

Institut für Arbeitsmarkt-
und Berufsforschung

Die Forschungseinrichtung der
Bundesagentur für Arbeit

IAB

IAB-Forum

Das Magazin des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

1/2010



Schlüsselfrage

Berufliche Weiterbildung zwischen Anspruch und Wirklichkeit

■ Klassenziel

Bei der Qualifikation des Arbeitskräfteangebots in Deutschland ist das Klassenziel noch nicht erreicht. Manche Potenziale bleiben bislang ungenutzt.

■ Hausaufgabe

Betriebe, Beschäftigte und Arbeitslose haben gute Gründe, gerade in der Krise auf berufliche Weiterbildung zu setzen. Es gibt jedoch für alle auch Hemmnisse.

■ Verweis

Arbeitsvermittler kritisieren zu scharfe Sanktionsregeln für junge Hartz-IV-Empfänger. Sie wünschen sich bei Pflichtverstößen abgestufte Sanktionen, wie sie für ältere Arbeitslose gelten.

■ Berufe im Spiegel der Statistik

Aktuelle Daten – Strukturierte Informationen – Nutzerfreundliches Design

Neues Informationsangebot des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Aktuelle Daten

Der IAB-Datenservice „Berufe im Spiegel der Statistik“ informiert über die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung und die registrierte Arbeitslosigkeit in beruflichen Teilarbeitsmärkten in Deutschland. Für diese Teilarbeitsmärkte werden Informationen zur Anzahl der Beschäftigten und Arbeitslosen sowie Strukturinformationen, wie beispielsweise der Frauenanteil oder die Alters- und Qualifikationsstruktur beider Gruppen, zur Verfügung gestellt. Der gegenwärtige Zeitrahmen von 1999 bis 2009 ermöglicht den Blick auf die aktuelle Situation und auf längerfristige Entwicklungen.



Strukturierte Informationen

Die Daten werden für Deutschland insgesamt, für das Bundesgebiet Ost und West sowie für alle Bundesländer ausgewiesen. Das neue Informationsangebot vereint die bisherigen Angebote von „Berufe im Spiegel der Statistik“, das bisher nur die Informationen auf Bundesebene veröffentlichte, und den „IAB Berufe-Atlas“, der Daten für die Bundesländer lieferte, unter einem Dach. Neu ist auch die Möglichkeit, die Daten auf Bundesebene nur für Akademiker zu betrachten.

Nutzerfreundliches Design

Die neue Webseite präsentiert sich nach dem Relaunch in frischen Farben und mit hohem Bedienkomfort. Die Nutzerinnen und Nutzer haben die Möglichkeit sowohl einzelne Jahre als auch einzelne Informationsblöcke zu den Beschäftigten und Arbeitslosen ein- bzw. auszublenden.

■ <http://bisds.infosys.iab.de/>

Editorial



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



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

„Ich schreib’s auf jede Wand: Weiterbildung braucht das Land!“ So ließe sich – in Abwandlung eines Songs aus den 1980er Jahren – das Mantra zusammenfassen, das unisono und in schöner Regelmäßigkeit aus Politik, Wirtschaft und Wissenschaft erschallt. Lebenslanges Lernen wird als probates Mittel gepriesen, um den sich ständig wandelnden Anforderungen des Arbeitsmarktes und dem – nicht zuletzt aus demografischen Gründen – drohenden Fachkräftemangel zu begegnen.

In der Tat: Weiterbildung, berufliche Weiterbildung zumal, ist eines der Schlüsselthemen für die Zukunftsfähigkeit Deutschlands. Indes ist fraglich, ob die hehren Worte sich auch in der realen Arbeitswelt niederschlagen. Zwar ginge man fehl, wenn man der beruflichen Weiterbildung in Deutschland ein stiefmütterliches Dasein attestierte. Gleichwohl gibt es noch erhebliche Defizite – und zahlreiche Fragen.

Kommt Weiterbildung auch denjenigen zu Gute, die ihrer am dringendsten bedürfen, namentlich den Geringqualifizierten? Erreicht sie auch Frauen, Ältere, Migranten und Menschen mit Behinderungen? Und wie wirkt sich die jüngste Wirtschaftskrise auf das Weiterbildungsangebot von Staat und Unternehmen aus – etwa im Zuge der Kurzarbeit? Die Autorinnen und Autoren der neuen Ausgabe des IAB-Forums untersuchen das Qualifizierungsniveau des Arbeitskräfteangebots und die Rolle beruflicher Weiterbildung im Rahmen aktiver Arbeitsmarktpolitik. Sie betrachten das Weiterbildungsengagement der Betriebe

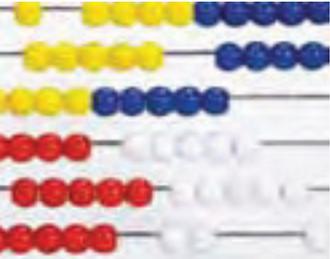
und die Weiterbildungsbereitschaft der Beschäftigten und Arbeitslosen. Sie suchen nach möglichen Gründen für die Nichtteilnahme an Weiterbildung und erörtern, wie dem entgegengewirkt werden kann. Sie gehen der Frage nach, wie zielgenau und effektiv die vielfältigen Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik zur Förderung der beruflichen Weiterbildung sind. Und Raimund Becker, Mitglied des Vorstandes der Bundesagentur für Arbeit, nimmt im Forum-Interview Stellung zu den Aufgaben und Herausforderungen, die sich für die Bundesagentur auf diesem Feld ergeben.

Dabei wird deutlich: Die Arbeitsmarktpolitik kann nicht als Reparaturbetrieb die Unzulänglichkeiten des Bildungs- und Ausbildungssystems und daraus resultierende Bildungsungleichheiten ausgleichen. Dennoch muss sie eingreifen, um den Notwendigkeiten des Arbeitsmarktes, aber auch dem einzelnen Menschen gerecht zu werden. Das gilt erst recht in Krisenzeiten. Sie kann es jedoch nicht allein.

Die Sicherung und ständige Erneuerung von Wissen und Qualifikation durch Bildung und Weiterbildung sind keine hinreichenden, aber notwendige Voraussetzungen für Wachstum und Wohlstand. Investitionen in Bildung und Weiterbildung sind nicht zum Nulltarif zu haben, für ein rohstoffarmes Land wie Deutschland sind sie gleichwohl unerlässlich. Denn „nur eine Sache auf der Welt“, so John F. Kennedy, „ist teurer als Bildung – keine Bildung“.

Ihr *Joachim Möller* *Ulrich Walwei*

Inhalt



Themenschwerpunkt Schlüsselfrage

Berufliche Weiterbildung zwischen Anspruch und Wirklichkeit

- 04 **Qualifikation des Arbeitskräfteangebots in Deutschland**
 Es liegen noch Potenziale brach
 von Margit Lott
- 10 **Geförderte Weiterbildung in der Wirtschaftskrise**
 Nicht alle greifen zu
 von Thomas Kruppe
- 16 **Betriebliche Weiterbildung**
 In der Krise bleibt das Bild zwiespältig
 von Lutz Bellmann und Ute Leber
- 24 **Beteiligung an beruflicher Weiterbildung**
 Nicht nur eine Frage des Geldes
 von Michael Fertig und Martina Huber
- 30 **Betriebliche Weiterbildung und Beschäftigungsstabilität Älterer**
 Bleiben Geförderte länger?
 von Lutz Bellmann, André Pahnke und Jens Stegmaier
- 40 **Rückkehr ins Erwerbsleben nach beruflicher Rehabilitation**
 Erste Befunde zu einem wenig beachteten Forschungsfeld
 von Angela Rauch und Johanna Wuppinger
- 46 **Förderung beruflicher Weiterbildung von Arbeitslosen aus dem Europäischen Sozialfonds**
 Eine positive Bilanz
 von Axel Deeke
- 52 **Forschungsfeld „Lebenslanges Lernen“**
 Mit neuen Daten Wissenslücken schließen
 von Corinna Kleinert und Britta Matthes
- 58 **Weiterbildung im Wandel**
 Ein Gespräch mit BA-Vorstand Raimund Becker
 von Andrea Kargus

