurity, Employability and Changing employment protection in a global economy – A study of Labour Law Developments in Sweden in a European Context. World Congress of the International Labour and Employment Relations Association (ILERA), Philadelphia. <http://ilera2012.wharton.upenn.edu/RefereedPapers/RonmarMia%20AnnNumhauserHenning.pdf>. Download September 2015.
- Saint–Paul, G. (1996). “Exploring the political economy of labour market institutions”. *Economic Policy* 11 (23). 265–315.
- Seguridad Social (2015). Unemployment benefits in the contributory scheme. www.seg-social.es/Internet_6/Trabajadores/Trabajadoresdelmar/EmpleoDesempleo/Desempleo/PrestDesmpContrib/ReqBRCuaTope/index.htm. Download September 2015.
- Servicio Público de Empleo Estatal (2015). Prestaciones por desempleo. www.sepe.es/contenidos/personas/prestaciones/quiero_cobrar_paro/he_trabajado_mas_de_un_ano.html. Download im September 2015.
- Shorrocks, A. (1978). “Income Inequality and Income Mobility”. *Journal of Economic Theory* 19. 376–393.
- Soro–Bonmati, A. (2000). “Labour market transitions of youth in Germany and Italy”. *International Journal of Manpower* 21 (3/4). 206–226.
- Statistik Austria (2011). ISCO 08 – gemeinsame deutschsprachige Titel und Erläuterungen auf Basis der englischsprachigen Version 1.5a vom April 2011. www.statistik.at/wcm/idc/idcplg?IdcService=GET_PDF_FILE&dDocName=049974. Download September 2015.
- Theodossiou, I., und A. Zangelidis (2009). “Should I stay or should I go? The effect of gender, education and unemployment on labour market transitions”. *Labour Economics* 16 (5). 566–577.
- UK Government (2015). Jobseeker’s Allowance (JSA). www.gov.uk/jobseekers-allowance. Download Oktober 2015.
- Venn, D. (2009). Legislation, collective bargaining and enforcement: Updating the OECD employment protection indicators. OECD Social, Employment and Migration Working Papers 89.
- Visser, J. (2013). ICTWSS: Data Base on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts, 1960–2011. www.uva-aias.net/208. Download Juli 2015.
- Wagner, G., J. R. Frick und J. Schupp (2007). “The German Socio–Economic Panel Study (SOEP). Scope, Evolution and Enhancements”. *Schmollers Jahrbuch: Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften* 127 (1). 139–169.
- Walwei, U. (2014). Curing the Sick Man: The German Labour Market on the Way to Good Health? Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Aktuelle Berichte. Nürnberg.
- Wasmer, E. (2006). “General versus specific skills in labor markets with search frictions and firing costs”. *American Economic Review* 96 (3). 811–831.
- Winkelmann, L., und R. Winkelmann (1998). “Why Are the Unemployed So Unhappy? Evidence from Panel Data”. *Economica* 65. 1–15.

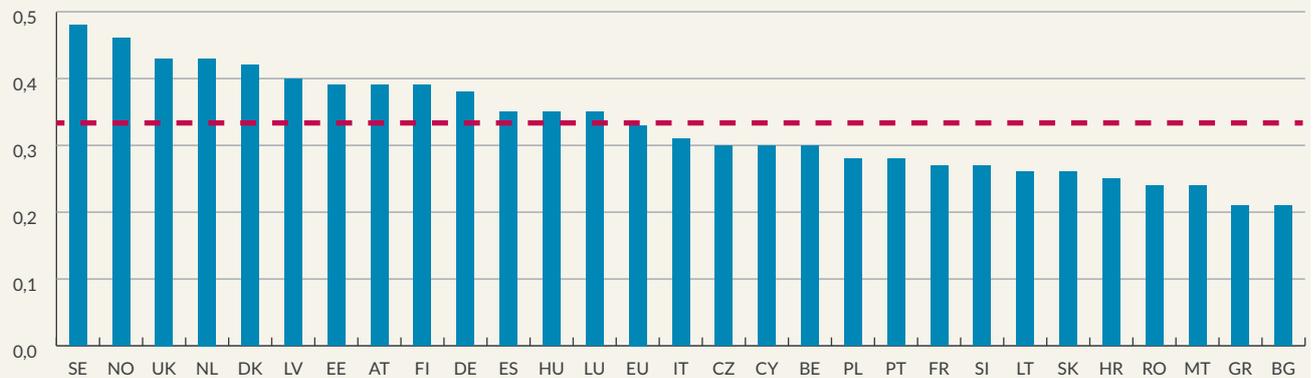
Länderkürzel

AT	Österreich
BE	Belgien
BG	Bulgarien
CY	Zypern
CZ	Tschechien
DE	Deutschland
DK	Dänemark
EE	Estland
ES	Spanien
EU	„Europa“ (ungewichteter Durchschnitt über das jeweils verwendete Ländersample)
FI	Finnland
FR	Frankreich
GR	Griechenland
HR	Kroatien
HU	Ungarn
IT	Italien
LT	Litauen
LU	Luxemburg
LV	Litauen
MT	Malta
NL	Niederlande
NO	Norwegen
PL	Polen
PT	Portugal
RO	Rumänien
SE	Schweden
SI	Slowenien
SK	Slowakei
UK	Vereinigtes Königreich

Anhang

A Ergänzende Abbildungen und Tabellen

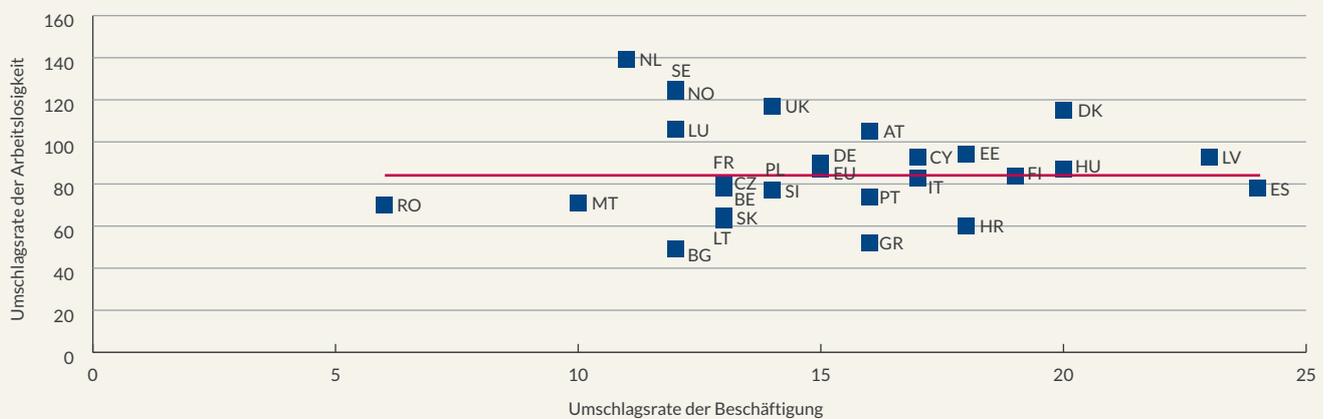
ABBILDUNG A 2.1 Shorrocks-Index Ib 2011 bis 2013; Skala: 0 bis 1



Quelle: Eigene Berechnung aus EU-SILC- und SOEP-Daten, siehe Anhang C.1-3. – Der Shorrocks-Index Ib basiert auf der Mobilität zwischen drei Arbeitsmarktzuständen (Beschäftigung, Arbeitslosigkeit, Inaktivität). Die horizontale Linie zeigt den ungewichteten Durchschnitt über alle aufgeführten Länder („EU“).

| BertelsmannStiftung

ABBILDUNG A 2.2 Umschlagsrate der Beschäftigung und Umschlagsrate der Arbeitslosigkeit 2011 bis 2013



Quelle: Eigene Berechnung aus EU-SILC- und SOEP-Daten, siehe Anhang C.1-3.

