

# Schwerer Einstieg ins Berufsleben

Gerade junge Menschen und Berufsanfänger sind heute wachsender Beschäftigungsunsicherheit ausgesetzt, wie langfristige Studien über die Flexibilisierung des deutschen Arbeitsmarktes seit Mitte der 1980er Jahre zeigen – auch dies ist ein Grund für die niedrige Geburtenrate in Deutschland.

VON HANS-PETER BLOSSFELD UND SANDRA BUCHHOLZ

EINE DAUERHAFTE, stabile Beschäftigung ist im deutschen Wohlfahrtsstaatsmodell für Individuen eine wichtige Quelle der sozialen Absicherung, der sozialen Teilhabe und der sozialen Anerkennung. Der „Arbeitsplatzbesitz“ ermöglicht dem Einzelnen durch das Einkommen nicht nur den Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, sondern beeinflusst im System der Sozialversicherung auch das Niveau der sozialen Sicherung im Falle von Nichterwerbstätigkeit. Der Zugang zum Arbeitsmarkt und zu einer stabilen Beschäftigung ist in Deutschland also ein sehr wichtiges Merkmal, wenn soziale Ungleichheiten und soziale Teilhabechancen beurteilt werden sollen.

Im internationalen Vergleich gilt Deutschland heute noch immer als relativ regulierter Arbeitsmarkt. Der Beschäftigungsflexibilität wird eher eine untergeordnete Rolle zugeschrieben. In der Tat zeigt sich anhand von international vergleichbaren Indikatoren, dass sich Deutschland weiterhin durch einen überdurchschnittlichen Kündigungsschutz auszeichnet. Dies täuscht jedoch darüber hinweg, dass die institutionellen Regelungen des deutschen Wirtschaftssystems Ungleichheiten systematisch fördern und zu einer Spaltung am Arbeitsmarkt führen: in die sog. Insider – also die „Arbeitsplatzbesitzer“ – und Outsider – d. h. Personen, die nicht oder noch nicht lange erwerbstätig sind. Die Gruppe der Outsider ist dabei überproportional Arbeitsmarktrisiken ausgesetzt, während die Insider weitgehend vor Beschäftigungsrisiken geschützt werden. Zu den Outsidern gehören neben Frauen nach einer Familienunterbrechung und Arbeitslosen typischerweise auch junge Menschen, die erst in den Arbeitsmarkt eintreten.

## Institutionelle Rahmenbedingungen und ihre Veränderung

In den 1960er und frühen 1970er Jahren war flexible, unsichere Beschäftigung am deutschen Arbeitsmarkt weitgehend unbekannt. Es herrschten wirtschaftliche Dynamik, Wachstum und Vollbeschäftigung. Da Arbeitskräfte relativ knapp waren und das Wirtschaftswachstum stabil, hatten Arbeitgeber in dieser Zeit ein Interesse daran, Mitarbeiter langfristig an sich zu binden. Vor allem durch die Herausbildung interner Arbeitsmärkte, die Beschäftigten nicht nur eine hohe Erwerbssicherheit, sondern – durch interne Karriereleitern – auch gute Aufstiegschancen bieten, wurde von unternehmerischer Seite versucht, Anreize zu schaffen, Beschäftigte langfristig an den Betrieb zu binden. Auch das Modell des „Rheinischen Kapitalismus“ mit seiner Sozialpartnerschaft zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern und der starken staatlichen Regulierung wirtschaftlichen Handelns durch ein umfassendes institutionelles Rahmengerüst (z. B. durch den relativ gut ausgebauten Kündigungsschutz und die hohen Kosten bei Kündigungen) hat die langfristige und vertrauensbasierte Austauschbeziehung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern in dieser Zeit gefördert.