Weitere Themen

- 70 **Berufliche Mobilität von Geisteswissenschaftlern**
Völkerwanderung
 von Maria Kräuter, Willi Oberlander und Frank Wießner

- 80 **Sanktionen bei jungen Arbeitslosen im SGB II**
Wer nicht hören will, muss fühlen?
 von Franziska Schreyer und Susanne Götz

- 86 **Essay**
Fünf Jahre SGB II: Kontinuitäten und Brüche in der Armutspolitik
 von Markus Promberger



Rubriken

- 20 **Projekte**
 Einige aktuelle Forschungsvorhaben des IAB im Überblick

- 36 **Publikationen**
 Aktuelle Publikationen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des IAB

- 64 **Personen**
 Neuigkeiten aus der Abteilung „Leute“

- 78 **Presse**
 Eine kleine Zusammenstellung von Zitaten aus dem Medienecho des IAB

- 94 **Podium**
 Eine Auswahl aus dem Veranstaltungsprogramm

- 108 **Buchvorstellung**

- 108 **Impressum**

Qualifikation des Arbeitskräfteangebots in Deutschland

Es liegen noch Potenziale brach

Eine erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt beruht immer mehr auf beruflicher Qualifikation. Globalisierung, sozialer und technischer Wandel erfordern auch aus gesamtwirtschaftlicher Sicht ein hochqualifiziertes Arbeitskräfteangebot. Um dieses zu erhalten und weiterzuentwickeln, spielen Weiterbildung und lebenslanges Lernen eine entscheidende Rolle. Im deutschen Erwerbspersonenpotenzial schlummern hierfür noch erhebliche Reserven.



„Nur durch Investitionen in Bildung, Wissenschaft und Forschung werden wir die Wirtschaftskrise überwinden und mit neuer Kraft und neuen Ideen aus ihr hervorgehen“, verkündet Bundesbildungsministerin Annette Schavan auf der Homepage ihres Ministeriums – eine Erkenntnis, die uneingeschränkte Zustimmung verdient. Zwar sind die im letzten konjunkturellen Aufschwung zu vernehmenden Klagen über einen drohenden Fachkräftemangel in der derzeitigen Krise deutlich seltener zu hören. Dessen ungeachtet basiert anhaltendes Wirtschaftswachstum in Zeiten der fortschreitenden Globalisierung und des Wandels der Industrie- zur Wissensgesellschaft zunehmend auf einem ausreichenden Angebot an gut qualifizierten Arbeitskräften. Dabei reicht es nicht aus, allein auf eine verbesserte Schul- und berufliche Erstausbildung zu setzen.

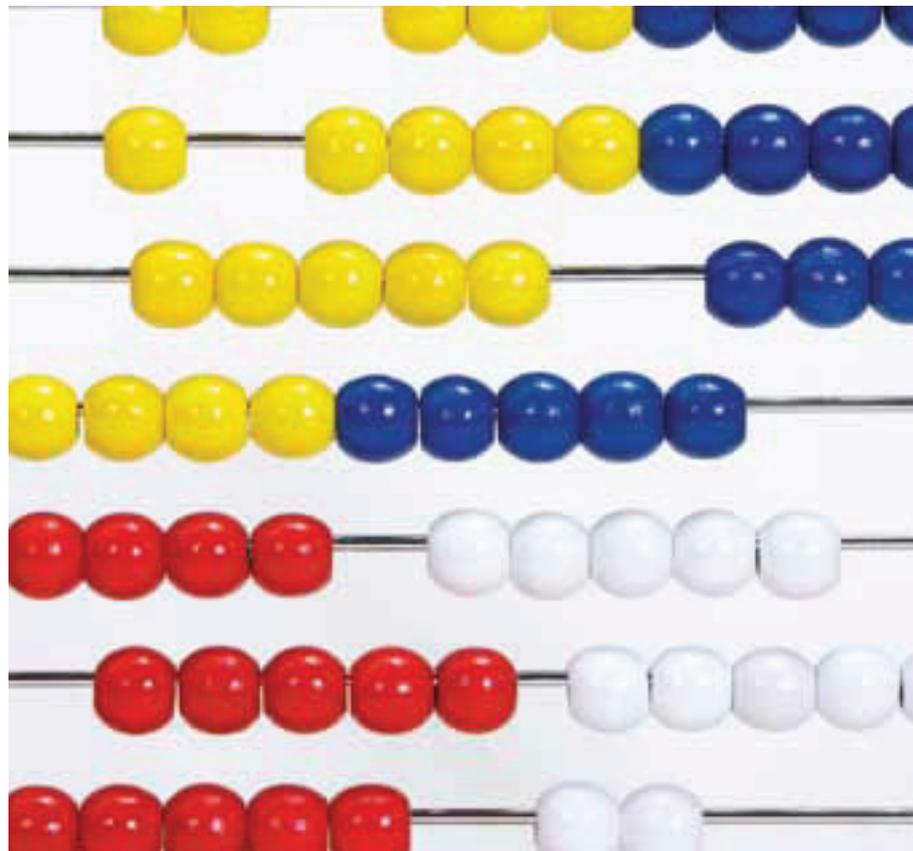
Im Jahr 2020 sind voraussichtlich 80 Prozent der Personen im erwerbsfähigen Alter 30 Jahre und älter. Diese Personen haben bereits heute ihre Schulausbildung und zum größten Teil auch ihre berufliche Erstausbildung abgeschlossen. Eine bessere Qualifikation des Arbeitsangebots in Deutschland kann also auf mittlere Sicht nur dann erreicht werden, wenn auch der beruflichen Weiterbildung ein höherer Stellenwert zukommt. Nicht zuletzt deshalb gewinnt dieses Thema im politischen und wissenschaftlichen Diskurs zunehmend an Bedeutung.

Der gesamtwirtschaftliche Bedarf an beruflicher Weiterbildung hängt auch davon ab, wie gut das Erwerbspersonenpotenzial in Deutschland insgesamt qualifiziert ist. Dieses umfasst drei Hauptkomponenten: die Erwerbstätigen, die registrierten Arbeitslosen und die sogenannte „Stille Reserve“. Zur Letzteren gehören neben Personen in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen auch solche, die in keiner amtlichen Statistik auftauchen, aber unter günstigeren Bedingungen dennoch einer Erwerbsarbeit nachgehen würden. Wie ist es nun um die Qualifikation dieser drei Gruppen bestellt? Entsprechende Informationen lassen sich aus der Statistik der Bundesagentur für Arbeit und aus Befragungen wie dem Mikrozensus gewinnen (siehe Kasten „Methoden und Daten“ auf dieser Seite).

Methoden und Daten

Da keine einheitliche Datenquelle existiert, die für alle Komponenten (Erwerbstätige, registrierte Arbeitslose, Stille Reserve) Informationen über die berufliche Qualifikation in der gewünschten Tiefe bereit hält, mussten unterschiedliche Statistiken zusammengeführt werden. Eine detaillierte Beschreibung der Vorgehensweise findet sich im IAB-Forschungsbericht 2/2010 („Soziodemographische Muster der Qualifikationsstruktur von Erwerbstätigkeit und Unterbeschäftigung“).

Der Forschungsbericht liefert Informationen über die Qualifikationsstrukturen des Erwerbspersonenpotenzials und seiner Komponenten, differenziert für West- und Ostdeutschland sowie nach soziodemografischen Merkmalen wie Alter und Geschlecht. Die aktuellsten zum Zeitpunkt der Bearbeitung vorliegenden Daten beziehen sich teilweise noch auf das Jahr 2005. Da sich die Qualifikationsstrukturen im Zeitverlauf nur sehr langsam ändern, dürften die präsentierten Befunde in der Tendenz weiterhin gültig sein.