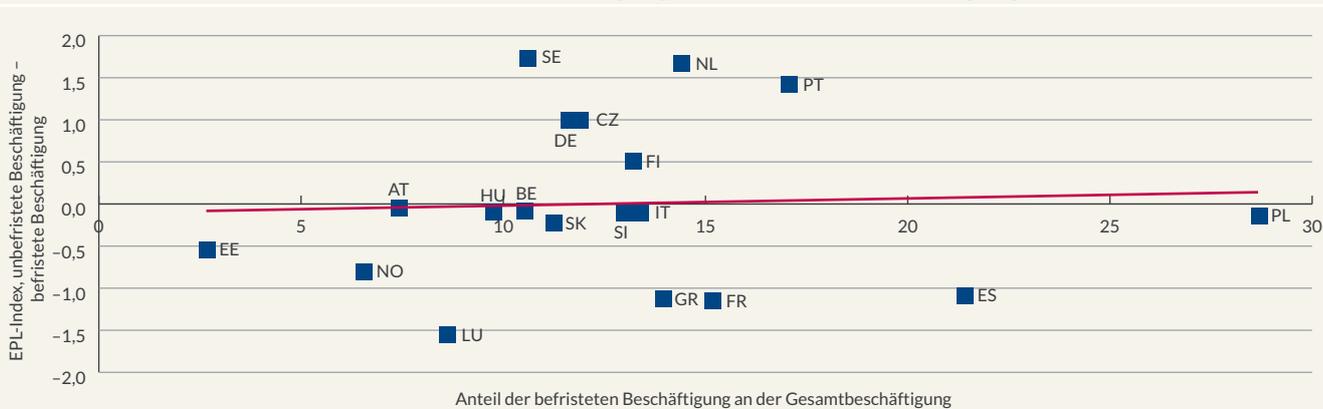
| BertelsmannStiftung

**TABELLE A 1.1 Ausgewählte jährliche Übergangswahrscheinlichkeiten pro Land
2011 bis 2013; in %**

Land	Beschäftigung		Arbeitslosigkeit		Nicht-Aktivität	
	Arbeitslosigkeit	Nicht-Aktivität	Beschäftigung	Nicht-Aktivität	Beschäftigung	Arbeitslosigkeit
AT	3,38	5,27	31,70	20,38	12,45	4,25
BE	2,92	3,58	23,20	16,90	9,49	3,83
BG	3,84	1,75	20,00	5,70	5,35	4,39
CY	8,43	2,44	27,50	8,31	6,43	7,20
CZ	2,11	3,43	33,21	9,20	9,97	2,73
DE	1,97	5,11	24,10	21,38	19,84	4,38
DK	4,28	6,82	35,28	20,38	11,73	5,84
EE	3,38	4,75	33,43	17,71	14,90	3,81
ES	9,96	3,13	21,73	12,91	8,86	14,27
EU	3,77	3,90	24,83	15,02	10,43	5,77
FI	2,39	6,97	25,41	18,94	18,84	4,52
FR	4,18	2,82	29,95	7,37	6,62	2,74
GR	6,01	2,36	16,19	8,13	3,15	6,60
HR	6,99	1,84	16,63	12,91	3,31	8,90
HU	3,90	4,46	35,39	12,19	9,62	4,27
IT	4,91	4,10	18,75	20,38	6,99	7,24
LT	3,07	2,14	26,74	8,81	7,77	4,11
LU	3,03	3,29	36,77	16,58	7,19	2,22
LV	7,06	4,00	31,78	16,17	13,31	7,31
MT	1,38	3,46	25,43	10,36	5,90	1,14
NL	2,05	3,74	37,85	28,96	10,83	3,17
NO	1,33	4,20	38,54	24,48	19,51	3,60
PL	3,85	2,48	26,30	11,96	7,11	4,50
PT	7,33	2,59	18,87	12,83	5,01	8,91
RO	0,72	1,52	23,83	16,33	4,63	1,64
SE	1,71	3,78	44,39	18,59	18,37	9,91
SI	5,55	1,98	20,57	13,55	4,99	7,02
SK	3,00	2,79	23,63	8,59	7,86	5,28
UK	1,78	5,18	35,18	23,17	15,83	5,70

Quelle: Eigene Berechnung aus EU-SILC- und SOEP-Daten, siehe Anhang C.1-3.

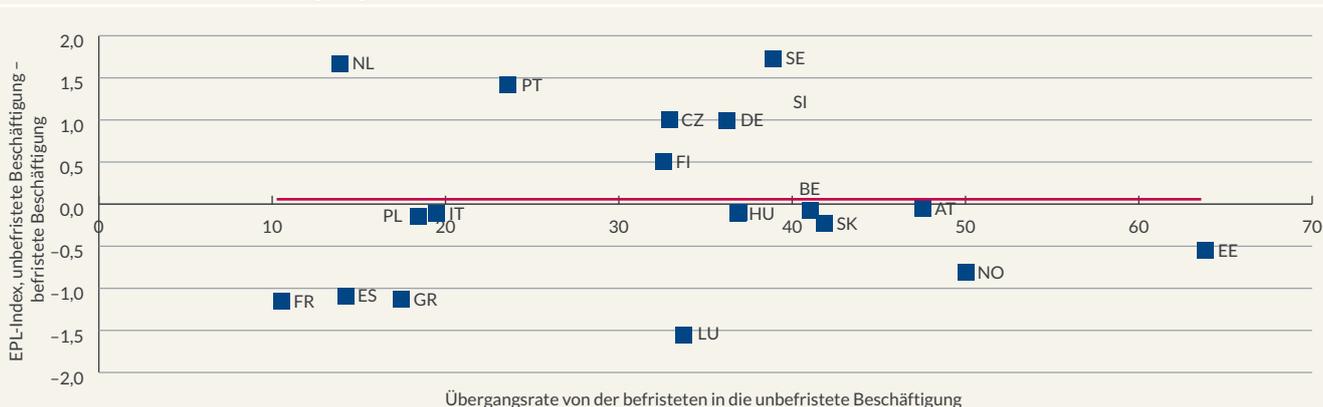
ABBILDUNG A 3.1 Anteil der befristeten Beschäftigung und Differenz der Kündigungsschutz-Indizes



Quelle: Eigene Berechnung aus EU-SILC- und SOEP-Daten, siehe Anhang C.1-3, sowie OECD (2015b).

BertelsmannStiftung

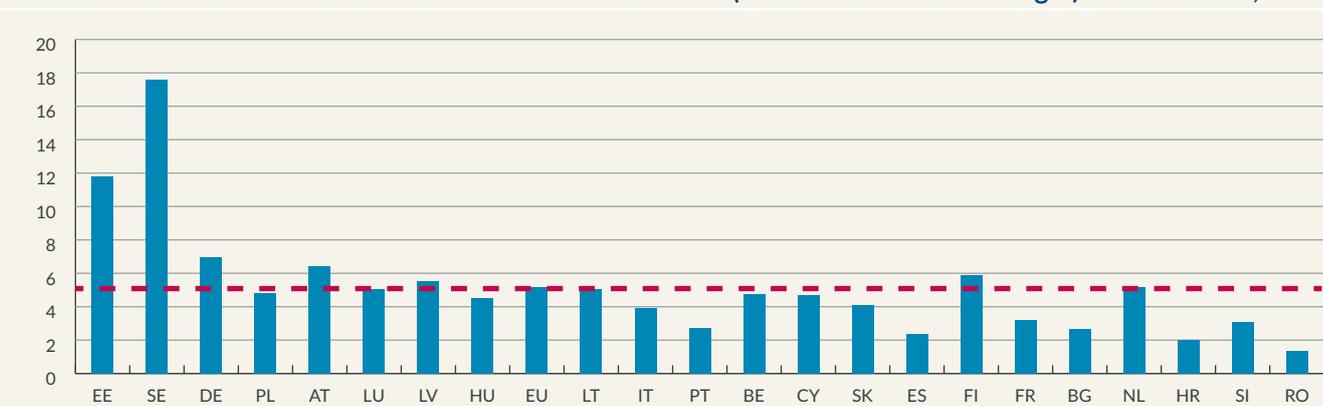
ABBILDUNG A 3.2 Übergang von der befristeten in die unbefristete Beschäftigung und Differenz der Kündigungsschutz-Indizes



Quelle: Eigene Berechnung aus EU-SILC- und SOEP-Daten, siehe Anhang C.1-3, sowie OECD (2015b).

BertelsmannStiftung

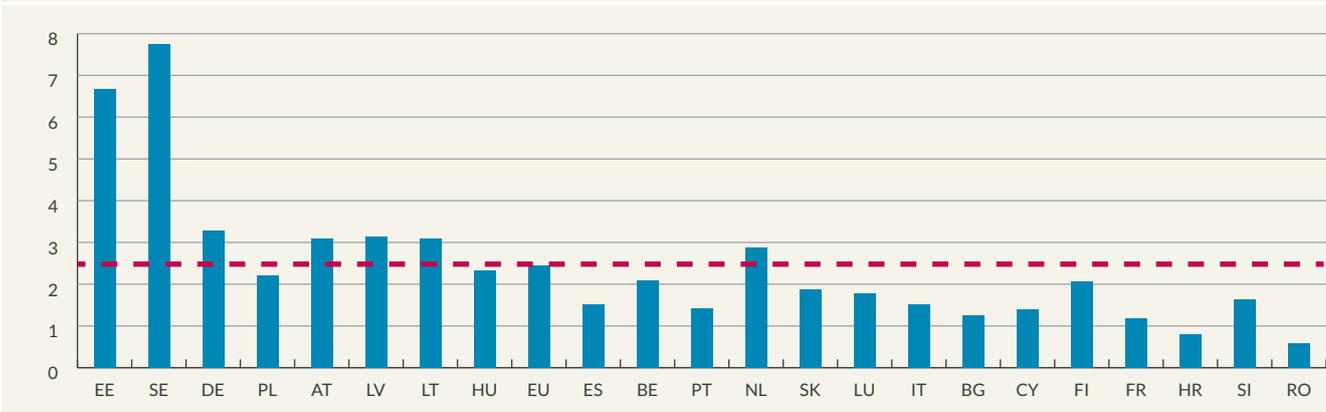
ABBILDUNG A 4.1 Wahrscheinlichkeit eines Stellenwechsels (nur unbefristet Beschäftigte) 2011 bis 2013; in %



Quelle: Eigene Berechnung aus EU-SILC- und SOEP-Daten, siehe Anhang C.1-3. – Das Ranking der Länder entspricht dem in Abbildung 4.2 (Wahrscheinlichkeit eines Stellenwechsels für alle abhängig Beschäftigten). Die horizontale Linie zeigt den ungewichteten Durchschnitt der dargestellten Länder („EU“).