offenem Beschäftigungssystem ist der (Wieder-)Eintritt in die Erwerbstätigkeit mit deutlich größeren Schwierigkeiten verbunden. Sichtbar wird dies z. B. an einem deutlich höheren Risiko von Langzeitarbeitslosigkeit in Deutschland. Insgesamt wird hier institutionell also eine Spaltung des Arbeitsmarktes in Insider und Outsider gefördert. Ein Beispiel zur Verdeutlichung dieses Dualismus ist, dass die Dauer der Firmenzugehörigkeit den Kündigungsschutz ganz allgemein, aber auch bei Massenentlassungen erhöht. Zudem werden das Alter und die Familiensituation bei der Aufstellung von Sozialplänen einbezogen. Dies alles sind Merkmale, die generell eher auf ältere und damit in der Regel am Arbeitsmarkt etablierte, meist männliche Erwerbstätige zutreffen und weniger auf junge Berufsanfänger sowie wieder ins Erwerbsleben eingestiegene Arbeitnehmer.

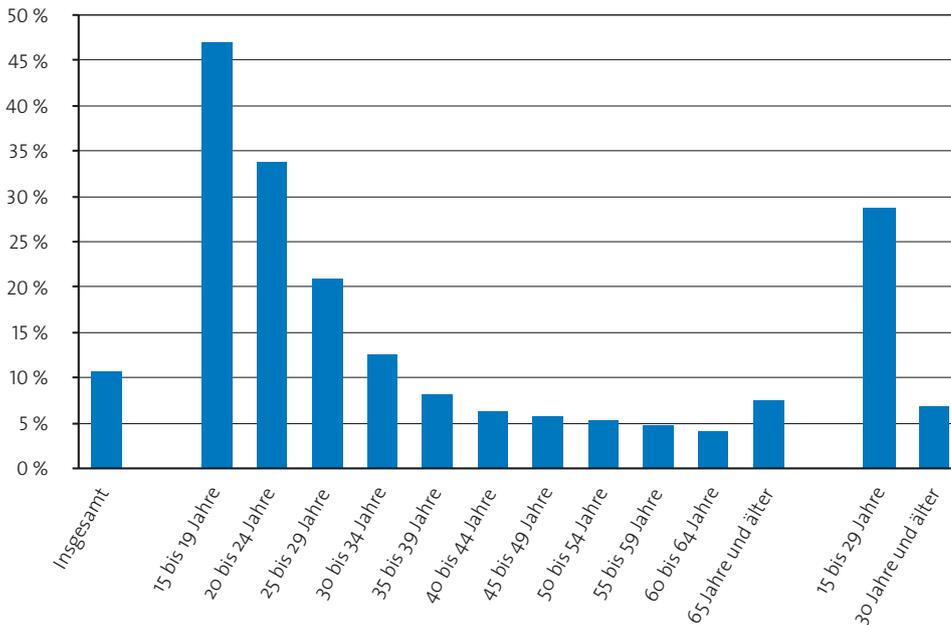
**Abb. 1: Wie gelingt jungen Menschen der Einstieg ins Berufsleben? Empirische Studien belegen eine wachsende Beschäftigungsunsicherheit.**

Zugleich zeichnete sich der typische Erwerbsverlauf auch dadurch aus, dass er hochgradig standardisiert war: An den Ausbildungsabschluss schloss sich in der Regel ein unmittelbarer Übergang in ein stabiles, gut abgesichertes Vollzeitverhältnis an, das sich auf einen oder wenige Arbeitgeber konzentrierte und lebenslang angelegt war, bevor der Übergang in den Ruhestand erfolgte.

Diese Darstellung darf aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Zusage von Beschäftigungssicherheit in Deutschland nie gleich verteilt war. Sowohl die institutionellen Regelungen des deutschen Wirtschaftssystems, insbesondere der gesetzliche Kündigungsschutz, als auch die Herausbildung interner Arbeitsmärkte hatten zur Folge, dass sich ein relativ geschlossenes Beschäftigungssystem herausbilden konnte. In solchen Beschäftigungssystemen werden auf der einen Seite die „Arbeitsplatzbesitzer“ geschützt, auf der anderen Seite diejenigen benachteiligt, die nicht erwerbstätig oder noch nicht lange erwerbstätig sind. Im Vergleich zu Ländern mit

