

Institut für Arbeitsmarkt-
und Berufsforschung

Die Forschungseinrichtung der
Bundesagentur für Arbeit

IAB

IAB-Forum

1/2009

Das Magazin des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung



Gleichstellung

Wo Frauen und Männer in der Arbeitswelt stehen

■ Löhne in der Schieflage

Frauen verdienen in Deutschland weniger Geld als Männer. Bei gleicher Arbeit darf es das nicht geben. Erklären Berufswahl und Qualifikation die Schieflage?

■ Berufswahl mit neuen Karten

„Mädchen werden Erzieherin und Jungs Ingenieur.“ Ganz so klischeehaft ist die Arbeitswelt heute nicht mehr. Wo brechen die beruflichen Domänen auf?

■ Vermittlung in der Pattsituation

Rollenbilder von Frauen und Männern sitzen tief. Prägen sie Hilfsangebote, die Vermittler Müttern und Vätern in der Grundsicherung unterbreiten?

Die erste Zwischenbilanz zum SGB II

Zusammenstellung und Auswertung aller Forschungsprojekte

Vier Jahre nach der Einführung der Grundsicherung für Arbeitsuchende ist es Zeit für eine erste Zwischenbilanz. Der hier vorgelegte Bericht fasst die Forschungsergebnisse zum SGB II zusammen, die das IAB erarbeitet hat, und stellt die Befunde in einen größeren Zusammenhang. So wird der Stand des Wissens zum Übergang vom alten in das neue System, zum Prozess und zur Wahrnehmung von Aktivierung und Betreuung, zu den Instrumenten und deren Wirkung sowie zur Bedeutung der Reform für den Arbeitsmarkt beschrieben. Damit zeigt der Band auf, wo die Forschung zur Grundsicherung heute steht und welche Fragen künftig zu beantworten sind.



Susanne Koch, Peter Kupka, Joß Steinke

Aktivierung, Erwerbstätigkeit und Teilhabe

Vier Jahre Grundsicherung für Arbeitsuchende

IAB-Bibliothek, 315
2009, 353 S.

34,90 € (D)/59,- SFr
ISBN 978-3-7639-4002-8
Best.-Nr. 300656

www.wbv.de

W. Bertelsmann Verlag

Bestellung per Telefon: 0521-91101-11, per E-Mail: service@wbv.de



Editorial



Prof. Joachim Möller
ist Direktor des IAB.
joachim.moeller@iab.de



Dr. Ulrich Walwei
ist Vizedirektor des IAB.
ulrich.walwei@iab.de

Vor 60 Jahren schrieben vier Frauen und 61 Männer ins Grundgesetz: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt.“ Ein großer Satz. Das Leben in der Bundesrepublik sah damals ganz anders aus. Im Wirtschaftswunderland sah man Frauen lieber daheim am Herd. So sollte es laut Gesetz sein: „Die Frau führt den Haushalt in eigener Verantwortung. Sie ist berechtigt erwerbstätig zu sein, wenn dieses mit ihren Pflichten in Ehe und Familie vereinbar ist.“ Der Mann durfte ihren Arbeitsvertrag kündigen. Ohne sein Einverständnis durfte sie kein Bankkonto führen. All das schien vereinbar mit Artikel 3 der Verfassung.

Die Puppenwelt war vor 50 Jahren schon weiter. Barbie kam auf den Markt. Was ihr Äußeres nicht vermuten lässt: Sie ist als emanzipierte Frau konzipiert. Hochqualifiziert, mit Doktorhut, in 108 Berufen unterwegs. Als Astronautin, Tierärztin oder Chirurgin soll sie Mädchen zu Karrieren jenseits von Ehe und Kind inspirieren. Außerhalb der Spielzeugwelt sind arbeitende Mütter zumindest in Westdeutschland noch lange keine Selbstverständlichkeit. Und wenn sie einen Beruf ausüben, dann oft mit begrenzten Karrierechancen und doppelt belastet. Erst seit 1977 heißt es im Bürgerlichen Gesetzbuch: „Ehegatten regeln die Haushaltsführung im gegenseitigen Einvernehmen. Beide Ehegatten sind berechtigt, erwerbstätig zu sein.“ 1994 erhält das Grundgesetz dann den Zusatz: „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ Wie sieht das Arbeitsleben heute aus, 15 Jahre nach der Reform von Artikel 3 und 60 Jahre nach seiner ersten Stunde?

Das IAB erforscht Geschlechteraspekte auf dem Arbeitsmarkt aus verschiedenen Blickwinkeln. In allen sechs Forschungsschwerpunkten des Instituts ist das Thema verankert, koordiniert von der Arbeitsgruppe Geschlechterforschung. Die Autorinnen und Autoren gehen in dieser Ausgabe den Ursachen für Lohnunterschiede und der Entwicklung von Frauen- und Männerberufen auf den Grund. Sie durchleuchten Erwerbsquoten und Arbeitsvolumen unter Geschlechtergesichtspunkten. Sie untersuchen das neue Berufsfeld Technologietransfer und vergleichen Frauen- und Männerlöhne, zum Beispiel in der Zeitarbeit. Sie analysieren die Lage von Alleinerziehenden auf dem Arbeitsmarkt und Vermittlungsangebote für Frauen und Männer in der Grundsicherung. Und schließlich stellen sie der deutschen Arbeitswelt die Situation in anderen europäischen Ländern gegenüber.

Das Grundrecht ist ein gutes Argument für Gleichberechtigung. Daneben gibt es starke inhaltliche Gründe: Das Land braucht angesichts des demografischen Wandels alle qualifizierten Arbeitskräfte. Nicht erst seit der aktuellen Finanzkrise wird diskutiert, mehr Frauen in die Vorstände und Aufsichtsräte von Banken und Unternehmen zu bringen.

Das IAB forscht nicht nur zu Geschlechteraspekten auf dem Arbeitsmarkt. Mit dem Audit „berufundfamilie“ haben wir uns verpflichtet, das Grundrecht im Arbeitsalltag bewusst zu leben.

Ihr

Joachim Möller

Ulrich Walwei

Möller Walwei

Inhalt

Themenschwerpunkt Gleichstellung

- 04 **Löhne von Frauen und Männern
In Schieflage**
von Hermann Gartner und Thomas Hinz
- 10 **Erwerbsbeteiligung von Frauen
Mit halben Zeiten im Spiel**
von Susanne Wanger
- 18 **Frauenberufe Männerberufe
Karten neu gemischt**
von Wolfgang Biersack und Britta Matthes
- 30 **Gleichstellung in Europa
Andere Länder sind weiter als Deutschland**
von Dana Müller und Cornelia Sproß
- 38 **Frauenlöhne in der Zeitarbeit
Auch Geld ist relativ**
von Elke J. Jahn
- 58 **Arbeitsfeld Technologietransfer
Management als Chance**
von Juliane Achatz, Stefan Fuchs, Corinna Kleinert und Simon Roßmann
- 64 **Vermittlungsangebote in der Grundsicherung
Remis für Mütter**
von Juliane Achatz
- 70 **Alleinerziehende in der Grundsicherung
Verzwickte Lage**
von Torsten Lietzmann
- 76 **Dauer des Grundsicherungsbezugs
Kein Gleichstand zwischen den Geschlechtern**
von Tobias Graf
- 78 **Lokale Bündnisse für Familien
Da bewegt sich was**
von Stefan Böhme, Bianca Haischberger und Nicole Krank

Weitere Themen

- 86 **Leistungsbezieher in der Grundsicherung
Hilfequoten differenziert betrachtet**
von Helmut Rudolph
- 88 **Frühzeitige Berufsorientierung
Lässt sich eine Beitragsfinanzierung rechtfertigen?**
von Hans-Uwe Bach, Kathrin Dressel, Corinna Kleinert und Eugen Spitznagel
- 94 **Sozialtheoretischer Zwischenruf
Leben wir noch in einer Klassengesellschaft?**
von Markus Promberger

Rubriken

- 24 **Personen**
Neuigkeiten aus der Abteilung „Leute“
- 44 **Projekte**
Wichtige Forschungsvorhaben zum Thema „Gleichstellung“ im Überblick
- 48 **Podium**
Eine Auswahl aus dem Veranstaltungsprogramm
- 82 **Publikationen**
Aktuelle Publikationen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des IAB
- 98 **Presse**
Das IAB in den Medien
- 100 **Veranstaltungsausblick**
- 100 **Impressum**

Löhne von Frauen und Männern In Schieflage

Frauen verdienen in Deutschland weniger Geld als Männer. Auf den ersten Blick erstaunt das nicht. Denn oft wählen sie Berufe, die keinen hohen Lohn erwarten lassen. So erhält eine junge Erzieherin ein geringeres Einkommen als ein studierter Bauingenieur. Aufschlussreich wird der Vergleich zwischen den Geschlechtern, wenn man Beruf, Qualifikation, Alter und Betrieb berücksichtigt. Katapultiert etwa eine gleich gute Ausbildung Frauen auf der Lohnskala nach oben oder bleibt die Schieflage?

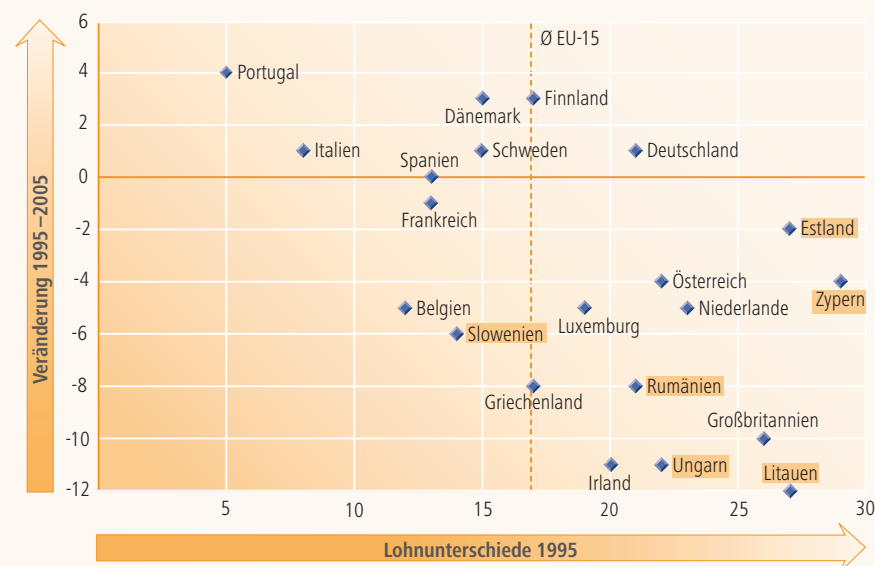
Die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern sind hierzulande verfestigter als in anderen Staaten der Europäischen Union. So konnten alle Mitgliedstaaten, in denen die Löhne von Frauen und Männern 1995 nach der EU-Statistik überdurchschnittlich weit auseinander lagen, die Lohnunterschiede bis 2005 verringern. Mit einer Aus-

nahme: Deutschland. Hier haben die Lohnunterschiede zugenommen (vgl. Abbildung 1). Das zeigt auch eine neue Studie über die Lohnentwicklung in Westdeutschland zwischen 1993 und 2006, die das IAB gemeinsam mit der Universität Konstanz durchgeführt hat. Demnach verbesserte sich die Lage kaum. Der Bruttotageslohn von

Abbildung 1

Ausgangsniveau und Veränderung der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in der EU im Zeitraum 1995 bis 2005

in Prozentpunkten



- Anmerkung: 1. Die Daten umfassen die Stundenlöhne von allen Beschäftigten (inkl. Teilzeit).
2. Die Lohnunterschiede 1995 geben an, um wie viel Frauen weniger verdienen als Männer.
3. Ø EU-15 umfasst hier die 15 Staaten, die 1995 bereits Mitglied waren. Orange markiert sind die seit 1995 beigetretenen Staaten, für die seit 1995 Daten vorliegen.
4. Der Wert für Finnland basiert auf dem Jahr 1996.

Quelle: Eurostat

© IAB



vollzeitbeschäftigten Frauen war in den alten Bundesländern im Jahr 2006 im Durchschnitt um etwa 24 Prozent geringer als der Lohn von Männern (vgl. Abbildung 2 auf Seite 6). In den 1990er Jahren verringerte sich die Differenz ein wenig; seit 1999 geht die Schere aber wieder auseinander. Wie lassen sich die verfestigten Lohndifferenzen erklären? Stehen dahinter Unterschiede in der Produktivität, so dass ungleiche Bezahlung sogar berechtigt sein könnte? Oder spielen nicht Unterschiede in der Produktivität eine Rolle, sondern diskriminierende Faktoren?

In Deutschland – wie in der Europäischen Union insgesamt – ist die unterschiedliche Entlohnung in einem Betrieb bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit gesetzlich verboten. Gegen diese Norm der Gleichbehandlung verstößt, wer zwei gleich produktiven Beschäftigten bei gleicher Tätigkeit unterschiedliche Löhne bezahlt. Ob ein Teil des Lohnunterschieds zwischen Frauen und Männern in

Deutschland durch unterschiedliche Produktivität zu erklären ist, lässt sich jedoch nicht so einfach beantworten.

Mithilfe von Daten, die Angaben über die Beschäftigten ebenso enthalten wie über Betriebe, in denen die Beschäftigten arbeiten, lassen sich verschiedene Ursachen für die Lohnunterschiede beleuchten, beispielsweise Berufswahl und Qualifikation (siehe Kasten auf Seite 9). So könnte man auch unterschiedlichen Produktivitäten als Ursache für Ungleichheiten auf die Spur kommen.

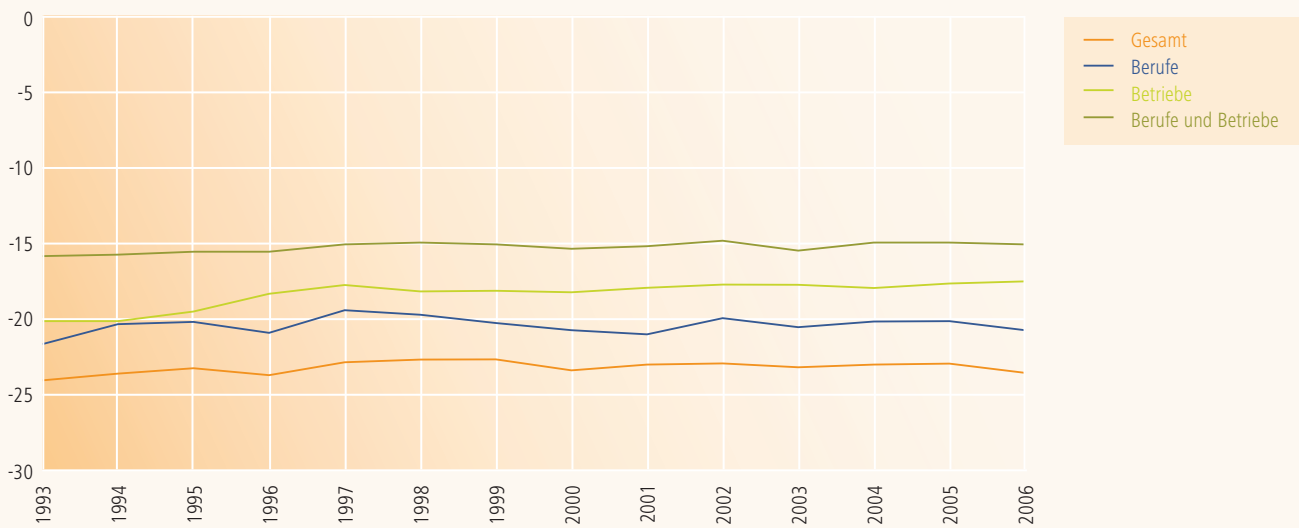
Der Beruf als Argument

Oft wird der Lohnunterschied mit der Behauptung erklärt, Männer arbeiten häufiger in Hochlohnberufen, Frauen dagegen in Niedriglohnberufen. Demnach müsste der Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen im gleichen Beruf deutlich kleiner ausfallen als im Gesamtdurchschnitt. Die IAB-Untersuchung zeigt jedoch, dass Frauen

Abbildung 2

Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in Westdeutschland im gleichen Beruf /Betrieb 1993 bis 2006

in Prozent



Lesehilfe: Die Werte geben an, um wieviel Frauen weniger verdient haben als Männer in vier verschiedenen Berechnungen: insgesamt, im gleichen Beruf, im gleichen Betrieb sowie im gleichen Beruf im gleichen Betrieb. Die Unterschiede beziehen sich auf Bruttotageslöhne von Vollzeitbeschäftigten in Westdeutschland.

Quelle: LIAB 2006, eigene Berechnungen

©IAB

auch im Vergleich zu Männern im gleichen Beruf durchschnittlich 21 Prozent weniger verdienen. Anders als oft vermutet, geht der Lohnunterschied also nur zu einem geringen Teil auf die Aufteilung in typische Frauen- und Männerberufe zurück.

Es besteht zwar ein Zusammenhang zwischen dem Lohn in einem Beruf und dem Anteil von Frauen in diesem Beruf. Der ist aber etwas komplexer als oft vermutet: So gibt es auch eine Reihe von typischen Männerberufen, in denen ein geringer Lohn bezahlt wird – etwa im Transportgewerbe oder teilweise im Baubereich. Weiterhin finden sich typische Frauenberufe, etwa im kaufmännischen Bereich, in denen ein immerhin durchschnittliches Einkommen erzielt werden kann. Allerdings sind Berufe, in denen wie etwa im Ingenieurwesen oder im Management, Spitzeneinkommen verdient werden, wiederum männlich dominiert. Insgesamt kann daher der Frauenanteil im Beruf nur einen kleinen Teil der Lohnunterschiede erklären.

Auf den Betrieb kommt es an

Wichtiger als die unterschiedlichen Berufe, in denen Männer und Frauen arbeiten, sind die unterschiedlichen Betriebe, in denen sie arbeiten: Wären Frauen und Männer genauso oft in Niedriglohnbetrieben tätig wie in Hochlohnbetrieben, wäre der Lohnunterschied innerhalb von Betrieben genauso groß wie im gesamten Durchschnitt. Innerhalb von Betrieben verdienen Frauen aber nur 18 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen. Frauen arbeiten also überproportional häufig in Niedriglohnbetrieben, Männer in Hochlohnbetrieben. Dies kann immerhin ein Viertel der gesamten Lohnlücke erklären.

Im gleichen Beruf und im gleichen Betrieb besteht noch ein Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern von 15 Prozent. Betrachtet man die Kombination aus Berufen und Betrieben näher, lässt sich also ein weiterer Teil der Differenz erklären.

Auch die Qualifikation ist wichtig

Beschäftigte, die besser qualifiziert sind oder mehr Berufserfahrung haben, sind in der Regel produktiver, was einen höheren Lohn rechtfertigt. Somit ist zu fragen, ob die Lohnschere durch Unterschiede in der Qualifikation und der Berufserfahrung zu erklären ist. Mit ökonometrischen Verfahren (siehe Kasten auf Seite 9) kann berechnet werden, wie hoch die Differenz ist, wenn man diese Effekte herausrechnet. Da die zugrundeliegenden Daten die Berufserfahrung nicht exakt erfassen, werden zur Annäherung die Betriebszugehörigkeitsdauer und das Alter verwendet. Während der gesamte Lohnunterschied demnach im Jahr 2006 bei 23 Prozent liegt, beträgt er bei gleicher Qualifikation und gleichem Alter noch knapp 17 Prozent (vgl. Abbildung 3).

Betrachtet man wieder nur Personen im gleichen Beruf und gleichen Betrieb, so zeigt sich: Bei gleicher Qualifikation und gleichem Alter verdienen Frauen etwa zwölf Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen. Im internationalen Vergleich ist dies ein hoher Lohnunterschied. Ähnliche Untersuchungen führten Wissenschaftler für die USA und Skandinavien durch. In diesen Ländern fanden sie in so eng definierten Gruppen fast keinen Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern mehr.

Betrieb und Qualifikation zusammen betrachtet

Was steht nun hinter diesem Lohnunterschied von zwölf Prozent? Mit den vorliegenden Daten konnten nur Tagesverdienste verglichen werden. Männer machen in höherem Ausmaß Überstunden als Frauen, so dass die längere tatsächliche Arbeitszeit einen Teil des Lohnunterschiedes erklären kann. Hierarchien innerhalb der Berufe dürften demgegenüber aber der wesentliche Grund sein. Männer steigen in der betrieblichen Hierarchie und damit in bessere Verdienstpositionen häufiger auf als Frauen. Dies zeigt eine Untersuchung, die Corinna Kleinert vom IAB durchgeführt hat: So sind Frauen in der Führungsebene der Unternehmen unterrepräsentiert. Karrierehindernisse für Frauen sind dabei häufig Kinder und die Arbeitsteilung in der Partnerschaft.

Ein Beispiel für den Aufstieg von Männern in Hierarchien bei gleichem Beruf ist die Sozialstation, in der mehrere Sozialpädagoginnen und ein Sozialpädagoge arbeiten. Er leitet die Sozialstation, während die Kolleginnen eine Hierarchiestufe unter ihm angestellt sind und damit auch weniger Lohn bekommen.

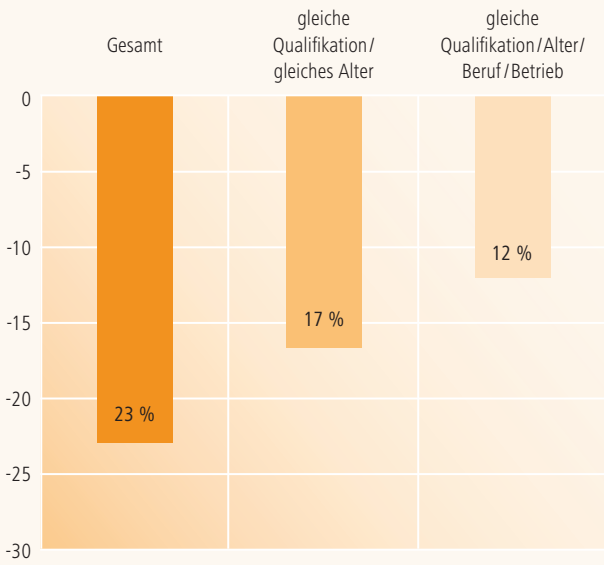
Ein deutlicher Teil des Lohnunterschiedes ist aber auch auf Erwerbsunterbrechungen oder Zeiten der Teilzeitbeschäftigung zurückzuführen, insbesondere wegen Erziehungspausen. Den Einfluss von Erziehungspausen auf die Löhne von Frauen hat Stefan Bender vom IAB gemeinsam mit den Professorinnen Miriam Beblo von der Fachhochschule für Wirtschaft in Berlin und Elke Wolf von der Hochschule München untersucht. Sie stellten fest, dass eine Erwerbsunterbrechung aufgrund von Erziehungsurlaub den Lohn um durchschnittlich 16 Prozent reduziert, wenn als



Abbildung 3

Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in Westdeutschland 2006

in Prozent



Anmerkung: Die Säulen geben an, um wie viel Frauen insgesamt weniger verdient haben als Männer, wie viel sie bei gleicher Qualifikation und gleichem Alter verdient haben und wie viel sie bei gleicher Qualifikation, gleichem Alter, im gleichen Beruf im gleichen Betrieb verdient haben. Die Unterschiede beziehen sich auf Bruttotageslöhne von Vollzeitbeschäftigten in Westdeutschland.

Quelle: LIAB 2006, eigene Berechnungen

©IAB



Vergleichsgruppen Frauen, die ihre Erwerbstätigkeit nicht unterbrechen, herangezogen werden. So trägt auch die fehlende Infrastruktur für Kinderbetreuung in Deutschland dazu bei, dass Frauen sich in Erziehungsphasen häufig vom Erwerbsleben zurückziehen und beim Wiedereinstieg ein geringeres Einkommen hinnehmen müssen.

Es ist also ein ganzes Bündel von Ursachen, das die Lohnunterschiede erklärt. Im Lebensverlauf von Frauen und Männern werden relativ früh Entscheidungen über die Berufsausbildung getroffen, in die auch traditionelle Rollenbilder einfließen. Ebenso ist so manche Personalentscheidung in den Betrieben auf Rollenbilder und auf erwartete Erwerbsunterbrechungen zurückzuführen. Auf diese Erwartungen der Umgebung reagieren Frauen teilweise so, dass sie sich stärker als Männer in der Familienarbeit engagieren. Es ist eine sich selbst reproduzierende Arbeitsteilung, die sich nur langsam ändert.

Fazit

Sich beim Abbau des Lohnunterschieds nur auf die Wirkung des Antidiskriminierungsgesetzes zu verlassen, greift zu kurz, wie ein Blick in die USA zeigt. Dort achten Betriebe stärker auf Lohngleichheit bei gleicher Arbeit, da unberechtigte Lohnunterschiede zu Zivilklagen führen können. In Deutschland sind solche juristischen Auseinandersetzungen noch selten und vornehmlich auf die Einstellung oder Beförderung von Mitarbeitern bezogen. In den USA ist der durchschnittliche Lohnunterschied jedoch keineswegs kleiner als in Deutschland. Er kommt nur anders zustande, nämlich durch eine stärkere Segregation der Geschlechter nach Berufen und Betrieben. Frauen arbeiten dort also häufiger in schlecht bezahlten und Männer in gut bezahlten Berufen.

Das Angebot an Kinderbetreuungseinrichtungen ist in Deutschland zwar gestiegen, dennoch stand 2008 nur für jedes fünfte Kind unter drei Jahren eine Ganztagesbetreuung zur Verfügung. Die Betreuungsangebote reichen also bei weitem nicht aus, um Eltern die Möglichkeit zu geben, Vollzeit-Erwerbsarbeit mit Familien- und Erziehungsarbeit zu vereinbaren. Einstellungs- und Aufstiegsbarrieren in den Betrieben werden so durch gesellschaftliche Rahmenbe-

dingungen erhöht. Trotz eines rechtlichen Gleichstellungsdrucks gleichen sich Karriere- und Entlohnungschancen nicht an, jedenfalls noch nicht. Um die Erwerbsunterbrechungen gleichmäßiger auf Frauen und Männer zu verteilen, und damit die bestehenden Lohnunterschiede wirkungsvoll abzubauen, sind weiter reichende Maßnahmen erforderlich – etwa indem Arbeitszeiten familienfreundlicher gestaltet werden und gesetzlicher Erziehungsurlaub von beiden Elternteilen in Anspruch genommen werden muss. Auch der Ausbau von Kinderbetreuungsmöglichkeiten, insbesondere auch der Ganztagschulen, begünstigt die Angleichung von Karrierechancen und damit von Löhnen. Darüber hinaus tragen die Bildungsinstitutionen eine Mitverantwortung. Egal, ob im Kindergarten oder in der Universität: Talente und Interessen sollten unabhängig vom Geschlecht gefördert werden.

Literatur

Beblo, Miriam; Bender, Stefan; Wolf, Elke (2006): The wage effects of entering motherhood – a within-firm matching approach. IAB-Discussion Paper 13/2006.

Hinz, Thomas; Gartner, Hermann (2005): Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede in Branchen, Berufen und Betrieben. In: Zeitschrift für Soziologie, 34. Jg., Heft 1, S. 22-39.

Kleinert, Corinna (2006): Frauen in Führungspositionen. Karriere mit Hindernissen. IAB-Kurzbericht 09/2006.



Details zur Studie und ihrer Methode

Die Studie basiert auf einem verknüpften Datensatz aus dem IAB-Betriebspanel und der Beschäftigtenhistorik, den sogenannten LIAB-Daten des IAB. Die Daten enthalten nur Informationen über sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Sie repräsentieren damit etwa 80 Prozent aller Beschäftigten in Deutschland und umfassen den Zeitraum 1993 bis 2006.

Die vorliegende Untersuchung unterliegt einer Reihe von Beschränkungen. So werden nur Vollzeitbeschäftigte berücksichtigt, da in den Daten keine genauen Angaben über die tatsächliche Arbeitszeit enthalten sind. Auch werden nur die alten Bundesländer betrachtet, denn zum einen sollte der längerfristige Trend analysiert werden, und zum anderen ist die Lohnentwicklung in den neuen Bundesländern durch Anpassungsprozesse dominiert, die eine Deutung der Ergebnisse erschweren.

Zur Analyse der Rolle des Berufes wird auf die dreistellige Berufskennziffer der deutschen Klassifikation der Berufe von 1988 zurückgegriffen, die 337 verschiedene Berufe unterscheidet. Ein Nachteil dieser Klassifikation ist, dass sie auf die 1970er Jahre zurückgeht und

daher expandierende Berufsfelder, wie im EDV- und Medienbereich oder in den Dienstleistungen, darin nur sehr grob unterschieden werden. Damit sind auch viele frauentypische Berufe gröber erfasst als männertypische Berufe.

Für Abbildung 2 werden die Lohnunterschiede innerhalb von Berufen, Betrieben und der Kombination aus beiden berechnet und daraus der gewichtete Durchschnitt ermittelt.

Für die Schätzung der Lohnunterschiede bei gleicher Qualifikation und gleichem Alter in Abbildung 3 werden ökonometrische Verfahren verwendet. Darin werden sechs Qualifikationsniveaus unterschieden. Das Alter geht linear und quadratisch ein. Die Löhne werden bei diesem Verfahren in logarithmierter Form verwendet. Bei der Interpretation der Resultate ist das zu berücksichtigen: Die Lohnunterschiede sind Differenzen von Logarithmen (oder Differenzen von geometrischen Mitteln). Bei kleinen Lohnunterschieden stimmen die Differenzen mit prozentualen Unterschieden überein. Bei größeren Lohnunterschieden unterscheiden sich die Werte.

Die Autoren



Dr. Hermann Gartner
ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Institutionen und makroökonomische Arbeitsmarktanalyse“ am IAB.
hermann.gartner@iab.de



Prof. Thomas Hinz
ist Professor für empirische Sozialforschung an der Universität Konstanz.
thomas.hinz@uni-konstanz.de

Erwerbsbeteiligung von Frauen Mit halben Zeiten im Spiel

In Zukunft könnten qualifizierte Arbeitskräfte knapp werden. Auch deshalb gewinnt das Thema „Erwerbsbeteiligung von Frauen“ an Aktualität – ebenso wie die Forderung nach einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Doch wie sieht die berufliche Situation von Frauen tatsächlich aus? Sind sie mit gleichem Einsatz dabei, wie uns das die Beschäftigtenquoten glauben machen? Die Arbeitsvolumenrechnung des IAB zeichnet hier ein differenziertes Bild.

Die Frauenerwerbstätigkeit ist in den vergangenen Jahrzehnten stetig gestiegen. Der Anteil der Frauen an allen abhängig Beschäftigten lag 2007 bei 49 Prozent. Insbesondere strukturelle Verschiebungen hin zum Dienstleistungsbereich und die gestiegene Bildungsbeteiligung von Frauen förderten die positive Entwicklung. Auch der gesellschaftliche Wertewandel trug dazu bei, dass heute für die meisten Frauen zu ihrer Lebensplanung gehört, einen Beruf zu erlernen und auszuüben. Frauen stellen inzwischen fast die Hälfte der Beschäftigten in Deutschland. Damit scheint sich das Ausmaß ihrer Partizipation am Erwerbsleben jenem der Männer anzunähern.

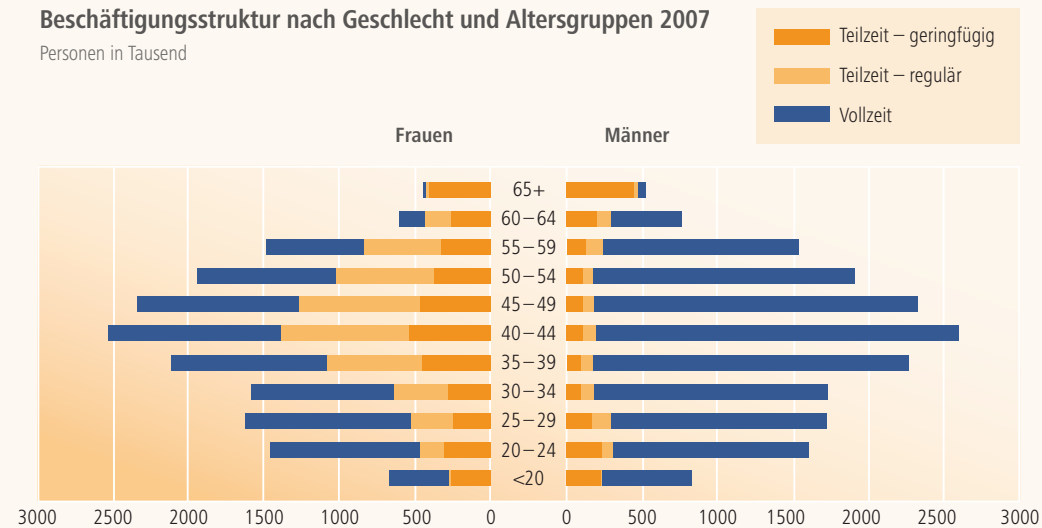
Der Beschäftigtenanteil ist zwar ein wichtiger Indikator; die Personenzahlen allein spiegeln jedoch die tatsächliche Teilhabe von Frauen und Männern an der Erwerbsarbeit nicht wider. Denn sie geben keine Auskunft über ihre unterschiedlichen Arbeitszeiten. Erst der Blick auf das geleistete Arbeitsvolumen – also dem zeitlichen Umfang der Beschäftigung – ergibt ein differenzierteres Bild (vgl. Kasten auf Seite 17).

So nimmt bei Frauen – anders als bei Männern – Teilzeitbeschäftigung einen breiten Raum ein und zwar über alle Altersgruppen hinweg (vgl. Abbildung 1). Insgesamt ist über die Hälfte aller Frauen teilzeitbeschäftigt – regulär

Abbildung 1

Beschäftigungsstruktur nach Geschlecht und Altersgruppen 2007

Personen in Tausend



Quelle: IAB-Arbeitszeitrechnung

© IAB

oder in Mini-Jobs – dagegen nur 16,6 Prozent der Männer. Trotz eines Beschäftigtenanteils von fast 50 Prozent trugen Frauen 2007 aufgrund ihrer geringen Arbeitszeit mit knapp 42 Prozent unterproportional zum gesamtwirtschaftlichen Arbeitsvolumen bei.

Volle und halbe Zeiten

Während die Zahl beschäftigter Männer im Beobachtungszeitraum 1991 bis 2007 rückläufig war (-8,3 Prozent), stieg die Beschäftigung von Frauen um 11,9 Prozent an (vgl. Abbildung 2 auf Seite 12).

Dies ging allerdings einher mit einem kräftigen Rückgang der Vollzeitbeschäftigung, aus konjunkturellen wie aus strukturellen Gründen. Männer und Frauen betraf die Entwicklung gleichermaßen. Deshalb gab es beim Frauenanteil an allen Vollzeitbeschäftigten im Beobachtungszeitraum nur geringe Schwankungen um die 36-Prozent-Marke. In den neuen Bundesländern lag er 2007 mit 42 Prozent um sieben Prozentpunkte höher als im Westen (35 Prozent).

Ganz anders entwickelte sich die Teilzeitbeschäftigung: Sie hat sich im gleichen Zeitraum verdoppelt. 2007 waren drei Viertel der fast zwölf Millionen Teilzeitbeschäftigten weiblich. Die Teilzeitbeschäftigung der Männer wuchs ebenfalls, aber von einem wesentlich niedrigeren Niveau aus. Seit 1991 hat sich ihre Zahl immerhin fast vervierfacht und lag 2007 bei drei Millionen.

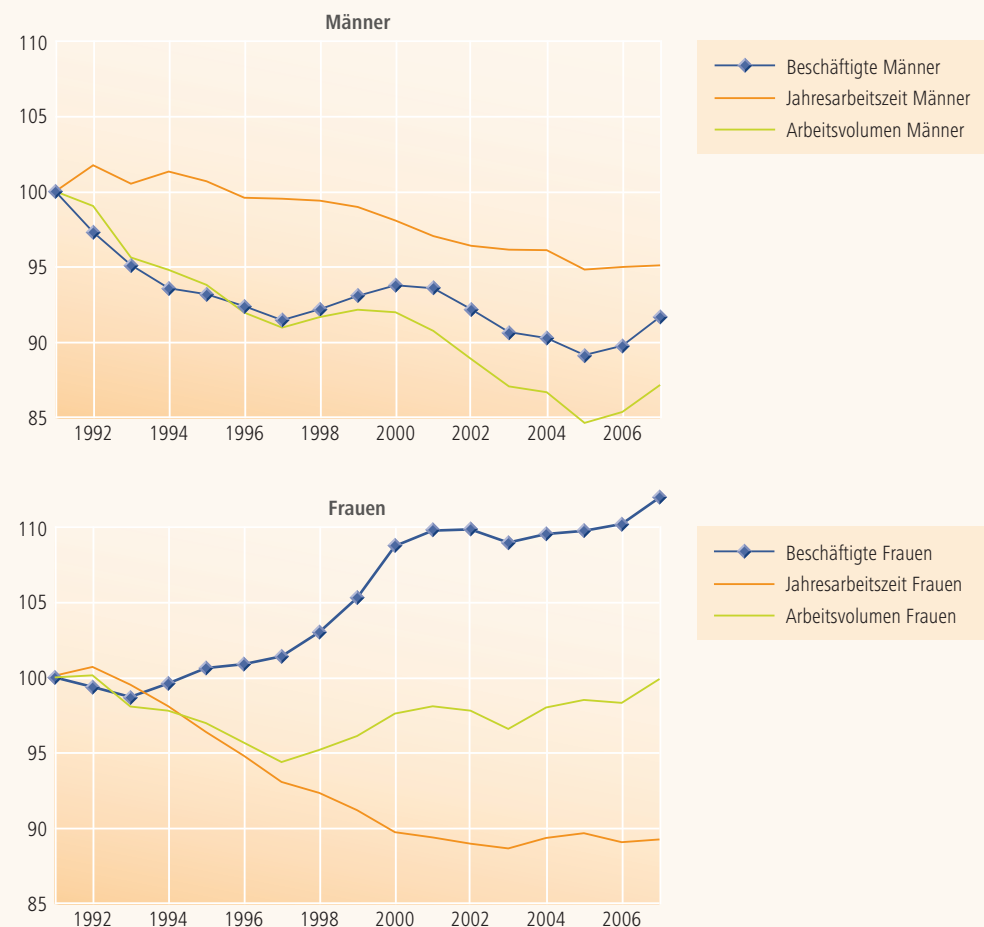
Diese gegenläufigen Entwicklungen hatten seit den 1990er Jahren steigende Teilzeitquoten der Frauen zur Folge: Der Anteil der Frauen in Teilzeit an allen weiblichen Beschäftigten wächst. So arbeiteten im Jahr 2007 in den alten Bundesländern 53,3 Prozent der weiblichen Beschäftigten in Teilzeitarbeitsverhältnissen (1991: 36,6 Prozent). In Ostdeutschland spielte Teilzeitarbeit hingegen eine geringere Rolle. Hier lag die Teilzeitquote bei 43,5 Prozent (1991: 12 Prozent). Neben der höheren Erwerbsorientierung ostdeutscher Frauen kann dies auch auf die dort besser ausgebaute Kinderbetreuung zurückgeführt werden. Auch die Arbeitslosigkeit des Partners dürfte dazu führen, dass Frauen hier häufiger einer Vollzeittätigkeit nachgehen als im Westen, was als „added-



Abbildung 2

Beschäftigte, Arbeitszeit und Arbeitsvolumen in Deutschland 1991 bis 2007

Jahresdurchschnittswerte, Indexwerte (1991 = 100)



Quelle: IAB-Arbeitszeitrechnung

©IAB

worker-effect“ in die wissenschaftliche Literatur einging.

Männer nutzen Teilzeitarbeit nach wie vor vergleichsweise wenig, auch wenn ihr Anteil in den Jahren 1991 bis 2007 um 12,6 Prozentpunkte angestiegen ist. Trotz der Zunahme liegen die Teilzeitquoten mit 16,1 Prozent (West) und 18,9 Prozent (Ost) deutlich unter denen der Frauen.

Über das Jahr gerechnet

Die Jahresarbeitszeiten der vollzeitbeschäftigten Frauen und Männer blieben zwischen 1991 und 2007 relativ konstant. Nur in Ostdeutschland hat in den Jahren nach der Wiedervereinigung die von einem Beschäftigten durch-

schnittlich geleistete Arbeitszeit pro Jahr vorübergehend zugenommen, weil die zeitweilig extrem hohe Kurzarbeit abgebaut wurde. Bei vollzeitbeschäftigten Frauen ist die Jahresarbeitszeit im Durchschnitt kürzer als bei Männern, was vor allem auf unterschiedliche Branchen- und Berufsstrukturen zurückgeht. Zudem besetzen relativ wenige Frauen Führungspositionen, die häufig durch sehr lange Arbeitszeiten gekennzeichnet sind.

Bei den Teilzeitbeschäftigten verhält es sich umgekehrt. Hier arbeiten Männer durchschnittlich ein Viertel weniger als Frauen. Das liegt vor allem am hohen Anteil geringfügig beschäftigter Männer. Die Arbeitszeit in einem

Mini-Job beträgt zwar bei Männern und Frauen gleichermaßen durchschnittlich ein Viertel einer Vollzeitstelle. Insgesamt wird die durchschnittliche Arbeitszeit von männlichen Teilzeitbeschäftigten aber stärker durch Mini-Jobs bestimmt und ist daher kürzer.

Gründe für Teilzeit

Es gibt viele Gründe, die Arbeitszeitform Teilzeit zu wählen. Sind Kinder oder pflegebedürftige Angehörige zu versorgen, bietet sie größere Freiräume, berufliche und familiäre Verpflichtungen miteinander zu vereinbaren. Mit der Familiengründung geben allerdings nach wie vor fast immer Frauen die Berufstätigkeit auf oder wechseln auf eine Teilzeitstelle. Dagegen nutzen Männer die Teilzeitarbeit vornehmlich dann, wenn sie in den Arbeitsmarkt eintreten oder bevor sie aus dem Erwerbsleben ausscheiden. So war im Jahr 2007 in der Altersgruppe der 55- bis 59-jährigen Männer der Anteil der geringfügig Beschäftigten am niedrigsten und der „regulären“ Teilzeit an allen Teilzeitbeschäftigten am höchsten (vgl. Abbildung 3), vor allem wegen der Inanspruchnahme von Altersteilzeit. Auch wenn Altersteilzeitbeschäftigte statistisch in der Ru-

brik „Teilzeit“ erfasst werden, ist Altersteilzeit häufig nicht was ihr Name verspricht. Sie ist meist keine echte Teilzeit, weil sie in neun von zehn Fällen in Form des Blockmodells genutzt wird. Hier leistet der Beschäftigte in der ersten Hälfte des vereinbarten Zeitraums seine volle Arbeitszeit und wird in der zweiten Hälfte freigestellt.

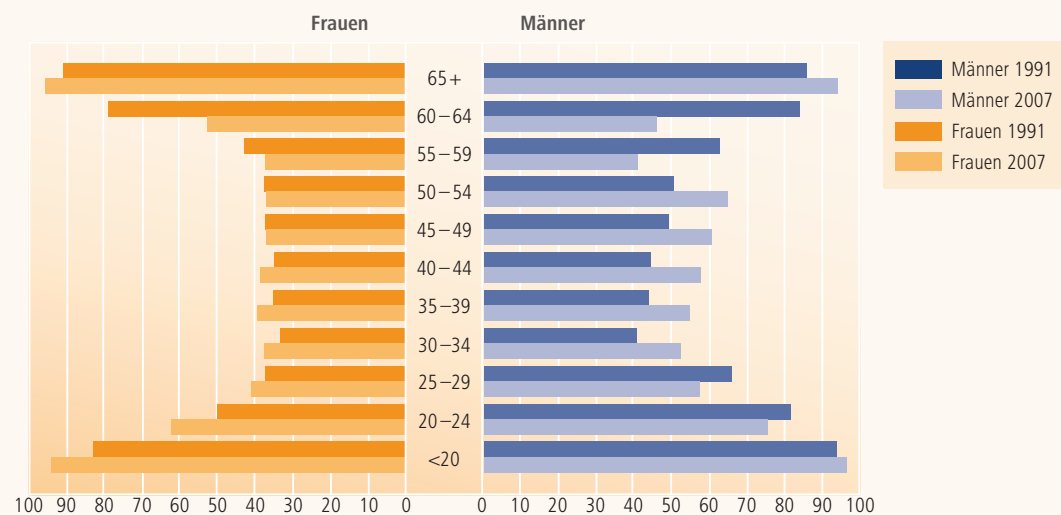
Der hohe Teilzeitanteil von Frauen ist also vor allem in der traditionellen Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit begründet. Gestützt wird das Vollzeit-/Teilzeit-Erwerbsmodell durch die sozialen Sicherungssysteme, das Steuersystem und wenig Ganztagsbetreuungsangebote für Kinder aller Altersklassen. Befragungen zeigen, dass viele Frauen in der Familienphase Teilzeit- einer Vollzeitbeschäftigung vorziehen. Vor allem Teilzeitarbeit mit wenigen Arbeitsstunden ist mit Nachteilen verbunden – beim Einkommen, bei der Karriere und bei der sozialen Sicherung.

Die Gründe für Teilzeitarbeit differieren stark nach Regionen: Dem Mikrozensus zufolge üben Frauen in den neuen Bundesländern Teilzeitarbeit vielfach aus, weil eine Vollzeitstelle nicht zu finden ist (51 Prozent). In Westdeutschland ist dieser Anteil mit zwölf Prozent weitaus geringer. Hier geben Frauen häufiger persönliche Wün-

Abbildung 3

Anteile der geringfügig Beschäftigten an allen Teilzeitbeschäftigten nach Altersgruppen 1991 und 2007

in Prozent

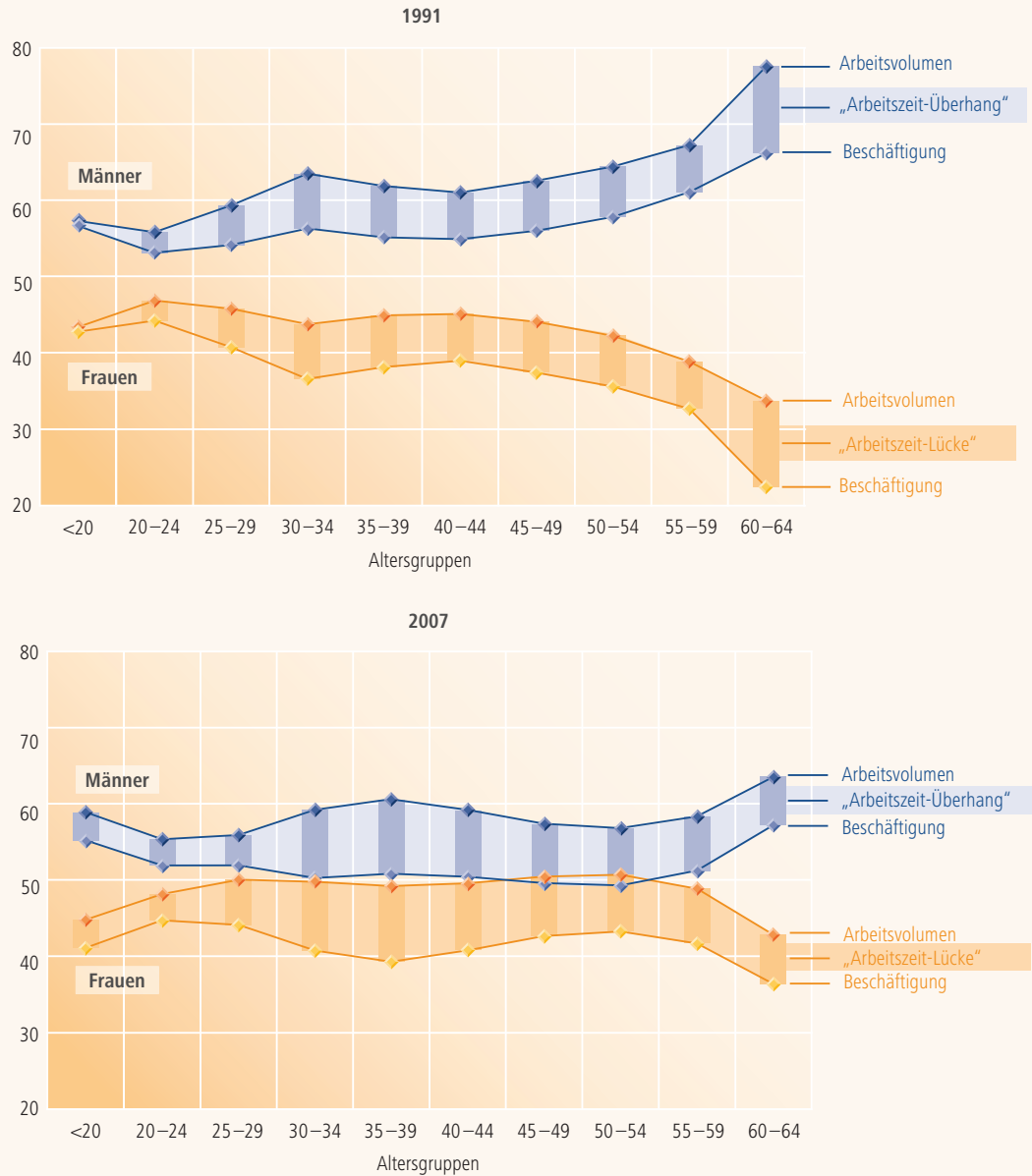


Quelle: IAB-Arbeitszeitrechnung

©IAB

Abbildung 4

Anteile an Beschäftigung und Arbeitsvolumen nach Geschlecht und Altersgruppen 1991 und 2007
in Prozent



Quelle: IAB-Arbeitszeitrechnung

©IAB

sche und familiäre Verpflichtungen als Gründe an (West: 63 Prozent; Ost: 22 Prozent).

Die ausgeprägte Erwerbsorientierung ostdeutscher Frauen spiegelt auch deren hohe Erwerbsquote wider: 2007 lag der Anteil der weiblichen Erwerbspersonen an der weiblichen Gesamtbevölkerung im erwerbsfähigem Al-

ter mit 74,4 Prozent in Ostdeutschland deutlich höher als in Westdeutschland (67,9 Prozent); die Erwerbsquoten der Männer weichen dagegen kaum voneinander ab (West: 81,7 Prozent; Ost: 81,3 Prozent).

Erwerbsbeteiligung und Arbeitszeitmuster von Frauen und Männern unterscheiden sich also nach wie vor

erheblich. Bei Frauen entscheidet insbesondere die familiäre Situation in welchem Umfang sie beschäftigt sind. Je mehr Kinder im Haushalt leben und je jünger diese sind, desto seltener sind die Mütter Vollzeit erwerbstätig. Auf die Wahl der Arbeitszeitform von Männern indessen haben Alter und Anzahl von Kindern kaum Auswirkungen. Lediglich fünf Prozent der Väter mit Kindern unter 16 Jahren arbeiten Teilzeit – dagegen 77 Prozent der Mütter. Auf die Länge der Arbeitszeit dagegen schon: Leben Kinder im Haushalt, leisten Männer zu einem noch höheren Anteil Überstunden, bei Frauen ist genau das Gegenteil der Fall.

Rückgang des Arbeitsvolumens

Das Produkt aus Beschäftigtenzahl und durchschnittlicher Jahresarbeitszeit ergibt das gesamtwirtschaftliche Jahresarbeitsvolumen (vgl. Kasten auf Seite 17). Es hat im Beobachtungszeitraum stark abgenommen und lag 2007 um 7,9 Prozent unter dem Stand von 1991. Dies betraf insbesondere Männer (-12,8 Prozent), denn das Arbeitsvolumen der Frauen (-0,1 Prozent) hat sich kaum verändert (vgl. Abbildung 2 auf Seite 12). Der Frauenanteil am Arbeitsvolumen betrug 41,7 Prozent im Jahr 2007. Das sind 3,3 Prozentpunkte mehr als 1991. Der Steigerung des Frauenanteils an den Beschäftigten zwischen 1991 und 2007 um 4,9 Prozentpunkte steht also ein Anstieg des Frauenanteils am Arbeitsvolumen von nur 3,3 Prozentpunkten gegenüber. Das bedeutet: Obwohl 49,0 Prozent der Beschäftigten im Jahr 2007 weiblich waren, trugen sie mit 41,7 Prozent nur unterproportional zum gesamtwirtschaftlichen Arbeitsvolumen bei.

Das Arbeitsvolumen der Frauen entwickelte sich in Ost- und Westdeutschland unterschiedlich: Während es in Ostdeutschland kräftig sank, nahm es bei westdeutschen Frauen zu. Auch die Frauenanteile an der Gesamtbeschäftigung weichen in Ost- und Westdeutschland beachtlich voneinander ab. In Ostdeutschland lag der Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung 2007 bei 50,9 Prozent, also nur wenig höher als im Westen (48,6 Prozent). Der Frauenanteil am gesamten erbrachten Arbeitsvolumen von allen Frauen und Männern war hingegen im Osten mit 45,9 Prozent deutlich höher als in Westdeutschland



(40,7 Prozent). Das liegt zum einen an der niedrigeren Teilzeitquote und zum anderen an dem geringeren Anteil der Mini-Jobs unter den Teilzeitstellen (Ost: 39 Prozent; West: 46 Prozent). Auch ist die Arbeitszeit in einer „regulären“ Teilzeitbeschäftigung gegenüber westdeutschen teilzeitbeschäftigten Frauen um fast 20 Prozent höher.

Zeitliche Lücken

In allen Altersgruppen ist der weibliche Anteil am Arbeitsvolumen wesentlich geringer als der Anteil an der Beschäftigtenzahl (vgl. Abbildung 4 auf Seite 14). Diese sogenannte Arbeitszeit-Lücke der Frauen fällt zu Beginn des Erwerbslebens noch klein aus. Kommen sie in das Alter, in dem Frauen in der Regel eine Familie gründen, wächst der Abstand zwischen Beschäftigten- und Arbeitsvolumenanteil. Nach der Familienphase nimmt die Arbeitszeit-Lücke zwar wieder etwas ab, bleibt aber auch in den Altersgruppen über 45 Jahren relativ groß. Die Beschäftigten- und Arbeitsvolumenanteile sind seit 1991 deutlich gestiegen, aber auch ihre Differenz. Diese Arbeitszeit-Lücke wurde insbesondere in der Familienphase größer.

Auch die Beschäftigungsquoten von älteren Frauen wuchsen im Vergleich zu 1991 deutlich. Hier spiegeln sich drei Entwicklungen wider. Es zeigt sich die gestiegene Erwerbsbeteiligung von Frauen seit den 1970er Jahren, da diese Jahrgänge nun in die höheren Altersgruppen vorrücken. Zusätzlich wurde die Altersgrenze für die Rente von Frauen angehoben. Schließlich können viele ältere Frauen auf eine Erwerbstätigkeit schon aus wirtschaftlichen Gründen nicht verzichten. Da unter älteren Frauen auch die Teilzeitarbeit weit verbreitet ist – unter anderem, weil Frauen überwiegend und mit steigender Tendenz die Pflege hilfebedürftiger Angehöriger übernehmen – ist die Spanne zwischen ihren Beschäftigten- und Arbeitsvolumenanteilen weiterhin beträchtlich.

Bei Männern besteht – spiegelbildlich – ein „Arbeitszeit-Überhang“ (vgl. Abbildung 4 auf Seite 14). Hier ist in den mittleren Altersgruppen, in denen nur wenige Männer Teilzeit arbeiten, der Anteil am Arbeitsvolumen im Vergleich zum Beschäftigtenanteil besonders hoch. Seit der

Einführung des Elterngeldes Anfang 2007 nehmen zwar mehr Väter Elternzeit in Anspruch, zwei Drittel aber nur für ein bis zwei Monate. Nur acht Prozent gehen für länger als ein Jahr in Elternzeit. Danach kehren sie jedoch häufiger – im Gegensatz zu Müttern – auf ihre Vollzeitstelle zurück. Arbeitnehmer, die sich in Elternzeit befinden und deren Arbeitsverhältnis ruht, zählen jedoch weiterhin zur Gruppe der Beschäftigten. Folglich werden die Beschäftigungsanteile von Frauen systematisch überschätzt, da überwiegend Frauen die Elternzeit in Anspruch nehmen.

Fazit

Die Beschäftigung von Frauen hat kontinuierlich zugenommen und sich auf den ersten Blick jener der Männer angenähert. Zählt man allein die Köpfe, entsteht allerdings ein unvollkommenes Bild der Teilhabe von Frauen und Männern an der Erwerbsarbeit. Tieferen Einblick in die Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern liefern Informationen über das Arbeitsvolumen, dem Produkt aus Erwerbstätigenzahl und Arbeitszeit. Daran gemessen partizipieren Frauen deutlich weniger als Männer. Der Grund hierfür ist im hohen und stark gestiegenen Anteil von Frauen in Teilzeit zu sehen. Dies wird mit Nachteilen beim Einkommen, bei der Karriere und bei der sozialen Sicherung erkauft. Teilzeitarbeit entspricht zwar vordergründig den Wünschen von Frauen. Dies aber oft nur, weil sie wegen ungünstiger Rahmenbedingungen keine bessere Alternative haben, berufliche und familiäre Interessen unter einen Hut zu bringen.

Damit sich Erwerbs- und Familienarbeit gleichmäßiger zwischen den Partnern aufteilt, muss sich das traditionelle Familienbild grundsätzlich wandeln. Voraussetzung dafür, und damit für mehr Chancengleichheit, sind auch eine Ausweitung des Angebots an Kinderbetreuungsmöglichkeiten – für Kleinkinder ebenso wie für Kinder während der ersten Schuljahre – sowie familiengerechte Arbeitsplätze.

Die Arbeitszeitrechnung des IAB

Das IAB ermittelt in der Arbeitszeitrechnung das in der Gesamtwirtschaft tatsächlich geleistete Arbeitsvolumen als Produkt aus Erwerbstätigenzahlen und durchschnittlicher Arbeitszeit. Die in der Gesamtwirtschaft in Deutschland im Durchschnitt geleistete Arbeitszeit wird dabei ausgehend von ihren Komponenten ermittelt: Dabei werden kalendermäßige und tarifliche Vorgaben (wöchentliche Arbeitszeit, Urlaub), konjunkturelle Einflüsse (Kurzarbeit, bezahlte Überstunden, Arbeitszeitkontensalden), Krankenstand, Ausfälle durch Schlechtwetter und Arbeitszeitkampf berücksichtigt (vgl. Wanger 2008). Die Arbeitszeitrechnung nach Geschlecht und Altersgruppen schließt sich als eine Art Subsystem an. Darin werden die durchschnittliche Jahresarbeitszeit und das geleistete Arbeitsvolumen nach Frauen und Männern sowie nach elf Altersgruppen untergliedert. Die Erwerbstätigen werden dabei differenziert nach Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten sowie nach Selbstständigen und Mithelfenden. Wegen der unterschiedlichen Arbeitsmarktlage werden auch West- und Ostdeutschland getrennt betrachtet. Der Beobachtungszeitraum erstreckt sich derzeit von 1991 bis 2007 und wird jährlich erweitert. Maßgebliche Quellen für die geschlechts- und altersspezifische Unterteilung sind Daten des Statistischen Bundesamtes (Mikrozensus, Volkswirtschaftliche

Gesamtrechnung) und der Bundesagentur für Arbeit (Beschäftigtenstatistik, Beschäftigtenhistorik).

Die Analyse in diesem Beitrag beschränkt sich auf die Gruppe der abhängig Beschäftigten; die Selbstständigen und mithelfenden Familienangehörigen bleiben unberücksichtigt. Die in der IAB Arbeitszeitrechnung ausgewiesenen Teilzeitbeschäftigten setzen sich aus den sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigten, den Beamten in Teilzeitarbeit sowie ausschließlich geringfügig Beschäftigten zusammen. Die Statistik der ausschließlich geringfügig Beschäftigten der Bundesagentur für Arbeit bestätigt die Vermutung, dass der Mikrozensus die geringfügige Beschäftigung deutlich unterschätzt. Deshalb und auch aufgrund des Erhebungskonzepts differiert die Teilzeitquote des Mikrozensus deutlich (2007: 26,3 Prozent) von der Teilzeitquote in der IAB-Arbeitszeitrechnung (2007: 33,7 Prozent).

Die Arbeitszeitrechnung des IAB ist seit 1997 in die Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung des Statistischen Bundesamtes integriert. Regelmäßig werden deshalb Umfang und Struktur der revidierten Erwerbstätigenzahlen des Statistischen Bundesamtes sowie sonstige Daten berücksichtigt und die IAB-Arbeitszeitrechnung aktualisiert. Daher können aktuelle Zeitreihen in diesem Artikel von früheren Veröffentlichungen abweichen.

Literatur

Dressel, Kathrin; Wanger, Susanne (2008): Erwerbsarbeit – zur Situation von Frauen auf dem Arbeitsmarkt. In: R. Becker & B. Kortendiek (Hrsg.), Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 481-490.

Wanger, Susanne (2006): Erwerbstätigkeit, Arbeitszeit und Arbeitsvolumen nach Geschlecht und Altersgruppen. Ergebnisse der IAB-Arbeitszeitrechnung nach Geschlecht und Alter für die Jahre 1991-2004. IAB-Forschungsbericht, 02/2006.

Wanger, Susanne (2008): Jahresarbeitszeit – Das Teilzeitphänomen. In: IAB-Forum 2/2008. S. 28-33.

Die Autorin



Susanne Wanger
ist Mitarbeiterin in der Forschungsgruppe „Arbeitszeit und Arbeitsmarkt“ am IAB.
susanne.wanger@iab.de

Frauenberufe Männerberufe Karten neu gemischt

Frauen und Männern steht heute theoretisch jeder Beruf offen. Von der Baggerfahrerin bis zum Zahnarztthelfer, von der Bundeskanzlerin bis zum Grundschullehrer. In der Praxis greifen viele jedoch gern auf ein vertrautes Spektrum zurück. So sind manche Berufsfelder nach wie vor entweder stärker von Frauen geprägt oder von Männern. In anderen Feldern brechen die Strukturen auf und Bewegung kommt hinein.

Frauen studieren häufig Fächer wie Germanistik oder Psychologie oder erlernen Berufe wie Verkäuferin oder Arzthelferin; Männer hingegen zieht es in die Ingenieurwissenschaften oder in Berufe wie Werkzeugmechaniker und Kfz-Mechatroniker. Implizit liegt dieser Aussage die Empfehlung zugrunde, die Geschlechter mögen sich bitte in allen Berufen gleich verteilen. Warum sollten aber genauso viele Frauen auf dem Bau arbeiten wie Männer? Geht es im Zusammenhang mit der geschlechtsspezifischen Aufteilung des Arbeitsmarktes nicht vielmehr darum, dass Frauen zunehmend „attraktive“ Berufe mit guten Verdienst- und Aufstiegsmöglichkeiten ergreifen und – bei gleichen Voraussetzungen – die gleichen Arbeitsmarktchancen haben wie Männer?

Berufe – eine gesellschaftliche Konstruktion

Wenn Frauen und Männer in unterschiedlichen beruflichen Tätigkeitsfeldern beschäftigt sind, heißt das in der Forschung „Segregation“. Von einem „segregierten Beruf“ spricht man in der Regel, wenn der Anteil der Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts unter 30 Prozent liegt. Dementsprechend werden als „Mischberufe“ jene Arbeitsfelder bezeichnet, in denen der Anteil der Frauen oder Männer zwischen 30 und 70 Prozent liegt. Jedoch ist es nicht ganz einfach, festzustellen, wann diese Marke überschritten wird. Denn Berufe sind nicht immer exakt voneinander abzugrenzen.



Im alltäglichen Sprachgebrauch wird der Begriff „Beruf“ zwar ganz selbstverständlich benutzt. Allerdings verschwimmen die auf dem ersten Blick klaren Grenzen spätestens dann, wenn man sich eine Ausbildungsverordnung vornimmt und diese einer konkreten beruflichen Tätigkeit gegenüberstellt. Handelt es sich bei einem Mann, der Tische aus Holz fertigt, um einen „Holzmechaniker Möbelbau und Innenausbau“ oder doch um einen „Tischler“? Stehen hinter diesen beiden Berufsbezeichnungen überhaupt unterschiedliche Berufe? Welche Kriterien sind ausschlaggebend dafür, dass eine bestimmte berufliche Tätigkeit als Beruf bezeichnet wird?

Leider hat die Wissenschaft den Berufsbegriff auch nach einer über 100-jährigen Diskussion noch nicht klar und eindeutig abgegrenzt. Daraus entspringen häufig Unsicherheiten bei der Interpretation von Ergebnissen in der Berufsforschung: Hier werden in der Regel pragmatisch intuitiv zusammengehörige Berufe unter dem Dach einer Kennzahl versammelt und analysiert. Das ist an sich nicht problematisch. Nur die Interpretation von Ergebnissen ist schwer zu rechtfertigen, wenn die Abgrenzungskriterien zwischen den zusammengefassten Berufen nicht einheitlich sind.

Probleme der Gruppierung

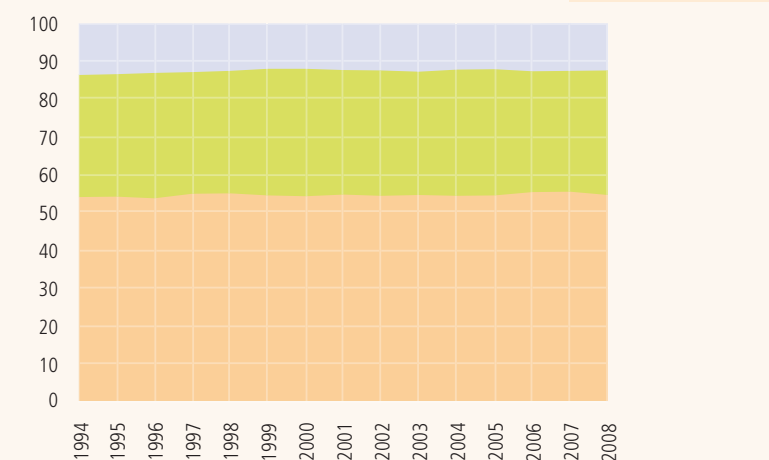
Mit diesem Problem ist man konfrontiert, schaut man sich die Klassifizierung der Bundesanstalt für Arbeit aus dem Jahr 1988 an, nach der Arbeitgeber ihre Angestellten an die Sozialversicherung melden. Hier sind die Berufe in sogenannte „Berufsordnungen“ gruppiert. Zentrales Abgrenzungskriterium ist die ausgeübte Tätigkeit. Manchmal treten andere Merkmale in den Vordergrund, etwa das verwendete Material (Steinbearbeiter), der Wirtschaftszweig (Chemiefacharbeiter), der Ausbildungsabschluss (Ingenieure, Techniker) oder die Position in der betrieblichen Hierarchie (Hilfsarbeiter).

Problematisch ist, dass die Zusammenfassung der Einzelberufe in die Berufsordnungen ein historisch gewachsenes Produkt der Industriegesellschaft ist: Vorwiegend industrieberuflichen Tätigkeiten und damit vor

Abbildung 1

Segregation der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in Deutschland 1994 bis 2008

in Prozent



Anmerkung: Bei Frauenberufen liegt der Frauenanteil über 70 Prozent. Bei Männerberufen beträgt der Männeranteil über 70 Prozent. Bei Mischberufen liegen beide Anteile unter 70 Prozent.

Quelle: Beschäftigtenstatistik (ohne Auszubildende), eigene Berechnungen

©IAB

allem Männerberufen wurden eigene Berufsordnungen zugewiesen. Beispielsweise gibt es für Dreher, Fräser, Hobler, Bohrer und Metallschleifer jeweils eine eigene Kennziffer. Für die große Gruppe der „Bürofachkräfte“ mit einem Frauenanteil von über 70 Prozent existiert lediglich eine Berufsordnung. Darunter fallen nahezu alle beruflichen Tätigkeiten im Büro, angefangen von der Abteilungsleitergehilfin über Industrie- und Personalkaufleute und Rechtsanwaltsgehilfen bis hin zur Zahlmeisterschreiberin.

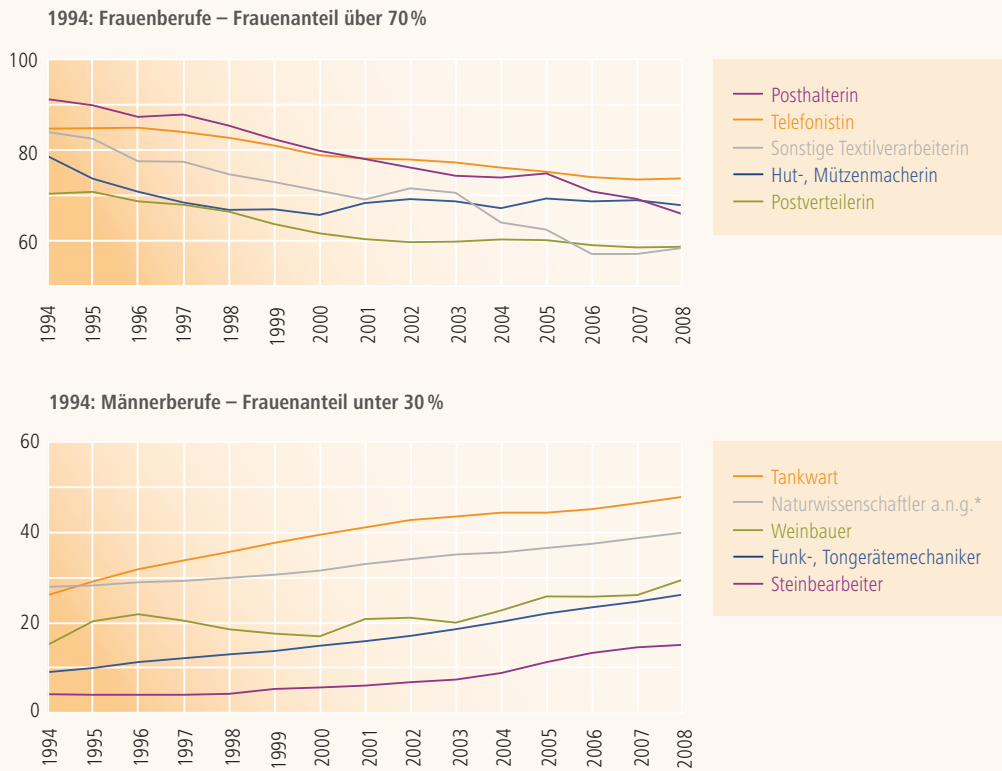
Stabil strukturiert

Trotz der Schwierigkeiten, die Situation präzise zu erfassen, hat sich an der Spaltung des Arbeitsmarktes in Frauen- und Männerberufe in Deutschland wenig geändert. Egal, welche Zusammenfassung der Berufe verwendet wird, das Ergebnis einer starken und sich kaum verändernden Segregation des Arbeitsmarktes in Frauen- und Männerberufe bleibt. Lediglich das Niveau der Segregation ist unterschiedlich: Es ist in der Regel höher, wenn stärker zwischen den beruflichen Tätigkeiten differenziert

Abbildung 2

Segregationsreduzierende Entwicklung der Frauenanteile in ausgewählten Berufen 1994 bis 2008

in Prozent



wird, weil mit steigendem Differenzierungsniveau der Anteil der Männerberufe stärker steigt als der Anteil der Frauenberufe. Benutzt man als Abgrenzungskriterium die 334 Berufsordnungen, die auf der Klassifizierung der Berufe aus dem Jahr 1988 basieren, ergibt sich für die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland folgendes Bild: Seit 1994 hat sich an der Verteilung der Männer-, Frauen- und Mischberufe kaum etwas geändert. Als Männerberufe können etwas mehr als 50 Prozent der Berufe bezeichnet werden, 30 Prozent zählen zu den Mischberufen und etwas mehr als zehn Prozent zu den Frauenberufen (vgl. Abbildung 1 auf Seite 19).

Dabei sind 2008 etwa 70 Prozent oder 7,8 Millionen der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen in einem Frauenberuf beschäftigt. Das trifft

aber auch auf Männer zu: Nahezu 70 Prozent oder 9,6 Millionen der Männer arbeiten in einem Männerberuf. In Mischberufen finden sich etwa 20 Prozent der Frauen wie auch der Männer. Und auch der Anteil der Frauen, die in einem Männerberuf arbeiten, sowie der Anteil der Männer, die in einem Frauenberuf arbeiten, sind mit jeweils etwa zehn Prozent beinahe gleich hoch.

Vor diesem Hintergrund darf man die Forschungsergebnisse also nicht so interpretieren, dass über 50 Prozent der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in Männerberufen stattfindet (vgl. Abbildung 1 auf Seite 19). Vielmehr zeigt sich sehr deutlich, dass die Klassifizierung der Berufe 1988 bei Männerberufen viel feiner und bei Frauenberufen viel gröber ausfällt. Die Ergebnisse zeigen darüber hinaus aber auch, dass die Segregation im

Zeitverlauf relativ stabil geblieben ist. Daraus zu schließen, dass Frauen sich wie eh und je in den gleichen Anteilen in den gleichen Berufen finden lassen, wäre jedoch fatal.

Karten neu gemischt

Will man die Frage beantworten, ob Frauen zunehmend in „attraktiven“ Berufen beschäftigt sind, darf man an dieser Stelle nicht stehen bleiben. Denn die Stabilität der Segregation kann einerseits darauf zurückzuführen sein, dass sich die Frauen-/Männeranteile in den einzelnen Berufen nicht verändern; andererseits aber auch darauf, dass sich gegenläufige Entwicklungen gegenseitig aufheben. Ein stabiles Segregationsniveau kann also auch entstehen, wenn die Segregation zeitgleich steigt (Mischberufe werden zu Männer- oder Frauenberufen) und sinkt (Män-

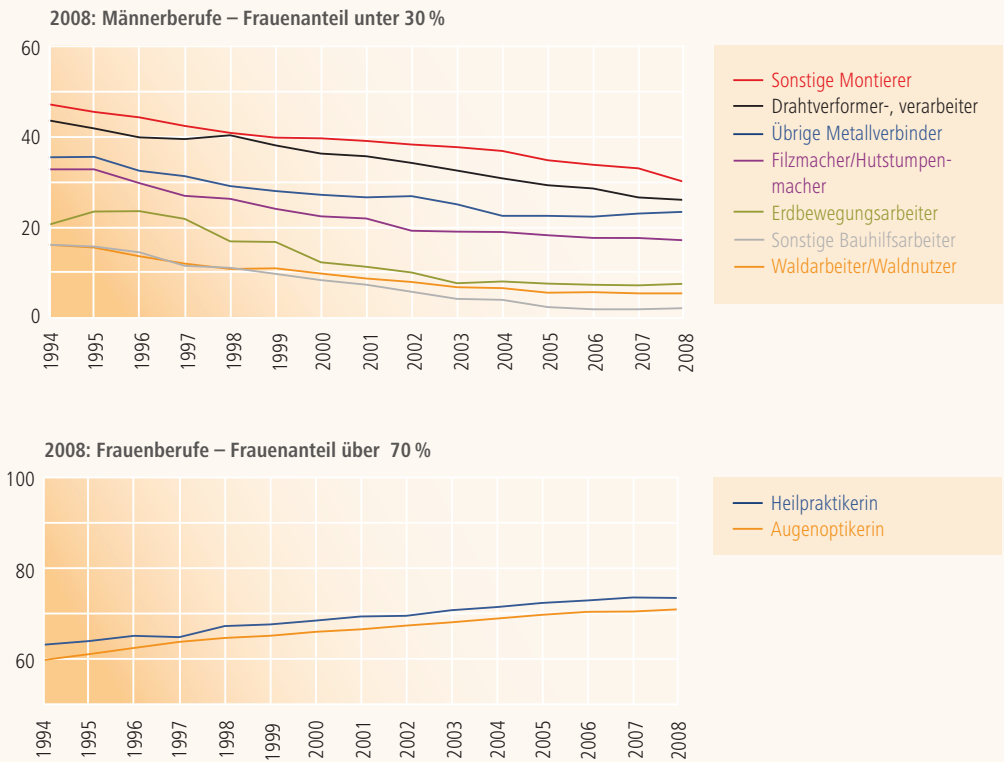
ner- oder Frauenberufe werden zu Mischberufen).

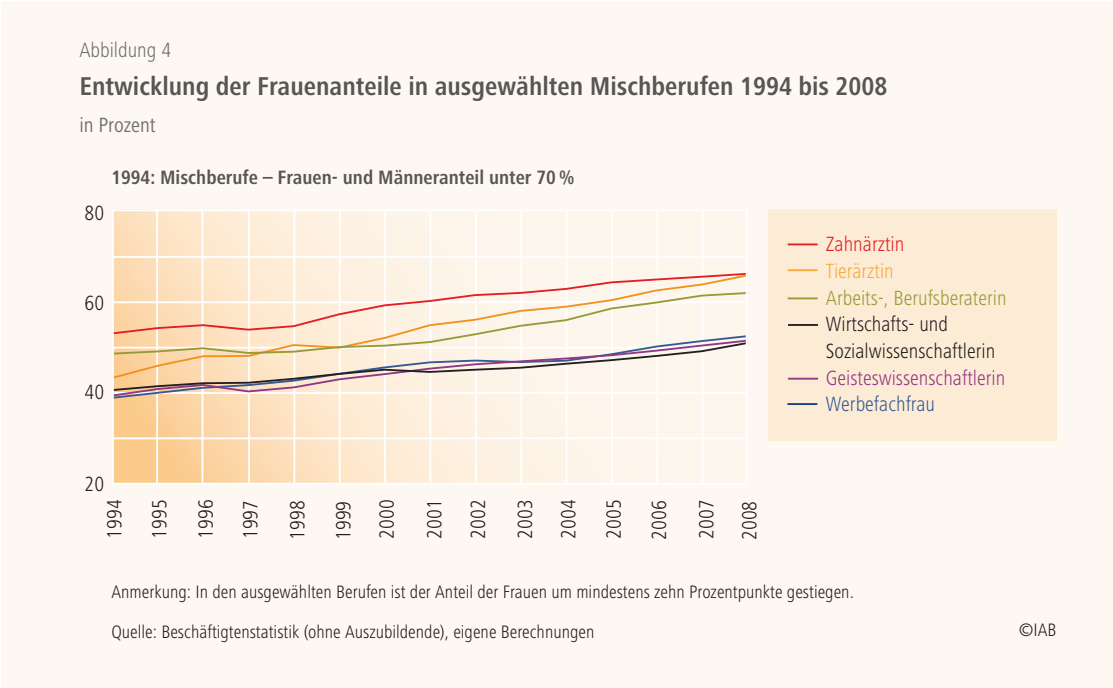
Die Entwicklung der Männer- oder Frauenanteile in den Berufen zeigt, ob Frauen zunehmend in „attraktiven“ Berufen Fuß fassen können. Festhalten lässt sich, dass Männer ihren Anteil vorwiegend in nicht-akademischen Berufen ausbauen. So stieg der Männeranteil im Frauenberuf „Sonstige Textilverarbeiter“ von 16 Prozent im Jahr 1994 auf über 40 Prozent im Jahr 2008 (vgl. Abbildung 2). Demgegenüber ist der Frauenanteil in den Naturwissenschaften von 20 auf 30 Prozent gestiegen. In der Berufsgruppe Biologie, Geologie und Meteorologie gab es sogar einen Zuwachs von zwölf Prozentpunkten auf 40 Prozent. In den naturwissenschaftlichen Fächern fassen Frauen also nicht nur im Studium, sondern auch auf dem Arbeitsmarkt zunehmend besser Fuß.

Abbildung 3

Segregationsverstärkende Entwicklung der Frauenanteile in ausgewählten Berufen 1994 bis 2008

in Prozent





In anderen Berufen hat die Segregation weiter zugenommen (vgl. Abbildung 3 auf Seite 21). In Männerberufen wie Waldarbeiter, Bauhilfsarbeiter oder Erdbewegungsarbeiter sinkt der schon sehr niedrige Frauenanteil weiter. Deswegen wird jedoch kaum jemand von Frauen verlangen, in Zukunft häufiger solche beruflichen Tätigkeiten auszuüben. Unter den Frauenberufen sind keine Berufsordnungen zu identifizieren, in denen der Männeranteil um mehr als zehn Prozentpunkte gesunken ist. Lediglich in den beiden Mischberufen Heilpraktikerin und Augenoptikerin stieg der Frauenanteil über die 70-Prozent-Marke, so dass sie seit dem Jahr 2008 zur Gruppe der Frauenberufe zählen. Offensichtlich ist es Männern nicht gelungen, ihren Anteil in diesen durchaus attraktiven Berufen zu halten, geschweige denn zu erhöhen.

Auch beginnt das gestiegene Bildungsniveau der Frauen, sich deutlich auf dem Arbeitsmarkt niederzuschlagen. So kletterte der Frauenanteil an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in hochqualifizierten Mischberufen wie Zahnärztin, Tierärztin und Geisteswissenschaftlerin um mehr als zehn Prozentpunkte.

Fazit

Hinter der stabil erscheinenden, starken Segregation des deutschen Arbeitsmarktes stehen gegenläufige Veränderungen in einzelnen Berufen: Frauen ist es in den letzten Jahren immer besser gelungen, in hochqualifizierte Misch- und Männerberufe einzusteigen. Die bessere Schul- und Ausbildung von Frauen schlägt sich zunehmend in einer besseren Positionierung auf dem Arbeitsmarkt nieder. Vor diesem Hintergrund sind die Bemühungen zur Erweiterung des Berufswahlspektrums von jungen Frauen mit Aktionen wie dem „GirlsDay“ zu begrüßen. Sie können jedoch nur ein erster Schritt sein, wie ein Blick auf andere Studien zeigt. Denn so lange die Arbeitslosigkeitsrisiken von Ingenieurinnen doppelt so hoch sind wie die von Ingenieurern, die Karrierechancen von Männern besser sind als die von Frauen im gleichen Beruf und das Lohnniveau in Frauenberufen deutlich unter dem der Männerberufe liegt, sind wir noch viel zu oft zu weit entfernt von einer Gleichberechtigung der Geschlechter.

Literatur

Hinz, Thomas; Gartner, Hermann (2005): Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede in Branchen, Berufen und Betrieben. In: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 34, H. 1, S. 22-39.

Schreyer, Franziska (2008): Akademikerinnen im technischen Feld. Der Arbeitsmarkt von Frauen aus Männerfächern. IAB-Bibliothek 3.

Solga, Heike; Pfahl, Lisa (2009): Doing Gender im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich. WZB-Discussion Paper SP I 2009-502, http://www.wzb.eu/bal/aam/pdf/2009-502_solga-pfahl.pdf

Die Autoren



Dr. Britta Matthes
ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Bildungs- und Erwerbsverläufe“ am IAB.
britta.matthes@iab.de



Wolfgang Biersack
ist Mitarbeiter im Forschungsbereich „Bildungs- und Erwerbsverläufe“ am IAB.
wolfgang.biersack@iab.de



Personen

Neuigkeiten aus der Abteilung „Leute“

Aus der Welt des IAB

Michael Moritz, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Regionale Arbeitsmärkte“, wurde im Februar 2009 von der Universität Regensburg der akademische Grad eines Doktor der Wirtschaftswissenschaften (Dr. rer. pol.) verliehen. Die Dissertation zum Thema „Labour Market Effects of European Integration in the Bavarian and Czech Border Regions“ wird in der IAB-Buchreihe erscheinen.

Thomas Rothe, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Institutionen und makroökonomische Arbeitsmarktanalyse“, wurde im November 2008 von der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg der akademische Grad eines Doktor der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (Dr. rer. pol.) verliehen. Die Dissertation zum Thema „Bewegungen auf dem Arbeitsmarkt – Eine Analyse aus gesamtwirtschaftlicher Perspektive“ erschien im Mai 2009 in der IAB-Buchreihe (IAB-Bibliothek Nr. 317).

Neun Jahre wirkten sie für das IAB: **Prof. Dieter Sadowski** und **Prof. Martin Baethge** gehörten dem Wissenschaftlichen Beirat seit dessen Gründung im Jahr 2000 an. Prof. Sadowski fungierte zudem als Sprecher des Gremiums, das die Arbeit des Forschungsinstituts der Bundesagentur für Ar-

beit (BA) begleitet. Nun schieden die beiden Wissenschaftler satzungsgemäß nach neun Jahren aus dem Beirat aus.

Frank-J. Weise, Vorstandsvorsitzender der BA, verabschiedete Prof. Baethge und Prof. Sadowski in der Frühjahrssitzung des Beirates für das IAB. „Sie werden immer gern gesehene Gäste sein“, erklärte Weise

und dankte den Wissenschaftlern für ihr großes Engagement. Beide waren wichtige Impulsgeber für das Institut. So beteiligte sich Prof. Sadowski an der Weiterentwicklung des IAB-Betriebspanels. Prof. Baethge prägte die Diskussion zur bildungssoziologischen Ausrichtung des IAB.

„Es war eine gute Zeit für uns“



In der Frühjahrssitzung des Wissenschaftlichen Beirats verabschiedete BA-Chef Frank-J. Weise (Bildmitte) für das IAB die langjährigen Mitglieder Prof. Dieter Sadowski (li.) und Prof. Martin Baethge (re.). [Foto: Martin Bartmann, BA]



Prof. Sadowski gab das Lob zurück und dankte Frank-J. Weise auch im Namen des Wissenschaftlichen Beirats für sein „großes Wohlwollen gegenüber der Forschung“. „Für uns waren diese neun Jahre aufregende Jahre einer rasanten Entwicklung des Instituts“, sagte Prof. Baethge. „Es war eine gute Zeit für uns.“ Die beiden Wissenschaftler werden dem IAB unter anderem als Mitglieder des Herausgebergremiums der „Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung“ (ZAF), der referierten Vierteljahreszeitschrift des Instituts, auch künftig verbunden bleiben.

Zum neuen Sprecher des Wissenschaftlichen Beirats wurde **Prof. Reinhard Hujer** gewählt; **Prof. Karen M. Anderson** ist seine Stellvertreterin.



Prof. Herbert Brücker

Gemeinsam stark: Kooperation mit Universitäten

Exzellente Forschung und Beratung ist in einem isolierten Umfeld undenkbar. Daher ist die Vernetzung des Instituts und seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der wissenschaftlichen Gemeinschaft für das IAB ein hohes Gut. Die gemeinsame Arbeit an Forschungsprojekten, der Austausch und die kritische Diskussion von wissenschaftlichen Ergebnissen sowie das Arbeiten an neuen Theorien und Methoden sind Voraussetzungen, damit die eigenen Arbeiten stets dem aktuellen Stand der Forschung entsprechen.

Um die Kontakte zu Universitäten zu institutionalisieren, hat das IAB in den vergangenen Jahren einige formale Kooperationsvereinbarungen mit Universitäten in ganz Deutschland geschlossen. Auf diese Weise eröffnet sich für das IAB ein unmittelbarer Zugang zum universitären Lehr- und Forschungsbetrieb.

Dass die Zusammenarbeit tatsächlich von beiden Seiten als fruchtbar angesehen wird, zeigt sich auch daran, dass das IAB gemeinsam mit Partneruniversitäten Stiftungs-

Übersicht der Stiftungsprofessuren

Otto-Friedrich-Universität Bamberg – Professur für Volkswirtschaftslehre (Prof. Dr. Herbert Brücker)

Otto-Friedrich-Universität Bamberg – Professur für Soziologie mit Schwerpunkt Arbeitsmarkt- und Regionalforschung (Prof. Dr. Uwe Blien)

Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg – Professur für Volkswirtschaftslehre, insbesondere Empirische Mikroökonomie (Prof. Dr. Gesine Stephan)

Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg – Professur für Arbeitsökonomie (Prof. Dr. Lutz Bellmann)

Ludwig-Maximilians-Universität München – Professur für Statistik mit Schwerpunkt Social Surveys und Arbeitsmarktforschung (N.N.)

Christian-Albrechts-Universität zu Kiel – Professur für empirische Arbeitsmarkt- und Regionalforschung (N.N.)

professuren ins Leben gerufen hat. Dabei wird eine leitende Position in einem IAB-Forschungsbereich mit einer Professur mit eingeschränktem Lehrdeputat an der jeweiligen Universität verbunden. Die Besetzung erfolgt in einem gemeinsamen Berufungsverfahren. Die Kombination aus universitärer Forschung und Lehre mit der stärker anwendungsorientierten Arbeit am IAB ist zudem eine attraktive Mischung, um exzellente Wissenschaft-

Geplante Kooperationen

Universität Regensburg – Professur für Volkswirtschaftslehre, insbesondere Arbeitsmarktforschung

Universität Regensburg – Professur für Empirische Wirtschaftsforschung, insbesondere Makroökometrie und Arbeitsmarkt und Regionalforschung



Prof. Uwe Blien

lerinnen und Wissenschaftler an das IAB zu binden.

Anfang 2009 wurde die erste Stiftungsprofessur des IAB realisiert. **PD Dr. Herbert Brücker**, Leiter des Forschungsbereichs „Internationale Vergleiche und Europäische Integration“ am IAB, ist seitdem Professor für Volkswirtschaftslehre an der Universität Bamberg.

In seiner Antrittsvorlesung am 21. Januar 2009 ging Brücker der Frage nach, ob Migration Arbeitsplätze in Deutschland gefährdet und das Lohnniveau der inländischen Bevölkerung drückt. Langfristig, so Brückers Fazit, seien die Gesamteffekte der Migration auf Lohnniveau und Arbeitslosigkeit

verschwindend gering. Die inländische Bevölkerung profitiere unterm Strich sogar von Zuwanderung durch höhere Löhne und geringere Arbeitsmarktrisiken. Zudem, so Brücker, könne insbesondere die Zuwanderung junger und gut qualifizierter Arbeitskräfte zu einer finanziellen Entlastung der Sozialsysteme beitragen. Deutschland brauche keine Abschottung des Arbeitsmarktes, sondern vielmehr eine gezielte, an Humankapalkriterien orientierte Einwanderungspolitik.

Im Laufe dieses Jahres werden weitere Berufungen folgen. So hat **Prof. Uwe Blien** (Leiter des Forschungsbereichs „Regionale Arbeitsmärkte“ und bislang Professor an der Universität Kaiserslautern) den Ruf auf einen Lehrstuhl für Soziologie an der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät der Otto-Friedrich-Universität Bamberg angenommen. Er beginnt seine Tätigkeit zum Sommersemester 2009. Der Lehrstuhl für Soziologie beinhaltet als Schwerpunkte Arbeitsmarkt- und Regionalforschung.

PD Dr. Gesine Stephan und **PD Dr. Lutz Bellmann** erhielten Anfang März 2009 Rufe auf Professuren für Volkswirtschaftslehre, insbesondere Empirische Mikroökonomie bzw. Arbeitsökonomie an der Universität Erlangen-Nürnberg. Diese Professuren sind mit der Leitung der Bereiche „Arbeitsförderung und Erwerbstätigkeit“ bzw. „Betriebe und Beschäftigung“ am IAB verbunden.

Das IAB schrieb kürzlich gemeinsam mit der Fakultät für Mathematik, Informatik und Statistik der Ludwig-Maximilians-Universität München die Leitung des Kompetenzzentrums Empirische Methoden am IAB aus. Zusammen mit der Universität Regensburg und der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel sind weitere Ausschreibungen geplant.

Berufungen in Gremien und Ehrungen



Prof. Lutz Bellmann

Prof. Lutz Bellmann (Leiter des Forschungsbereichs „Betriebe und Beschäftigung“) wurde vom 1.9.2008 bis 31.5.2010 in den Wissenschaftlichen Beirat des Projekts „Materielle Beteiligung als Handlungsfeld von Betriebsräten. Erfahrungen, Einflussfaktoren und Wirkungen auf das Erleben und Verhalten der Mitarbeiter“ der Hans-Böckler-Stiftung berufen.

Prof. Gesine Stephan (Leiterin des Forschungsbereichs „Arbeitsförderung und Erwerbstätigkeit“) wurde am 14. Februar 2009 als Mitglied in den Ausschuss für Bevölkerungsökonomik des Vereins für Socialpolitik aufgenommen.



Prof. Gesine Stephan



Dr. Kemal Ramoglu, Selim Kartal, Prof. Joachim Möller (v.l.n.r.).

Aus aller Welt ins IAB

Prof. Martyn Andrews (University of Manchester), **Prof. Richard Upward** (University of Nottingham) und **PD Dr. Thorsten Schank** (Friedrich-Alexander Universität Erlangen-Nürnberg) trafen sich vom 12. bis 14. November 2008 und vom 7. bis 9. Januar 2009 mit dem IAB-Forschungsbereich „Betriebe und Beschäftigung“, um gemeinsam an einem Projekt zur Beteiligung von Mitarbeitern am Erfolg und Kapital von Unternehmen zu arbeiten.

Auf Initiative des Forschungsbereichs „Bildungs- und Erwerbsverläufe“ hielt **Prof. Karl Ulrich Mayer** von der Yale University in New Haven, USA, am 13. Januar 2009 den Vortrag „Stabilität und Instabilität von Berufsverläufen – drei unterschiedliche empirische Zugänge“ in der Reihe „IAB-Colloquium“.

Der türkische Generalkonsul **Selim Kartal** war am 21. Januar 2009 zusammen mit seinem Arbeits- und Sozialattaché **Dr. Kemal Ramoglu** zu Gast bei den beiden Direktoren des IAB. Großes Interesse zeigten die beiden Diplomaten an den IAB-Forschungsergebnissen über Zugangschancen türkischer Jugendlicher zum Ausbildungs- und Arbeitsmarkt. Diskutiert wurde über notwendige Schlüsselqualifikationen auf dem Ausbildungsmarkt wie auch über die Frage, inwieweit der Besuch von Kindertagesstätten eine positive Wirkung auf die Sprachentwicklung und damit auf spätere Schulerfolge türkischer Kinder haben kann.