Erwerbstätige sind am besten qualifiziert

Der Befund könnte eindeutiger nicht sein: Erwerbstätige sind im Durchschnitt sehr viel besser qualifiziert als Arbeitslose und Personen in der Stillen Reserve. Geringqualifizierte tragen demnach ein sehr viel höheres Erwerbslosigkeitsrisiko als Höherqualifizierte (vgl. Abbildung 1).

Der Anteil der Personen ohne Berufsabschluss ist bei den registrierten Arbeitslosen mit 39 Prozent doppelt so hoch wie bei den Erwerbstätigen mit 19 Prozent. Auch in der Stillen Reserve können 34 Prozent der Betroffenen keine abgeschlossene Berufsausbildung vorweisen. Nur acht Prozent der registrierten Arbeitslosen und 13 Prozent der Personen in der Stillen Reserve verfügen über einen (Fach-)Hochschul- oder Fachschulabschluss. Bei den Erwerbstätigen dagegen ist dies mehr als ein Viertel.

Die großen Unterschiede zwischen der Qualifikati-

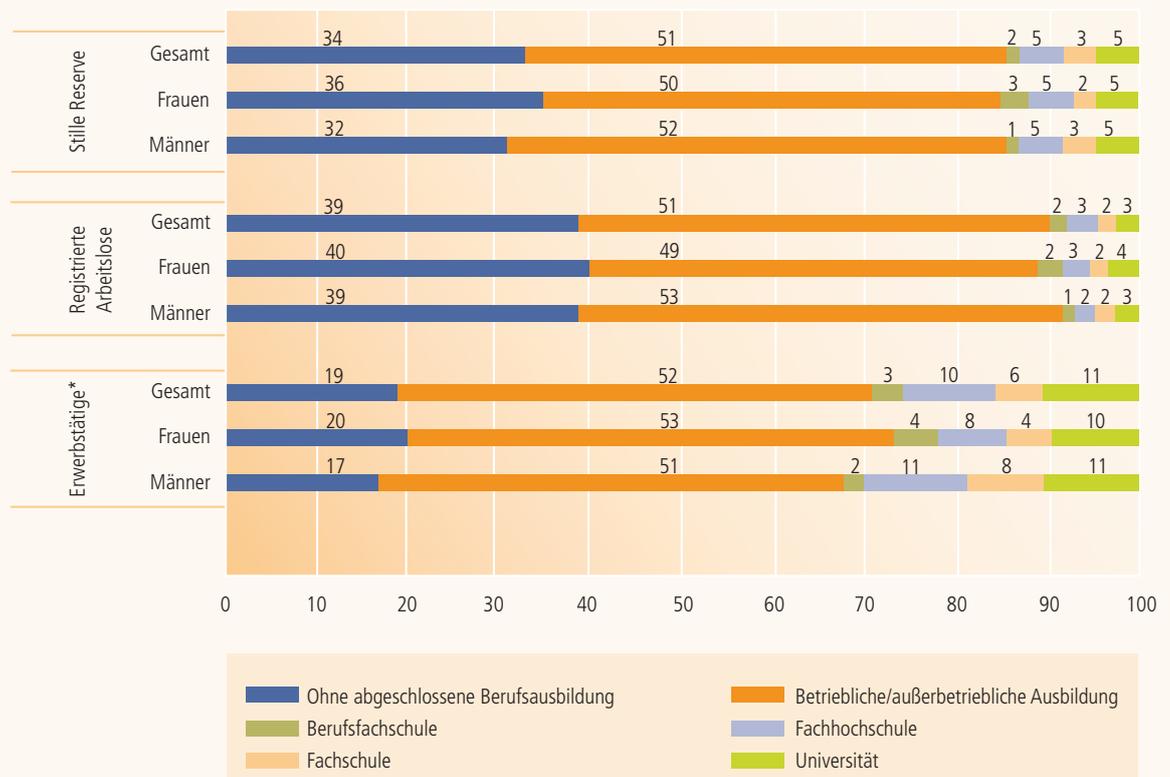
onsstruktur der Erwerbstätigen auf der einen Seite und der Arbeitslosen sowie der Stillen Reserve auf der anderen Seite zeigen sich auch, wenn man das Erwerbspersonenpotenzial nach Geschlecht oder Alter gliedert und verschiedene Personengruppen vergleicht. Die jeweiligen Anteile variieren, das Gefälle bleibt.

Viele hochqualifizierte Frauen sind nur teilzeitbeschäftigt

Die Gesamtschau auf das Erwerbspersonenpotenzial und seine Hauptkomponenten lässt auf den ersten Blick kaum geschlechtsspezifische Unterschiede in der Qualifikationsstruktur erkennen. Dass Frauen am Arbeitsmarkt gleichwohl noch lange nicht mit den Männern gleichgezogen haben, manifestiert sich erst dann in den Qualifikationsstrukturen, wenn man ihre Arbeitszeit berücksichtigt.

Abbildung 1

Qualifikationsstruktur des Erwerbspersonenpotenzials im Jahr 2005 (in %)



*ohne Auszubildende

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des Mikrozensus und der Statistik der Bundesagentur für Arbeit

© IAB

Dass auch Frauen einer Erwerbstätigkeit nachgehen, ist mittlerweile fast eine Selbstverständlichkeit. Die steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen ging einher mit einem starken Anstieg der Teilzeitarbeit. Diese ist vor allem eine Frauendomäne. Fast die Hälfte der berufstätigen Frauen arbeitet Teilzeit. Dagegen sind nur etwa 15 Prozent der erwerbstätigen Männer teilzeitbeschäftigt – darunter überdurchschnittlich viele ohne abgeschlossene berufliche Ausbildung sowie Akademiker. Die Gruppe teilzeitbeschäftigter Frauen hingegen unterscheidet sich in ihrer Qualifikationsstruktur nur wenig von den weiblichen Vollzeitbeschäftigten.

Die vollzeitbeschäftigten Erwerbstätigen sind am besten qualifiziert. Ein Drittel der Vollzeitbeschäftigten verfügt über einen Fach- oder Hochschulabschluss. Die geringfügig Beschäftigten sind am schlechtesten qualifiziert. Etwa 40 Prozent dieser „Mini-Jobber“ haben keinen Berufsabschluss. Ihr Anteil ist fast so hoch wie bei den Arbeitslosen.

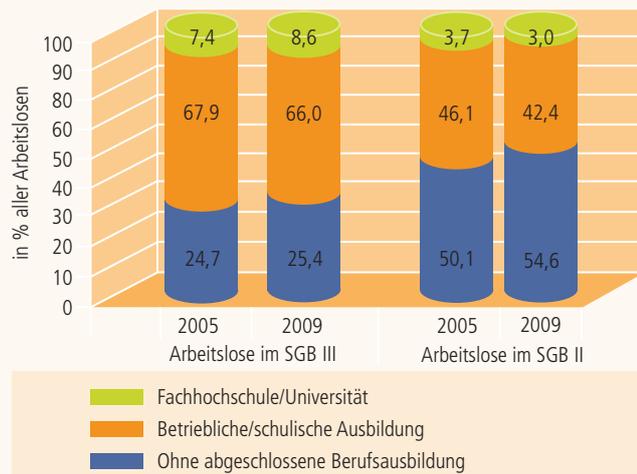
Qualifikationsstruktur der Arbeitslosen

Auch innerhalb der Gruppe der registrierten Arbeitslosen zeigen sich unterschiedliche Qualifikationsmuster, insbesondere beim Vergleich von Arbeitslosen nach Sozialgesetzbuch (SGB) II und III. Mit der Einführung von Hartz IV im Januar 2005 hat sich der Anteil der Personen ohne beruflichen Abschluss bei den Arbeitslosen erhöht. Durch die Zusammenlegung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe tauchen nun auch ehemalige Sozialhilfeempfänger, sofern sie erwerbsfähig sind, in der Statistik der Bundesagentur für Arbeit auf. Sie gelten ebenfalls als arbeitslos im Sinne des SGB II. Von ihnen hat gut die Hälfte keine Berufsausbildung. SGB-II-Arbeitslose sind also im Schnitt sehr viel schlechter qualifiziert als Arbeitslose im Geltungsbereich des SGB III, von denen nur ein Viertel ohne abgeschlossene Berufsausbildung ist (vgl. Abbildung 2).