Es lässt sich allerdings festhalten, dass durch das hohe Wirtschaftswachstum und die Arbeitskräfteknappheit in den Jahren des Wirtschaftswunders relativ viele Beschäftigte in den Genuss der Vorteile dieses Systems kamen und die Zusage von Beschäftigungssicherheit durch den umfassenden Ausbau interner Arbeitsmärkte auf den Großteil der Arbeitnehmer ausgeweitet wurde. Auch die Outsider des Arbeitsmarktes und die Beschäftigten auf den sekundären Arbeitsmärkten profitierten von den hohen Wachstumsraten, da es relativ einfach war, wieder eine neue Beschäftigung zu finden. Dies hat sich jedoch mit dem Ende des klassischen Industriezeitalters und den steigenden Arbeitslosenquoten seit dem Ende der 1970er Jahre enorm verändert. Die Unsicherheiten über künftige (Markt-)Entwicklungen haben sich seither für Unternehmen deutlich erhöht und Betriebe versuchen seit den 1990er Jahren immer mehr, Beschäftigungsverhältnisse zu flexibilisieren und so Marktrisiken auf Arbeitnehmer abzuwälzen.

Durch den aufgezeigten institutionellen Kontext des deutschen Beschäftigungssystems ist davon auszugehen, dass insbesondere die Outsider des Arbeitsmarktes und damit auch junge Erwachsene beim Übergang ins Erwerbsleben wachsenden Risiken und Probleme begegnen, während die etablierten männlichen Arbeitskräfte in der mittleren Lebensphase, also die Insider, weiter



**Abb. 2: Befristete Arbeitsverträge unter abhängig Erwerbstätigen (ohne Auszubildende) in der Bundesrepublik Deutschland, nach Altersgruppen – beispielhaft für das Jahr 2010.**

relativ umfassenden Schutz genießen. In der Tat zeigen international vergleichende empirische Studien, dass Männer in der mittleren Erwerbskarriere in der jüngeren Vergangenheit keine bzw. kaum eine Verschlechterung ihrer Situation am deutschen Arbeitsmarkt erfahren haben. Sie genießen weiterhin sehr hohe Erwerbssicherheit und -kontinuität.

Neben dieser bereits seit langem existierenden strukturellen Benachteiligung von Outsidern und jungen Erwachsenen am deutschen Arbeitsmarkt kommt seit Mitte der 1980er Jahre noch hinzu, dass die Deregulierung von Beschäftigung systematisch bereits benachteiligte Arbeitsmarktgruppen trifft. Insbesondere junge Erwerbstätige haben eine weitere deutliche Schwächung ihrer Position am Arbeitsmarkt und eine Verschlechterung ihrer Startposition beim Übergang ins Erwerbsleben erlebt. War es Arbeitgebern zuvor nicht erlaubt, befristete Arbeitsverhältnisse auszustellen, nur weil sie sich unsicher über die künftige wirtschaftliche Entwicklung des Betriebes waren, so änderte sich dies ab 1985 mit dem Beschäftigungsförderungsgesetz: Nun wurden die Möglichkeiten befristeter Beschäftigung stark erweitert, seither bedarf es für einen befristeten Arbeitsvertrag keiner sachlichen Begründung mehr von Seiten des Arbeitgebers.

Diese Deregulierung betrifft vor allem die Gruppe der jungen Erwerbstätigen und Bildungsabgänger, denn von Anfang an beschränkte sie sich nach § 1 des Beschäftigungsförderungsgesetzes auf Neueinstellungen sowie die Übernahme von Auszubildenden. Dass befristete Beschäftigung systematisch jüngere Arbeitnehmer trifft, zeigt sich, wenn man die Verbreitung von befristeter Beschäftigung in Deutschland nach Altersgruppen betrachtet: Insgesamt waren 2010 etwa 11 % der abhängig Erwerbstätigen in Deutschland befristet beschäftigt – unbefristete Beschäftigung war also eigentlich, wenn man die Gesamtheit der abhängig Erwerbstätigen in den Blick nimmt, der Normalfall (Abb. 2). Bei den

Unter-20-Jährigen waren jedoch 2010 knapp 47 % befristet beschäftigt. In den folgenden beiden Altersgruppen der 20- bis 24-Jährigen und der 25- bis 29-Jährigen sinkt dieser Anteil zwar auf rund 34 % und 21 %, bleibt aber weiterhin überdurchschnittlich. Insgesamt waren 2010 28 % der abhängig Erwerbstätigen unter 30 Jahren in einem befristeten Arbeitsverhältnis tätig. Dieser Anteil ist viermal so hoch wie bei Über-30-Jährigen, unter denen nur weniger als 7 % befristet beschäftigt sind.