BertelsmannStiftung

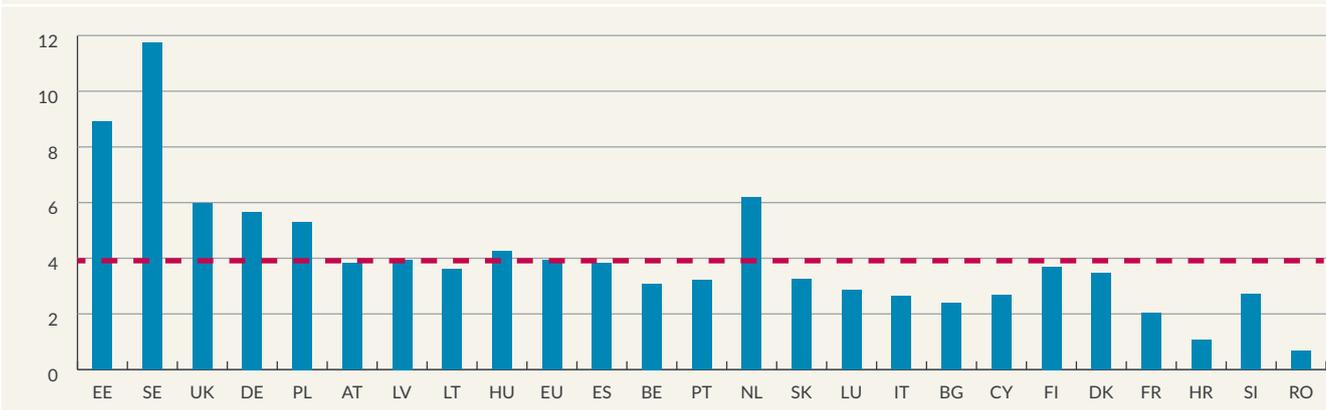
ABBILDUNG A 4.2 Wahrscheinlichkeit eines Berufswechsels (nur unbefristet Beschäftigte) 2011 bis 2013; in %



Quelle: Eigene Berechnung aus EU-SILC- und SOEP-Daten, siehe Anhang C.1-3. – Das Ranking der Länder entspricht dem in Abbildung 4.3 (Wahrscheinlichkeit eines Berufswechsels für alle abhängig Beschäftigten). Die horizontale Linie zeigt den ungewichteten Durchschnitt der dargestellten Länder („EU“).

BertelsmannStiftung

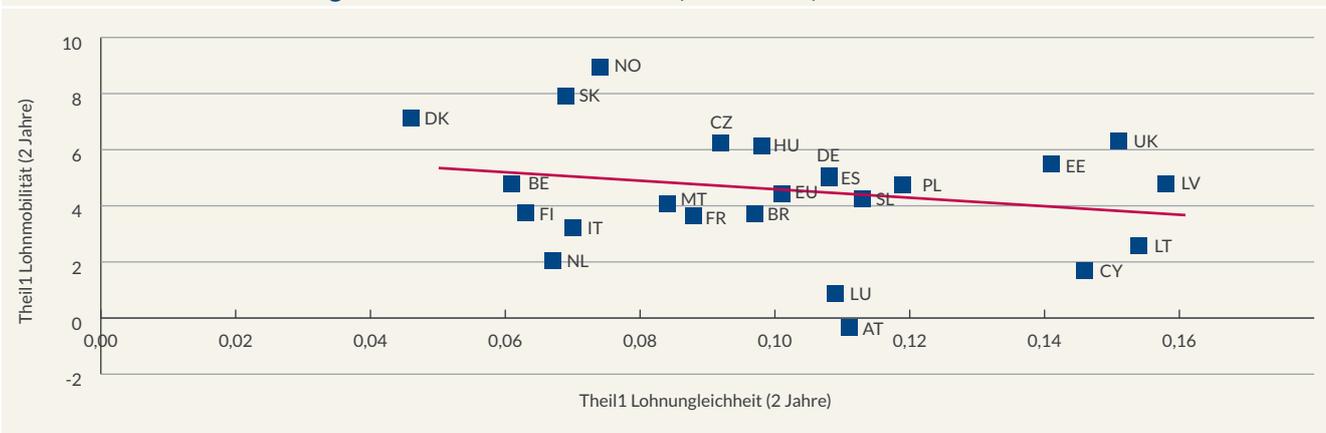
ABBILDUNG A 4.3 Länder-FE für die Wahrscheinlichkeit eines Berufswechsels 2011 bis 2013; in %



Quelle: Eigene Berechnung aus EU-SILC- und SOEP-Daten, siehe Anhang C.1-3. – Die dargestellten Werte sind marginale Effekte der Länder-Fixed-Effects aus einem multinomialen Logit-Modell. Das Ranking der Länder entspricht dem in Abbildung 4.3 (deskriptive Wahrscheinlichkeit eines Berufswechsels). Die horizontale Linie zeigt den ungewichteten Durchschnitt der dargestellten Länder („EU“).

BertelsmannStiftung

ABBILDUNG A 4.4 Lohnungleichheit und Lohnmobilität (zwei Jahre) 2011 bis 2012



Quelle: Eigene Berechnung aus EU-SILC- und SOEP-Daten, siehe Anhang C.1-3.

BertelsmannStiftung

ABBILDUNG A 4.5 Lohntransitionen – Länder-FE 2010 bis 2012; in %

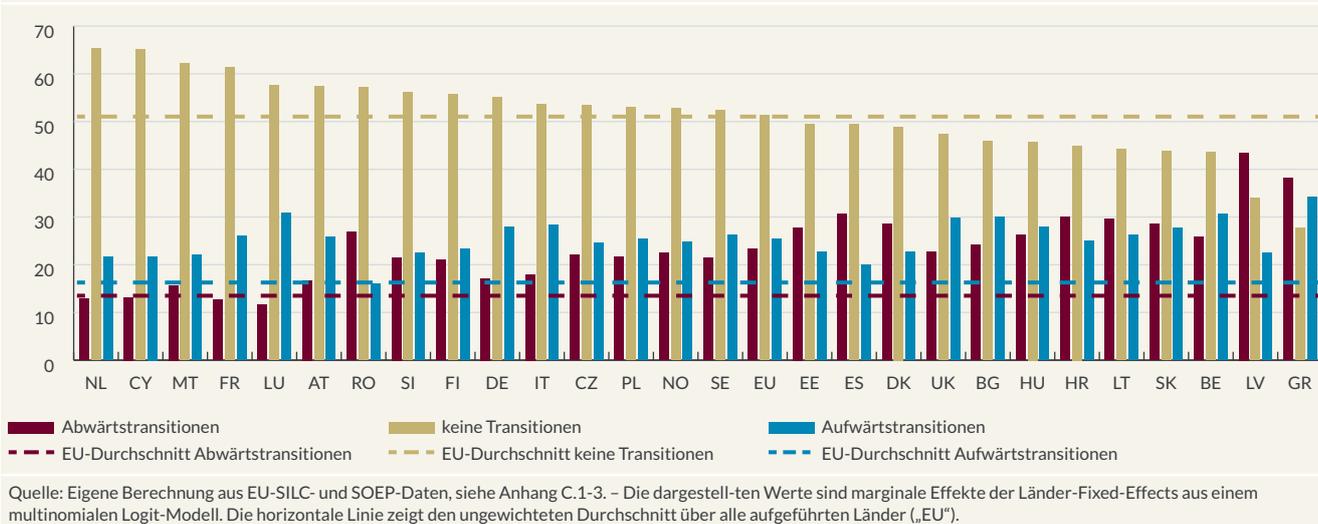
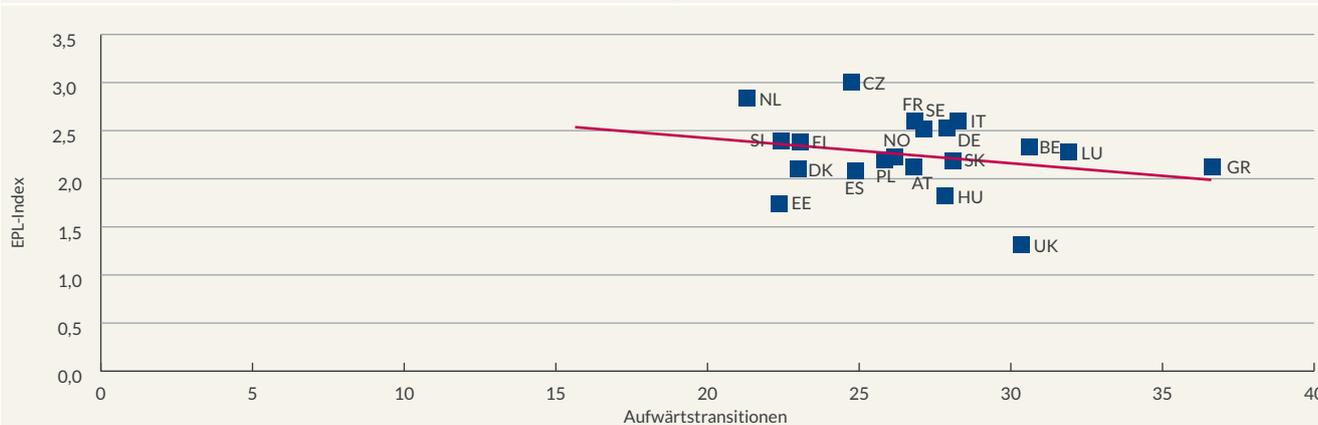


ABBILDUNG A 4.6 Keine Transitionen und Kündigungsschutz 2010 bis 2012



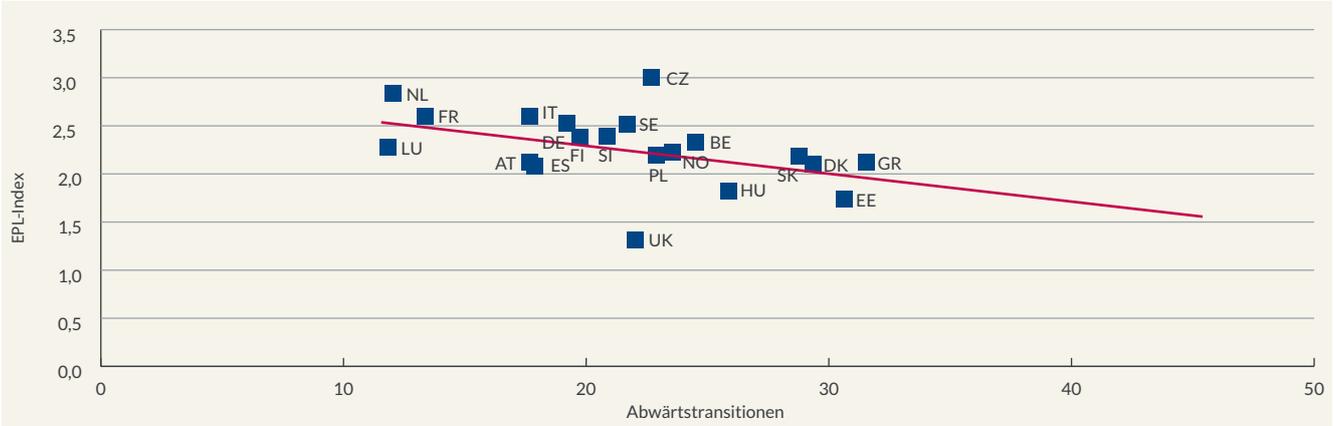
| BertelsmannStiftung

ABBILDUNG A 4.7 Aufwärtstransitionen und Kündigungsschutz 2010 bis 2012



| BertelsmannStiftung

ABBILDUNG A 4.8 Abwärtstransitionen und Kündigungsschutz 2010 bis 2012



Quelle: Eigene Berechnung aus EU-SILC- und SOEP-Daten, siehe Anhang C.1-3, sowie OECD (2015b).