Dagegen lag der Anteil der (Fach-)Hochschulabsolventen im SGB II im Jahr 2009 nur bei etwa drei Prozent. Zwar stieg die Zahl der Arbeitslosen mit Hochschulabschluss im Zuge der Wirtschaftskrise auch im Bereich des SGB II an: Sie war nach Angaben der Bundesagentur für

Abbildung 2

Qualifikationsstruktur der registrierten Arbeitslosen nach Rechtskreisen (in %)



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

© IAB

Arbeit (BA) im Januar 2010 um rund 18 Prozent höher als im gleichen Monat des Vorjahres. Der rechnerische Zuwachs erscheint allerdings nur deshalb so beträchtlich, weil das Ausgangsniveau sehr niedrig war. Die Qualifikationsstruktur der Arbeitslosen im Jahresdurchschnitt hat sich dadurch kaum verändert.

Dank des wirtschaftlichen Aufschwungs nach 2005 sind die Arbeitslosenzahlen stark gesunken. Sie lagen selbst im Krisenjahr 2009 in beiden Rechtskreisen noch immer deutlich unter den Werten des Jahres 2005. Auch die Zahl der geringqualifizierten Arbeitslosen im SGB II ging im Konjunkturaufschwung zurück, allerdings in geringerem Ausmaß als die der Arbeitslosen mit Berufsausbildung. Dies ist der Grund dafür, dass der relative Anteil der Personen ohne Berufsausbildung an allen Arbeitslosen im SGB II im Jahr 2009 mit knapp 55 Prozent um fast fünf Prozentpunkte höher lag als vier Jahre zuvor.

Qualifikationsstrukturen in der Stillen Reserve

Die Qualifikationsstrukturen der Stillen Reserve und der Arbeitslosen unterscheiden sich nur wenig. Dies ist nicht verwunderlich. Schließlich besteht etwa die Hälfte der Stillen Reserve aus Personen, die sich in einer arbeitsmarktpolitischen Maßnahme befinden. Diese „Stille Reserve in Maßnahmen“ gehört ebenso zum Kundenkreis



der Bundesagentur für Arbeit wie die registrierten Arbeitslosen. Sie werden jedoch formal nicht als arbeitslos gezählt, da sie während der Teilnahme an Maßnahmen dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen. Der Anteil der Personen ohne Berufsabschluss ist bei der „Stillen Reserve in Maßnahmen“ jedoch um etwa zehn Prozentpunkte kleiner als bei den registrierten Arbeitslosen. Dies kann ein Hinweis darauf sein, dass auch in der aktiven Arbeitsmarktpolitik Personen ohne Berufsausbildung seltener zum Zug kommen als Arbeitslose mit beruflicher Qualifikation.

Bei der anderen Hälfte der Stillen Reserve, der „Stillen Reserve im engeren Sinn“, handelt es sich um Personen, die nicht bei der Agentur für Arbeit gemeldet sind, aber dennoch bei Befragungen den Wunsch nach einer Erwerbstätigkeit äußern. Darunter finden sich etwa 160.000 junge Erwachsene unter 35 Jahren, die sich weder in einer schulischen oder beruflichen Ausbildung befinden noch in Kontakt mit der Agentur für Arbeit stehen. Davon hat mehr als die Hälfte keine abgeschlossene Berufsausbildung. Bei einem Erwerbspersonenpotenzial von fast 45 Millionen Personen fallen diese etwa 80.000 kaum ins Gewicht. Gleichwohl sind sie eine vorrangige Zielgruppe für arbeitsmarktpolitische Maßnahmen.

Fazit: Potenziale heben

Das Erwerbspersonenpotenzial in Deutschland ist insgesamt gut qualifiziert. Der größte Teil, rund 80 Prozent, verfügt über eine formale berufliche Qualifikation. Dabei dominiert jedoch die betriebliche Ausbildung: Über 50 Prozent, mehr als 22 Millionen Personen, verfügen über diesen Berufsabschluss. Und nur 15 Prozent, das entspricht etwa 6,5 Millionen Personen, haben ein Hochschulstudium absolviert. Die Dominanz des dualen Ausbildungssystems trägt also dazu bei, dass der Akademikeranteil in Deutschland auch im internationalen Vergleich eher gering ausfällt. Anger und Plünnecke verweisen auf Studien, die zeigen, dass gerade in der großen Gruppe von Personen mit mittlerem formalem Bildungsabschluss große Potenziale schlummern, um den Mangel an Akademikern zu lindern. Hier könnten bildungspoliti-

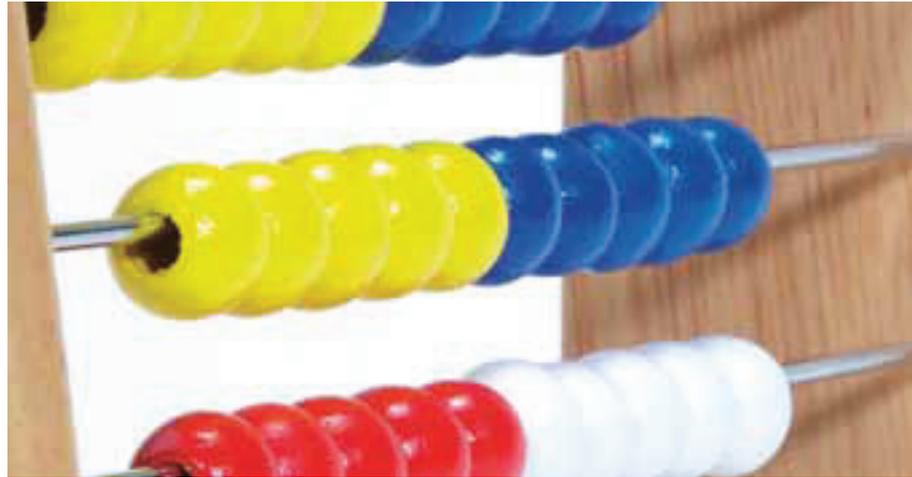
sche Aktivitäten ansetzen, die Berufstätigen den Weg in die Hochschulen ebnen.

Ein Fünftel des Erwerbspersonenpotenzials, etwa neun Millionen Personen, kann keinen Berufsabschluss vorweisen. Davon ist wiederum rund ein Fünftel arbeitslos oder in der Stillen Reserve. Im Jahr 2005 waren dies über zwei Millionen Personen. Vom letzten konjunkturellen Aufschwung haben auch arbeitslose Geringqualifizierte profitiert, so dass deren Zahl im Jahr 2009 unter die Zweimillionengrenze gesunken ist. Im Vergleich zu den besser Qualifizierten sind Personen ohne Berufsausbildung nach wie vor überdurchschnittlich häufig arbeitslos.

Das Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP) prognostiziert, dass in den kommenden zehn Jahren die Nachfrage nach geringqualifizierten Arbeitskräften weiter schrumpfen wird. Und in den wenigen Einsatzbereichen, die keinen formalen Berufsabschluss voraussetzen, werden die Anforderungen komplexer und ändern sich immer häufiger. Daher wird auch hier lebenslanges Lernen immer wichtiger. Aber gerade Geringqualifizierte sind in der beruflichen Weiterbildung unterrepräsentiert. Auch wenn hier bereits erste Bemühungen erkennbar sind, gerade diese bildungsferne Gruppe besser als bisher zu erreichen, bleibt dies eine wichtige Herausforderung für die Arbeitsmarktpolitik.

