

Koller, Lena

Working Paper

Lohnmobilität alleinstehender SGB-II-Leistungsempfänger

IAB-Discussion Paper, No. 5/2011

Provided in Cooperation with:

Institute for Employment Research (IAB)

Suggested Citation: Koller, Lena (2011) : Lohnmobilität alleinstehender SGB-II-Leistungsempfänger, IAB-Discussion Paper, No. 5/2011, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/57458>

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.

Institut für Arbeitsmarkt-
und Berufsforschung

Die Forschungseinrichtung der
Bundesagentur für Arbeit

IAB

IAB-Discussion Paper

5/2011

Beiträge zum wissenschaftlichen Dialog aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Lohnmobilität alleinstehender SGB-II-Leistungsempfänger

Lena Koller

Lohnmobilität alleinstehender SGB-II-Leistungsempfänger

Lena Koller (IAB)

Mit der Reihe „IAB-Discussion Paper“ will das Forschungsinstitut der Bundesagentur für Arbeit den Dialog mit der externen Wissenschaft intensivieren. Durch die rasche Verbreitung von Forschungsergebnissen über das Internet soll noch vor Drucklegung Kritik angeregt und Qualität gesichert werden.

The “IAB-Discussion Paper” is published by the research institute of the German Federal Employment Agency in order to intensify the dialogue with the scientific community. The prompt publication of the latest research results via the internet intends to stimulate criticism and to ensure research quality at an early stage before printing.

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung.....	4
Abstract	4
1 Einführung	5
2 Theoretische Überlegungen zur Lohnmobilität von Leistungsempfängern.....	5
2.1 Auswirkungen der Zumutbarkeitsregeln im SGB II auf die Lohn- und Statusmobilität.....	6
2.2 Auswirkungen von Erwerbsunterbrechungen auf die Lohnmobilität	7
3 Literaturüberblick	9
3.1 Konzessionsbereitschaft bei der Arbeitsaufnahme	9
3.2 Lohnänderung infolge eines Beschäftigungsverlusts	10
4 Datenbasis.....	13
5 Lohn- und Statusmobilität alleinstehender Leistungsempfänger	15
5.1 Statusmobilität Alleinstehender	15
5.2 Lohnmobilität Alleinstehender	16
5.3 Kombination von Lohn- und Statusmobilität Alleinstehender	17
6 Ökonometrische Analyse der Lohnmobilität alleinstehender Leistungs- empfänger.....	19
6.1 Lohnmobilität alleinstehender Vollzeitbeschäftigter	20
6.2 Determinanten der Lohnmobilität alleinstehender Vollzeitbeschäftigter.....	28
7 Zusammenfassung der Ergebnisse und Fazit	32
Literatur	33
Anhang	36

Zusammenfassung

In diesem Beitrag wird analysiert, ob alleinstehende Arbeitslosengeld-II-Empfänger bei der Aufnahme einer Beschäftigung Lohnkonzessionen eingehen. Dazu wird auf Basis administrativer Daten untersucht, wie sich der Bruttomonatslohn von Leistungsempfängern bei Wiederbeschäftigung im Vergleich zu vorher verändert hat. Die deskriptiven Analysen ergeben, dass 41 % der Alleinstehenden, die vor und nach Leistungsbeginn vollzeitbeschäftigt waren, bei Wiederbeschäftigung einen um mindestens 5 % geringeren Lohn als zuvor erhielten. Bei 47 % ist der Lohn dagegen um mindestens 5 % gestiegen, die übrigen 12 % hatten kaum Lohnänderungen. Im Durchschnitt bedeutet dies leichte Lohnzuwächse. Die ökonometrischen Analysen zeigen, dass die Richtung der Lohnänderung von der Position in der Lohnverteilung abhängt. So ergeben OLS-Regressionen nach Lohnquintilen, dass Alleinstehende, die vor dem Leistungsbeginn einen Lohn im unteren Segment der Lohnverteilung hatten, bei Wiederbeschäftigung einen signifikant höheren Lohn als vor dem Leistungsbeginn erhielten. Alleinstehende aus dem oberen Lohnsegment hatten hingegen einen signifikant niedrigeren Lohn als vorher.

Abstract

The paper analyzes wage concessions after unemployment benefit II receipt. Using administrative data this paper investigates the wage mobility of singles who were employed before and after the beginning of welfare benefit. Descriptive analysis indicate that 41 % of the singles who were fulltime employed before and after the receipt earned at re-employment at least 5 % less than before. In contrast, 47 % of the singles had wage gains for at least 5 %. The remaining 12 % had only little wage change. Econometric analysis show that the direction of wage mobility depends on the position in the wage distribution before the benefit receipt. OLS-regressions for wage quintiles indicate that singles with a wage in the lower end of the distribution, had a significant higher re-employment wage. On the contrary, singles with a wage in the upper segment, earned significant less than before.

JEL Klassifikation: J64, J65

Keywords: Arbeitslosengeld-II-Empfänger, Konzessionsbereitschaft, Lohnänderung

1 Einführung

Seit 2003 ist das Prinzip des „Förderns und Forderns“ zentrale Richtlinie der Arbeitsmarktpolitik, um Arbeitslose in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Insbesondere das vierte Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt („Hartz IV“) hat das Geschehen am Arbeitsmarkt beeinflusst. Im Zuge dieses Gesetzes wurden am 1. Januar 2005 die Arbeitslosen- und Sozialhilfe zur Grundsicherung für Arbeitsuchende zusammengelegt. Das neue Transfersystem zur Existenzsicherung von einkommensschwachen Haushalten ist im Sozialgesetzbuch II (SGB II) verankert.

Ziel des SGB II ist neben der Sicherung des sozialen Existenzminimums auch die Integration in den Arbeitsmarkt und damit die Beendigung des Leistungsbezugs. So ist im SGB II festgelegt, dass Leistungsempfänger jede zumutbare Beschäftigung annehmen müssen. Andernfalls drohen ihnen Sanktionen in Form von zeitlich begrenzten finanziellen Leistungskürzungen. Daher stellt sich die Frage, ob diese „Zumutbarkeitsregeln“ dazu führen, dass Hilfebedürftige Konzessionen bei der Aufnahme einer Beschäftigung machen (müssen). Zudem dürfte bei Erwerbsunterbrechungen der Verlust von Humankapital und Senioritätsentlohnung zu Lohnabschlägen bei Wiederbeschäftigung führen. Diesen Überlegungen wird anhand der Konzessionen, die alleinstehende Arbeitslosengeld-II-Empfänger eingehen, nachgegangen. Als Indikator für die in Kauf genommenen Konzessionen werden die Veränderung der Arbeitszeit und des Bruttomonatslohns aus den Beschäftigungsverhältnissen, die vor und nach dem Leistungsbeginn lagen, herangezogen.

Dieser Beitrag ist wie folgt aufgebaut: Zunächst werden die theoretischen Überlegungen zur Wirkung des Leistungsbezugs auf den Lohn erläutert. Daran anschließend werden die Ergebnisse empirischer Studien zur Konzessionsbereitschaft von Leistungsempfängern sowie die Ergebnisse zur Lohnmobilität entlassener Beschäftigter vorgestellt. In Kapitel 4 wird dann der verwendete Datensatz beschrieben, bevor in den Kapiteln 5 und 6 die Ergebnisse der deskriptiven und multivariaten Analysen dargestellt werden. Der Betrag schließt mit einer Zusammenfassung.

2 Theoretische Überlegungen zur Lohnmobilität von Leistungsempfängern

Die folgende Analyse konzentriert sich auf die Lohnmobilität alleinstehender Leistungsempfänger. Bei diesen ist die Bedürftigkeit häufig eine Folge des Verlusts des eigenen Erwerbseinkommens.¹ Umgekehrt können diese die Bedürftigkeit meist durch die Aufnahme einer Beschäftigung wieder verlassen. Zudem lassen sich die Auswirkungen der Zumutbarkeitsregeln bzw. des Leistungsbezugs und der Erwerb-

¹ Bei Bedarfsgemeinschaften mit mehreren Personen kann der Leistungsbezug durch unterschiedliche Faktoren ausgelöst werden. So kann bei diesen die Bedürftigkeit durch den Wegfall oder Verringerung eines oder mehrerer Erwerbseinkommen, aber auch durch die Veränderung der Anzahl an bedürftigen Personen in der Bedarfsgemeinschaft (z. B. Geburt eines Kindes) entstehen.

slosigkeit auf das Einkommen direkt am Bruttomonatslohn des Beschäftigten ablesen, da kein komplexer Haushaltskontext berücksichtigt werden muss.²

Ökonomische Theorieansätze zur Lohnmobilität von Leistungsempfängern gliedern sich in zwei Bereiche: Zum einen die Effekte, die durch den Bezug des Arbeitslosengeld II bedingt sind und zum anderen die Effekte, die von der Erwerbsunterbrechung ausgehen. Diese werden im Folgenden kurz erläutert.

2.1 Auswirkungen der Zumutbarkeitsregeln im SGB II auf die Lohn- und Statusmobilität

Im Zuge der Hartz-Reformen wurde 2003 das Prinzip des „Förderns und Fordern“ in der deutschen Arbeitsmarktpolitik eingeführt. Damit war auch eine Verschärfung der Zumutbarkeitsregeln für Arbeitslose verbunden. So müssen seit 2005 erwerbsfähige Hilfebedürftige, die Leistungen nach dem SGB II beziehen, ihre Arbeitskraft zur Beschaffung des Lebensunterhalts für sich und die mit ihnen in einer Bedarfsgemeinschaft Lebenden einsetzen. Dies bedeutet, dass sie jede zumutbare Tätigkeit annehmen müssen, es sein denn, dass sie zu der bestimmten Arbeit körperlich, geistig oder seelisch nicht in der Lage sind (§ 10 SGB II). Nicht zumutbar ist eine Tätigkeit dann, wenn die Ausübung dem Hilfebedürftigen die künftige Ausübung seiner bisherigen Tätigkeit wesentlich erschweren würde oder die Ausübung mit der Erziehung von Kindern unter drei Jahren oder der Pflege eines Angehörigen nicht vereinbar wäre. Damit sind aber auch Tätigkeiten zumutbar, die unter dem beruflichen Qualifikationsniveau des Hilfebedürftigen sind oder deren Entlohnung unter dem tariflichen Niveau oder unterhalb der ortsüblichen Arbeitsbedingungen liegt. Sie darf jedoch nicht gegen Gesetze und Vorschriften verstoßen. Daher sind Beschäftigungsverhältnisse mit sittenwidriger Entlohnung (einem Lohn, der mehr als 30 % unter dem für die Tätigkeit ortsüblichen Lohn in der Branche liegt), nicht zumutbar.

Auf Grund der Zumutbarkeitsregeln muss somit ein Leistungsempfänger eine ihm angebotene Arbeit annehmen, auch wenn diese nicht seiner Ausbildung entspricht oder mit einem geringen Lohn oder einer geringen Stundenzahl als in der vorherigen Beschäftigung verbunden ist. Lehnt ein Leistungsempfänger ein zumutbares Arbeitsangebot ab, wird er sanktioniert (siehe hierzu Götz et al. 2010). Diese Sanktionen bestehen in der ersten Stufe in einer Kürzung der Regelleistung um 30 % für maximal drei Monate (§ 31 SGB II). Bei der ersten wiederholten Pflichtverletzung wird das Arbeitslosengeld II um 60 % gemindert, bei jeder weiteren wiederholten Pflichtverletzung vollständig versagt. Während der Sanktion werden Miete und Heizkosten weiter erstattet (meist direkt an die Vermieter/-innen).

² So können in Mehr-Personen-Bedarfsgemeinschaften Lohneinbußen einer Person durch Einkommen anderer Haushaltsmitglieder ausgeglichen werden (beispielsweise durch die Aufnahme oder Ausweitung einer Beschäftigung anderer Haushaltsmitglieder („added worker effect“)).

Derartige Sanktionen können als zusätzliche Suchkosten interpretiert werden (wenn z. B. ein Überbrückungskredit aufgenommen werden muss). Gemäß Suchtheorie sucht ein Arbeitnehmer so lange nach einer Beschäftigung, bis die abdiskontierten zukünftig zu erwartenden zusätzlichen Erträge in Form eines höheren Lohns gerade noch größer sind als die aufzuwendenden zusätzlichen Kosten der Suche (vgl. u. a. Stigler 1961, 1962 sowie Lippmann und McCall 1976). Die Suchkosten umfassen dabei die direkten Informationskosten und die entgangenen Einkommen während der Suche. Ein Leistungsempfänger wird daher das erste Angebot annehmen, bei dem der marginale Gewinn einer weiteren Suche den marginalen Kosten entspricht. Der marginale Gewinn entspricht dabei der Wahrscheinlichkeit eines höheren Lohnangebots. Durch die Sanktionen erhöhen sich die marginalen Kosten einer weiteren Suche, wodurch die Suchdauer sinkt und die Abgangsrate aus Arbeitslosigkeit steigt (vgl. Boone und van Ours 2006 sowie Boone et al. 2007). Dies kann die Matchqualität verringern, da der Arbeitnehmer nicht das bestmögliche Jobmatch wählt, sondern das erste geeignete.

Durch die Einführung des SGB II und Verschärfung der bis dahin geltenden Zumutbarkeitsregeln sind die Suchkosten für Hilfebedürftige gestiegen. Da die Qualität eines Jobmatches umso besser ist, je niedriger die Suchkosten sind, dürften – gemäß Suchtheorie - die Jobmatches von Leistungsbeziehern vor 2005 c. p. besser gewesen sein als Matches von Beschäftigten, die aus dem Leistungsbezug heraus begonnen wurden. Ein Merkmal, mit dem die Qualität einer Beschäftigung gemessen werden kann, ist der erhaltene Arbeitslohn. Je geringer die Jobqualität, umso geringer der Arbeitslohn. Eine Verschlechterung der Job-Match-Qualität sollte sich daher in einem geringeren Lohn widerspiegeln (u. a. Fitzenberger und Wilke 2009).

2.2 Auswirkungen von Erwerbsunterbrechungen auf die Lohnmobilität

Neben der Suchtheorie können zwei weitere Theorieansätze zu den Auswirkungen von Erwerbsunterbrechungen auf die Lohnmobilität alleinstehender Leistungsempfänger angeführt werden. Dies sind die Humankapitaltheorie und das Modell der Senioritätsentlohnung. Ausgangspunkte dieser Überlegungen sind die - zumindest kurzfristige - Unterbrechung der Erwerbstätigkeit und der Wechsel des Beschäftigungsverhältnisses.

Die Humankapitaltheorie geht davon aus, dass die Produktivität und somit der Lohn der Beschäftigten vom individuellen Arbeitsvermögen bestimmt wird (vgl. u. a. Becker 1993 und Mincer 1974). Phasen der Arbeits- bzw. Erwerbslosigkeit sind – entsprechend der Humankapitaltheorie - mit einer Entwertung des Humankapitals verbunden. Diese besteht z. B. darin, dass berufliche Fähigkeiten verlernt oder technische Entwicklungen und Neuerungen nicht erfahren bzw. erlernt werden. Da der Lohn umso höher ist, je mehr Humankapital vorhanden ist, führt die Entwertung des Humankapitals zu einer Verringerung des erzielbaren Stundenlohns und damit im Vergleich zu vorher zu einer Lohnsenkung. Je länger die Arbeitslosigkeit andauert,

umso größer dürfte der Verlust an Humankapital sein und umso höher die Lohnabschläge. Lohnabschläge kann es aber auch dann geben, wenn spezifisches Humankapital verloren geht und somit nicht mehr entlohnt werden kann. Dies ist beispielsweise bei einem Betriebs-, Berufs- oder Branchenwechsel der Fall.

Zudem kann der Lohn bei Wiederbeschäftigung geringer sein als der vorangegangene Lohn, wenn der Leistungsbezieher in seiner alten Beschäftigung Entgeltzuschläge aufgrund seiner Betriebszugehörigkeitsdauer (Senioritätsentlohnung) erhalten hat. Verlässt der Beschäftigte den Betrieb, verliert er auch den Teil des Lohnes, der sich durch die Seniorität ergeben hat (siehe Zwick 2008). Im neuen Betrieb hat er noch keinen „Senioritätsbonus“ und daher auch einen geringeren Lohn.