### Empirische Befunde zur ersten Erwerbstätigkeit

Wie sieht die Situation von jungen Menschen aus, wenn sie das (Aus-)Bildungssystem verlassen haben? Unsere Forschungen zeigten, dass in allen untersuchten Eintrittskohorten Hochschulabschlüsse und eine berufliche Ausbildung im dualen Ausbildungssystem die Einstiegschancen von jungen Menschen in Deutschland deutlich erhöhen. Diejenigen, die keine berufliche Ausbildung absolviert haben, haben die größten Schwierigkeiten, überhaupt ins Erwerbsleben einzusteigen. Dieses Ergebnis bestätigt die Bedeutung des dualen Ausbildungssystems als Brücke zum Arbeitsmarkt in Deutschland. Jedoch zeigt sich im Kohortenvergleich, dass Berufsabschlüsse des dualen Ausbildungssystems seit Mitte der 1980er Jahre eine Abwertung erfahren haben: In der Kohorte 1984 bis 1989 bildeten Absolventen des dualen Ausbildungssystems – unabhängig von der Höhe ihres Schulabschlusses – noch eine homogene Gruppe mit jungen

Menschen mit Universitäts- oder Fachhochschulabschluss. Ab der Kohorte 1990 zeigen sich Unterschiede zwischen Hochschulabsolventen und jungen Menschen, die die Hauptschule besucht haben und über eine berufliche Ausbildung verfügen. Dagegen hatten junge Menschen mit mittlerer Reife oder Abitur sowie beruflicher Ausbildung noch immer vergleichbar gute Chancen beim Arbeitsmarkteinstieg wie Hochschulabsolventen. Bei den jüngsten Eintrittskohorten bietet die erfolgreiche Teilnahme im dualen Bildungssystem insgesamt – unabhängig von der Höhe des Schulabschlusses – nicht mehr die gleichen Chancen beim Erwerbseinstieg wie ein Hochschulabschluss. Sowohl Hauptschüler mit Lehre als auch Realschüler oder Abiturienten mit beruflichem Ausbildungszertifikat brauchen bedeutend länger bis zum Beginn der ersten Berufstätigkeit als Höchstqualifizierte. Somit zeigen sich in der Bundesrepublik Deutschland seit Mitte der 1980er Jahre eine zunehmende Bedeutung von (höchster) Bildung und eine zunehmende Stratifizierung von Arbeitsmarkteinstiegchancen.

### Qualität des Erwerbseinstiegs

Wie ist aber die Qualität der Beschäftigung, wenn es jungen Menschen in Deutschland gelungen ist, den Einstieg in den geschlossenen Insider/Outsider-Arbeitsmarkt zu finden? Seit 1994 haben Bildungsabsolventen ein signifikant höheres Risiko, in der ersten Anstellung nur befristet beschäftigt zu sein. Weiterhin wird deutlich, dass Probleme beim Erwerbseinstieg dazu führen, dass junge Menschen (nur) ein flexibles Beschäftigungsverhältnis finden. Je länger Bildungsabgänger brauchen, um eine erste Stelle zu finden, desto höher ist das Risiko von befristeter Beschäftigung. Die Chancen auf einen stabilen Einstieg ins Erwerbsleben sinken also mit zunehmender Suchzeit.

Dass sich gerade junge Menschen immer häufiger mit einem unsicheren befristeten Arbeitsvertrag konfrontiert sehen, wird auch deutlich, wenn man einen Blick auf die generelle Verbreitung befristeter Beschäftigung in Deutschland seit 1985 wirft (Abb. 3). Betrachtet man alle abhängig Erwerbstätigen, so ist der Anteil derjenigen mit befristetem Arbeitsvertrag zwischen 1985 und 2010 nur um knapp vier Prozentpunkte

von 7 auf 11 % gestiegen. Unter jungen Erwerbstätigen ist das Risiko befristeter Beschäftigung jedoch um ein Vielfaches höher. Im Vergleich zu Über-30-Jährigen sind unter-30-jährige Arbeitnehmer weit überproportional von befristeter Beschäftigung betroffen. Der Anteil befristeter Arbeitsverträge ist 2010 unter jungen Erwerbstätigen viermal so hoch wie unter älteren Erwerbstätigen (27,6 % im Vergleich zu 6,8 %).

Zusätzlich wird an Abbildung 3 deutlich, dass Befristungen seit Mitte der 1980er Jahre bei den beiden Altersgruppen unterschiedlich stark zunahm. Im Jahr 1985 waren rund 15 % der Unter-30-Jährigen befristet beschäftigt, im Jahr 2010 waren es fast 28 %. Damit ist für diese Altersgruppe zwischen 1985 und 2010 fast eine Verdoppelung zu verzeichnen. Ein beträchtlicher Teil der jungen Erwerbstätigen ist also heute der Unsicherheit ausgesetzt, ob sie auch künftig über einen Arbeitsplatz und damit ein Einkommen verfügen. Zwar zeigt sich auch für Über-30-Jährige ein Zuwachs befristeter Arbeitsverträge zwischen 1985 und 2010, jedoch ist befristete Beschäftigung hier weiter eine Ausnahme: Knapp 93 % der über-30-jährigen Erwerbstätigen sind in einem unbefristeten Arbeitsvertrag tätig.

Verschiedene empirische Studien haben herausgearbeitet, dass befristete Beschäftigung an beiden Enden der Bildungshierarchie verbreitet ist. Dieser Befund mag auf den ersten Blick widersprüchlich wirken. Es muss jedoch für die Beurteilung befristeter Beschäftigung hinzugefügt werden, dass diese flexible Beschäftigungsform für Hochqualifizierte in der Regel nicht als unsicher charakterisiert werden kann. Für sie stellen befristete Verträge vielmehr ein gängiges Instrument zur Aushandlung und Erhöhung von Löhnen dar. Dagegen sind für gering- und unqualifizierte Befristungen nicht als freiwillig eingegangenes Arbeitsverhältnis, sondern als unsichere Beschäftigungsform zu bewerten.

### Frühe Karriereprozesse

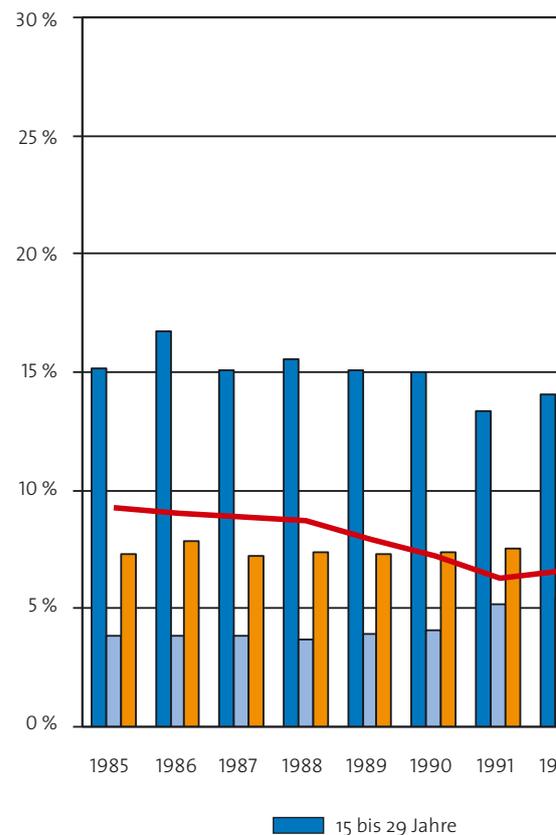
Im letzten Schritt steht die Frage im Mittelpunkt, ob sich junge Menschen – sobald sie den Erwerbseinstieg erfolgreich gemeistert haben – sicher im Erwerbsleben etablieren können. Anhand unserer Längsschnittuntersuchungen können wir sagen, dass sie immer länger brauchen, um sich im Erwerbsleben sicher zu etablieren und vor Arbeitslosigkeit geschützt zu sein. Zwar nimmt in allen Kohorten das Arbeits-

### DIE AUTOREN

**Prof. Dr. Hans-Peter Blossfeld** ist seit 2002 Lehrstuhlinhaber für Soziologie an der Universität Bamberg, seit August 2008 Geschäftsführender Direktor des Instituts für bildungswissenschaftliche Längsschnittforschung und Leiter des Nationalen Bildungspanels. Er beschäftigt sich v. a. mit der sozialen Ungleichheit, Schichtung und Mobilität, der Arbeitsmarktforschung, der Jugend-, Familien- und Bildungssoziologie sowie der Demographie. 2008 wählte ihn die Bayerische Akademie der Wissenschaften zum Mitglied.

**Dr. Sandra Buchholz** ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Soziologie I der Universität Bamberg und hat u. a. in den internationalen Projekten „GLOBALIFE: Life Courses in the Globalization Process“ und „flexCAREER: Flexibility Forms on the Labor Market“ geforscht. Derzeit ist sie u. a. im Projekt „eduLIFE: Education as a Lifelong Process“ tätig.

losigkeitsrisiko mit zunehmender Berufserfahrung ab, jedoch dauert es seit Beginn der 1990er Jahre zunehmend länger, bis sich die berufliche Karriere stabilisiert. Bei den älteren Eintrittskohorten gelang es jungen Erwerbstätigen mit befristetem Arbeitsverhältnis nach Auslaufen ihres Vertrages, eine Anschlussanstellung zu finden. Befristete Beschäftigung war also in der Vergangenheit oft ein „Sprungbrett“. Bei den jüngeren Eintrittskohorten hat sich dagegen gezeigt, dass die Befristung zum Teil zu einer „Falle“ geworden ist, da sie das Arbeitslosigkeitsrisiko bedeutend erhöht hat. Die berufliche Position beeinflusst dabei immer stärker, ob junge Erwerbstätige arbeitslos werden oder nicht. Waren in der ältesten Bildungsabschlusskohorte vor allem Un- und Angelernte von Arbeitslosigkeit betroffen, so sind es in den beiden jüngeren Bildungsabschlusskohorten zum Teil auch Inhaber von mittleren Berufspositionen. Insgesamt handelt es sich bei der Befristung in Deutschland aber nur um ein Moratorium: Früher oder später gelingt die berufliche Etablierung in einer Berufsposition mit Perspektive.



#### Literatur

H.-P. Blossfeld, S. Buchholz et al., *Young Workers, Globalization and the Labor Market. Comparing Early Working Life in Eleven Countries*, Edward Elgar, Northampton/MA 2008

H.-P. Blossfeld, E. Klijzing et al., *Globalization, Uncertainty and Youth in Society*, Routledge, London/New York 2005

H.-P. Blossfeld, M. Mills et al., *Globalization, Uncertainty and Men's Careers. An International Comparison*, Edward Elgar, Northampton/MA 2006

S. Buchholz, *Die Flexibilisierung des Erwerbsverlaufs. Eine Analyse von Einstiegs- und Ausstiegsprozessen in Ost- und Westdeutschland*, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden 2008

E. Ebralidze, *Rising employment flexibility and young workers' economic insecurity. A comparative analysis of the Danish model of flexicurity*, Diss. Uni Bamberg 2010

Ch. Höhn, A. Ete et al., *Kinderwünsche in Deutschland. Konsequenzen für eine nachhaltige Familienpolitik*, Robert Bosch Stiftung, Stuttgart 2006

#### Schlussbemerkungen und Ausblick

Die Situation junger Erwachsener am deutschen Arbeitsmarkt hat sich seit Mitte der 1980er Jahre gewandelt. Es gibt bei den Berufseinsteigern deutliche Anzeichen wachsender Beschäftigungsunsicherheiten. Konkret äußert sich dies durch (1) Schwierigkeiten beim Übergang in eine qualifizierende Berufsausbildung für die gering Qualifizierten, (2) verlängerte Suchzeiten nach einer ersten Beschäftigung nach Verlassen des (Aus-)Bildungssystems, (3) zunehmende Risiken, zu Beginn des Erwerbslebens nur befristet beschäftigt zu sein, (4) erhöhte Risiken, in Folge einer befristeten Beschäftigung arbeitslos zu werden sowie (5) eine signifikante Verlängerung der Zeit, bis sich junge Erwerbseinsteiger nach Bildungsabschluss am Arbeitsmarkt sicher etablieren können.

Wie international vergleichende Studien zeigen, genießen dagegen die Insider des (deutschen) Arbeitsmarktes, nämlich die im Erwerbsleben etablierten männlichen Arbeitskräfte in der mittleren Lebensphase, weiter relativ umfassende Erwerbssicherheit und -stabilität. Insgesamt finden wir somit eine Verstärkung der schon früher existierenden Spaltung am deutschen

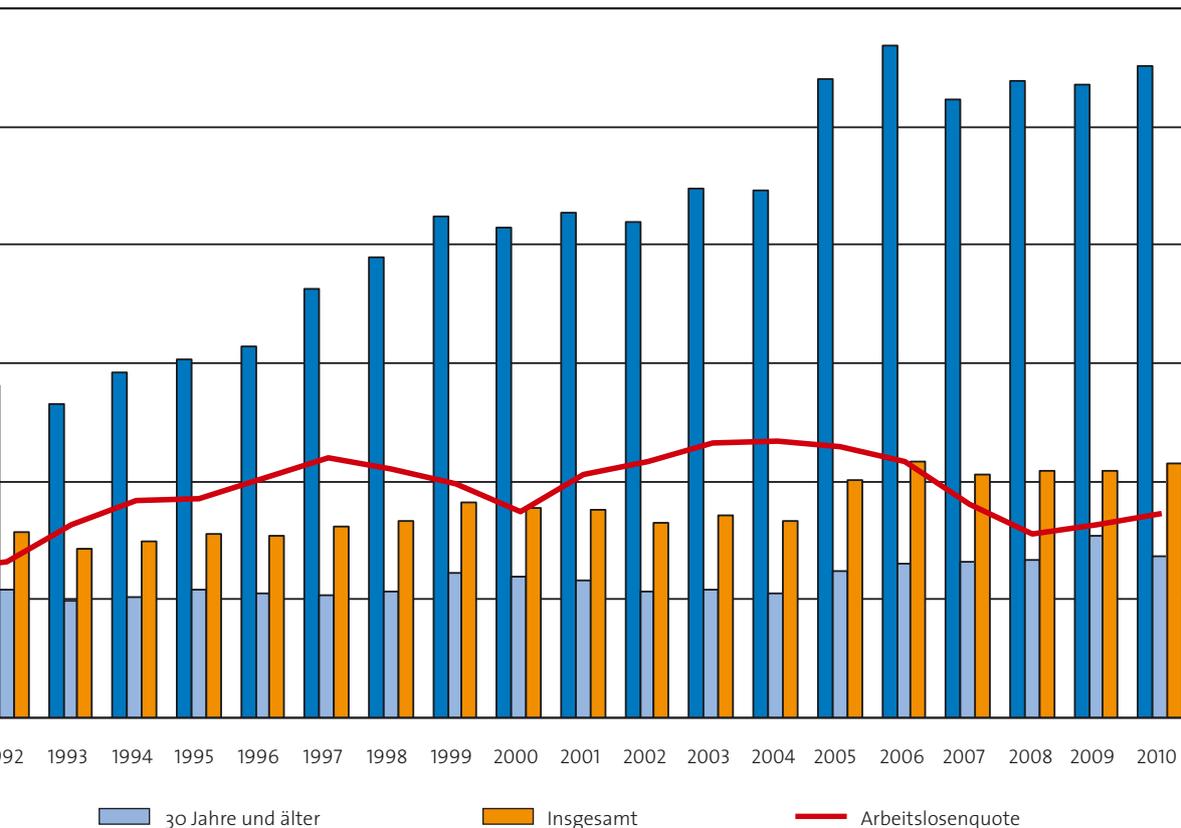


Abb. 3: Befristete Arbeitsverträge unter abhängig Erwerbstätigen (ohne Auszubildende) in der Bundesrepublik Deutschland; nach Altersgruppen und im Vergleich zur Arbeitslosenquote, 1985 bis 2010.

Anmerkung: Die Angaben beziehen sich auf das gesamte Bundesgebiet. Bis 1990 bilden sie also die Situation im früheren Bundesgebiet ab, ab 1991 umfassen sie auch die neuen Bundesländer.

Arbeitsmarkt in Insider und Outsider. In einem System wie dem deutschen ist aber der Zugang zu stabiler und sicherer Beschäftigung von zentraler Bedeutung. Die Bamberger Soziologin Ellen Ebralidze konnte 2010 in ihrer empirischen Arbeit aufzeigen, dass sich die „objektive“ Verschlechterung der Arbeitsmarktsituation junger Erwachsener in Deutschland auch in ihrem „subjektiven“ Empfinden widerspiegelt. 20 % der jungen Erwerbstätigen halten ihren Job nicht für sicher, über 40 % geben an, dass sie sich Sorgen machen, ihren Job zu verlieren. Diese Zahlen zeigen, dass junge Erwachsene ihre Lage durchaus sorgenvoll wahrnehmen und ihre flexible Beschäftigung nicht als wünschenswert empfinden.

International vergleichende Forschungen konnten herausarbeiten, dass die verschlechterte Arbeitsmarktsituation unter jungen Erwachsenen weitreichende Folgewirkungen hat. So haben wir 2005 nachgewiesen, dass sich Beschäftigungsunsicherheit negativ auf das Eingehen von Partnerschaften und auf die Geburt von Kindern auswirkt. Teilzeitarbeit und Arbeitslosigkeit führen bei Männern etwa dazu, dass die Familiengründung bedeutend nach hinten

verschoben wird. Dabei hat der Erwerbsstatus sogar einen stärkeren Einfluss auf das Aufschieben von Elternschaft als das Bildungsniveau. Wie wichtig ein sicherer Arbeitsplatz für Elternschaft ist, zeigt sich auch anhand einer von der Robert Bosch Stiftung durchgeführten Befragung von in Partnerschaft lebenden 20- bis 49-jährigen Männern und Frauen in Deutschland. Demnach sind die eigene Arbeitsplatzsicherheit sowie die des Partners die beiden wichtigsten und meistgenannten Gründe, die angeführt werden, wenn es um die Frage „Kinder – ja oder nein?“ geht. In beiden Fällen geben weit über 50 % der befragten Männer und Frauen an, dass sie sich (weitere) Kinder nur dann vorstellen können, wenn sie eine sichere Position am Arbeitsmarkt innehaben.

Insgesamt steht damit die Strategie des deutschen Gesetzgebers zur Beschäftigungsflexibilisierung im starken Widerspruch zu dem Versuch, die niedrigen Geburtenraten zu steigern und die Alterung der deutschen Gesellschaft aufzuhalten. Solange die Auswirkungen von Arbeitsmarktflexibilisierung in Deutschland vor allem Erwerbseinsteigern aufgebürdet werden, scheint es fraglich, ob es dem Gesetzgeber gelingen wird, die Geburtenrate in Deutschland erfolgreich zu erhöhen und junge Menschen zu ermutigen, wieder (mehr) Kinder zu bekommen.

ABB.: MIKROZENSUS 1985 BIS 2010, STATISTISCHES BUNDESAMT WIESBADEN; EIGENE BERECHNUNGEN