Diese sollte ihr besonderes Augenmerk auch auf die gut 30 Prozent Teilzeitbeschäftigten, rund zwölf Millionen Menschen, legen. Denn Teilzeitbeschäftigte beteiligen sich seltener an Weiterbildung als ihre vollzeitbeschäftigten Kollegen, gut zwei Millionen verfügen über keinerlei berufliche Ausbildung. Im Mikrozensus werden Teilzeitbeschäftigte nach den Gründen für ihre reduzierte Arbeitszeit befragt. Männer begründen dies häufig damit, dass sie keine Vollzeitstelle finden können. Hier lohnt es sich darüber nachzudenken, inwieweit die verfügbare Zeit für Weiterbildung genutzt werden kann. Etwa neun Millionen Teilzeitbeschäftigte sind Frauen. Sie arbeiten nach eigenen Angaben vor allem deshalb in Teilzeit, weil sie dadurch ihren familiären Verpflichtungen besser gerecht werden können. Zusätzliche freie Zeitbudgets für Weiterbildung sind in dieser Arbeits- und Lebenssituati-

on kaum vorhanden. Hier gilt es, geeignete Konzepte zu entwickeln, um auch die berufliche Weiterbildung mehrfach belasteter Frauen gezielt zu fördern.



Literatur

Anger, Christina; Plünnecke, Axel (2009): Signalisiert die Akademikerlücke eine Lücke bei den Hochqualifizierten? – Deutschland und USA im Vergleich. In: IW-Trends 3/2009.

Bach, Uwe et al. (2009): Der deutsche Arbeitsmarkt – Entwicklungen und Perspektiven. In: Möller, Joachim; & Walwei, Ulrich (Hrsg.), Handbuch Arbeitsmarkt 2009, IAB-Bibliothek 314, S. 11-76.

CEDEFOP (Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung): Beschäftigung in Europa soll wissens- und kompetenzintensiver werden; Kurzbericht Februar 2010.
http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/9021_de.pdf

Lott, Margit (2010): Soziodemographische Muster der Qualifikationsstruktur von Erwerbstätigkeit und Unterbeschäftigung. IAB-Forschungsbericht 2/2010.

Wanger, Susanne (2009): Erwerbsbeteiligung von Frauen. Mit halben Zeiten im Spiel. In: IAB-Forum, Nr. 1/2009, S. 10-17.

Die Autorin



Margit Lott

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Forschungsgruppe „Arbeitszeit und Arbeitsmarkt“ am IAB.
margit.lott@iab.de

Geförderte Weiterbildung in der Wirtschaftskrise

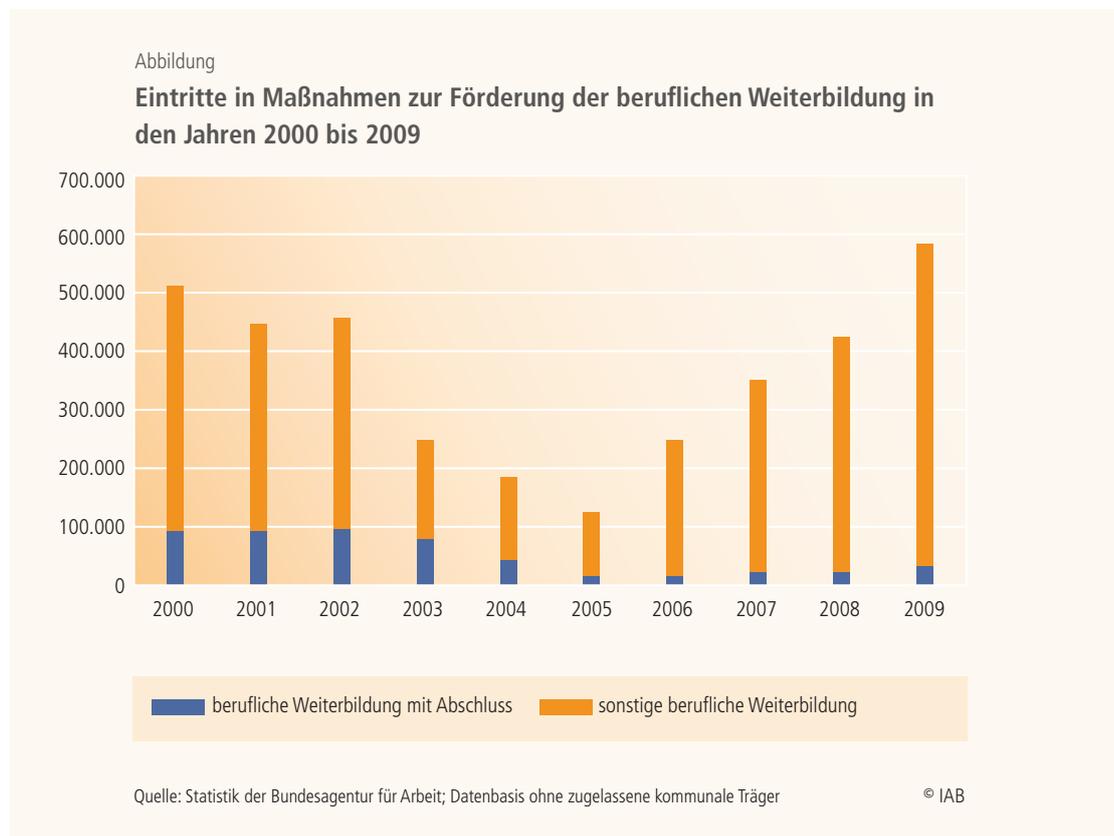
Nicht alle greifen zu

Ein verbessertes Angebot an geförderter Weiterbildung führt in der Krise nicht zwingend dazu, dass dieses auch verstärkt in Anspruch genommen wird. Denn die Motive der potenziellen Teilnehmer – Arbeitslose und Beschäftigte – sind ebenso ambivalent wie die der Betriebe.

Dass eine hohe Qualifikation die Chancen am Arbeitsmarkt verbessert, ist empirisch vielfach belegt. Der Eintritt bzw. Wiedereintritt in den Arbeitsmarkt ist insbesondere für Geringqualifizierte schwierig. Spätestens seit den 1980er Jahren hat der mit dem Abbau von einfachen Arbeitsplätzen einhergehende Strukturwandel die Zugangschancen für Personen erschwert, die über keinen oder nur über einen niedrigen schulischen bzw. beruflichen Bildungsabschluss verfügen. Daher haben sich, wie Reinberg und Hummel im IAB-Kurzbericht 18/2007 zeigen, die Arbeitslosenquoten von gering und von höher Qualifizierten immer stärker auseinanderentwickelt. Während etwa 19 Prozent der Erwerbstätigen keine abgeschlossene Berufsausbildung vorzuweisen haben, sind es unter den Arbeitslosen 39 Prozent (siehe hierzu den ausführlichen Beitrag „Qualifikation des Arbeitskräfteangebots in Deutschland – Es liegen noch Potenziale brach“ von Margit Lott auf Seite 4 in diesem Heft). Vor diesem Hintergrund ist die Verbesserung der beruflichen Qualifikation durch Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung ein wichtiges Ziel der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Dabei ist grob zwischen „beruflichen Weiterbildungen mit einem Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf“ und „sonstigen Maß-







nahmen zur Qualifikationserweiterung“ (Nachholen einer Abschlussprüfung, berufsbezogene übergreifende Weiterbildungen etc.) zu unterscheiden. Während erstere bis zu zwei Jahre dauern können, sind letztere von kürzerer Dauer. In der aktuellen Wirtschaftskrise setzen Politik, Bundesagentur für Arbeit sowie Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen verstärkt auf die Weiterbildung von Arbeitslosen und Beschäftigten. Der Zugang zu entsprechenden Förderinstrumenten wurde vereinfacht, die Fördermittel erhöht.