TABELLE A 4.1 Regressionsergebnisse: Wahrscheinlichkeit eines Berufswechsels 2011 bis 2013

	Marg. Effekt	S. E.
Geschlecht (Referenz: Männer)		
Frauen	-0,002	0,003
Altersgruppe (Referenz: Alter 25-39)		
Alter 18-24	0,028 ***	0,004
Alter 40-54	-0,024 ***	0,004
Alter 50-65	-0,046 ***	0,006
Bildungsniveau (Referenz: Mittlere Qualifikation)		
Geringe Qualifikation	0,002	0,004
Hohe Qualifizierung	0,002	0,003
Familienstand (Referenz: Unverheiratet)		
Verheiratet	0,000	0,010
Anzahl der Kinder	-0,002	0,002
Jüngstes Kind zwischen 0-3	0,009	0,006
Jüngstes Kind zwischen 4-6	0,013 *	0,008
Länder-Fixe-Effekte		
AT	0,038 ***	0,004
BE	0,031 ***	0,005
BG	0,024 ***	0,004
CY	0,027 ***	0,004
DE	0,057 ***	0,004
DK	0,035 ***	0,011
EE	0,089 ***	0,008
ES	0,038 ***	0,004
FI	0,037 ***	0,007
FR	0,020 ***	0,002
HR	0,011 ***	0,004
HU	0,042 ***	0,003
IT	0,026 ***	0,003
LT	0,036 ***	0,006
LU	0,029 ***	0,005
LV	0,040 ***	0,004
NL	0,062 ***	0,007
PL	0,053 ***	0,005
PT	0,032 ***	0,006
SI	0,007 ***	0,002
RO	0,117 ***	0,013
SE	0,027 ***	0,005
SK	0,032 ***	0,004
UK	0,060 ***	0,005

Quelle: Eigene Berechnung aus EU-SILC- und SOEP-Daten, siehe Anhang C.1-3. – Die dargestellten Werte sind die auf Basis eines multinomialen Logit-Modells geschätzten marginalen Effekte.

*/**/*** kennzeichnen ein 10 %- /5 %- /1 %-Signifikanzniveau.

TABELLE A 4.2 Regressionsergebnisse: Lohntransitionen 2010 bis 2012

	Abwärtstransition		keine Transition		Abwärtstransition	
	Marg. Effekt	S. E.	Marg. Effekt	S. E.	Marg. Effekt	S. E.
Geschlecht (Referenz: Männer)						
Frauen	0,006	0,004	-0,005	0,006	-0,001	0,005
Altersgruppe (Referenz: Alter 25-39)						
Alter 18-24	-0,037***	0,014	0,037*	0,019	0,000	0,017
Alter 40-54	-0,004	0,006	0,062***	0,008	-0,058***	0,006
Alter 50-65	0,009	0,007	0,078***	0,010	-0,087***	0,008
Bildungsniveau (Referenz: Mittlere Qualifikation)						
Geringe Qualifikation	-0,003	0,007	-0,005	0,010	0,008	0,008
Hohe Qualifikation	-0,055***	0,005	0,080***	0,007	-0,024***	0,006
Familienstand (Referenz: Unverheiratet)						
Verheiratet	-0,002	0,005	0,020***	0,007	-0,018***	0,006
Anzahl der Kinder	-0,005	0,003	0,007	0,005	-0,001	0,004
Jüngstes Kind zwischen 0-3	0,013	0,009	-0,031***	0,012	0,018*	0,010
Jüngstes Kind zwischen 4-6	0,013	0,010	0,005	0,013	-0,019*	0,011
Stellenwechsel	0,048***	0,009	-0,156***	0,014	0,109***	0,011
BIP-Wachstum	0,004	0,002	-0,004	0,002	0,000	0,002
Länder-Fixe-Effekte						
AT	0,167***	0,008	0,574***	0,011	0,258***	0,009
BE	0,258***	0,010	0,437***	0,012	0,305***	0,010
BG	0,242***	0,008	0,458***	0,009	0,300***	0,008
CY	0,132***	0,008	0,651***	0,011	0,218***	0,009
CZ	0,220***	0,006	0,534***	0,007	0,247***	0,006
DE	0,171***	0,006	0,550***	0,009	0,278***	0,007
DK	0,285***	0,015	0,489***	0,018	0,226***	0,015
EE	0,278***	0,017	0,495***	0,017	0,227***	0,015
ES	0,306***	0,013	0,494***	0,013	0,199***	0,010
FI	0,210***	0,011	0,558***	0,013	0,233***	0,011
FR	0,127***	0,004	0,613***	0,006	0,260***	0,005
GR	0,381***	0,040	0,277***	0,026	0,342***	0,037
HR	0,301***	0,022	0,449***	0,022	0,250***	0,020
HU	0,262***	0,009	0,458***	0,010	0,280***	0,009
IT	0,180***	0,008	0,537***	0,011	0,284***	0,010
LT	0,295***	0,014	0,443***	0,014	0,262***	0,014
LU	0,116***	0,008	0,575***	0,013	0,308***	0,011
LV	0,435***	0,016	0,340***	0,014	0,225***	0,013
MT	0,157***	0,008	0,622***	0,011	0,221***	0,009
NL	0,129***	0,011	0,654***	0,015	0,217***	0,013
NO	0,225***	0,011	0,528***	0,014	0,247***	0,011
PL	0,216***	0,008	0,531***	0,009	0,254***	0,008
RO	0,268***	0,012	0,571***	0,014	0,161***	0,011
SE	0,214***	0,017	0,523***	0,020	0,263***	0,018
SI	0,215***	0,011	0,560***	0,013	0,224***	0,010
SK	0,286***	0,007	0,437***	0,008	0,277***	0,007
UK	0,227***	0,007	0,474***	0,009	0,299***	0,007

Quelle: Eigene Berechnung aus EU-SILC- und SOEP-Daten, siehe Anhang C. – Die dargestellten Werte sind die auf Basis eines multinomialen Logit-Modells geschätzten marginalen Effekte.
 */**/* kennzeichnen ein 10 %-/5 %-/1 %-Signifikanzniveau.

B Länderporträts

B.1 Deutschland

Traditionell zeichnet sich der deutsche Arbeitsmarkt durch ein ausgeprägtes System industrieller Beziehungen, einen hohen Kündigungsschutz und eine umfassende Arbeitslosenversicherung aus (Walwei 2014). Hinsichtlich der industriellen Beziehungen ist seit den 1990er Jahren eine starke Dezentralisierung des Lohnsetzungsprozess und damit einhergehend ein relativ geringes Reallohnwachstum zu beobachten (Dustmann et al. 2014). Der Kündigungsschutz für unbefristete Verträge reiht sich hinsichtlich seiner Stärke beim OECD Employment Protection Index mit 2,53 unter den obersten fünf aller OECD-Staaten ein. Für befristete Verträge liegt der Index bei 1,75, und damit knapp unter dem OECD-Durchschnitt (OECD 2013b). Die Bezüge aus der Arbeitslosenversicherung („Arbeitslosengeld“) liegen regulär, d. h. bei Erfüllung der Anwartschaftszeit und weiterer Voraussetzungen, bei 60 Prozent des vorherigen Nettolohns, für Arbeitslose mit Kindern bei 67 Prozent. Die Bezugsdauer beträgt – abhängig von der Dauer der Einzahlung – bis zu zwölf Monate, für Versicherte im Alter von über 50 Jahren maximal 24 Monate (BA 2015a).

Die Arbeitssuche von Personen, die Arbeitslosengeld beziehen, wird unterstützt durch Weiterbildungsmaßnahmen sowie die Vermittlung von Arbeitsangeboten durch die Jobcenter der Bundesagentur für Arbeit. Diese führen auch ein Monitoring durch, um Verstöße gegen die Bezugsvoraussetzungen frühzeitig zu erkennen. Falls sich Arbeitssuchende nicht aktiv um ein neues Arbeitsverhältnis bemühen, Arbeitsangebote ohne wichtigen Grund ausschlagen oder das vorrangegangene Arbeitsverhältnis freiwillig auflösen, können Sperrzeiten verhängt werden (BA 2015b; Dietz et al. 2012).

Deutschland verzeichnete während der Finanz- und Wirtschaftskrise trotz eines deutlichen Rückgangs des Bruttoinlandsprodukts keinen besonders großen Anstieg der Arbeitslosenquote. Bereits vor der Krise war die Arbeitslosigkeit seit ihrem Höchststand des vergangenen Jahrzehnts von 11,2 Prozent im Jahr 2005 kontinuierlich gesunken. In den Jahren 2011 bis 2013 lag die Arbeitslosigkeit zwischen fünf und sechs Prozent (Eurostat 2015c). Die Erwerbstätigenquote stieg hingegen kontinuierlich von 69 Prozent im Jahr 2000 auf fast 78 Prozent im Jahr 2014. Gleiches gilt für die Erwerbstätigenquote von Frauen, die im gleichen Zeitraum von 61 auf 73 Prozent anstieg (Eurostat 2015a).

B.2 Frankreich

Der Arbeitsmarkt in Frankreich gilt im Allgemeinen als relativ unflexibel (OECD 2015d). Hierzu tragen insbesondere ein im internationalen Vergleich relativ hoher Mindestlohn, die Ausgestaltung der Arbeitslosenversicherung und ein sowohl für unbefristete als auch befristete Verträge hoher Kündigungsschutz bei. Zudem zeichnet sich der französische Arbeitsmarkt durch seinen dualen Charakter aus, der durch die Nachfrage nach Flexibilität hinsichtlich der Verträge und den damit verbundenen Liberalisierungsreformen entstand. Dies führte zu einem starken Anstieg der Bedeutung befristeter Beschäftigung seit den 1990er Jahren (Le Barbanchon und Malherbet 2013).

Die Höhe des gezahlten Arbeitslosengeldes richtet sich nach der Zeit, die der Erwerbstätige in die Versicherung eingezahlt hat und kann bis zu 75 Prozent des vorherigen Bruttogehalts betragen. Die Bezugsdauer beträgt – abhängig von der Beschäftigungsdauer – in der Regel maximal zwei Jahre, für über 50-Jährige maximal drei Jahre, und ist damit vergleichsweise hoch (L'administration française 2015). Zudem sind die Bezugsvoraussetzungen relativ gering, bspw. bezüglich der Notwendigkeit, Bemühungen um eine neue Beschäftigung vorzuweisen (OECD 2015d).

Die Wirtschaftskrise hat Frankreich stark getroffen. So lag der Höchststand der Arbeitslosigkeit im Jahr 2013 bei 10,2 Prozent, seitdem ist kein signifikanter Rückgang zu verzeichnen. Die Erwerbstätigenquote blieb hingegen bei knapp über 70 Prozent im Zeitraum 2011 bis 2013 relativ stabil, bei den Frauen lag sie bei etwa 65 Prozent (Eurostat 2015a). War 2011 noch ein Wirtschaftswachstum von 1,5 Prozent zu verzeichnen, war dieses 2012 und 2013 geringfügig negativ (Eurostat 2015b).

B.3 Spanien

Der spanische Arbeitsmarkt ist seit Längerem durch seine Dualität gekennzeichnet, d. h. durch eine starke Verbreitung befristeter Beschäftigungsverhältnisse und relativ wenige Übergänge zwischen befristeten und unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen (OECD 2013b). Seit Anfang der 2000er Jahre wurden mehrere Reformen durchgeführt, die darauf abzielten, die Trennung zwischen den verschiedenen Arbeitsmarktsegmenten zu reduzieren (Jimeno et al. 2015). So wurde bspw. der Kündigungsschutz für unbefristete Verträge reduziert. Entsprechend sank der EPL-Index der OECD für unbefristete Verträge zwischen den Jahren 2008 und 2013 von 2,22 auf 1,95. Auch der Index für befristete Verträge sank um ca. 0,4, allerdings liegt dieser mit 3,17

(2013) weiterhin weit über dem OECD-Durchschnitt von 2,08 (OECD 2013b und 2015b).

Die Arbeitslosenversicherung ist in Spanien relativ gut ausgebaut. Um Arbeitslosengeld zu erhalten, muss ein potenzieller Empfänger zuvor mindestens 360 Tage gearbeitet und in die Arbeitslosenversicherung eingezahlt haben. Die Dauer der Bezüge variiert mit der Zeit, die der Arbeitslose bereits erwerbstätig war, und beträgt maximal zwei Jahre. Die Lohnersatzrate beträgt zunächst 70 Prozent, nach einem halben Jahr noch 50 Prozent (Servicio Público de Empleo Estatal 2015). Diese Regeln implizieren, dass zuvor befristet beschäftigte Personen, die in der Regel eine kürzere Beschäftigungsdauer aufweisen als unbefristet Beschäftigte, weniger Arbeitslosengeld erhalten (Seguridad Social 2015).

Spanien wurde von der Wirtschaftskrise sehr stark getroffen, was insbesondere zu einer hohen Arbeitslosigkeit führte: Während diese im Zeitraum vor der Krise zehn Prozent betrug, stieg sie kontinuierlich an und erreichte im Jahr 2013 über 26 Prozent (Eurostat 2015c). Auch das Wirtschaftswachstum verschlechterte sich durch die Krise deutlich. Trotz relativ hoher Arbeitslosigkeit hatte Spanien in den Jahren 2002 bis 2007 noch ein hohes Wirtschaftswachstum verzeichnet, während der Krise war es jedoch mit bis zu drei Prozent negativ, und auch bis heute hat sich die Wirtschaft noch nicht endgültig wieder erholt (Eurostat 2015b). Die Arbeitslosigkeit lag 2014 weiterhin bei über 20 Prozent (Eurostat 2015c). Darüber hinaus stagnierte die Erwerbstätigenquote bei etwa 70 Prozent für alle Erwerbspersonen vor der Krise, ehe sie während der Krise auf 60 Prozent zurückfiel. Der Anteil der erwerbstätigen Frauen sank von etwa 57 Prozent auf 54 Prozent (Eurostat 2015c).

B.4 Estland

Estlands Arbeitsmarkt zeichnet sich traditionell durch eine hohe Flexibilität, jedoch auch durch ein gewisses Maß an Sicherheit für Arbeitnehmer aus, folgt also dem Flexicurity-Modell (Eamets 2013; Europäische Kommission 2013; Malk 2014). Jedoch herrschte lange Zeit ein starker Kündigungsschutz vor, der 2009 mit dem Ziel reformiert wurde, flexiblere Regelungen hinsichtlich Einstellungen und Entlassungen zu schaffen, was die Produktivität erhöhen sollte. (Malk 2014) Ersichtlich wird diese Lockerung durch den im Zeitraum von 2008 bis 2013 um 0,8 gesunkenen EPL-Index der OECD für unbefristete Verträge (OECD 2015b). Gleichzeitig bringt das Flexicurity-Modell Sicherheiten für die Arbeitnehmer mit sich (OECD 2013a). So wurde 2009 ein neues Gesetz erlassen, das die Sozialversicherung von Arbeitslo-

sen stärken und gleichzeitig das Monitoring erhöhen sollte; diese Reform wurde 2012 jedoch teilweise wieder zurückgenommen (Eamets 2013; Malk 2014). Die Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes beträgt seitdem abhängig von der Beitragszeit maximal 360 Tage, die Höhe zwischen 40 und 50 Prozent des vorherigen Einkommens (eesti.ee 2015; Europäische Kommission 2013; OECD 2012). Zudem ist die Lohnflexibilität in Estland im Vergleich zur Mehrzahl der anderen europäischen Länder sehr hoch (Druant et al. 2012).

Estland wurde von der Wirtschaftskrise stark getroffen, die Auswirkungen waren jedoch nur von kurzer Dauer. So lag die Arbeitslosigkeit vor der Krise bei 8,4 Prozent, stieg im Jahr 2010 auf 16,7 Prozent an, fiel aber schnell wieder, so dass die Arbeitslosigkeit im Jahr 2014 mit 7,4 Prozent sogar niedriger war als vor der Krise (Eurostat 2015c). Dies ging mit einem Rückgang des Bruttoinlandsprodukts während der Krise von durchschnittlich neun Prozent und einem Wachstum von 2,2 Prozent nach der Krise einher (Eurostat 2015b). Die Erwerbstätigenquote fiel während der Krise von etwa 76 Prozent um zwischenzeitlich zehn Prozentpunkte, fing sich aber schnell wieder und erreichte 2014 das alte Niveau. Für erwerbstätige Frauen ist ein ähnliches Bild erkennbar, wobei der Anteil der erwerbstätigen Frauen von etwa 73 Prozent im Jahr 2007 auf etwa 66 Prozent während der Krise zurückfiel, um danach wieder kontinuierlich anzusteigen, wobei das vorherige Niveau noch nicht ganz erreicht wurde (2014 lag die Erwerbstätigenquote für Frauen bei 71 Prozent) (Eurostat 2015a).

B.5 Schweden

Der schwedische Arbeitsmarkt lässt sich durch eine Kombination von Flexibilität und Sicherheit („Flexicurity“) beschreiben (Rönmar und Numhauser-Hennig 2012). Die Arbeitsmarktsicherheit ergibt sich durch einen relativ großen öffentlichen Sektor, die besondere Bedeutung von Tarifverträgen, einen starken Kündigungsschutz für unbefristete Verträge (OECD EPL für Schweden im Jahr 2013: 2,52) und ein gut ausgebautes Sozialversicherungssystem (Magnusson 2007; OECD 2013b; OECD 2015b). Der Unterschied beim Kündigungsschutz für befristete und unbefristete Verträge ist jedoch so groß wie in keinem anderen europäischen Land (Cahuc 2010; Cahuc und Postel-Vinay 2002; Rönmar und Numhauser-Hennig 2012). Die Flexibilität im Arbeitsmarkt wird vor allem durch die zeitliche Begrenzung der Auszahlung von Arbeitslosengeld (maximal 300 Tage bzw. 450 für über 55-Jährige) und ein hohes Ausmaß aktiver Arbeitsmarktpolitik erreicht. Die Lohnersatzrate liegt bei etwa 75 Prozent (Magnusson 2007; Richardson und van den Berg 2013).

Auch die schwedische Wirtschaft schrumpfte während der Krise, erholte sich jedoch relativ schnell wieder. In den Jahren vor der Krise lag das Wachstum bei 2,8 Prozent, während es in den Krisenjahren durchschnittlich bei -3,6 Prozent lag und sich nach der Krise wieder bei 2,2 Prozent einpendelte (Eurostat 2015b). Die Arbeitslosigkeit erreichte ihren Höchststand von 8,6 Prozent im Jahr 2010 – ein moderater Wert (Eurostat 2015c). Auch die Erwerbstätigenquote wurde kaum beeinträchtigt. Sie lag zwischen 2005 und 2010 bei etwa 79 Prozent und stieg in den Folgejahren geringfügig an (auf 80 Prozent im Jahr 2014). Ebenso stieg die Frauenerwerbstätigenquote von 76 Prozent vor der Wirtschaftskrise auf 78 Prozent im Jahr 2014, allerdings mit kleineren Einbrüchen während der Kernjahre der Krise (Eurostat 2015a).

B.6 Das Vereinigte Königreich (United Kingdom – UK)

Der Arbeitsmarkt im Vereinigten Königreich ist generell durch eine relativ hohe Flexibilität gekennzeichnet. Dies betrifft sowohl die Mobilität zwischen Beschäftigungsverhältnissen und Arbeitsmarktzuständen (Elsby et al. 2013) als auch die Lohnflexibilität, die sich insbesondere in den letzten zehn Jahren bemerkbar machte (Gregg et al. 2014; Pessoa und van Reenen 2014). Ein möglicher Grund für diese hohe Arbeitsmarktflexibilität sind relativ schwach ausgeprägte Arbeitsmarktinstitutionen. Der Kündigungsschutz liegt mit einem EPL-Index von 1,3 deutlich unter dem OECD-Durchschnitt von 2,2 (OECD 2015b). Auch die Gewerkschaften spielen im UK keine dominante Rolle – vor allem im privaten Sektor sind Lohnverhandlungen stark dezentralisiert und Tarifverträge nicht automatisch gesetzlich bindend (Eurofound 2015).

Die Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung sind nicht proportional zum vorherigen Einkommen, sondern betragen – abhängig von Alter, Familienstand und Einzahlungsdauer und -höhe – zwischen 57 und 73 Britische Pfund pro Woche (UK Government 2015). Die daraus resultierende durchschnittliche Lohnersatzrate liegt mit knapp 30 Prozent jedoch nur etwas unter dem europäischen Durchschnitt von 35 Prozent (OECD 2015a). In Nordirland gelten leicht abweichende Regeln (UK Government 2015). Auch Beziehende niedriger Einkommen erhalten Unterstützung in der gleichen Höhe wie Arbeitslose. Diese Kombilöhne („in-work benefits“) sind von besonderer Bedeutung für den Arbeitsmarkt (OECD 2015e).

Während der Finanz- und Wirtschaftskrise war das Vereinigte Königreich von einem starken Rückgang des Wirtschaftswachstums getroffen, das reale BIP-Wachstum ging

im Zeitraum 2007 bis 2009 von 2,7 auf -5,8 Prozent zurück. Nach einer leichten Erholung in den Jahren 2010 und 2011 ging das BIP 2012 erneut zurück, um -1,2 Prozent (Eurostat 2015b). Der Anstieg der Arbeitslosigkeit war hingegen vergleichsweise moderat. Vor der Finanz- und Wirtschaftskrise hatte die Arbeitslosenquote bei etwas über fünf Prozent gelegen, erreichte im Jahr 2011 einen Höchststand von 8,1 Prozent und sank seitdem auf 7,6 Prozent im Jahr 2013 (Eurostat 2015c). Zudem erreichte die Beschäftigungsquote der 15- bis 64-Jährigen im ersten Quartal 2015 mit 72,6 Prozent einen Höchstwert, für den Euroraum lag sie bei 65,5 Prozent (OECD 2015e). Dies lässt sich vor allem durch eine starke Reaktion der Löhne erklären, die während der Krise zurückgingen und seitdem durch ein nur sehr geringes Wachstum gekennzeichnet sind (Jowett et al. 2014).

C Datengrundlage

C.1 Datensätze

Zur Berechnung der dargestellten Mobilitätsmaße im europäischen Vergleich werden Daten der Europäischen Gemeinschaftsstatistik über Einkommen und Lebensbedingungen (European Union Statistics on Income and Living Conditions, EU-SILC) sowie für Deutschland Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) verwendet. Die Verwendung des SOEP für Deutschland ist notwendig, da die EU-SILC-Daten für Deutschland für den Beobachtungszeitraum (2011 bis 2013 bzw. 2010 bis 2012 für die Lohnanalysen) nicht zur Verfügung stehen.

Die EU-SILC-Daten bieten für alle EU-Mitgliedstaaten sowie Norwegen und Island jährlich repräsentative und europaweit vergleichbare Querschnitt- und Längsschnittinformationen zu soziodemographischen Merkmalen, Erwerbstätigkeit, Einkommen, Armut, Haushaltszusammensetzung und weiteren Lebensbedingungen. Die EU-SILC-Daten werden seit 2004 in 15 Ländern von den nationalen Statistischen Ämtern durch Personeninterviews erhoben oder durch administrative Datenquellen zur Verfügung gestellt. 2005 wurde die Datenbasis um die übrigen Mitgliedstaaten erweitert, wobei Bulgarien, Malta und Rumänien erst seit 2006 bzw. 2007 teilnehmen. Insgesamt umfassen die EU-SILC Daten seitdem mehr als 300.000 individuelle Beobachtungen pro Jahr. Um die Vergleichbarkeit der Daten zwischen den Ländern zu gewährleisten, gibt es von Eurostat eine Reihe an Vorgaben zu Konzepten und Definitionen sowie zu Stichprobendesign und -umfang, Hochrechnung und Datenaufbereitung. Detaillierte Informationen zu den EU-SILC-Daten können Eurostat (2014) entnommen werden.

Zur Identifizierung von Arbeitsmarktdynamiken auf individueller Ebene wird im vorliegenden Projekt die Längsschnittversion des EU-SILC verwendet, die in der Regel auf einem Vierjahres-Rotationspanel basiert.²⁰ Das bedeutet, dass jeder Haushalt in der Stichprobe vier Jahre lang an der Befragung teilnimmt und jedes Jahr ein Viertel der befragten Haushalte durch neue Haushalte ersetzt wird. Die von Eurostat bereitgestellte Längsschnittversion beinhaltet jedes Jahr nur die Personen, die im aktuellen und vorherigen Jahr an der Befragung teilgenommen haben. Um eine repräsentative Datenbasis mit möglichst vielen Beobachtungen für den betrachteten Zeitraum zu konstruieren, werden in Anlehnung an Engel und Schaffner (2012) die Längsschnittdaten der einzelnen Jahre miteinander kombiniert und die länderspezifische Gewichtungsmatrix wird entsprechend angepasst.

Für Deutschland bietet sich das SOEP als Ergänzung an, da es als repräsentative jährliche Haushaltsbefragung zum „Leben in Deutschland“ ebenfalls detaillierte Angaben zur Partizipation am Arbeitsmarkt sowie zu Berufen und Löhnen enthält.²¹ Mit zuletzt ca. 20.000 befragten Personen in etwa 12.000 Haushalten pro Jahr ist die Stichprobe auch hinreichend groß. Wir nutzen die aktuellste Version v30 des SOEP im Long-Format, die Daten für die Jahre 1984 bis 2013 enthält. Im Long-Format sind die einzelnen Wellen bereits zusammengeführt und Harmonisierungen vorgenommen, wo dies nötig und sinnvoll ist. Eine ausführliche Beschreibung des Datensatzes findet sich bei Wagner et al. (2007).

C.2 Beschreibung der verwendeten Variablen aus EU-SILC und SOEP

Sowohl bei EU-SILC als auch beim SOEP handelt es sich um repräsentative Haushaltsdaten, die ausführliche Informationen zu den soziodemographischen Merkmalen, der Einkommenssituation und den Lebensbedingungen aller Haushaltsmitglieder liefern. Während im SOEP die Daten durch persönliche Interviews aller im Haushalt lebenden Personen (ab 16 Jahren) erhoben werden, ist in EU-SILC die Art der Datenerhebung den Mitgliedstaaten freigestellt. So verwenden einige Länder, insbesondere die skandinavischen Länder, administrative Daten, während alle anderen Länder ebenfalls interviewgestützte Haushaltsbefragungen durchführen. Die einzige Ausnahme in der EU-SILC-

Stichprobe ist Deutschland, wo die Befragung vollständig in schriftlich-postalischer Form erfolgt.

Hinsichtlich der Art der Stichprobenziehung gibt es bei EU-SILC von Eurostat lediglich die Vorgabe einer effektiven Mindeststichprobengröße und einer national repräsentativen Wahrscheinlichkeitsstichprobe; über das spezifische Stichprobendesign können die Länder aber selbst entscheiden (Eurostat 2014). Die meisten Länder verwenden dabei eine geschichtete Zufallsstichprobe, wobei insbesondere die skandinavischen Länder von dieser Erhebungsmethode abweichen und nicht-stratifizierte systematische oder zufällige Stichproben ziehen. Im SOEP erfolgt ebenfalls die Erhebung einer geschichteten Zufallsstichprobe, wobei hier durch die regelmäßige Aufstockung durch neue, repräsentative Teilstichproben sichergestellt wird, dass die Stichprobengröße stabilisiert und zwischenzeitliche Veränderungen in der Grundgesamtheit (aufgrund von Immigration) berücksichtigt werden (Frick und Krell 2009).

Insgesamt gibt es also bei der Verwendung von EU-SILC- und SOEP-Daten Einschränkungen bezüglich der Vergleichbarkeit zwischen den einzelnen Ländern. Allerdings stimmen in den meisten Ländern die verwendete Art der Stichprobenziehung und der Befragungsmodus eher mit dem SOEP überein als mit der deutschen EU-SILC-Stichprobe. Das SOEP wurde zudem bereits für eine Vielzahl an Forschungsbeiträgen zum Thema Arbeitsmarkttransitionen verwendet, u. a. in Kluge et al. (2009), Theodossiou und Zangelidis (2009), Soro-Bonmati (2000) sowie Muffels und Ruud (2008).

Da die Fragebögen sowie die daraus resultierenden Variablen der beiden Haushaltsbefragungen EU-SILC und SOEP nicht deckungsgleich sind, wurden für Deutschland Variablen generiert, die den im Rahmen der verschiedenen Analyseschritte benötigten Variablen des EU-SILC-Datensatzes entsprechen.

Die Untersuchungen der **Mobilität zwischen Arbeitsmarktzuständen** (Kapitel 2) basieren auf Angaben zum individuellen Arbeitsmarktstatus und zum individuellen Beschäftigungsstatus. Die in den beiden Variablen enthaltenen Informationen werden wie folgt kombiniert, so dass die vier verschiedenen Arbeitsmarktzustände abhängige Beschäftigung, selbstständige Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Inaktivität generiert werden können:

- **Arbeitsmarktstatus**

Die EU-SILC-Variablen PL030 bzw. PL031 enthalten das Ergebnis der Selbsteinschätzung der Befragten bezüglich

²⁰ Ausnahmen sind Frankreich (Neunjahres-Panel), Norwegen (Achtjahres-Panel) und Luxemburg (jährliches Panel).

²¹ Sozio-oekonomisches Panel (SOEP), Daten für die Jahre 1984–2013, Version 30, SOEP, 2015, doi:10.5684/soep.v30. Bereitgestellt vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin).

ihres Arbeitsmarktstatus. Die entsprechende Variable im SOEP ist die Variable „Erwerbsstatus“ (plb0022). Da die Ausprägungen von denen der EU-SILC-Variable PLO30/31 teilweise abweichen, wurden zusätzlich die Variablen pglfs (Labor Force Status) und pgstib (Berufliche Stellung) verwendet und die verschiedenen Antwortkategorien entsprechend denen der EU-SILC-Variable zusammengeführt. Verbleibende Unterschiede zwischen der EU-SILC- und der aus SOEP-Variablen generierten Variable sind zum einen die Erfassung von Menschen mit Behinderung: Neben allgemeinen Kategorien wie „voll“- oder „teilzeitbeschäftigt“ oder „nicht erwerbstätig“ können sich die Befragten in EU-SILC auch als „dauerhaft behindert und/oder erwerbsunfähig“ eingruppiert, während es im SOEP nur eine gesonderte Kategorie für Beschäftigte in „Werkstätten für Behinderte“ gibt. Daher ist es möglich, dass sich die Selbsteinschätzung von Menschen mit Behinderung bezüglich ihres Arbeitsmarktstatus zwischen den beiden Datensätzen unterscheidet. Sowohl eine höhere als auch eine niedrigere Nicht-Aktivität von Menschen mit Behinderung im SOEP ist möglich.

Zum anderen gibt es Unterschiede bei der Erfassung von Pflicht- und Freiwilligendiensten: Während EU-SILC nur Pflichtdienste (Wehrpflicht oder Ersatzdienst) gesondert erfasst, geschieht dies im SOEP für Pflicht- und Freiwilligendienste gemeinsam. Wir klassifizieren Personen, die einen solchen Dienst ableisten, als inaktiv. Da die Wehrpflicht in Deutschland im Laufe des Jahres 2011 ausgesetzt wurde, ist daher insbesondere seit diesem Jahr ein höherer Anteil von Nicht-Aktiven für Deutschland möglich.

- **Beschäftigungsstatus**

Für die EU-SILC-Variable (PLO40), die zwischen Selbstständigen (mit und ohne Angestellten), abhängig Beschäftigten sowie mithelfenden Familienangehörigen unterscheidet, wurde eine entsprechende Variable für das SOEP generiert. Hierfür wurde die Variable pgstib genutzt, die sich jedoch – im Gegensatz zur EU-SILC-Variable PLO40 – nicht auf den hauptsächlich ausgeübten Beruf bezieht, sondern bei verschiedenen Tätigkeiten stets abhängige Beschäftigung ausweist, selbst wenn die selbstständige Tätigkeit einen größeren Teil der Arbeitszeit einnimmt oder ein höheres Einkommen generiert. Daher ist für das SOEP-Sample ein geringerer Anteil an Selbstständigen zu erwarten als im EU-SILC-Datensatz.

Um bei der abhängigen Beschäftigung weiterhin zwischen **unbefristeter und befristeter Beschäftigung** (Kapitel 3) zu differenzieren, wurde in beiden Datensätzen auf Informationen zur Art des Arbeitsvertrages zurückgegriffen:

- **Vertragsart**

In den EU-SILC-Daten dient die Variable PL140 der Unterscheidung zwischen befristeter und unbefristeter Beschäftigung und bezieht sich wie die Variable Beschäftigungsstatus auf die hauptsächlich ausgeübte Beschäftigung. Als befristet beschäftigt gelten neben Saisonarbeitern und Personen in Ausbildungsverhältnissen auch Personen, die über eine Zeitarbeitsagentur an einen Arbeitgeber ausgeliehen werden. Zeitarbeiter gelten jedoch nur dann als befristet beschäftigt, wenn der Vertrag mit der Zeitarbeitsfirma ebenfalls befristeter Natur ist. Im SOEP sind die Angaben zum Vertragstyp eines Beschäftigten in der Variable plb0037 enthalten, die hinsichtlich ihrer Definition mit der EU-SILC variable vergleichbar ist.

Zur Untersuchung der **beruflichen Mobilität** (Kapitel 4) wurde in beiden Datensätzen ein Berufswechsel definiert als Wechsel des zweistelligen ISCO-08-Codes zwischen zwei Jahren, sofern auch die Stelle gewechselt wird und in beiden Jahren ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis besteht.

- **ISCO-08 Berufsgruppe**

Sowohl in EU-SILC als auch im SOEP sind Angaben zu den Berufen der Befragten auf Grundlage der International Standard Classification of Occupations (ISCO) der Internationalen Arbeitsorganisation (International Labour Organization, ILO) enthalten, siehe Kapitel 4. Die Klassifikation wurde jedoch im Jahr 2008 aktualisiert (ISCO-08) und erhöhte die Anzahl der Kategorien auf der zwei- bis vierstelligen Ebene.²² Auch wurde die Zuordnung einiger Berufe zu Kategorien im Vergleich zur alten Version von 1988 (ISCO-88) verändert. Während in EU-SILC eine Variable mit zweistelligen ISCO-88-Kategorien bis einschließlich 2011 (PLO50) und eine weitere mit ISCO-08-Kategorien (PLO51) seit 2011 zur Verfügung steht, wurde im SOEP die Variable mit vierstelligen ISCO-88-Kategorien (pgisco88) erst im Jahr 2013 durch eine ISCO-08-Entsprechung ergänzt (p_isco08). Entsprechend der Verfügbarkeit der EU-SILC-Variablen für den verwendeten Analysezeitraum 2011 bis 2013 wurde die ISCO-08-Kategorie gewählt, was eine Anpassung der SOEP-Variable für die Jahre 2011 und 2012 erforderlich machte.

²² Eine Übersicht über die ISCO-08-Berufsgruppen auf Zweisteller-Ebene ist Abschnitt C.4 zu entnehmen.

Für 263 der 390 ISCO-88-Berufskategorien auf der vierstelligen Ebene konnte anhand einer Vergleichstabelle der ILO die neue zweistellige Berufskategorie genau ermittelt werden. Für Personen, deren ISCO-88-Berufsklassifizierung sich zwischen 2011 und 2013 bzw. 2012 und 2013 nicht verändert hat, wurde der ISCO-08-Wert aus dem Jahr 2013 für die Jahre 2011 bzw. 2012 übernommen. Dies ermöglichte bereits die genaue Bestimmung des zweistelligen ISCO-08-Berufscodes für 77 Prozent aller Beobachtungen mit Berufsangabe in den Jahren 2011 und 2012. Für die übrigen Beobachtungen wurde der ISCO-88-Code übernommen. Für den gesamten Analysezeitraum 2011 bis 2013 besteht daher für 14 Prozent der Beobachtungen mit Berufsangabe die Möglichkeit, dass die Häufigkeit von Berufswechseln über- oder unterschätzt wird.

- **Stellenwechsel**

Der Stellenwechsel ist in EU-SILC in der Variable PL160 (Change of job since last year) enthalten. Diese Variable gibt an, ob eine abhängig beschäftigte Person zwischen den beiden Jahren den Arbeitgeber oder den Vertrag gewechselt hat. Für Selbstständige gibt die Variable an, ob sich das Betätigungsfeld grundlegend geändert hat oder es einen Wechsel zwischen abhängiger Beschäftigung und Selbstständigkeit gab. Dies ist für die vorliegende Analyse jedoch nicht relevant, da in Kapitel 4 nur abhängig Beschäftigte betrachtet werden. Für das SOEP wird die Variable pgjobch verwendet. Sie ist geringfügig anders definiert als die EU-SILC-Variable, insbesondere bezüglich des Wechsels aus der oder in die Nicht-Beschäftigung. Wegen der Konditionierung auf abhängige Beschäftigung in zwei aufeinander folgenden Jahren wirkt sich dieser Unterschied jedoch nicht auf die vorliegende Analyse aus. Ein nicht zu korrigierender Unterschied zwischen SOEP- und EU-SILC-Variable besteht jedoch darin, dass Vertragswechsel ohne Wechsel des Arbeitgebers im SOEP nicht als Stellenwechsel gewertet werden.

Die Untersuchungen zur **Lohnmobilität** (Kapitel 4) basieren auf dem individuellen Bruttoeinkommen, das im SOEP auf monatlicher, im EU-SILC auf jährlicher Basis erhoben wird.

- **Individuelles Bruttoeinkommen**

Im EU-SILC-Datensatz enthält die Variable PY010G Informationen zum individuellen Jahresbruttoeinkommen und umfasst dabei neben dem Gehalt weitere vom Arbeitgeber geleistete Zahlungen wie bspw. Überstunden, Urlaubsgeld, 13. und 14. Monatsgehalt, Weihnachtsgeld, Gewinnbeteiligungen und Geldprämien. Da

die Einkommensinformation nur auf jährlicher Basis vorliegt, die Erwerbstätigen sich aber in der Anzahl der jährlich gearbeiteten Monate unterscheiden, ist zur besseren Vergleichbarkeit die Berechnung monatlicher Einkommen notwendig. Analog zu dem in Engel und Schaffner (2012) beschriebenen Vorgehen werden die Einkommensinformationen und die ebenfalls retrospektiv vorliegenden Informationen aus dem Erwerbskalendarium kombiniert, so dass man die individuellen Bruttoeinkommen auf monatlicher Basis erhält. Für die Analysen der Lohnmobilität wird schließlich das Einkommen verwendet, das die jeweilige Person im Monat der Befragung bzw. Erhebung erzielt hat.

Im SOEP kann der Variable pglabgro die Information zum individuellen Bruttoeinkommen im Monat der Befragung direkt entnommen werden. Neben dem Gehalt umfasst diese Variable allerdings lediglich Zahlungen für zusätzlich geleistete Überstunden und ist damit im Vergleich zur entsprechenden EU-SILC-Variablen weniger umfangreich.

C.3 Datenverfügbarkeit

Die vorliegenden Analysen werden auf Basis des kombinierten EU-SILC/SOEP-Datensatzes wenn möglich für den Zeitraum von 2011 bis 2013 für insgesamt 28 europäische Länder durchgeführt. Dabei konzentrieren sich die Untersuchungen auf Personen zwischen 16 und 65 Jahren mit gültigen Angaben für die zentralen Variablen. Irland kann in den Analysen keine Berücksichtigung finden, da für den Zeitraum 2009 bis 2012 keine Längsschnittdaten zur Verfügung stehen. Außerdem hatten Griechenland, Kroatien, Rumänien und Schweden zum Zeitpunkt der Erstellung des Berichts (November 2015) noch keine Daten für das Jahr 2013 an Eurostat übermittelt, so dass sich für diese Länder der zu analysierende Zeitraum auf die Jahre 2011 und 2012 verkürzt.

Für die einzelnen Analyseschritte ergeben sich aufgrund von Einschränkungen hinsichtlich der Datenverfügbarkeit die folgenden weiteren Restriktionen:

Bei der Untersuchung der **Mobilität zwischen Arbeitsmarktzuständen** (Kapitel 2) können für Griechenland, Kroatien, Rumänien und Schweden aufgrund fehlender Daten für das Jahr 2013 nur die Jahre 2011 und 2012 und damit auch nur die Arbeitsmarktübergänge zwischen diesen beiden Jahren berücksichtigt werden.

Hinsichtlich der **befristeten Beschäftigung** (Kapitel 3) liegen für die Länder Dänemark und Vereinigtes Königreich keine bzw. fehlerhafte Informationen zum Vertragstyp vor, so dass beide Länder aus der Analyse der befristeten Beschäftigung ausgeschlossen werden müssen. Die Länder Griechenland, Kroatien, Rumänien und Schweden können aufgrund fehlender Informationen für 2013 nur in den beiden Jahren 2011 und 2012 berücksichtigt werden.

Bei der Untersuchung der **beruflichen Mobilität** (Kapitel 4) kann Norwegen nicht berücksichtigt werden, da die über einen Stellenwechsel informierende Variable fehlerhaft kodiert ist. Für Malta liegen keine Angaben zur Berufsgruppe auf der zweistelligen ISCO-Ebene vor, so dass hier lediglich die auf dem einstelligen ISCO-Berufscodes basierenden Maßzahlen berechnet werden können. Aufgrund fehlender Beobachtungen bzw. ungewöhnlich weniger Beobachtungen für einen Berufswechsel müssen außerdem Tschechien und Portugal aus der Analyse ausgeschlossen werden. Auch für Dänemark können zwischen 2012 und 2013 keine Berufswechsel beobachtet werden, so dass sich hier genau wie für Griechenland, Kroatien, Rumänien und Schweden die Analysen auf die Transitionen zwischen 2011 und 2012 beschränken.

Bei der Analyse der **Lohntransitionen** können (im Gegensatz zur Analyse der Lohnmobilität, siehe Kapitel 4) die Länder Griechenland, Kroatien, Rumänien und Schweden mit in die Analyse einbezogen werden, wobei hier aufgrund fehlender Informationen für das Jahr 2012 nur die Lohntransitionen zwischen 2010 und 2011 berücksichtigt werden können. Erfolgt die Analyse der Lohntransitionen unter Berücksichtigung der beruflichen Mobilität, verkürzt sich aufgrund fehlender Angaben zum ISCO-Berufscodes (2008) im Jahr 2010 der Betrachtungszeitraum auf die Jahre 2011 und 2012. Da für die Länder Griechenland, Kroatien, Rumänien und Schweden im Jahr 2012 keine Informationen vorliegen, können sie in diesem Schritt der Analyse nicht berücksichtigt werden.

C.4 ISCO-08-Berufsgruppen

ISCO-08-BERUFSGRUPPEN (1-Steller und 2-Steller)	
Code	Titel
0	Angehörige der regulären Streitkräfte
1	Offiziere in regulären Streitkräften
2	Unteroffiziere in regulären Streitkräften
3	Angehörige der regulären Streitkräfte in sonstigen Rängen
1	Führungskräfte
11	Geschäftsführer, Vorstände, leitende Verwaltungsbedienstete und Angehörige gesetzgebender Körperschaften
12	Führungskräfte im kaufmännischen Bereich
13	Führungskräfte in der Produktion und bei speziellen Dienstleistungen
14	Führungskräfte in Hotels und Restaurants, im Handel und in der Erbringung sonstiger Dienstleistungen
2	Akademische Berufe
21	Naturwissenschaftler, Mathematiker und Ingenieure
22	Akademische und verwandte Gesundheitsberufe
23	Lehrkräfte
24	Betriebswirte und vergleichbare akademische Berufe
25	Akademische und vergleichbare Fachkräfte in der Informations- und Kommunikationstechnologie
26	Juristen, Sozialwissenschaftler und Kulturberufe
3	Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe
31	Ingenieurtechnische und vergleichbare Fachkräfte
32	Assistenzberufe im Gesundheitswesen
33	Nicht akademische betriebswirtschaftliche und kaufmännische Fachkräfte und Verwaltungsfachkräfte
34	Nicht akademische juristische, sozialpflegerische, kulturelle und verwandte Fachkräfte
35	Informations- und Kommunikationstechniker
4	Bürokräfte und verwandte Berufe
41	Allgemeine Büro- und Sekretariatskräfte
42	Bürokräfte mit Kundenkontakt
43	Bürokräfte im Finanz- und Rechnungswesen, in der Statistik und in der Materialwirtschaft
44	Sonstige Bürokräfte und verwandte Berufe
5	Dienstleistungsberufe und Verkäufer
51	Berufe im Bereich personenbezogener Dienstleistungen
52	Verkaufskräfte
53	Betreuungsberufe
54	Schutzkräfte und Sicherheitsbedienstete
6	Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft und Fischerei
61	Fachkräfte in der Landwirtschaft
62	Fachkräfte in Forstwirtschaft, Fischerei und Jagd – Marktproduktion
63	Landwirte, Fischer, Jäger und Sammler für den Eigenbedarf

ISCO-08-BERUFSGRUPPEN (1-Steller und 2-Steller)	
Code	Titel
7	Handwerks- und verwandte Berufe
71	Bau- und Ausbaufachkräfte sowie verwandte Berufe, ausgenommen Elektriker
72	Metallarbeiter, Mechaniker und verwandte Berufe
73	Präzisionshandwerker, Drucker und kunsthandwerkliche Berufe
74	Elektriker und Elektroniker
75	Berufe in der Nahrungsmittelverarbeitung, Holzverarbeitung und Bekleidungsherstellung und verwandte handwerkliche Fachkräfte
8	Bediener von Anlagen und Maschinen und Montageberufe
81	Bediener stationärer Anlagen und Maschinen
82	Montageberufe
83	Fahrzeugführer und Bediener mobiler Anlagen
9	Hilfsarbeitskräfte
91	Reinigungspersonal und Hilfskräfte
92	Hilfsarbeiter in der Land- und Forstwirtschaft und Fischerei
93	Hilfsarbeiter im Bergbau, im Bau, bei der Herstellung von Waren und im Transportwesen
94	Hilfskräfte in der Nahrungsmittelzubereitung
95	Straßenhändler und auf der Straße arbeitende Dienstleistungskräfte
96	Abfallentsorgungsarbeiter und sonstige Hilfsarbeitskräfte

Quelle: Statistik Austria (2011).

Impressum

© 2016 Bertelsmann Stiftung

Bertelsmann Stiftung
Carl-Bertelsmann-Straße 256
33311 Gütersloh
Telefon +49 5241 81-0
www.bertelsmann-stiftung.de

Verantwortlich

Joscha Schwarzwälder

Autoren

Dr. Ronald Bachmann (Projektleiter),
Dr. Peggy Bechara,
Dr. Julia Bredtmann,
Dr. Sandra Schaffner und
Christina Vonnahme

Lektorat

Sibylle Reiter

Grafikdesign

Nicole Meyerholz, Bielefeld

Bildnachweis

IPGutenbergUKLtd – iStockphoto.com

Adresse | Kontakt

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

Joscha Schwarzwälder
Project Manager
Programm Nachhaltig Wirtschaften
Telefon +49 5241 81-81530
Fax +49 5241 81-681530
joscha.schwarzwaelder@bertelsmann-stiftung.de

www.bertelsmann-stiftung.de