Einen weiteren, wenn auch eher als langfristig einzuordnenden Erklärungsansatz für die Lohnmobilität von Leistungsempfängern liefert der Strukturwandel. So werden durch den Strukturwandel und die Globalisierung Beschäftigte im Produzierenden Gewerbe entlassen, die im Dienstleistungssektor aufgefangen werden müssen. Allerdings stehen im Dienstleistungssektor häufig nur Arbeitsplätze mit niedrigeren Qualifikationsanforderungen zur Verfügung, deren Stundenlohn geringer ist als im Industriesektor. Zudem könnte sich eine Verringerung der Stundenzahl ergeben, da der Anteil an Vollzeitbeschäftigungsverhältnissen im Produzierenden Gewerbe höher ist als im Dienstleistungssektor. Dort ist dagegen der Anteil an Teilzeitkräften am höchsten (vgl. Sachverständigenrat 2008).

Allerdings können auch Argumente angeführt werden, die gegen bzw. für nur einen geringen Lohnabschlag bei Wiederbeschäftigung sprechen. So kann es beispielsweise sein, dass die Beschäftigten bereits in den Jahren vor dem Leistungsbezug einen kontinuierlichen Lohnrückgang zu verzeichnen hatten. Wenn dieser vor dem Leistungsbeginn so niedrig ist, dass er auf dem Niveau des Anspruchslohns³ liegt, ist kaum eine Verringerung mehr möglich. Gleiches gilt, wenn der Lohn aufgrund der geringen Produktivität der Alleinstehenden nahe am Reservationslohn liegt. Das Arbeitslosengeld II wirkt dann wie ein implizierter Mindestlohn, der nicht unterschritten wird. Auch wenn die Leistungsempfänger nur über wenig Humankapital (z. B. keine abgeschlossene Berufsausbildung) verfügen oder nur Anlernertätigkeiten ausüben, dürfte der Lohn bei Wiederbeschäftigung kaum sinken, da während der Erwerbslosigkeit kaum Humankapital entwertet wird.

Insgesamt ist jedoch zu erwarten, dass die gestiegenen Zumutbarkeitskriterien und die mit der Erwerbslosigkeit verbundene Entwertung des Humankapitals dazu führen, dass Leistungsempfänger bei Wiederbeschäftigung in Lohnkonzessionen in

³ Der Anspruchslohn misst den Lohnsatz, für den ein Arbeitnehmer gerade noch bereit ist, seine Arbeitskraft anzubieten (auch Reservationslohn genannt). Er hängt von der erwarteten Lohnverteilung, der jeweiligen Wahrscheinlichkeit, ein Lohnangebot zu erhalten und von der Höhe des Nichterwerbseinkommens bzw. den Transferzahlungen ab (vgl. Christensen 2003). Liegt der angebotene Lohn unter dem Reservationslohn, bietet das Individuum keine Arbeitskraft an.

Kauf nehmen (müssen). Ziel dieses Aufsatzes ist es, diese Annahme für alleinstehende Hilfebedürftige, die vor und nach Leistungsbeginn sozialversicherungspflichtig oder geringfügig beschäftigt waren, anhand ihrer Lohn- und Statusmobilität zu überprüfen.

3 Literaturüberblick

Im Folgenden wird ein Überblick über die empirischen Ergebnisse zur Lohnmobilität in Deutschland gegeben. Dazu wird zunächst die Konzessionsbereitschaft von Leistungsempfängern bei der Arbeitsaufnahme näher beleuchtet. Im Anschluss daran werden die Ergebnisse von Analysen vorgestellt, die sich mit der Lohnänderung von Beschäftigten befassen haben, die entlassen wurden.

3.1 Konzessionsbereitschaft bei der Arbeitsaufnahme

Die Bereitschaft von Leistungsempfängern, Konzessionen in Kauf zu nehmen, um eine Beschäftigung aufzunehmen (und um dadurch evtl. den Leistungsbezug verlassen zu können), kann sich über verschiedenen Dimensionen erstrecken. Dies zeigt eine Auswertung der Angaben arbeitsloser SGB-II-Empfänger zur Konzessionsbereitschaft auf Basis der ersten beiden Wellen des Panel „Arbeitsmarkt und soziale Sicherung“ (PASS 2006/07 und 2007/08) von Bender et al. (2009). Für einen neuen Job wären demnach (ex ante) über 80 % der befragten SGB-II-Empfänger bereit, eine Arbeit unter ihrem Qualifikationsniveau in Kauf zu nehmen. Über 60 % hätten einen langen Arbeitsweg, Belastungen am Arbeitsplatz oder ungünstige Arbeitszeiten für eine neue Beschäftigung hingenommen. Im Gegensatz dazu wollte nur rund die Hälfte Lohnseinbußen in Kauf nehmen (51 % in der 1. Welle; 46 % in der 2. Welle) und weniger als ein Drittel (29 % bzw. 28 %) der Befragten einen Wohnortwechsel.⁴

Diese Angaben zeigen zwar, dass ex ante eine große Bereitschaft zu Konzessionen unter den Leistungsempfängern vorhanden ist. Offen bleibt allerdings, ob diese Konzessionen ex post auch umgesetzt werden. Eine Auswertung der ersten PASS-Welle von Achatz und Trappmann (2009) gibt z. B. Hinweise darauf, ob tatsächlich Konzessionen hinsichtlich des Qualifikationsniveaus der neuen Beschäftigung gemacht wurden.⁵ Achatz und Trappmann untersuchten den Erwerbsstatus ehemaliger Arbeitslosengeld-II-Bezieher⁶. Von diesen gingen 45 % einer Erwerbstätigkeit

⁴ Ergebnisse älterer Befragungen finden sich u. a. bei Bender et al. (2008) sowie bei Brix und Christensen (2002). Angaben zur Konzessionsbereitschaft älterer Langzeitarbeitsloser können bei Schumann (2008) nachgelesen werden, Auskünfte zur Konzessionsbereitschaft Arbeitsloser aus betrieblicher Sicht bei Kettner und Rebien (2009).

⁵ Ein Vergleich der hypothetischen mit der realisierten Veränderungsbereitschaft älterer Langzeitarbeitsloser und schwerbehinderter Arbeitsloser findet sich in Schumann (2008).

⁶ Dies umfasst Personen, die im Juli 2006 Leistungen nach dem SGB II bezogen haben und in der ersten Jahreshälfte 2007 keine Leistungen mehr erhalten haben.

mit mindestens 16 Wochenstunden nach und waren wirtschaftlich unabhängig.⁷ Konzessionen beim Qualifikationsniveau der neuen Beschäftigung konnten sie vergleichsweise selten feststellen. So lag nur in 29 % der Fälle das Niveau der neuen Tätigkeit unter dem Ausbildungsniveau. Rund 59 % hatten dagegen eine Beschäftigung, die ihrem Ausbildungsniveau entsprach. 13 % der Personen hatte keinen beruflichen Abschluss und eine Tätigkeit mit geringer Qualifikation inne.

Ein Hinweis auf die Bereitschaft zu Lohnkonzessionen von Leistungsempfängern ergibt sich aus dem Vergleich des Reservationslohns mit dem Lohn vor Leistungsbezug. So haben beispielsweise Bender et al. (2008) auf Basis der Querschnitterhebung des IAB „Lebenssituation und Sozialer Sicherung“ Angaben arbeitsloser Sozialhilfe- oder Arbeitslosenhilfeempfänger zum Reservationslohn ins Verhältnis zu ihrem Lohn vor der Arbeitslosigkeit gesetzt. Das Reservationslohnverhältnis (reservation wage ratio) betrug 1,13. Dies bedeutet, dass im Durchschnitt ein Reservationslohn angegeben wurde, der 13 % über dem letzten Lohn lag. Es betrug bei Personen, die vor der Arbeitslosigkeit weniger als 887 Euro verdient hatten durchschnittlich 1,53, bei Personen mit 887 bis 1.733 Euro 1,00 und bei Personen mit 1.733 bis 2.600 Euro durchschnittlich 0,74.⁸ Arbeitslose SGB-II-Empfänger, die vor den Leistungsbezug ein hohes Einkommen hatten, waren damit eher zu Lohnkonzessionen bereit, als Personen mit einem geringen Einkommen.

3.2 Lohnänderung infolge eines Beschäftigungsverlusts

Die generelle Bereitschaft, Konzessionen für eine Beschäftigung in Kauf zu nehmen, sagt jedoch wenig darüber aus, ob diese Konzessionen auch umgesetzt werden. Der Vergleich der Löhne vor und nach dem Leistungsbezug gibt hingegen Auskunft über die tatsächlich realisierten Konzessionen. Die vorliegenden empirischen Analysen zur Lohnmobilität beziehen sich auf die Lohnänderung von Personen, die entweder entlassen wurden (z. B. Bender et al. 2002) oder die allgemein Phasen der Nicht-Beschäftigung aufweisen (Zwick 2008). Untersuchungen zur Lohnmobilität von Arbeitslosengeld-II-Empfängern liegen bisher allerdings noch nicht vor.

Bender et al. (2002) haben auf Basis von Angaben aus der IAB-Beschäftigtenstichprobe von 1980 bis 1990 die Veränderung der logarithmierten Bruttotageslöhne von männlichen Beschäftigten untersucht, die zwischen 1984 und 1990 entlassen wurden (entweder durch Betriebsschließungen oder Trennung aus anderen Gründen). Die ökonometrische Analyse der Lohnentwicklung mittels Tobit-Schätzungen ergab,

⁷ Weitere 5 % gingen zwar ebenfalls einer Beschäftigung nach, allerdings war diese öffentlich gefördert und zeitlich befristet. Von den übrigen waren 17 % arbeitslos, 9 % waren in Ausbildung, Weiterbildung oder Umschulung. Die übrigen standen dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung (Rentner, Hausfrau u. Ä.)

⁸ Frühere Auswertungen zum Reservationslohnverhältnis finden sich in Christensen (2003) und Constant et al. (2009). Bei beiden Studien lag der Reservationslohn im Durchschnitt 10 % über dem alten Lohn. Auch Christensen (2003) stellte fest, dass Geringverdiener eher einen Lohnaufschlag erwarten, Höherverdiener Lohnabschläge hinnehmen würden.

dass bei Personen, die durch Betriebsschließungen entlassen wurden, die Löhne in den Jahren nach der Entlassung zwischen ein und zwei Prozent niedriger waren als im Jahr vor der Entlassung. Personen, die erst im zweiten Jahr nach der Entlassung wieder beschäftigt waren, hatten einen zusätzlichen Lohnverlust von etwa 19 %. Eine Wiederholung der Analysen bei der nur Personen berücksichtigt wurden, die für mindestens sechs Tage nach der Entlassung nicht beschäftigt waren, ergab einen Anstieg der Lohneinbußen im Vergleich zum Jahr vor der Entlassung auf 4,1 % im ersten Jahr.

Gangl (2004) hat anhand von Angaben aus dem SOEP die Qualität von Beschäftigungsverhältnissen nach Arbeitslosigkeit in Westdeutschland für die Jahre 1984 bis 1995 untersucht. Er fand heraus, dass durchschnittlich rund 46 % der Personen nach der Arbeitslosigkeit einen geringeren Lohn hatten als vorher. Einen Lohnverlust von über 20 % hatten im Durchschnitt immerhin 16 %. Gangl (2004) hat zudem mittels Probit-Schätzungen ökonometrisch untersucht, welche Faktoren die Lohnänderung beeinflusst haben. Seine Analysen ergaben, dass die Wahrscheinlichkeit eines Lohnverlusts signifikant positiv vom vorangegangenen Lohn beeinflusst wurde. Von der Arbeitsmarkterfahrung und der Anzahl der Ausbildungsjahre ging hingegen ein signifikant negativer Effekt aus. Insbesondere letzteres steht im Widerspruch zu den theoretischen Überlegungen, wonach die Wahrscheinlichkeit eines Lohnverlusts höher sein müsste, je besser die Ausbildung ist, da mehr Humankapital abgebaut werden kann.

Neben den Analysen für Deutschland gibt es insbesondere für die USA viele Studien zur Lohnmobilität von entlassenen Beschäftigten. Allerdings sind die Ergebnisse zur Höhe der Lohnänderung mit Ergebnissen für Deutschland nicht vergleichbar, da sich der Arbeitsmarkt in den USA stark vom deutschen Arbeitsmarkt unterscheidet. Die Analysen für die USA können jedoch Hinweise auf die Bedeutung weiterer Variablen bzw. Hypothesen geben. So fand beispielsweise Farber (2003) auf Basis des Displaced Worker Surveys (DWS) von 1992 bis 2002 mittels OLS-Schätzungen heraus, dass Nationalität und Geschlecht keinen signifikanten Einfluss auf die Höhe der Veränderung der logarithmierten Löhne von Vollzeitbeschäftigten hatten. Gleiches gilt für die Zeit zwischen der Entlassung und dem Zeitpunkt der Lohnmessung (Interviewtermin). Allerdings geht von der Berufserfahrung in der alten Beschäftigung ein starker Effekt aus. Personen, die über zehn Jahre im gleichen Beschäftigungsverhältnis waren, hatten einen 15- bis 30 Prozentpunkte höheren Lohnabschlag als Beschäftigte, die weniger als ein Jahr Berufserfahrung hatten. Dies deutet auf den Verlust von Senioritätsentlohnung und spezifischen Humankapital hin. Die Ergebnisse von Farber belegen auch, dass Ältere größere Lohneinbußen haben als Jüngere. Der Zusammenhang zwischen Bildung und Lohnänderung ist dagegen von der konjunkturellen Entwicklung abhängig. In Zeiten schlechter Konjunktur (Abschwung) hatten Personen mit mindestens 16 Jahren Ausbildung eine größere (positivere) Lohnentwicklung als Personen mit 12 Jahren Ausbildung. Bei einer guten Konjunktur (Aufschwung) zeigte sich dieser Zusammenhang nicht.

Neal (1995) untersuchte ebenfalls auf Basis des DWS, ob sich der Lohn von Personen, die bei Wiederbeschäftigung den Industriezweig gewechselt haben (Industriewechslern), vom Lohn von Nicht-Wechslern, unterschieden hat. Die OLS-Regression ergab, dass der Lohnverlust bei Industriewechslern positiv mit zunehmender Erfahrung und Beschäftigungsdauer in Zusammenhang stand und doppelt so hoch war wie bei Personen, die den Industriezweig nicht gewechselt hatten. Der Verlust von industrie-spezifischem Humankapital führte zu einem Verlust der entsprechenden Lohnkomponente und damit zu einer Lohnreduktion.

Die Lohnänderung, die sich durch den Vergleich der Löhne vor und nach einem Beschäftigungsverlust ergibt, erfasst jedoch nicht die gesamten Auswirkungen des Jobverlusts. So können Löhne - unabhängig von der inflationsbedingten Lohnentwicklung - auf Grund von Produktivitätserhöhungen im Zeitablauf steigen. Entlassene Beschäftigte müssen demnach nicht nur den Lohnverlust im Vergleich zu vorher hinnehmen, ihnen entgehen auch Lohnsteigerungen infolge von Produktivitätszuwächsen. Zur Abschätzung des tatsächlichen Ausmaßes der Lohnänderung wird daher in einigen Studien die Lohnentwicklung der entlassenen Beschäftigten in Beziehung zur Lohnentwicklung durchgängig Beschäftigter gesetzt.⁹ So fanden beispielsweise Burda und Mertens (2001) auf Basis des SOEP heraus, dass Entlassungen im Durchschnitt nur mit geringen Lohneinbußen verbunden waren. So hatten vollzeitbeschäftigte Männer, die 1986 entlassen wurden und 1987 bereits wieder beschäftigt waren, ein nur um 3,6 % geringeres Lohnwachstum im Vergleich zu Arbeitern, die dauerhaft beschäftigt waren. Allerdings war die Lohnentwicklung stark abhängig vom vorangegangenen Lohn. Je höher dieser war, umso größer waren die Lohneinbußen. Bender et al. (2002) fanden heraus, dass die Löhne von entlassenen Beschäftigten im Durchschnitt 10 Prozentpunkte niedriger waren als die Löhne von durchgängig Beschäftigten. Dabei hatten Personen, die nicht unmittelbar im Jahr nach der Entlassung wieder beschäftigt waren, im Vergleich zu den dauerhaft Beschäftigten, die größten Lohneinbußen.

Insgesamt zeigen die Studien, dass sich der Lohnverlust von entlassenen Beschäftigten erhöht, wenn man deren Lohnentwicklung mit der von dauerhaft Beschäftigten vergleicht. Allerdings sind die Unterschiede meist nur gering. Da in der nachfolgenden Analyse datenbedingt nur die Lohnänderungen von SGB-II-Empfängern im Zeitablauf untersucht werden kann¹⁰, wird der Lohnverlust der Leistungsempfänger zwar unterschätzt, die bisherigen Ergebnisse deuten jedoch darauf hin, dass die Verzerrungen nur gering sein dürften.