Dies war in den letzten Jahren nicht immer Konsens. So wurde die Förderung der beruflichen Weiterbildung in den Jahren 2000 bis 2005 massiv nach unten gefahren. Die Zahl der Eintritte in die entsprechenden Maßnahmen nahm in dieser Zeit von 523.000 auf 135.000 ab (vgl. Abbildung) und es wurden nur 1,4 Prozent aller Bildungsgutscheine – diese sind Zugangsvoraussetzung für eine Förderung beruflicher Weiterbildung – an Personen ohne Hauptschul- bzw. Ausbildungsabschluss vergeben. Gleichzeitig lösten Geringqualifizierte den Bildungsgutschein seltener ein als Höherqualifizierte, wie der Autor

in einer Studie aus dem Jahr 2009 dargelegt hat. Seit 2006 hat sich die Zahl der Zugänge insgesamt wieder deutlich erhöht. Allerdings ging dieser Zuwachs fast ausschließlich auf das Konto der kurzfristigen Maßnahmen. Während diese mittlerweile das Niveau aus dem Jahr 2000 sogar überschritten haben, liegen die Eintritte in Fördermaßnahmen zum Erwerb eines anerkannten Berufsabschlusses nur bei 43 Prozent des im Jahr 2000 erreichten Niveaus.

Mittlerweile kommen die meisten Evaluationsstudien der letzten Jahre zu dem Ergebnis, dass berufliche Weiterbildung die Arbeitsmarktchancen von Arbeitslosen verbessert (einen guten Überblick hierzu bietet das Kapitel von Bernhard et al. im 2009 erschienenen „Handbuch Arbeitsmarkt“ des IAB). Aus einigen dieser Studien geht hervor, dass es gerade die längerfristigen Maßnahmen zum Erwerb eines anerkannten Ausbildungsabschlusses sind, denen die höchsten und nachhaltigsten Wiedereingliederungseffekte attestiert werden. Gleichwohl gibt es aus Sicht der Arbeitslosen selbst sowohl Argumente für als auch gegen eine Teilnahme

an Qualifizierungen in der Krise. Einerseits sinken die Opportunitätskosten einer Teilnahme an einer Qualifizierung, da die Chancen, einen Arbeitsplatz zu finden, in der Krise ohnehin geringer sind. Die Opportunitätskosten entsprechen den entgangenen Erlösen, die dadurch entstehen, dass (im Prinzip vorhandene) Möglichkeiten nicht wahrgenommen werden. Das kann den Wunsch, an Qualifizierungsmaßnahmen teilzunehmen, verstärken. Andererseits kann die Krise auch dazu führen, dass eine Qualifizierung unterbleibt – jedenfalls dann, wenn sich der oder die Arbeitslose trotz Qualifizierungsmaßnahme keine besseren Jobchancen verspricht.

Im Prinzip kann eine Teilnahme die Beschäftigungsfähigkeit und -chancen von Arbeitslosen verbessern und möglicherweise zu einem höheren Lohn führen. Sie mag

zudem weiteren Zielen dienen, die nicht unmittelbar für den Arbeitsmarkt relevant sind.

Wenn Qualifizierung allerdings keines dieser Ziele erfüllt – etwa weil sie wegen schlechter oder gar fehlender Beratung nicht an den tatsächlichen individuellen Kompetenzen und Interessen anknüpft oder lediglich zur akuten Vermeidung von Arbeitslosigkeit aufgenommen wird – ist sie im ungünstigen Fall eine Vergeudung finanzieller Mittel. Das kann dazu führen, dass bei veränderter Arbeitsmarktlage die Qualifizierung abgebrochen wird, ohne dass die angestrebten Ziele erreicht werden.

Beschäftigungsbegleitende Weiterbildung

Auch Beschäftigte können unter bestimmten Umständen staatlich geförderte berufliche Weiterbildung in



Anspruch nehmen. So sieht das Sozialgesetzbuch (SGB) III vor, dass ältere und gering qualifizierte Beschäftigte gefördert werden können. Auch das Sonderprogramm „Weiterbildung gering Qualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen“ (WeGebAU) der Bundesagentur für Arbeit baut diese Möglichkeiten aus.

Gerade in der Krise kann auch bei Beschäftigten, zum Beispiel aus Angst um den Arbeitsplatz, der Wunsch nach einer Qualifizierung steigen. Dies gilt zunächst unabhängig davon, in welcher Form diese erfolgt: ob innerhalb oder außerhalb der Arbeitszeit, ob individuell, betrieblich oder staatlich finanziert. Bei betrieblich finanzierter Weiterbildung, insbesondere während der Arbeitszeit, kann freilich ein gegenläufiger Effekt wirksam werden: Eine – vermeintlich oder tatsächlich – höhere Unsicherheit des Arbeitsplatzes mag Beschäftigte davon abhalten, an Weiterbildung teilzunehmen, um beim Arbeitgeber nicht wegen zusätzlicher Fehlzeiten oder möglicher Mehrkosten negativ aufzufallen.

Auch für Betriebe sind die Motive ambivalent (siehe hierzu auch den Beitrag „Betriebliche Weiterbildung. In der Krise bleibt das Bild zwiespältig“ von Lutz Bellmann und Ute Leber auf Seite 16 in diesem Heft). Einerseits können Auftrags- bzw. Absatzrückgänge den Spielraum für die betriebliche Finanzierung von Weiterbildungsaktivitäten einschränken. Andererseits könnten Betriebe versuchen, Arbeitskräfte zu „horten“ und ihre minder ausgelasteten Beschäftigten – eventuell mit öffentlichen Geldern unterstützt – kostengünstig weiter zu qualifizieren, um sich so auf neue Produkt- beziehungsweise Produktionslinien vorzubereiten und sich veränderten Marktgegebenheiten anzupassen. Betriebe fördern die Teilnahme ihrer Beschäftigten an Weiterbildung vermutlich um so mehr, je stärker die Weiterbildungsinhalte betriebsbezogen und somit eher verwertbar sind. Dies mindert zudem ihr Risiko, dass sich die Beschäftigten auf dem externen Arbeitsmarkt neu orientieren und die Löhne entsprechend erhöht werden müssen, um die Beschäftigten mit gestiegener Qualifikation zu halten.

Sonderfall Kurzarbeit

Auch bei der konjunkturellen Kurzarbeit wurde die Förderung der beruflichen Weiterbildung verbessert. Denn die Bundesagentur für Arbeit übernimmt für eine Übergangszeit die üblicherweise vom Arbeitgeber zu tragenden Sozialabgaben, solange die Kurzarbeiter eine Qualifizierungsmaßnahme absolvieren. Allerdings ist insbesondere bei einem teilweisen Arbeitsausfall der Koordinationsaufwand erheblich. So ist fraglich, ob entsprechend flexible Bildungsangebote verfügbar sind, die bei teilweisem Arbeitsausfall genau diese zeitlichen Lücken füllen können. Gleichzeitig muss sichergestellt sein, dass die Weiterbildung den Zeitraum der Kurzarbeit nicht überschreitet bzw. – bei wieder anlaufender Produktion – jederzeit abgebrochen werden kann.

Auch bei den Beschäftigten in Kurzarbeit kann nicht automatisch eine hohe Bereitschaft zur Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen unterstellt werden – selbst wenn diese im Interesse des Betriebes liegen mögen. Da die Beschäftigten für die Zeit der Freistellung einen Lohnausfall in Kauf nehmen, der durch das Kurzarbeitergeld nur in Höhe des Arbeitslosengeldes I kompensiert wird, kann dies zu einem Motivationsproblem führen. Dies gilt insbesondere dann, wenn der Anteil allgemeiner Inhalte gering ist und sich die eigene Arbeitsmarktposition außerhalb des beschäftigenden Betriebs daher kaum verbessern lässt. Im Jahr 2009 wurden für 25.000 Personen Weiterbildungskosten während Kurzarbeit durch die Bundesagentur für Arbeit und für 123.000 Personen durch den Europäischen Sozialfonds erstattet.

Fazit

Die Verbesserung der beruflichen Qualifikation durch Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung ist ein wichtiges Ziel der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Gerade in der aktuellen Wirtschaftskrise setzen Politik, Bundesagentur für Arbeit sowie Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen verstärkt auf die Weiterbildung von Arbeitslosen und Beschäftigten. Doch allein die Erhöhung der Fördermittel und die Vereinfachung des Zugangs zu entsprechenden Förderinstrumenten wird dem Problem

nicht gerecht. Zwar gibt es einerseits für Betriebe, Beschäftigte und Arbeitslose gute Gründe, gerade in der Krise auf berufliche Weiterbildung zu setzen. Andererseits gibt es für alle Beteiligten Hemmnisse, die wegen der Krise sogar verstärkt zum Tragen kommen können.

Aus betrieblicher Sicht muss beispielsweise sichergestellt sein, dass bei wieder anlaufender Produktion die Weiterbildung des Personals jederzeit unter- bzw. abgebrochen werden kann. Auch sind für kurzarbeitende Betriebe nicht immer flexible Bildungsangebote verfügbar, die genau die zeitlichen Lücken des Arbeitsausfalls füllen können. Da Unternehmen in der Tendenz eher für einen möglichst kurzen Zeitraum Kurzarbeit anmelden, um die negativen Signale eines Produktions- oder Nachfrageausfalls möglichst gering zu halten, wäre eine Regelung wünschenswert, die von Beginn an bereits die Möglichkeiten einer anschließenden, beschäftigungsbegleitenden Fortführung schaffen würde.

Vor allem aber könnte eine Modularisierung in Qualifizierungsabschnitte mehr Flexibilität schaffen, die sich auch generell für die Weiterbildung Beschäftigter nutzen ließe. Denn für die Beschäftigten ist ebenso wie für die Arbeitslosen der Abbruch einer Weiterbildungsmaßnahme von Nachteil, da wichtige Weiterbildungsinhalte unter Umständen nicht mehr vermittelt und entsprechende Bildungszertifikate nicht mehr erworben werden können. Auch aus diesem Grund wären modulare Bildungsangebote hilfreich – insbesondere bei lang andauernden Maßnahmen, die perspektivisch auch die Beschäftigungschancen am deutlichsten verbessern. Zudem sollte eine während der Arbeitslosigkeit begonnene Qualifizierung bei einer neuen Beschäftigung begleitend fortgesetzt werden können.

Insgesamt könnten gerade wirtschaftliche Krisenzeiten noch wesentlich stärker dazu genutzt werden, die Qualifikation nicht zuletzt von Nicht- und Geringqualifizierten voranzutreiben. Dazu allerdings müssten die institutionellen Rahmenbedingungen deutlich modifiziert werden, etwa indem eine Förderung auch ohne Bildungsgutscheine ermöglicht wird.



Literatur

Bernhard, Sarah; Hohmeyer, Katrin; Jozwiak, Eva; Koch, Susanne; Kruppe, Thomas; Stephan, Gesine; Wolff, Joachim (2009): Aktive Arbeitsmarktpolitik in Deutschland und ihre Wirkungen. In: Möller, Joachim; Walwei, Ulrich (Hrsg.), Handbuch Arbeitsmarkt 2009: IAB-Bibliothek 314, S. 149-201.

Dietrich, Hans; Kruppe, Thomas (2009): Qualifizierung im Erwerbsverlauf: Eine Chance in der Wirtschaftskrise? In: Sozialer Fortschritt, Jg. 58, H. 11, S. 257-264.

Kruppe, Thomas (2009): Bildungsgutscheine in der aktiven Arbeitsmarktpolitik. In: Sozialer Fortschritt 58/1, S. 9-19.

Reinberg, Alexander; Hummel, Markus (2007): Schwierige Fortschreibung: Der Trend bleibt – Geringqualifizierte sind häufiger arbeitslos. IAB-Kurzbericht 18/2007.

Der Autor



Dr. Thomas Kruppe
ist Leiter der Arbeitsgruppen
„Berufliche Weiterbildung“ und
„Berufsforschung“ am IAB.
thomas.kruppe@iab.de

Betriebliche Weiterbildung

In der Krise bleibt das Bild zwiespältig

Weiterbildung leistet – auch in der Krise – einen wichtigen Beitrag zur Zukunftssicherung deutscher Unternehmen. Gleichwohl bilden noch immer zu wenige Betriebe ihre Belegschaften tatsächlich systematisch weiter. Denn aus Sicht des einzelnen Betriebs gibt es in der Krise Gründe, die sowohl für als auch gegen einen Ausbau der betrieblichen Weiterbildung sprechen.

Berufliche Weiterbildung kann – auch und gerade in der Konjunkturkrise – einen wichtigen Beitrag leisten, damit die Betriebe den Herausforderungen des technisch-organisatorischen Wandels gerecht werden, ihren langfristigen Fachkräftebedarf decken und ihre Wettbewerbsfähigkeit sichern können. Empirisch zeigt sich allerdings, dass mehr als die Hälfte aller Betriebe ihren Beschäftigten dennoch keine regelmäßige berufliche Weiterbildung anbietet. Dies

gilt auch in der gegenwärtigen Wirtschaftskrise. Für die Betriebe gibt es offensichtlich Gründe, die sowohl für als auch gegen ein Engagement in der Weiterbildung sprechen. Dieser Zielkonflikt stellt sich in Krisenzeiten in besonderer Weise.

Zunächst dürfte es vielen Arbeitgebern in der aktuellen Situation schwer fallen, die mit der Weiterbildung verbundenen Aufwendungen zu tragen. Hinzu kommt,



dass die Erträge der Weiterbildungsinvestition mit größerer Unsicherheit behaftet sind: Wenn Beschäftigung abgebaut werden muss, erweisen sich die Kosten für die Weiterqualifizierung der Beschäftigten im Rückblick möglicherweise als Fehlinvestition. Dem steht allerdings gegenüber, dass die Gefahr der Abwanderung weitergebildeter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angesichts der eingetrübten Beschäftigungsperspektiven in konjunkturell schwierigen Zeiten geringer als sonst sein dürfte. Gehen Unternehmen davon aus, dass sie ihre Belegschaft halten können, kann sich dies positiv auf ihren Anreiz zur Finanzierung von Weiterbildung auswirken.

Für die Durchführung von Weiterbildung bei schlechter Auftragslage spricht der Umstand, dass Personal unter diesen Umständen leichter für Qualifizierungsmaßnahmen freigestellt werden kann als in wirtschaftlichen Boomphasen. Ökonomisch betrachtet verringern sich also bei nicht voll ausgelasteten Kapazitäten die Opportunitätskosten der Weiterbildung. Die Opportunitätskosten entsprechen den entgangenen Erlösen, die dadurch entstehen, dass (im Prinzip vorhandene) Möglichkeiten nicht wahrgenommen werden. Zudem senden Arbeitgeber, die Weiterbildungsveranstaltungen anbieten, ihren Beschäftigten das positive Signal, dass sie diese trotz der gegenwärtigen Probleme weiterbeschäftigen wollen. Dies wiederum kann deren Motivation und Leistungsfähigkeit stärken. Positiv auf das betriebliche Engagement in der Weiterbildung dürfte sich zudem auch die öffentliche Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen auswirken, die in der jüngsten Zeit – insbesondere bei der Qualifizierung während Kurzarbeit – stark an Bedeutung gewonnen hat (vgl. hierzu den Beitrag „Geförderte Weiterbildung in der Wirtschaftskrise. Nicht alle greifen zu“ von Thomas Kruppe auf Seite 10 in diesem Heft).

Probleme bereitet vielfach die zeitliche Abstimmung der Weiterbildungsmaßnahmen mit den betrieblichen Produktionsprozessen. Unternehmen, die in der Krise weiterbilden, sind auf flexible Bildungsangebote angewiesen (vgl. hierzu Studien von Crimmann/Wießner und Dietrich/Kruppe). Diese sollten bei teilweisem Arbeitsausfall möglichst genau die zeitlichen Lücken füllen und bei wieder

Abbildung 1

Entwicklung des Angebots an betrieblicher Weiterbildung zwischen 1999 und 2009 (jeweils erstes Halbjahr, in %)

(Anteil der weiterbildenden Betriebe)



Quelle: IAB-Betriebspanel

© IAB

anlaufender Produktion unter- bzw. abgebrochen werden können. Inwieweit gerade längere Weiterbildungsmaßnahmen dieser Anforderung genügen, ist zumindest fraglich.

Externe Weiterbildungsträger sind von der Krise unterschiedlich betroffen

Eine Befragung externer Weiterbildungsanbieter durch das Bundesinstitut für Berufsbildung aus dem Jahr 2009 hat gezeigt, dass sich zwei Drittel der Weiterbildungsträger durch die ungünstige gesamtwirtschaftliche Lage in ihrer Marktbehauptung entweder gar nicht betroffen sahen (41 Prozent) oder in der Krise sogar profitierten (25 Prozent). Nur rund ein Drittel stufte die Wirkungen der Finanz- und Wirtschaftskrise negativ ein. Wie die Situation eingeschätzt wird, hängt stark von den Finanzierungsquellen ab: Während viele Weiterbildungsanbieter, die überwiegend von den Arbeitsagenturen finanziert werden, aktuell eine positive Entwicklung vermelden, sehen sich betrieblich finanzierte Weiterbildungsanbieter von der konjunkturellen Lage zumeist negativ betroffen, wie der Autor der Studie, Stefan Koscheck, darlegt.

Diese Ergebnisse sind ein erster Hinweis darauf, dass Betriebe in der aktuellen Wirtschaftskrise Auftragsflauten kaum dazu nutzen, ihre Mitarbeiter weiterzubilden. Lässt sich dies auch anhand der Daten des IAB-Betriebspanels bestätigen?



Abbildung 2

Entwicklung des Anteils der Weiterbildungsteilnehmer an den Beschäftigten aller Betriebe zwischen 1999 und 2009 (jeweils erstes Halbjahr, in %)



Quelle: IAB-Betriebspanel

© IAB

Zahl der weiterbildenden Betriebe ist in der Krise rückläufig

Daten aus dem IAB-Betriebspanel zeigen, dass die Betriebe ihr Weiterbildungsengagement seit Ende der 1990er Jahre deutlich erhöht haben. Betrachtet man den Anteil der Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen für ihre Beschäftigten anbieten oder fördern, so ist dieser zwischen 1999 und 2008 von 39 auf 49 Prozent angestiegen – ein Zuwachs um immerhin zehn Prozentpunkte. Im Jahr 2009 sank der Anteil wieder auf 45 Prozent (vgl. Abbildung 1 auf Seite 17). Angesichts der schlechten wirtschaftlichen Lage und der eingetrübten Beschäftigungserwartungen hat sich offensichtlich ein Teil der Betriebe dazu entschieden, gegenwärtig nicht in die Weiterbildung zu investieren.

Zahl der Beschäftigten in Weiterbildung bleibt weitgehend unverändert

Anders als das Angebot an betrieblicher Weiterbildung hat sich die Beteiligung der Beschäftigten nur unwesentlich verändert. So lag die Teilnahmequote – definiert als Anteil der Weiterbildungsteilnehmer an den Beschäftigten aller Betriebe – im ersten Halbjahr 2009 bei 26 Prozent. Im entsprechenden Zeitraum des Vorjahres betrug

sie 27 Prozent (vgl. Abbildung 2). Die Krise scheint sich demnach zwar auf die Zahl der weiterbildenden Betriebe ausgewirkt zu haben, nicht oder nur geringfügig hingegen auf die Teilnahme seitens der Beschäftigten.

Die geringe Veränderung der Weiterbildungsbeteiligung in der Krise wird noch deutlicher, wenn man die Zahl der Weiterbildungsteilnehmer nicht auf die Beschäftigten aller Betriebe bezieht, sondern nur auf die Beschäftigten in den weiterbildenden Betrieben. Innerhalb der Gruppe der weiterbildenden Betriebe haben im ersten Halbjahr 2009 35 Prozent der Beschäftigten an Weiterbildung teilgenommen; ein Jahr zuvor waren es 33 Prozent. Mit anderen Worten: In den Betrieben, die auch im Krisenjahr 2009 Weiterbildungsmaßnahmen angeboten haben, hat ein etwas größerer Teil der Belegschaft diese Angebote wahrgenommen als im Vorjahr. Es ist anzunehmen, dass dies insbesondere auf solche Unternehmen zutrifft, in denen Weiterbildung integraler Bestandteil der Personalentwicklung ist. Hier werden möglicherweise die zeitlichen Freiräume in Phasen nicht voll ausgelasteter Produktionskapazitäten dazu genutzt, mehr Beschäftigte als sonst üblich zu qualifizieren.

Beteiligung der Arbeitnehmer an den Weiterbildungskosten geht weiter zurück

Arbeitgeber finanzieren die Weiterbildungskosten nicht immer allein, sondern beteiligen in manchen Fällen auch die Teilnehmer an den Kosten. Dies kann durch eine (teilweise) Übernahme der Kursgebühren (Beteiligung an den direkten Weiterbildungskosten) oder die Verlagerung von Weiterbildung in die Freizeit (Beteiligung an den indirekten Weiterbildungskosten) geschehen. Wie frühere Auswertungen des IAB-Betriebspanels gezeigt haben, trägt der Großteil der Betriebe die direkten Weiterbildungskosten selbst. Zudem finden Weiterbildungsmaßnahmen in den meisten Betrieben während der Arbeitszeit statt.

Die aktuellen Befunde aus dem IAB-Betriebspanel belegen, dass sich die Übernahme der direkten und indirekten Weiterbildungskosten durch den Arbeitgeber im Krisenjahr noch verstärkt hat. So haben im ersten



Halbjahr 2008 74 Prozent der weiterbildenden Betriebe die Kosten für die entsprechenden Aktivitäten allein getragen; im entsprechenden Zeitraum 2007 waren es „nur“ 69 Prozent. Im Jahr 2009 boten 64 Prozent der weiterbildenden Betriebe ihre Weiterqualifizierungsprogramme ausschließlich während der Arbeitszeit an, zwei Jahre zuvor lag der entsprechende Wert um sechs Prozentpunkte niedriger (vgl. Tabelle).

Dies ist ein mögliches Indiz dafür, dass einigen Betrieben die Freistellung von Personal in wirtschaftlich schlechten Zeiten leichter fällt als in Boomphasen. Der größere Anteil von Betrieben, die die Weiterbildungskosten zur Gänze übernehmen, ist dagegen möglicherweise ein Ausdruck für die Wertschätzung, die die Arbeitgeber auch in der Krise ihren Beschäftigten entgegenbringen.

Fazit

Im ersten Halbjahr 2009 ist der Anteil der Betriebe, die ihre Belegschaft weiterbilden, im Vergleich zum Vorjahr zurückgegangen. Nur geringe Veränderungen lassen sich demgegenüber bei der Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten ausmachen. So haben die weiterbildenden Betriebe im Krisenjahr 2009 sogar etwas höhere Belegschaftsanteile in die Qualifizierungsmaßnahmen einbezogen als im Jahr zuvor. Dies ist möglicherweise ein Hinweis darauf, dass Unternehmen, in denen Weiterbildung ohnehin Bestandteil der Personalentwicklung ist, Auftragsflauten in der Wirtschaftskrise gezielt dazu nutzen, möglichst viele Beschäftigte zu qualifizieren. