

DIW Roundup

Politik im Fokus

Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung

2019

Braucht Deutschland eine Ost-Quote?

Maria Metzger und David Richter

Braucht Deutschland eine Ost-Quote?

Maria Metzling | mmetzing@diw.de | Forschungsbasierte Infrastruktureinrichtung SOEP am DIW Berlin
David Richter | drichter@diw.de | Forschungsbasierte Infrastruktureinrichtung SOEP am DIW Berlin

30. September 2019

„Es wächst zusammen, was zusammengehört“, kommentierte Willy Brandt 1989 den Mauerfall. 30 Jahre nach dem Mauerfall ist schon vieles zusammengewachsen, aber trotz vieler positiver Erfolge gilt Ostdeutschland weiterhin als strukturschwach, mit niedrigeren Löhnen und geringerer Wirtschaftskraft ([SVR 2019](#)). Auch haben sich nur wenige Konzernzentralen großer Unternehmen in Ostdeutschland niedergelassen. So befindet sich unter den DAX-30 notierten Börsenunternehmen kein ostdeutsches Unternehmen ([BMW 2018](#), [Gropp et al. 2019](#)).

Des Weiteren sind Spitzenpositionen in Wirtschaft, Politik, und Wissenschaft – mal abgesehen von der ostdeutschen Bundeskanzlerin – meist durch Westdeutsche besetzt und der Ruf nach einer „Ost-Quote“ oder „Quote für Ostdeutsche“ wird immer lauter. Zum Anteil der Führungskräfte, den Ursachen und den daraus resultierenden Folgen der Unterrepräsentierung von Personen mit ostdeutscher Sozialisation gibt es nur wenige repräsentative Studien sowie Projekte wie u.a. am [DeZim Institut](#) (Projekttitle „Soziale Integration ohne Eliten“) und die Informationen beruhen hauptsächlich auf dem Anteil von Ostdeutschen als Vorstände in DAX-30 Unternehmen oder in Spitzenpositionen einzelner Sektoren (u.a. [Machatzke 1997](#), [Bluhm et al. 2016](#), [Schönherr et al. 2019](#)).

In der vorliegenden Studie fassen wir im ersten Teil die derzeitige Literatur in Bezug auf Ostdeutsche in Spitzenpositionen zusammen. Dabei konzentrieren wir uns, wie in den meisten vorhandenen Studien, hauptsächlich auf den Anteil von Ostdeutschen in einzelnen Sektoren wie u.a. Dax-30 Vorständen, Bundeskabinetten, bei StaatssekretärInnen sowie bei HochschulpräsidentInnen und -rektorInnen. Im zweiten Schritt wird der Untersuchungsrahmen auf Führungskräfte im Allgemeinen und in einem dritten Schritt auf TopmanagerInnen erweitert. Für die zweite und dritte Analyse werden die für Deutschland repräsentativen Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) des Deutschen Institutes für Wirtschaftsforschung ([Goebel et al. 2019](#)) verwendet.

Ostdeutsche in Spitzenpositionen

Aufgrund einer geringen Verfügbarkeit von Datenquellen gibt es nur wenige Publikationen über Ostdeutsche in Spitzenpositionen.

Ein Übersichtsartikel von [Kollmorgen \(2017\)](#) führt mehrere Studienergebnisse der Jahre 1990 bis 2016 zusammen und zeigt, dass je nach Definition der Spitzenposition bzw. der sogenannten Top-Elite der Anteil der Ostdeutschen auf Bundesebene bei ungefähr zwei bis drei Prozent liegt. Der Anteil im staatspolitischen Sektor liegt bei 15 bis 20 Prozent (u.a. [Machatzke 1997](#), [Bluhm et al. 2016](#)) und ist damit besonders hoch wohingegen der Anteil in anderen Sektoren wie Militär (Generale) oder Justiz (Richter an den obersten Bundesgerichten) bei ein bis null Prozent sehr gering ausfällt ([Bluhm](#)

[et al. 2016](#)). In Bezug auf den Wirtschaftssektor zeigt eine Studie von [Bluhm et al.](#) aus dem Jahr 2016, dass rund zwei Prozent (drei aus 190 Vorstandspositionen) der DAX-Vorstände durch Ostdeutsche besetzt sind.

Weiterhin betrachten [Bluhm und Kollegen \(2016\)](#) Spitzenpositionen in Ostdeutschland und zeigen, dass auch hier Ostdeutsche in verschiedenen Sektoren wie Politik, Großunternehmen, Medien, Militär, Wissenschaft oder Justiz in Ostdeutschland mit nur anteilig 25 bis 35 Prozent (Bevölkerungsanteil Ostdeutscher in Ostdeutschland liegt bei rund 90 Prozent), teilweise sogar mit nur einem Prozent stark unterrepräsentiert waren. Ein konkretes Beispiel hierfür ist der Justizsektor in Ostdeutschland: nur 5,9 Prozent der Positionen von Leitenden RichterInnen sowie GerichtspräsidentInnen sind durch Ostdeutsche besetzt ([Bluhm et al. 2016](#)).

Eine aktuelle Studie von [Schönherr und Jacobs \(2019\)](#) zeigt ein ähnliches Bild. 30 Jahre nach dem Mauerfall sind weiterhin nur rund zwei Prozent der Dax-Vorstände durch Ostdeutsche (vier aus 193 Vorstandspositionen) besetzt ([Schönherr et al. 2019](#)). Im Vergleich zum Anteil der Bevölkerung mit ostdeutscher Sozialisation in Höhe von rund 20 Prozent sind Ostdeutsche damit in Spitzenpositionen von Dax-Unternehmen unterrepräsentiert. Ähnliches trifft auch auf Spitzenpositionen in Politik und Wissenschaft zu. So liegt der Anteil der Ostdeutschen aller Bundeskabinette seit der Wende bei 10 Prozent und aller StaatssekretärInnen bei rund 6 Prozent. Unter den RektorInnen und PräsidentInnen der größten 100 Hochschulen gibt es sogar nur eine Person mit ostdeutscher Sozialisation ([Schönherr et al. 2019](#)).

Bei der Betrachtung dieser Zahlen ist aber zu berücksichtigen, dass die aufgeführten Studien sich auf vergleichsweise wenige ausgesuchte Spitzenpositionen beziehen.

Die Einbeziehung der sogenannten zweiten Reihe lässt den Anteil Ostdeutscher steigen. Nach Auswertungen der Potsdamer Elitestudie wird der Anteil im Jahr 1997 auf 13 bis 15 Prozent geschätzt ([Bürklin et al. 1997](#), [Machatzke 1997](#)), wohingegen [Kollmorgen \(2019\)](#) für die Jahre 2007 und 2013/2016 diesen Anteil auf sechs bis acht Prozent schätzt. Eine weitere Umfrage aus dem Jahr 2002 zeigt, dass rund 38 Prozent der Leitungspositionen eigenständiger deutscher Industrieunternehmen (Größenklasse 50 bis 1000 Beschäftigte) durch Ostdeutsche besetzt waren ([Martens 2008](#)). Eine aktuelle Studie der [Stiftung Familienunternehmen \(2019\)](#), durchgeführt durch das ZEW, zeigt, dass seit 2001 die Anzahl der westdeutschen (Mit-)Eigentümer an Unternehmen in Ostdeutschland stark gesunken ist: bei familienkontrollierten Unternehmen mit mindestens 250 Mitarbeitern von rund 60-70 Prozent auf 30-35 Prozent. Da die ostdeutsche Unternehmensstruktur stark durch familienkontrollierte (kleinere) Unternehmen (Anteil liegt bei 92 Prozent) geprägt ist, sind diese nicht unter den Auswertungen in Bezug auf den DAX-Unternehmen und meist auch nicht unter den größten 249 deutschen Unternehmen zu finden. Dies zeigt, dass die Definition von Eliten, Spitzen- und Führungspositionen eine wichtige Bedeutung hat.

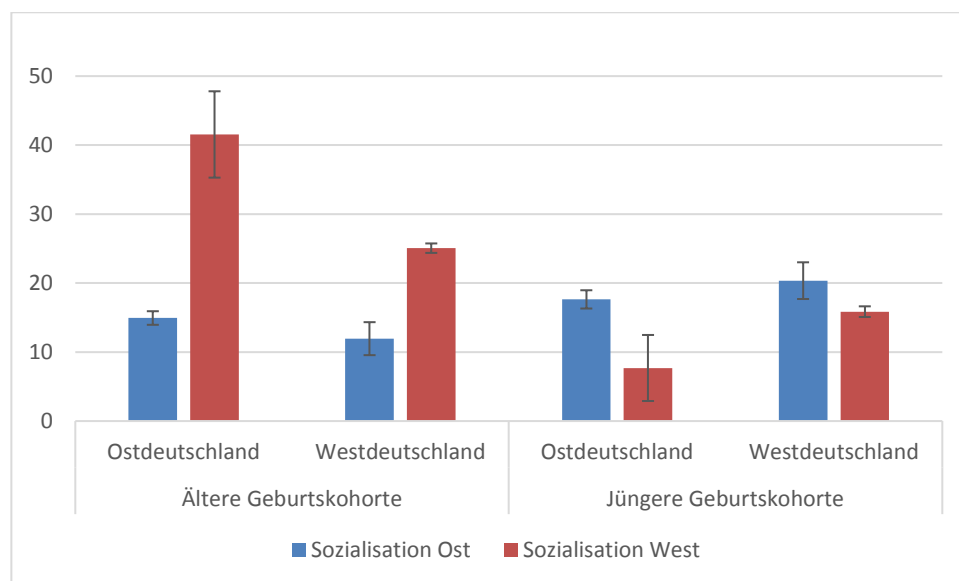
Weiterhin wird in den bisherigen Studien nicht zwischen verschiedenen Erwerbskohorten unterschieden. Möglicherweise ist das Bild durch früher geborene Erwerbskohorten, deren Erwerbskarrieren durch den Mauerfall unterbrochen wurden, verzerrt, da erst wenige Führungspositionen von Jüngeren besetzt werden. Eine Studie von [Mau und Huschka \(2010\)](#) zeigt diesen Trend in Bezug auf Soziologie-ProfessorInnen in Deutschland. Der Anteil der Soziologie-ProfessorInnen mit ostdeutscher Sozialisation lag vor ungefähr 10 Jahren bei 3,8 Prozent, unter JuniorprofessorInnen aber bereits bei 7,1 Prozent ([Mau et al. 2010](#)).

Ost- und Westdeutsche Führungskräfte in Deutschland

Im Folgenden werden nicht nur Spitzenpositionen in Wirtschaft, Politik und Wissenschaft betrachtet, sondern Führungspersonen im Allgemeinen. Als Führungskräfte gelten in dieser Studie alle Beschäftigten, die im Fragebogen der SOEP-

Studie die Frage „Sind Sie anderen bei der Arbeit leitend vorgesetzt, d.h. dass Personen nach Ihren Anweisungen arbeiten?“ mit Ja beantwortet haben. Personen, die diese Frage mit Ja beantwortet haben, erhalten zusätzlich die Anschlussfrage „In welcher Art von Führungsposition sind Sie?“. Bei dieser Frage filtern wir nur Personen die sich ins Top-, ins mittlere oder ins untere Management einsortierten (siehe Tabelle im Appendix und die dazugehörigen Anmerkungen). Um mehr über die Entwicklung von ost- und westdeutschen Führungskräften zu erfahren, betrachten wir die Wanderung von Führungskräften zwischen Ost- und Westdeutschland. Für die Analyse werden die SOEP-Daten der Jahre 2009 und 2017 verwendet, sodass neben der Beschreibung des aktuellen Zustands im Jahr 2017 auch die Entwicklung über die letzten Jahre – seit 2009 – beurteilt werden kann. Des Weiteren analysieren wir die Daten getrennt nach zwei Geburtskohorten (1950-1969 vs. 1970-1989), um zu untersuchen, ob sich aktuell bei Erwerbstätigen aus jüngeren Kohorten, die zum Zeitpunkt der Wiedervereinigung noch gar nicht erwerbstätig waren, möglicherweise ein anderes Bild zeigt, als bei älteren Kohorten, die zum Zeitpunkt der Wiedervereinigung ihre Erwerbskarriere in Ost- bzw. Westdeutschland bereits begonnen hatten.

Abbildung 1: Führungskräfte in Ost- und Westdeutschland nach Sozialisation, 2009



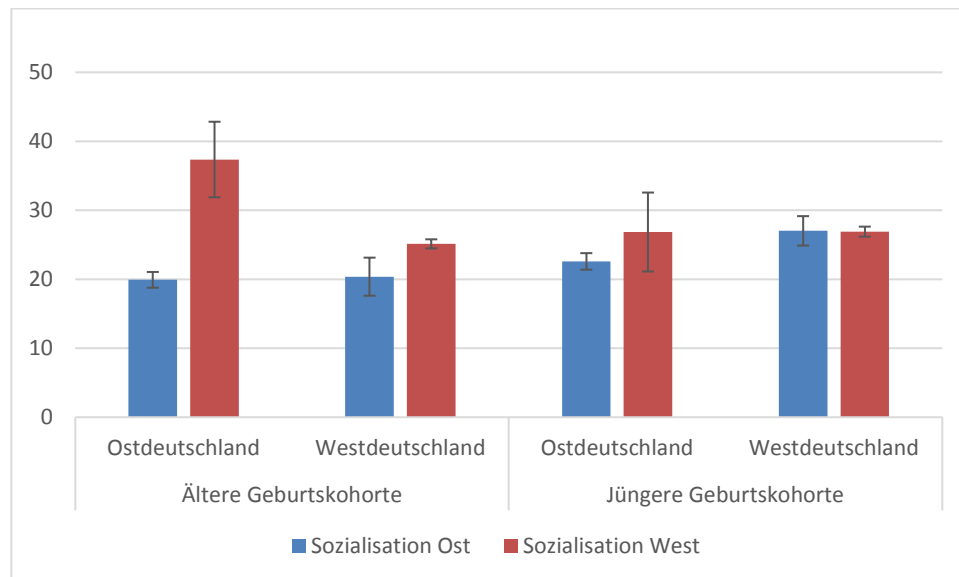
Anmerkung: Ältere Kohorte (1950-1969 geboren), jüngere Kohorte (1970-1989 geboren). Datenbasis: SOEPv34.

Im Jahr 2009 hatten rund 42 Prozent der in Ostdeutschland lebenden Westdeutschen aus der älteren Geburtskohorte (1950-1969) eine Führungsposition inne (Abbildung 1, Fallzahlen in Tabelle im Appendix). Dagegen bekleideten nur rund 15 Prozent der Personen mit ostdeutscher Sozialisation aus der älteren Geburtskohorte in Ostdeutschland eine Führungsposition. Für Westdeutschland berichteten demgegenüber 25 Prozent der Personen mit westdeutscher Sozialisation und 12 Prozent der Personen mit ostdeutscher Sozialisation, dass sie eine Führungsposition innehaben. Dies deutet darauf hin, dass viele der Westdeutschen aus dieser Geburtskohorte, die nach dem Mauerfall nach Ostdeutschland umgezogen sind, ihren Wohnort aufgrund einer verbesserten Anstellung wechselten. Weiterhin bestätigen unsere Zahlen eine weit verbreitete Annahme: wenn eine Person mit westdeutscher Sozialisation aus dieser Geburtskohorte in Ostdeutschland lebt, dann hat sie wahrscheinlich eine Führungsposition inne. Für Personen mit ostdeutscher

Sozialisation aus dieser Geburtskohorte lassen sich allerdings keine Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland feststellen. Ihr Anteil ist in beiden Landeshälften gleich niedrig.

In Bezug auf die jüngere Geburtskohorte ist dieses Muster auch schon im Jahr 2009 nicht mehr zu finden. Im Verhältnis bekleiden mehr Ostdeutsche (18 Prozent gegenüber 8 Prozent) Führungspositionen in Ostdeutschland. In Westdeutschland haben bereits im Jahr 2009 anteilig mehr Ostdeutsche als Westdeutsche (20 Prozent gegenüber 16 Prozent) eine Führungsposition inne. Allerdings lag das Gesamtniveau des Anteils an Führungspositionen in der jüngeren Kohorte im Jahr 2009 noch so niedrig, dass sich diese Angleichung zwischen Ost und West in der öffentlichen Wahrnehmung nicht widerspiegelt hat.

Abbildung 2: Führungskräfte in Ost- und Westdeutschland nach Sozialisation, 2017



Anmerkung: Ältere Kohorte (1950-1969 geboren), jüngere Kohorte (1970-1989 geboren). Datenbasis: SOEPv34.

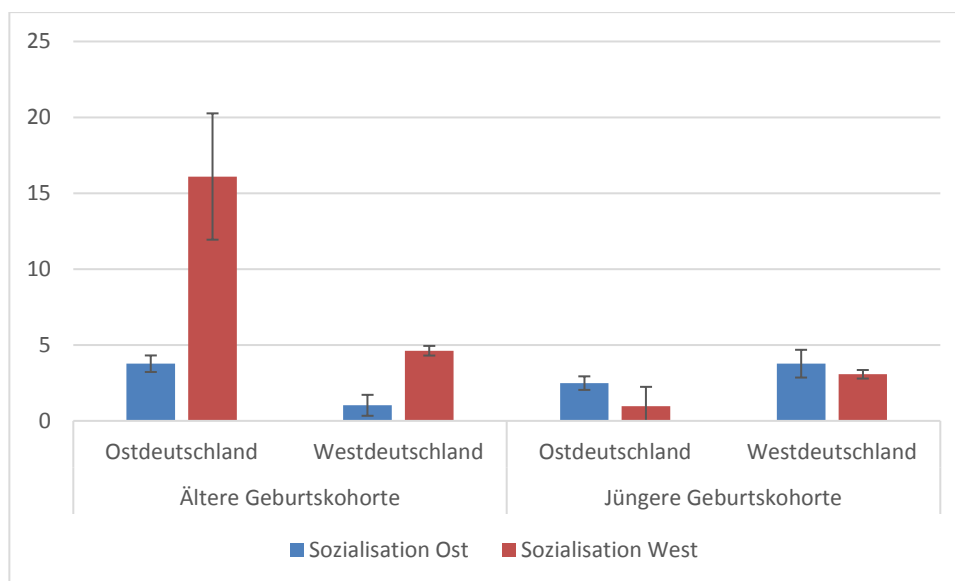
Im Jahr 2017 zeigt sich ein etwas verändertes Bild (Abbildung 2, Fallzahlen in Tabelle im Appendix): in der älteren Kohorte haben sich die Anteile an den Führungspositionen zwischen Ost- und Westdeutschen etwas angeglichen. Rund 37 Prozent mit westdeutscher beziehungsweise 20 Prozent mit ostdeutscher Sozialisation (in 2009: 42 Prozent beziehungsweise 15 Prozent) bekleiden eine Führungsposition in Ostdeutschland und rund 25 Prozent mit westdeutscher beziehungsweise 20 mit ostdeutscher Sozialisation (in 2009: 25 Prozent beziehungsweise 12 Prozent) in Westdeutschland. Bei der jüngeren Kohorte haben die Anteile in Führungsposition in allen Gruppen zugenommen. Dabei unterschieden sich die Anteile von Personen mit ost- oder westdeutscher Sozialisation an den Führungspositionen weder in Ost- noch in Westdeutschland statistisch bedeutsam.

Diese Ergebnisse zeigen, dass zwar anteilig mehr Führungspositionen in Ost- und Westdeutschland durch Westdeutsche besetzt wurden, sich dieser Trend aber nicht in den jüngeren Kohorten fortsetzt.

Ost- und Westdeutsche TopmanagerInnen in Deutschland

Die derzeitige politische Diskussion befasst sich hauptsächlich mit Topmanagern. Aus diesem Grund betrachten wir im nächsten Schritt diese Gruppe mit Hilfe der SOEP-Daten genauer. In Bezug auf TopmanagerInnen ergibt sich ein ähnliches Bild wie bei Führungskräften im Allgemeinen. Im Jahr 2017 hatten rund 16 Prozent der in Ostdeutschland lebenden Westdeutschen und rund 4 Prozent der Ostdeutschen der älteren Geburtskohorte eine Position im Topmanagement inne (Abbildung 3, Fallzahlen in Tabelle im Appendix). Für Westdeutschland berichteten 5 Prozent der Personen mit westdeutscher Sozialisation und 1 Prozent der Personen mit ostdeutscher Sozialisation, dass sie eine Führungsposition innehaben. Dies verstärkt die Annahme, dass in Ostdeutschland lebende Personen dieser Geburtskohorte mit westdeutscher Sozialisation häufiger eine Führungsposition im Topmanagement innehaben. Bei der jüngeren Kohorte unterschieden sich die Anteile von Personen mit ost- oder westdeutscher Sozialisation in Topmanagementpositionen weder in Ost- noch in Westdeutschland statistisch bedeutsam. Allerdings ist die Aussagekraft unserer Analysen in Bezug auf die jüngere Kohorte noch sehr gering, da es in dieser Altersgruppe bislang nur wenige TopmanagerInnen gibt (siehe Tabelle im Appendix). So lag der Altersdurchschnitt von Personen, die angeben eine Position im Topmanagement zu bekleiden, im Jahr 2017 bei 49,3 Jahren. Im Vergleich dazu waren Personen im mittleren Management durchschnittlich 45,7 und im unteren Management 43,9 Jahre alt.

Abbildung 3: TopmanagerInnen in Ost- und Westdeutschland nach Sozialisation, 2017



Anmerkung: Ältere Kohorte (1950-1969 geboren), jüngere Kohorte (1970-1989 geboren). Datenbasis: SOEPv34.

Fazit

Derzeit sind Ostdeutsche in ausgewählten Spitzenpositionen wie u.a. in Vorständen der Dax-Unternehmen und generell bezogen auf Führungspositionen unterrepräsentiert. Weiterhin zeigt die Betrachtung nach unterschiedlichen Geburtskohorten, dass Ostdeutsche aus später geborenen Erwerbskohorten (1970-1989) bei Führungspositionen nicht mehr unterrepräsentiert sind. Wir gehen davon aus, dass die derzeit noch beobachtbare Unterrepräsentierung von Ostdeutschen in Führungspositionen in Zukunft weiter abnehmen wird, wenn die älteren Kohorten,

die ihre Erwerbskarriere sowie Leitungsrolle vielfach bereits vor der Wiedervereinigung gestartet haben, aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden. Aus diesem Grund sollte die Frage der Ostrepräsentanz von Führungspositionen künftig differenziert nach Geburtskohorten geführt werden. Die Ergebnisse bestätigen die eingangs zitierte These von Willy Brandt zumindest in dieser Hinsicht. Die vermehrt geäußerte Forderung nach Einführung einer Ost-Quote für Führungspositionen erscheint aufgrund unserer Analysen nicht hinreichend begründet.

Quellen

Bluhm, M., Jacobs, O. (2016): Wer beherrscht den Osten? Ostdeutsche Eliten – ein Vierteljahrhundert nach der deutschen Wiedervereinigung. <https://www.mdr.de/heute-im-osten/wer-beherrscht-den-osten-studie-100-downloadFile.pdf>

BMWi, Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (Hrsg.) Jahresbericht der Bundesregierung zum Stand der Deutschen Einheit 2018, Berlin. <https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Neue-Laender/jahresbericht-zum-stand-der-deutschen-einheit-2018.html>

Bürklin, W., Rebenstorf, H. (1997): Eliten in Deutschland. Rekrutierung und Integration, Opladen. <https://www.springer.com/de/book/9783810018427>

Goebel, J., Grabka, M., Liebig, S., Kroh, M., Richter, D., Schröder, C., Schupp, J. (2019): The German Socio-Economic Panel (SOEP), Journal of Economics and Statistics 239(2), 1735-1750. <https://www.degruyter.com/view/j/jbnst.2019.239.issue-2/jbnst-2018-0022/jbnst-2018-0022.xml>

Gropp, R.E., Heimpold, G. (2019): Ostdeutschland 30 Jahre nach dem Mauerfall – Erreichtes und wirtschaftspolitischer Handlungsbedarf, Wirtschaftsdienst 7, S. 471-476. <https://archiv.wirtschaftsdienst.eu/jahr/2019/7/ostdeutschland-30-jahre-nach-dem-mauerfall-erreichtes-und-wirtschaftspolitischer-handlungsbedarf/>

Kollmorgen, R. (2017): Ostdeutsche in den Eliten. Problem-Dimensionen und Zukunftsperspektiven, in: Apelt, A. (Hrsg.) Ostdeutsche Eliten. Träume, Wirklichkeiten und Perspektiven, Berlin, S. 54-65. [http://www.xn--gttner-bua.de/Studie Ostdeutsche Eliten Traeume Wirklichkeiten und Perspektiven.pdf](http://www.xn--gttner-bua.de/Studie%20Ostdeutsche%20Eliten%20Traeume%20Wirklichkeiten%20und%20Perspektiven.pdf)

Machatzke, J. (1997): Die Potsdamer Elitenstudie – Positionsauswahl und Ausschöpfung, in: Bürklin, W., Rebenstorf, H. u.a. (Hrsg.), Eliten in Deutschland. Rekrutierung und Integration, Opladen, S. 35-68. <https://www.springer.com/de/book/9783810018427>

Martens, B. (2008): East German economic elites and their companies two decades after the transformation („Wende“): Still following the patterns of the 1990s, Journal of East European Management Studies 13, S. 305-326. <https://www.nomos-elibrary.de/10.5771/0949-6181-2008-4-305/east-german-economic-elites-and-their-companies-two-decades-after-the-transformation-wende-still-following-the-patterns-of-the-1990s-jahrgang-13-2008-heft-4>

Mau, S., Huschka, D. (2010): Who is Who? Die Sozialstruktur der Soziologie-Professorenschaft in Deutschland, Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 62, S. 751-766. https://www.econstor.eu/bitstream/10419/67397/1/Mau_2010_Who-Is-Who.pdf

Schönherr, M., Jacobs, O. (2019): Ostfrauen – Wege zur Macht. Ostdeutsche Frauen in den Eliten und Frauenquoten in Ostdeutschland. <https://www.rbb24.de/politik/beitrag/2019/03/studie-ostfrauen.file.html/Ostfrauen.pdf>

Stiftung Familienunternehmen (2019): Die Entwicklung der Familienunternehmen in den neuen Bundesländern, München. https://www.familienunternehmen.de/media/public/pdf/publikationen-studien/studien/Entwicklung-Familienunternehmen-neue-Bundeslaender_Studie_Stiftung-Familienunternehmen.pdf

SVR, Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2019): Ganzheitliche Wohlfahrtsberichterstattung: Die Entwicklung Deutschlands seit dem Mauerfall. Wiesbaden. https://www.sachverstaendigenrat-wirtschaft.de/fileadmin/dateiablage/Pressemitteilungen/190923_GanzheitlicheWohlfahrtsberichterstattung.pdf

Appendix

Tabelle: Anteile und Fallzahlen

				Ältere Kohorte (1950-1969)			Jüngere Kohorte (1970-1989)		
				Erwerbstätige	Führungskräfte	Top- mangerInnen	Erwerbstätige	Führungskräfte	Top- managerInnen
2009	ostdeutsche Sozialisation	Ostdeutsch- land	Prozent		14,94	2,40		17,64	2,80
			N (gewichtet)	3.433.410	512.826	82.518	2.444.418	431.127	68.496
			N (ungewichtet)	1.427	280	54	870	136	26
	westdeutsche Sozialisation		Prozent		41,54	12,10		7,69	0,00
			N (gewichtet)	166.002	68.965	20.081	170.730	13.134	0
			N (ungewichtet)	77	29	9	34	3	0
	ostdeutsche Sozialisation	West- deutschland	Prozent		11,94	2,00		20,35	1,27
			N (gewichtet)	793.063	94.729	15.897	979.875	199.428	12.454
			N (ungewichtet)	219	44	9	273	47	4
	westdeutsche Sozialisation		Prozent		25,06	4,90		15,86	2,08
			N (gewichtet)	14.881.620	3.729.432	729.428	9.942.373	1.576.734	207.082
			N (ungewichtet)	4.392	1.206	277	2.427	395	54
2017	ostdeutsche Sozialisation	Ostdeutsch- land	Prozent		19,92	3,77		22,59	2,49
			N (gewichtet)	2.534.872	504.859	95.495	2.372.537	535.873	59.021
			N (ungewichtet)	1.228	257	54	1.219	279	41
	westdeutsche Sozialisation		Prozent		37,36	16,10		26,85	0,97
			N (gewichtet)	140.543	52.504	22.629	177.896	47.762	1.733
			N (ungewichtet)	79	33	11	61	20	1
	ostdeutsche Sozialisation	West- deutschland	Prozent		20,38	1,03		27,02	3,77
			N (gewichtet)	569.965	116.132	5.848	1.066.163	288.066	40.185
			N (ungewichtet)	228	43	4	439	101	10
	westdeutsche Sozialisation		Prozent		25,13	4,62		26,90	3,07
			N (gewichtet)	11.610.464	2.918.168	536.672	9.785.972	2.632.828	300.493
			N (ungewichtet)	4.378	1.175	240	3.761	937	131

Anmerkung: In unsere Analyse gelten Personen als Erwerbstätige, die in Vollzeit, Teilzeit oder geringfügig beschäftigt waren sowie beide Frage zur Führungsposition erhalten haben. Durch Filterführung erhalten im SOEP nur angestellte Personen und Selbständige mit Mitarbeitern die Frage zur Führungsposition. Zur Kontrolle haben wir unsere Berechnungen mit anderen Definitionen von Führungskräften wiederholt berechnet: (1) die Definition wurde um Angestellte mit (hoch)qualifizierten Tätigkeiten und Beamten im höheren Dienst erweitert; (2) nach Internationaler Standardklassifikation der Berufen von 1988 (ISCO88, Hauptgruppe 1); (3) Erwerbstätige ohne Personen in Ausbildung, geringfügig Beschäftigte, Rentner, Wehrdienstleistende, Auszubildende, und PraktikantInnen. Die Ergebnisse erwiesen sich als robust. Datenbasis: SOEPv34.

Impressum

DIW Berlin – Deutsches Institut
für Wirtschaftsforschung
Mohrenstraße 58, 10117 Berlin

Tel. +49 (30) 897 89-0
Fax +49 (30) 897 89-200
<http://www.diw.de>

ISSN 2198-3925

Alle Rechte vorbehalten
© 2019 DIW Berlin

Abdruck oder vergleichbare
Verwendung von Arbeiten
des DIW Berlin ist auch in
Auszügen nur mit vorheriger
schriftlicher Genehmigung
gestattet.