⁹ Die ersten ökonometrischen Analysen wurden von Jacobson et al. (1993) für die USA durchgeführt. Inzwischen gibt es insbesondere für die USA eine Fülle an weiteren Studien. Eine Zusammenstellung von Forschungsergebnissen für verschiedene Länder findet sich in Kuhn (2002).

¹⁰ Ein Vergleich der Lohnentwicklung von Leistungsempfängern mit der von durchgängig Beschäftigten ist mit den vorliegenden Daten nicht möglich, da für die Beschäftigten keine Angaben zum Familienstand und zur Haushaltssituation vorliegen.

Die bislang durchgeführten Befragungen belegen, dass ein großer Teil der Leistungsempfänger ex ante zu Lohnkonzessionen bereit ist. Ökonometrische Analysen zur Konzessionsbereitschaft gibt es bislang zwar nicht für Leistungsempfänger, jedoch zeigen die vorhandenen Studien, dass entlassene Beschäftigte bei Wiederbeschäftigung signifikant niedrigere Löhne erhalten als zuvor. Dabei scheinen die Lohneinbußen umso höher zu sein, je höher die Löhne vor der Entlassung waren. Ein positiver Effekt zeigt sich auch bei der Berufserfahrung und dem Branchenwechsel. Je besser die Arbeitnehmer gebildet waren umso geringer waren hingegen die Lohnkonzessionen. Ob sich derartige ex post Effekte auch bei alleinstehenden Leistungsempfängern zeigen, wird im Folgenden untersucht.

4 Datenbasis

Ausgangsbasis der nachfolgenden Analysen sind Angaben aus dem „Administrativen Panel“ (AdminP) des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), das in einer repräsentativen 10 %-Stichprobe Daten der Statistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) zum SGB-II-Leistungsbezug von Bedarfsgemeinschaften und ihren Mitgliedern von Januar 2005 bis Juli 2009 enthält. Die Angaben der Personen, die in diesem Zeitraum einer der erfassten Bedarfsgemeinschaften angehörten, wurden um Informationen aus den „Integrierten Erwerbsbiografien der BA“ (IEB) zu den Erwerbsbiographien der Bedarfsgemeinschaftsmitglieder ergänzt. In der IEB sind u. a. Informationen zu Zeiten sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung von 1975 bis Dezember 2008 enthalten. Seit 1999 werden auch geringfügige Beschäftigungsverhältnisse erfasst. Mit diesem erweiterten Datensatz ist es möglich, die Lohnmobilität alleinstehender Arbeitslosengeld-II-Bezieher zu untersuchen.

In dem kombinierten Datensatz sind u. a. soziodemographische Angaben (wie z. B. Alter und Geschlecht), Informationen über Beginn und Ende des Leistungsbezugs sowie Angaben zu Beginn und Ende von Zeiten sozialversicherungspflichtiger und geringfügiger Beschäftigung. Auch Angaben zur Art des Beschäftigungsverhältnisses (u. a. Arbeitszeit, Berufskennzeichnung und Höhe des Bruttotagesentgelts) sowie betriebsspezifische Angaben, z. B. zum Wirtschaftszweig, sind in den Daten enthalten.¹¹ Für die ökonometrische Analyse der Lohnmobilität Alleinstehender wurde zusätzlich anhand der Betriebsnummer die Betriebsgröße der Betriebe (Stichtag: 30.06. jeden Jahres) aus dem Betriebs-Historik-Panel der Bundesagentur für Arbeit (BHP) hinzugefügt.¹²

Für die Analyse wurde eine Zugangskohorte von Neuzugängen in den Leistungsbezug gewählt. Diese umfasst alle Personen, die zwischen Februar 2005 und Dezember 2005 zum ersten Mal Leistungen nach dem SGB II erhalten haben und einer

¹¹ Da aber nur Informationen von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten enthalten sind, gibt es keine Angaben zu Beamten, Wehr- und Zivildienstleistenden, Selbständigen etc. Zum anderen sind geringfügige Beschäftigungsverhältnisse erst ab dem 1. April 1999 erfasst (vgl. Oberschachtsiek et al. 2009).

¹² Weitere Informationen zum Betriebs-Historik-Panel finden sich in Spengler (2009).

Bedarfsgemeinschaft im AdminP angehörten. Diese Auswahl ermöglicht einerseits einen langen Beobachtungszeitraum für die Wiederbeschäftigung, andererseits gehen viele Hilfebedürftige (Neuzugänge) in die Analyse ein. Personen, die bereits zum 01.01.2005 in den Leistungsbezug eingetreten sind, wurden ausgeschlossen, um keine Übergänge von Sozialhilfe in den Rechtskreis des SGB II zu erhalten. Personen, die bei Zugang in den Leistungsbezug unter 18 Jahre alt waren, werden ebenso wenig berücksichtigt, wie Personen, die bei Zugang 60 Jahre oder älter waren. Zudem wurde der Datensatz auf Personen beschränkt, deren erster Leistungsbezug in einem der 255 Kreise erfolgte, die seit Januar 2005 Daten zu den Leistungsempfängern vollständig übermittelt haben und von denen damit über den gesamten Analysezeitraum vollständige Daten vorliegen.¹³ Die Ergebnisse der 10 %-Stichprobe wurden auf Eckwerte der amtlichen Statistik der Bundesagentur für Arbeit für Gesamtdeutschland hochgerechnet. Insgesamt standen für die Analysen Angaben von 83.757 erwerbsfähigen Personen zur Verfügung, die zwischen Februar und Dezember 2005 zum ersten Mal Leistungen nach dem SGB II erhalten haben.

Für die Analyse wurden nur Leistungsempfänger ausgewählt, die bei Zugang in den Leistungsbezug alleinstehend waren. Damit sollen Einkommenseffekte auf Haushaltsebene, die sich durch Änderungen im Erwerbsverhalten von Haushaltsmitgliedern ergeben, vermieden werden (z. B. durch die Ausweitung der Erwerbsbeteiligung andere Haushaltsmitglieder). Insgesamt waren in der ausgewählten Zugangskohorte 44.989 der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen bei Leistungsbeginn alleinstehend. Der Datensatz wurde zudem auf diejenigen alleinstehenden Leistungsempfänger beschränkt, die sowohl innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn des Leistungsbezugs als auch nach dem Leistungsbeginn sozialversicherungspflichtig oder geringfügig beschäftigt waren. Bei den Beschäftigungsverhältnissen wurden nur Beschäftigungsverhältnisse mit einer Dauer von mindestens sieben Tagen berücksichtigt. Der Lohn wurde mit dem Verbraucherpreisindex deflationiert (Basisjahr 2005).¹⁴ Personen, die in einer Ausbildung waren oder ein Praktikum absolvierten, wurden aus der Analyse ausgeschlossen. Personen, die durchgängig beschäftigt waren (bzw. nicht für mindestens einen Monat erwerbslos waren) und nur vorübergehend ihr Einkommen mit Leistungen aufgestockt haben, werden in der Analyse nicht berücksichtigt. Insgesamt konnten die Angaben von 20.505 alleinstehenden Leistungsempfängern ausgewertet werden. Hochgerechnet auf Gesamtdeutschland ergibt dies 319.797 Hilfebedürftige.

¹³ Diese Einschränkung wurde vorgenommen, da die Angaben von allen kommunalen Trägern erst ab Mitte 2006 verfügbar sind. Zudem sind die Angaben der kommunalen Träger in der Qualität und Aussagekraft sehr eingeschränkt.

¹⁴ Personen, deren Bruttomonatslohn über der Beitragsbemessungsgrenze lag oder deren Bruttomonatslohn bei einer Vollzeitbeschäftigung unter 606 Euro lag (dies entspricht bei einer 35 Stundenwoche einem Stundenlohn von 4 Euro), wurden für die Analyse nicht berücksichtigt. Dies gilt auch für Personen, deren Bruttomonatslohn bei einer geringfügigen Beschäftigung über 400 Euro lag.

5 Lohn- und Statusmobilität alleinstehender Leistungsempfänger

Im folgenden Kapitel wird die Erwerbstätigkeit der alleinstehenden Leistungsempfänger, die zwischen Februar und Dezember 2005 zum ersten Mal Leistungen nachdem SGB II bezogen haben, im Umfeld des Leistungsbezugs näher betrachtet.

5.1 Statusmobilität Alleinstehender

In Tabelle 1 sind die Beschäftigungsverhältnisse der Alleinstehenden vor und nach Beginn des Leistungsbezugs abgebildet. Die letzte Spalte in Tabelle 1 gibt die letzten Beschäftigungsverhältnisse vor dem Leistungsbezug an. Sie zeigt, dass Alleinstehende überwiegend vollzeitbeschäftigt (196.000 bzw. 61 %) waren und Teilzeitbeschäftigung eine geringe Rolle spielte. Nur 84.000 (26 %) waren geringfügig beschäftigt. Die unterste Zeile der Tabelle enthält die ersten Beschäftigungsverhältnisse, die nach Entstehen der Hilfebedürftigkeit begonnen wurden. So waren bei der ersten Beschäftigung nach Leistungsbeginn nur noch 183.000 (57 %) der Alleinstehenden vollzeitbeschäftigt. Die Anzahl der geringfügig Beschäftigten ist dagegen auf 100.000 (31 %) gestiegen.

In Tabelle 1 sind auch die Änderungen auf individueller Ebene in Übergangsmatrizen abgebildet. Sie zeigt, dass die alleinstehenden Leistungsempfänger überwiegend an der Aufnahme einer Vollzeitbeschäftigung interessiert waren. So haben z. B. fast zwei Drittel derjenigen, die bei ihrer letzten Beschäftigung vor Beginn des Leistungsbezugs vollzeitbeschäftigt waren, auch bei Wiederbeschäftigung eine Vollzeitstelle aufgenommen. Aber auch von denjenigen, die zuvor eine andere Beschäftigung ausgeübt haben, ist nach Leistungsbeginn fast die Hälfte vollzeitbeschäftigt. Von den zuvor geringfügig Beschäftigten haben 44 % hinterher eine Vollzeitstelle begonnen. Allerdings zeigt die Tabelle auch, dass fast ein Drittel der Alleinstehenden bei der ersten Beschäftigung nach dem Leistungsbeginn (nur) geringfügig beschäftigt waren. Da der Lohn aus diesen Beschäftigungsverhältnissen meist nicht ausreicht, um den Leistungsbezug zu verlassen, dürften Alleinstehende geringfügige Beschäftigungsverhältnisse aufnehmen, um ihre Leistungen aufzustocken.

Tabelle 1
Statusmobilität alleinstehender Leistungsempfänger – Anteile in %

Art des Beschäftigungsverhältnisses vor Beginn des Leistungsbezugs	Beschäftigungsverhältnis nach Beginn des Leistungsbezugs					Anzahl in Tsd.
	Vollzeitbeschäftigt	Große Teilzeitbeschäftigung	Kleine Teilzeitbeschäftigung	Geringfügig beschäftigt	Insgesamt	
Vollzeitbeschäftigt	65,3	8,0	1,2	25,5	100,0	196
Große Teilzeitbeschäftigung mit mindestens 18 Std./W.	45,2	21,3	2,2	31,3	100,0	33
Kleine Teilzeitbeschäftigung mit weniger als 18 Std./W.	50,7	11,8	7,2	30,3	100,0	8
Geringfügig beschäftigt	43,5	10,4	1,6	44,4	100,0	84
Anzahl in Tsd.	183	32	5	100		320

Quelle: Stichprobe aus den Integrierten Erwerbsbiographien (IEB) auf Basis des Administrativen Panels (AdminP); Auswertung auf Basis der 255 vollständigen Kreise; hochgerechnet auf BA-Eckwert.

Die Statusmobilität alleinstehender Hilfebedürftiger kann auch Auskunft über die Konzessionsbereitschaft in Hinblick auf die Arbeitszeit geben. So können alle Wechsel als Konzession gewertet werden, wenn die Alleinstehenden bei Wiederbeschäftigung weniger Arbeitsstunden als vorher haben. Eine Veränderung der Arbeitszeit kann datenbedingt nur über die Wechsel der Art der Beschäftigungsverhältnisse erfasst werden (z. B. von einer Teilzeit- in eine Vollzeitbeschäftigung).¹⁵ Tabelle 2 zeigt, dass 25 % der Leistungsempfänger bei Wiederbeschäftigung eine Beschäftigung aufgenommen haben, bei der die Arbeitszeit - entsprechend der Einnordnung - geringer war als vorher.¹⁶ Über die Hälfte der Alleinstehenden konnte ihre Arbeitszeit halten (173.000), die übrigen 21 % konnten ihre Arbeitszeit erhöhen.

Tabelle 2
Arbeitszeitänderungen alleinstehender Leistungsempfänger

	Arbeitszeit entsprechend Erwerbsstatus ist im Vergleich zu vorher			Anzahl in Tsd.
	gesunken	gleich	gestiegen	
Anzahl in Tsd.	81	173	66	320
Anteil in %	25,4	54,0	20,7	100,0

Quelle: Stichprobe aus den Integrierten Erwerbsbiographien (IEB) auf Basis des Administrativen Panels (AdminP); Auswertung auf Basis der 255 vollständigen Kreise; hochgerechnet auf BA-Eckwert.

5.2 Lohnmobilität Alleinstehender

Im folgenden Abschnitt wird die Lohnmobilität alleinstehender Hilfebedürftiger untersucht. Die Lohnmobilität wird an Hand der Veränderung des Bruttomonatseinkommens aus der letzten Beschäftigung vor dem Leistungsbezug im Verhältnis zum Einkommen aus der ersten Beschäftigung nach Beginn der Bedürftigkeit gemessen. Um geringfügige Lohnänderungen nicht als Lohnauf- oder -abstiege zu werten, werden im Folgenden nur die Veränderungen betrachtet, bei denen die Änderung mindestens 5 % des vorherigen Lohns übersteigt. Lohnkonzession liegt somit vor, wenn der Lohn bei Wiederbeschäftigung um mindestens 5 % niedriger ist als der vorherige Lohn. Eine Lohnsteigerung dann, wenn der Lohn um mindestens 5 % gestiegen ist. Ist die Lohnänderung geringer (maximal +/-5 % des vorherigen Lohns), wird dies als „gleich gebliebener“ Lohn bezeichnet.

In Tabelle 3 ist der Bruttomonatslohn der Leistungsempfänger vor und nach Leistungsbeginn abgebildet. Sie zeigt, dass der Mittelwert vor Leistungsbeginn bei 1.094 Euro lag. Nach Leistungsbeginn lag er geringfügig niedriger bei 1.090 Euro. In der Tabelle ist auch die Lohnmobilität auf individueller Ebene abgebildet. Sie zeigt, dass

¹⁵ Da in den Daten keine Informationen über die Stundenzahl vorhanden ist, kann die tatsächliche Veränderung der geleisteten Arbeitsstunden nicht gemessen werden.

¹⁶ Dies umfasst Änderungen von „Vollzeit“ in „Teilzeit“, aber auch Wechsel von einer „Teilzeitbeschäftigung mit mindestens 18 Stunden pro Woche“ in eine „Teilzeitbeschäftigung mit weniger als 18 Wochenstunden“. Der Anteil der Personen, deren Arbeitszeit sich bei gleicher Beschäftigungsart verändert hat (z. B. durch den Wechsel von 30 Stunden pro Woche auf 22 Stunden pro Woche), kann jedoch nicht abgeschätzt werden.

48 % der Leistungsempfänger bei der Wiederbeschäftigung einen Lohn erhalten haben, der um mindestens 5 % niedriger lag als bei der vorherigen Beschäftigung. Damit hat fast die Hälfte Lohnkonzessionen bei Wiederbeschäftigung in Kauf genommen. Allerdings konnten auch 46 % der Alleinstehenden Lohnsteigerungen von mindestens 5 % realisieren. Dies steht im Einklang mit den ex ante Befragungen von Bender et al. (2009), wonach rund die Hälfte der Befragten SGB-II-Empfänger für einen neuen Job Lohnkonzessionen in Kauf nehmen würde.

Tabelle 3
Veränderung des Bruttomonatslohns (sozialversicherungspflichtiger und geringfügig Beschäftigter)

	Alleinstehende vorher/nachher Beschäftigte
Bruttomonatslohn (Mittelwert)	
Vor Leistungsbezug	1.094 €
Nach Leistungsbezug	1.090 €
Anteil der Leistungsempfänger, deren Lohn im Vergleich zu vorher um	
mindestens 5 % gesunken ist	47,5
gleich geblieben ist	6,8
um mindestens 5 % gestiegen ist	45,6
Anzahl in Tsd.	320

Quelle: Stichprobe aus den Integrierten Erwerbsbiographien (IEB) auf Basis des Administrativen Panels (AdminP); Auswertung auf Basis der 255 vollständigen Kreise; hochgerechnet auf BA-Eckwert.

5.3 Kombination von Lohn- und Statusmobilität Alleinstehender

Veränderungen im Monatslohn können durch zwei Effekte hervorgerufen werden, die auch parallel auftreten können. Zum einen kann sich die Stundenzahl im Vergleich zu vorher ändern. Zum anderen kann der Stundenlohn variieren. Diese beiden Effekte können in die gleiche Richtung gehen, aber auch gegensätzlich verlaufen. Je nachdem, welche Richtung die Effekte haben und welcher Effekt überwiegt, kommt es zu einer Verringerung oder Erhöhung des Bruttomonatslohns im Vergleich zur vorherigen Beschäftigung. Eine Schlechterstellung infolge einer Entlassung kann sich beispielsweise auch dadurch ergeben, dass der entlassene Beschäftigte keine Vollzeitstelle erhält, sondern nur eine Teilzeitbeschäftigung findet. Auch wenn bei derartigen Fällen keine Veränderung des Stundenlohns vorliegt, so kommt es auf Grund der geringeren Arbeitszeit zu einem geringeren Monatseinkommen.

Bei der bisherigen Analyse der Lohnmobilität wurde der Lohn aller Erwerbstätigen berücksichtigt – also auch der Lohn von geringfügig Beschäftigten und Teilzeitkräften. Daher soll im Folgenden die Lohnmobilität in Abhängigkeit von der Statusmobilität untersucht werden. So hatten von den Leistungsempfängern, die ihre Arbeitszeit verringert haben, 92 % auch eine Verringerung ihres Monatslohns (vgl. Tabelle 4). Immerhin 6 % konnten ihren Lohn trotz geringerer Arbeitszeit erhöhen. Von den Leistungsempfängern, die nach Beginn des Leistungsbezugs wieder in der glei-

chen Art von Beschäftigungsverhältnis wie vorher beschäftigt waren, hatten nur 11 % auch einen ähnlichen Lohn wie zuvor, dagegen konnten 46 % ihren Lohn erhöhen. Ist die Arbeitszeit gestiegen, so ist in 93 % der Fälle auch der Lohn um mindestens 5 % gestiegen. Nur 6 % hatten trotz höhere Arbeitszeit einen niedrigeren Lohn als vorher.

Tabelle 4
Lohnmobilität und Arbeitszeitänderungen

	Arbeitszeit entsprechend Erwerbsstatus ist im Vergleich zu vorher			Anzahl in Tsd.
	gesunken	gleich	gestiegen	
Anteil der Alleinstehenden, deren Lohn im Vergleich zu vorher um				
mindestens 5 % gesunken ist	92,2	42,6	5,6	152
gleich geblieben ist	2,0	11,1	1,6	22
um mindestens 5% gestiegen ist	5,8	46,3	92,7	146
Gesamt	100,0	100,0	100,0	
Anzahl in Tsd.	81	173	66	320

Quelle: Stichprobe aus den Integrierten Erwerbsbiographien (IEB) auf Basis des Administrativen Panels (AdminP); Auswertung auf Basis der 255 vollständigen Kreise; hochgerechnet auf BA-Eckwert.

Fasst man diejenigen zusammen, die trotz gleich gebliebener Arbeitszeit einen geringeren Lohn als vorher erhalten haben oder trotz höherer Arbeitszeit keine Lohnsteigerung erhalten haben, erhält man einen Eindruck davon, wie viele Hilfebedürftige Lohnkonzessionen beim Stundenlohn realisiert haben. Umgekehrt konnten sich Lohnsteigerungen ergeben, wenn der Lohn bei gleich gebliebener Arbeitszeit gestiegen oder trotz Arbeitszeitverringerung nicht gesunken ist. Insgesamt haben 78.000 Leistungsempfänger (24,5 %) Lohnabschläge von mindestens 5 % hingenommen ohne dass die Arbeitszeit reduziert wurde (vgl. Tabelle 5). Ein etwas größerer Anteil an Leistungsempfängern schien hingegen eine Erhöhung der Stundenlöhne realisieren zu können. So erhielten 86.000 (27 %), trotz gesunkener Arbeitszeit keinen niedrigeren bzw. trotz gleich gebliebener Arbeitszeit einen höheren Monatslohn als vor Beginn des Leistungsbezugs.

Tabelle 5
Realisierte Lohnkonzessionen

	Lohnabschlag bei		Lohnzuwachs bei		Keine Lohnänderung bei gleich bleibender Arbeitszeit	Alle Leistungsempfänger
	gesunkener Arbeitszeit	gleich bleibender bzw. gesteigener Arbeitszeit	gesteigener Arbeitszeit	gleich bleibender bzw. gesunkener Arbeitszeit		
Anzahl in Tsd.	75	78	61	86	19	320
Anteil in%	23,4	24,5	19,2	27,0	6,0	100,0

Quelle: Stichprobe aus den Integrierten Erwerbsbiographien (IEB) auf Basis des Administrativen Panels (AdminP); Auswertung auf Basis der 255 vollständigen Kreise; hochgerechnet auf BA-Eckwert.

Insgesamt deuten die Ergebnisse darauf hin, dass es eine große Lohnmobilität unter den Leistungsempfängern gibt und es zwar zu Lohnabschlägen kommt, aber - entgegen den Erwartungen - auch Lohnzuwächse realisiert werden können. Allerdings können diese Ergebnisse nur erste Hinweise auf die Konzessionsbereitschaft alleinstehender Arbeitslosengeld-II-Empfänger geben, da Änderungen in der Arbeitszeit nur über den Erwerbsstatus erfasst werden können. So führt ein Lohnabschlag nicht zwangsläufig zu einem geringeren Stundenlohn, wenn gleichzeitig die Arbeitszeit innerhalb der jeweiligen Beschäftigungsart verringert wurde (z. B. von 25 Stunden pro Woche auf 20 Stunden pro Woche gesunken ist). Umgekehrt ist eine Lohnsteigerung innerhalb eines Erwerbsstatus nicht mit einer Erhöhung der Stundenlöhne gleich zu setzen, wenn gleichzeitig die tatsächliche Arbeitszeit erhöht wurde. Da Änderungen des Monatslohns am ehesten bei Vollzeitbeschäftigten auf geänderte Stundenlöhne hinweisen können, wird deren Lohnmobilität im Folgenden näher analysiert.

6 Ökonometrische Analyse der Lohnmobilität alleinstehender Leistungsempfänger

Für die nachfolgenden Analysen wurde der Datensatz auf Alleinstehende beschränkt, die sowohl bei der letzten Beschäftigung vor als auch bei der ersten Beschäftigung nach Beginn des Leistungsbezugs vollzeitbeschäftigt waren. Dies waren 128.000, bzw. 40 % der 320.000. Ausgehend von den theoretischen Überlegungen soll folgende Hypothese überprüft werden:

Hypothese:

Alleinstehende, die sowohl beim letzten Beschäftigungsverhältnis vor als auch beim ersten Beschäftigungsverhältnis nach Eintritt der Hilfebedürftigkeit vollzeitbeschäftigt waren, haben c. p. bei Wiederbeschäftigung einen geringeren Bruttomonatslohn als vorher.

In Tabelle 6 ist der durchschnittliche Bruttomonatslohn der Vollzeitbeschäftigten abgebildet. Er betrug vor dem Leistungsbezug 1.519 Euro, bei Wiederbeschäftigung war er um 76 Euro höher (1.595 Euro).¹⁷ Betrachtet man die Veränderungen auf individueller Ebene, so zeigt sich, dass nur 41 % der Alleinstehenden Lohnkonzessionen hinnehmen mussten. Dagegen konnten 47 % der Vollzeitbeschäftigten eine Lohnsteigerung von über 5 % verzeichnen.¹⁸ Dies deutet darauf hin, dass entgegen der Ausgangsüberlegungen nur ein Teil der Leistungsempfänger Lohnabschläge hinnehmen musste. Dies steht im Einklang mit den Befragungsergebnissen zur ex ante Konzessionsbereitschaft von Arbeitslosengeld-II-Beziehern. So fanden Bender et al. (2009) heraus, dass nur rund die Hälfte der befragten arbeitslosen SGB-II-Empfänger Lohneinbußen in Kauf nehmen würde, um einen neuen Job zu erhalten.

¹⁷ Die Lohnverteilungen der Bruttomonatslöhne vor und nach Leistungsbeginn sind im Anhang in Abbildung A1 getrennt für West- und Ostdeutschland dargestellt.

¹⁸ Die Verteilung der prozentualen Lohnänderung auf individueller Ebene ist im Anhang in Abbildung A2 abgebildet.

- Eine Dummyvariable, die angibt, ob der Alleinstehende ein Mann ist. Auf Grund des „Gender wage gap“ wird erwartet, dass Männer einen höheren Lohn haben als Frauen.
- Vier Dummyvariablen, die Auskunft über die Qualifikation der Beschäftigten geben. Da die Löhne mit den Ausbildungskosten zunehmen und qualifizierte Arbeitnehmer eine Kompensation für ihre Bildungsinvestition erwarten, sollte der Lohn c. p. umso höher sein, je besser die Alleinstehenden qualifiziert sind.
- Eine Dummyvariable, die angibt, ob der Beschäftigte eine deutsche Staatsbürgerschaft hat. Diese Variable dürfte auf Grund der Lohndiskriminierung von Ausländern einen positiven Effekt haben.
- Das Alter der Beschäftigten sollte c. p. einen positiven Einfluss auf die Lohnhöhe haben, da die Produktivität mit steigendem Alter zunehmen dürfte. Da die Rate abnehmend sein dürfte, wird auch das quadrierte Alter einbezogen.
- Neun Dummyvariablen, welche die Betriebsgröße zum 30.06. des jeweiligen Jahres angeben.
- Neun Dummyvariablen, die angeben, welcher Berufsgruppe der jeweilige ausgeübte Beruf zuzuordnen ist. Qualifizierte Tätigkeiten sollten c. p. einen signifikant positiven Effekt auf die Lohnhöhe haben.²¹
- 16 Dummyvariablen, die Auskunft über den Wirtschaftszweig geben, in dem der Betrieb angesiedelt ist.

In Tabelle 7 sind die Ergebnisse der OLS-Regressionen für West- und Ostdeutschland abgebildet. Sie zeigt, dass die Variablen zur Bildung, dem Alter, der Betriebsgröße und der ausgeübten Tätigkeit den erwarteten Einfluss auf die Lohnhöhe haben. Entgegen den theoretischen Überlegungen ist jedoch die Variable, die angibt, ob der Lohn aus dem Beschäftigungsverhältnis nach Leistungsbeginn stammt, nicht signifikant negativ sondern positiv. So ist der Lohn bei Wiederbeschäftigung in Westdeutschland um 3,7 % höher als vorher. In Ostdeutschland um 5,4 %. Dies bedeutet, dass alleinstehende Personen, die 2005 zum ersten Mal Leistungen nach dem SGB II bezogen haben und zuvor vollzeitbeschäftigt waren, bei der erneuten Vollzeitbeschäftigung im Durchschnitt keine Konzessionen beim Lohn gemacht haben oder machen mussten.

²¹ Die Kategorisierung erfolgt hierbei nach Blossfeld (1985), wobei die „Agrarberufe“ den „Einfachen manuellen Berufen“ zugeordnet wurden und die „Ingenieure“ den „Technikern“.

Tabelle 7
Determinanten des Bruttomonatslohns (OLS-Regressionen) – abhängige Variable:
logarithmierter Bruttomonatslohn

	Westdeutschland	Ostdeutschland
Lohn nach Leistungsbeginn (ja=1)	0,037*** (4,880)	0,054*** (5,911)
Mann (ja=1)	0,077*** (8,092)	0,073*** (6,395)
Qualifikation (Ref.: Mittlere Qualifikation)		
Hochqualifiziert	0,220*** (11,510)	0,274*** (12,208)
Geringqualifiziert	-0,140*** (-15,792)	-0,102*** (-7,553)
Ohne Bildungsangabe	-0,082*** (-8,009)	-0,007 (-0,562)
Deutsch (ja=1)	0,029*** (2,925)	0,067*** (2,909)
Alter	0,032*** (11,915)	0,033*** (10,579)
Alter quadriert	-0,000*** (-10,213)	-0,000*** (-10,081)
Betriebsgröße (Ref.: maximal 20 Arbeitnehmer)		
21-50 Arbeitnehmer	0,049*** (4,710)	0,033*** (2,692)
51-100 Arbeitnehmer	0,048*** (4,353)	0,042*** (3,114)
101-200 Arbeitnehmer	0,059*** (5,175)	0,038*** (2,621)
201-500 Arbeitnehmer	0,107*** (8,330)	0,038** (2,518)
501-1.000 Arbeitnehmer	0,167*** (8,334)	0,085*** (3,537)
mehr als 1.000 Arbeitnehmer	0,228*** (12,002)	0,260*** (8,313)
Berufsgruppe (Ref.: Einfache manuelle Berufe)		
Qualifizierte manuelle Berufe	0,094*** (9,026)	0,089*** (7,335)
Techniker/Ingenieure	0,305*** (14,643)	0,191*** (7,897)
Einfache Dienste	0,001 (0,131)	-0,021 (-1,467)
Qualifizierte Dienste	0,085*** (3,505)	0,118*** (4,165)
Semiprofessionen	0,266*** (10,460)	0,152*** (5,996)
Profession	0,377*** (11,665)	0,270*** (7,175)
Einfache kaufmännische Verwaltungsberufe	0,043** (2,541)	0,067*** (3,133)
Qualifizierte kaufmännische Verwaltungsberufe	0,222*** (17,124)	0,149*** (9,312)
Manager	0,376*** (10,305)	0,239*** (5,623)
Wirtschaftszweige	enthalten ***	enthalten ***
Konstante	6,540*** (133,962)	6,388*** (104,102)
Anzahl der Beobachtungen	8.871	5.697
R ²	0,345	0,244

Hinweis: ***, **, * bezeichnen statistische Signifikanz auf einem Fehlniveau von 1%; 5%; 10%. T-Werte in Klammern.

Quelle: Stichprobe aus den Integrierten Erwerbsbiographien (IEB) auf Basis des Administrativen Panels (AdminP); Auswertung auf Basis der 255 vollständigen Kreise.

Dieses Ergebnis, dass der Lohn von alleinstehenden Leistungsempfängern bei Wiederbeschäftigung im Durchschnitt signifikant höher ist als vorher, steht im Widerspruch zu den theoretischen Überlegungen und den Ergebnissen bisheriger ökonometrischer Analysen zur ex post Lohnmobilität. Im Folgenden wird daher der Frage nachgegangen, warum sich die Lohnentwicklung von Leistungsbeziehern von der Lohnmobilität allgemein freigesetzter bzw. entlassener Beschäftigter unterscheidet? Auch soll geklärt werden, wer von den Alleinstehenden Lohngewinne realisieren konnte und wer Lohnverluste hinnehmen musste.

Die hier durchgeführten Analysen bestätigen den Befund aus anderen Studien und zeigen einen signifikant positiven Zusammenhang zwischen Lohnkonzessionen und dem Lohn aus der vorherigen Beschäftigung auf. Da der Bruttomonatslohn der Vollzeitbeschäftigten vor Leistungsbeginn mit 1.563 Euro (vgl. Tabelle 6) gering war, könnte dies ein Hinweis darauf sein, warum sich die Ergebnisse zur Lohnmobilität Alleinstehender von den bisherigen Ergebnissen unterscheiden. So ist zum einen der Spielraum für Lohnsenkungen umso größer, je höher der vorherige Lohn war. Zum anderen sind die Suchkosten bei höheren Löhnen höher, was zu einer kürzeren Suchdauer und schlechteren Jobmatches und damit zu einer Verringerung des Lohns führen dürfte.

Nimmt man als Maßstab für den Lohn die Niedriglohngrenze (zwei Drittel des Medianentgelts), zeigt sich, dass viele der Alleinstehenden in ihrer letzten Beschäftigung vor Leistungsbeginn einen Lohn erhielten, der unter dieser Schwelle lag. Diese betrug 2004 nach Kalina und Weinkopf (2006) in Westdeutschland rund 1.600 Euro, in Ostdeutschland rund 1.200 Euro. Über die Hälfte der Alleinstehenden (44.000 bzw. 51,3 %) blieb in Westdeutschland unter der Schwelle. In Ostdeutschland war der Anteil zwar geringer, betrug jedoch immer noch 41 % (bzw. 17.000). Auch wenn man als Vergleich einen Monatslohn von 1.234 Euro heranzieht, der dem derzeit diskutierten Mindestlohn von 7,50 Euro entsprechen würde, so erhielten vor dem Leistungsbezug trotz Vollzeitbeschäftigung in Westdeutschland 24.000 (27,3 %) und in Ostdeutschland 19.000 (45 %) Alleinstehende einen Lohn unter dieser Grenze.

Daher soll im Folgenden näher untersucht werden, ob die niedrigen Löhne der Alleinstehenden der Grund für die Lohnsteigerungen sind und Leistungen als implizite Mindestlöhne wirken. Dazu werden die Löhne aus den Beschäftigungsverhältnissen vor dem Leistungsbeginn in Quintile geteilt und untersucht, ob Alleinstehende, die vor dem Leistungsbeginn einen niedrigen Lohn hatten, eine andere Lohnmobilität hatten als Alleinstehende mit einem hohen Lohn.

In Tabelle 8 ist die Lohnänderung getrennt für die Quintile des Bruttomonatslohns aus der Vollzeitbeschäftigung vor dem Leistungsbeginn abgebildet. Da sich die Lohnverteilung in West- und Ostdeutschland stark voneinander unterscheidet (siehe auch Abbildung A1 im Anhang), wurden die Quintile jeweils getrennt für beide Landesteile berechnet. Der obere Tabellenteil zeigt die Lohnmobilität nach Quintilen in Westdeutschland. Erkennbar ist, dass 80 % der Alleinstehenden, die in ihrer vorher-

rigen Beschäftigung maximal 1.098 Euro (1. Quintil) verdient haben, ihren Lohn um mindestens 5 % erhöhen konnten. Gemäß den Überlegungen nimmt der Anteil an Alleinstehenden mit Lohnerhöhungen mit steigendem Lohn ab. So hatte Alleinstehende, die zwischen 1.404 und 1.748 Euro verdient haben (3. Quintil), genauso häufig Lohnsenkungen wie Lohnsteigerungen. Im obersten Quintil konnten nur 22 % der Alleinstehenden eine Lohnsteigerung verbuchen. Gleichzeitig steigt der Anteil an Alleinstehenden, die Lohnkonzessionen realisiert haben von 12 % im untersten Quintil auf 68 % im obersten Quintil. Ein ähnliches Bild zeigt sich auch in Ostdeutschland.

Tabelle 8
Änderung des Bruttomonatslohns Vollzeitbeschäftigten nach Lohnquintilen des Lohns vor Leistungsbeginns

	Lohnquintile des vorherigen Bruttomonatslohns				
	1. Quintil	2. Quintil	3. Quintil	4. Quintil	5. Quintil
Westdeutschland					
Anteil aller Leistungsempfänger, deren Lohn im Vergleich zu vorher um					
mindestens 5 % gesunken ist	11,7	31,3	43,9	57,3	68,2
gleich geblieben ist	8,2	13,8	12,3	13,0	10,3
um mindestens 5 % gestiegen ist	80,1	54,9	43,9	29,7	21,5
Anzahl in Tsd.	17	17	17	17	17
Höhe des Bruttomonatslohns					
Obere Quintilsgrenze	1.098 €	1.404 €	1.748 €	2.157 €	5.151 €
Mittelwert	904 €	1.254 €	1.573 €	1.947 €	2.734 €
Ostdeutschland					
Anteil aller Leistungsempfänger, deren Lohn im Vergleich zu vorher um					
mindestens 5 % gesunken ist	8,1	23,3	35,7	52,3	69,4
gleich geblieben ist	9,2	16,0	14,2	16,1	9,9
um mindestens 5 % gestiegen ist	82,6	60,7	50,1	31,6	20,7
Anzahl in Tsd.	8	8	8	8	8
Höhe des Bruttomonatslohns					
Obere Quintilsgrenze	940 €	1.146 €	1.420 €	1.767 €	5.083 €
Mittelwert	821 €	1.040 €	1.284 €	1.586 €	2.268 €

Quelle: Stichprobe aus den Integrierten Erwerbsbiographien (IEB) auf Basis des Administrativen Panels (AdminP); Auswertung auf Basis der 255 vollständigen Kreise; hochgerechnet auf BA-Eckwert.

Um den Zusammenhang zwischen dem Lohn aus der vorherigen Beschäftigung und der Lohnänderung nach dem Leistungsbezug ökonomisch zu bestätigen, werden die OLS-Schätzungen wiederholt, die Effekte jedoch getrennt für die Lohnquintile berechnet. In den Tabellen 9 und 10 sind die Ergebnisse der OLS-Regressionen für West- und Ostdeutschland abgebildet.²² Sie zeigen, dass die Dummy-Variable, die angibt, ob der Lohn aus der Beschäftigung vor oder nach dem Leistungsbeginn

²² Deskriptive Statistiken zu den Variablen finden sich in den Anhangstabellen A2 und A3.

stammt, in Westdeutschland in den ersten beiden, in Ostdeutschland in den ersten drei Quintilen signifikant positiv ist. Sowohl in West- wie in Ostdeutschland ist die Dummy-Variable ab dem vierten Quintil jedoch signifikant negativ. So ist der Lohn in Westdeutschland nach Beginn des Leistungsbezugs um 7,5 % niedriger als vorher, wenn der vorherige Lohn zwischen 1.748 und 2.157 Euro betragen hat (viertes Quintil). War der Lohn höher (fünftes Quintil), ist der Lohn nach Leistungsbeginn sogar um über 20 % geringer als vorher. In Ostdeutschland ist der Lohn vor Leistungsbeginn beim vierten Quintil (zwischen 1.420 und 1.767 Euro) um 5,7 % bzw. im fünften Quintil um 24 % niedriger als vorher.

Die Ergebnisse belegen damit, dass Leistungsempfänger durchaus Konzessionen beim Lohn eingehen, allerdings kommt es darauf an, wie viel die Alleinstehenden in der letzten Beschäftigung vor dem Leistungsbeginn verdient haben. Bei einem sehr niedrigen Lohn vor dem Leistungsbezug, ist kein Spielraum für Lohnkonzessionen gegeben. Bei einem hohen Lohn können dagegen Abschläge hingenommen werden, ohne dass der Reservationslohn unterschritten wird. Da die Leistungsempfänger überwiegend in Beschäftigungsverhältnissen mit eher geringen Löhnen beschäftigt waren, die nicht gesenkt werden können, werden die Effekte bei den Besserverdienenden durch die Effekte bei den Geringverdienern überlagert. Dadurch ergibt sich der signifikant positive Effekt bei der Dummy-Variablen in Tabelle 7.

Insgesamt zeigen die Ergebnisse, dass die Umsetzung von Lohnkonzessionen stark davon abhängt, an welchem Punkt in der Lohnverteilung sich die Leistungsempfänger vor dem Arbeitslosengeld-II-Bezug befunden haben. Je höher das vorherige Einkommen, umso häufiger werden Lohnkonzessionen gemacht. Ein Grund für die positive Lohnentwicklung bei den relativ niedrigen Löhnen könnte darin liegen, dass der Lohn aus der vorherigen Beschäftigung bereits so gering war, dass er einen Reservationslohn darstellt, der nicht unterschritten werden kann. Damit ist die Lohnänderung nur noch in eine Richtung - nämlich in Richtung Lohnsteigerungen - möglich. Zudem kann es sein, dass die Hilfeleistungen im unteren Bereich der Lohnverteilung einen impliziten Mindestlohn darstellen, unter den die Bedürftigen auch mit einer Beschäftigung nicht gelangen wollen. Der Lohn aus einer Vollzeitbeschäftigung muss also mit einer Besserstellung verbunden sein. So entfällt beispielsweise der SGB-II-Anspruch für einen Alleinstehenden erst ab einem Einkommen von rund 1.250 Euro²³.

²³ Bei bundesdurchschnittlichen Wohnkosten von 280 Euro und bei Berücksichtigung von einem Freibetrag von 280 Euro für den Hinzuverdienst.

Tabelle 9
Determinanten des Bruttomonatslohns (OLS-Regressionen) getrennt nach Quintilen
des Lohns aus Beschäftigung vor dem Leistungsbezug – abhängige Variable:
logarithmierter Bruttomonatslohn – Westdeutschland

	1. Quintil	2. Quintil	3. Quintil	4. Quintil	5. Quintil
Lohn nach Leistungsbeginn (ja=1)	0,362*** (25,657)	0,118*** (10,154)	0,012 (0,988)	-0,075*** (-6,061)	-0,205*** (-13,081)
Mann (ja=1)	0,019 (1,103)	0,036** (2,483)	0,026* (1,706)	0,051*** (3,123)	0,072*** (3,706)
Qualifikation (Ref.: Mittlere Qualifikation)					
Hochqualifiziert	0,278*** (5,820)	0,286*** (6,374)	0,196*** (5,071)	0,075** (2,388)	0,202*** (8,075)
Geringqualifiziert	-0,091*** (-5,969)	-0,067*** (-5,024)	-0,071*** (-4,833)	-0,081*** (-5,356)	-0,084*** (-3,796)
Ohne Bildungsangabe	-0,051** (-2,558)	-0,042*** (-2,641)	-0,033** (-2,112)	-0,011 (-0,673)	0,059*** (2,785)
Deutsch (ja=1)	0,028* (1,647)	0,007 (0,446)	0,006 (0,358)	0,019 (1,139)	-0,028 (-1,272)
Alter	0,010** (2,028)	-0,004 (-0,859)	0,006 (1,369)	0,015*** (3,301)	0,020*** (3,390)
Alter quadriert	-0,000* (-1,855)	0,000 (1,048)	-0,000 (-1,011)	-0,000*** (-3,295)	-0,000*** (-3,090)
Betriebsgröße (Ref.: maximal 20 AN)					
21-50 Arbeitnehmer	0,047** (2,283)	0,043** (2,572)	0,033** (2,004)	0,010 (0,618)	0,047** (2,339)
51-100 Arbeitnehmer	0,057*** (2,690)	0,012 (0,684)	0,058*** (3,184)	0,008 (0,465)	0,036 (1,591)
101-200 Arbeitnehmer	0,056*** (2,637)	0,020 (1,109)	0,018 (0,933)	0,049*** (2,694)	0,031 (1,316)
201-500 Arbeitnehmer	0,062** (2,526)	0,009 (0,411)	0,022 (1,052)	0,061*** (2,872)	0,104*** (4,404)
501-1.000 Arbeitnehmer	0,153*** (3,506)	0,057* (1,664)	0,040 (1,198)	0,041 (1,323)	0,124*** (3,704)
mehr als 1.000 Arbeitnehmer	0,056 (1,222)	0,122*** (3,354)	0,116*** (3,293)	0,097*** (3,195)	0,161*** (5,510)
Berufsgruppe (Ref.: Einfache manuelle Berufe)					
Qualifizierte manuelle Berufe	0,033 (1,565)	0,086*** (5,064)	0,060*** (3,745)	0,070*** (4,258)	0,064*** (3,095)
Techniker/Ingenieure	0,289*** (5,816)	0,165*** (3,540)	0,145*** (4,036)	0,194*** (6,062)	0,227*** (7,167)
Einfache Dienste	0,000 (0,002)	0,026* (1,651)	0,027 (1,399)	0,030 (1,593)	-0,027 (-1,023)
Qualifizierte Dienste	-0,001 (-0,027)	0,036 (1,058)	0,110*** (2,917)	0,027 (0,646)	0,063 (1,162)
Semiprofessionen	0,102* (1,757)	0,099** (2,268)	0,159*** (3,477)	0,128*** (3,348)	0,259*** (5,593)
Profession	0,294*** (3,574)	0,078 (0,841)	0,217*** (4,322)	0,130*** (2,626)	0,347*** (7,172)
Einfache kaufmännische Verwaltungsberufe	-0,021 (-0,647)	-0,004 (-0,169)	0,043 (1,593)	0,030 (1,117)	0,084** (2,480)
Qualifizierte kaufmännische Verwaltungsberufe	0,123*** (4,240)	0,109*** (4,771)	0,076*** (3,579)	0,126*** (6,175)	0,182*** (7,515)
Manager	0,071 (0,841)	0,243*** (2,826)	0,180** (2,154)	0,187*** (2,662)	0,303*** (6,648)
Wirtschaftszweige	enthalten***	enthalten***	enthalten***	enthalten***	enthalten***
Konstante	6,560*** (75,066)	7,113*** (96,068)	7,111*** (87,754)	7,170*** (86,098)	7,233*** (64,006)
Anzahl der Beobachtungen	1.750	1.765	1.775	1.800	1.781
R ²	0,453	0,261	0,189	0,264	0,414

Hinweis: ***, **, * bezeichnen statistische Signifikanz auf einem Fehlerniveau von 1%; 5%; 10%. T-Werte in Klammern.

Quelle: Stichprobe aus den Integrierten Erwerbsbiographien (IEB) auf Basis des Administrativen Panels (AdminP); Auswertung auf Basis der 255 vollständigen Kreise.

Tabelle 10

Determinanten des Bruttomonatslohns (OLS-Regressionen) getrennt nach Quintilen des Lohns aus Beschäftigung vor dem Leistungsbezug – abhängige Variable: logarithmierter Bruttomonatslohn – Ostdeutschland

	1. Quintil	2. Quintil	3. Quintil	4. Quintil	5. Quintil
Lohn nach Leistungsbeginn (ja=1)	0,323*** (22,220)	0,152*** (11,104)	0,068*** (4,953)	-0,057*** (-3,890)	-0,241*** (-11,949)
Mann (ja=1)	0,033** (1,968)	0,031* (1,898)	-0,018 (-0,984)	0,002 (0,114)	-0,000 (-0,018)
Qualifikation (Ref.: Mittlere Qualifikation)					
Hochqualifiziert	0,228*** (3,960)	0,131*** (3,250)	0,166*** (3,774)	0,182*** (4,661)	0,170*** (5,169)
Geringqualifiziert	-0,042** (-2,376)	-0,058*** (-3,060)	-0,075*** (-3,503)	-0,071** (-2,444)	-0,001 (-0,039)
Ohne Bildungsangabe	-0,023 (-1,148)	-0,016 (-0,863)	0,025 (1,353)	0,013 (0,644)	0,019 (0,732)
Deutsch (ja=1)	0,022 (0,685)	0,037 (1,043)	0,008 (0,221)	-0,002 (-0,034)	-0,007 (-0,127)
Alter	0,004 (0,910)	0,004 (0,896)	0,017*** (3,476)	0,019*** (3,658)	0,022*** (2,991)
Alter quadriert	-0,000 (-0,710)	-0,000 (-1,199)	-0,000*** (-3,599)	-0,000*** (-3,902)	-0,000*** (-3,090)
Betriebsgröße (Ref.: maximal 20 AN)					
21-50 Arbeitnehmer	0,060*** (2,892)	0,025 (1,251)	0,005 (0,262)	0,017 (0,880)	-0,003 (-0,106)
51-100 Arbeitnehmer	0,043* (1,929)	0,021 (1,032)	0,026 (1,324)	0,032 (1,537)	0,084*** (2,736)
101-200 Arbeitnehmer	0,017 (0,719)	0,071*** (3,452)	0,005 (0,241)	0,019 (0,760)	0,043 (1,355)
201-500 Arbeitnehmer	0,055** (2,342)	0,042** (1,979)	0,042* (1,747)	0,017 (0,667)	0,036 (1,101)
501-1.000 Arbeitnehmer	0,060 (1,593)	0,064* (1,660)	0,056 (1,596)	0,049 (1,137)	0,050 (1,031)
mehr als 1.000 Arbeitnehmer	0,036 (0,631)	0,148* (1,825)	0,110** (2,339)	0,053 (0,992)	0,195*** (3,941)
Berufsgruppe (Ref.: Einfache manuelle Berufe)					
Qualifizierte manuelle Berufe	0,097*** (4,505)	0,082*** (4,260)	0,063*** (3,523)	0,043** (2,371)	0,050* (1,920)
Techniker/Ingenieure	0,151*** (3,222)	0,085* (1,865)	0,130*** (3,479)	0,003 (0,065)	0,147*** (3,514)
Einfache Dienste	0,021 (0,948)	0,007 (0,387)	0,005 (0,221)	-0,043* (-1,728)	0,000 (0,006)
Qualifizierte Dienste	0,016 (0,377)	0,130*** (2,895)	0,093** (2,072)	0,015 (0,350)	0,185** (2,517)
Semiprofessionen	0,104*** (2,806)	0,070* (1,683)	0,135*** (3,318)	0,094** (2,121)	0,091* (1,694)
Profession	-0,079 (-1,056)	0,124* (1,762)	0,156** (2,328)	0,092 (1,603)	0,376*** (5,780)
Einfache kaufmännische Verwaltungsberufe	0,027 (0,788)	0,048* (1,666)	0,009 (0,281)	-0,001 (-0,030)	0,135*** (2,787)
Qualifizierte kaufmännische Verwaltungsberufe	0,079*** (3,192)	0,076*** (3,016)	0,046* (1,802)	0,055** (2,026)	0,136*** (4,001)
Manager	0,162 (1,219)	0,287*** (4,342)	0,163*** (2,744)	-0,016 (-0,243)	0,136* (1,779)
Wirtschaftszweige	enthalten***	enthalten***	enthalten***	enthalten***	enthalten***
Konstante	6,574*** (134,984)	6,888*** (141,360)	7,119*** (143,485)	7,348*** (118,368)	7,596*** (100,427)
Anzahl der Beobachtungen	1.154	1.141	1.147	1.140	1.115
R ²	0,432	0,234	0,170	0,168	0,356

Hinweis: ***, **, * bezeichnen statistische Signifikanz auf einem Fehlerniveau von 1%; 5%; 10%. T-Werte in Klammern.

Quelle: Stichprobe aus den Integrierten Erwerbsbiographien (IEB) auf Basis des Administrativen Panels (AdminP); Auswertung auf Basis der 255 vollständigen Kreise.

6.2 Determinanten der Lohnmobilität alleinstehender Vollzeitbeschäftigter

Im Folgenden wird untersucht, ob die theoretischen Überlegungen zu den Auswirkungen verschiedener Merkmale, wie beispielsweise dem Verlust von betriebspezifischem Humankapital, zutreffen. Dazu wird der Einfluss verschiedener Variablen auf die Wahrscheinlichkeit einer Lohnsenkung um mindestens 5 % analysiert.²⁴ Hierzu wird eine Probitschätzung durchgeführt, bei der die abhängige Variable den Wert Eins annimmt, wenn der Lohn um mindestens 5 % gesunken ist und Null, wenn dies nicht der Fall war. Als unabhängige Variablen gehen folgende Variablen in die Schätzgleichung:²⁵

- Eine Dummyvariable, die den Wert Eins annimmt, wenn der Alleinstehende ein Mann ist.
- Vier Dummyvariablen, die Auskunft über die Qualifikation der Beschäftigten bei Wiederbeschäftigung geben. Wegen der Entwertung von Humankapital in Folge der Erwerbslosigkeit, sollte die Wahrscheinlichkeit für einen Lohnabschlag c. p. umso höher sein, je höher die Bildung ist. Geringqualifizierte dürften dagegen kaum Lohnabschläge zu erwarten haben, da sie häufig nur an- oder ungelernete Arbeiten mit geringen Humankapitalanforderungen ausführen.
- Eine Dummyvariable, die den Wert Eins annimmt, wenn der Alleinstehende Deutscher ist.
- Das Alter der Alleinstehenden bei Wiederbeschäftigung sollte c. p. einen positiven Effekt auf die Wahrscheinlichkeit einer Lohnsenkung haben. So könnten einerseits Ältere auf Grund ihres Alters Lohndiskriminierung erfahren. Andererseits könnten Jüngere freiwillig ihren Arbeitgeber wechseln, um ihren Jobmatch zu verbessern - sogar, wenn sie dafür übergangsweise Leistungen nach dem SGB II erhalten (weil sie beispielsweise noch nicht lange genug sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren, um einen Anspruch auf das Arbeitslosengeld I zu erhalten) (siehe Zwick 2008).
- Eine Variable, welche die Anzahl der Monate seit dem Ende der letzten Beschäftigung angibt. Von dieser wird ein signifikant positiver Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit eines Lohnabschlags erwartet. Zwar verringert sich der Reservationslohn nicht mit der Dauer der Arbeitslosigkeit, sofern bei gegebener Lohnverteilung die Wahrscheinlichkeit, ein Arbeitsangebot zu erhalten, gleich bleibt und die Transferzahlungen sich nicht ändern (vgl. Christensen 2005). Allerdings könnte die Wahrscheinlichkeit, ein Angebot zu bekommen, mit zunehmender Arbeitslosigkeitsdauer auf Grund von Stigmatisierungs- sowie Diskriminierungseffekten und dem Abbau von Humankapital sinken.

²⁴ Zum Vergleich wurden auch Probitschätzungen zur Wahrscheinlichkeit eines Lohnwachstums um mindestens 5 % durchgeführt. Da die Variablen die umgekehrten Vorzeichen besitzen und ähnliche Signifikanzniveaus aufweisen, wird auf eine Darstellung der Ergebnisse verzichtet.

²⁵ Deskriptive Statistiken zu den Variablen finden sich in der Anhangstabelle A4.

- Eine Dummyvariable, die den Wert Eins annimmt, wenn der Alleinstehende wieder im gleichen Betrieb wie vor dem Leistungsbezug beschäftigt wird. Diese „Recall“-Variable dürfte die Wahrscheinlichkeit einer Lohnsenkung c. p. verringern, da die Alleinstehenden kein betriebsspezifisches Humankapital verlieren.²⁶
- Eine Dummyvariable, die den Wert Eins annimmt, wenn der Alleinstehende bei Wiederbeschäftigung in einem anderen Berufssegment beschäftigt wird wie vorher.²⁷ Auf Grund des damit verbundenen Verlusts an spezifischem Humankapital dürfte der Berufswechsel einen negativen Effekt auf die Lohnmobilität haben.
- Der Bruttomonatslohn aus der vorherigen Beschäftigung geht ebenfalls in die Analyse ein. Dieser sollte - wie bereits durch die vorangegangenen Analysen gezeigt - einen signifikant positiven Effekt auf die Wahrscheinlichkeit einer Lohnsenkung haben.
- Eine Variable, die angibt, wie viele Monate die vorherige Beschäftigung gedauert hat. Die Berufserfahrung dürfte einen negativen Einfluss auf die Lohnänderung haben. Je länger die Alleinstehenden zuvor in einem Betrieb beschäftigt waren, umso höher dürfte die Senioritätsentlohnung gewesen sein. Dieser „Senioritätsbonus“ ist bei Wiederbeschäftigung (noch) nicht im Lohn enthalten.
- Eine Dummyvariable, die den Wert Eins annimmt, wenn der Alleinstehende bei Wiederbeschäftigung eine Beschäftigung mit einem geringeren Tätigkeitsniveau als vorher ausübt.²⁸ Diese Wechsel dürfte ebenfalls die Wahrscheinlichkeit für Lohnabschläge erhöhen, da die Lohnhöhe vom Qualitätsniveau der Tätigkeit beeinflusst wird.
- Eine Dummyvariable, die den Wert Eins annimmt, wenn die Wiederbeschäftigung in einem kleineren Betrieb als zuvor erfolgt. Die Änderung in Betriebsgröße wird über den Wechsel in eine kleinere Betriebsgrößenklasse erfasst. Wegen des positiven Zusammenhangs zwischen Betriebsgröße und Lohnhöhe wird ein positiver Einfluss dieser Variablen erwartet (vgl. Schank et al. 2008).
- Eine Dummyvariable, die den Wert Eins annimmt, wenn ein Wechsel des Wirtschaftszweigs (3-Steller) vorliegt. Da dadurch branchenspezifisches Humankapital verloren geht, dürfte ein Wechsel die Wahrscheinlichkeit einer Lohnsenkung erhöhen.
- Schließlich geht eine Dummyvariable, in die Schätzung mit ein, die angibt, ob der Alleinstehende vom Produzierenden Gewerbe in den Dienstleistungssektor gewechselt ist. Wegen der schlechteren Entlohnung im Dienstleistungssektor wird von dieser Variablen ein positiver Effekt erwartet.

²⁶ So haben Liebig und Hanse (2007) auf Basis des LIAB für die Jahre 1997 und 2001 herausgefunden, dass (Wieder)Beschäftigte beim gleichen Arbeitgeber einen höheren Lohn als Neueinsteiger bekamen.

²⁷ Zur Abgrenzung der Segmente siehe Mattes et al. (2008).

²⁸ Dieser wird an Hand des Wechsels zwischen den Blossfeld-Kategorien erfasst.

In Tabelle 11 sind die marginalen Effekte der Probit-Schätzungen zur Wahrscheinlichkeit einer Lohnsenkung um mindestens 5 % abgebildet. Die unterste Zeile in der Tabelle besagt, dass ein durchschnittlicher Leistungsempfänger in Westdeutschland bei Wiederbeschäftigung mit einer Wahrscheinlichkeit von 30,9 % einen um mindestens 5 % niedrigeren Lohn als vor Beginn des Leistungsbezugs erhalten hat.²⁹ In Ostdeutschland war diese Wahrscheinlichkeit mit 33,6 % etwas höher.

Die Tabelle zeigt, dass das Geschlecht einen signifikanten Einfluss auf die Lohnmobilität hat. So ist die Wahrscheinlichkeit eines Lohnverlusts bei Männern in Westdeutschland um 8 Prozentpunkte und in Ostdeutschland um rund 7 Prozentpunkte geringer als bei Frauen. Dies könnte beispielsweise auf stärkere Stigmatisierungs- und Diskriminierungseffekte bei den Frauen hindeuten. Der Einfluss der Bildungsvariablen steht zwar entgegen den theoretischen Ableitungen aus der Humankapitaltheorie, jedoch in Einklang mit den Ergebnissen von Gangl (2004) und Farber (2003). So ist die Wahrscheinlichkeit eines Lohnverlusts für Hochqualifizierte signifikant niedriger als für Mittelqualifizierte. Geringqualifizierte haben dagegen die höchste Wahrscheinlichkeit für Lohnkonzessionen.

Auch die theoretischen Überlegungen in Bezug auf das Alter der Alleinstehenden bei Wiederbeschäftigung werden durch die Ergebnisse nicht bestätigt, da die Koeffizienten insignifikant sind. Dagegen haben die Rückkehr in den alten Betrieb („Recall“), der Lohn aus vorangegangener Beschäftigung, der Wechsel in einen kleineren Betrieb sowie der Wechsel aus einer qualifizierten in eine unqualifizierte Tätigkeit in West- und Ostdeutschland die erwartete Wirkungsrichtung. Zwar ist der Wechsel des Wirtschaftszweigs nicht signifikant, dafür erhöht der Wechsel von einer Beschäftigung im Produzierenden Gewerbe in ein Beschäftigungsverhältnis im Dienstleistungssektor, wie erwartet, die Wahrscheinlichkeit eines Lohnabschlags signifikant. Der Wechsel des Berufssegments sowie die Dauer der letzten Erwerbstätigkeit vor Leistungsbeginn sind dagegen nur in Ostdeutschland signifikant.

²⁹ Dabei handelt es sich in Westdeutschland um einen Mann mit mittlerer Qualifikation, deutscher Nationalität, einem Durchschnittsalter von 34 Jahren, der 17 Monate ohne Beschäftigung war (vgl. Anhangstabelle A4). Dieser hat zwar bei Wiederbeschäftigung den Betrieb, das Berufssegment und den Wirtschaftszweig gewechselt, ist weder in eine Tätigkeit mit geringerer Qualifikation, in einen kleineren Betrieb noch von der Produktion in den Dienstleistungssektor gewechselt und hat zuvor 1.663 Euro verdient. Für Ostdeutschland gelten ähnliche Angaben. Ausnahmen sind der niedrigere Lohn und die kürzere Dauer der vorangegangenen Beschäftigung.

Tabelle 11
Probit-Schätzung der Wahrscheinlichkeit, dass der Lohn um mindestens 5 % gesunken ist (ja=1)

	Wahrscheinlichkeit, dass der Lohn um mindestens 5 % gesunken ist (ja=1)	
	Westdeutschland	Ostdeutschland
Mann (ja=1)	-0,082***	-0,065**
	(-3,794)	(-2,433)
Bildung (Ref.: Mittlere Qualifikation)		
Hochqualifiziert	-0,223***	-0,222***
	(-8,986)	(-5,948)
Geringqualifiziert	0,151***	0,156***
	(7,514)	(4,472)
Ohne Bildungsangabe	0,049	-0,001
	(1,317)	(-0,025)
Deutsch (ja=1)	0,008	-0,045
	(0,359)	(-0,740)
Alter	-0,001	0,002
	(-0,923)	(1,414)
Dauer der Erwerbslosigkeit in Monaten (Ref. 1 Monat)	0,001**	0,001
	(2,030)	(1,507)
Recall (ja=1)	-0,109***	-0,106***
	(-3,922)	(-2,871)
Wechsel des Berufssegments (ja=1)	-0,008	0,070***
	(-0,453)	(3,064)
Bruttomonatslohn vor Leistung/100 (Ref.: Bruttomonatslohn: 1.000 Euro)	0,032***	0,051***
	(17,382)	(14,556)
Dauer letzte Erwerbstätigkeit vor Leistung in Monaten (Ref. 1 Monat)	-0,000	-0,001**
	(-0,504)	(-2,016)
Wechsel von qualifizierter in unqualifizierte Tätigkeit (ja=1)	0,089***	0,076***
	(3,782)	(2,695)
Wechsel in kleineren Betrieb (ja=1)	0,031*	0,060**
	(1,797)	(2,508)
Wechsel des Wirtschaftszweigs (3-Steller) (ja=1)	0,013	0,005
	(0,603)	(0,156)
Wechsel von Produktion in Dienstleistung (ja=1)	0,225***	0,123***
	(9,090)	(3,621)
Anzahl der Beobachtungen	3.779	2.436
Pseudo R ²	0,169	0,196
xbar (pred. P at x-bar)	0,309	0,336

Hinweis: ***, **, * bezeichnen statistische Signifikanz auf einem Fehlerniveau von 1%; 5%; 10%.
Werte in Klammern sind heteroskedastie-konsistente Werte der z-Statistik nach dem Verfahren von White (1980).

Quelle: Stichprobe aus den Integrierten Erwerbsbiographien (IEB) auf Basis des Administrativen Panels (AdminP); Auswertung auf Basis der 255 vollständigen Kreise.

7 Zusammenfassung der Ergebnisse und Fazit

In diesem Beitrag wurde der Frage nachgegangen, ob alleinstehende Arbeitslosengeld-II-Empfänger Konzessionen eingehen, um wieder in Beschäftigung zu gelangen. Dazu wurden die Arbeitszeit und der Bruttomonatslohn aus der ersten Beschäftigung nach Leistungsbeginn mit der Arbeitszeit und dem Lohn aus der letzten Beschäftigung vor Eintreten der Bedürftigkeit verglichen. Die deskriptiven Analysen ergaben, dass die alleinstehenden Leistungsempfänger häufig eine Vollzeitbeschäftigung aufgenommen und eher selten ihre Arbeitszeit im Vergleich zu vorher verringert haben. So waren nach dem Leistungsbeginn immerhin 57 % vollzeitbeschäftigt. Nur 25 % waren nachher - entsprechend dem Beschäftigungsstatus - in einem Beschäftigungsverhältnis mit einer geringeren Arbeitszeit als zuvor (z. B. Wechsel von Voll- in eine Teilzeitbeschäftigung). Immerhin 21 % konnten ihre Arbeitszeit gemäß Zuordnung erhöhen.

Misst man die Konzessionsbereitschaft anhand der Veränderung des Bruttomonatslohns (ohne Berücksichtigung der Arbeitszeit), so zeigt sich, dass 48 % der Alleinstehenden zwar bei Wiederbeschäftigung mindestens 5 % weniger Lohn erhalten haben als zuvor, fast ebenso viele konnten ihren Lohn jedoch im Vergleich zu vorher um mindestens 5 % erhöhen (46 %). Nimmt man den Lohn als Maßstab für ihren Lebensstandard, so hat die Hälfte der Leistungsempfänger nach Leistungsbeginn sogar einen höheren Lebensstandard als vor dem Leistungsbezug.

Da Lohnänderungen auch durch Änderungen in der Arbeitszeit bedingt sein können, wurden die Lohnkonzessionen in Abhängigkeit der Arbeitszeit untersucht. Die deskriptiven Analysen zur Lohnmobilität von vor und nach Leistungsbeginn Vollzeitbeschäftigten ergaben, dass sich nur bei 41 % der alleinstehenden der Lohn um mehr als 5 % im Vergleich zu vorher verringert hat. Immerhin 47 % konnten ihren Lohn sogar um mindestens 5 % erhöhen. Allerdings waren mit 128.000 nur 40 % der 320.000 Leistungsempfänger sowohl vor als auch nach Leistungsbeginn vollzeitbeschäftigt. Die ökonometrischen Analysen der Lohnmobilität Vollzeitbeschäftigter mittels OLS-Regressionen ergaben, dass alleinstehende Leistungsempfänger im Mittel nach Leistungsbeginn in Westdeutschland einen um 3,7 % höheren Lohn als vorher hatten (5,4 % in Ostdeutschland).

Diese Ergebnisse stehen im Einklang mit den Ergebnissen zur ex ante erfragten Konzessionsbereitschaft von Leistungsempfängern im SGB II. Die Alleinstehenden verhalten sich ex post auch so, wie sie ex ante angegeben haben. Demgegenüber können die hier vorliegenden Ergebnisse die Ergebnisse früherer ökonometrischer Analysen zu ex post umgesetzten Lohnkonzessionen entlassener Beschäftigter nicht bestätigen. Ein Grund mag darin liegen, dass sich die bisherigen ex post-Analysen nicht auf die Lohnmobilität von Arbeitslosengeld-II-Empfängern bezogen haben, sondern auf allgemein auf „entlassene Beschäftigte“. Alleinstehende Leistungsempfänger stellen jedoch eine sehr selektive Gruppe dar, deren Löhne sich am unteren Ende der Lohnverteilung befinden. In den bisherigen Analysen wurde bereits gezeigt, dass die Lohnverluste umso größer waren, je höher der vorherige

Lohn war (vgl. Gangl 2004). Dies konnte auch in diesem Beitrag bestätigt werden. So ergaben die OLS-Schätzungen für die Quintile, dass sich die Lohnzuwächse der Alleinstehenden bei Wiederbeschäftigung mit steigendem Lohn in Lohnverluste übergehen. Diejenigen Alleinstehenden, die einen Lohn von mehr 1.748 Euro in Westdeutschland bzw. 1.420 Euro in Ostdeutschland erhielten, hatten bei Wiederbeschäftigung einen signifikant niedrigeren Lohn als vorher. Die Löhne aus der letzten Beschäftigung vor dem Leistungsbeginn scheinen bereits auf Reservationslohniveau gelegen zu haben und konnten daher nicht unterschritten werden.

Weiterführende Probit-Schätzungen zur Wahrscheinlichkeit einer Lohnsenkung um mindestens 5 % ergaben, dass auch die weiteren theoretischen Überlegungen nur zum Teil bestätigt werden konnten. So hatte die Qualifikation - entgegen den theoretischen Überlegungen - einen negativen Effekt auf die Wahrscheinlichkeit einer Lohnsenkung. Je geringer die Beschäftigten qualifiziert waren, umso wahrscheinlicher waren auch Lohnsenkungen. Wechsel, die mit einem Verlust an Humankapital verbunden waren (z. B. Berufswechsel oder Wechsel des Wirtschaftszweigs) sowie Wechsel vom Produzierenden Gewerbe in den Dienstleistungssektor erhöhten dagegen die Wahrscheinlichkeit von Lohnkonzessionen.

Eine Übertragung der Ergebnisse zur Lohnmobilität alleinstehender Hilfebedürftiger auf Mitglieder anderer Bedarfsgemeinschaftstypen ist allerdings nur bedingt möglich. So haben Alleinstehenden möglicherweise einen geringeren Druck, eine neue Beschäftigung aufzunehmen, da sie mit der Höhe der erhaltenen Leistungen besser zurechtkommen als Bedarfsgemeinschaften mit Kindern. Zudem dürften Alleinstehende räumlich mobiler sein, was sich positiv auf die Wiederbeschäftigungschancen auswirken dürfte. Außerdem hängt bei Paar-Bedarfsgemeinschaften die Bedürftigkeit nicht nur von der Erwerbstätigkeit einer Person ab, sondern von der Erwerbstätigkeit aller erwerbsfähigen Mitglieder der Bedarfsgemeinschaft. So muss bei einem Paar nicht unbedingt diejenige Person wieder eine Beschäftigung aufnehmen, die ihre Arbeit verloren hat. Auch der andere Partner kann eine Beschäftigung aufnehmen oder eine bereits vorhandene Beschäftigung ausdehnen, um den Leistungsbezug zu verlassen („added worker effect“). Allerdings kann es für Bedarfsgemeinschaften mit mehreren Personen auch schwieriger sein, eine Beschäftigung zu finden, deren Einkommen ein Ausscheiden aus dem Leistungsbezug ermöglicht. Je mehr Menschen versorgt werden müssen, umso höher ist der finanzielle Bedarf (und damit die Leistungshöhe) und umso eher kann es sein, dass keine adäquate Beschäftigung gefunden wird (z. B. weil die Produktivität geringer ist als das benötigte Einkommen).

Literatur

Achatz, J.; Trappmann, M. (2009): Befragung von Arbeitslosengeld-II-Beziehern: Wege aus der Grundsicherung, IAB-Kurzbericht 28/2009.

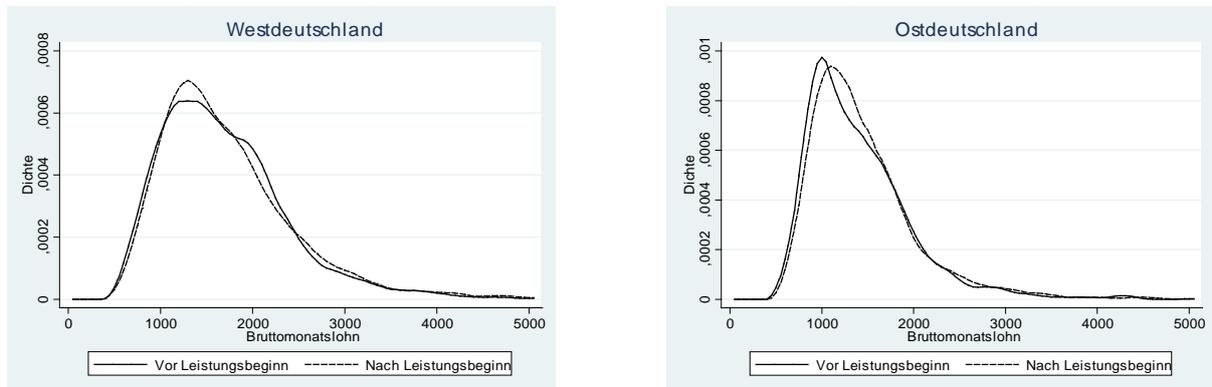
Becker, G.S. (1993): Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education, The University of Chicago Press, New York.

- Bender, S.; Dustmann, C.; Margolis, D.; Meghir, C. (2002): Worker Displacement in France and Germany in: P.J. Kuhn (Hrsg.): *Losing work, moving on: international perspectives on worker displacement*, W.E. Upjohn Institute for Employment Research, Kalamanzoo, 375–470.
- Bender, S., S. Koch, S. Meßmann und U. Walwei (2008): Was muten sich Arbeitslose zu? - Lohnkonzessionen von ALG II-Empfängern, *Sozialer Fortschritt* (3), 75-84.
- Bender, S.; Koch, S.; Mosthaf, A.; Walwei, U. (2009): Erwerbsfähige Hilfebedürftige im SGB II: Aktivierung ist auch in der Krise sinnvoll, IAB-Kurzbericht 19/2009.
- Blossfeld, H.-P. (1985): *Bildungsexpansion und Berufschancen: empirische Analysen zur Lage der Berufsanfänger in der Bundesrepublik*. Campus-Verlag, Frankfurt.
- Boone, J.; Fredriksson, P.; Holmlund, B.; van Ours, J.C. (2007): Optimal Unemployment Insurance with Monitoring and Sanctions, *Economic Journal* 117 (518), 399–421.
- Boone, J.; van Ours, J.C. (2006): Modelling Financial Incentives to Get Unemployed Back to Work, *Journal of Institutional and Theoretical Economics* 162 (2), 227–252.
- Brixy, U.; Christensen, B. (2002): Flexibilität: Wie viel würden Arbeitslose für einen Arbeitsplatz in Kauf nehmen?, IAB-Kurzbericht 25/2002.
- Burda, M.; Mertens, A. (2001): Estimation wage losses of displaced workers in Germany, *Labour Economics* 8 (1), 15–41.
- Christensen, B. (2003): Anspruchslohn und Arbeitslosigkeit in Deutschland, *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB)* 38 (4), 573–598.
- Christensen, B. (2005): *Die Lohnansprüche deutscher Arbeitsloser - Determinanten und Auswirkungen von Reservationslöhnen*, Institut für Weltwirtschaft, Berlin.
- Constant, A.F.; Kahanec, M.; Rinne, U.; Zimmermann, K.F. (2009): *Ethnicity, Job Search and Labor Market Reintegration of the Unemployed*, IZA Discussion Paper 4660.
- Farber, H.S. (2003): *Job Loss in the United States, 1981-2001*, NBER Working Paper 9707.
- Fitzenberger, B.; Wilke, R.A. (2009): Unemployment Durations in West Germany Before and After the Reform of the Unemployment Compensation System during the 1980s, *German Economic Review* 11 (3), 336–366.
- Gangl, M. (2004): Welfare States and the Scar Effects of Unemployment: A Comparative Analysis of the United States and West Germany, *American Journal of Sociology* 109 (6), 1319–1364.
- Götz, S.; Ludwig-Mayerhofer, W.; Schreyer, F. (2010): Sanktionen im SGB II: Unter dem Existenzminimum, IAB-Kurzbericht 10/2010.
- Jacobson, L.S.; LaLonde, R.J.; Sullivan, D.G. (1993): Earnings Losses of Displaced Workers, *The American Economic Review* 83 (4), 685–709.
- Kalina, T.; Weinkopf, C. (2006): *Mindestens sechs Millionen Niedriglohnbeschäftigte in Deutschland: Welche Rolle spielen Teilzeitbeschäftigung und Minijobs?*, IAT-Report 2006-03.
- Kettner, A.; Rebien, M. (2009): Job Safety first? Zur Veränderung der Konzessionsbereitschaft von arbeitslosen Bewerbern und Beschäftigten aus betrieblicher Perspektive, *Ordnungspolitische Diskurse* 7.

- Kuhn, P.J. (2002): Losing work, moving on: international perspectives on worker displacement, W.E. Upjohn Institute for Employment Research, Kalamanzoo.
- Liebig, S.; Hense, A. (2007): Die zeitweise Verlagerung von Arbeitskräften in die Arbeitslosigkeit, Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung 40 (4), 399–417.
- Lippmann, S.A.; McCall, J.J. (1976): The Economics of Job Search: A Survey, Economic Inquiry 14, 347–368.
- Mattes, B.; Burkert, C.; Biersack, W. (2008): Berufssegmente: Eine empirisch fundierte Neuabgrenzung vergleichbarer beruflicher Einheiten, IAB-Discussion Paper 35/2008.
- Mincer, J. (1974): Schooling, Experience, and Earnings, The Columbia University Press, New York.
- Neal, D. (1995): Industry-Specific Human Capital: Evidence from Displaced Workers, Journal of Labour Economics 13 (4), 653–677.
- Oberschachtsiek, D.; Scioch, P.; Seysen, C.; Heining, J. (2009): Stichprobe der Integrierten Erwerbsbiografien IEBS: Handbuch für die IEBS in der Fassung 2008, FDZ-Datenreport.
- Sachverständigenrat (2008): Die Finanzkrise meistern - Wachstumskräfte stärken, Wiesbaden.
- Schank, T.; Schnabel, C.; Stephani, J. (2008): Geringverdiener: Wem und wie gelingt der Aufstieg?, IAB-Discussion Paper 14/2008.
- Schumann, D. (2008): Wie veränderungsbereit sind ältere Langzeitarbeitslose?, G.I.B. Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH, Bottrop.
- Spengler, A. (2009): Das Betriebs-Historik-Panel 1975-2006 * Handbuch-Version 2.0.1., FDZ-Datenreport 2.
- Stigler, G.J. (1961): The Economics of Information, Journal of Political Economy 69, 213–225
- Stigler, G.J. (1962): Information in the Labor Market, Journal of Political Economy 70, 94–105.
- Zwick, T. (2008): Earnings Losses After Non-employment Increases With Age, ZEW Discussion Paper 08–041.

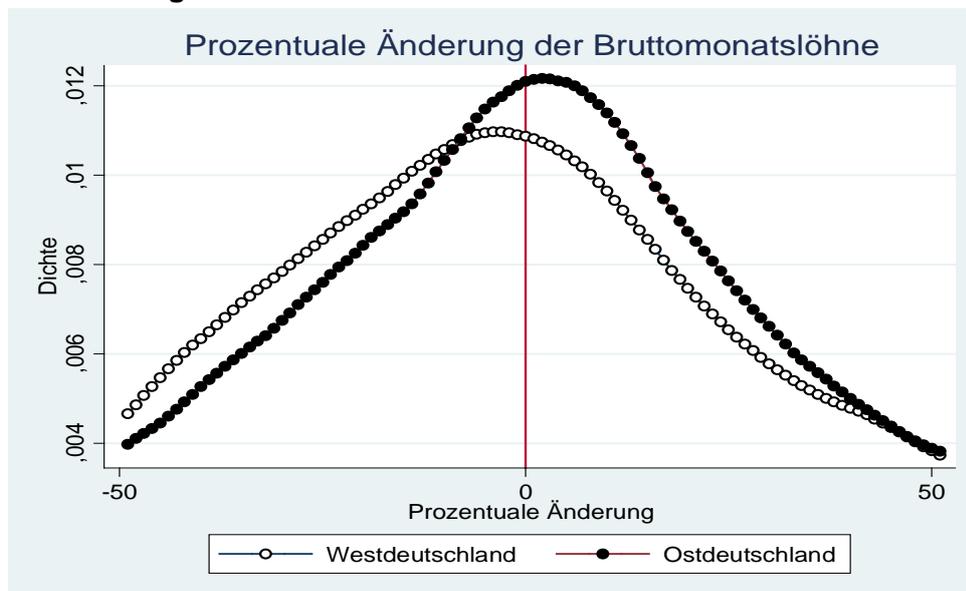
Anhang

Abbildung A1
Lohnverteilung der Bruttomonatslöhne vor und nach Leistungsbeginn



Quelle: Stichprobe aus den Integrierten Erwerbsbiographien (IEB) auf Basis des Administrativen Panels (AdminP); Auswertung auf Basis der 255 vollständigen Kreise.

Abbildung A2
Veränderung der Bruttomonatslöhne alleinstehender Vollzeitbeschäftigter



Quelle: Stichprobe aus den Integrierten Erwerbsbiographien (IEB) auf Basis des Administrativen Panels (AdminP); Auswertung auf Basis der 255 vollständigen Kreise;

Tabelle A1
Deskriptive Statistiken zur Tabelle 7

Variable	Westdeutschland		Ostdeutschland	
	Mittelwert	Standard- abweichung	Mittelwert	Standard- abweichung
Logarithmierter Bruttomonatslohn	7,36	0,39	7,19	0,36
Beschäftigung beginnt nach Leistungsbeginn (Dummy: ja=1)	0,51	0,50	0,51	0,50
Mann (Dummy: ja=1)	0,81	0,39	0,78	0,41
Hochqualifizierte (Dummy: ja=1)	0,04	0,19	0,04	0,20
Mittelqualifizierte (Dummy: ja=1)	0,54	0,50	0,68	0,47
Geringqualifizierte (Dummy: ja=1)	0,25	0,43	0,12	0,32
Ohne Bildungsangabe (Dummy: ja=1)	0,17	0,37	0,16	0,37
Staatsangehörigkeit Deutsch (Dummy: ja=1)	0,86	0,35	0,97	0,18
Alter	33	9	34	10
Quadriertes Alter	1.197	683	1.242	761
Betrieb hat maximal 20 Arbeitnehmer (Dummy: ja=1)	0,34	0,47	0,36	0,48
Betrieb hat 21-50 Arbeitnehmer (Dummy: ja=1)	0,18	0,38	0,18	0,39
Betrieb hat 51-100 Arbeitnehmer (Dummy: ja=1)	0,16	0,37	0,16	0,36
Betrieb hat 101-200 Arbeitnehmer (Dummy: ja=1)	0,15	0,36	0,13	0,34
Betrieb hat 201-500 Arbeitnehmer (Dummy: ja=1)	0,10	0,30	0,12	0,32
Betrieb hat 501-1.000 Arbeitnehmer (Dummy: ja=1)	0,03	0,18	0,04	0,18
Betrieb hat mehr als 1.000 Arbeitnehmer (Dummy: ja=1)	0,04	0,19	0,02	0,14
Einfache manuelle Berufe (Dummy: ja=1)	0,34	0,47	0,34	0,48
Qualifizierte manuelle Berufe (Dummy: ja=1)	0,19	0,39	0,21	0,41
Techniker/Ingenieure (Dummy: ja=1)	0,03	0,18	0,04	0,18
Einfache Dienste (Dummy: ja=1)	0,19	0,39	0,16	0,36
Qualifizierte Dienste (Dummy: ja=1)	0,03	0,16	0,03	0,16
Semiprofessionen (Dummy: ja=1)	0,02	0,15	0,04	0,19
Profession (Dummy: ja=1)	0,01	0,11	0,01	0,12
Einfache kaufmännische Verwaltungsberufe (Dummy: ja=1)	0,06	0,23	0,05	0,22
Qualifizierte kaufmännische Verwaltungsberufe (Dummy: ja=1)	0,12	0,33	0,11	0,31
Manager (Dummy: ja=1)	0,01	0,10	0,01	0,10
Zahl der Beobachtungen n	8.871		5.697	

Quelle: Stichprobe aus den Integrierten Erwerbsbiographien (IEB) auf Basis des Administrativen Panels (AdminP); Auswertung auf Basis der 255 vollständigen Kreise.

Tabelle A2
Deskriptive Statistiken zur Tabelle 9

Variable	1. Quintil		2. Quintil		3. Quintil		4. Quintil		5. Quintil	
	Mittelwert	Standardabweichung								
Logarithmierter Bruttomonatslohn	7,00	0,35	7,20	0,26	7,36	0,25	7,50	0,26	7,74	0,36
Beschäftigung beginnt nach Leistungsbeginn (Dummy: ja=1)	0,50	0,50	0,50	0,50	0,51	0,50	0,51	0,50	0,51	0,50
Mann (Dummy: ja=1)	0,82	0,39	0,77	0,42	0,81	0,40	0,83	0,37	0,83	0,38
Hochqualifizierte (Dummy: ja=1)	0,02	0,14	0,02	0,13	0,02	0,15	0,04	0,19	0,10	0,29
Mittelqualifizierte (Dummy: ja=1)	0,36	0,48	0,49	0,50	0,58	0,49	0,62	0,48	0,65	0,48
Geringqualifizierte (Dummy: ja=1)	0,44	0,50	0,31	0,46	0,21	0,41	0,18	0,39	0,12	0,33
Ohne Bildungsangabe (Dummy: ja=1)	0,18	0,39	0,19	0,39	0,18	0,39	0,16	0,36	0,13	0,34
Staatsangehörigkeit Deutsch (Dummy: ja=1)	0,82	0,39	0,83	0,37	0,87	0,33	0,87	0,33	0,90	0,30
Alter	30	9	33	10	33	9	34	9	37	9
Quadriertes Alter	998	643	1.153	707	1.177	688	1.242	659	1.410	652
Betrieb hat maximal 20 Arbeitnehmer (Dummy: ja=1)	0,29	0,45	0,31	0,46	0,39	0,49	0,37	0,48	0,34	0,47
Betrieb hat 21-50 Arbeitnehmer (Dummy: ja=1)	0,18	0,38	0,19	0,39	0,18	0,38	0,18	0,39	0,17	0,37
Betrieb hat 51-100 Arbeitnehmer (Dummy: ja=1)	0,19	0,39	0,18	0,38	0,15	0,35	0,16	0,36	0,13	0,33
Betrieb hat 101-200 Arbeitnehmer (Dummy: ja=1)	0,19	0,39	0,18	0,38	0,13	0,34	0,13	0,34	0,12	0,32
Betrieb hat 201-500 Arbeitnehmer (Dummy: ja=1)	0,11	0,31	0,10	0,30	0,09	0,29	0,09	0,28	0,12	0,33
Betrieb hat 501-1.000 Arbeitnehmer (Dummy: ja=1)	0,02	0,15	0,03	0,16	0,03	0,17	0,04	0,19	0,05	0,21
Betrieb hat mehr als 1.000 Arbeitnehmer (Dummy: ja=1)	0,02	0,15	0,03	0,16	0,03	0,17	0,04	0,19	0,08	0,27
Einfache manuelle Berufe (Dummy: ja=1)	0,48	0,50	0,40	0,49	0,29	0,45	0,28	0,45	0,25	0,43
Qualifizierte manuelle Berufe (Dummy: ja=1)	0,13	0,33	0,15	0,36	0,24	0,43	0,22	0,41	0,20	0,40
Techniker/Ingenieure (Dummy: ja=1)	0,02	0,14	0,01	0,12	0,03	0,16	0,04	0,19	0,07	0,25
Einfache Dienste (Dummy: ja=1)	0,21	0,41	0,22	0,42	0,19	0,39	0,20	0,40	0,12	0,33
Qualifizierte Dienste (Dummy: ja=1)	0,02	0,15	0,04	0,19	0,03	0,18	0,02	0,15	0,02	0,13
Semiprofessionen (Dummy: ja=1)	0,01	0,12	0,02	0,14	0,02	0,13	0,03	0,18	0,04	0,19
Profession (Dummy: ja=1)	0,01	0,08	0,00	0,06	0,01	0,12	0,01	0,12	0,02	0,16
Einfache kaufmännische Verwaltungsberufe (Dummy: ja=1)	0,05	0,22	0,06	0,24	0,06	0,23	0,06	0,24	0,06	0,23
Qualifizierte kaufmännische Verwaltungsberufe (Dummy: ja=1)	0,06	0,24	0,08	0,27	0,13	0,33	0,14	0,35	0,20	0,40
Manager (Dummy: ja=1)	0,01	0,08	0,00	0,06	0,00	0,07	0,01	0,08	0,03	0,16
Zahl der Beobachtungen n	1.750		1.765		1.775		1.800		1.781	

Quelle: Stichprobe aus den Integrierten Erwerbsbiographien (IEB) auf Basis des Administrativen Panels (AdminP); Auswertung auf Basis der 255 vollständigen Kreise.

Tabelle A3
Deskriptive Statistiken zur Tabelle 10

Variable	1. Quintil		2. Quintil		3. Quintil		4. Quintil		5. Quintil	
	Mittelwert	Standardabweichung								
Logarithmierter Bruttomonatslohn	6,88	0,29	7,03	0,24	7,18	0,23	7,33	0,24	7,54	0,36
Beschäftigung beginnt nach Leistungsbeginn (Dummy: ja=1)	0,50	0,50	0,50	0,50	0,51	0,50	0,51	0,50	0,52	0,50
Mann (Dummy: ja=1)	0,70	0,46	0,75	0,43	0,80	0,40	0,84	0,37	0,83	0,38
Hochqualifizierte (Dummy: ja=1)	0,01	0,12	0,03	0,17	0,02	0,15	0,04	0,18	0,11	0,31
Mittelqualifizierte (Dummy: ja=1)	0,62	0,48	0,67	0,47	0,71	0,46	0,76	0,43	0,65	0,48
Geringqualifizierte (Dummy: ja=1)	0,20	0,40	0,14	0,35	0,10	0,30	0,06	0,23	0,07	0,26
Ohne Bildungsangabe (Dummy: ja=1)	0,16	0,36	0,15	0,36	0,17	0,37	0,15	0,36	0,17	0,37
Staatsangehörigkeit Deutsch (Dummy: ja=1)	0,95	0,21	0,96	0,18	0,96	0,19	0,98	0,15	0,97	0,17
Alter	32	11	33	10	34	10	34	10	36	10
Quadriertes Alter	1.165	826	1.189	760	1.233	749	1.222	700	1.403	739
Betrieb hat maximal 20 Arbeitnehmer (Dummy: ja=1)	0,28	0,45	0,33	0,47	0,40	0,49	0,42	0,49	0,37	0,48
Betrieb hat 21-50 Arbeitnehmer (Dummy: ja=1)	0,18	0,39	0,16	0,37	0,19	0,39	0,19	0,39	0,19	0,39
Betrieb hat 51-100 Arbeitnehmer (Dummy: ja=1)	0,19	0,39	0,16	0,37	0,15	0,36	0,15	0,36	0,13	0,34
Betrieb hat 101-200 Arbeitnehmer (Dummy: ja=1)	0,15	0,35	0,17	0,37	0,11	0,32	0,10	0,30	0,12	0,33
Betrieb hat 201-500 Arbeitnehmer (Dummy: ja=1)	0,15	0,36	0,15	0,36	0,09	0,29	0,10	0,30	0,11	0,31
Betrieb hat 501-1.000 Arbeitnehmer (Dummy: ja=1)	0,04	0,19	0,03	0,17	0,04	0,19	0,03	0,16	0,04	0,20
Betrieb hat mehr als 1.000 Arbeitnehmer (Dummy: ja=1)	0,01	0,12	0,01	0,08	0,02	0,14	0,02	0,13	0,04	0,19
Einfache manuelle Berufe (Dummy: ja=1)	0,44	0,50	0,37	0,48	0,29	0,45	0,33	0,47	0,29	0,46
Qualifizierte manuelle Berufe (Dummy: ja=1)	0,14	0,35	0,18	0,38	0,25	0,43	0,26	0,44	0,22	0,41
Techniker/Ingenieure (Dummy: ja=1)	0,02	0,15	0,02	0,14	0,03	0,18	0,03	0,17	0,07	0,26
Einfache Dienste (Dummy: ja=1)	0,16	0,36	0,20	0,40	0,19	0,39	0,14	0,34	0,11	0,31
Qualifizierte Dienste (Dummy: ja=1)	0,04	0,19	0,02	0,15	0,02	0,15	0,03	0,18	0,02	0,13
Semiprofessionen (Dummy: ja=1)	0,04	0,20	0,03	0,17	0,04	0,19	0,03	0,18	0,05	0,22
Profession (Dummy: ja=1)	0,01	0,09	0,01	0,09	0,01	0,10	0,02	0,12	0,03	0,16
Einfache kaufmännische Verwaltungsberufe (Dummy: ja=1)	0,05	0,22	0,06	0,24	0,05	0,22	0,04	0,19	0,05	0,22
Qualifizierte kaufmännische Verwaltungsberufe (Dummy: ja=1)	0,10	0,30	0,10	0,30	0,11	0,31	0,10	0,31	0,14	0,35
Manager (Dummy: ja=1)	0,00	0,05	0,01	0,10	0,01	0,11	0,01	0,11	0,02	0,13
Zahl der Beobachtungen n	1.154		1.141		1.147		1.140		1.115	

Quelle: Stichprobe aus den Integrierten Erwerbsbiographien (IEB) auf Basis des Administrativen Panels (AdminP); Auswertung auf Basis der 255 vollständigen Kreise.

Tabelle A4
Deskriptive Statistiken zur Tabelle 11

Variable	Westdeutschland		Ostdeutschland	
	Mittelwert	Standardabweichung	Mittelwert	Standardabweichung
Lohn ist um mindestens 5% gesunken (Dummy: ja=1)	0,41	0,49	0,36	0,48
Mann (Dummy: ja=1)	0,80	0,40	0,78	0,42
Hochqualifizierte (Dummy: ja=1)	0,05	0,21	0,05	0,21
Mittelqualifizierte (Dummy: ja=1)	0,60	0,49	0,77	0,42
Geringqualifizierte (Dummy: ja=1)	0,30	0,46	0,12	0,33
Ohne Bildungsangabe (Dummy: ja=1)	0,05	0,23	0,06	0,24
Staatsangehörigkeit Deutsch (Dummy: ja=1)	0,86	0,35	0,96	0,18
Alter	33,80	9,50	34,42	10,41
Dauer der Erwerbslosigkeit in Monaten	17,11	12,87	17,18	12,70
Recall (Dummy: ja=1)	0,10	0,29	0,14	0,34
Wechsel des Berufssegments (Dummy: ja=1)	0,54	0,50	0,54	0,50
Bruttomonatslohn vor Leistung/100	16,63	6,72	13,68	5,36
Dauer letzte Erwerbstätigkeit vor Leistung in Monaten	96,34	74,37	75,59	47,27
Wechsel von qualifizierter in unqualifizierte Tätigkeit (Dummy: ja=1)	0,15	0,36	0,17	0,37
Wechsel in kleineren Betrieb (Dummy: ja=1)	0,32	0,47	0,31	0,46
Wechsel des Wirtschaftszweigs (3-Steller) (Dummy: ja=1)	0,73	0,44	0,73	0,44
Wechsel von Produktion in Dienstleistung (Dummy: ja=1)	0,15	0,36	0,11	0,31
Zahl der Beobachtungen n	3.779		2.436	

Quelle: Stichprobe aus den Integrierten Erwerbsbiographien (IEB) auf Basis des Administrativen Panels (AdminP); Auswertung auf Basis der 255 vollständigen Kreise.

In dieser Reihe sind zuletzt erschienen

No.	Author(s)	Title	Date
11/2010	Yankova, K.	Der Selektionsprozess in Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik: Eine explorative Untersuchung für die deutsche Arbeitsvermittlung	7/10
12/2010	Stephan, G.	Wages, employment and tenure of temporarily subsidized workers: Does the industry matter?	7/10
13/2010	Klinger, S. Rothe, T.	The impact of labour market reforms and economic performance on the matching of short-term and long-term unemployed	7/10
14/2010	Stegmaier, J.	Effects of workplace representation on firm-provided further training in Germany	8/10
15/2010	Dauth, W.	The mysteries of the trade: Employment effects of urban interindustry spillovers	8/10
16/2010	Stüber, H. Beissinger, T.	Does downward nominal wage rigidity dampen wage increases?	8/10
17/2010	Schneider, J. Beblo, M.	Health an work – Indicators and determinants: A revised literature and data review for Germany	9/10
18/2010	Konle-Seidl, R.	Make further vocational training pay: Possibilities and limits of promoting transitions by Public Employment Services (PES)	10/10
19/2010	Heineck, G. Wölfel, O.	Parental risk attitudes and children's secondary school track choice	10/10
20/2010	Dürnberger, A. Drasch, K. Matthes, B.	Kontextgestützte Abfrage in Retrospektiverhebungen: Ein kognitiver Pretest zu Erinnerungsprozessen bei Weiterbildungsereignissen	10/10
21/2010	Hohmeyer, K. Wolff, J.	Direct job creation in Germany revisited: Is it effective for welfare recipients and does it matter whether participants receive a wage?	10/10
22/2010	Schlitte, Friso	Local human capital, segregation by skill, and skill-specific employment growth	11/10
1/2011	Grün, C. Mahringer, H. Rhein, Th.	Low-wage jobs: A means for employment integration of the unemployed? Evidence from administrative data in Germany and Austria	1/11
2/2011	Achatz, J. Trappmann, M.	Arbeitsmarktvermittelte Abgänge aus der Grundversicherung: Der Einfluss von personen- und haushaltsgebundenen Arbeitsmarktbarrieren	2/11
3/2011	Patuelli, R. Schanne, N. Griffith, D.A. Nijkamp, P.	Persistence of regional unemployment: Application of a spatial filtering approach to local labour markets in Germany	2/11
4/2011	Riphahn, R. Trübswetter, P.	The intergenerational transmission of educational attainment in East and West Germany	2/11

Stand: 17.02.2011

Eine vollständige Liste aller erschienenen IAB-Discussion Paper finden Sie unter <http://www.iab.de/de/publikationen/discussionpaper.aspx>

Impressum

IAB-Discussion Paper 5/2011

Herausgeber

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit
Regensburger Str. 104
90478 Nürnberg

Redaktion

Regina Stoll, Jutta Palm-Nowak

Technische Herstellung

Jutta Sebold

Rechte

Nachdruck – auch auszugsweise –
nur mit Genehmigung des IAB gestattet

Website

<http://www.iab.de>

Bezugsmöglichkeit

<http://doku.iab.de/discussionpapers/2011/dp0211.pdf>

Rückfragen zum Inhalt an:

Lena Koller
Telefon 0911.179 3073
E-Mail lena.koller@iab.de