Dr. Christian Merkl, Juniorprofessor an der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel und Leiter des Forschungsbereichs „Geldpolitik in unvollkommenen Märkten“ am Institut für Weltwirtschaft, war Gast im IAB-Forschungsbereich „Institutionen und makroökonomische Arbeitsmarktanalyse“. Am 23. Januar 2009 referierte er zu dem Thema

„Macroeconomic Volatilities and the Labor Market: First Results from the Euro Experiment“. Während seines Aufenthalts am IAB arbeitete er gemeinsam mit den IAB-Forschern Dr. Hermann Gartner und Dr. Thomas Rothe an einem Projekt, worin die zyklische Bewegung der Arbeitslosigkeit und der Vakanz in der Bundesrepublik Deutschland untersucht werden.

Dr. Randall W. Eberts, Präsident des W. E. Upjohn Institut for Employment Research, besuchte das IAB und das Forschungsdatenzentrum der Bundesagentur für Arbeit im IAB am 11. und 12. Februar 2009. In zahlreichen Gesprächen mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern des IAB wurde über Forschungsergebnisse, wie die Evaluation von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, Targetingsysteme oder die momentane wirtschaftliche Krise, berichtet und Erfahrungen der USA mit Deutschland und Europa verglichen.

Porträt

„Man muss mit offenen Augen durch die Welt gehen“

Dr. Guido Heineck leitet seit Anfang des Jahres am IAB den Forschungsbereich „Bildungs- und Erwerbsverläufe“. In seinen ökonomischen Analysen geht er gerne Alltagsphänomenen auf den Grund.

„Die Welt ist bunt“ – diesen Satz hat Guido Heinecks Doktorvater ihm mit auf den Weg gegeben. Ein Satz, den der Ökonom beherzigt hat: Er spiegelt sich in seinen Forschungsarbeiten in vielen Facetten wider. „Es ist einfach, Themen zu finden: Man muss mit offenen Augen durch die Welt gehen. Mich interessieren Alltagsphänomene, zu denen es jedoch keine oder nur im geringen Umfang wissenschaftliche Erkenntnisse gibt“, erklärt Heineck, der seit Februar dieses Jahres am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in Nürnberg den Forschungsbereich „Bildungs- und Erwerbsverläufe“ leitet. An seiner neuen Aufgabe reizt ihn neben den Forschungsbedingungen am IAB die Nähe zur Politikberatung und zu Entscheidungsträgern: „Das hat man so an Universitäten nicht.“

Heinecks Interesse an ökonomischen Analysen vermeintlich abwegiger Fragestellungen zeigt schon seine Dissertation. Unter dem Titel „Do catholic women with non-smoking husbands earn less in a second job?“ versammelt sie drei seiner Studien aus der empirischen Arbeitsökonomik. Mit ausgewählten Aspekten der Religionsökonomik, des Gesundheitsverhaltens und der atypischen Beschäftigung untersuchte Heineck drei unterschiedlich anmutende Fragestellungen, die nicht gerade dem Mainstream der ökonomischen Literatur entsprechen und daher bisher kaum erforscht worden waren. Hierzu

zählte zum Beispiel der Zusammenhang zwischen Religiosität und Erwerbsbeteiligung von Frauen oder die Frage, ob Raucher in Deutschland weniger verdienen als Nichtraucher, wie dies Studien für die USA bereits belegt hatten.

Für viele Schlagzeilen sorgte der Volkswirt vor fünf Jahren mit einer Studie, die erstmals den Zusammenhang von Körpergröße und Verdienst in Deutschland belegte. Anhand von Daten des vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) in Berlin erhobenen Sozio-oekonomischen Panels (SOEP), einer repräsentativen Längsschnittstudie privater Haushalte in der Bundesrepublik Deutschland, analysierte er, ob sich zwischen unterschiedlich großen erwerbstätigen Personen Verdienstunterschiede ergeben. Das Ergebnis: Zumindest

für Männer zahlt es sich aus, von stattlicher Statur zu sein – ein zusätzlicher Zentimeter Körpergröße geht mit knapp 0,6 Prozent mehr Brutto-Monatsgehalt einher. Dagegen scheint das Einkommen von Frauen in Deutschland nicht von der Körpergröße abzuhängen.

„Was mich interessiert, ist, ob sich ein solches Phänomen in solchen Daten wiederfindet“, erläutert Guido Heineck, der selber 1,85 Meter misst. „Ich konnte mit der Studie allerdings nicht abbilden, warum große Männer mehr verdienen.“ Es gebe lediglich in der psychologischen Forschung Hinweise darauf, dass Körpergröße von Dritten unbewusst mit Stärke, Selbstbewusstsein und Durchsetzungsvermögen gleichgesetzt werde. Dies könne sich zum Beispiel bei Vorstellungsgesprächen oder Beförderungen zum Nachteil von kleineren Menschen auswirken. In einer anderen Studie über den Zusammenhang zwischen Persönlichkeit und Löhnen in Großbritannien stellte Heineck fest, dass es sich im Berufsleben für Männer und Frauen nicht auszahlt, nett zu sein.

Zur Person

Dr. Guido Heineck studierte von 1992 bis 1998 Volkswirtschaftslehre an der Universität Bamberg. Anschließend war er bis 2003 wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Universität Bamberg, wo er 2004 auch promovierte. Im Winter 2003/04 lehrte und forschte Heineck an der Ludwig-Maximilians-Universität München, war von 2004 bis 2005 wissenschaftlicher Mitarbeiter am Österreichischen Institut für Familienforschung in Wien und anschließend als



wissenschaftlicher Assistent am Lehrstuhl für Statistik und empirische Wirtschaftsforschung der Universität Erlangen-Nürnberg tätig. Seit Februar 2009 leitet Heineck den Forschungsbereich „Bildung und Erwerbsverläufe“ am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Er ist zudem Research Associate des Labor and Socio-Economic Research Center (LASER) der Universität Erlangen-Nürnberg.

„Es gibt eine Selbstselektion nach Persönlichkeitsmerkmalen. Ein verstockter Mensch wird zum Beispiel kein Verkäufer. So etwas weiß man aus dem Bauch heraus, aber es gibt wenige ökonomische Studien dazu“, erzählt Heineck. Eine weitere Frage sei zum Beispiel, wie sich Arbeitslosigkeit auf die Persönlichkeitsstruktur auswirkt. „Hier haben wir mit dem SOEP, das die Risikoeinstellung, Vertrauen und andere Persönlichkeitsmerkmale erfasst, Möglichkeiten dies zu untersuchen.“

„Wo kommt es her, wie schlau jemand ist?“

Seit rund zwei Jahren setzt sich der Ökonom mit dem Thema „Bildung“ intensiv wissenschaftlich auseinander. „Was ich am IAB gerne machen möchte, bewegt sich in diesem Spannungsfeld“, erzählt Heineck, zu dessen Forschungsschwerpunkten die Formation und Rendite von Bildung sowie die kognitiven und nicht-kognitiven Kompetenzen gehören. „Ich werde einerseits gesteuert durch die Neugierde, Dinge zu verstehen, die ich beobachte, und andererseits getrieben durch die Entwicklungen in der Wissenschaft“, erläutert er. „Dass es zum Beispiel Daten gibt, die kognitive und nicht-kognitive Merkmale abbilden, macht es möglich, zu solchen Themen zu forschen.“ Gerade für Ökonomen sei dies allerdings ein eher neues Thema – im Gegensatz etwa zu Psychologen.

Die Ergebnisse der psychologischen Forschung bezieht Heineck daher in seine Arbeiten ein – etwa, wenn es um Antworten auf die Frage geht: „Wo kommt es her, wie schlau jemand ist?“ Den Wissenschaftler interessiert zudem, wie sich dies im Erwachsenenalter auf die Arbeitsmarkterfahrung auswirkt. Ein Thema, mit dem sich sein Forschungsbereich in der neuen IAB-Studie „Arbeit und Lernen im Wandel“ (ALWA) sowie im Rahmen des Natio-

nen Bildungspanels befasst. „Interessant ist, was wir jetzt mit ALWA herausbekommen“, sagt Heineck. Das Projekt liefert repräsentative und detaillierte Daten zu den Bildungs- und Erwerbsbiografien sowie Testergebnisse zu kognitiven Grundkompetenzen (Lesefähigkeit und mathematische Grundfähigkeiten) der zwischen 1956 und 1988 in Deutschland Geborenen. „Es gibt im Moment keine andere große repräsentative Befragung für Deutschland, die derartige Analysen ermöglicht.“ Ziel ist unter anderem, mit den neuen Daten Zusammenhänge von Bildungszertifikaten, kognitiven Grundkompetenzen und Erwerbsverläufen bei Erwachsenen in einer Längsschnittperspektive zu untersuchen.

„Was mit den Daten des Nationalen Bildungspanels Mitte bzw. Ende nächsten Jahres möglich sein wird, das wird sich zeigen. Es wird die wissenschaftliche Landschaft in den nächsten Jahren umtreiben“, erklärt der Ökonom. In diesem groß angelegten Projekt, das im Oktober 2008 startete, werden Bildungsprozesse und Kompetenzentwicklung vom Kleinkind- bis zum Rentenalter untersucht. Das IAB erforscht dabei in Kooperation mit dem Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung den Zusammenhang von Bildungserwerb, Erwerbsgeschichte und Kompetenzentwicklung bei Erwachsenen.

Guido Heineck lässt sich zwar nicht nur durch Alltagserfahrungen leiten, „aber die frühkindliche Entwicklung interessiert mich zum Teil auch, weil ich selber zwei kleine Kinder habe“, erzählt er. „Wir sehen, dass sich kognitive und nicht-kognitive Kompetenzen im Erwachsenenalter auf den Arbeitsmarkt auswirken. Daraus ergibt sich die Frage: Wo soll man ansetzen, wenn man darauf einwirken will? Wenn man erst einmal eine bestimmte Persönlichkeit hat, ist das schwer. Das gilt insbesondere für Kinder mit schwierigen Startvoraussetzungen“, erklärt Heineck und verweist auf Forschungsergebnis-

se von James Heckman. Da Ungleichheit weit vor dem Tag beginne, an dem ein Kind in die Schule komme, spricht sich der amerikanische Ökonom und Nobelpreisträger dafür aus, benachteiligte Kinder sehr früh zu fördern. Die ökonomischen Effekte seien dann enorm. Setze die Förderung erst im Jugendalter an, seien die Effekte dagegen minimal; manchmal erzielten solche Programme sogar negative Renditen. „Wir bekommen zunehmend Kinder, die ohne Abschluss die Schule verlassen. Es ist klüger früh anzusetzen. Man kann zwar später reparieren, das ist aber viel teurer“, sagt Heineck.

„Bei der Weiterbildung ist noch viel Luft nach oben“

„Auch das Thema ‚Weiterbildung‘ wird uns im Zuge der demografischen Entwicklung weiter beschäftigen. Es gibt weniger Kinder, wir werden immer älter und die Zuwanderung gestaltet sich nicht so, dass die Erwerbsbevölkerung stabil bleibt. Wir müssen überlegen, wie wir mit der Ressource ‚Ältere Erwerbstätige‘ umgehen“, erklärt Heineck. „In Deutschland haben wir mit dem Dualen System ein Alleinstellungsmerkmal, die berufliche Ausbildung ist wesentlich besser als international. Bei der Weiterbildung ist aber noch viel Luft nach oben.“ Viele Forschungsthemen, so der Ökonom, ergeben sich zudem durch Anfragen von außen.

Heineck möchte sich deshalb nicht auf die eine oder andere Fragestellung festlegen. „Das ist ein kreativer Prozess“, sagt der Jazzfan, der als Schlagzeuger lange selber aktiv Musik gemacht hat. Er ist überzeugt, dass die Ideen nicht ausgehen werden: „Ich versuche, weiterhin mit offenen Augen durch die Welt zu gehen.“ Und die ist bunt.

Autorin: Dr. Andrea Kargus

Gleichstellung in Europa

Andere Länder sind weiter als Deutschland

Gleichstellung ist ein Thema, das in ganz Europa diskutiert wird. Frauen und Männer sind de jure in allen Ländern der Europäischen Union gleichberechtigt. Aber sind sie im realen Arbeitsleben gleichgestellt? Ihre Beteiligung am Erwerbsleben, ihre Chancen auf Vollzeitstellen und gute Entlohnung sind nicht überall gleich entwickelt. Ebenso weit auseinander liegt oft das Risiko, arbeitslos oder langzeitarbeitslos zu werden. Wo steht Deutschland hier im Vergleich zu seinen europäischen Nachbarn?

Seit der Etablierung der damaligen Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft (EWG) im Jahre 1957 steht die Gleichstellung von Frauen und Männern auf der Agenda der Europäischen Union (EU). Ausgangspunkt der europäischen Gleichstellungspolitik bildete Artikel 119 des EWG-Vertrags, der Grundsatz des gleichen Entgelts für

Frauen und Männer. Die Gleichstellungspolitik konzentrierte sich hauptsächlich auf den Bereich Arbeitsmarkt, im Speziellen auf den Zugang zum Arbeitsmarkt, auf Lohngleichheit, soziale Sicherheit, Mutterschutz und Elternzeit sowie auf selbstständige Erwerbstätigkeit. Zahlreiche Rechtsvorschriften und Richtlinien wurden in den

vergangenen Jahrzehnten verankert und tragen seither zur Gleichstellung von Frauen und Männern bei. Seit dem Amsterdamer Vertrag verpflichtet sich die EU, Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern in allen Politikbereichen zu beseitigen und Gleichstellung in der ganzen Gemeinschaft zu fördern. Fortschritte bei der Umsetzung hält die Europäische Kommission seit 2003 jährlich in einem Gleichstellungsbericht fest.

Vermessung der Arbeitsmarktlage

In den letzten Jahrzehnten hat sich die Situation für Frauen auf dem europäischen Arbeitsmarkt deutlich verbessert. Dennoch gibt es nach wie vor geschlechtsspezifische Unterschiede am Arbeitsmarkt: So liegt die Erwerbstätigenquote von Frauen im erwerbsfähigen Alter weiterhin unter der Quote der Männer – trotz des kontinuierlichen Anstieges in den vergangenen Jahrzehnten. Frauen verdienen im Durchschnitt immer noch weniger als Männer, und auch die familiären Pflichten zwischen den Geschlechtern sind

nicht gleich verteilt. Daraus resultierende Problemlagen spiegeln sich beispielsweise in einem höheren Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit und der Altersarmut für Frauen wider. Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern am Arbeitsmarkt existieren in allen EU-Mitgliedstaaten, jedoch in unterschiedlichem Ausmaß.

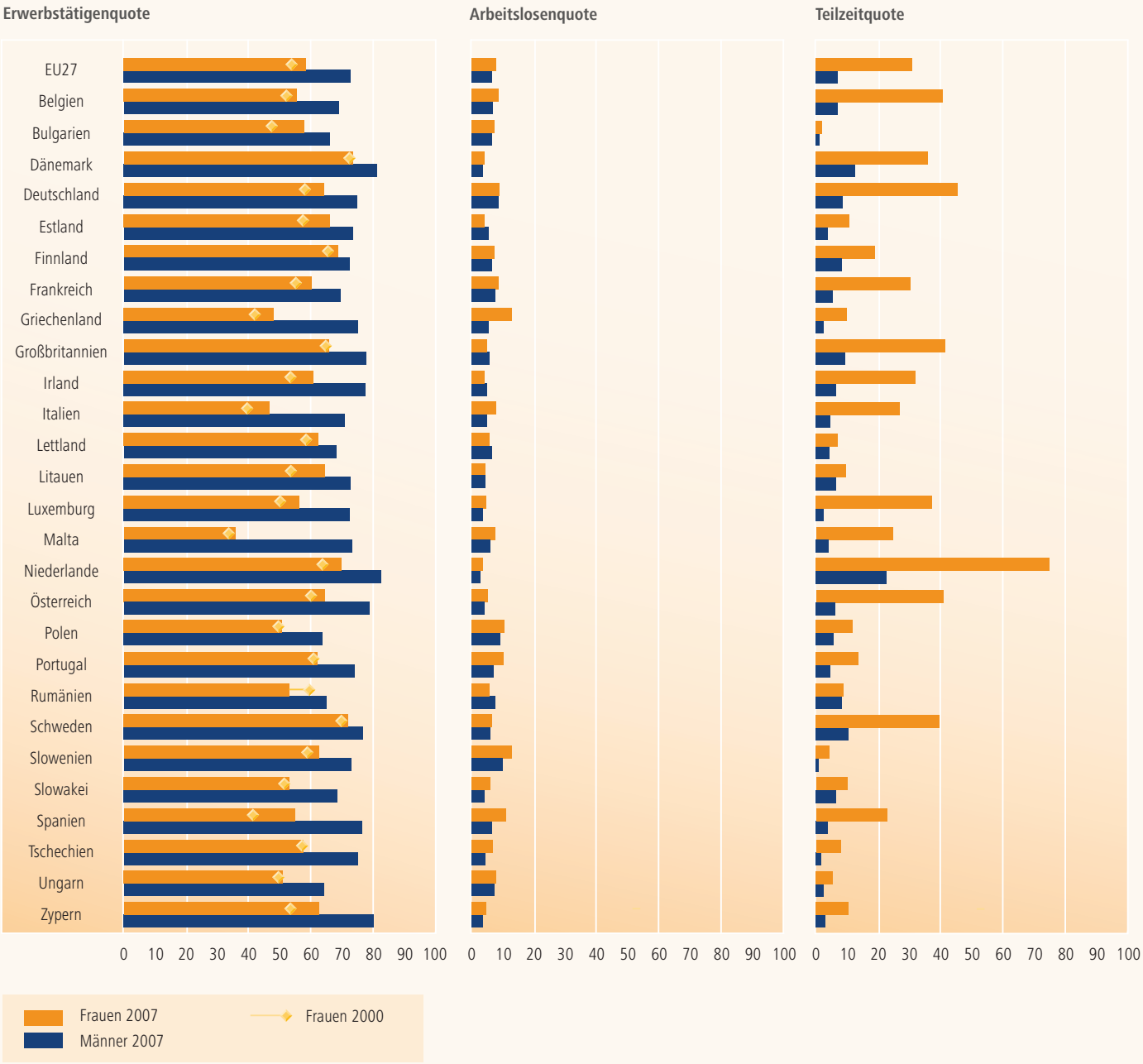
Distanzen in der Erwerbstätigkeit

Ein wichtiger Indikator für geschlechtsspezifische Unterschiede ist die Erwerbstätigenquote. Im Jahr 2007 waren in allen 27 EU-Staaten durchschnittlich 58,3 Prozent der Frauen im erwerbsfähigen Alter beschäftigt (vgl. Abbildung 1 auf Seite 32). Die Quote der Männer lag bei 72,5 Prozent. Nach wie vor sind Frauen im Vergleich zu Männern am Arbeitsmarkt deutlich unterrepräsentiert, so dass von einer Annäherung noch nicht gesprochen werden kann. Zwischen 2000 und 2007 erhöhte sich die Erwerbstätigenquote der Frauen im EU-Durchschnitt um 4,7 Prozentpunkte. Dabei ist anzunehmen, dass vor allem die allgemeine wirtschaftliche Lage, veränderte Vorstellungen bei der Verteilung von Arbeit zwischen den Geschlechtern und ein zunehmend breiteres Angebot an flexiblen Arbeitszeitarangements dieses Ergebnis beeinflusst haben.

Der Anteil erwerbstätiger Frauen variiert zwischen den einzelnen EU-Ländern. Im Jahr 2007 waren die meisten Frauen in Dänemark, Schweden und den Niederlanden beschäftigt – typischerweise jene Länder, die im Zeitverlauf immer schon eine hohe Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen aufwiesen. Das in Skandinavien vorherrschende egalitäre Geschlechtermodell richtet sich auf die Gleichheit aller Individuen: Frauen und Männer sind gleichgestellt – nicht nur bei der Erwerbstätigkeit, sondern auch bei der Familienarbeit. Unterstützend wirkt das gut ausgebaute Betreuungssystem, das eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf erst möglich macht. Interessanterweise zeigt sich auch in einigen osteuropäischen Ländern wie Estland oder Lettland eine vergleichsweise hohe Erwerbsbeteiligung von Frauen. Hier ist jedoch oftmals ein niedriges Partner-einkommen der Grund, einer Beschäftigung nachzugehen. Im Vergleich dazu stehen die wenigsten Frauen in Malta, Italien und Griechenland im Erwerbsleben, also in Ländern



Abbildung 1
Erwerbstätigen-, Arbeitslosen- und Teilzeitquoten von Frauen und Männern in der EU 2007
in Prozent



Anmerkung: Die Erwerbstätigenquote ist der prozentuale Anteil aller beschäftigten Personen an der Bevölkerung im erwerbstätigen Alter. Die Arbeitslosenquote ist der prozentuale Anteil der Arbeitslosen an der Erwerbsbevölkerung. Die Erwerbsbevölkerung umfasst Beschäftigte und Arbeitslose. Die Teilzeitquote ist der prozentuale Anteil der Teilzeitbeschäftigten an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter.
Quelle: Eurostat, Dezember 2008 ©IAB

mit einem eher traditionellen Rollenbild mit dem Mann als Familienversorger und der Frau als Hausfrau und Mutter. Zugleich erschweren hier institutionelle Rahmenbedingun-

gen die Erwerbsarbeit von Frauen, unter anderem durch ein geringes außerfamiliäres Betreuungsangebot für Kinder. Mit Blick auf die EU-27 zeigt sich, dass sowohl jün-

gere als auch ältere Frauen seltener erwerbstätig sind als Frauen mittleren Alters. Die Niederlande zählte im Jahr 2007 die höchste Erwerbstätigenquote unter jüngeren Frauen. Die meisten erwerbstätigen älteren Frauen leben hingegen in Schweden (vgl. Abbildung 2 auf Seite 35). Deutschland liegt deutlich über dem EU-Durchschnitt, gehört aber noch lange nicht zu den europäischen Spitzenreitern. Hierzulande hat sich die Beschäftigungssituation von Frauen in den vergangenen Jahren insgesamt verbessert. Seit dem Jahr 2000 stieg die Erwerbstätigenquote um 6,2 Prozentpunkte (vgl. Abbildung 1). Dieser Anstieg muss aber unter altersspezifischen Aspekten betrachtet werden, da er hauptsächlich auf der Zunahme der Beschäftigung von älteren Frauen beruht. Zwischen den Jahren 2000 und 2007 erhöhte sich die Erwerbstätigenquote für Frauen im Alter zwischen 55 und 64 Jahren um 14,9 Prozentpunkte auf 43,6 Prozent, während sie im EU-Durchschnitt um 8,6 Prozentpunkte auf 36,0 Prozent stieg. Hinzu kommt, dass die wachsende Erwerbsbeteiligung von Frauen in Deutschland durch einen hohen Anteil an Frauen – vor allem Mütter – in Teilzeit begründet ist.

Nähe bei der Arbeitslosenquote

Bei der Arbeitslosenquote fallen die Unterschiede zwischen den Geschlechtern geringer aus als bei der Erwerbstätigkeit. Der Anteil der arbeitslosen Frauen im EU-Durchschnitt ist mit 7,9 Prozent um 1,3 Prozentpunkte höher als bei Männern (vgl. Abbildung 1). In mehr als zwei Drittel der EU-Länder sind mehr Frauen arbeitslos als Männer, vor allem in Ländern mit einem traditionell ausgerichtetem Geschlechtermodell wie Griechenland, Spanien oder Polen. Nur in wenigen Ländern, wie beispielsweise Großbritannien, Irland, Rumänien oder Estland, sind Männer stärker von Arbeitslosigkeit betroffen als Frauen.

Positiv zu vermerken ist, dass die Arbeitslosenquote in den vergangenen Jahren gesunken ist. Im Vergleich der Jahre 2000 und 2007 reduzierte sich die Quote bei Frauen im erwerbsfähigen Alter im EU-Durchschnitt um 2,8 Prozentpunkte. Ein Teil der Frauen zog sich vermutlich vom Arbeitsmarkt zurück und zählt jetzt zur Stillen Reserve. Innerhalb der EU sind vor allem junge Frauen von Arbeits-

losigkeit betroffen, während Schutzmaßnahmen das Risiko für ältere Frauen eher begrenzen (vgl. Abbildung 2 auf Seite 35). Dennoch sind Ältere im Durchschnitt wesentlich länger arbeitslos als Jüngere, wie Eurostat-Statistiken zeigen.

In Deutschland sind Frauen etwa genauso häufig arbeitslos wie Männer. Im Vergleich zu anderen europäischen Ländern liegt die Arbeitslosenquote der Frauen im erwerbsfähigen Alter mit 8,8 Prozent relativ hoch und wird im Jahr 2007 nur von Portugal, Polen, Spanien, der Slowakei und Griechenland übertroffen (vgl. Abbildung 1).

Entfernungen bei der Langzeitarbeitslosigkeit

Weitere Unterschiede zwischen den Geschlechtern zeigen sich bei der Langzeitarbeitslosigkeit. Auch wenn sich der jeweilige Anteil langzeitarbeitsloser Frauen und Männer als Prozentsatz an allen Arbeitslosen im EU-Durchschnitt im Jahr 2007 nicht unterscheidet (42,5 Prozent zu 43 Prozent), zeigen sich zwischen den Ländern enorme Differenzen: Während sich der Anteil der langzeitarbeitslosen Frauen in Schweden um zwölf Prozent bewegte (Männer: 15,8 Prozent), lag deren Anteil in der Slowakei bei über 73 Prozent (Männer: 75,2 Prozent). In Deutschland war mehr als die Hälfte der arbeitslosen Frauen von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen.

Weit weg vom guten Lohn

Neben den bereits genannten Unterschieden im engeren Sinne unterscheidet sich die Verteilung der Arbeit qualitativ zwischen den Geschlechtern. So zum Beispiel bei der Art der Beschäftigungsverhältnisse und bei der Entlohnung. Ein Großteil der Frauen im erwerbsfähigen Alter ist teilzeitbeschäftigt: Im EU-Durchschnitt betrug ihr Anteil 30,7 Prozent im Jahr 2007, das sind 23,7 Prozentpunkte mehr im Vergleich zu Männern (vgl. Abbildung 1). Dabei erhöhte sich der Anteil sowohl der in Teilzeit tätigen als auch der geringfügig beschäftigten Frauen in den vergangenen Jahren deutlich.

Die Unterschiede zwischen den einzelnen Ländern sind beträchtlich: Während 74,8 Prozent aller niederländischen Frauen zwischen 15 und 64 Jahren in Teilzeit arbei-



ten, sind es in Bulgarien lediglich 1,9 Prozent. In Deutschland liegt der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen mit 45,3 Prozent über dem EU-Durchschnitt und hat sich seit dem Jahr 2000 um 8,6 Prozentpunkte erhöht.

Interessanter als die Länderunterschiede sind jedoch die Unterschiede zwischen teilzeitbeschäftigten Männern und Frauen (vgl. Abbildung 1 auf Seite 32). In nahezu allen Ländern liegt der Anteil der Frauen in Teilzeitbeschäftigung höher. Die größte Differenz findet sich dabei in den Niederlanden (52,2 Prozent). Deutliche Unterschiede sind auch in anderen kontinentaleuropäischen Ländern wie Deutschland (36,8 Prozent), Österreich, Luxemburg (beide: 34,5 Prozent) oder Belgien (33,4 Prozent) sichtbar. Gerade diese Länder zeichnen sich durch das Familienmodell „männlicher Hauptverdiener – weiblicher Zuverdiener“ aus, d. h. Frauen arbeiten dann vorrangig in Teilzeit, um Kinderwunsch oder Familienarbeit und Erwerbstätigkeit zu kombinieren. Auch in anderen Ländern klafft eine Lücke zwischen den Geschlechtern, vor allem auch in den skandinavischen Ländern wie Schweden (29 Prozent) und Dänemark (23,3 Prozent). Die hohe Teilzeitquote der Frauen lässt sich hier vor allem auf das hohe Angebot teilzeitfähiger Jobs im öffentlichen Sektor zurückführen. Im Unter-

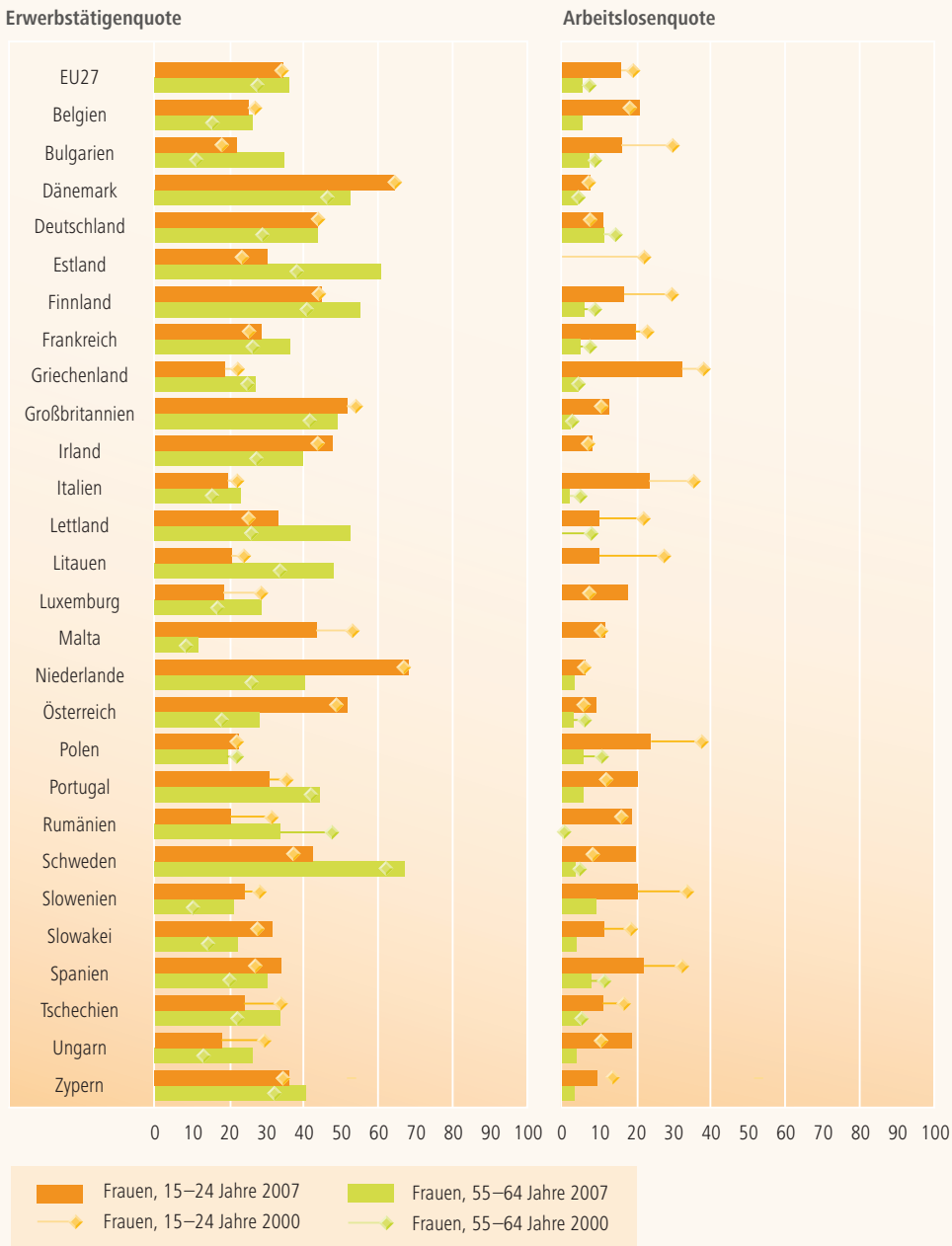
schied zu den anderen Ländern wird in diesen Ländern die Verringerung des Unterschiedes angestrebt, da die Chancengleichheit für Frauen als gefährdet angesehen wird.

Die geschlechterspezifischen Unterschiede lassen sich auf verschiedene Gründe zurückführen. Während Männer Teilzeit als attraktive und alternative Beschäftigungsform vor allem zu Beginn des Berufslebens sehen, arbeiten Frauen unabhängig vom Alter überwiegend aus familiären Gründen in Teilzeit (vgl. Susanne Wangers Artikel „Erwerbsbeteiligung von Frauen“ auf Seite 10). Diese grundlegend unterschiedlichen Motive finden sich in allen europäischen Ländern. Flexible Beschäftigungsformen wie Teilzeit sind häufig die einzige Möglichkeit, Familie und Beruf unter einen Hut zu bringen, wenn eine Vollzeitbeschäftigung aufgrund fehlender staatlicher Kinderbetreuungseinrichtungen oder wegen pflegebedürftiger Angehöriger nicht in Frage kommt. Die Kehrseite flexibler Beschäftigungsarten sind ein geringeres Einkommen, entsprechend geringere Abgaben an die staatliche Rentenversicherung und somit ein erhöhtes Risiko der Altersarmut für Frauen.

Hier kommt der qualitative Aspekt der Entlohnung mit ins Spiel. Im EU-Durchschnitt verdienen Frauen brutto rund 18 Prozent im Jahr weniger als Männer (vgl. Hermann Gartners Artikel „Löhne von Frauen und Männern“ auf Seite 4). Dieser Verdienstunterschied wird auch „unbereinigter Verdienstabstand“ genannt. Er ist aktuell zwischen den Geschlechtern am größten in Estland und am niedrigsten in Italien. In Deutschland zeigt sich eine Entlohnungsdifferenz von 23 Prozent. Somit gehört Deutschland neben Portugal und Österreich zu den Ländern innerhalb der Europäischen Union, wo der Verdienstabstand zwischen den Geschlechtern relativ hoch ist.

Die Gründe dafür sind vielfältig und lassen sich wegen der unterschiedlichen Erwerbsbeteiligung der Geschlechter schwer quantifizieren. So unterbrechen Frauen ihre Erwerbsbiografie wegen Kindererziehung nach wie vor häufiger als Männer. Langfristig führt das zu Nachteilen bei der Entlohnung und verstärkt sich im Erwerbsverlauf umso mehr, da sich Frauen nach einer Erwerbsunterbrechung eher begrenzte Aufstiegschancen eröffnen und sie häufig in Teilzeit einsteigen. Auch andere Faktoren, wie

Abbildung 2
Erwerbstätigen- und Arbeitslosenquote von älteren und jüngeren Frauen in der EU 2000 und 2007
in Prozent



Anmerkung: Zur Arbeitslosenquote liegen für viele Länder keine vollständigen Zahlen vor.
Quelle: Eurostat, Dezember 2008

die horizontale und vertikale Arbeitsmarktsegregation, spielen eine Rolle: Frauen konzentrieren sich nach wie vor auf bestimmte Tätigkeitsbereiche in bestimmten Branchen. Im EU-Durchschnitt ist fast die Hälfte aller Frauen

in Dienstleistungsberufen tätig und auf wenige Sektoren verteilt – Gesundheits- oder Sozialwesen, Bildungswesen, öffentliche Verwaltung sowie Einzelhandel und Hotel- und Gaststättengewerbe. Männer üben hingegen häufiger

technische und handwerkliche Berufe aus, die über die Sektoren breiter verstreut sind (vgl. auch den Artikel von Britta Matthes und Wolfgang Biersack „Frauenberufe Männerberufe“ auf Seite 18).

Fazit

Die Arbeitsmarktsituation von Frauen in der Europäischen Union hat sich in den vergangenen Jahren deutlich verbessert. Insgesamt wurden Frauen im Zuge des Globalisierungsprozesses und anderer gesellschaftlicher Veränderungen zunehmend in den Arbeitsmarkt integriert, so dass per se mehr Frauen erwerbstätig sind als vor 20 Jahren. Im Gegensatz zu den quantitativen Erfolgen bei der Gleichstellung sind sie aber gerade qualitativ bei der Verteilung der Arbeit zwischen den Geschlechtern im Nachteil. So fand die Zunahme der Erwerbstätigkeit oft nur im Bereich der atypischen Beschäftigung statt. Besonders verdeutlicht dies der hohe Anteil von Frauen, im Speziellen Mütter, in Teilzeitbeschäftigung. Weiterhin zeigt sich nach wie vor eine Spaltung in Frauen- und Männerberufe. Auch verdienen Frauen im Durchschnitt weniger als Männer. Gerade hier sind Verbesserungen notwendig, um die qualitativen Unterschiede bei der Verteilung der Arbeit zwischen den Geschlechtern zu minimieren.

Dies ist nicht nur in Deutschland ein Thema, sondern auch in anderen europäischen Ländern. Dabei kann das von der Europäischen Union propagierte Thema Gleichstellung und Gleichbehandlung der Geschlechter durchaus eine Grundlage für nationale Strategien bilden. Ein wesentlicher Ansatzpunkt liegt in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Denn gerade bei der geschlechtergerechten Verteilung von Erwerbs- und Familienarbeit sind Fortschritte notwendig. Die Verbindung beider Bereiche gilt als Schlüssel, um Frauen die Teilnahme am Berufsleben zu ermöglichen. Vorreiter sind hierbei Länder wie Frankreich, Schweden oder Dänemark: Neben dem breiten Kinderbetreuungsangebot, auch für Kleinkinder, gibt es hier Maßnahmen wie bezahlten Elternurlaub oder steuerliche Vergünstigungen. Nicht verwunderlich ist, dass die Geburtenrate in diesen Ländern über dem EU-Durchschnitt liegt. Mittlerweile hat man sich auch in Deutschland auf den Weg gemacht: Seit dem Jahr 2007 gibt es das neue Elterngeld, das 67 Prozent vom Nettoeinkommen beträgt. Des Weiteren werden in den nächsten Jahren die staatlichen Betreuungseinrichtungen für Kinder unter drei Jahren ausgebaut. Ab dem Jahr 2013 soll ein Rechtsanspruch auf einen Kinderkrippenplatz eingeführt werden.



Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit

Die in diesem Artikel dargestellten Tabellen und Grafiken basieren auf Daten von Eurostat, dem statistischen Amt der Europäischen Gemeinschaften, das sich bei der Begriffsbestimmung zu Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit an den Empfehlungen der Internationalen Arbeitsorganisation (International Labour Organisation, ILO) orientiert.

Als erwerbstätig gelten danach alle Personen, die zum Erhebungszeitpunkt mindestens eine Stunde pro Woche einer Beschäftigung nachgehen. Zu den Erwerbstätigen zählen bezahlte Arbeitnehmer oder Auszubildende, Selbstständige (einschließlich Arbeitgeber), an einer besonderen berufsbezogenen Aus- oder Fortbildungsmaßnahme teilnehmende Personen und mithelfende Familienangehörige.

Als arbeitslos gelten Personen zwischen 15 und 74 Jahren, die zum Zeitpunkt der Befragung nicht erwerbstätig sind, aber in den letzten vier Wochen vor der Befragung aktiv nach einer Tätigkeit gesucht haben. Eine neue Arbeit muss innerhalb von zwei Wochen aufgenommen werden können. Eine Person zählt bereits bei einer einzigen Wochen-Arbeitsstunde nicht mehr als arbeitslos, selbst wenn sie bei einer Arbeitsagentur als arbeitslos gemeldet ist und Leistungen bezieht.

Eine einheitliche Definition von Teilzeit-Beschäftigung in international vergleichender Perspektive gibt es nicht. Sie variiert zwischen den Ländern. Eine allgemein gültige Definition liegt von der OECD vor. Demnach sind Personen in Teilzeit beschäftigt, die gewöhnlich weniger als 30 Stunden in der Woche ihrer Haupterwerbstätigkeit nachgehen, das heißt, es besteht eine einheitliche Obergrenze der Wochenarbeitsstunden basierend auf den gewöhnlich sowie den tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden.

Weitere Informationen zu allen Indikatoren stehen im Handbuch Arbeitsmarkt 2009, IAB-Bibliothek Nr. 314, vor allem Kapitel A (S. 16ff.) sowie Kapitel J (S. 471 ff.).

Literatur

Blossfeld, Hans-Peter; Buchholz, Sandra; Hofäcker, Dirk; Hofmeister, Heather; Kurz, Karin; Mills, Melinda (2007): Globalisierung und die Veränderung sozialer Ungleichheiten in modernen Gesellschaften. Eine Zusammenfassung der Ergebnisse des GLOBALIFE-Projektes. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 59. Jg., Heft 4, S. 667-691.

Dressel, Kathrin; Wanger, Susanne (2008): Erwerbsarbeit: Zur Situation von Frauen auf dem Arbeitsmarkt. In: Becker, Ruth; Kortendiek, Beate (Hrsg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 481-490.

Eurostat (2008): Das Leben von Frauen und Männern in Europa: Ein statistisches Porträt, Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-80-07-135/DE/KS-80-07-135-DE.PDF (28.10.2008).

Eurostat-Statistikdatenbank, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/employment_unemployment.ifs/data/database

Klein, Uta (2006): Geschlechterverhältnisse und Gleichstellungspolitik in der Europäischen Union. Akteure – Themen – Ergebnisse, Wiesbaden: VS-Verlag für Sozialwissenschaften.

Pfarr, Heide M. (2002): Frauenerwerbstätigkeit im europäischen Vergleich. In: Aus Politik und Zeitgeschichte B 46-47/2002, S.32-35.

Die Autorinnen



Dana Müller

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsdatenzentrum des IAB und Gleichstellungsbeauftragte des Instituts.
dana.mueller@iab.de



Cornelia Sproß

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Internationale Vergleiche und Europäische Integration“ und stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte.
cornelia.spross@iab.de

Frauenlöhne in der Zeitarbeit

Auch Geld ist relativ

In den vergangenen zehn Jahren ist die deutsche Zeitarbeitsbranche kräftig gewachsen. Das hat sich mittlerweile herumgesprochen. Neu ist, dass zunehmend Frauen in der Branche tätig sind. Denn bislang zählte sie zu den Männerdomänen. So wird auch die Frage wichtiger, was Frauen dort verdienen. Nicht so sehr im Vergleich zu Männern, sondern zu Frauen, die in anderen Branchen eine vergleichbare Arbeit leisten.



Deutschland unterscheidet sich von den meisten Ländern der Europäischen Union: Hier werden mehr als die Hälfte aller Zeitarbeitsjobs mit Frauen besetzt. Noch Mitte der 1990er Jahre lag der Anteil der Frauen in Deutschland stabil bei circa 19 Prozent. Seit Ende der 1990er Jahre beginnt der Frauenanteil zu steigen (vgl. Abbildung 1). Mittlerweile stellen Frauen circa 27 Prozent aller Leiharbeiter. Allerdings ist nicht nur der Anteil, sondern auch die Gesamtzahl der Leiharbeiterinnen beeindruckend gewachsen. Während Mitte der 1990er Jahre nur etwa 32.600 Frauen einen Job in der Branche fanden, waren es im Juni 2008 rund 190.800. Damit nahm die Zahl der Leiharbeiterinnen seit 1995 jahresdurchschnittlich um 17 Prozent zu. Zum Vergleich: Die Zahl der männlichen Leiharbeiter ist im gleichen Zeitraum um durchschnittlich zwölf Prozent nach oben geklettert.

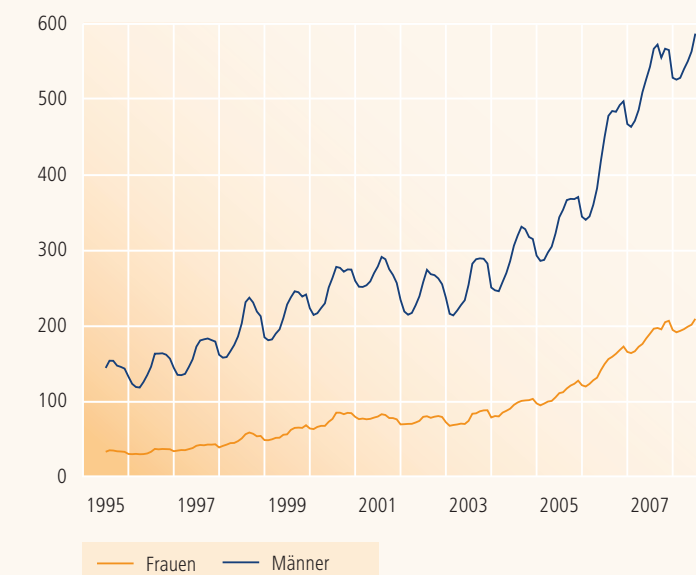
Über die Ursachen des niedrigen Frauenerwerbsanteils in der Zeitarbeitsbranche ist bislang wenig bekannt. Als Gründe werden mitunter angeführt: die geringe Nachfrage nach Leiharbeitskräften von Dienstleistungsbetrieben, vor allem des Gesundheitswesens und des Hotel- und Gaststättengewerbes; die schwierige Koordinierung der Teilzeitswünsche vieler Frauen mit der Nachfrage der Kundenunternehmen und schließlich alternative Flexibilisierungsinstrumente, wie Mini-Jobs, die Zeitarbeit teilweise ersetzen.

Frauen sind vor allem in den skandinavischen Ländern häufig in Zeitarbeitsfirmen tätig, weil sie dort genauso viel oder mitunter sogar mehr verdienen als Frauen, die in einem vergleichbaren Job bei anderen Firmen angestellt sind. Hinzu kommt, dass sie die flexible Zeitarbeit mit Familienbetreu-

Abbildung 1

Anzahl der Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter 1995 bis 2008

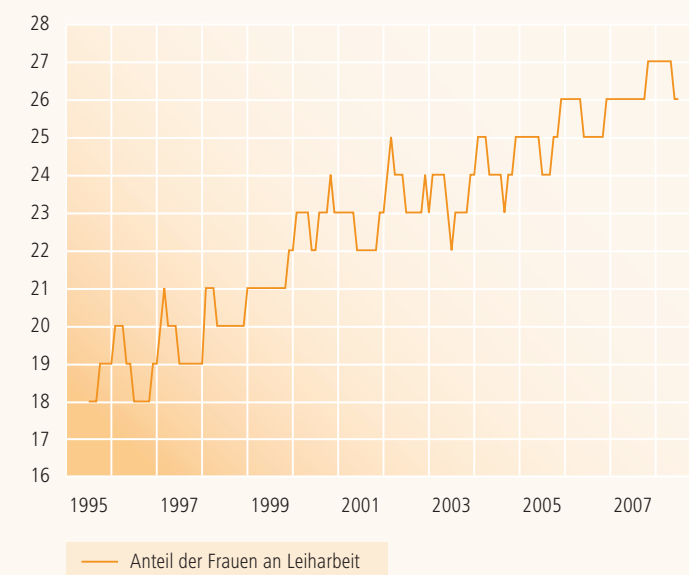
in Tausend



Quelle: Arbeitnehmerüberlassungsstatistik der BA

Anteil der Frauen an der Leiharbeit 1995 bis 2008

in Prozent



©IAB

ungspflichtigen leichter verbinden können. In Deutschland werden Leiharbeiter im Vergleich zu regulär Beschäftigten schlechter entlohnt. Doch gibt es auch hier Unterschiede. Der Lohnabschlag, den Frauen in der Leiharbeit im Vergleich zu Arbeitnehmerinnen aus anderen Branchen akzeptieren müssen, ist geringer als bei männlichen Kollegen. Die Lohnabschläge unterscheiden sich auch zwischen verschiedenen Gruppen von Leiharbeiterinnen stark. Ziel ist es im Folgenden, einen detaillierteren Blick auf die Entlohnung von Frauen in dieser Branche im Vergleich zu Beschäftigten in anderen Branchen zu werfen.

Real verdientes Geld

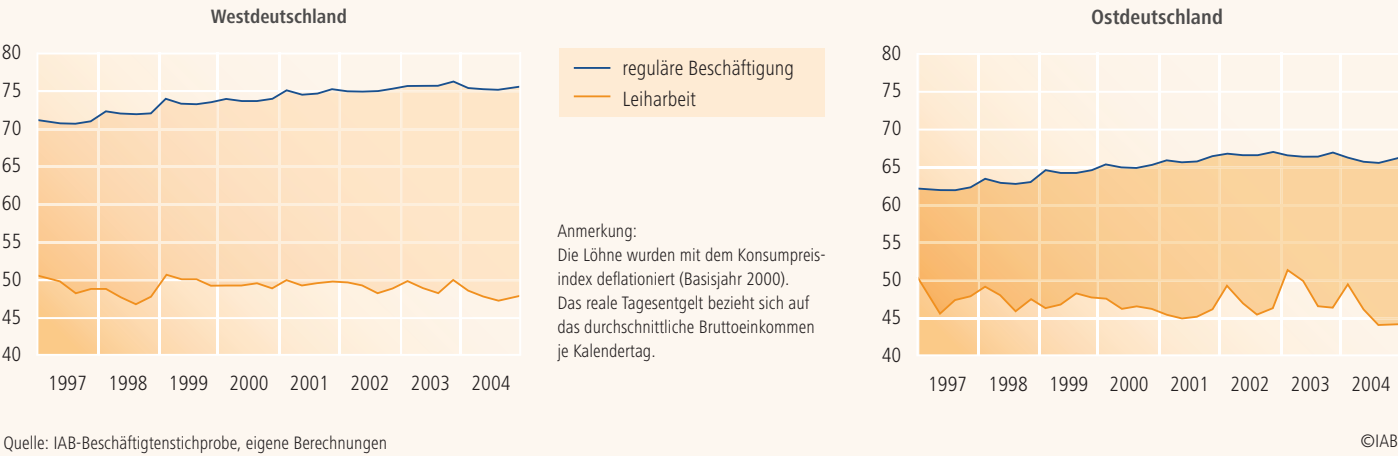
Ein Blick auf die realen Bruttoeinkommen von regulär vollzeitbeschäftigten Frauen zeigt, dass die realen Einkommen seit 1997 leicht gestiegen sind (vgl. Abbildung 2 auf Seite 40). Während Frauen im alten Bundesgebiet 1997 durchschnittlich circa 71 Euro am Tag verdienen, erhielten Frauen 2004 rund 75 Euro. Damit konnten regulär beschäftigte Frauen im alten Bundesgebiet einen realen Einkommensanstieg von etwa sechs Prozent erzielen.

Verglichen mit dem westdeutschen Niveau verdienten ostdeutsche Frauen weniger: Sie erhielten 1997 pro Tag etwa 62 Euro. Allerdings konnten auch sie sich über einen realen Einkommensanstieg freuen. In 2004 erhielten sie durchschnittlich 66 Euro pro Kalendertag. Damit lag das reale Bruttoeinkommen von regulär beschäftigten Frauen in Ostdeutschland ebenfalls um etwa sechs Prozent über dem Niveau von 1997.

Wie hat sich das Einkommen von Leiharbeiterinnen im gleichen Zeitraum entwickelt? Es schwankt saisonal sehr viel stärker. Dies ist vermutlich darauf zurückzuführen, dass beispielsweise Saisonarbeiterinnen in der Landwirtschaft den Durchschnitt drücken.

Im alten Bundesgebiet verdienten Leiharbeiterinnen 1997 durchschnittlich etwa 49 Euro pro Tag; 2004 mussten sie sich mit circa 48 Euro zufrieden geben. Das entspricht einem Einkommensverlust von rund drei Prozent. Nicht besser sieht es in Ostdeutschland aus: Dort verdienten Leiharbeiterinnen ähnlich wie ihre westdeutschen Kolleginnen 1997 rund 48 Euro, jedoch sank deren Tagesentgelt in 2004 auf etwa 46 Euro, das sind rund vier Prozent.

Abbildung 2
Reales Brutto-Tagesentgelt in Leiharbeit und regulärer Vollzeit-Beschäftigung 1997 bis 2004
in Euro



Die Lohnunterschiede zwischen beiden Gruppen sind im Westen höher als im Osten. So verdienten westdeutsche Leiharbeiterinnen durchschnittlich 33 Prozent weniger als ihre regulär beschäftigten Kolleginnen, ostdeutsche hingegen 27 Prozent. Auch die Lohndifferenziale sind seit 1997 tendenziell gestiegen.

Der kleine Unterschied

Will man die relative Entlohnung zweier Gruppen untersuchen, bieten Bruttolöhne und die daraus resultierenden Brutto-Lohndifferenziale nur einen groben Anhaltspunkt. Bei der Analyse von Lohnunterschieden ist vielmehr neben einer Reihe von sozio-demografischen Kennzeichen und Beschäftigungsmerkmalen auch die Erwerbsbiografie zu berücksichtigen. Denn für die Entlohnung macht es einen Unterschied, ob eine Mitarbeiterin bereits seit fünf Jahren oder erst seit wenigen Wochen bei einem Arbeitgeber angestellt ist. Auch beeinflussen andere Faktoren die Lohnhöhe, wie beispielsweise Unterbrechung der Erwerbstätigkeit, vorherige Arbeitslosigkeit, Ausbildung, Alter oder Art der ausgeübten Tätigkeit.

Tatsächlich zeigt sich, dass sich Leiharbeiterinnen und Frauen, die in anderen Branchen arbeiten, erheblich voneinander unterscheiden (vgl. Tabelle 1 auf Seite 42). Leiharbeiterinnen sind durchschnittlich vier bis fünf Jahre jünger und schlechter ausgebildet. So hatten in Westdeutschland

22 Prozent der Leiharbeiterinnen keine Ausbildung; in anderen Branchen waren dies nur zwölf Prozent. Auch ist der Ausländeranteil unter den Leiharbeiterinnen höher. Etwa 20 Prozent der Leiharbeiterinnen in Westdeutschland haben keine deutsche Staatsangehörigkeit, unter den anderweitig Beschäftigten beträgt dieser Anteil nur neun Prozent.

Gleiches gilt für die Erwerbsbiografie von Leiharbeiterinnen, die im Vergleich zu Frauen in anderen Firmen deutlich abweicht (vgl. Tabelle 2 auf Seite 42). In Westdeutschland waren 31 Prozent und in Ostdeutschland sogar 44 Prozent der Leiharbeiterinnen vorher arbeitslos. Im Gegensatz hierzu kamen nur 13 Prozent der westdeutschen und 22 Prozent der ostdeutschen regulär beschäftigten Frauen aus der Arbeitslosigkeit. Knapp ein Viertel der Leiharbeiterinnen waren vor der Anstellung außerhalb der Zeitarbeitsbranche beschäftigt, während rund 60 Prozent der regulär beschäftigten Frauen in anderen Branchen tätig waren.

Ähnlich große Unterschiede findet man, wenn man sich den Erwerbsverlauf der vergangenen fünf Jahre genauer ansieht: Leiharbeiterinnen waren nur etwa 152 bzw. 168 Wochen erwerbstätig, regulär beschäftigte Frauen hingegen circa 225 Wochen. Auch die Anzahl der vorhergehenden Jobs zeigt deutliche Unterschiede. Leiharbeiterinnen hatten in den fünf Jahren vor dem aktuellen Job im Durchschnitt 2,5 Anstellungen, regulär Beschäftigte nur eine. Offenbar haben Leiharbeiterinnen eine sehr viel instabilere Erwerbsbiografie

als ihre Kolleginnen in anderen Branchen. Ebenso variieren die Beschäftigungsmerkmale zwischen beiden Gruppen: Leiharbeiterinnen üben sehr viel häufiger Hilfstätigkeiten aus, sind seltener in Organisations- und Verwaltungsberufen anzutreffen und arbeiten häufiger in (einfachen) Dienstleistungsberufen als die Vergleichsgruppe. Schließlich findet man Leiharbeiterinnen häufiger in großen Ballungsgebieten.

Differenzen neu betrachten

Ein einfacher Vergleich der durchschnittlichen Löhne beider Gruppen führt zu einer Fehleinschätzung hinsichtlich der relativen Entlohnung, da sich die Gruppen in vielen Dimensionen grundlegend unterscheiden (vgl. Tabellen 1 und 3 auf Seite 42). Darum müssen die unterschiedlichen Eigenschaften berücksichtigt und die Lohndifferenziale „korrigiert“ werden (vgl. Tabelle 4 auf Seite 43).

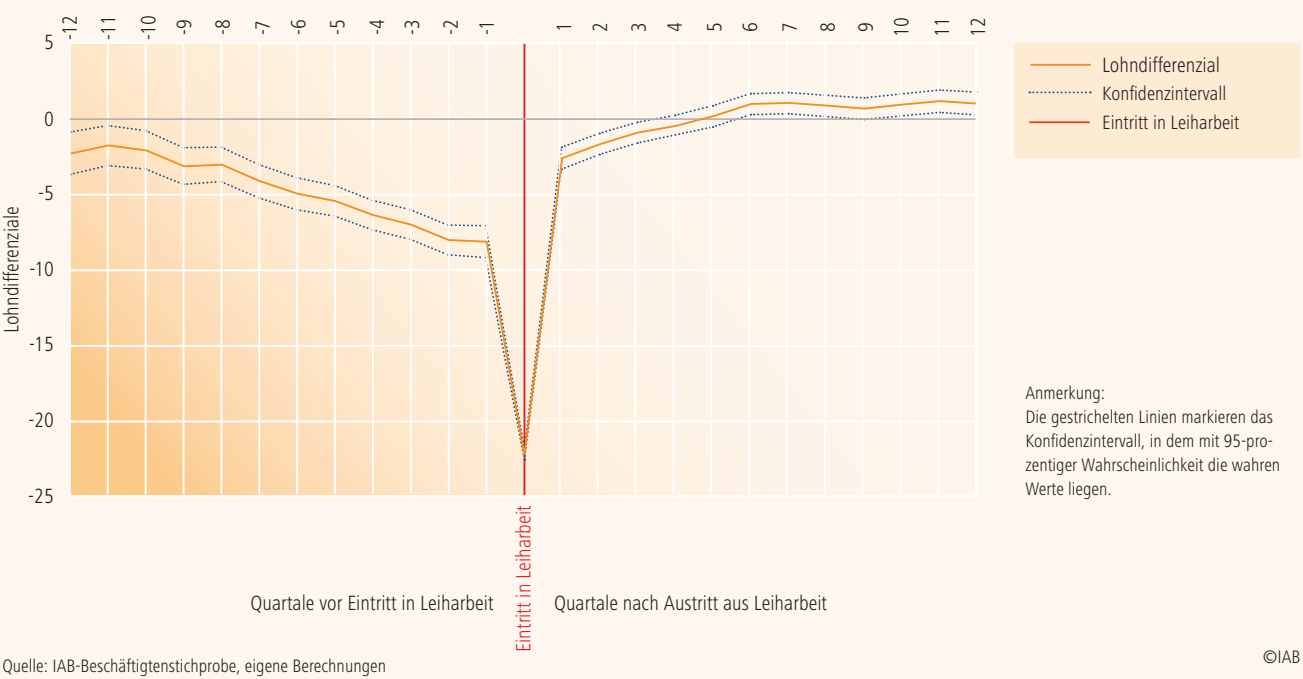
Auch wenn man die beobachtbaren Eigenschaften der Leiharbeiterinnen in die Berechnung der Lohndifferenziale einbezieht, verdienen sie weniger als ihre Kolleginnen aus anderen Branchen. Allerdings schrumpfen die korrigierten Lohndifferenziale im Vergleich zu den Brutto-Lohndifferenzi-

alen aus den Abbildungen 2 und 3 beinahe um die Hälfte. So verdienten westdeutsche Leiharbeiterinnen etwa 17 Prozent und ostdeutsche ungefähr 15 Prozent weniger als Frauen, die nicht in dieser Branche tätig waren.

Berücksichtigt man das Alter, so mussten junge Leiharbeiterinnen unter 20 Jahren nur geringe Lohndifferenziale hinnehmen. In Westdeutschland verdienten sie rund sechs Prozent weniger; in Ostdeutschland ist der Unterschied so gering, dass er als nicht signifikant gilt. Im alten Bundesgebiet mussten (Fach-)Hochschulabsolventen mit durchschnittlich 23 Prozent weniger Lohn vorlieb nehmen. Im Osten verdienten sie hingegen nur rund sechs Prozent weniger als die Vergleichsgruppe. Leiharbeiterinnen, die bereits vorher in der Branche tätig waren, mussten zwar immer noch niedrigere Löhne akzeptieren, jedoch sank das Lohndifferenzial um vier Prozentpunkte auf rund zwölf Prozent. Leiharbeiterinnen im Beitrittsgebiet, die in technischen Berufen tätig sind, mussten nur einen Lohnabschlag von fünf Prozent hinnehmen, ihre westlichen Kolleginnen verdienten demgegenüber 21 Prozent weniger.



Abbildung 3
Relative Entlohnung 12 Quartale vor Eintritt in und nach Austritt aus Leiharbeit
in Prozent



Tabellen 1–3

Sozioökonomische Merkmale von Leiharbeiterinnen und Nicht-Leiharbeiterinnen 1997 bis 2004

	Leiharbeiterinnen		Nicht-Leiharbeiterinnen	
	West	Ost	West	Ost
Tabelle 1 Soziodemografische Merkmale				
Altersdurchschnitt (in Jahren)	34	36	38	41
Ausländeranteil (in %)	20	4	9	2
Berufsausbildung (Anteile in %)				
Haupt-/Realschule ohne Berufsausbildung	22	9	12	4
Haupt-/Realschule mit Berufsausbildung	55	68	69	74
Abitur ohne Berufsausbildung	2	1	1	0
Abitur mit Berufsausbildung	12	10	10	7
Fachhochschule	4	5	3	6
Universität	5	7	5	9
Tabelle 2 Erwerbsverlauf				
Arbeitsmarktstatus vor Eintritt in Leiharbeit (Anteile in %)				
Arbeitslos	31	44	13	22
Nicht erwerbstätig	31	20	25	20
In Leiharbeit	14	13	1	1
Regulär beschäftigt	24	23	61	59
Lohnersatzleistungen (Anteile in %)				
Arbeitslosengeld	23	28	10	15
Arbeitslosenhilfe	8	16	2	5
Beschäftigungsdauer beim derzeitigen Arbeitgeber (in Wochen)	49	59	163	162
Erwerbsverlauf in den letzten 5 Jahren				
Gesamte Beschäftigungsdauer (in Wochen)	152	168	226	225
Zahl der vorherigen Leiharbeitsverhältnisse	0,6	0,5	0	0
Zahl aller vorher. Beschäftigungsverhältnisse	2,5	2,4	1	1
Tabelle 3 Beschäftigungsmerkmale				
Reales Bruttoeinkommen in Euro (Basis 2000)				
	49	47	74	64
Tätigkeiten (Anteile in %)				
Technische Berufe	2	3	3	4
Produzierendes Gewerbe (ohne Metallberufe)	3	5	9	8
Produzierendes Gewerbe (Metallberufe)	4	3	4	3
Hilfstätigkeiten	24	19	1	1
Organisations- und Verwaltungsberufe	16	16	48	48
Dienstleistungsberufe	51	55	35	36
Regionstypen (Anteile in %)				
Agglomerationsräume	71	62	58	49
Verstädterte Räume	25	29	32	33
Ländliche Räume	5	10	10	19

Quelle: IABS, eigene Berechnungen

©IAB

Ein gutes Nachspiel

Ange-sichts dieser Ergebnisse stellt sich die Frage: Verdien-ten Frauen, die einen Zeitarbeitsjob annehmen, schon vor-her weniger als andere Frauen? Wie sieht es aus, wenn sie die Branche wieder verlassen? Bleiben ihre Löhne auf dem niedrigeren Niveau? Anders gefragt: Stigmatisiert ein Zeitar-beitsjob Leiharbeiterinnen, so dass sie das Lohnniveau von Frauen, die bisher nicht in der Branche tätig waren, nie mehr erreichen?

Frauen in Zeitarbeit verdienen schon vor Eintritt in die Branche weniger als andere Frauen (vgl. Abbildung 3 auf Seite 41). Etwa zwölf Quartale zuvor beginnen die Löhne von künftigen Leiharbeiterinnen zu sinken. Ein Quartal vor ihrem Branchenwechsel verdienen sie bereits rund acht Prozent weniger als Frauen, die im Untersuchungszeitraum niemals in Leiharbeit beschäftigt waren. Offenbar gibt es Ereignisse, die bereits vor Eintritt in die Zeitarbeitsbrache einen negati-ven Einfluss auf die Entlohnung haben. Zu denken ist hierbei etwa an Entlassungen durch den früheren Arbeitgeber, die den Wiedereinstieg zum alten Einkommensniveau erschwe-ren. Da sich ein ähnliches Einkommensprofil auch für männli-che Leiharbeiter beobachten lässt, können Erwerbsunterbre-chungen durch Erziehungszeiten hierfür nicht verantwortlich sein.

Nach dem Austritt aus der Branche steigt das Ein-kommen von vormaligen Leiharbeiterinnen wieder an. Fünf Quartale später unterscheidet sich ihr Einkommen nicht mehr signifikant von dem Einkommen der Frauen, die niemals in der Zeitarbeitsbranche tätig waren. Natürlich gilt dies nur für Leiharbeiterinnen, die auch wieder eine Beschäftigung au-ßerhalb der Branche gefunden haben. Offenbar stigmatisiert ein Zeitarbeitsjob Frauen nicht. Zumindest gilt dies gemessen an der Entwicklung der Entlohnung.

Fazit

Frauen finden immer häufiger einen Job in der Zeitarbeits-branche. Mittlerweile sind dort beinahe ein Drittel aller Be-schäftigten weiblich. Zieht man die Bruttolöhne als Maßstab heran, erscheint die Entlohnung zunächst spärlich, da sie deutlich unter der Entlohnung in anderen Branchen liegt. Allerdings ist bei der Interpretation Vorsicht angesagt, denn

Leiharbeitnehmerinnen unterscheiden sich grundlegend von erwerbstätigen Frauen in anderen Wirtschaftszweigen. Diffe-renziert man beim Vergleich der Gruppen nach persönlichen Eigenschaften, Erwerbsbiografie und Beschäftigungsmerk-malen, lassen sich etwa die Hälfte der Lohnunterschiede durch Produktivitätsunterschiede erklären. Ferner verdienen Leiharbeiterinnen bereits bevor sie einen Job in der Bran-che akzeptieren sehr viel weniger als die Vergleichsgruppe. Auch finden sich keine Hinweise, dass eine Tätigkeit in der Zeitarbeitsbranche Frauen stigmatisiert. Sie müssen langfris-tig nicht mit Lohneinbußen rechnen, wenn sie nach einem Zeitarbeitsjob eine Beschäftigung außerhalb der Branche aufnehmen.

Datengrundlage und Wahl der Kennziffern

Datengrundlage der Analyse ist die IAB-Beschäftigten-stichprobe (IABS), eine zwei-Prozent-Stichprobe aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten für den Zeit-raum 1975 bis 2004, ergänzt um Informationen über den Bezug von Arbeitslosengeld, -hilfe und Unterhalts-geld. Daten für Ostdeutschland liegen erst ab 1992 vor. Da bei der Berechnung der Lohndifferenziale die Erwerbsbiografie der letzten fünf Jahre berücksichtigt werden soll, konzentriert sich die Untersuchung auf die Periode 1997 bis 2004. Ferner beschränkt sich die Analyse auf vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen im Alter zwischen 17 und 60 Jahren. Detailliertere In-formationen zur Aufbereitung des Datensatzes finden sich im IZA Discussion Paper „Reassessing the Wage Penalty for Temps in Germany“.

Zwei Kennziffern zur Messung des Einkommens bieten sich an: erstens das durchschnittliche Einkom-men. Zweitens das Medianeinkommen. Hierbei wer-den die Einkommen zunächst aufsteigend nach ihrer Höhe sortiert. Im Anschluss wird der mittlere Wert aus-gewählt. Der Median hat den Vorteil, dass er robuster gegenüber Ausreißern ist, der Durchschnitt, dass er in-tuitiv zugänglicher ist. Darum steht er im Vordergrund der Untersuchung.

Tabelle 4

Korrigierte Lohndifferenziale 1997 bis 2004

in Prozent

	Gesamt	West	Ost
Insgesamt	-16,4	-17,1	-14,8
Ausländerinnen	-19,5	-19,5	-27,4
Alter			
< 20	-5,3	-6,3	-0,3*)
20–55	-16,4	-17,1	-14,8
> 55	-18,7	-21,5	-13,8
Ausbildung			
Ohne Berufsausbildung	-13,3	-13,7	-14,9
Mit Berufsausbildung	-16,8	-17,2	-16,5
(Fach-) Hochschulabschluss	-19,8	-23,1	-5,7
Erwerbsstatus vor Eintritt in Leiharbeit			
Arbeitslos	-20,3	-20,4	-19,1
In Leiharbeit beschäftigt	-12,4	-12,1	-12,2
Anderweitig beschäftigt	-18,5	-20,0	-10,7
Tätigkeiten			
Technische Berufe	-16,4	-20,5	-5,4
Hilfstätigkeiten	-18,2	-19,0	-17,1

Anmerkung: Die Werte sind das Ergebnis einer OLS-Regression, bei der als Kontrollvariablen die sozio-demografischen Merkmale der Tabellen 1- 3 eingeflossen sind. Der mit *) gekennzeichnete Wert ist statistisch nicht signifikant.

Quelle: IABS, eigene Berechnungen

©IAB

Literatur

Drews, Niels (2008): Das Regionalfile der IAB-Beschäftigtenstichprobe 1975-2004, FDZ Datenreport 2/2008, Nürnberg, http://doku.iab.de/fdz/raporte/2008/DR_02-08.pdf

Jahn, Elke (2008a): Zeitarbeit hier und anderswo – Viele Regeln lenken den Strom, in: IAB-Forum 1/08, 2008, 20-25.

Jahn, Elke (2008b): Reassessing the Wage Penalty for Temps in Germany, IZA Discussion Paper Nr. 3663, August 2008, Bonn IZA DP

Die Autorin



Dr. Elke J. Jahn ist Associate Professor an der Aarhus School of Business, Universität Aarhus in Dänemark, und Gastwissen-schaftlerin im Forschungs-bereich „Arbeitsförderung und Erwerbstätigkeit“ am IAB. iab.anfragen@iab.de



Projekte

Wichtige Forschungsvorhaben zum Thema „Gleichstellung“ im Überblick

Arbeitsgruppe Geschlechterforschung

„Positiv zu bewerten ist, dass die Genderforschung aufgrund des Engagements der AG Geschlechterforschung in alle Bereiche der empirischen Arbeitsmarkt- und SGB-II-Forschung des IAB eingeflossen ist. Das IAB betreibt in diesem Bereich sehr gute Forschung (insbesondere zu geschlechtsspezifischen Lohndifferenzen) und arbeitet wichtige Daten auf.“

Zitat aus dem Bewertungsbericht des Wissenschaftsrats, November 2007

Die Arbeitsgruppe Geschlechterforschung ist ein bereichsübergreifendes Diskussionsforum, das die Aktivitäten der geschlechtsbezogenen Arbeitsmarktforschung am IAB bündelt und interne wie auch externe Forschungskooperationen anregt und vernetzt. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus allen Forschungs- und Geschäftsbereichen nutzen die regelmäßig stattfindenden Treffen, um eigene Forschungsergebnisse zur Diskussion zu stellen und sich zudem neue Forschungsthemen und -felder zu erschließen. Die Arbeitsgruppe wird von Juliane Achatz, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Erwerbslosigkeit und Teilhabe“, geleitet.

Die Aktivitäten der Arbeitsgruppe konzentrierten sich in den letzten Jahren verstärkt auf Analysen zur beruflichen Geschlechtersegregation und -konzentration,

auf die Entwicklung des Arbeitsvolumens und Lohnabstandes zwischen Frauen und Männern sowie auf die Präsenz von Frauen in Führungspositionen. Im Jahr 2008 erkundete die Arbeitsgruppe verstärkt neue Themenfelder. So beschäftigte sich eine



Juliane Achatz

Diskussionsrunde mit der Frage nach einer möglichen Ungleichbehandlung von Frauen beim Zugang zu arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen am Beispiel von Selektionsmechanismen für Ein-Euro-Jobs. Weiterhin wurden erste Befunde aus der qualitativen Studie „Women in Science and Technology“ vorgestellt. Im Rahmen dieses Projekts untersuchen Forschergruppen aus England, Finnland, Rumänien und Deutschland die Beschäftigungsmöglichkeiten und beruflichen Rahmenbedingungen von Frauen im Berufsfeld Technologietransfer. Eine weitere Gesprächsrunde befasste sich mit dem Zusammenhang von Bildungsexpansion und beruflichen Platzierungschancen von Frauen. Als Diskussionsgrundlage diente eine Analyse des Wandels von Berufsprestige und Entlohnung beim Berufseintritt von Frauen und Männern im Zeitraum von 1980 bis 2003.



Geschlechterforschung im Rahmen des Graduiertenprogramms

Den Stellenwert der Geschlechterforschung im IAB zeigt auch ein Blick auf sein Graduiertenprogramm, das gemeinsam mit dem Fachbereich Wirtschaftswissenschaften der Universität Erlangen-Nürnberg eingerichtet wurde. Ziel des Programms ist es, Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler aus sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Disziplinen auf dem Gebiet der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung umfassend zu fördern und zu qualifizieren. Derzeit werden zwei Promotionsvorhaben mit genderspezifischen Fragestellungen über das Graduiertenprogramm gefördert:

Familienbedingte Erwerbsunterbrechungen von Frauen (Katrin Drasch)



Katrin Drasch

Die Frage, wie Frauen Beruf und Familie miteinander vereinbaren können, hat in den letzten Jahren an gesellschaftlicher Bedeutung gewonnen. Zwar stieg in der Vergangenheit die Erwerbsbeteiligung von

Frauen mit Kindern, das Erwerbsvolumen insgesamt hat sich jedoch nicht erhöht. Alles in allem ist es für Frauen nach wie vor schwierig, Kinder und Erwerbstätigkeit unter einen Hut zu bringen – ein Problem, das gerade angesichts des sich abzeichnenden Fachkräftemangels dringend gelöst werden muss.

Katrin Drasch untersucht mit Daten aus der Befragung „Arbeiten und Lernen im Wandel“, inwieweit Frauen nach einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung wieder in das Erwerbsleben zurückkehren. Zudem analysiert sie die Folgen von Erwerbsunterbrechungen für deren weitere berufliche Karriere. Dabei nimmt sie neben individuellen (z.B. Bildung oder Familienstand) auch institutionelle (z.B. Regelungen zu Erziehungszeiten) und organisatorische Einflussfaktoren (z.B. Branchenzugehörigkeit) in den Blick. Die Dissertation wird von Prof. Martin Abraham und Dr. Corinna Kleinert betreut.

Geschlechtsspezifische Migration von Ost- nach Westdeutschland (Silvia Maja Melzer)

Nach der Wiedervereinigung sind rund zehn Prozent der Ostdeutschen nach Westdeutschland ausgewandert. Diese Ost-West-Wanderung unterscheidet sich nicht nur quantitativ, sondern auch qualitativ von anderen Mobilitätsformen. Schon kurz nach der Wende wurde auf die Folgen der selektiven Abwanderung für Ostdeutschland hingewiesen: Da insbesondere junge und überdurchschnittlich qualifizierte Menschen abwandern, droht in den neuen Ländern zumindest mittelfristig Fachkräfte-



Silvia Maja Melzer

mangel und es zeigt sich eine tendenzielle Überalterung. Neuerdings wird ein weiterer Aspekt betont: Es sind überproportional häufig junge Frauen, die die neuen Bundesländer verlassen. Tatsächlich ist bereits heute bei den 20- bis 35jährigen Ostdeutschen ein deutlicher Frauenmangel zu verzeichnen.

In ihrer Dissertation untersucht Silvia Maja Melzer die Ost-West-Wanderung mit Blick auf die geschlechtsspezifischen Migrations- und Mobilitätsmuster. Die Arbeit wird von Prof. Hans-Peter Blossfeld und Prof. Herbert Brücker betreut.

Audit „berufundfamilie“

„Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf soll eine Selbstverständlichkeit werden“



Familie und Beruf unter einen Hut zu bringen – das bedeutet für Eltern, und insbesondere für Mütter, oft den täglichen Spagat zwischen Kochtopf und Konferenz, zwischen Babyflasche und Aktentasche. Auch wer einen Angehörigen pflegt, hat es nicht einfach, gleichzeitig beruflich am Ball zu bleiben. Immer mehr Unternehmen und Institutionen haben sich mittlerweile mit der Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familie intensiv auseinandergesetzt und bieten ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Unterstützung an – so auch das IAB.

Im Nürnberger Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) gibt es bereits ein breites Spektrum an familienfreundlichen Arbeitsbedingungen. Dazu zählen flexible Arbeitszeiten ohne Kernarbeitszeit, individuelle Arbeitszeitmodelle, Telearbeit, ein Kontingent an Kindergartenplätzen in einem Kindergar-

ten und ein Eltern-Kind-Zimmer. Nun hat sich das Forschungsinstitut entschlossen, seine familienbewusste Personalpolitik noch weiter auszubauen und sich dafür dem sogenannten „Familien-TÜV“ gestellt: Ebenso wie vier weitere Dienststellen der Bundesagentur für Arbeit nahm das IAB erfolgreich an dem Zertifizierungsverfahren für das Audit „berufundfamilie“ teil. Im Februar 2009 erhielt das IAB das Grundzertifikat, die offizielle Verleihung findet in diesen Tagen in Berlin statt.

„Wir sind ein junges Institut mit vielen potenziellen Familienvätern und -müttern, Eltern mit Kleinkindern wie auch mit Schulkindern“, sagt Dana Müller, wissenschaftliche Mitarbeiterin und gleichzeitig Gleichstellungsbeauftragte am IAB. Beim Audit „berufundfamilie“ gehe es aber auch darum, Kolleginnen und Kollegen, die jetzt oder später einmal Angehörige pflegen, in den Blick zu nehmen. „Natürlich ist jede und jeder nach wie vor selber gefordert, wir nehmen nichts ab. Aber wir unterstützen, wo es möglich ist, und tragen



Dana Müller ist Gleichstellungsbeauftragte am IAB

dazu bei, dass man Familie und Beruf besser vereinbaren kann“, erklärt sie.

Eine aktiv betriebene familienbewusste und zugleich unternehmensgerechte Personalpolitik ist für Arbeitgeber wie Arbeitnehmer ein Gewinn: „Mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf tut man etwas, was allen weiterhilft“, betont Dana Müller und nennt als ein Beispiel eine bessere Arbeitsatmosphäre. Familienfreundliche Arbeitsbedingungen verbessern die Motivation und Zufriedenheit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, steigern die Leistungsbereitschaft und reduzieren Stressbelastung und Fehlzeiten. „Man kann auch in befristeten Arbeitsverhältnissen wagen, eine Familie zu gründen, weil man unterstützt wird“, sagt Dana Müller. Nicht zuletzt bietet das Audit Vorteile im Wettbewerb um die besten Köpfe: „Es ist ein Personalentwicklungsinstrument, um Fachkräfte zu halten und qualifizierten Nachwuchs zu gewinnen“, erläutert sie und stellt klar: „Vereinbarkeit von Familie und Beruf soll eine Selbstverständlichkeit werden. Das ist für mich kein Diskussionsthema, sondern es geht ums Machen!“

„Ums Machen“ geht es beim Audit „berufundfamilie“ ganz massiv. Das standardisierte Zertifizierungsverfahren erfolgt nach den Richtlinien der berufundfamilie gGmbH, einer Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung. Begleitet von einer externen Auditorin wurde der Status quo der im IAB bereits vorhandenen Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf erfasst.

In einem Strategie- und in einem Auditierungsworkshop wurden zudem anhand von

acht Handlungsfeldern (Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, Arbeitsort, Informations- und Kommunikationspolitik, Führungskompetenz, Personalentwicklung, Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen, Service für Familien) Entwicklungspotenziale ermittelt und aufeinander abgestimmte konkrete Ziele und Maßnahmen entwickelt. Dabei ging es in der Projektgruppe darum, passgenaue Lösungen für das IAB zu finden, die sowohl die Wünsche und Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch die Möglichkeiten des Instituts berücksichtigen. „Man kann aus einem Portfolio wählen, was für einen selber geeignet ist“, sagt Dana Müller.

Die eigentliche Arbeit fange allerdings jetzt erst an. „Wir haben drei Jahre Zeit, um das umzusetzen, was wir uns vorgenommen haben“, erklärt sie. Die Projektgruppe, die einen repräsentativen Querschnitt aus Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des IAB darstellt, wird diesen Prozess weiter begleiten und intern begutachten. Zudem wird die praktische Umsetzung jährlich von der berufundfamilie gGmbH überprüft. Dann erfolgt eine Re-Auditierung. „Nach drei Jahren sieht man, was geleistet und was angenommen wurde: Können wir uns damit identifizieren, was sollen wir anders oder neu oder zusätzlich tun“, erläutert die Gleichstellungsbeauftragte. Die Re-Auditierung findet alle drei Jahre statt. „Das heißt, man wird immer wieder gefordert und muss am Ball bleiben. Es ist ein auf Dauer angelegtes Projekt und das ist gut so, weil dadurch die größte Wirkung erzielt wird.“

Eine der Herausforderungen für die Umsetzung des Audits ist für Dana Müller, jeden dabei mitzunehmen – die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ebenso wie die Führungskräfte. „Wir müssen alle dafür sensibilisieren: Es ist auch dein Thema, selbst wenn es dich

im Moment noch nicht persönlich betrifft. Ich möchte, dass man das wirklich lebt und nicht als Hindernis sieht, sondern als Vorteil, um voranzukommen“, erklärt sie. „Wir müssen weg davon, dass man seine Arbeit an seinem Arbeitsplatz verrichten muss, hin zu: Es ist egal, wo der Arbeitsplatz ist.“ Sie wirbt um Offenheit für kreative Lösungen, den Mut Neues zu wagen, etwas auszuprobieren und auch die Hemmung zu verlieren, dass damit größere Umbrüche verbunden sind. „Man muss einfach unverkrampft an das Thema herangehen.“

Die Autorin



Dr. Andrea Kargus

ist Leiterin des Geschäftsbereichs „Wissenschaftliche Medien und Kommunikationsstrategie“ am IAB.
andrea.kargus@iab.de

Audit „berufundfamilie“

Die berufundfamilie gGmbH wurde 1998 von der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung gegründet. Zentrales Angebot an alle privaten Unternehmen und öffentlichen Institutionen sind das Audit „berufundfamilie“ sowie das Audit „familiengerechte hochschule“ für Fachhochschulen und Universitäten. Beide verstehen sich als strategische Marketinginstrumente, die maßgeschneiderte, gewinnbringende Lösungen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie bereithalten. Derzeit tragen rund 700 Unternehmen, Institutionen und Hochschulen das Zertifikat zum Audit. Insgesamt wurden inzwischen mehr als 1.200 Auditierungen – einschließlich der im dreijährigen Turnus stattfindenden Re-Auditierungen – durchgeführt. Das Audit „berufundfamilie“ steht unter der Schirmherrschaft der Bundesfamilienministerin und des Bundeswirtschaftsministers.



Seit drei Jahren gibt es im IAB ein Eltern-Kind-Zimmer

Weitere Informationen im Internet unter:

www.iab.de/de/ueberblick/vereinbarkeit-von-familie-und-beruf.aspx
www.beruf-und-familie.de/

Podium

Eine Auswahl aus dem Veranstaltungsprogramm

Ausbildung

Das Thema „Ausbildung“ stand am 23. Oktober 2008 im Mittelpunkt des zweiten IAB-Workshops für die Mitglieder der Selbstverwaltung der Bundesagentur für Arbeit. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler des IAB stellten ihre Forschungsergebnisse zur Ausbildungsbeteiligung von Betrieben, zu den Übergangserfolgen aus betrieblicher Ausbildung und den Arbeitsmarktchancen junger Migranten vor. Auf deren Basis wurden dann arbeitsmarktpolitische Handlungsoptionen diskutiert.

Rund ein Drittel der Ausbildungsbetriebe engagiere sich derzeit in der betrieblichen Ausbildung, so IAB-Forscher Florian Janik. Da jedoch gerade kleinere Betriebe vielfach nicht kontinuierlich ausbilden, sondern ausbildungsfreie Zeiten aufweisen,

werde das Ausbildungsengagement insgesamt unterschätzt. Dr. Hans Dietrich sprach über die Übergangserfolge aus betrieblicher Ausbildung in Beschäftigung. Er zeigte auf, dass sie neben individuellen und regionalen Faktoren wesentlich auf betrieblichen Faktoren beruhen. Hans-Dieter Gerner unterstrich, dass aus empirisch-analytischer Perspektive die Qualifikationsstruktur der Belegschaft, die Fluktuationsrate, die Rekrutierung von atypisch Beschäftigten oder der technische Stand der im Betrieb eingesetzten Anlagen notwendige, aber nicht hinreichende Argumente für die qualitative wie die quantitative Ausbildungsentscheidung von Betrieben seien.

Dr. Holger Seibert kam in seinem Beitrag zu dem Schluss, dass junge Erwachsene mit Migrationshintergrund im Vergleich zu



Dr. Holger Seibert / IAB

gleichaltrigen Einheimischen am Arbeitsmarkt weniger erfolgreich sind. Dies sei in besonderem Maße auf ihre im Durchschnitt niedrigeren schulischen und beruflichen Bildungsabschlüsse zurückzuführen. Auch wenn sie ihre Arbeitsmarktchancen durch eine berufliche Ausbildung deutlich verbessern können, bleiben Nachteile gegenüber den Deutschen ohne Migrationshintergrund bestehen.



Dr. Ulrich Walwei, Florian Janik, Hans-Dieter Gerner, Dr. Hans Dietrich / IAB (v.l.n.r.)



Berufsforschung für eine moderne Berufsbildung – Stand und Perspektiven

Um die Zukunft der Rolle von Beruf und Beruflichkeit und die Weiterentwicklung des Berufsbildungssystems ging es in einem gemeinsamen Workshop des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und des IAB am 11. und 12. November 2008 in Bonn. Mit dieser Veranstaltung schlossen die beiden Institute an ihren ersten Workshop im Juni 2008 in Nürnberg an, der sich mit arbeitsmarktbezogenen Fragen der Berufsforschung beschäftigt hatte.



Dr. Britta Matthes / IAB

Der erste der insgesamt drei Themenbereiche befasste sich mit den Anforderungen an eine moderne Berufsausbildung. Eine der wichtigsten Herausforderungen an eine zukunftsfähige Berufsausbildung sei eine Erhöhung der Flexibilität, ohne gleichzeitig die Beruflichkeit aufzugeben, erklärte Dieter Euler, Professor an der Universität St. Gallen. Gilt es doch, zwei widersprüchliche Anforderungen unter einen Hut zu bringen. So gibt es einerseits Überlegungen, einen europäischen Qualifikationsrahmen zu schaffen und die Berufsausbildung sowie berufliche Kompetenzen vergleichbar zu machen. Damit verbunden ist eine Zerlegung der Berufsausbildung in Einzelmodule, die auch Teilqualifizierungen ermöglicht. Andererseits möchten insbesondere Arbeitgeberverbände wie auch Gewerkschaften in Deutschland die Beruflichkeit als bewährtes System erhalten. Prof. Georg Spöttl vom Institut Technik und Bildung der

Universität Bremen hält die Schaffung einer Berufswissenschaft, die sich mit den Inhalten und Formen der berufsförmig organisierten Facharbeit auseinandersetzt, für unverzichtbar.

Dr. Alexandra Uhly (BIBB) wies nach, dass die Integrationschancen von Jugendlichen mit Hauptschulabschluss in die duale Berufsausbildung in den letzten Jahren gesunken sind. Die Entwicklung von Ausbildungsbausteinen für 14 Ausbildungsberufe ist Inhalt einer Pilotinitiative des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, die Irmgard Frank (BIBB) vorstellte. Damit soll der Forderung nach einer stärker ergebnisorientierten Feststellung der Kompetenzen entsprochen werden.

Im Themenbereich „Fachkräftemangel als Mismatch-Problem“ präsentierte Dr. Torsten Dunkel vom Europäischen Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Cedefop) zentrale Ergebnisse der europäischen Qualifikationsbedarfsanalysen. Danach wird sich der strukturelle Wandel hin zu den Dienstleistungsberufen fortsetzen. Die Qualifikationsanforderungen in den meisten Beschäftigungsbereichen werden steigen.

Im dritten Themenbereich ging es um die Rolle des Berufs im Lebensverlauf. Dr. Lorenz Lassnigg vom Institut für Höhere Studien Wien unterstrich, dass die Ausgestaltung des Sozialsystems und der Arbeitsbeziehungen wichtiger sei als die Bildungspolitik, um zukünftige Qualifikationsbedürfnisse der Wirtschaft und Gesellschaft zu erfüllen. Dr. Holger Seibert (IAB) wies darauf hin, dass Migranten nicht nur beim Übergang von der Schule in die berufliche Ausbildung benachteiligt seien, sondern auch beim Übergang



Dr. Hans Dietrich / IAB

von der Ausbildung in den Arbeitsmarkt. Eine (Nach-) Qualifizierung allein könne daher das Problem ihrer mangelnden Arbeitsmarktintegration nicht beheben. Mit Messproblemen, die bei dem Versuch der quantitativen Erfassung von Berufswechseln auftreten, befasste sich Anja Hall (BIBB). Dr. Hans Dietrich (IAB) präsentierte seine Analysen zur Rolle betrieblicher Ausbildungsregimes für die Wahrscheinlichkeit, nach Abschluss der betrieblichen Ausbildung übernommen zu werden. Dr. Britta Matthes (IAB) stellte das Nationale Bildungspanel vor, in dem sowohl die Bildungs- und Erwerbsverläufe als auch die Kompetenzentwicklung von der Geburt bis ins hohe Lebensalter nachgezeichnet werden sollen.

Bei der abschließenden Podiumsdiskussion waren sich die Teilnehmer, darunter IAB-Direktor Prof. Joachim Möller, einig, dass Berufsbildungsforschung vor allem die Aufgabe hat, Veränderungen in den beruflichen Anforderungen zu analysieren und daraus Empfehlungen und Konzepte für eine dynamische, den künftigen Anforderungen gerecht werdende Berufsbildung abzuleiten.

Es ist vorgesehen, ausgewählte Beiträge beider Workshops in einem Sonderheft der Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik zu veröffentlichen.

Weitere Informationen im Internet unter:

www.bibb.de/de/50322.htm

www.iab.de/de/veranstaltungen/konferenzen-und-workshops-2008/berufsforschung

Confidentiality and Disclosure – SDC for Microdata

Führende Wissenschaftler auf dem Gebiet der Datensicherheit und Anonymisierung diskutierten am 20. und 21. November 2008 in Nürnberg über me-



Prof. John Abowd / Cornell University, Ithaca, New York

thodische Aspekte und neue Verfahren zur Anonymisierung von Mikrodaten.

Neben John Abowd (Cornell University) und Chris Skinner (University of Southampton) waren unter anderem auch Bill Winkler (U.S. Census Bureau) und Josep Domingo-Ferrer (Rovira i Virgili University, Catalonia) zu dem internationalen Workshop gekommen. Er wurde vom Kompetenzzentrum Empirische Methoden des IAB in Zusammenarbeit mit dem Forschungsdatenzentrum (FDZ) veranstaltet.

Jörg Drechsler vom IAB sprach über die Anonymisierung der aktuellen Welle des IAB-Betriebspanels. Die größte Betriebsbefragung in Deutschland ist als gute Datenquelle für viele Fragestellungen auch bei externen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern begehrt. Von der aktuellen Welle wird ein Datensatz so anonymisiert, dass Wissenschaftler, die nicht zu einem Gastaufenthalt ans FDZ kommen oder die Datenfernverarbeitung nutzen, ihn direkt im Rahmen ihrer wissenschaftlichen Forschung nutzen können.

Weitere Informationen im Internet unter:

www.fdz.iab.de/en/FDZ_Events/SCD-Workshop/Downloads.aspx

First International Workshop on Methodologies for Job Vacancy Statistics

Ab dem Jahr 2010 sind alle europäischen Länder verpflichtet, quartalsweise Daten über die Zahl der offenen Stellen an die Europäische Kommission zu liefern.

Die Möglichkeiten internationaler Vergleiche des Arbeitskräftebedarfs werden jedoch entscheidend davon abhängen, welche Methoden zur Berechnung der offenen Stellen in den je-



Kurt Vogler-Ludwig / economix München



Prof. Joachim Möller und Anja Kettner / IAB eröffnen den Workshop

weiligen Ländern angewandt werden und ob sie zu belastbaren und vergleichbaren Ergebnissen führen können. Deshalb trafen sich am 11. und 12. Dezember 2008 rund 47 Teilnehmer aus 26 Ländern zum 1. Internationalen Workshop über Methoden bei Statistiken offener Stellen am IAB. Die Europäische Zentralbank (EZB) war ebenso vertreten wie die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD). Das

Forschungsinstitut der Bundesagentur für Arbeit in Nürnberg verfügt aufgrund seiner langjährigen Erfahrungen mit der Erhebung des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots über Kompetenzen sowohl in methodischer als auch in inhaltlicher Hinsicht. In einer sehr offenen und lebendigen Atmosphäre diskutierten die Teilnehmer bestehende Unterschiede und ihre Implikationen beispielsweise in Hinblick auf die Auswahl von

Stichproben, Befragungsmethoden, Hochrechnungsverfahren und Qualitätsmessung. Anja Kettner (IAB) und Kurt Vogler-Ludwig (economix München) stellten die deutsche Erhebung des

Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots vor.

Der Workshop wurde gemeinsam vom IAB und von Eurostat, dem statistischen Amt der Eu-

ropäischen Gemeinschaften, organisiert. Er soll in den kommenden Jahren in anderen europäischen Ländern fortgesetzt werden.

PASS: A new Panel Study for Research on the Labour Market, the Welfare State and Poverty in Germany

Mit dem Panel „Arbeitsmarkt und soziale Sicherung“, kurz PASS, baut das IAB einen neuen Datensatz für die Arbeitsmarkt-, Sozialstaats- und Armutsforschung in Deutschland auf.

PASS, mit fast 19.000 befragten Personen in mehr als 12.500 Haushalten eine der größten Panelbefragungen hierzulande, ist eine neue zentrale Quelle für die Untersuchung des Arbeitsmarktes, der Armut und der Situation von SGB-II-Leistungsempfängern. Die Daten der ersten Befragungswelle stehen seit August 2008 durch das Forschungsdatenzentrum (FDZ) auch externen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zur Verfügung und stoßen auf reges Interesse. Die Daten der zweiten Befragungswelle wird das FDZ in diesem Jahr zur Verfügung stellen.

Mithilfe des jährlich durchgeführten Panels können zentrale Fragestellungen beantwortet werden wie beispielsweise, welche Wege aus dem Bezug von Arbeitslosengeld II führen, oder wie sich die soziale und wirtschaftliche Lage der betroffenen Haushalte im Leistungsbezug verändert. Das Design von PASS ist jedoch so gewählt, dass der Datensatz weit über den Kernbereich Arbeitslosigkeit und Beschäftigung hinaus nutzbar ist. So werden umfangreich soziodemografische Merkmale (unter anderem Geschlecht, Alter, Herkunftsland und Migrationshintergrund, Schul- und Berufsbildung, soziale Kontakte, Haushalts-

einkommen, Wohnung und Wohnumfeld) sowie subjektive Indikatoren, wie etwa Zufriedenheit, Ängste und Sorgen oder die Erwerbsorientierung, erhoben. Das Panel stellt daher eine gute Datenquelle für eine Vielzahl von Fragestellungen dar, so zum Beispiel aufgrund der hohen Fallzahlen bei Migranten und Alleinerziehenden, die ein hohes Armutsrisiko haben.

Um potenzielle Nutzerinnen und Nutzer über Inhalt, Design und Datenstruktur des Panels zu informieren, veranstaltete das IAB am 4. Dezember 2008 einen ersten Nutzer-

Workshop. Mehr als 40 Forscherinnen und Forscher von verschiedenen Institutionen in ganz Deutschland und darüber hinaus kamen am 4. Dezember 2008 nach Nürnberg, um sich mit der neuen Datenbasis und der Arbeit damit vertraut zu machen. Aus dem IAB referierten Dr. Mark Trappmann, Juliane Achatz, Bernhard Christoph, Daniel Gebhardt und Bettina Siflinger. Der Workshop soll künftig jährlich stattfinden und den Teilnehmern in einem praktischen Teil gleich vor Ort die Arbeit mit den Daten ermöglichen.



Dr. Mark Trappmann / IAB (li.) eröffnet den Workshop

Weitere Informationen zu PASS im Internet unter:

www.fdz.iab.de/de/FDZ_Individual_Data/PASS.aspx

www.iab.de/de/befragungen/iab-haushaltspanel-pass.aspx

Nutzerkonferenz zu den Daten der BA und des IAB

Die Präsentation und Diskussion ausgewählter aktueller Forschungsarbeiten des Forschungsdatenzentrums (FDZ) stand im Mittelpunkt der dritten Nutzerkonferenz zu den Daten der Bundesagentur für Arbeit (BA) und des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).



Raymundo M. Campos-Vázquez /
University of California, Berkeley

Mehr als 80 Teilnehmerinnen und Teilnehmer tauschten am 5. und 6. Dezember 2008 bei der vom FDZ organisierten Veranstaltung in 29 Vorträgen und auf acht Postern ihre Erfahrungen mit den Daten des FDZ aus. Darüber hinaus diente die Konferenz dazu, die Kontakte zwischen den (externen) Nutzern und den Datenproduzenten zu fördern. Sie wurde erstmalig in englischer Sprache abgehalten, da auch Gäste aus dem Ausland, wie Raymundo M. Campos-Vázquez (University of California, Berkeley) und Damian Raess (Massachusetts Institute of Technology, Cambridge), ihre Ergebnisse präsentierten.

Das Forschungsdatenzentrum der BA im IAB ist eine Serviceeinrichtung mit dem

Ziel, den Zugang zu den Mikrodaten der BA und des IAB für die nicht-kommerzielle empirische Forschung zu erleichtern. Es bereitet Individualdatensätze auf, die im Bereich der Sozialversicherung sowie in der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung entstehen, und stellt sie für wissenschaftliche Zwecke zur Verfügung. Das FDZ hat hierzu transparente und standardisierte Zugangsregelungen unter Einhaltung der geltenden Datenschutzbestimmungen entwickelt. Das bestehende Datenangebot wird laufend aktualisiert und durch neue Datensätze erweitert, bestehende Datenmerkmale werden bereinigt und neue Merkmale hinzugefügt.

Das Angebot des FDZ richtet sich sowohl an die eigenen wie an externe Forscherinnen und Forscher im In- und Ausland. Sie erhalten dadurch nicht nur neue Möglichkeiten für die Analyse komplexer Mikrodaten. Das FDZ fördert auch den Einsatz konkurrierender wissenschaftlicher Ansätze und trägt damit zur Qualitätssicherung der Daten bei.



Stefan Bender/FDZ

Weitere Informationen im Internet unter:

www.fdz.iab.de/en/FDZ_Events/NUKO2008/Program.aspx



Damian Raess / Massachusetts Institute of Technology

Zu den Mikrodatensätzen des FDZ gehören unter anderem das IAB-Betriebspanel, die IAB-Beschäftigtenstichproben (IABS), das BA-Beschäftigten-Panel (BAP) und der Linked-Employer-Employee-Datensatz des IAB (LIAB). Mit der Querschnitterhebung „Lebenssituation und Soziale Sicherung“ (LSS2005) und dem Panel „Arbeitsmarkt und Soziale Sicherung“ (PASS) sind erstmalig Datensätze aus dem SGB-II-Bereich hinzugekommen. Prozessdaten aus dem SGB-II-Bereich folgen in diesem bzw. im nächsten Jahr. Diese Datensätze sind aufgrund des breiten Merkmalspektrums und der großen Fallzahlen in der Arbeitsmarktforschung von internationaler Bedeutung.

Linking Microsimulation and Macro Models

Die Verknüpfung von Mikrosimulationen mit gesamtwirtschaftlichen Modellen stellt eine überaus interessante Entwicklung auf dem Gebiet der Wirtschaftsforschung mit Simulationstechniken dar.

Sie ermöglicht die Untersuchung von gesamtwirtschaftlichen Wirkungen bestimmter Politikmaßnahmen, wobei die auf der Mikroebene zu beobachtende Heterogenität von Wirtschafts-

subjekten erhalten bleibt. Darüber hinaus können Allokations- und Verteilungseffekte in einem konsistenten Rahmen gleichzeitig analysiert werden. So lassen sich Gewinner und Verlierer von Reformen identifizieren.

Bei dem internationalen Workshop „Linking Microsimulation and Macro Models“, der am 15. und 16. Dezember 2008 auf Einladung des IAB in Nürnberg stattfand, präsentierten Forscher aus Kanada, Australien, Norwegen, Frankreich und Deutschland ihre verbundenen Mikro-Makro-Modelle. Der Workshop diente vor allem dazu, weitere Entwicklungsschritte des IAB-Mikro-Makro-Modells vorzubereiten und methodische Fragen zu diskutieren. Luc Savard, ein international anerkannter Experte der Mikro-Makro-Modelle, zeigte in seinem Vortrag „Distri-

butional Effects of Trade Reform: An Integrated Macro-Micro Model Applied to the Philippines“, wie solche Modelle in der Entwicklungsökonomie verwendet werden. Michael Feil stellte das neue gesamtwirtschaftliche Simulationsmodell „STSM-PACE-L“ des IAB vor.



Dr. Michael Feil / IAB

Weitere Informationen im Internet unter:

www.iab.de/de/veranstaltungen/konferenzen-und-workshops-2008/linking-microsimulation-and-macro-models/program.aspx

Aktivierung, Erwerbstätigkeit und Teilhabe – Die Wirkungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende

Sie ist die umfassendste Sozialreform der deutschen Nachkriegsgeschichte: Mit der Einführung der Grundsicherung für Arbeitsuchende wurden im Januar 2005 die Arbeitslosen- und Sozialhilfe im Rahmen der Hartz-Reformen zusammengelegt. Nun hat das IAB eine wissenschaftliche Bilanz seiner Begleitforschung zum Sozialgesetzbuch (SGB) II gezogen – und zeichnet „ein gemischtes Bild mit positiver Tendenz“. Unter dem Titel „Aktivierung, Erwerbstätigkeit und Teilhabe – Vier Jahre Grundsicherung für Arbeitslose“ fasste das Institut seine Evaluationsergebnisse erstmals in Buchform zusammen und



Die Buchautoren Dr. Peter Kupka, Dr. Susanne Koch, Joß Steinke / IAB (v.l.n.r.)



Podiumsdiskussion: Dr. Joachim Lange / Evangelische Akademie Loccum, Gerd Heyer / BMAS, Dr. Helmut Schröder / infas Bonn (v.l.n.r.)

stellte in einem gleichnamigen Workshop ausgewählte Befunde vor. Rund 150 Teilnehmer aus Wissenschaft, Politik und Praxis diskutierten am 28. Januar 2009 im Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) in Berlin Auswirkungen und Erfahrungen mit der Reform.

Die Einführung des SGB II habe „weder die schlimmsten Befürchtungen bestätigt noch die höchsten Erwartungen erfüllt“, sagte Dr. Susanne Koch, neben Dr. Peter Kupka und Joß Steinke eine der drei Buchautoren. „Es gibt Indizien dafür, dass Aktivierung zu mehr Teilhabe am Erwerbsleben führt“, erklärte die Wissenschaftlerin des IAB. Sie sei insofern ein „Schritt in die richtige Richtung“. Näher auf die Forschungsergebnisse zu den materiellen Auswirkungen der Reform ging Peter Kupka ein. Die Zusammenlegung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe sei „kein Armutsprogramm“, betonte er. Die Verteilungswirkungen seien insgesamt eher gering.

Gleichwohl gibt es Gewinner und Verlierer. So mussten zwei Drittel der früheren Arbeitslosenhilfeempfänger finanzielle Einbußen hinnehmen. Zu den Gewinnern gehören Haushalte, die aus verdeckter Armut herausgeführt wurden, ehemalige Sozialhilfebezieher, die nun eine höhere Regelleistung erhalten bzw. Anspruch auf Leistung aus dem SGB III haben, sowie solche

mit neuen Ansprüchen auf Arbeitslosengeld II aufgrund großzügigerer Einkommensfreibeträge.

Der Ausstieg aus dem Leistungsbezug gelingt unterschiedlich gut: Die größten Hürden auf dem Weg zu einem neuen Job müssen nach wie vor Alleinerziehende und Paare mit Kindern überwinden. IAB-Forscherin Juliane Achatz wies zudem darauf hin, dass einer großen Gruppe von jungen Leistungsempfängern eine Verfestigung des Hilfebezugs droht.

„Überraschendes und wenig Überraschendes“, so Dr. Joachim Wolff, förderte das IAB bei der Untersuchung der Eingliederungswirkungen von Förderinstrumenten zutage. Wenig überraschend war, dass betriebsnahe Maßnahmen am besten wirken, während öffentlich geförderte Beschäftigung vergleichsweise schlecht abschneidet. Überraschend zeigte sich dagegen, dass die arbeitsmarktpolitischen Instrumente des SGB III auch für die arbeitsmarktfremere Klientel des SGB II positiv wirken. Zudem sind die heftig umstrittenen „Ein-Euro-Jobs“ nach den Forschungsergebnissen des IAB „deutlich besser als ihr Ruf“. So finden „Ein-Euro-Jobber“ gut anderthalb Jahre später oft leichter einen richtigen Job. Wie Arbeitslosengeld-II-Bezieher Aktivierungsmaßnahmen deuten und akzeptieren – beispielsweise als „Entmächtigung“ oder

als Chance zur Verbesserung ihrer Kompetenzen – und welche Konsequenzen sich daraus für ihre Beratung und Betreuung ergeben, zeigte Dr. Ulrich Wenzel auf.

Forschungsergebnisse des IAB in Bezug auf Arbeitsmarktwirkungen der Reform stellten Dr. Sabine Klinger und Helmut Rudolph vor. Eine Vielzahl von Indizien spreche dafür, dass der Rückgang der Arbeitslosigkeit im letzten Aufschwung auch struktureller Natur gewesen sei: „Die Verfestigung der Arbeitslosigkeit konnte durchbrochen werden“, sagte Sabine Klinger mit Blick auf den kräftigeren Rückgang insbesondere der Langzeitarbeitslosigkeit.

Trotz Arbeit bedürftig – das sind zurzeit rund 1,3 Millionen Erwerbstätige in Deutschland: Sie beziehen gleichzeitig Leistungen aus der Grundsicherung. Diese sogenannten Aufstocker („Working Poor“) sind jedoch kein neues Phänomen, sondern es gab sie bereits vor der Einführung des SGB II, wie Helmut Rudolph aufzeigte. Aufstocker sind zudem kein Beleg für die Zunahme von Niedriglöhnen: Geringe Arbeitszeit und Familiengröße sind die deutlich relevantere Ursache als geringe Stundenlöhne bei Vollzeitbeschäftigung.

Das IAB machte auch deutlich, dass es an vielen Stellen noch Verbesserungsbedarf sieht – etwa bei der Qualität der Hilfe, die Arbeitsuchende erhalten. Die materielle Lage von Haushalten, die Arbeitslosengeld II beziehen, beeinträchtigt deren Möglichkeiten zur sozialen und kulturellen Teilhabe. Hierauf und auf die individuellen, sehr unterschiedlichen Problemlagen der Betroffenen sei die Beratung und Betreuung insgesamt noch nicht gut eingestellt.

Das Problem verschärfe sich bei Personengruppen mit besonderen Bedarfen, wie Alleinerziehende, unter 25-Jährige und ältere Arbeitslose. Zudem müssten noch mehr Beschäftigungsmöglichkeiten für besonders arbeitsmarktfremde Arbeitslose entstehen – also Menschen, die bei-

spielsweise gesundheitlich eingeschränkt oder schon viele Jahre arbeitslos sind.

„Die Überschrift für uns ist immer: Was können wir verbessern im System, wie können wir die Qualität der Leistungserbringung verbessern, was kann dazu führen, dass derjenige, der einen Rat sucht, eine bessere Leistung bekommt – immer mit dem Ziel einer möglichst schnellen Eingliederung in Arbeit“, erklärte Detlef Scheele, Staatssekretär im BMAS. Mit seiner Begleitforschung liefere das IAB dem Ministerium wertvolle Entscheidungsgrundlagen. „Das IAB ist für uns ein wichtiger Partner und Ratgeber. Das wird auch in Zukunft so bleiben“, betonte Scheele.

Die Begleitforschung zum SGB II bilde die Grundlage für eine vorurteilsfreie und auf wissenschaftlichen Fakten basierende Wirtschaftspolitik, sagte IAB-Direktor Prof. Joachim Möller. „Die Forschung zur Grundsicherung hat ein erstes Etappenziel erreicht.“ Für eine Gesamtbeurteilung der Reformaspekte sei es aber noch zu früh, sieht er weiteren Forschungsbedarf.

Das unterstrichen auch Dr. Bernhard Boockmann vom Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung (IAW) in Tübingen und Prof. Harald Strotmann von der Hochschule Pforzheim. Die IAB-Ergebnisse gäben bereits wichtige Antworten auf zentrale Fragen, so etwa im Hinblick auf die Veränderungen am Arbeitsmarkt. Teilweise stünden Analysen und differenzierte Antworten allerdings noch aus, nannte Strotmann unter anderem tiefer gehende Analysen der Angebotswirkungen, eine Analyse der Lohnwirkungen des SGB II und der dadurch induzierten Arbeitsnachfragewirkungen. Boockmann sah weiteren Forschungsbedarf beispielsweise bei der Evaluation der Wirkung von Instrumenten. So gebe es noch wenig Information über die Strategien der Grundsicherungsstellen, was zum Beispiel die Kombinationen von Maßnahmen angehe. Da die Wirkungen anderer Programme, wie zum

Beispiel die des Europäischen Sozialfonds, separat evaluiert werden, regte Boockmann außerdem einen Vergleich der Ergebnisse an.

Was bleibt zu tun? Mit dieser Frage beschäftigten sich auch Gerd Heyer (BMAS), IAB-Vize-Direktor Dr. Ulrich Walwei, Dr. Helmut Schröder (infas Bonn) und Sigrid Gramm (ARGE Köln) in der abschließenden Podiumsdiskussion, die von Harald Strotmann und Dr. Joachim Lange von der Evangelischen Akademie Loccum moderiert wurde. „Wir wissen unter anderem durch die Evaluation, wo die Probleme liegen“, nannte Sigrid Gramm als einen Aspekt den für große Familien und Alleinerziehende notwendigen Ausbau der Kinderbetreuung. Das schließe die stärkere Ein-



Der Workshop von IAB und BMAS in Berlin stieß auf großes Interesse

beziehung kommunaler Leistungen ein. Flankierende Leistungen seien auch bei Überschuldung vonnöten, die ein starkes Vermittlungshemmnis darstelle, erklärte die ARGE-Vertreterin.

„Die Evaluation lehrt, den einzelnen Menschen in den Blick zu nehmen“, sagte Gerd Heyer vom BMAS. „Wir haben ausreichend experimentiert. Wir brauchen eine Organisationsreform und feste Strukturen.“ Die Evaluation werde wei-

tergehen: „Arbeitsmarktpolitik ist ein lernendes System; sie verändert sich.“ Auch für Dr. Helmut Schröder gibt es noch einiges zu tun: „Die Evaluation ist sehr stark instrumentenorientiert. Doch wie kommen eigentlich die Maßnahmeinsätze zustande?“, sieht er hier unter anderem noch Forschungsbedarf. Auch sei der Aufbau des Personals der Argen sehr schnell gegangen: „Was ist optimaler: Gutes Personal bzw. Fallmanagement aufzubauen oder in eine Maßnahme zu investieren?“, nannte er eine weitere Fragestellung.

„Wir schauen aufs Fördern, schauen aufs Fordern, aber zu wenig auf die Befähigung“, meinte Dr. Ulrich Walwei. Die Wettbewerbsfähigkeit der Betroffenen zu erhöhen, ist daher

für ihn einer der Aspekte, die für die Politik von besonderer Bedeutung sind. Auch die intensivere Betreuung von Langzeitarbeitslosen war Thema der Diskussion. Sie soll nicht nur durch Eingliederungsmaßnahmen gefördert werden, so Heyer. Im Konjunkturpaket der Bundesregierung seien rund 2,75 Milliarden Euro zusätzlich für den Bereich der Grundsicherung vorgesehen – Personalmaßnahmen eingeschlossen.

Weitere Informationen im Internet unter:

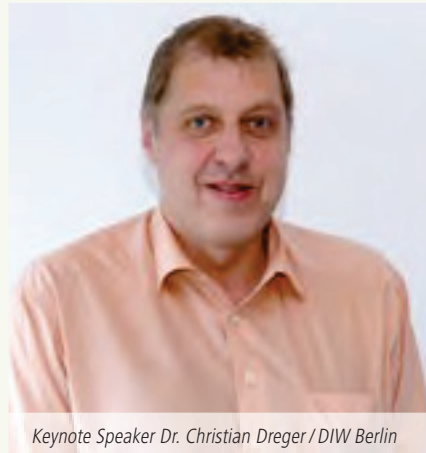
www.iab.de/de/veranstaltungen/konferenzen-und-workshops-2009/aktivierung-und-teilhabe/programm.aspx

Annual Meeting of the International Labour Market Forecasting Network

Prognosen über die Entwicklung der Wirtschaft und des Arbeitsmarktes sind in der gegenwärtigen tiefen Rezession so gefragt wie nie – und ebenso unsicher. Der Austausch mit internationalen Partnern über Prognosen und politische Maßnahmen als Reaktion auf die Krise kann dazu beitragen, die Lage im eigenen Land besser einzuschätzen.

Bei der Jahrestagung des International Labour Market Forecasting Network am 20. und 21. April 2009 stellten Teilnehmer aus sieben europäischen Ländern am IAB in Nürnberg ihre Arbeitsmarktprognosen vor und zur Diskussion, auch in methodischer Hinsicht.

Die Länderberichte wurden eingerahmt durch zwei eingeladene Vorträge. Dr. habil.



Keynote Speaker Dr. Christian Dreger / DIW Berlin

Christian Dreger vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) in Berlin erläuterte die Entwicklung der Weltwirtschaft und die möglichen Wirkungen der Konjunkturprogramme in vielen Ländern. Timo Baas vom IAB sprach über den Zusammenhang zwischen

dem Finanzmarkt und der Realwirtschaft und wies auf die Bedeutung von Größen des Finanzmarkts für Prognosen anhand makroökonomischer Gleichgewichtsmodelle hin.

In der abschließenden Diskussion kamen die Teilnehmer zu mehreren Ergebnissen. So könne die Erholung des Arbeitsmarktes über 2010 hinausreichen, selbst wenn der Tiefpunkt der Rezession mit aller Vorsicht für Ende 2009 angenommen wird. Ein weiteres Ergebnis war, dass die Institutionen des Arbeitsmarktes nicht verändert werden sollten, wenn sie sich im Aufschwung als beschäftigungsfreundlich erwiesen hatten. Außerdem sei es Aufgabe der Arbeitsmarktpolitik, Arbeitslose rasch in den Arbeitsmarkt zurückzuführen oder – sollte dies nicht möglich sein – nah am Markt zu qualifizieren.

Nürnberger Gespräche: „Die Krise produktiv nutzen?“

„Die Krise ist ein produktiver Zustand. Man muss ihr nur den Beigeschmack der Katastrophe nehmen.“ Mit diesem Zitat von Max Frisch eröffnete IAB-Direktor Prof. Joachim Möller am 27. April 2009 die „Nürnberger Gespräche“, die das IAB zweimal im Jahr gemeinsam mit der Bundesagentur für Arbeit und der Stadt Nürnberg ausrichtet.

Im Historischen Rathaussaal moderierte Maike Rademaker von der Financial Times Deutschland die Gespräche. Zweifelsohne, so Möller, sei die gegenwärtige Rezession die schwerste Wirtschaftskrise seit 1929 und mithin ein veritabler Stresstest für Deutschland. Sie sei jedoch eindeutig nachfrageseitig bedingt und keine tiefgreifende strukturelle Krise, an deren Ende die De-Industrialisierung Deutschlands stehe. Die deutsche Wirtschaft sei in weiten Teilen hoch produktiv und habe in den Quali-



Die Nürnberger Gespräche finden im Historischen Rathaussaal statt

tätssegmenten auch kein Kostenproblem. Auch der vergleichsweise gut ausgebaute deutsche Sozialstaat erweise sich in der Krise als Vorteil. Zugleich hätten die Arbeitsmarktreformen der letzten Jahre das System anreizkompatibler und damit krisenfester gemacht. Der Staat, so Möl-

ler, dürfe in der Krise keine veralteten Strukturen konservieren, er könne aber, um mit den Worten des österreichischen Ökonomen Joseph A. Schumpeter zu sprechen, einen plötzlichen Zusammenbruch in einen geordneten Rückzug verwandeln.



Auf dem Podium: Frank-Jürgen Weise / Vorstandsvorsitzender der BA, Florian Pronold / designierter Vorsitzender der Bayern-SPD, Moderatorin Maike Rademaker / Financial Times Deutschland, Franz-Josef Pschierer / bayerischer Finanzstaatssekretär (v.l.n.r.)

„Die Unternehmen müssen jetzt qualifizieren und ausbilden“

Die Podiumsgäste Florian Pronold, designierter Vorsitzender der Bayern-SPD, Franz Josef Pschierer (CSU), bayerischer Finanzstaatssekretär, und Frank-Jürgen Weise, Vorstandsvorsitzender der Bundesagentur für Arbeit, stimmten darin überein, dass die Talsohle auf dem Arbeitsmarkt noch nicht erreicht sei. Allerdings seien genaue Vorhersagen über Tiefe und Dauer der Rezession und deren Folgen für den Arbeitsmarkt derzeit kaum möglich. Mehr Konsens als Dissens gab es auch bei der Diskussion über die probaten Instrumente gegen die Krise: Pschierer und Pronold verteidigten im Kern die bisherigen Konjunkturprogramme der Bundesregierung, insbesondere die Verlängerung des Kurzarbeitergeldes auf 18 Monate. Darüber hinaus pflichteten sie Frank-Jürgen Weise bei, der die Unternehmen aufforderte, gerade jetzt in der Krise verstärkt zu qualifizieren und auszubilden sowie ihre Stammbesellschaften zu halten, um für den nächsten Aufschwung, der unweigerlich kommen werde, gerüstet zu sein. Tatsächlich gibt es Anzeichen dafür. Darauf wiesen die IAB-Forscher Dr. Sabine Klinger und Dr. Lutz Bellmann in ihren Impulsreferaten hin. Denn die Betriebe seien stärker als in früheren Abschwungphasen bereit, auf Entlassungen zu verzichten, um einen künftigen Fachkräftemangel zu vermeiden. IAB-Vize Dr. Ulrich Walwei machte in seinem Kurzstate-

ment deutlich, dass staatliche Konjunkturprogramme zwar immer mit unerwünschten Nebenwirkungen und Mitnahmeeffekten verbunden seien, andererseits den derzeitigen Abschwung aber zumindest etwas abmilderten. Staatliche Maßnahmen, so Walwei, müssten vor allem die endogenen Kräfte der Volkswirtschaft stärken. Von den Podiumsteilnehmern sprach sich Pschierer am deutlichsten gegen ein drittes Konjunkturprogramm aus. Dies sei nicht finanzierbar. Ohnehin müsse in den nächsten Jahren eine strikte Ausgabenbegrenzung gefahren werden, wodurch der Gestaltungsspielraum der Politik auf allen Ebenen kleiner werde.

„Die Banken verweigern ihre Arbeit“

Nürnbergers Oberbürgermeister Dr. Ulrich Maly plädierte in seinem Schlusswort für eine Grundsatzdiskussion: Welche Lehren sind aus der Kri-

se zu ziehen? Wie sieht unser Wirtschaftsmodell bei fehlenden Wachstumsraten aus? Was ist die Rolle des Staates? Die Politik, so Maly, sei bislang zu sehr mit dem Löschen des Feuers, zu wenig mit der Brandprävention befasst. Er gab freilich auch zu bedenken, dass die deutsche Wirtschaftskraft selbst bei einem Rückgang von sechs Prozent immer noch das Niveau vom Frühjahr 2005 erreiche.

In puncto Konjunkturprogramme wies Maly darauf hin, dass deren Volumen um ein Vielfaches geringer sei als der rezessionsbedingte Steuerausfall für die Städte und Gemeinden und der daraus resultierende dramatische Rückgang der kommunalen Investitionskraft. Heftig kritisierte Maly die aktuelle Kreditvergabepraxis der Banken: Viele Unternehmen steckten derzeit in einer Kreditklemme, weil die Banken geradezu ihre Arbeit verweigerten.



Wissenschaftlicher Diskurs zwischen dem Nürnberger Oberbürgermeister Dr. Ulrich Maly und IAB-Direktor Prof. Joachim Möller (v.l.n.r.)

Weitere Informationen im Internet unter:

www.iab.de/de/veranstaltungen/events-2009/nuernberger-gespraech.aspx

Arbeitsfeld Technologietransfer Management als Chance

Neueste technische Entwicklungen finden ihren Weg nicht immer von allein aus der Hochschule in die Wirtschaft. Dafür werden Spezialisten benötigt, die zwischen beiden Welten vermitteln. Diesen Job machen häufig Frauen. Sie haben eine gute Ausgangsposition in dem sich neu entwickelnden Berufsfeld „Technologietransfer“. Eine offene Frage ist, ob Akademikerinnen es als Karrierechance begreifen, nicht mehr selbst zu forschen, sondern zu beraten, zu vernetzen, zu managen und zu präsentieren.

In den letzten Jahren ist eine zunehmende Verflechtung von akademischer Wissenschaft und wissenschaftsbasierter Wirtschaft zu beobachten. Naturwissenschaftlich-technische Innovationen bis zur Marktreife zu entwickeln erfordert in der Regel langjährige Investitionen in Grundlagenforschung. Häufig stehen dem kurze Produktlebenszyklen entgegen. Der Transfer von Know-how aus der wissenschaftlichen Grundlagenforschung in die Industrie gewinnt deshalb weltweit an Bedeutung und damit auch die Organisationen und Personen, die diese Übermittlungsarbeit leisten.

Im Zuge dieser Entwicklung hat sich ein neuartiges Arbeitsfeld herausgebildet, in dem besondere berufliche Fähigkeiten und Erfahrungen gefragt sind. Wird ein Erwerbsbereich wichtiger und expandiert, entstehen oft interessante Beschäftigungs- und Karrieremöglichkeiten. Das Projekt „Women in Innovation, Science and Technology“ nimmt vor allem die beruflichen Optionen für hoch qualifizierte Frauen in den Blick. Für die geschlechtsbezogene Arbeitsmarktforschung ist Technologietransferarbeit ein spannendes Forschungsfeld, da sich Organisationsstrukturen, Formen der Arbeitsteilung und Beschäftigungsbedingungen erst schrittweise etablieren und – so die Annahme – nach Geschlecht strukturieren.

Ergebnisse aus der deutschen Fallstudie des IAB-Projektes geben Aufschluss über das Arbeitsfeld und über sich

herausbildende Geschlechterstrukturen. Wie bewerten die Beschäftigten ihre Tätigkeit im Kontext des bisherigen Karriereverlaufs und der gewünschten oder geplanten zukünftigen Karriereentwicklung, und wie lassen sich diese mit dem Privatleben vereinbaren? Kurz gesagt geht es um die Frage: Eröffnen die organisatorischen und arbeitsfeldspezifischen Rahmenbedingungen Karrieremöglichkeiten für Akademikerinnen?

Arbeitsfeldorganisation

Technologietransfer-Einrichtungen sind in vielfältigen institutionellen Kontexten angesiedelt. In Deutschland zählen dazu universitäre Einrichtungen, Einheiten von Fachhochschulen, Tochtergesellschaften außeruniversitärer Forschungseinrichtungen sowie als deutsche Besonderheit sogenannte Nexusorganisationen. Darunter fallen zum einen organisatorische Strukturen, die einzelne Technologietransfer-Einheiten miteinander vernetzen; zum anderen Organisationen, die einen Standort, Infrastruktur und Beratung für forschungsintensive Spin-offs und Ausgründungen stellen, wie es beispielsweise Inkubatoren und Science Parks tun.

Ebenso heterogen sind die Arbeitsschwerpunkte der einzelnen Einrichtungen. So konzentrieren sich Transferstellen von außeruniversitären Forschungseinrichtungen stark auf die Patentierung und Verwertung von Technologien sowie auf die Unterstützung von Ausgründungen.

Einheiten an Universitäten engagieren sich zusätzlich in der Erfinder- und Gründerberatung und bieten Weiterbildungsprogramme an. Auch Fachhochschulen setzen zunehmend auf eigene Transfereinheiten. Deren Fokus liegt eher auf dem Projektmanagement von Kooperationen mit der Industrie und der Unterstützung des regionalen Mittelstandes, etwa durch die Bereitstellung von kostspieligen Prüfinstrumenten und Fertigungsanlagen. Nexusorganisationen zielen hingegen darauf ab, unterschiedliche Akteure aus Wirtschaft, Wissenschaft, Verwaltung und Verbänden vor Ort zusammenzubringen.

Qualifikationsprofile

Welche Qualifikationsprofile werden benötigt, um zwischen akademischer und kommerzieller Wissenschaft zu vermitteln? Diese Arbeit setzt in der Regel ein breites naturwissenschaftlich-technisches Expertenwissen voraus. Erforderlich sind darüber hinaus juristische oder betriebswirtschaftliche Kenntnisse. So sind Mehrfachausbildungen für das Arbeitsfeld typisch; sei es in Form von multidisziplinären Studienabschlüssen oder als akademische Ausbildung, die mit einer Weiterbildung in einer zweiten Disziplin kombiniert wird. Wie die folgende Aussage einer Expertin belegt, sind nicht geradlinige, sondern eher flexible und vielseitige Berufsbiografien gefragt:

„Die meisten haben noch eine zweite Ausbildung. Wir haben eine Bankkauffrau, die promovierte Biologin ist, im Unternehmen. Wir haben MBAs. Mehrere. Und ja, Leute mit Industrieerfahrung ..., im business development. ... So etwas ist sehr vorteilhaft, wenn man ... über den Tellerrand schon mal rausgesehen hat. Aus der akademischen Welt ... durch eine Zusatzqualifikation oder eben durch eine Tätigkeit in der Industrie. Um mal die andere Seite gesehen zu haben.“

Der Referenzrahmen, mit dem die Befragte ihr Arbeitsfeld beschreibt, ist die „akademische Welt“. Die hierin erworbene Berufserfahrung ist für Technologietransferarbeit offenbar zu begrenzt, um den Bogen zur „anderen Seite“ der Privatwirtschaft zu spannen.



„... man muss auch diesen Spagat schlagen können, mit vielen unterschiedlichen Menschen irgendwo klar zu kommen und im Rahmen dessen braucht man auch Geduld, bisschen Einfühlungsvermögen, bisschen Fingerspitzengefühl ... Das ist, glaube ich, so das Hauptding, dass man einfach versuchen muss, irgendwie mit den ganzen Menschen klar zu kommen und irgendwo immer eine Ebene zu finden und die aber auch vielleicht so ein bisschen ins Boot zu holen...“

Neben beruflicher Vielseitigkeit ist also ein umfassendes Erfahrungswissen erforderlich, das die Beschäftigten nicht in standardisierten Ausbildungsgängen erlernen können, sondern sich bei der Arbeit aneignen müssen. Nicht zuletzt deshalb ist in dem Berufsfeld umstritten, ob eigenständige Ausbildungen notwendig und sinnvoll sind.

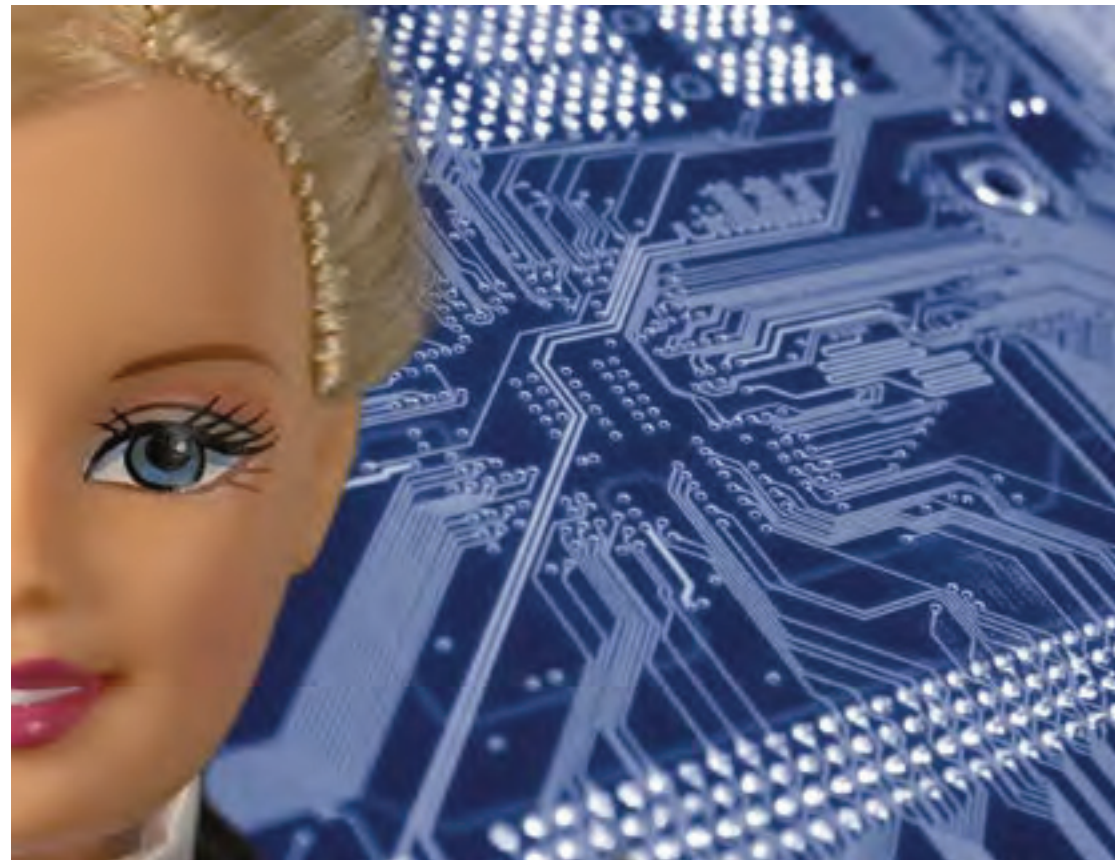
Ist für die Zusammenarbeit mit der Privatwirtschaft der Blick über den Tellerrand der akademischen Welt wichtig, so kommt es im Umgang mit Kunden aus der Wissenschaft eher darauf an, die eigene Vertrautheit mit der Welt

der Wissenschaft glaubwürdig darstellen zu können, wie ein Geschäftsführer erläutert:

„Aber das sind wir auch den internen Kunden schuldig, dass da auch einer hinkommt, der ein gewisses Standing hat ... Ich muss kein Spezialist ... sein oder irgendwas. Aber er muss das Gefühl haben oder man muss vermitteln können – und das kann man ja, wenn man das mal selber gemacht hat, dann kann man das ja auch autark vermitteln –, dass man versteht, wie Forschung funktioniert, welche Probleme da sind usw. oder auch Gremienarbeit oder Kommission oder alles, was da dazugehört. Von daher ist es manchmal gar nicht schlecht, wenn man auch so ein bunter Hund ist wie ich.“

Geschlechtstypisierung

Eine stark ausgeprägte berufliche Geschlechtertrennung kennzeichnet die Arbeitswelt in vielen Branchen. Die Verteilung von Frauen und Männern auf die unterschiedlichen Einrichtungen gibt erste Hinweise darauf, in welchen Bereichen des Arbeitsfeldes Technologietransfer Frauen Fuß



fassen. Die Forschung zur Geschlechtersegregation geht davon aus, dass frauendominierte Tätigkeitsbereiche in der Regel niedriger im Statusgefüge der Berufe angesiedelt sind, weniger Aufstiegsmöglichkeiten und geringere Vergütungen bieten.

Wenig Überraschendes zeigt zunächst der Blick auf die Besetzung von Führungsfunktionen. Auch im Technologietransfer dominieren hier die Männer. In den verschiedenen institutionellen Kontexten schwankt der Frauenanteil stark. So sind Transfereinrichtungen von Hochschulen und Fachhochschulen mit einem durchschnittlichen Frauenanteil von 40 Prozent und mehr ein Bereich mit einer ausgewogenen Geschlechterverteilung. Im Vergleich zu privatwirtschaftlich organisierten Einrichtungen ist die Arbeit dort stärker von bürokratischen Vorgaben bestimmt und hierarchischer organisiert. Auch das Arbeitsumfeld wird als weniger professionalisiert empfunden, die Gehälter sind relativ niedrig und befristete Verträge oft die Regel. In den außeruniversitären Einrichtungen sind hochqualifizierte Frauen mit rund 15 Prozent weitaus seltener zu finden. Die Organisationsstrukturen, die Hierarchien und die Beteiligung an Entscheidungsprozessen scheinen in privatwirtschaftlich organisierten Einrichtungen zumindest teilweise günstiger für die Beschäftigten zu sein als an Universitäten oder Fachhochschulen. Allerdings sind diese Firmen eher klein und es ist oft unsicher, ob sie sich längerfristig behaupten können. Ob die unterschiedlichen Kontexte in beruflicher Hinsicht mehr Vor- oder mehr Nachteile für Akademikerinnen bieten, lässt sich somit nicht eindeutig feststellen.

Die Befragten selbst nehmen die Geschlechterzusammensetzung ihres Feldes generell als „ziemlich ausgeglichen“ wahr, vor allem im Vergleich zur Anzahl der Frauen in den Natur- und Ingenieurwissenschaften. Allerdings wird Frauen für einige Geschäftsfelder eine besondere Eignung unterstellt. So beispielsweise für Marketing und Weiterbildung.

„Also erstmal im Bereich Marketing sind Frauen mehr angesiedelt ... Das können Frauen einfach irgendwie besser. Meistens – Ausnahmen bestätigen die Regel. Aber es ist meistens so, dass sie es besser können.“

Die berufliche Leistung der Mitarbeiterinnen führt der Interviewpartner nicht auf eine konkrete Ausbildung oder Erfahrung zurück, sondern auf eine hier noch diffus bleibende „weibliche“ Kompetenz. In einigen Interviews werden aber auch Geschlechterstereotypen bemüht, um beispielsweise die bevorzugte Beschäftigung von Frauen in bestimmten Arbeitsgebieten zu begründen. So geht die Interviewpartnerin im folgenden Zitat davon aus, dass Frauen tendenziell bessere organisatorische Kompetenzen besitzen:

„Also alles, wo man sehr viel organisieren muss oder vielleicht sogar auch mit Leuten zu tun hat, da ist es natürlich schon mal eine Persönlichkeitsfrage. ... Ich kenne auch Männer, die sehr kommunikativ sind und nach außen ... Oder auch organisatorisch sehr fit sind. Aber so im Großen und Ganzen. Also dieses Drumherum hab ich schon erlebt, dieses Organisatorische anzupacken, das ist schon auch eine Frauengeschichte. Gerade so mehrere Sachen gleichzeitig tun und dennoch den Überblick behalten und nicht nur auf eine Sache spezialisiert sein, ... das ist schon Frauensache. Also machen das auch bei uns viele Frauen. Von dem her denke ich mal, ist es für Frauen eine gute Chance, hier zu arbeiten.“

Arbeitszeitarrangements

Arbeitszeitarrangements, die mit familiären Verpflichtungen schlecht vereinbar sind, und hohe zeitliche Anforderungen an Beschäftigte erschweren Frauen oft den Zugang zu hoch qualifizierten Tätigkeiten. Im Feld des Technologietransfers zeigt sich ein gemischtes Bild: Einerseits ist Teilzeitarbeit weit verbreitet. Auch die Möglichkeiten, die Tätigkeit räumlich und zeitlich etwa durch ein Home-Office flexibel zu gestalten, sind gut – vor allem an Universitäten. Nahezu die Hälfte der befragten Frauen im Technologietransfer arbeitet in Teilzeit; die meisten haben Kinder. Die Interviewpartnerinnen bewerten diese Aspekte oft als große Vorteile ihrer Arbeit im Vergleich zu Karrieren in der Wissenschaft oder der Privatwirtschaft. Allerdings werden auch Nachteile, wie vergleichsweise niedrige Löhne und die begrenzten Karrierechancen, klar benannt.



Andererseits klagen etliche der beschäftigten Frauen über eine hohe Arbeitsbelastung. Viele von ihnen hatten oder haben Schwierigkeiten, ihre Arbeitszeit auf ein persönlich zufriedenstellendes Maß zu reduzieren. Die hohen zeitlichen Anforderungen gleichen denen junger Unternehmen, die aus Kostengründen kein zusätzliches Personal einstellen können, so dass die Beschäftigten rund um die Uhr ihre Projekte bearbeiten. Eine dünne Personaldecke und der Mangel an Ressourcen und Strukturen, um den Arbeitsanfall professionell aufzufangen, sind in den von uns untersuchten Organisationen weit verbreitet.

Karrieremuster

Die Eintrittswege in das Feld des Technologietransfers sind vielfältig – sie reichen vom Einstieg direkt nach dem Studium bis zum Wiedereinstieg ins Erwerbsleben nach einer Forschungskarriere, die durch eine längere Familienpause unterbrochen wurde. Ein Teil der beschäftigten Frauen sieht das Arbeitsfeld als Sprungbrett. Die Tätigkeit wird als Ausgangspunkt für eine Karriere gesehen, die meist im Bereich der Privatwirtschaft fortgesetzt werden soll.

Für eine weitere Teilgruppe ist die Tätigkeit hingegen das Ergebnis einer beruflichen Abwärtsbewegung, die oft durch Karriereunterbrechungen bedingt war.

„Ich war leidenschaftliche Forscherin. ... und bin (es) immer noch. Ja. Leicht an die Forschung angenähert ... Ich sehe es als eine interessante Aufgabe, aber nicht als Karriere. ... Karriere wäre für mich in der Wissenschaft gewesen.“

Wie aus dem Zitat hervorgeht, wird der Karrierebruch nicht ausschließlich negativ beschrieben. Viele der befragten Frauen haben eine Beschäftigung im Technologietransfer genutzt, um im Anschluss an eine Familienpause wieder einer anspruchsvollen Tätigkeit nachgehen zu können. Von besonderer Bedeutung für die Befragten ist dabei, „wenigstens in der Nähe der Wissenschaft“ arbeiten zu können.

„Der Kontakt mit den Wissenschaftlern, dann auch mit den Ideen, die sie haben, ... das finde ich interessant ... Also hier gibt's auch Routinearbeiten. Das ist ganz klar. Das gibt's in jedem Beruf. Aber man ist näher an neuen Kreationen ... dran.“

Aus den Interviews wird aber auch sehr deutlich, dass es kein „Zurück“ in die Wissenschaft mehr geben kann.

Fazit

Insgesamt erscheint eine Beschäftigung im Technologietransfer in Deutschland für Akademikerinnen derzeit als zweiseitige Angelegenheit: Einerseits steigern verantwortungsvolle Tätigkeiten, flache Hierarchien und vor allem flexible Arbeitsbedingungen und -zeiten die Attraktivität des Arbeitsfeldes. Andererseits betrachten etliche der befragten Frauen ihre Beschäftigung nicht als Karriere im Sinne eines beruflichen Aufstiegs, sondern als Zwischenstation auf dem Weg zu einer anderen Beschäftigung oder als Entscheidung im Sinne einer zweitbesten Lösung nach einer Karriereunterbrechung.

Mit Blick auf die Beteiligung von Frauen und Männern kann der Technologietransfer in Deutschland derzeit als Feld im Übergang beschrieben werden. Es ist noch unklar, ob Frauen ihre gute Ausgangsposition ausbauen können. Oder ob die wachsende Bedeutung des Feldes dazu führen wird, dass Männer dort zunehmend Fuß fassen und sich in der Folge die ansatzweise bereits sichtbare Geschlechtertrennung von Tätigkeiten und Belohnungsstrukturen vertiefen wird.



Die Autorinnen und Autoren



Juliane Achatz
ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Erwerbslosigkeit und Teilhabe“ und Leiterin der Arbeitsgruppe „Geschlechterforschung“ am IAB.
juliane.achatz@iab.de



Stefan Fuchs
ist Leiter des Regionalen Forschungsnetzes am IAB.
stefan.fuchs@iab.de



Dr. Corinna Kleinert
ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Bildungs- und Erwerbsverläufe“ am IAB.
corinna.kleinert@iab.de



Simon Roßmann war bis Ende 2008 wissenschaftlicher Mitarbeiter am IAB und ist seit 1. Januar 2009 in der Forschungsgruppe „Wissenschaftspolitik“ am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB).
rossmann@wzb.eu

Das Projekt

Im Rahmen des EU-finanzierten Forschungsprojekts „Women in Innovation, Science and Technology“ (WIST) untersuchten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler am IAB organisatorische Strukturen und berufliche Werdegänge von hoch qualifizierten Frauen im Arbeitsfeld Technologietransfer in Deutschland, Großbritannien, Finnland und Rumänien. Sie führten leitfadengestützte Experteninterviews mit Mitarbeiterinnen und Führungskräften in einem breiten Spektrum verschiedener Transfereinrichtungen.

Das international vergleichend angelegte Forschungsprojekt wurde von 2006 bis 2008 durch die Europäische Kommission im sechsten Forschungsrahmenprogramm mit dem Schwerpunkt „Science and Society“ finanziert. Die deutsche Fallstudie wurde vom IAB durchgeführt, die Projektleitung hatte die Universität Newcastle/England (Henry Etzkowitz, Gesamtleitung; Cheryl Conway; Marina Ranga). Internationale Kooperationspartner waren daneben noch die Universität Tampere/Finnland (Marja Vehvilainen, Pia Vuolanto, Oili-Helena Ylijoki) und das NCPM/Rumänien (National Centre for Programme Management, Doina Banciu, Nicoleta Dumitrache).

Weitere Informationen unter
<http://wist.ncl.ac.uk/>

Literatur

Corley, Elizabeth; Gaughan, Monica (2005): Scientists' Participation in University Research Centers: What are the Gender Differences? *Journal of Technology Transfer* 30, S. 371-381.

Etzkowitz, Henry; Fuchs, Stefan; Gupta, Namrata; Kemelgor, Carol; Ranga, Marina (2007): The Coming Gender Revolution in Science. Pp. 403-428. In: *The Handbook of Science and Technology Studies*, 3 ed.

Murray, Fiona; Graham, Leigh (2007): Buying science and selling science: gender differences in the market for commercial science. *Industrial and Corporate Change* 16, S. 657-689.

Vermittlungsangebote in der Grundsicherung Remis für Mütter

Erwerbsfähigen Beziehern von Arbeitslosengeld II den Weg in den Arbeitsmarkt zu bahnen, ist das vorrangige Ziel für Vermittlungsfachkräfte in den Grundsicherungsstellen. Auf welche Hilfsangebote sie dabei setzen und welche Richtung sie bei der Beratung einschlagen, hängt von verschiedenen Faktoren ab. Rollenbilder von Frauen und Männern können das beeinflussen. Doch ein zentrales Problem der Vermittlung vermögen Arbeitsvermittler nicht zu lösen: die fehlende Kinderbetreuung für arbeitswillige Mütter. So entsteht oft eine Pattsituation.



Der institutionelle Auftrag für Vermittlungsfachkräfte im Bereich der Grundsicherung lautet, Arbeitsuchende zu aktivieren. Das heißt zum einen, sie mit Beratung und Eingliederungsleistungen zu unterstützen, zum anderen aber

auch, ihre Mitwirkung und Eigeninitiative einzufordern und diese gegebenenfalls mit Sanktionen durchzusetzen. Ob Frauen und Männer in der Förderpraxis unterschiedlich behandelt werden, hinterfragen Frauen- und Wohlfahrts-

staatsforschung und gleichstellungspolitische Akteure immer wieder. Sie nehmen an, im Prozess der Hilfestellung werde zu wenig darauf geachtet, bestehende Arbeitsmarktnachteile von Frauen abzubauen, wodurch sich soziale Ungleichheiten vertiefen. Dies wäre beispielsweise der Fall, wenn die Förderpraxis vorrangig Erwerbsmuster unterstützte, die Frauen eher die unbezahlte Betreuungsarbeit in der Familie zuschreiben und sie deshalb für längere Zeit gar nicht oder nur in geringem Umfang erwerbstätig sein können. Mit Blick auf Erwerbs- und Einkommenschancen sind gerade lange Erwerbspausen ein Problem: Je länger Hilfebedürftige dem Arbeitsmarkt fernbleiben, desto schwieriger gestaltet sich der Wiedereinstieg. Zudem erwerben Frauen keine, oder im Fall von Erwerbstätigkeiten mit geringem Stundenumfang, nur geringe Anwartschaften auf Leistungen für erneute Arbeitslosigkeit oder für den Ruhestand.

Um Aufschluss über geschlechtsspezifische Unterschiede in der Hilfestellung zu gewinnen, sind sowohl Aufgaben und Ziele der Hilfeleistungen als auch mögliche Geschlechterunterschiede bei der Zuweisung zu berücksichtigen.

Widersprüchliche Ziele

Im Hinblick auf seine geschlechtsspezifischen Wirkungen werden die im Sozialgesetzbuch Zweites Buch (SGB II) verankerten Anreize und Anforderungen an erwerbsfähige Hilfebedürftige oft sehr kritisch bewertet. Im Kern zielt die Kritik darauf, dass der gleichzeitige Auftrag zur Gleichstellung und zur Familiensubsidarität in der Praxis zu inkonsistenten Vorgaben führt.

Die Debatte bezieht sich zum einen auf die im Grundsicherungsrecht verankerte „Gleichstellungsklausel“. Sie legt fest, die Gleichstellung von Frauen und Männern als durchgängiges Prinzip zu verfolgen und geschlechtsspezifischen Nachteilen von erwerbsfähigen Hilfebedürftigen entgegenzuwirken. Zum anderen sind Eingliederungsleistungen so zu gestalten, dass „die familienspezifischen Lebensverhältnisse von erwerbsfähigen Hilfebedürftigen, die Kinder erziehen oder pflegebedürftige Angehörige betreuen, berücksichtigt werden“, so der Wortlaut zum Prin-

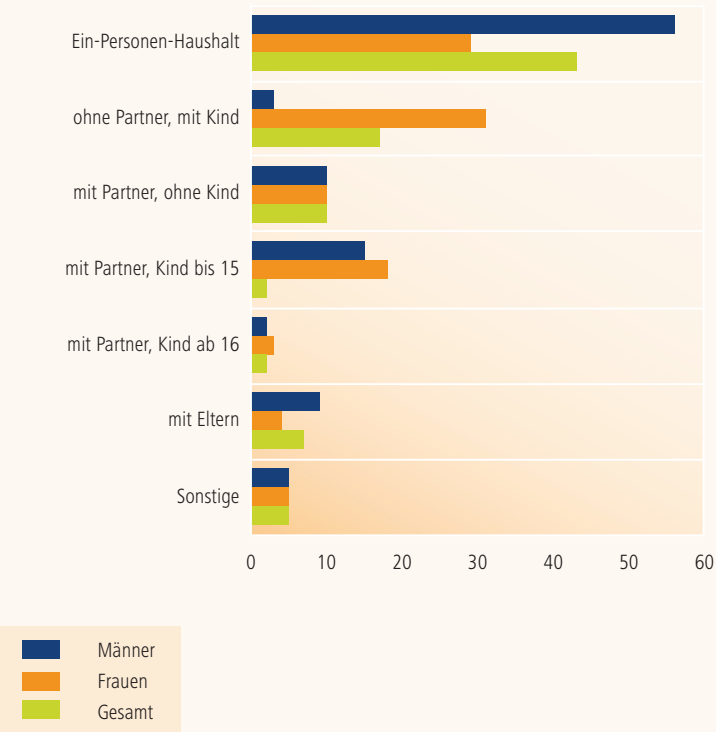
zip der „Familiensubsidarität“ im ersten Paragraphen des Grundsicherungsrechts.

Für Leistungsbezieher, die Abhängige betreuen, gibt es Ausnahmen von einer ansonsten umfassenden Erwerbspflicht, die prinzipiell für alle erwerbsfähigen Hilfebedürftigen gilt: Leben in einer Bedarfsgemeinschaft Kinder bis zum dritten Lebensjahr, so wird generell die Notwendigkeit einer familiären Betreuung angenommen. Für die Betreuungsperson besteht keine Verpflichtung, eine Erwerbsarbeit aufzunehmen. Bei älteren Kindern bis zum 15. Lebensjahr ist eine Arbeitsaufnahme nur zumutbar, wenn eine dem Alter gemäße Betreuung durch Dritte gewährleistet ist. Diese Regelung gilt auch für Personen, die ältere oder kranke Angehörige pflegen.

Die Einführung einer universellen Erwerbspflicht im Grundsicherungsrecht forciert also in Paarhaushalten zum einen ein Zwei-Verdiener-Modell, das für beide Partner eine individuelle Existenzsicherung durch Erwerbsarbeit vorsieht. Zum anderen stärken die genannten Ausnahmeregelungen die Fürsorgefunktion von Familien. Insbesondere von Hilfebezieherinnen mit jüngeren Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen ist somit schon deshalb ein „Aktivierungsdefizit“ zu erwarten, weil die familienspezifischen Lebensverhältnisse nicht ohne weiteres mit einer Erwerbstätigkeit in Einklang zu bringen sind. Studien zur familieninternen Arbeitsteilung zeigen hier immer wieder, dass Frauen oft mehr Familienarbeit übernehmen als ihre Partner.

Mit Blick auf die Ausgestaltung der Beratungs- und Vermittlungstätigkeit stellt sich die Frage, auf welche Weise Vermittlungsfachkräfte die Lebenssituation von Frauen und Männern berücksichtigen. Welche Erwerbsarbeitsformen schlagen sie beispielsweise ihren weiblichen und männlichen Kunden vor? Zu bedenken ist dabei, dass Angebote nicht einfach als einseitige Aktivierungsleistung der Vermittlungsfachkräfte zu verstehen sind, sondern in der Interaktion mit den Hilfebedürftigen ausgehandelt werden. Alle Beteiligten bringen normative Vorstellungen und persönliche Neigungen etwa über Erwerbs- und Familienorientierungen wie auch Einschätzungen und Bewertungen etwa der Arbeitsmarktverfügbarkeit ein. Allerdings

Abbildung 1
Haushaltskontext von Leistungsbeziehern nach Geschlecht
in Prozent



Anmerkung: Die Datengrundlage ist das IAB-Panel „Arbeitsmarkt- und soziale Sicherung“, 1. Befragungswelle (Dezember 2006 bis Juli 2007), gewichtete Anteilswerte, Leistungsempfänger-Teilstichprobe aus den Prozessdaten der BA.

Quelle: IAB, eigene Berechnungen ©IAB

können die Hilfebezieher nicht frei darüber entscheiden, ob und auf welche Weise sie Dienstleistungsangebote nutzen. Wer welche Beratungs- oder Eingliederungsleistungen erhält, liegt weitgehend im Ermessen der Vermittlungsfachkräfte.

Die Forschung über Geschlechterdifferenzen in der Aktivierung von erwerbsfähigen Hilfebedürftigen steht noch ganz am Anfang. Erste Ergebnisse aus qualitativen Studien zeigen, dass in der Beratung tatsächlich traditionelle geschlechtsspezifische Muster bei Vermittlerinnen und Vermittlern wie auch bei Kundinnen und Kunden eine Rolle spielen. Aus Arbeitsmarktstatistiken geht hervor, dass Frauen unterproportional mit arbeitsmarktnahen Eingliederungsmaßnahmen gefördert werden, insbesondere in Westdeutschland. Inwieweit dies mit Betreuungspflichten

in Zusammenhang steht, ist allerdings noch nicht geklärt. Auch zeigen erste Befragungsergebnisse, dass vor allem Mütter mit jüngeren Kindern und alleinerziehende Frauen weniger intensiv beraten und betreut werden.

Festzuhalten ist an dieser Stelle: Will man Geschlechterunterschieden in der Aktivierung von erwerbsfähigen Hilfebedürftigen auf die Spur kommen, sind die in den jeweiligen Haushalten vorliegenden Voraussetzungen für die Arbeitsmarktverfügbarkeit der Leistungsbezieher zu berücksichtigen.

Vielfältige Lebensumstände

Auf welche Haushaltskonstellationen treffen nun Vermittlungsfachkräfte im Beratungs- und Betreuungsprozess? Eine Momentaufnahme der Lebensumstände von 15- bis 65jährigen Personen, die Leistungen aus der Grundsicherung für Arbeitsuchende beziehen und mindestens einmal Kontakt zu einem Grundsicherungsträger hatten, gibt Anhaltspunkte. Demzufolge unterscheiden sich die Lebensumstände von hilfebedürftigen Frauen und Männern markant bei den zwei häufigsten Konstellationen – den Alleinstehenden (insgesamt 43 Prozent) und Alleinerziehenden (insgesamt 17 Prozent). Während in der Gruppe der männlichen Leistungsbezieher mehr als die Hälfte alleine lebt, sind dies in der Gruppe der weiblichen Bezieher weniger als ein Drittel. Die zweitgrößte Gruppe sind Ein-Eltern-Familien. Fast ein Drittel der Frauen lebt so. Unter den Männern hingegen trägt nur eine sehr kleine Gruppe, nämlich drei Prozent, die alleinige Verantwortung für Kinder.

Wie Forschungsergebnisse aus dem IAB zeigen, bestimmen die familiären Lebensumstände wesentlich darüber, wie schnell der Leistungsbezug endet. Die besten Chancen haben Alleinstehende und Paare ohne Kinder, während Alleinerziehende jeweils am längsten auf Grundsicherungsleistungen angewiesen bleiben.

Aktivierende Stellenangebote

Ein Ausstieg aus dem Leistungsbezug oder zumindest eine Reduzierung der erforderlichen Leistungshöhe gelingt in erster Linie durch die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit.

Fachkräfte in den Grundsicherungsstellen können die Arbeitsmarktintegration direkt unterstützen, indem sie ihren Kunden Vermittlungsvorschläge für Arbeitsstellen unterbreiten, wenngleich sie auf die Stellenbesetzungsvorgänge kaum Einfluss nehmen können.

Anhand der Erwerbsarbeitsformen, die den hilfesuchenden Frauen und Männern von den Vermittlungsfachkräften vorgeschlagen wurden, soll die Frage beantwortet werden, ob diese Aktivierungsangebote geschlechtsspezifisch variieren. Man kann davon ausgehen, dass eine geschlechtsrollenstereotype Beratungs- und Vermittlungspraxis vorherrscht, wenn man zu dem Ergebnis kommt, dass Männern überproportional Vollzeitstellen und Frauen eher Teilzeitstellen angeboten werden.

Untersucht wurde, in welchem Umfang hilfebedürftigen Eltern in Haushalten mit mindestens einem Kind im Alter bis zu 15 Jahren folgende Angebote unterbreitet wurden: eine Vollzeitstelle, ein Vermittlungsgutschein, der bei privatwirtschaftlichen Personal-Service-Agenturen eingelöst werden kann, eine „normale“ Teilzeitstelle oder ein sogenannter Mini- oder Midi-Job (vgl. Abbildung 2 auf Seite 68). Es wird differenziert zwischen West- und Ostdeutschland, da sich die Erwerbsneigungen von Frauen in den Landesteilen unterscheiden. So ist die Vollzeiterwerbstätigkeit von Müttern in Ostdeutschland stärker verbreitet als in Westdeutschland. Dies entspricht nicht nur den dort vorherrschenden Erwerbswünschen, sondern wird durch eine bessere Kinderbetreuungsinfrastruktur erst ermöglicht.

Abweichende Vermittlungsmuster

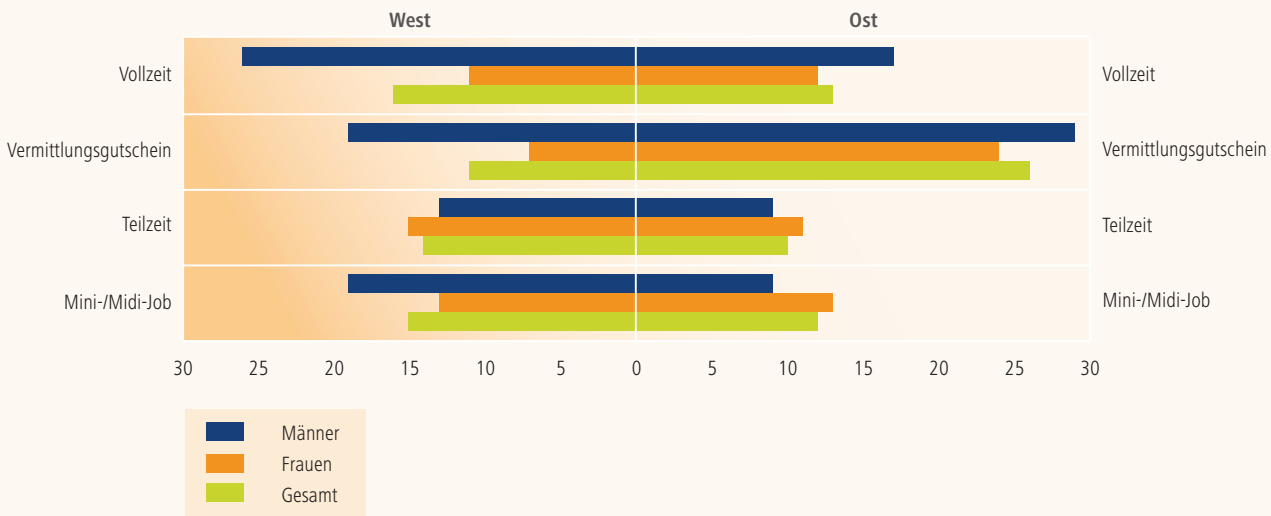
Betrachtet man zunächst die Vermittlervorschläge für Vollzeitstellen in den alten Bundesländern, sind deutliche geschlechtsspezifische Zuweisungsmuster zu erkennen. Während nur elf Prozent der hilfesuchenden Frauen eine Vollzeitstelle angeboten wurde, erhielten 26 Prozent der Männer einen gleichlautenden Vermittlungsvorschlag. Auch werden männlichen Hilfesuchenden deutlich häufiger Vermittlungsgutscheine angeboten. Mit Blick auf die Zuweisung von Teilzeitstellen deuten die Ergebnisse allerdings nicht auf eine Aktivierungsstrategie hin, die sich an traditionellen Erwerbsarbeitsarrangements orien-



Abbildung 2

Quote der Vermittlungsangebote nach Geschlecht und Region

in Prozent



Anmerkung: Die Datengrundlage ist das IAB-Panel „Arbeitsmarkt- und soziale Sicherung“, 1. Befragungswelle (Dezember 2006 bis Juli 2007), gewichtete Anteilswerte, Leistungsempfänger-Teilstichprobe aus den Prozessdaten der BA.

Quelle: IAB, eigene Berechnungen

©IAB

tiert. Mütter und Väter erhalten gleich häufig Angebote für Teilzeitstellen. Vätern werden sogar etwas häufiger als Müttern sogenannte Mini- oder Midi-Jobs angeboten. Es ist denkbar, dass hier neben häuslichen Verpflichtungen weitere Lebensumstände berücksichtigt werden, die nur eine Erwerbstätigkeit mit begrenztem zeitlichen Umfang erlauben, etwa wegen gesundheitlicher Einschränkungen.

In den neuen Bundesländern unterscheiden sich die Vermittlerangebote für Vollzeitstellen und Vermittlungsgutscheine zwar auch, allerdings weniger stark als in den alten Bundesländern. Die stärkere Erwerbsneigung ostdeutscher Frauen scheint sich in einer Vermittlungspraxis niederzuschlagen, die Mütter und Väter unterschiedsloser behandelt.

In der betrachteten Teilgruppe der Leistungsbezieher mit mindestens einem Kind unter 15 Jahren und mit Kontakt zur zuständigen Grundsicherungsstelle stehen zum Befragungszeitpunkt im Osten annähernd zehn Prozent und im Westen annähernd 13 Prozent für eine Vermittlung nicht zur Verfügung. Im Westen sind die Geschlechterunterschiede mit 16 Prozent bei Frauen und sieben Prozent

bei Männern nur geringfügig größer als im Osten mit elf Prozent bei Frauen und fünf Prozent bei Männern.

Entscheidende Faktoren

Daneben können weitere Faktoren wie Alter, Familienstand, Kinderzahl und Ausbildungsniveau einen Einfluss darauf haben, welche Stellenangebote die Hilfesuchenden von den Vermittlungsfachkräften erhalten und ob sie überhaupt für eine Vermittlung zur Verfügung stehen. Welche Erwerbsarbeitsformen Vätern und Müttern angeboten werden, ist unabhängig davon, ob sie mit einem Ehepartner beziehungsweise einem nichtehelichen Partner im Haushalt leben, und auch unabhängig davon, ob sie nur ein Kind oder zwei und mehr Kinder haben. Die Angebote sind eher von weiteren, arbeitsmarktrelevanten Größen abhängig. So steigt die Chance auf ein Voll- oder Teilzeitangebot mit zunehmendem Alter der Person. Im Osten zu wohnen, reduziert hingegen die Chance auf ein Voll- oder Teilzeitangebot, erhöht aber die Chance auf einen Vermittlungsgutschein.

Zudem spielt das Ausbildungsniveau eine Rolle: Im Vergleich zu Personen ohne Berufsabschluss erhöht ein berufliches Zertifikat aus der Lehre oder von der Fachschule die Chance auf einen Vermittlungsversuch in eine Vollzeitstelle. Ein noch höherer Abschluss reduziert die Chance auf ein Teilzeitangebot und tendenziell auch auf einen Vermittlungsversuch in einen Mini- oder Midi-Job.

Während der Familienstand ohne Bedeutung ist für die Chance, ein Vermittlungsangebot zu erhalten, ist er in den alten Bundesländern für die Tendenz, als „nicht verfügbar“ zu gelten, der entscheidende Faktor. Mit einem Ehepartner – nicht aber mit einem nicht-ehelichen Partner – im Haushalt zu leben, reduziert bei westdeutschen Frauen die Chance, überhaupt für ein Vermittlungsangebot in Betracht zu kommen. Bei ostdeutschen Frauen hat ein Ehepartner hingegen keine Auswirkung auf die Arbeitsmarktverfügbarkeit. Bei Männern hat eine Einstufung als „nicht verfügbar“ andere Gründe. Bei ihnen erhöhen schwere gesundheitliche Einschränkungen die Tendenz, nicht für eine Stellenvermittlung in Frage zu kommen.

Fazit

Werden Mütter und Väter im Hilfeprozess unterschiedlich behandelt? Mit Blick auf Stellenangebote, die auf einen unmittelbaren Arbeitsmarkteinstieg zielen, zeichnet sich eine solche Tendenz ab. Vermittlungsfachkräfte unterstützen bei Ehepaaren im Westen stärker solche Erwerbsarbeitsarrangements, die Ehefrauen von Erwerbspflichten vollständig entlasten. Dies kann unterschiedliche Gründe haben. Erstens kann es im Interesse der Frauen selbst liegen, dass sich Ehemänner verstärkt auf Arbeitsuche begeben. Zweitens können Vermittlungsfachkräfte ihren Aktivierungsauftrag so auslegen, dass sie familiäre Betreuungsaufgaben den Ehefrauen zuschreiben. Solche traditionellen Erwerbsmuster können gerade dann eine Rolle spielen, wenn es keine alternative Kinderbetreuung gibt. Die bisher vorliegenden Befunde aus anderen Studien haben gezeigt, dass Mütter mit kleinen Kindern in hohem Umfang zumindest in Teilzeit erwerbstätig sein wollen. Allerdings fehlt oft die notwendige Kinderbetreuungsinfrastruktur – im Westen mehr als im Osten – so dass Vermittlungsfachkräfte oft das zentrale Pro-

blem der Arbeitsmarktintegration von Frauen nicht lösen können. Hinter einer unterschiedlichen Behandlung von weiblichen und männlichen Hilfebedürftigen können also zahlreiche Gründe stehen. Um aber beurteilen zu können, ob und wann eine Ungleichbehandlung als Benachteiligung zu werten ist, bedarf es noch vertiefender Analysen, die Aufschluss geben können über den Entscheidungsprozess, der den jeweiligen Hilfeangeboten zugrunde liegt.

Literatur

Auth, Diana; Langfeldt, Bettina (2007): Re-Familialisierung durch Arbeitslosengeld II? In: Rudolph, Clarissa; Niekant, Renate (Hrsg.): Hartz IV – Zwischenbilanz und Perspektiven, Münster, S. 135-155.

Baethge-Kinsky, Volker; Barthelheimer, Peter; Henke, Jutta; Wolf, Andreas; Land, Rainer; Willisich, Andreas; Kupka, Peter (2007): Neue soziale Dienstleistungen nach SGB II. IAB-Forschungsbericht 15/2007.

Betzelt, Sigrid (2007): Hartz IV aus Gender-Sicht: Einige Befunde und viele offene Fragen. In: WSI-Mitteilungen, 60. Jg., Heft 6, S. 298-304.

Betzelt, Sigrid (2008): Universelle Erwerbsbürgerschaft und Geschlechter(un)gleichheit – Einblicke in das deutsche Aktivierungsregime unter „Hartz IV“. In: Zeitschrift für Sozialreform, 54. Jg., Heft 3, S. 305-327.

Dietz, Martin; Müller, Gerrit; Trappmann, Mark (2009): Bedarfsgemeinschaften in SGB II. Warum Aufstocker trotz Arbeit bedürftig bleiben. IAB-Kurzbericht 2/2009.

Graf, Tobias; Rudolph, Helmut (2009): Dynamik im SGB II 2005-2007. Viele Bedarfsgemeinschaften bleiben lange bedürftig. IAB-Kurzbericht 5/2009.

Koch, Susanne; Kupka, Peter; Steinke, Joß (2008): Aktivierung, Erwerbstätigkeit und Teilhabe. Vier Jahre Grundsicherung für Arbeitsuchende. IAB-Bibliothek 315.

Die Autorin



Juliane Achatz ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Erwerbslosigkeit und Teilhabe“ und Leiterin der Arbeitsgruppe „Geschlechterforschung“ am IAB. juliane.achatz@iab.de

Alleinerziehende in der Grundsicherung

Verzwickte Lage

Die Familienform der Alleinerziehenden tritt immer häufiger auf, ist ein überwiegend weibliches Phänomen und stellt das soziale Sicherungssystem vor neue Aufgaben. Denn Alleinerziehende sind stärker von Armut bedroht als andere. Gleichzeitig sind sie häufiger und länger auf Grundsicherung angewiesen. Ihre Situation auf dem Arbeitsmarkt ist angesichts fehlender Betreuungseinrichtungen schwierig, aber nicht aussichtslos. Nicht zuletzt, weil sie erstaunlich erwerbsorientiert sind.



Die Sicherung des Lebensunterhalts ist grundsätzlich auf drei Arten möglich: durch eigene Erwerbsarbeit, durch Versorgung über andere Haushaltsmitglieder wie Eltern oder Ehepartner oder über das soziale Sicherungssystem. Alleinerziehenden stehen die ersten beiden Möglichkeiten nur eingeschränkt zur Verfügung: die Verpflichtung zur Kindererziehung begrenzt ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Auch einen Partner, der die Versorgung übernehmen könnte, gibt es im Haushalt von Alleinerziehenden nicht. Die Grundsicherung für Arbeitsuchende fängt solche Menschen auf, die ihr Einkommen nicht auf anderem Wege ausreichend bestreiten können. Eine offene Frage ist, wie sich der Leistungsbezug von Alleinerziehenden entwickelt: Handelt es sich mehrheitlich um eine kurzfristige Überbrückung eines Einkommensdefizits oder stellt der Leistungsbezug meist eine dauerhafte Unterstützung dar?

Mehr als jede dritte Familie mit nur einem Elternteil und minderjährigen Kindern bezieht derzeit Grundsicherungsleistungen nach dem SGB II. Demgegenüber sind Paarhaushalte mit Kindern in nur einem von zehn Fällen auf diese Unterstützung angewiesen (siehe Tabelle 1). Der relativ hohe Anteil von Alleinerziehenden unter den Hilfebedürftigen und ihre längere Bezugsdauer lassen auf ein strukturelles Problem bei der Einkommenserzielung schließen. Längsschnittanalysen auf der Basis speziell aufbereiteter Leistungsbezugsdaten der BA im administrativen Panel des IAB geben erste Antworten. So beeinflussen die Betreuungsverpflichtungen, der Zeitpunkt im Lebenslauf, zu dem der Bezug auftritt, sowie persönliche und regionale Merkmale die Bezugsdauer und Ausstiegchancen von Alleinerziehenden.

Wandel der Normalfamilie

Wichtig für die Armutsvermeidung ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Denn von ihr hängt die Fähigkeit der Familien ab, trotz zu betreuender Kinder den Lebensunterhalt über Erwerbsarbeit zu erwirtschaften. Für Alleinerziehende ist dabei problematisch, dass das deutsche System der sozialen Sicherung nach wie vor auf einen beträchtlichen Eigenbeitrag der Familien aus Erwerbsarbeit hin ausgerichtet ist. Grundlage für die Entwicklung dieser

Tabelle 1
Bestand und Hilfequoten im SGB-II-Leistungsbezug Dezember 2008

	Bedarfgemeinschaften insgesamt	Alleinerziehende	Paarhaushalte mit Kind
Anzahl	3.466.972	647.934	549.453
Anteil	100 %	19 %	16 %
Hilfequote	11 %	41 %	8 %

Anmerkung: Die Statistik der Bundesagentur für Arbeit definiert Hilfequoten als Bedarfgemeinschaften des jeweiligen Typs in Bezug zu allen Privathaushalten des jeweiligen Typs in der Bevölkerung. Das Kindermerkmal bei Alleinerziehenden und Paarhaushalten bezieht sich auf minderjährige Kinder.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2009 ©IAB

sozial- und familienpolitischen Vorstellungen war und ist immer noch die „Normalfamilie“: ein verheiratetes Paar mit Kind und dem Kindsvater als Hauptverdiener. Demgegenüber steht jedoch ein deutlicher Wandel der demografischen Situation, der in Westdeutschland seit den 1960er Jahren zu beobachten ist: Die Geburtenhäufigkeit sinkt, Ehen werden seltener und später geschlossen und das Scheidungsrisiko steigt. Individualisierte Lebensformen verbreiten sich immer mehr. Das hat eine steigende Anzahl von Ein-Personen-Haushalten, nichtehelichen Lebensgemeinschaften, Alleinerziehenden, Patchworkfamilien und mehr außereheliche Geburten zur Folge.

Im Jahr 2006 bilden Familien von Alleinerziehenden 18 Prozent aller Familien mit minderjährigen Kindern in Deutschland – im Jahr 1996 lag dieser Anteil noch bei 14 Prozent. Im innerdeutschen Vergleich ist dabei sowohl der Anstieg als auch der Anteil von Alleinerziehenden-Familien in den ostdeutschen Bundesländern höher. Geht man für Westdeutschland noch länger zurück, lag der Anteil von Alleinerziehenden 1975 bei acht Prozent. Wobei die damalige Definition des Mikrozensus, auf dem diese Zahlen basieren, sogar nichteheliche Lebensgemeinschaften mit minderjährigen Kindern umfasste; eine Gruppe also, in der durchaus ein zweiter Erwachsener im Haushalt lebt.

Alleinerziehende als Zielgruppe

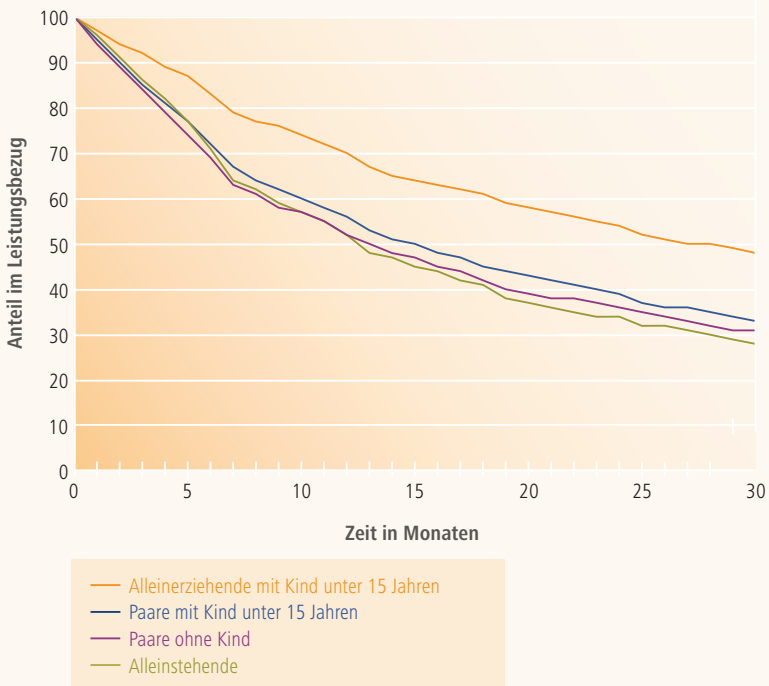
Das Familienministerium und die Bundesagentur für Arbeit haben diesen wachsenden, mit besonderen Problemen konfrontierten Personenkreis als spezielle Zielgruppe

erkannt. Für eine etwaige, gezielt auf die Bedürfnisse dieser Gruppe zugeschnittene Förderung ist es unerlässlich, die Struktur und Dynamik des SGB-II-Leistungsbezugs von Alleinerziehenden zu kennen. Diesbezüglich liegen nun erstmals konkrete Ergebnisse vor.

Dauer des Leistungsbezugs

Für knapp ein Drittel der Ein-Eltern-Familien, die zwischen Februar 2005 und Juli 2007 bedürftig geworden sind, stellt der SGB-II-Leistungsbezug lediglich eine Überbrückungsphase dar. Sie schaffen es, die Bedürftigkeit innerhalb von einem Jahr zu überwinden. Bei knapp der Hälfte besteht die Gefahr, relativ dauerhaft auf Hilfe angewiesen zu sein. 48 Prozent beziehen auch nach zweieinhalb Jahren noch SGB-II-Leistungen. Für andere Bedarfsgemeinschaften liegt dieser Wert zwischen 28 Prozent bei Alleinstehenden und 33 Prozent bei Paaren mit Kind (siehe Abbildung 1).

Abbildung 1
Verbleib im Leistungsbezug nach Bedarfsgemeinschafts-Typen
in Prozent



Lesehilfe: Zweieinhalb Jahre nach Eintritt in den Leistungsbezug sind 48 Prozent der Alleinerziehenden mit Kind weiterhin bedürftig. Bei Paaren mit Kind sind es rund 15 Prozent weniger.

Quelle: Administratives Panel, 255 Kreise, Zugänge Februar 2005 bis Juli 2007, eigene Berechnungen, Kaplan-Meier-Methode

© IAB

Sowohl die Betreuungspflichten als auch allgemeine Merkmale von Alleinerziehenden können die erhöhte Dauer des Leistungsbezugs erklären. Neben der Arbeitsmarktlage, dem Qualifikationsniveau und der Staatsangehörigkeit ist es die Verortung der Bezugsphase im Lebenslauf, die die Ausstiegchancen (mit-)bestimmt (siehe Abbildung 2 auf Seite 74).

Kindesalter als Einflussfaktor

Unter den verschiedenen Lebenslaufaspekten übt insbesondere das Alter des jüngsten Kindes einen nachhaltigen Einfluss auf die Dauer des Leistungsbezugs aus. Weil speziell für sehr junge Kinder nur wenige Alternativen zu einer häuslichen Betreuung zur Verfügung stehen, hat das Alter des Kindes einen zentralen Einfluss auf den Betreuungsaufwand, den der alleinerziehende Elternteil zu leisten hat. Im Gegensatz zu Paaren, die eventuell in der Lage sind, die Betreuung über eine interne Aufgabenteilung zu organisieren, sind Alleinerziehende auch hier auf sich allein gestellt und insofern besonders auf externe Betreuungsmöglichkeiten angewiesen.

Je älter das jüngste Kind im Haushalt ist, desto eher besteht die Chance, den Leistungsbezug im Beobachtungszeitraum zu beenden. Das verweist auf die schwierigere Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und Erwerbstätigkeit bei jüngeren Kindern und reflektiert auch die durch das SGB II eingeschränkte Zumutbarkeit einer Arbeitsaufnahme für Eltern mit einem Kleinkind. Dennoch verlässt knapp die Hälfte dieser Gruppe während des zweieinhalbjährigen Beobachtungszeitraums den Leistungsbezug. Ob die Aufnahme oder Ausweitung einer Erwerbstätigkeit oder andere Gründe, wie beispielsweise das Zusammenziehen mit einem neuen Partner, die Ursache sind, kann auf Basis der vorliegenden Daten noch nicht geklärt werden. Die alleinerziehenden Eltern von Kleinkindern sind zu je einem guten Fünftel arbeitslos oder arbeitsuchend gemeldet, also an einer Beschäftigungsaufnahme interessiert. Obwohl sie sich von der Verpflichtung zur Erwerbsaufnahme freistellen lassen können, wollen sie sich offenbar nicht auf Familienarbeit beschränken, sondern sich auch aktiv um die Beendigung des Leistungsbezugs bemühen.

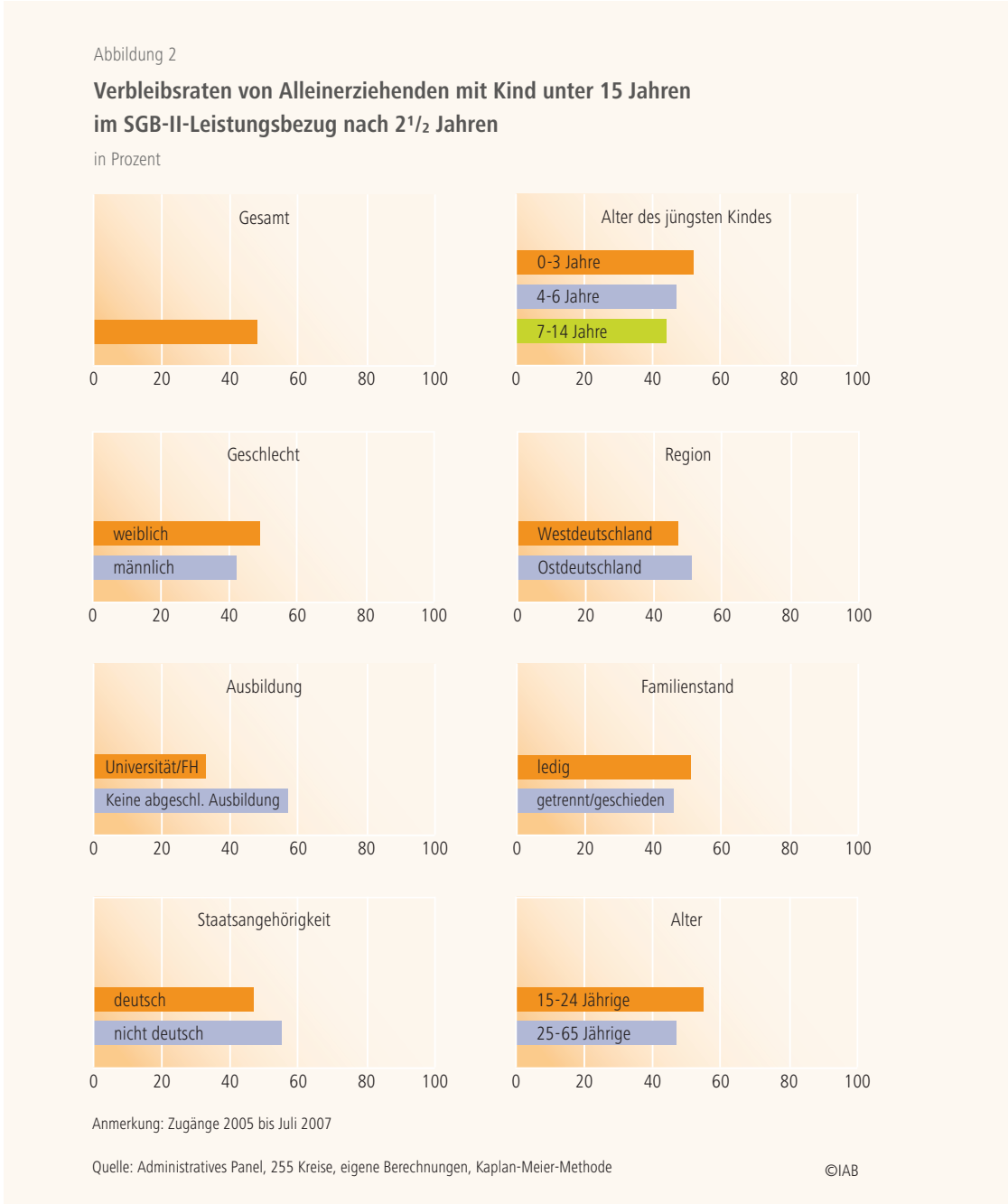


Lebensphase als Einflussfaktor

Wie lange man im Leistungsbezug bleibt, hängt auch davon ab, zu welchem Zeitpunkt im Lebenslauf der Leistungsbezug beginnt. Vor allem jüngere, ledige Alleinerziehende brauchen über einen längeren Zeitraum finanzielle Unterstützung. Für diese Gruppe ist der Aufwand für Kinderbetreuung höher, da auch ihre Kinder in der Regel jünger sind. Zusätzlich mangelt es ihnen manchmal an Erfahrung, alleine Haushalt, Kinder und Erwerbstätigkeit zu

organisieren. Auch hatten sie vor der Geburt des Kindes oft keine Ausbildung abgeschlossen und wenig Berufserfahrung gesammelt.

Darüber hinaus sind allgemeine soziodemografische Merkmale von Bedeutung: Die wenigen Väter im Sample, die etwa vier Prozent der Betroffenen ausmachen, sind im Vergleich eher älter und leben auch mit älteren Kindern im Haushalt. Damit befinden sie sich in einer günstigeren Situation als alleinerziehende Mütter und haben im Allgemei-



nen bessere Arbeitsmarktchancen. So können sie schneller auf die Leistungen verzichten. Betrachtet man sonstige Einflussfaktoren, so begünstigt die bessere Arbeitsmarktlage in Westdeutschland die Beendigung des Leistungsbezugs ebenso wie eine deutsche Staatsangehörigkeit und eine gute schulische und berufliche Ausbildung.

Fazit
Die Grundsicherung für Arbeitsuchende ist für Alleinerziehende und ihre Kinder eine wichtige finanzielle Ressource zu ihrer Existenzsicherung. Der im Durchschnitt längere Verbleib im System der Grundsicherung ist dabei angesichts der Probleme, vor denen diese Familien stehen, wenig verwunderlich. Dennoch haben sie eine Chance, den Leistungsbezug zu beenden und weisen sogar eine angesichts ihrer Situation hohe Arbeitsmarktorientierung auf.

Das zentrale Problem für Alleinerziehende ist, eine angemessene Betreuung ihrer Kinder zu finden. Diese familiäre Aufgabe wird den Ausstieg aus dem Leistungsbezug so lange behindern, bis eine ausreichende öffentliche Infrastruktur entsteht. Der geplante Ausbau von Betreuungseinrichtungen ist somit ein wichtiger Schritt, Alleinerziehenden und Eltern allgemein die Teilhabe am Erwerbsleben zu ermöglichen.

Daneben ist es aber auch erforderlich, die Beschäftigungsfähigkeit von Alleinerziehenden zu erhalten und weiter zu verbessern. Hier wird es interessant sein zu beobachten, wie häufig die speziell auf diese Gruppe zugeschnittenen Bildungsmaßnahmen in Teilzeit zukünftig genutzt werden.

Literatur

Bundesministerium für Arbeit und soziale Sicherung (BMAS) (2008): Lebenslagen in Deutschland. Der 3. Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung, Berlin.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2009): Familienreport 2009, Berlin.

Lietzmann, Torsten (2009): Bedarfsgemeinschaften im SGB II: Warum Alleinerziehende es besonders schwer haben, IAB-Kurzbericht Nr. 12, Nürnberg.

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2009): Analyse der Grundsicherung für Arbeitsuchende, April 2009.

Statistisches Bundesamt (2008): Haushalte und Familien – Ergebnisse des Mikrozensus 2006. Fachserie 1, Reihe 3-2006, Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2003): Haushalte und Familien (Teil 3). Fachserie 1, Reihe 3-2002, Wiesbaden.



Der Autor



Torsten Lietzmann
ist wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Forschungsgruppe „Dynamik in der Grundsicherung“ am IAB.
torsten.lietzmann@iab.de

Dauer des Grundsicherungsbezugs Kein Gleichstand zwischen den Geschlechtern

Will man die Situation in der Grundsicherung bewerten, schaut man zunächst auf die Zahl der Menschen, die Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch II beziehen. Doch sie allein gibt ein unvollständiges Bild. Die Dauer der Hilfebedürftigkeit liefert wichtige Zusatzinformationen, um die Lage richtig einzuschätzen.



Der Leistungsbezug in der Grundsicherung für Arbeitsuchende dauert bei manchen länger, bei anderen kürzer. Das hat unterschiedliche Ursachen. Neben der Arbeitsmarktsituation spielt eine entscheidende Rolle, wer mit den Hilfebedürftigen im Haushalt lebt. So gelingt Paaren ohne Kind und Alleinstehenden ein Ausstieg im Durchschnitt schneller als Paaren mit Kind. Alleinerziehende verbleiben durchschnittlich am längsten im Leistungsbezug (vgl. Artikel von Torsten Lietzmann „Alleinerziehende in der Grundsicherung“ auf Seite 70). Gibt es zusätzlich einen Unterschied beim Verbleib im Leistungsbezug zwischen Frauen und Männern? Eine geschlechtsspezifische Differenzierung für Bedarfsgemeinschaften von Paaren kann nicht vorgenommen werden, weil die Bedürftigkeit der Partner gemeinsam festgestellt wird und daher auch gemeinsam endet.

Frauen brauchen länger

Unter den Alleinstehenden, die seit dem Frühjahr 2005 Leistungen beziehen, sind im Westen 22 Prozent und im Osten 28 Prozent der Männer drei Jahre und mehr durchgehend auf finanzielle Hilfe angewiesen. Bei den Frauen hingegen sind es 27 Prozent im Westen und 31 Prozent im Osten. Das bedeutet, dass sie länger hilfebedürftig sind. Während das Ost-West-Gefälle mit der besseren Arbeitsmarktsituation in Westdeutschland erklärt werden kann, ist der Unterschied zwischen Frauen und Männern nicht so einfach zu erklären. Ein Grund hierfür könnte sein, dass Frauen nicht so häufig aktiviert werden können. So war im Januar 2007 etwa die Hälfte der Frauen als arbeitslos registriert, hingegen 60 Prozent der Männer. Gründe hierfür können soziale Verpflichtungen sein. Beispielsweise ist

Tabelle 1
Verbleib im Leistungsbezug von Alleinstehenden nach 36 Monaten
in Prozent

	Verbleibsdaten der Bedarfsgemeinschaften mit Zugang im Februar/März 2005	
	ohne Unterbrechung	mit Unterbrechung
gesamt	26 %	36 %
Männer Westdeutschland	22 %	34 %
Männer Ostdeutschland	28 %	40 %
Frauen Westdeutschland	27 %	33 %
Frauen Ostdeutschland	31 %	37 %

Quelle: Administratives Panel SGB II des IAB, 255 vollständige Kreise

© IAB

eine Arbeitsaufnahme nicht zumutbar, wenn Angehörige gepflegt werden. Außerdem bleiben mehr Frauen als Männer trotz Aufnahme einer Erwerbstätigkeit weiterhin bedürftig. Ein möglicher Grund wäre, dass Frauen häufiger gering bezahlte Tätigkeiten aufnehmen.

Nachhaltiges Ende

Frauen sind zwar durchschnittlich länger auf den Leistungsbezug angewiesen. Wenn sie ihn beenden, erweist sich der Ausstieg aber als dauerhafter: Erneuter Bezug nach einer Unterbrechung ist seltener (vgl. Tabelle 1). Eine mögliche Erklärung hierfür ist, dass Männer eher Jobs mit kürzerer Dauer ausüben, wie eine Saisonbeschäftigung.

Die Überwindung der Hilfebedürftigkeit gelang in den Jahren 2006 und 2007 sowohl Männern als auch Frauen schneller als im Jahr 2005, als die neue Grundsicherung eingeführt wurde (vgl. Tabelle 2). Eine verbesserte Arbeitsmarktlage und besser eingespielte Vermittlungsaktivitäten der Träger haben sich positiv ausgewirkt. Jedoch haben sich keine Veränderungen zwischen den Geschlechtern ergeben.

Die geringfügig besseren Werte im Jahr 2006 gegenüber dem Jahr 2007 sind vermutlich auf das SGB-II-Änderungsgesetz zurückzuführen, welches Alleinstehende zwischen 18 und 24 Jahren im Zeitraum Juli bis Dezember 2006 der Bedarfsgemeinschaft der Eltern zuordnete, sofern diese im gleichen Haushalt wohnten. Denn volljährige Kinder unter 25 Jahren fielen aus dem Leistungsbezug, wenn ihre Eltern über ausreichendes Einkommen oder Vermögen verfügten.

Fazit

Frauen verbleiben im Durchschnitt länger im Leistungsbezug als Männer, was auch an ihrer geringeren Verfügbarkeit für den Arbeitsmarkt liegt. Wenn ihnen die Überwindung der Bedürftigkeit gelingt, ist diese jedoch nachhaltiger.

Tabelle 2
Verbleib im Leistungsbezug von Alleinstehenden nach 12 Monaten
in Prozent

	Verbleibsdaten der Bedarfsgemeinschaften mit Zugang im Februar/März		
	2005	2006	2007
gesamt	57 %	42 %	43 %
Männer Westdeutschland	54 %	39 %	39 %
Männer Ostdeutschland	60 %	43 %	45 %
Frauen Westdeutschland	56 %	43 %	44 %
Frauen Ostdeutschland	62 %	46 %	49 %

Quelle: Administratives Panel SGB II des IAB, 255 vollständige Kreise

© IAB



Literatur

Graf, Tobias; Rudolph, Helmut (2009): Dynamik im SGB II 2005–2007. Viele Bedarfsgemeinschaften bleiben lange bedürftig. IAB-Kurzbericht 5/2009.

Graf, Tobias: Bedarfsgemeinschaften 2005 und 2006. Die Hälfte war zwei Jahre lang durchgehend bedürftig. IAB-Kurzbericht 17/2007.

Der Autor



Dr. Tobias Graf
ist wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Forschungsgruppe „Dynamik in der Grundsicherung“ am IAB.
tobias.graf@iab.de

Lokale Bündnisse für Familien

Da bewegt sich was

In ländlichen Regionen und kleinen Städten leben immer weniger Menschen. So werden Regionen zukünftig um qualifizierte Erwerbspersonen konkurrieren. Familienfreundliche Arbeits- und Lebensbedingungen werden zu einem wichtigen Standortvorteil, um das Arbeitskräfteangebot vor allem von Frauen auszuschöpfen. Manche Regionen erkennen das und bündeln ihre Kräfte. Denn die Interessen vieler Akteure hängen zusammen. In einem Netzwerk lassen sich die Möglichkeiten besser erkunden. So hat es die Region Coburg getan.

„Der Arbeitsamtsbezirk Coburg kann mit 4,3 Prozent die niedrigste Arbeitslosenquote in Nordbayern vorweisen.“ So waren Arbeitsmarktberichte für die Region Coburg mit den Landkreisen Lichtenfels, Kronach, Coburg und der kreisfreien Stadt Coburg im Jahr 1989 überschrieben. Das Gebiet im Norden Oberfrankens liegt im Herzen Deutschlands und war dennoch Ende der 1980er Jahre von seiner Randlage an der innerdeutschen Grenze geprägt. Nach dem Zweiten Weltkrieg wurden traditionelle Handelsverbindungen nach Thüringen unterbrochen. Trotzdem gelang es auch durch die damalige Zonenrandförderung, den Wirtschaftsraum am Leben zu halten.

Mittelständische Firmen, viel industrielle Produktion und überdurchschnittlich hohe Arbeitsplatzdichte bestimmten die Wirtschaftsstruktur. Die infrastrukturell benachteiligte Region beherbergte vor allem Altindustrien, so zum Beispiel Polstermöbelherstellung, Spielwarenindustrie, Feinkeramik, Kinderwagenherstellung, Korbwarenfertigung oder Bekleidungsindustrie. Die Frauenerwerbsbeteiligung lag traditionell hoch, weil aufgrund des niedrigen Einkommensniveaus viele Haushalte auf mehrere Verdienste angewiesen waren.

Die Grenzöffnung begünstigte zunächst den Coburger Wirtschaftsraum. Insbesondere im konsumnahen produzierenden Bereich stieg die Beschäftigung bis 1992 überdurchschnittlich an. Wachsende Einpendlerzahlen führten aber rasch zu Verdrängungsprozessen am zuvor relativ abgeschotteten Arbeitsmarkt. In Coburg ist heute jeder siebte Ar-

beitsplatz mit einem Pendler aus den neuen Bundesländern besetzt, das ist der höchste Anteil in Westdeutschland.

Anstoß von außen

Als der Wiedervereinigungsboom nachließ, führten schmerzhafte Anpassungsprozesse im Rahmen des Strukturwandels gerade in den lohnintensiven, meist mit einfachen Arbeitsplätzen ausgestatteten Branchen zu einem erheblichen Beschäftigungsabbau und stark steigender Arbeitslosigkeit. Im Jahresdurchschnitt 2005 betrug die Arbeitslosenquote 11,1 Prozent und war damit die zweithöchste in Nordbayern. Zwischen den Jahren 2001 und 2006 gingen im Landkreis Coburg 5.100 sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse verloren. Dieser Rückgang von 16,5 Prozent war der höchste unter allen westdeutschen Kreisen. Im Standortwettbewerb mit Thüringen machte sich das Fördergefälle zwischen ostdeutschen und westdeutschen Regionen negativ bemerkbar. Stabilisierend wirkten Wachstumsimpulse im Versicherungs- und Gesundheitswesen sowie bei Automobilzulieferern.

Das durchschnittliche Qualifikationsniveau der Beschäftigten ist nach wie vor problematisch. Im Landkreis Kronach sind 18,3 Prozent (Deutschland: 9,9 Prozent) der Arbeitsplätze mit Beschäftigten ohne abgeschlossene Berufsausbildung besetzt. Dies bedeutet angesichts der weiteren Entwicklung hin zur Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft ein erhöhtes Risikopotenzial.

Die wirtschaftlichen Problemlagen der Region gehen seit Mitte der 1990er Jahre mit einem Rückgang der Bevölkerung und einem steigenden Durchschnittsalter einher. Mit einer weiteren, deutlicher werdenden Abnahme der Einwohnerzahlen ist zu rechnen. Zwischen den Jahren 2005 und 2025 wird für die Stadt Coburg (41.000 Einwohner) ein Rückgang um 8,3 Prozent und für den Landkreis Kronach (72.000 Einwohner) um 11,1 Prozent prognostiziert. Dieser Trend läuft der Entwicklung im Bundesland Bayern entgegen. Vordergründig wird der Arbeitsmarkt entlastet; mittel- und langfristig kann die Region jedoch ausbluten und vor allem hochqualifizierte Arbeitskräfte können knapp werden. Für den Landkreis Kronach trifft dies in Ansätzen schon heute zu.

Ende des Jahres 2008 steht der Agenturbezirk Coburg mit einer Arbeitslosenquote von fünf Prozent und einem Beschäftigungswachstum im Vergleich zu 2007 von 1,6 Prozent relativ stabil da. Die lokalen Akteure sind sich aber der Problemlagen bewusst und versuchen insbesondere durch die Schaffung von familienfreundlichen Bedingungen dem prognostizierten Bevölkerungsrückgang entgegenzuwirken.

Dynamik im Netzwerk

„Entweder Familie oder Beruf – beides geht nicht!“ – Wer so denkt, der sollte sich mal in Coburg umsehen. Denn: In der Familienstadt werden diese Lebensbereiche in Einklang gebracht. Im Lokalen Bündnis für Familie „Coburg – die Familienstadt“ ziehen alle Akteure aus Politik, Wirtschaft, Kammern, Verwaltung, Wohlfahrtsverbänden, Kirchen und viele mehr vor Ort an einem Strang, um gemeinsam die Weichen für die optimale Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu stellen. Angesichts der soziodemografischen Herausforderungen sind die Kommunen gefragt und gefordert Bedingungen zu schaffen, unter denen Leben, Lernen und Arbeiten Spaß machen.

Von klein bis groß, von jung bis älter – jede Bürgerin und jeder Bürger ist wichtig. So ist es notwendig, dass neben Arbeitswelt und Familie auch Betreuung, Bildung und Erziehung, Wohnen und Leben, das Miteinander der Generationen, Freizeit und Kultur gezielt berücksichtigt werden.

Familien im Mittelpunkt

Familien brauchen ein lebens- und liebenswertes Umfeld. Das bietet „Coburg – die Familienstadt“. Denn frühzeitig werden in Coburg wichtige Grundsteine für eine gute Bildung und Betreuung gelegt. Frühe Bildung von Anfang an wird in Coburg großgeschrieben. Mit unterschiedlichen pädagogischen Konzepten und unterstützenden Angeboten setzt man auf eine individuelle Förderung jedes einzelnen Kindes. So zum Beispiel mit einem mobilen pädagogischen Fachdienst in Kindertageseinrichtungen. Zahlreiche Grund-, Haupt-, Wirtschafts- und Realschulen, vier Gymnasien, eine Hochschule, eine private Hochschule und viele andere Institutionen geben Familien die Möglichkeit, ihren Bildungsweg individuell zu wählen. Mit dem bunten Angebot an Kultur-, Freizeit- und Sporteinrichtungen, zahlreichen Grünflächen und über 40 öffentlichen Spiel- und Bolzplätzen lässt es sich in der oberfränkischen Stadt gut leben.

Durch besondere familienfreundliche Aktionen und Veranstaltungen, wie „Samba-Festival“ und „Coburg spielt“, setzt Coburg wichtige Akzente und lädt alle zum Mitmachen ein. Eine Kommune kann vielseitig unterstützen. Neben einer gut ausgebauten Infrastruktur an Bildungs- und Betreuungsmaßnahmen bietet die Stadt weitere Hilfen an. Beispielsweise einen Familienpass, einen Kinderstadtplan, Elternbildungsangebote, vergünstigtes Bauland, ein Kinder- und Familienzentrum, einen Ferienpass und Betreuungsangebote während der gesamten Ferien. Diese Maßnahmen sind einzelne Bausteine, die sich zu dem Gesamtkonzept „Coburg – die Familienstadt“ zusammensetzen. Auch sieht die Stadt Coburg es als wichtig an, gemeinsam mit den vielen Akteuren nicht nur selbst Maßnahmen und Angebote zu initiieren, sondern auch unterstützend tätig zu werden.

Unternehmen als Partner

Gute Leute für die Firma zu finden und zu halten ist nicht immer leicht. Im Wettbewerb um gut qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird moderne und familienorientierte Personalpolitik immer wichtiger. Das Lokale Bündnis für Familie „Coburg – die Familienstadt“ arbeitet seit dem Jahr 2005 aktiv daran, Unternehmen in ihrer wichtigen Aufgabe der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu unter-





stützen. Mit verschiedenen Modulen und Netzwerken wird hier beharrlich mit vielen Partnern an diesem Thema gearbeitet. Ein Beispiel ist der auf Initiative des Bündnisses für die Region im September 2008 veranstaltete Fachkongress „Familienfreundlichkeit rechnet sich richtig! Erfahrungen teilen – Ideen entwickeln“. Die Veranstaltung für Unternehmen und Personalverantwortliche konzipierte das Lokale Bündnis gemeinsam mit den Landkreisen Coburg und Kronach, der Agentur für Arbeit Coburg, der Industrie- und Handelskammer (IHK) zu Coburg, der IHK Oberfranken, der Handwerkskammer Oberfranken, der Vereinigung Bayerischer Wirtschaft, der Hochschule Coburg, „Oberfranken Offensiv“ und den Wirtschaftsförderungsgesellschaften. Ziel des Kongresses war es, einen Einblick in die Thematik aus wirtschaftlicher und sozialer Sicht zu geben, für dieses Thema zu sensibilisieren und Lösungsansätze durch gute Beispiele anzubieten. Durch die vielfältigen Austauschmöglichkeiten wurden Kontakte zwischen Arbeitgebern, Verbänden und Kammern gefördert. Knapp 300 Teilnehmerinnen und Teilnehmer informierten sich auf einem großen „Markt der Möglichkeiten“, auf dem sich familienfreundliche Arbeitgeber, Kooperationspartner, Lokale Bündnisse und bundesweite Initiativen an Ausstellungsständen präsentierten. Bei einer Podiumsdiskussion mit ZDF-Moderatorin Petra Gerster diskutierten Experten über den wirtschaftlichen Nutzen von familienfreundlichen Maßnahmen. Außerdem wurden sieben verschiedene Themeninseln angeboten, bei denen Referenten beispielsweise über flexible Arbeitszeitregelungen, Personalentwicklung oder geldwerte Leistungen für Familien informierten und mit den Teilnehmern diskutierten.

Die Stadtverwaltung Coburg stellt sich selbst seit dem Jahr 2007 mit dem Audit „berufundfamilie“ der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung auf den Prüfstand und ist damit einer der Vorreiter der Coburger Unternehmen in Sachen Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter profitieren von der positiven Einstellung ihres Arbeitgebers. So können sie seit sechs Jahren durch einen alternierenden Telearbeitsplatz Familie und Beruf optimal vereinbaren.

Arbeitsverwaltung in Bewegung

Auch die Agentur für Arbeit Coburg beteiligt sich aktiv an Projekten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Region. Insbesondere die Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt befasst sich mit Fragen der Berufsrückkehr, Frauenförderung und Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeits- und Ausbildungsmarkt sowie mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei beiden Geschlechtern. Die Förderung der Chancengleichheit am Arbeitsmarkt auf regionaler und lokaler Ebene erleichtert sowohl Betrieben als auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, berufliche und familiäre Interessen in einer sich wandelnden Arbeitswelt zusammenzuführen.

So findet unter Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit seit 2007 jährlich eine Info-Börse für Frauen statt. Im vergangenen Jahr stand diese Veranstaltung unter dem Motto „Berufliche Brüche im Leben von Frauen – Chancen nutzen“. Dabei ging es um die Vielfältigkeit der Lebensgestaltung. Denn Frauen müssen sich immer wieder neu orientieren, wenn sich die Lebensumstände ändern, beispielsweise durch die Geburt eines Kindes oder durch den Verlust des Partners.

Das Programm für die 200 Besucherinnen umfasste einen Vortrag zum Thema „Neuer Start für Frauen“ mit Tipps für die erfolgreiche Rückkehr in den Beruf. Es wurden Unterstützungsmöglichkeiten vorgestellt und der Arbeitsmarkt im Bezirk der Agentur für Arbeit Coburg erläutert. Der Vortrag sollte Frauen in allen Lebenssituationen ansprechen – von der Berufsrückkehrerin über die Alleinerziehende bis zur Frau, die sich beruflich umorientieren möchte oder einen beruflichen Abschluss anstrebt. Ein anderer Vortrag thematisierte unterschiedliche Sprechstile von Frauen und Männern, die auch im Berufsleben zu Missverständnissen führen können. In diesem Jahr findet die Veranstaltungsreihe ihre Fortsetzung in dem Aktionsprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit.

Anders als beim Thema „Wiedereinstieg in den Beruf“ geht es bei dem Projekt „MUT – Mädchen und Technik“ der Hochschule Coburg um Berufsorientierung. Die maßgeblich

aus Mitteln der Agentur für Arbeit Coburg finanzierte Initiative will mehr Mädchen und junge Frauen für technische Berufe begeistern. MUT richtet sich an alle Altersstufen von der Vorschule bis zum Schulabschluss und soll die Jugendlichen in ihrer Berufsorientierung begleiten. Über positive Technikerfahrungen und die Verknüpfung technischer Sachverhalte mit dem Alltag der Schülerinnen sollen sie technische Berufe als echte, tatsächlich wählbare Alternative erleben. Obwohl die Fähigkeiten von Jungen und Mädchen in naturwissenschaftlichen Schulfächern etwa gleich ausgeprägt sind, wählen viele Mädchen für ihre Ausbildung aus nur zehn bis zwölf Berufsfeldern aus. Oft sind dies niedrig bezahlte Berufe mit wenig Aufstiegsmöglichkeiten. Durch diese Form der Berufsorientierung will die Region gut qualifizierte Arbeitskräfte für die Region aufbauen.

Fazit

Das Thema Familienfreundlichkeit ist gerade für Regionen, die den demografischen Wandel deutlich spüren, eine wichtige Option, nun ihre Attraktivität zu erhöhen. In diesem Sinne hat man in Coburg mit dem „Lokalen Bündnis für Familie“ Ideen und Initiativen gebündelt und weiterentwickelt. Dabei ist es gelungen, rund 35 Partner aus Politik und Verwaltung, Unternehmen, Kammern und Gewerkschaften, freien Trägern, sozialen Einrichtungen, Kirchengemeinden sowie freien Initiativen zusammenzuführen. Gerade eine breite Palette von Akteuren ist Voraussetzung für eine erfolgreiche und zukunftssträchtige Zusammenarbeit. Ein solches Netzwerk kann deutlich mehr zur Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs und zur Verwirklichung von Chancengleichheit am Arbeitsmarkt in der Region beitragen, als eine Kommunalverwaltung, ein Betrieb oder eine Interessenvereinigung. Das Beispiel Coburg zeigt, dass die Entwicklungsmöglichkeiten einer Region von dieser selbst entscheidend geprägt werden können, ja sogar müssen.

Die mit dem Coburger Prinzen Albert verheiratete Queen Victoria sagte 1845 über Coburg: „Wäre ich nicht, was ich bin, hätte ich hier mein Zuhause.“ Vielleicht finden zukünftig wieder mehr Familien in dieser lebenswerten Region ihr Zuhause. Familienfreundlichkeit kann sich rechnen.

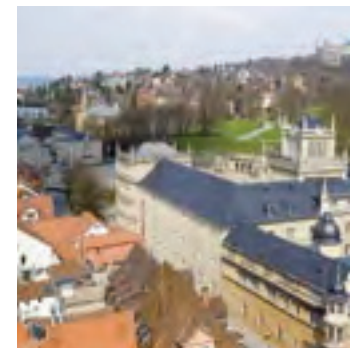
Literatur

Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung (2007): Regionalisierte Bevölkerungsvorausberechnung für Bayern bis 2025. In: Bayern in Zahlen 07/2007, S. 274-279.

Biersack, Wolfgang; Kettner Anja; Schreyer, Franziska (2007): Fachkräftebedarf: Engpässe, aber noch kein allgemeiner Ingenieurmangel. IAB-Kurzbericht 16/2007.

Dressel, Kathrin; Kleinert, Corinna (2007): Arbeitsmarkt für Frauen. In: Fachkräftebedarf der Wirtschaft. Materialsammlung C. Ansatzpunkte für Therapien.

Fuchs, Johann; Dörfler, Katrin (2005): Projektion des Arbeitsangebots bis 2050 – Demografische Effekte sind nicht mehr zu bremsen. IAB-Kurzbericht 11/2005.



Die Autorinnen und Autoren



Stefan Böhme

ist Mitarbeiter in der Regional-einheit IAB Bayern des Forschungsbereichs „Regionales Forschungsnetz“. stefan.boehme@iab.de



Bianca Haischberger

ist Mitarbeiterin im Amt für Jugend und Familie der Stadt Coburg, Bündnisbüro „Coburg – die Familienstadt“. bianca.haischberger@coburg.de



Nicole Krank

ist Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt in der Arbeitsagentur Coburg. nicole.krank@arbeitsagentur.de

Publikationen

Aktuelle Publikationen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des IAB

„Geschlechteraspekte am Arbeitsmarkt“ in weiteren IAB-Publikationen

Die „Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsmarkt“ beschäftigt Politik wie Forschung schon seit geraumer Zeit. In der Regel läuft es – bei allen Aufholerfolgen – immer noch darauf hinaus, eine Schlechterstellung der Frauen festzustellen und nach Wegen der Besserung zu suchen.

Auch wenn man Frauen nicht pauschal als „Problemgruppe“ bezeichnen kann, sind sie doch gerade am Arbeitsmarkt in vielfältiger Weise im Nachteil: bei der Karriere, beim Einkommen, im Spannungsfeld zwischen Beruf und Familie, bei der Teilhabe am Arbeitsmarkt etc. Die Unterschiede zwischen Männern und Frauen in all diesen Facetten sind immer wieder Gegenstand oder zumindest ein Analyseaspekt in den Forschungsarbeiten des IAB.

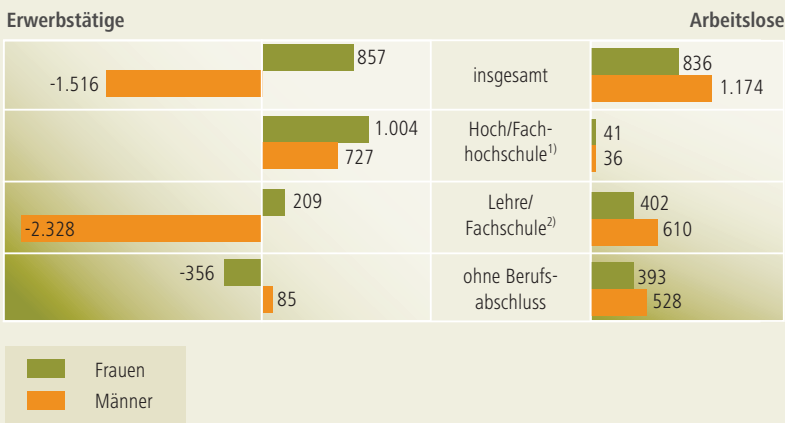
So kommt Franziska Schreyer in ihrer Studie über Frauen aus „Männerfächern“ zu einem ernüchternden Ergebnis: Frauen mit einem Hochschulabschluss etwa in Maschinenbau, Elektrotechnik oder Informatik arbeiten im Vergleich zu ihren männlichen Ex-Kommilitonen auf niedrigeren Ebenen der betrieblichen Hierarchie, haben etwas häufiger befristete Verträge und sind doppelt so häufig arbeitslos. Auch im Vergleich zu Frauen, die andere Fächer studiert haben, sind sie keineswegs immer im Vorteil. Die Studie macht deutlich, dass sich die Arbeitswelt

wandeln muss, um dauerhaft mehr Frauen in Männerdomänen zu integrieren. Schreyer, Franziska (2008): **Akademikerinnen im Technischen Feld. Der Arbeitsmarkt von Frauen aus Männerfächern.** IAB-Bibliothek 03, Frankfurt am Main u.a.: Campus Verlag, 245 S.

Insgesamt hat sich der Akademikerarbeitsmarkt allerdings stabil und günstig entwickelt, insbesondere für Frauen (vgl. Abbildung unten). Über Jahre hinweg gab es Beschäfti-

gungszuwächse und sinkende Arbeitslosenquoten – und von dem ungebrochenen Trend zur Höherqualifizierung im Erwerbssystem konnten Frauen überproportional profitieren: Ihr Anteil an den erwerbstätigen Personen mit Hochschulabschluss stieg von 31 Prozent (1991) auf 39 Prozent im Jahr 2005. Biersack, Wolfgang; Kettner, Anja; Reinberg, Alexander; Schreyer, Franziska (2008): **Akademiker/innen auf dem Arbeitsmarkt: Gut positioniert, gefragt und bald sehr knapp.** IAB-Kurzbericht Nr.18, Nürnberg, 8 S.

Veränderung der Erwerbstätigen- und Arbeitslosenzahlen zwischen 1991 und 2005 nach Qualifikationsebenen und Geschlecht, in 1.000



1) einschl. Verwaltungsfachhochschulen 2) ohne Verwaltungsfachhochschulen

Quellen: Erwerbstätige: Mikrozensus, IAB-Berechnungen. Fälle ohne Angabe zum Berufsabschluss proportional je Altersgruppe verteilt. Arbeitslose: Arbeitslosenstatistik der BA (jeweils Ende September), IAB-Berechnungen.

©IAB

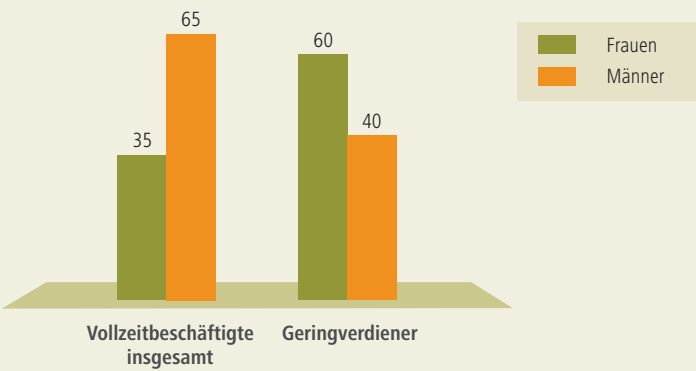
Mit den Karrierechancen von Frauen befasst sich eine weitere IAB-Studie. Darin werden die Arbeitsbedingungen und Lebenslagen männlicher und weiblicher Führungskräfte untersucht. Einmal mehr wird dabei deutlich, dass Frauen in Führungspositionen weiterhin eine Ausnahme bilden. Die Autorinnen des Berichts entwickeln Vorschläge, was die Betriebe tun können, um Frauen stärker an Führungsaufgaben zu beteiligen. Darüber hinaus erläutern sie, welche politisch-rechtlichen Rahmenbedingungen Chancengleichheit für Frauen gewährleisten könnten. Kleinert, Corinna; Kohaut, Susanne; Brader, Doris; Lewerenz, Julia (2007): **Frauen an der Spitze. Arbeitsbedingungen und Lebenslagen weiblicher Führungskräfte.** IAB-Bibliothek 02, Frankfurt am Main u.a.: Campus Verlag, 175 S.

Am anderen Ende der beruflichen Karriereleiter stehen die Menschen, die auf Leistungen der Grundsicherung nach dem SGB II angewiesen sind. Unter den Alleinerziehenden – die ein besonders hohes Armutsrisiko haben – waren im Dezember 2008 von insgesamt rund 650.000 Leistungsbeziehern über 95 Prozent Frauen. Am anderen Ende der beruflichen Karriereleiter stehen die Menschen, die auf Leistungen der Grundsicherung nach dem SGB II angewiesen sind. Unter den Alleinerziehenden – die ein besonders hohes Armutsrisiko haben – waren im Dezember 2008 von insgesamt rund 650.000 Leistungsbeziehern über 95 Prozent Frauen. Lietzmann, Torsten (2009): **Bedarfsgemeinschaften im SGB II: Warum Alleinerziehende es besonders schwer haben,** IAB-Kurzbericht Nr. 12, Nürnberg, 8 S.

Dass Frauen ein höheres Armutsrisiko tragen und bei den Erwerbseinkommen benachteiligt sind, zeigt auch ihr überproportionaler Anteil unter den Geringverdienern (vgl. Abbildung oben). Schank, Thorsten; Schnabel, Claus; Stephani, Jens; Bender, Stefan (2008): **Niedriglohn-**

Frauen gehören öfter zu den Geringverdienern als Männer

Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte im Jahr 2005, Anteile in Prozent



Quelle: Eigene Berechnungen auf Grundlage des Beschäftigtenpanels

©IAB

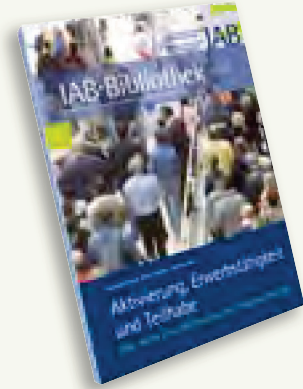
beschäftigung: Sackgasse oder Chance zum Aufstieg? IAB-Kurzbericht Nr. 8, Nürnberg, 8 S.

Auf der Infoplattform des IAB im Internet finden Sie weitere Informationen zu einer Vielzahl von Einzelthemen rund um „Gender und Arbeitsmarkt“. Die **IAB-InfoSpezial** enthalten Hinweise auf Literatur (auch von Fremdautoren, vielfach mit Volltextverlinkung), Informationen zu Forschungsprojekten und Institutionen sowie Links zur wissenschaftlichen und politischen Auseinandersetzung mit dem Thema.

Zurzeit gibt es je ein InfoSpezial zu „gender-pay-gap“ (Lohnunterschiede), „Alleinerziehende“, „Akademikerinnen“, „Frauen“ (Frauen in Führungspositionen), „Leiharbeit“ und „Gender“ (Gender und Arbeitsmarkt). Diese und weitere IAB-InfoSpezial finden Sie alle unter <http://www.iab.de/infoplattform>.

Neue Ausgaben in der Buchreihe „IAB-Bibliothek“

IAB-Bibliothek 315: **„Aktivierung, Erwerbstätigkeit und Teilhabe – Vier Jahre**



Grundsicherung für Arbeitsuchende“ von Susanne Koch, Peter Kupka und Joß Steinke

Fördert die Grundsicherung für Arbeitsuchende durch eine „positive“ Aktivierung der Betroffenen deren Teilhabe am Erwerbsleben? Und unterstützt sie ihre gesellschaftliche Teilhabe? Das sind die zentralen Fragen der SGB-II-Forschung im IAB, deren Befunde vier Jahre nach Einführung des Gesetzes in diesem Buch erstmals systematisch dokumentiert und in einen großen Zusammenhang gestellt werden.

Wesentliche Kernpunkte sind: Veränderungen gegenüber dem alten System der Arbeitslosen- und Sozialhilfe; Entwicklung der materiellen Lage der Betroffenen; Prozesse der Aktivierung und Betreuung im SGB II; Wirkungen arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen; Analysen zu Jugendlichen, zur beruflichen Rehabilitation und zu Älteren im SGB II; Beitrag der Reform zum Rückgang der Arbeitslosigkeit. Der Band zeigt auf, wo die Forschung zur Grundsicherung heute steht und welche Fragen künftig zu beantworten sind.

IAB-Bibliothek 316: **„Geht die Arbeitslosenversicherung in Rente? Denkanstoß für ein System privater Arbeitslosen- und Rentenversicherung“** von Roman Lutz



Lässt sich die Arbeitslosenversicherung privatisieren? In den Wirtschaftswissenschaften wird dieses Thema kontrovers diskutiert. Normalerweise würde eine privatisierte Arbeitslosenversicherung die soziale Ungleichheit verstärken. Da sozial Schwache in der Regel ein deutlich erhöhtes Arbeitsloskeitsrisiko haben, wäre ihre Beitragsbelastung bei einer privatisierten Arbeitslosenversicherung im Verhältnis zu ihrem Einkommen unverhältnismäßig hoch. In seiner Dissertation „Geht die Arbeitslosenversicherung in Rente?“ entwickelt Roman Lutz das Modell einer kombinierten privaten Arbeitslosen- und Rentenversicherung. Ziel seiner Machbarkeitsstudie ist es, Denkbarrieren in Frage zu stellen. Dem Autor geht es nicht um die politische Umsetzbar-

keit des vorgeschlagenen Systems. Sein Konzept vermeidet die genannten unerwünschten sozialpolitischen Folgen, indem nicht nur die Arbeitslosenversicherung, sondern auch die Rentenversicherung umgestaltet wird. Sozial Schwache haben statistisch gesehen eine bis zu sieben Jahre geringere Lebenserwartung als Wohlhabende und beziehen daher im Durchschnitt auch kürzer Rente. Indem die Lebenserwartung in die Beitragskalkulation der Rentenversicherung einbezogen wird, würden die Beiträge für sozial Schwache entsprechend sinken. In der Summe könnte das kombinierte Modell aus privater Arbeitslosen- und Rentenversicherung sozialpolitisch unerwünschten Umverteilungswirkungen entgegenwirken.

IAB-Bibliothek 317: **„Bewegungen auf dem Arbeitsmarkt. Eine Analyse aus gesamtwirtschaftlicher Perspektive“** von Thomas Rothe



Wie reagieren Unternehmen auf eine Rezession? In welchen Wirtschaftszweigen werden im Aufschwung neue Stellen geschaffen? Welche Bewegungen finden am Arbeitsmarkt statt?

Was sind die Wege, die aus der Arbeitslosigkeit heraus bzw. in Beschäftigung hinein führen? Thomas Rothe nutzt die breite Datenbasis des IAB, um diesen Fragen aus gesamtwirtschaftlicher Perspektive nachzugehen. Dabei zeigt er auch auf, wie sich diese Prozesse auf der Ebene von Arbeitsagenturen abbilden lassen und wie die Arbeitsmarktfuktuation von Jugendlichen vertieft analysiert werden kann.

Aufsätze von IAB-Forscherinnen und IAB-Forschern in SSCI-Journals

Addison, John T.; Bellmann, Lutz; Schank, Thorsten; Teixeira, Paulino (2008, online erschienen 24.7.2007): The demand for labor: An analysis using matched employer-employee data from the German LIAB. Will the high unskilled worker own-wage elasticity please stand up? In: Journal of Labor Research, Vol. 29, No. 2, S. 114-137.

Anger, Silke; Heineck, Guido (2009, online erschienen 13.10.2008): Cognitive abilities and earnings. First evidence for Germany. In: Applied Economics Letters, Online First.

Antoni, Manfred; Jahn, Elke J. (2009): Do changes in regulation affect employment duration in temporary help agencies? In: Industrial and Labor Relations Review, Vol. 62, No. 2, S. 226-251.

Audretsch, David; Dohse, Dirk; Niebuhr, Annetkatrin (2009): Cultural diversity and entrepreneurship. A regional analysis for Germany. In: The Annals of Regional Science, Online First.

Baas, Timo; Brücker, Herbert (2008): Macroeconomic impact of Eastern enlargement on Germany and UK. Evidence from a CGE model. In: Applied Economics Letters, Online First.

Baltagi, Badi H.; Blien, Uwe; Wolf, Katja (2009, online erschienen 7.4.2008): New evidence on the dynamic wage curve for Western Germany: 1980-2004. In: Labour Economics, Vol. 16, No. 1, S. 47-51.

Beblo, Miriam; Bender, Stefan; Wolf, Elke (2009, online erschienen 11.12.2008): Estab-

lishment-level wage effects of entering motherhood. In: Oxford Economic Papers, Vol. 61, No. S1, S. i11-i34.

Bellmann, Lutz; Gerlach, Knut; Meyer, Wolfgang (2008): Company-level pacts for employment. In: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, Bd. 228, H. 5/6, S. 533-553.

Drechsler, Jörg; Dundler, Agnes; Bender, Stefan; Rässler, Susanne; Zwick, Thomas (2008): A new approach for disclosure control in the IAB establishment panel. Multiple imputation for a better data access. In: Advances in Statistical Analysis, Vol. 92, No. 4, S. 439-458.

Fitzenberger, Bernd; Garloff, Alfred (2008): Unemployment, labor market transitions and residual wage dispersion. In: Scottish Journal of Political Economy, Vol. 55, No. 5, S. 561-590.

Heineck, Guido; Riphahn, Regina T. (2009): Intergenerational transmission of educational attainment in Germany. The last five decades. In: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, Bd. 229, H. 1, S. 36-60.

Hujer, Reinhard; Rodrigues, Paulo J. M.; Wolf, Katja (2008): Dynamic panel data models with spatial correlation. In: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, Bd. 228, H. 5/6, S. 612-629.

Kempkes, Gerhard; Pohl, Carsten (2008): Do institutions matter for university cost efficiency? Evidence from Germany. In: CESifo Economic Studies, Vol. 54, No. 2, S. 177-203.

Kempkes, Gerhard; Pohl, Carsten (2009, online erschienen 18.12.2008): The efficiency of German universities. Some evidence from nonparametric and parametric methods. In: Applied Economics, Online First.

Krug, Gerhard (2008): In-work benefits for low-wage jobs: Can additional income reduce employment stability? In: European Sociological Review, Online First.

Shilov, Andrey; Möller, Joachim (2009, online erschienen 24.11.2008): The wage curve in Russia, 1995-2005. In: Economics Letters, Vol. 102, No. 2, S. 90-92.

Stephan, Gesine (2008): The effects of active labor market programs in Germany. An investigation using different definitions of non-treatment. In: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, Bd. 228, H. 5/6, S. 586-611.

Trippel, Michaela; Otto, Anne (2009): How to turn the fate of old industrial areas. Cluster-based renewal processes in Styria and the Saarland compared. In: Environment and Planning A. International Journal of Urban and Regional Research, Vol. 41, No. 5, S. 1217-1233.

Wunder, Christoph; Schwarze, Johannes; Krug, Gerhard; Herzog, Bodo (2008): Welfare effects of the Euro cash changeover. In: European Journal of Political Economy, Vol. 24, No. 3, S. 571-586.

Leistungsbezieher in der Grundsicherung

Hilfequoten differenziert betrachtet

Die durchschnittlichen Hilfequoten allein geben wenig Auskunft über die Situation in der Grundsicherung. Wirft man einen näheren Blick auf die Empfängerinnen und Empfänger von SGB-II-Leistungen, zeigen sich Unterschiede zwischen Frauen und Männern, zwischen West- und Ostdeutschland und zwischen Jungen und Alten. Die höchsten Hilfequoten in der Bevölkerung weisen die Kinder auf.

Tabelle

Hilfequoten nach Geschlecht und Alter 2007

Leistungsempfänger SGB II in Prozent der Bevölkerung

	Bund	West	Ost
Gesamt	10,7	8,8	18,2
Männer	10,4	8,6	18,0
Frauen	10,9	9,1	18,4
unter 15 Jahren	16,4	13,9	29,8
15 bis unter 25 Jahre	10,6	8,7	18,2
25 bis unter 55 Jahre	9,8	7,9	17,2
55 bis unter 65 Jahre	7,1	5,9	11,5

Quelle: Eigene Berechnungen, BA-Statistik SGB II, DESTATIS, Bevölkerungsstatistik 31.12.2007

©IAB

Die Grundsicherung für Arbeitsuchende nach dem Sozialgesetzbuch Zweites Buch (SGB II) sichert das soziokulturelle Existenzminimum von erwerbsfähigen Hilfebedürftigen, ihren Partnern und Kindern. Sie ist auf die Bevölkerung unter 65 Jahren in Deutschland ausgerichtet. Wegen des höheren Bedarfs von Familien rechnen viele Kinder zu den Leistungsempfängern.

Die Hilfequoten umfassen die Leistungsempfänger im SGB II im Verhältnis zu allen potenziell anspruchsberechtigten Menschen in Deutschland. Im Dezember 2007 betrug die durchschnittliche Hilfequote bezogen auf die Bevölkerung unter 65 Jahren im Bundesgebiet 10,7 Prozent. Sie unterschied sich zwischen Männern (10,4 Prozent) und Frauen (10,9 Prozent) nur geringfügig.

Erheblich größer fällt der Unterschied zwischen alten und neuen Bundesländern aus, wobei Berlin zu den neuen

Bundesländern zählt. In Ostdeutschland lag die Hilfequote mit 18,2 Prozent mehr als doppelt so hoch wie in Westdeutschland mit 8,8 Prozent.

Außerdem sind die Hilfequoten in beiden Landesteilen stark altersabhängig (vgl. Abbildung). In Ostdeutschland war die Hilfebedürftigkeit nahezu durchgängig über alle Altersgruppen hinweg doppelt so hoch wie im Westen. Nur bei Frauen über 60 Jahren verringert sich der Abstand und ist ab 62 Jahren im Osten teilweise geringer als im Westen.

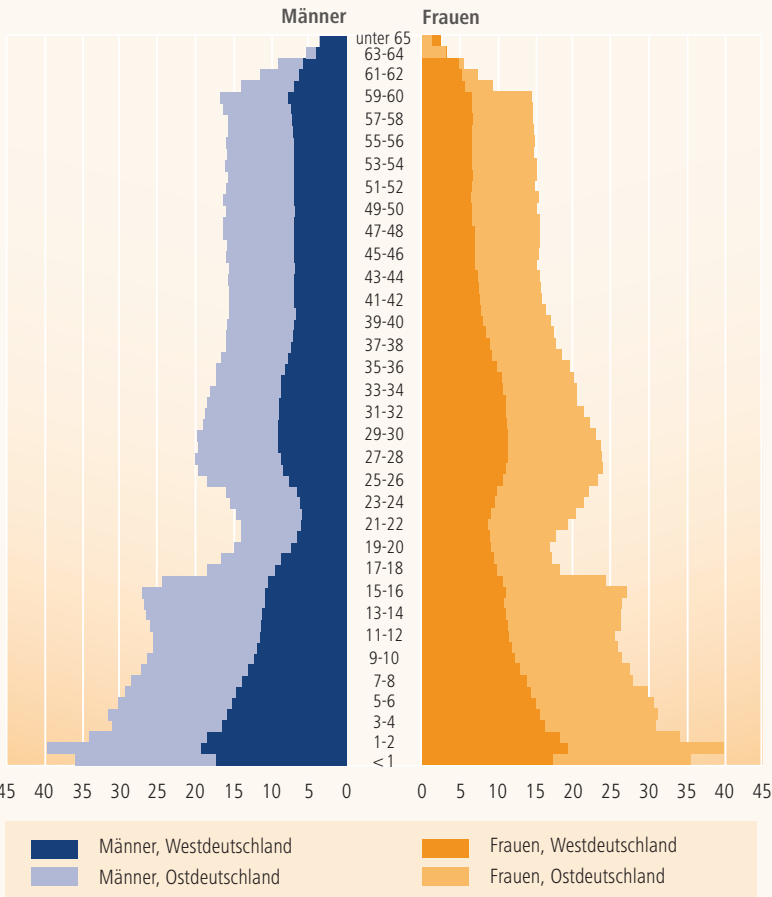
Im Alter zwischen 18 und 40 Jahren sind Frauen häufiger von der Grundsicherung abhängig als Männer. Das ist nicht verwunderlich, denn in diese Altersgruppe fallen alle Alleinerziehenden, die Grundsicherungsleistungen erhalten. Unter den älteren Jahrgängen sind Männer etwas häufiger als Frauen auf Hilfe angewiesen.

Kinder, insbesondere in den ersten Lebensjahren, weisen in der Grundsicherung für Arbeitsuchende die höchsten Hilfequoten auf. Dies korrespondiert mit der erhöhten Hilfebedürftigkeit unter den Erwachsenen im Alter zwischen 25 und 40 Jahren. Oft ist es schwer, mit dem Einkommen eine Familie zu ernähren. Mit Ende der Schulpflicht sinken die Hilfequoten der Jugendlichen. Der Rückgang ist im Osten stärker ausgeprägt als im Westen und bei jungen Männern stärker als bei jungen Frauen. Hier dürften sich die bei jungen Männern häufigere Ausbildung im Betrieb mit Ausbildungsvergütung und die Einberufung zu Wehr- und Zivildienst entlastend auswirken.

Abbildung

Hilfequoten nach Altersgruppen Dezember 2007

Leistungsempfänger SGB II in Prozent der Bevölkerung



Lesehilfe: In Ostdeutschland ist die Hilfebedürftigkeit nahezu durchgängig über alle Altersgruppen hinweg doppelt so hoch wie in Westdeutschland.

Quelle: Eigene Berechnungen, BA-Statistik SGB II, DESTATIS, Bevölkerungsstatistik 31.12.2007

©IAB

Fazit

Die Aufschlüsselung der Hilfequoten macht in der West-Ost-Differenzierung die Arbeitsmarktabgängigkeit, in der Altersdifferenzierung die familienpolitische Dimension der Grundsicherung deutlich.

Literatur

Graf, Tobias; Rudolph, Helmut (2009): Dynamik im SGB II 2005-2007: Viele Bedarfsgemeinschaften bleiben lange bedürftig. IAB-Kurzbericht 5/2009.

Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Grundsicherung für Arbeitsuchende in Zahlen. Erscheint monatsweise. <http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail/I.html>

Statistische Ämter des Bundes und der Länder: SGB II-Quote (regional): <http://www.amtliche-sozialberichterstattung.de/Tabellen/tabelleB2.html>

Der Autor



Helmut Rudolph
ist Leiter der Forschungsgruppe „Dynamik in der Grundsicherung“ am IAB.
helmut.rudolph@iab.de

Frühzeitige Berufsorientierung Lässt sich eine Beitragsfinanzierung rechtfertigen?

Der Übergang von der Schule ins Erwerbsleben stellt für Jugendliche mit schwächeren Schulleistungen eine hohe Hürde dar. Sie haben immer häufiger Probleme, eine Ausbildung aufzunehmen. Grundsätzlich gibt es einen breiten gesellschaftlichen Konsens darüber, dass sich der Erfolg der Jugendlichen nur durch das Zusammenwirken aller beteiligten Akteure steigern lässt. Weitaus weniger Einigkeit besteht in der Frage, ob die intensivere, schon in der Schule ansetzende Berufsberatung der Bundesagentur für Arbeit eine Leistung ist, die aus Beitragsmitteln der Arbeitslosenversicherung finanziert werden sollte.



Die Berufsberatung der BA verfolgt das Ziel, „den Übergang junger Menschen in Ausbildung und Beruf möglichst reibungslos zu gestalten, berufliche Fehlentscheidungen und Ausbildungs- oder Studienabbrüche zu vermeiden und der Entstehung von Jugendarbeitslosigkeit im Ansatz vorzubeugen ...“, so die Bundesagentur

für Arbeit (BA) in ihrem Bericht über die Berufsberatung 2002/2003. Traditionell ragen dabei die Aufgaben der Berufsberatung sowohl in das allgemeinbildende als auch in das berufliche Bildungssystem hinein: etwa indem sie Jugendliche und junge Erwachsene während und nach der Ausbildung berät, aber auch bereits in der allgemeinbildenden Schule Berufsorientierung anbietet.

Die Klagen werden immer lauter, dass viele Jugendliche nicht mehr das notwendige Rüstzeug mitbringen, um eine Ausbildung antreten zu können und in ihr zu bestehen. Auch haben vor allem Hauptschulabgänger an der ersten Schwelle – dem Übergang von der Schule in die Ausbildung – wachsende Schwierigkeiten. Vor diesem Hintergrund kommt der Berufsorientierung und Berufswahlvorbereitung, die bereits in der allgemeinbildenden Schule ansetzt, ein immer größerer Stellenwert im Dienstleistungsportfolio der Berufsberatung zu. So können die Agenturen für Arbeit seit 2004 in der unterrichtsfreien Zeit bis zu vierwöchige Programme der vertieften Berufsorientierung durchführen. Damit war es der Berufsberatung erstmals möglich, Maßnahmen für Schülerinnen und Schüler zu fördern, die noch zur Schule gehen. Seit Oktober 2007 sind daneben – befristet bis Ende 2010 – auch länger dauernde Maßnahmen während der Unterrichtszeit zugelassen. Seit September 2008 ist die Berufseinstiegsbegleitung im Sozialgesetzbuch verankert. Mit diesem Instrument sollen leistungsschwächere Schüler, die Schwierigkeiten haben, einen Haupt- oder Förderschulabschluss zu erreichen, an 1.000 ausgewählten Schulen im Bundesgebiet durch Berufseinstiegsbegleiter individuell unterstützt werden. Das Programm beginnt ein Jahr vor dem Schulabschluss, in der 8. Klasse, und läuft bis in die Ausbildungszeit hinein, maximal bis zwei Jahre nach dem Verlassen der Schule. Das Programm zielt auf das Erreichen des Schulabschlusses, die Berufsorientierung und -wahl ebenso wie auf die erfolgreiche Suche nach einem Ausbildungsplatz und auf eine Stabilisierung des Ausbildungsverhältnisses. Die Berufsberatung hat mit diesen Schritten ihre bereits im Arbeitsförderungsgesetz

von 1969 festgeschriebene Aufgabe der „Berufsaufklärung“ (§ 32) intensiviert und ihre präventiven Angebote gestärkt. Im Zusammenhang mit diesen Gesetzesänderungen hat die BA zusätzliche Mittel zur Verfügung gestellt. Für die vertiefte Berufsorientierung als Teil der Sondermaßnahmen für Jugendliche im Rahmen der Paragraphen 10 und 33 SGB III gab die BA im Jahr 2007 rund 18 Millionen Euro aus. Im Jahr 2008 stiegen die Ausgaben auf immerhin 45,4 Millionen Euro an.

Nicht zuletzt aufgrund dieser Entwicklung ist die Frage höchst aktuell, inwieweit die vertiefte Berufsvorbereitung als Versicherungsleistung oder als gesamtgesellschaftliche Leistung der BA einzustufen ist. Um einer Antwort näher zu kommen, werden im Folgenden Kriterien für die Versicherungskonformität von Leistungen der BA allgemein diskutiert, um im Anschluss daran die vertiefte Berufsorientierung in diese Diskussion einzuordnen.

Zwischen Äquivalenzprinzip und Solidarprinzip
Die Aufgaben und die Leistungen der BA leiten sich aus den Zielen der Sozialversicherung ab, insbesondere aus dem Versicherungsprinzip nach dem SGB III. Von gleichartigen Risiken – hier Arbeitslosigkeit – betroffene Personen schließen sich zusammen, um für den im Einzelfall nicht vorhersehbaren Eintritt und den nicht vorher bestimmbaren Ausfall von Arbeitseinkommen vorzusorgen. Der Zusammenschluss macht einen gegenseitigen Risikoausgleich möglich. Damit liegen die Leistungen der BA in einem Spannungsfeld, das begrenzt wird durch

- das Äquivalenzprinzip einerseits, nach dem die Leistung mehr oder weniger eng an Vorleistungen des Empfängers – den Beitrag – geknüpft ist und im strengen Fall diesen Vorleistungen gleichwertig zu sein hat, und
- das Solidarprinzip andererseits, nach dem die Leistung keiner Vorleistung des Empfängers bedarf. Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts verstößt das Solidarprinzip grundsätzlich nicht gegen geltende Rechtsgrundsätze.



Wendet man das Äquivalenzprinzip konsequent an, dann müssen die Empfänger einer Leistung erst in die Versicherung eingezahlt haben. Nur dann wären die Leistungen versicherungskonform. Hier liegt ein privatwirtschaftlicher Versicherungsbegriff zugrunde. Wendet man das Solidarprinzip an, bedarf es keines vorherigen Beitrags zur Versicherung. Auch Leistungen an Personen, die noch nicht in die Versicherung eingezahlt haben, wären dann versicherungskonform. Hier liegt ein gemeinwirtschaftlicher Versicherungsbegriff zugrunde. So ist das Arbeitslosengeld zum Beispiel eindeutig versicherungskonform, da hier im Wesentlichen „ein Schaden reguliert“ wird – nämlich die Arbeitslosigkeit von Menschen, die früher beschäftigt waren und in die Versicherung eingezahlt haben.

Darüber hinaus können auch Leistungen als versicherungskonform betrachtet werden, die kurz- und langfristig im Interesse der Versichertengemeinschaft liegen, zum Beispiel, weil dadurch mögliche künftige Schäden vermieden werden oder weil sie auf lange Sicht zu höheren Beitragseinnahmen führen. Dieses Interesse schließt zwingend die Kontrolle der Effizienz solcher Leistungen ein. Rein wirtschaftliche Erwägungen finden allerdings dort ihre Grenze, wo sozial- und gesellschaftspolitische Zielsetzungen wie Solidarität, Gleichstellung und Teilhabe berührt werden. Versicherungskonform sind nach dieser Definition auch präventive Maßnahmen, die die Beschäftigungsfähigkeit von Personen (wieder-)herstellen oder erhalten.

Schließlich gewährt die BA auch arbeitsmarkt- und sozialpolitische Leistungen, die über die Versichertengemeinschaft hinausgehen. Beispiele hierfür sind Leistungen an Menschen, die (noch) keinen Leistungsanspruch haben oder deren Leistungsanspruch ausgelaufen ist. Auch sie gelten als versicherungskonform in einem gemeinwirtschaftlichen Sinne, wenn sie erwarten lassen, dass daraus Erträge für die Versichertengemeinschaft entstehen oder Schäden dadurch abgewendet werden.

Verortung im Spannungsfeld

Versteht man das Äquivalenzprinzip und das Solidarprinzip als die Pole eines Kontinuums, so lassen sich die Leistungen der BA folgendermaßen zuordnen: Die Lohnersatzleistungen bei Arbeitslosigkeit folgen im Wesentlichen dem Äquivalenzprinzip und liegen an dem einen Pol. Sonderprogramme des Bundes und der Länder und der SGB-II-Finanzausgleich in Form des Eingliederungsbeitrags sind dagegen am anderen Pol, dem Solidarprinzip, anzusiedeln. Dazwischen liegen Maßnahmen zur Reintegration durch Beratung, Qualifizierung und Beschäftigung, wie zum Beispiel die Allgemeinen Maßnahmen zur Arbeitsbeschaffung und die Förderung der beruflichen Weiterbildung. Je nachdem, an wen sie adressiert sind und mit welcher Wahrscheinlichkeit sich daraus ein Nutzen für die Versichertengemeinschaft ergibt, liegen sie an unterschiedlichen Stellen des Kontinuums. Denn damit werden sowohl Personen mit Anspruch auf Leistungen der Arbeitslosenversicherung gefördert als auch Personen ohne Leistungsanspruch, deren Erst- oder Reintegration eine arbeitsmarkt- und gesellschaftspolitische Bedeutung zugeschrieben wird.

Die BA beziffert seit einiger Zeit regelmäßig die „gesamtgemeinschaftlichen Leistungen“ in ihrem Haushalt. Diese entsprechen im Wesentlichen dem Solidarprinzip. Einige Maßnahmen werden als gesamtgemeinschaftlich eingestuft, weil ihnen vor allem eine „Marktersatzfunktion“ zugeschrieben wird. Sie betreffen Situationen, in denen der Markt nicht die gewünschten Ergebnisse liefert. So werden beispielsweise die berufliche Ausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen oder berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen gefördert, und es wird im Rahmen dieser Maßnahmen Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) gezahlt. Auch die institutionelle Förderung von Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation, Maßnahmen in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) und Leistungen zur beruflichen Ersteingliederung von Rehabilitanden zählen dazu. Der SGB-II-Finanzausgleich in Form des Eingliederungsbeitrags, den die BA an den Bund zahlt (vor

2008: Aussteuerungsbetrag), sowie Sonderprogramme gelten quasi per se als gesamtgemeinschaftliche Leistungen. Bei Leistungen, die nicht eindeutig klassifiziert werden können, erfolgt die Zuordnung auf Basis der Erwerbsbiografie der Empfängergruppen. Dabei handelt es sich insbesondere um die Ausgaben zur Förderung der Altersteilzeit, für Existenzgründungszuschüsse und für die Förderung der beruflichen Weiterbildung. Der gesamtgemeinschaftliche Anteil ergibt sich hier aus dem Anteil der geförderten Personen, die vor Maßnahmeintritt kein Arbeitslosengeld I bezogen haben.

Nach dieser Zuordnung hat die BA im Jahr 2007 für Versicherungsleistungen rund 30,9 Milliarden Euro ausgegeben, das waren 85,3 Prozent ihrer Gesamtausgaben. Die verbleibenden rund 5,3 Milliarden Euro kann man als „gesamtgemeinschaftlich“ oder „versicherungsfremd“ bezeichnen. Darin enthalten waren rund zwei Milliarden Euro für den Aussteuerungsbetrag. Im Jahr 2008 dürften sich die gesamtgemeinschaftlichen Leistungen auf rund 8,5 Milliarden Euro oder 23,1 Prozent des Haushalts belaufen haben. Davon entfielen knapp fünf Milliarden Euro auf den Eingliederungsbeitrag, der an den Bundeshaushalt abzuführen war.

Zur frühzeitigen Berufsorientierung

Vor dem Hintergrund dieser Prinzipien stellt sich die Frage, ob oder unter welchen Bedingungen die Maßnahmen der vertieften Berufsorientierung als präventive Versicherungsleistung betrachtet werden können. Auch diese Leistungen liegen im Spannungsfeld zwischen Äquivalenzprinzip und Solidarprinzip: Einerseits fließen sie an Personen, die nicht versichert waren, und es steht ihnen kein „äquivalenter“ Versicherungsbeitrag gegenüber. Andererseits ist es erklärtes Ziel der BA und ihr gesetzlicher Auftrag, durch vertiefte Berufsorientierung den sozialen Ausgleich zu fördern – ein wichtiges Ziel in einer solidarischen Gesellschaft. Außerdem können die Programme dazu beitragen, den späteren Einsatz von nachbessernden und kostenintensiven „Reparaturmaßnahmen“ etwa in Form berufsvorbereitender

Bildungsmaßnahmen zu reduzieren. Auf längere Sicht kann so das Risiko von Arbeitslosigkeit in Folge einer unzureichenden beruflichen Qualifikation verringert werden. Ganz im Sinne der oben zitierten Zielstellung der Berufsberatung, „berufliche Fehlentscheidungen ... zu vermeiden“ und „Jugendarbeitslosigkeit ... vorzubeugen“, ist die vertiefte Berufsorientierung also Instrument einer vorausschauenden Arbeitsmarktpolitik, die auch im Interesse der Beitragszahler liegt, wenn sie arbeitsmarktpolitisch und fiskalisch effizient gestaltet ist.

Fazit

Um dies zu gewährleisten, ist eine Reihe von Vorkehrungen nötig. Schließlich agiert die BA im Namen der Versichertengemeinschaft auf einem Feld, auf dem auch andere Institutionen – teils primär – Verantwortung tragen. Zudem ist hier die Gefahr von Substitutionseffekten und Fehlallokationen von Ressourcen groß.

Da die vertiefte Berufsorientierung vorrangig in der Verantwortung der Länder liegt, muss darauf geachtet werden, dass nur zusätzliche Aktivitäten gefördert werden. Dies ist im Nachhinein und noch weniger im Voraus schwer zu gewährleisten. So zeigen einschlägige Datenbanken eine Fülle von Programmen und Modellversuchen in unterschiedlicher Trägerschaft, die sich der Berufsorientierung von Schülerinnen und Schülern annehmen. Diese Programme verfolgen zwar ein gemeinsames Ziel: die Stärkung der Kompetenzen von Jugendlichen beim Übergang von der Schule in berufliche Ausbildung. Aber sie sind aufgrund unterschiedlicher Ausgangsbedingungen, spezifischer Projektziele und getroffener Einzelmaßnahmen schwer vergleichbar. Um entscheiden zu können, ob eine zu fördernde Maßnahme tatsächlich zusätzlich ist, wäre das bestehende regionale Angebot der vertieften Berufsorientierung zumindest transparent zu machen.

Im Zusammenhang mit der primären institutionellen Verantwortung ist eine Kofinanzierung der vertieften Berufsorientierung durch andere Institutionen eine zweite wichtige Vorkehrung. Der Gesetzgeber sieht vor,

dass die Lasten der Finanzierung mindestens zur Hälfte von Partnern übernommen werden, in erster Linie von den Bundesländern. Für 2009 wird dieser Aspekt noch konkretisiert, um zu erreichen, dass die Länder zusätzliche Leistungen für die Berufsorientierung erbringen. So wirkte man in Gesprächen mit den Ländern frühzeitig auf eine vorrangige Kofinanzierung in Form von Geldmitteln oder zusätzlichen Lehrerstellen hin.

Einer möglichen Tendenz zur Umfinanzierung bestehender Maßnahmen oder zur Verhinderung potenzieller künftiger Aktivitäten kann auch die Befristung der Förderung entgegenwirken. So kann die Befristung Impulse für zusätzliche Aktivitäten geben, wenn sie einen Erwartungsdruck erzeugt und dadurch andere Maßnahme- und Kostenträger in die Verantwortung gezogen werden.

Unter Effizienzgesichtspunkten sollte die Förderung auf regionale und schulische Brennpunkte bzw. auf Risikogruppen von Schülern konzentriert werden. So dürften die Erträge der Förderung bei besonders benachteiligten Jugendlichen überdurchschnittlich groß sein.

Die Wahrung von Qualitätsstandards erfordert schließlich eine systematische Evaluation der Maßnahmen, auch wegen ihrer sehr unterschiedlichen Ausgestaltung (siehe dazu Kasten „Modellprojekte zur Berufsorientierung“). Nur so kann aufgezeigt werden, welche Maßnahmen ein erfolgreiches Übergangsmanagement erwarten lassen und wie künftige Programme gestaltet sein sollten.

Modellprojekte zur Berufsorientierung

Vier der von der BA kofinanzierten Modellprojekte zur Berufsorientierung werden derzeit im Auftrag der BA durch das Soziologische Forschungsinstitut Göttingen (SOFI) mit einem Kontrollgruppendesign evaluiert: in Niedersachsen das schon länger laufende Projekt „Abschlussquote erhöhen – Berufsfähigkeit steigern (AQB 1)“, dessen beide Nachfolgeprojekte „ABQ2“ und „Vertiefte Berufsorientierung und Praxisbegleitung an Hauptschulen“ sowie im Saarland das Projekt „Werkstatt Schule“. Ziel der Evaluationen ist es zu untersuchen, inwieweit die im Rahmen der Projekte durchgeführten Maßnahmen die Chance der beteiligten Jugendlichen verbessern, einen Hauptschulabschluss zu erlangen und in das duale System einzumünden. Zu den Wirkungen der gerade erst angelaufenen Berufseinstiegsbegleitung muss das Bundesministerium für Arbeit und Soziales laut Gesetz dem Bundestag berichten. Es hat daher kürzlich einen entsprechenden Evaluationsauftrag ausgeschrieben.

Literatur

Bundesagentur für Arbeit (2004): Berufsberatung 2002/2003: Aktivitäten, Ausbildungsstellenmarkt, Statistik. Nürnberg.



Die Autorinnen und Autoren



Hans-Uwe Bach
ist Mitarbeiter in der Forschungsgruppe „Arbeitszeit und Arbeitsmarkt“ am IAB.
hans-uwe.bach@iab.de



Kathrin Dressel
ist wissenschaftliche Mitarbeiterin bei der Institutsleitung des IAB.
kathrin.dressel@iab.de



Dr. Corinna Kleinert
ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Bildungs- und Erwerbsverläufe“ am IAB.
corinna.kleinert@iab.de



Dr. Eugen Spitznagel
ist Leiter der Forschungsgruppe „Arbeitszeit und Arbeitsmarkt“ am IAB.
eugen.spitznagel@iab.de

Sozialtheoretischer Zwischenruf

Leben wir noch in einer Klassengesellschaft?

Angesichts der internationalen Finanzmarktkrise überbieten sich manche Medien darin, das Ende des Kapitalismus an die Wand zu malen. Andere Kommentatoren sehen darin eine periodische Krise, die gerade die Lebensfähigkeit des Kapitalismus beweist. Auch die Diskussionen um Heuschrecken, Unterschichten und ein ungerechtes Bildungssystem sind noch in bester Erinnerung. Da liegt die Frage nahe, ob wir noch immer in einer Klassengesellschaft leben.



Die Frage nach der Klassengesellschaft ist eine interessante Herausforderung, denn sowohl ein Ja als auch ein Nein bringen jeden Sozialwissenschaftler in ein Dilemma: Wenn ich ja sage, würde ich mit einem simplen Wort kluge soziologische Gesellschaftsdiagnosen aus den sechs vergangenen Jahrzehnten beiseitefegen. Ich würde leugnen, „auf den Schultern von Riesen“ (Robert K. Merton) zu stehen. Wenn ich stattdessen nein sage, negiere ich die vorherigen 150 Jahre soziologischen, staatsphilosophischen und ökonomischen Denkers. Mit anderen Worten, die älteren Riesen, auf deren Schultern die jüngeren Riesen stehen – auf denen ich wiederum stehe.

Was bleibt mir also übrig, als zunächst das zu umreißen, worum es mit der Frage nach der Klassengesellschaft geht und ging. Hätte man Adam Smith, Karl Marx oder Francois Quesnay, den Wissenschaftler und Leibarzt Ludwig des XV., gefragt, dann hätten sie sicherlich ja gesagt. Wenn man einen heutigen Akademiker fragt, fordert der einen wahrscheinlich auf, erst einmal zu beschreiben, was man unter dem Klassenbegriff versteht. Und dies nicht ohne Grund. Denn der Klassenbegriff ist einer der schillerndsten Begriffe des Denkens über Gesellschaft – und überdies hoch politisch. Den Klassenbegriff zu benutzen, ohne über seine theoretischen und politischen Konnotationen nachzudenken, ist höchst riskant. Daher zunächst einige Überlegungen zur politischen Seite des Klassenbegriffs.

Der Klassenbegriff ist liberal, weil er dem geburtsrechtlichen Standesbegriff der Feudalgesellschaft durch seine Betonung des wirtschaftlichen Handelns und Entschei-

dens der Menschen diametral entgegengesetzt ist (David Ricardo, Jean-Baptiste Say, Adam Smith) – und die Akteure in Gruppen homogener Einkommensarten einteilt. Der Klassenbegriff ist sozialistisch, weil er politische Utopien und Gesellschaftsanalysen der frühen Industriegesellschaft zusammenbindet und soziale Ungleichheit, Machtasymmetrien und „Ausbeutung“ in den Blick nimmt (Karl Marx, Friedrich Engels, August Bebel, Karl Kautsky). Der Klassenbegriff ist konservativ, weil er das wirtschaftliche Handeln der Einzelnen nach der Nützlichkeit für das Staatswesen unterteilt (Francois Quesnay). Wobei die Frage nach der Nützlichkeit der Klassen für die Gesellschaft nur aus heutiger Perspektive konservativ ist. In früheren Zeiten hätte man sie als aufklärerisch-freidenkerisch begriffen, weil sie – denkt man sie weiter – die gottgegebene Ordnung der Ständegesellschaft in Frage stellt.

Die normative Komponente des Klassenbegriffs

Auffällig ist bei jeder politischen und mancher wissenschaftlichen Verwendung des Klassenbegriffs eine deutliche normative Komponente. Ein Sein-Sollen tritt zur Diagnose hinzu und überlagert sie, im Extremfall auch bis zur Unkenntlichkeit. Diese Überlagerung begegnet uns auch in der bundesdeutschen Gegenwart mitunter noch – oder wieder. Wahlweise gilt dabei die bloße Rede von Klassen als Versuch der Gesellschaftsspaltung. Oder die befürchtete Verschärfung sozioökonomischer Ungleichheiten wird als Versuch gedeutet, die Gesellschaft wieder auf das Niveau einer – seit Helmut Schelskys nivellierter Mittelstandsge-

sellschaft der 1950er Jahre – überwunden geglaubten Klassengesellschaft zurückzuführen.

Mit der Verstärkung der normativen Konnotationen wird der Klassenbegriff jedoch mitunter statisch, etwa weil er sozialen Wandel nur als Abfolge sozialhistorischer Großformationen fasst (Friedrich Engels) oder ihn von der empirisch-analytischen Kategorie zum Staatsideal erhebt, wie dies im sogenannten „Realen Sozialismus“ geschah. Der Klassenbegriff kann ohne seine normative Überhöhung jedoch äußerst dynamisch sein: ob es sich um die begriffliche Fassung von sozialem Auf- und Abstieg im englischen niedrigeren Adel als Entstehungsbedingung des besitzenden Bürgertums handelt (Eric Hobsbawm), um die langsame Entwicklung der Lohnarbeit in der spätmittelalterlichen Gesellschaft (Fernand Braudel), um den Aufstieg und Fall der Mittelklassen zwischen 1945 und 1985 (Erik Olin Wright) oder als Hintergrund zur Dynamisierung der Sozialstrukturanalyse (Ralf Dahrendorf). Er dient da, wo man ihn unideologisch benutzt, zu inspirierenden Analysen der Gegenwart und der Vergangenheit; jedenfalls hat Anthony Giddens' Theorie der Strukturierung viel von der Dialektik des frühen Marx – die Menschen machen ihre Verhältnisse, doch sie tun das unter vorgegebenen Bedingungen.

Die nationale und internationale Sicht der Dinge

In Deutschland wird der Klassenbegriff höchst unterschiedlich, immer jedoch emotional verwendet – positiv beispielsweise in der sozialwissenschaftlichen Marx-Euphorie von 1965 bis etwa 1980, negativ etwa in den antikommunistischen restaurativen Adenauer-Jahren der frühen Bundesrepublik. Ein etwas entspannterer Umgang damit täte gut. Gesellschaftswissenschaft und Politik in der Bundesrepublik sind mittlerweile erwachsen genug dazu. In den romanischen Ländern hingegen ist sich die sozialwissenschaftliche Community seit Langem halbwegs einig: Klar lebt man in einer Klassengesellschaft, auch wenn seit Pierre Bourdieu der Produktionsmittelbesitz nicht mehr die einzige asymmetrisch verteilte Ressource ist, sondern die Verfügung über Wissen und soziale Beziehungen ebenso wichtig für die Erklärung von Ungleichheit ist. Auch in England spricht man gerne von „class“. Im Falle der „working class“ reicht

der Begriff von einer kulturalistisch verstandenen Arbeiterklasse, der sich ein Großteil der britischen Bevölkerung zu-rechnet, bis zur deutschen „sozialen Schicht“.

Die Klassengesellschaft im Wandel

Nicht nur die Konnotationen des Klassenbegriffs unterscheiden sich also zwischen Ländern und Epochen. Auch die Klassengesellschaft selbst hat sich geändert. Die offensichtliche und krasse Ungleichheit der „Klassen“ in der Frühmoderne ist in der entwickelten Moderne zunächst einer formal-politischen Gleichheit der Bürger in der nivellierten Mittelstandsgesellschaft gewichen. Der Vertrag hat den Konflikt abgelöst. Die spezifischen ökonomischen Nachteile eines Lebens in Lohnarbeit (Claus Offe und Helmut Wiesenthal), einst verbunden mit Machtasymmetrie und Ungleichheit, sind durch ein entwickeltes Korporationen- und Institutionengefüge kompensiert worden. Der Status der Lohnarbeit ist vom klassenspezifischen Sondermerkmal zum allgemeinen Kriterium gesellschaftlicher Teilhabe geworden. Unscharfe und sich wandelnde Schicht- und Milieuzugehörigkeiten „jenseits von Klasse und Stand“ (Ulrich Beck) sind anstelle der Klassenchiffre in den Vordergrund der Sozialstrukturanalyse getreten. Am längst und immer wieder eingeläuteten Ende der Industriegesellschaft nimmt jedoch die Inklusionskraft des „Modells Lohnarbeit“ mehr und mehr ab (Robert Castel); die Soziale Frage hat sich umgekehrt: Nicht mehr die Zugehörigkeit zur Arbeiterklasse – was auch immer das sein mag – konstituiert Unterprivilegierung und Chancenarmut, sondern die Nicht-Zugehörigkeit – zumindest wenn sie länger als ein Jahr andauert. Hartz IV erzeugt dies nicht, sondern macht sichtbar, was Rationalisierung, Wachstumsgrenzen, die nachholende Industrialisierung außerhalb der Ersten Welt und eine defizitäre Bildungspolitik erzeugt haben. Soll man und kann man dies mit dem Klassenbegriff erfassen?

Die Armen als Klasse

Wie bei den spätmittelalterlichen Armen schwankt die Gesellschaft angesichts der Langzeitarbeitslosen zwischen Mitleid und Kriminalisierung, zwischen Alimentierung und Arbeitszwang, zwischen Kommunitarismus und sozialer



Kälte, zwischen Fördern und Fordern von Hilfebedürftigen. Doch sind die Armen eigentlich eine Klasse? Insofern sie vom Besitz und Zugang zu Ressourcen ausgeschlossen sind? Oder indem sie Zugang zu den Leistungen des Wohlfahrtsstaats haben? Max Webers Begriff der Versorgungsklasse könnte angesichts der ansonsten soziodemografisch ausgesprochen heterogenen Unterstützungsempfänger eine analytisch fruchtbare Neuinterpretation erfahren.

Überdies taucht der Klassenbegriff immer wieder als begriffliche Versuchung auf, den Fortbestand von Benachteiligungen über Generationen hinweg zu begreifen. In England stellte Paul Willis in einer berühmten Untersuchung Anfang der 1970er fest, dass männliche Arbeiterkinder aus Neigung, subkulturellem Integrationsbedürfnis und unter Ausgrenzungserfahrungen spezifische Werte und kulturelle Praktiken entwickeln. Diese sind für sie subjektiv vernünftig, halten sie jedoch in der Arbeiterklasse fest. In Deutschland wird seit Jahrzehnten diskutiert, dass die Wahrscheinlichkeit für Arbeiterkinder, einen höheren Schulabschluss zu bekommen, deutlich niedriger ist als bei Akademiker- oder Unternehmerkindern. Doch war 1965 noch das „katholische Arbeitermädchen vom Land“ die stereotype Bildungsverliererin, so ist dies heute der männliche jugendliche Stadtbewohner ohne Hauptschulabschluss mit türkischem Migrationshintergrund oder Wohnort in Ostdeutschland.

Ein schwerer Blick auf die reale Welt

Ist es wirklich noch interessant, soziale Konflikte als unvermeidlich bevorstehende Explosion von antagonistischen Klasseninteressen zu beschreiben? Ist die Alternative wirklich verlockender, ethnisch-religiöse Differenzen herzunehmen und einen „clash of cultures“ wie Samuel Huntington zu postulieren? Ist es nicht interessanter, zu fragen, wohin sich Klassengesellschaften entwickeln können, oder wo der Kitt herkommt, der den Zerfall von Gesellschaften verhindert? Denn aus den Gewehrläufen kommt er nicht, wie wir im Irak gesehen haben.

Verlockend, doch wie wir aus der Wissenschaftsgeschichte wissen auch mit exorbitanten empirischen Problemen behaftet, ist nach wie vor der auf die französischen

Physiokraten (Francois Quesnay, Jacques Turgot) zurückgehende Versuch, gesellschaftliche und wirtschaftliche Strukturen mit den Einkommensarten der Menschen in Zusammenhang zu bringen – anstatt mit Einkommenshöhen. Empirische Klassenanalysen scheitern jedoch regelmäßig aus methodischen, logischen und wissenschaftstheoretischen Gründen. Plakativ gefragt: In welchem „Klassenverhältnis“ stehen eine chinesische Handymontiererin, ein Arbeiter bei VW Wolfsburg, eine Langzeitarbeitslose, ein Wissenschaftler im Regierungsdienst, der Vorstandsvorsitzende eines Großunternehmens und der Besitzer eines Taxis?

Der alles vereinnahmende Kapitalismus

Die Klassenzugehörigkeit als Besitz oder Nichtbesitz von Produktionsmitteln ist also empirisch wenig ergiebig, weil sie reale gesellschaftliche Dynamiken nicht abbilden kann. Trotzdem sind wir versucht, zu fragen, ob die enorme Durchschlagskraft der Globalisierung nicht auch darauf beruht, dass die Wirtschaft permanent einen Extranutzen aus der Kommerzialisierung vorher nicht marktförmiger Produktions- und Reproduktionsformen zieht. Lassen sich dafür klassentheoretische Kategorien benutzen? Rosa Luxemburg und 70 Jahre später Christel Neusüß haben diese Frage gestellt. Die sozialwissenschaftliche Debatte um die „innere und äußere Landnahme“ des Kapitalismus ist bis heute nicht abgeebbt. Eine empirische Bestätigung auf klassenanalytischer Basis steht jedoch aus. Dafür gibt es viele Gründe, hier nur der vielleicht wichtigste davon: Marx selber hat bereits einen Schleier in sein Werk eingewebt. Den Wert, Schlüsselbegriff zur Marx'schen Mehrwerttheorie, sieht man an der Oberfläche einer Gesellschaft nicht unmittelbar. Wert- und Preisbewegungen sind bestenfalls lose gekoppelt, keinesfalls mit- und durcheinander erklärbar. Dem Nationalökonom und Soziologen Werner Sombart gebührt das Verdienst, bereits 1895 als erster hierauf aufmerksam gemacht zu haben. Verdinglichung und Warenfetisch als Denkformen sorgen – so Marx – für eine Verschleierung des „gemachten“ und asymmetrischen Charakters der gesellschaftlichen Verhältnisse. So erscheinen sie als quasi-natürlicher Zustand des Menschen und

der Gesellschaft. Die Ungleichheit der Klassen löst sich auf in die scheinbare Gleichheit der Besitzer von Kapital, Boden und Arbeit. Hier brach Marx den dritten Band des „Kapitals“ ab, beschloss sein Werk und bald auch sein Leben, bevor in letzter Konsequenz aus den Arbeitern Citoyens, Bürger, werden konnten.

Dieser theoretische Marx weiter Strecken des „Kapitals“, dessen Überlegungen von der Frankfurter Schule aufgegriffen wurden, steht einem normativ-politischen Marx des „Manifestes“ gegenüber. Einem Revolutionär, von den europäischen Regierungen des 19. Jahrhunderts und ihren Polizisten verfolgt, wie die von ihm mitbegründete erste Internationale. Doch lesen wir auch seine versteckte, an verschiedenen Stellen des „Kapitals“ aufscheinende Botschaft: Die Proletarier sprengen eben nicht ihre Ketten, sondern begreifen sich mehr und mehr als Bürger, auch wenn Ungleichheiten und Machtasymmetrien unter der Oberfläche fortbestehen. Nicht zuletzt deshalb, weil einige dieser Proletarier schon vor mehr als 100 Jahren in Hilfsvereinen, Genossenschaften, Parteien und Gewerkschaften den Marsch durch die Institutionen angetreten haben.

Fazit

Was tun wir damit nun? Ist die Klassengesellschaft ein beliebiges analytisches Konzept, wie die Freizeit-, die Spaß- und die Erlebnisgesellschaft? Ein bloßes Synonym für den Schichtbegriff? Mir scheint, die Frage nach der Klassengesellschaft reicht tiefer: Sie reicht bis zur Frage der funktionalen Bezüge zwischen den wirtschaftlichen Großgruppen einer Gesellschaft, bis zur Frage, wer politisch dazugehören darf, soll und wer nicht. Sie berührt das Problem der Erzeugung und Verteilung verschiedener Ressourcen und damit Lebenschancen in Gegenwart und Zukunft. Die Frage, ob wir noch in einer Klassengesellschaft leben, ist damit immer auch die Frage nach der Inklusivität, der Stabilität und der Sinnhaftigkeit des sozialen Fortschritts.

Was kann der Klassenbegriff dabei leisten? Er kann uns auch heute noch lehren, die Frage nach sozialer Ungleichheit, nach Machtasymmetrien mit sozioökonomischen Kontexten zu verbinden, mit der Frage nach der Produktion, Reproduktion und Verteilung gesellschaftlicher Ressourcen.

Er ist, wie auch immer man sich mit ihm auseinandersetzt, eine provokante Einladung zur Kontroverse, zum kritischen Denken, zum Dialog von Soziologie, Ökonomie und Politik, zum Fragen und Forschen in einer sich rasch wandelnden, mitunter krisengeschüttelten Gesellschaft, in der Wirtschaft, soziales Leben, Kultur und Politik aufs Engste verflochten sind und nur aus- und miteinander verstanden und erklärt werden können.

Literatur zum Nach- und Weiterlesen

Beck, Ulrich (1986): Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne. Frankfurt.

Bernsdorf, Wilhelm; Knospe, Horst (Hrsg.) (1980): Internationales Soziologenlexikon, Stuttgart.

Devine, Fiona u.a. (2004): Rethinking Class. Cultures, Identities and Lifestyles. Palgrave/MacMillan.

Grebing, Helga (1966): Geschichte der deutschen Arbeiterbewegung, München.

Käsler, Dirk (Hrsg.) (2006): Klassiker der Soziologie. 2 Bde., Stuttgart.

Piper, Nikolaus (Hrsg.) (1996): Die großen Ökonomen, Stuttgart.

Starbatty, Joachim (Hrsg.) (1989): Klassiker des ökonomischen Denkens. München.

Der Autor



Dr. Markus Promberger

ist Leiter des Forschungsbereichs „Erwerbslosigkeit und Teilhabe“ am IAB.

markus.promberger@iab.de



Presse

Das IAB in den Medien

[Nürnberger Nachrichten]

„Noch immer liegt der Anteil weiblicher Studierender bei ingenieurwissenschaftlichen Fächern bei allenfalls gerade einmal ein Fünftel. Um dies zu ändern, ‚müssten sich auch die Arbeitsbedingungen in dieser traditionell männlichen Domäne ändern‘, heißt es beim Nürnberger Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB).“

Nürnberger Nachrichten vom 11.10.2008

[Nürnberger Zeitung]

„Es ist wichtig, dass man das soziale Netz so ausgestaltet, dass die Personen, die auf dem Arbeitsmarkt keinen Fuß fassen können, ein verlässliches Netz haben. Die Betroffenen sollen aber im Netz nicht liegenbleiben, sondern die Eigeninitiative hochhalten. Ich würde statt von einem sozialen Netz lieber von einem sozialen Trampolin sprechen – in das man sicher fällt, aber das einen auch schnell wieder in den Arbeitsmarkt katapultiert.“

Martin Dietz in der Nürnberger Zeitung vom 31.10.2008

[Süddeutsche Zeitung]

„Immer mehr Arbeitsplätze werden einer Studie des Forschungsinstituts der Bundesagentur für Arbeit zufolge nur auf Zeit vergeben. 2007 seien 45 Prozent aller neuen Arbeitsverträge befristet gewesen, sagte Christian Hohendanner vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).“

Süddeutsche Zeitung vom 14.11.2008

[Financial Times Deutschland]

„Nach einem Gesetzentwurf zur Neuregelung von Arbeitsmarktinstrumenten sollen künftig alle Arbeitslosen, die durch private Träger betreut werden, nicht mehr als arbeitslos gezählt werden. [...] Der Vizedirektor des IAB, Ulrich Walwei, warnte vor der neuen Zählweise. ‚Das sehen wir mehr als kritisch. Es ist inkonsequent, wenn der Arbeitslose mitgezählt wird, der von der BA vermittelt wird, und der andere nicht‘, sagte er der FTD. Anders sehe es aus, wenn der Träger eine Qualifizierung oder Ähnliches übernehme. ‚Das sollte differenzierter geregelt werden.‘ Die Statistik solle schließlich ‚auch ein Bild abgeben, wie die Beschäftigungsproblematik tatsächlich aussieht‘, sagte Walwei.“

Financial Times Deutschland vom 25.11.2008

„Immer mehr Arbeitsplätze werden einer Studie des IAB zufolge nur auf Zeit vergeben.“

[Financial Times Deutschland]

„Das IAB stellte gestern sein ‚Handbuch Arbeitsmarkt‘ vor. Mit den Reformen der vergangenen Jahre sei die Ausgangslage deutlich besser als zuvor, sagten die Forscher. Der bisherige Mechanismus, eine ‚unselige Verfestigung der Arbeitslosigkeit‘, sei gebrochen, sagte Möller. Grund dafür seien auch veränderte Verhaltensweisen: Arbeitslose würden nicht nur intensiver nach Jobs suchen, sie seien auch bereit, Konzessionen zu machen.“

Financial Times Deutschland vom 26.11.2008



[Frankfurter Allgemeine Zeitung]

„Nur rund 30 Prozent der Empfänger von Arbeitslosengeld II zwischen 18 und 29 Jahren gelang zwischen Januar 2005 und Dezember 2006 der Ausstieg aus der Hilfebedürftigkeit. Dies geht aus einer Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung hervor. [...] ‚Die Ergebnisse verweisen auf ein hohes Risiko für die jungen Erwachsenen, dass sich ihr Hilfebezug verfestigt‘, warnte die Autorin der Studie, Brigitte Schels, laut Mitteilung.“

Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 27.11.2008

[Süddeutsche Zeitung]

„Noch vor wenigen Wochen wurde über Fachkräftemangel diskutiert. Die damit verbundenen Themen wie Schwächen im Bildungssystem, noch immer fehlende Möglichkeiten der Kinderbetreuung sowie die unzureichende Förderung der Integration von Personen mit Migrationshintergrund werden momentan durch die Krise zurückgedrängt. Doch der nächste Aufschwung kommt bestimmt. Wenn nichts geschieht, werden uns die Defizite im Bildungsbereich angesichts der demographischen Entwicklung dann mit erheblich größerer Wucht treffen als bisher.“

Gastbeitrag von J. Möller und U. Walwei in der Süddeutschen Zeitung vom 13.12.2008

[DIE WELT]

„Der Trend zur Risikogesellschaft, in der jeder seine Stelle verlieren kann, nimmt zwar zu. Doch noch ist Arbeitslosigkeit sehr ungleich verteilt,

stellte jetzt das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) fest. Mehr als 60 Prozent der zwischen 1950 und 1954 Geborenen waren nach Erkenntnissen der IAB-Forscher in ihrem Leben noch nie arbeitslos. Einige wenige werden dagegen immer wieder arbeitslos.“

DIE WELT vom 19.12.2008

[Berliner Zeitung]

„Das Konjunkturpaket wird nach Auffassung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung den erwarteten tiefen Einbruch des Wirtschaftswachstums im Jahr 2009 in Deutschland um einen ganzen Prozentpunkt abmildern. ‚Das bedeutet für den Arbeitsmarkt, dass in der Summe etwa bis zu 250.000 Arbeitsplätze erhalten werden können, die sonst in der Krise verloren gegangen wären‘, sagte der Vizedirektor des Instituts, Ulrich Walwei, der Berliner Zeitung.“

Berliner Zeitung vom 14.01.2009

[Frankfurter Rundschau]

„Noch nie ist die umstrittenste Arbeitsmarktreform der Neuzeit so gründlich untersucht worden, wie jetzt vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), dem Forschungszentrum der Bundesagentur für Arbeit. Und trotz aller wissenschaftlicher Zurückhaltung ist ein Ergebnis eindeutig: Hartz IV hat die Armut der ganz Armen in Deutschland gesenkt, nicht erhöht. Man könnte auch sagen: Hartz IV ist Armutsbekämpfung per Gesetz.“

Frankfurter Rundschau vom 29.01.2009

[Süddeutsche Zeitung]

„Noch nie wurde in Deutschland so viel gearbeitet wie im vergangenen Jahr. Die Zahl der geleisteten Arbeitsstunden stieg 2008 wegen des Job-Booms um 1,3 Prozent im Vergleich zum Vorjahr auf 57,75 Milliarden, wie das

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) am Donnerstag mitteilte.“

Süddeutsche Zeitung vom 20.02.2009

[Handelsblatt]

„Dass der Druck in Richtung Personalabbau wächst, verdeutlichte gestern auch eine Meldung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Danach ist das Angebot offener Stellen speziell für Metall-Berufe schon im Schlussquartal 2008 stark überproportional eingebrochen – und zwar um 50 Prozent.“

Handelsblatt vom 24.02.2009

[dpa]

„Das Zusammenlegen der beiden Fördermöglichkeiten [Ich-AG und Überbrückungsgeld] zum sogenannten Gründungszuschuss im Jahr 2006 sei kritisch zu hinterfragen‘, heißt es in der [IAB]-Studie, die gemeinsam mit dem Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA) in Bonn durchgeführt wurde. ‚Man hat ohne große Not zwei Programme, deren Erfolg mehrfach nachgewiesen worden war, abgelöst‘, sagte Frank Wießner vom IAB. ‚Die beiden Programme waren gut‘.“

dpa vom 02.03.2009

[Der Tagesspiegel]

„Fast jeder zweite Arbeitslosengeld-II-Empfänger in Deutschland – insgesamt mehr als drei Millionen Personen – hat seit dem Start der Arbeitsmarktreform 2005 bis Ende 2007 nicht den Ausstieg geschafft, wie aus einer aktuellen Studie des Nürnberger Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hervorgeht. Besonders schwer bei der Rückkehr in den Beruf haben es danach Alleinerziehende, auch wegen fehlender Kinderbetreuungsmöglichkeiten.“

Der Tagesspiegel vom 10.03.2009

[dpa]

„Frauen sind in Deutschland weiterhin deutlich schlechter bezahlt als Männer. Bei gleicher Ausbildung, gleichem Alter und gleichem Beruf erhielten Frauen im selben Betrieb im Schnitt zwölf Prozent weniger Lohn als ihre männlichen Kollegen. [...] Ursache für die unterschiedliche Bezahlung sei weniger eine finanzielle Ungleichbehandlung im Einzelfall. Vielmehr sorgten gesellschaftliche Strukturen dafür, dass Frauen seltener als Männer in gut bezahlte Fach- und Führungspositionen aufrückten, erläuterte der IAB-Forscher Hermann Gartner in einer Mitteilung vom Donnerstag. Zudem machten Männer in einem höheren Ausmaß als Frauen Überstunden. Hinderlich für den Aufstieg von Frauen in besser bezahlte Positionen seien oftmals die Unterbrechungen ihrer Laufbahn [...]“

dpa vom 19.03.2009

„Die Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen sind in Deutschland stärker verfestigt als in anderen Ländern.“

[Frankfurter Rundschau]

„Die Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen sind in Deutschland stärker verfestigt als in anderen Ländern‘, sagt Hermann Gartner vom Forschungsinstitut der Bundesagentur für Arbeit, dem IAB. Alle Länder der Europäischen Union, die 1995 im Geschlechtervergleich besonders hohe Differenzen auswiesen, hätten die Ungleichheit bis 2005 verringert. Nur Deutschland nicht.“

Frankfurter Rundschau vom 20.03.2009

Veranstaltungen 2009 Ausblick

Labour, Markets and Inequality

Am 24. und 25. September 2009 findet in Nürnberg der Workshop „Labour, Markets and Inequality“ statt. Ziel ist ein länder- und disziplinübergreifender wissenschaftlicher Diskurs über arbeitsmarktbezogene soziale Ungleichheit. Das IAB richtet den Workshop gemeinsam mit dem Sozialpolitischen Ausschuss des Vereins für Socialpolitik und der Sektion für Soziale Ungleichheit der Deutschen Gesellschaft für Soziologie aus. Die auf dem Workshop präsentierten Papiere sollen nach entsprechender Begutachtung in der Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung (ZAF) publiziert werden.

Perspectives on (Un-)Employment

Zum zweiten Mal findet am 1. und 2. Oktober 2009 in Nürnberg ein internationaler, interdisziplinärer Workshop des Graduiertenprogramms (GradAB) statt. Mit dem GradAB fördern das IAB und der Fachbereich Wirtschaftswissenschaften der Universität Erlangen-Nürnberg Promotionsvorhaben im Bereich der Arbeitsmarktforschung. Die Veranstaltung gibt Graduierten aus unterschiedlichen Gebieten der Arbeitsmarktforschung die Möglichkeit, ihre Forschungsergebnisse zu präsentieren, zu diskutieren und dabei von den Anmerkungen erfahrener Forscherinnen und Forscher zu profitieren. Keynote Speakers sind Prof. Michael Rosholm von der Universität Aarhus (Dänemark) und Prof. Claus Schnabel von der Universität Erlangen-Nürnberg.

Lange Nacht der Wissenschaften

„Forschung zum Anfassen“ heißt es zum vierten Mal bei der „Langen Nacht der Wissenschaften“ im Städtedreieck Nürnberg-Fürth-Erlangen. Am 24. Oktober 2009 sind Alt und Jung eingeladen, die verschiedensten Hochschuleinrichtungen und Forschungsinstitute zu besuchen, um Wissenschaft hautnah zu erleben. An über 80 Standorten in Nürnberg, Fürth und Erlangen werden Hörsäle, Forschungslabore und Werkshallen ihre Pforten öffnen, um den Besuchern zu zeigen, wo die wissenschaftlichen Stärken der Metropolregion liegen. Auch das IAB wird bei der „Langen Nacht der Wissenschaften“ vertreten sein.

Bewährungsprobe: Arbeitsmarkt in Krisenzeiten

Die Wirtschaftskrise hat den Arbeitsmarkt erreicht: Die Arbeitslosigkeit steigt, die Perspektiven sind düster. In einer gemeinsamen Veranstaltung der Evangelische Akademie Bad Boll und des IAB sollen im Austausch zwischen Wissenschaft und Praxis aktuelle Fragen diskutiert und die arbeitsmarktpolitischen Instrumente sowie das zugrundeliegende Paradigma der Aktivierung überprüft werden. Die Tagung findet am 11. und 12. November 2009 in Bad Boll statt.

Weitere Informationen im Internet unter:

www.iab.de/de/veranstaltungen.aspx

Impressum

Herausgeber © 2009

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit (BA), Weddigenstraße 20-22, 90478 Nürnberg, www.iab.de ■ Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Genehmigung des IAB gestattet ■ **Verantwortliche Redakteurin:** Jutta Winters (v.i.S.d.P.) ■ **Redaktion Rubriken:** Martina Dorsch (Personen), Dr. Andrea Kargus (Podium), Dr. Martin Schludi (Projekte), Elfriede Sonntag (Publikationen) ■ **Redaktionsassistent:** Erika Popp ■ **Gestaltung und Infografiken:** ps.media GmbH, Fürth ■ **Fotos:** © Werner Gradert, ps.media GmbH, Fürth; Jutta Palm-Nowak, IAB; Dörfel & Dörfel Fotodesign, Nürnberg; Dr. Andrea Kargus, IAB, © fotolia.de ■ **Technische Produktion:** ps.media GmbH, Fürth ■ **Druck:** Bonifatius GmbH, Paderborn ■ **Bezugsmöglichkeiten:** IAB-Bestellservice, c/o W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld, Telefon: 0180-100-2707, Fax: 0180-100-2708, E-Mail: IAB-Bestellservice@wbv.de, Webshop: www.iabshop.de, ISSN 1861-7522

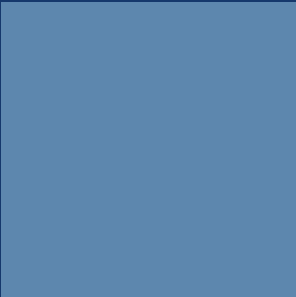
Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung / Journal for Labour Market Research

Editor in chief:
Joachim Möller

- Forum für deutschsprachige und internationale Forschung
- Internationales Herausgebergremium
- Empirisch und multidisziplinär ausgerichtet
- Forum for German-language and international research
- International editorial board
- Empirical and multidisciplinary orientation



Submit your article online • springer.com



IAB ■ Forum – Ausgabe 1/2009



Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit
Weddigenstraße 20–22 ■ 90478 Nürnberg ■ www.iab.de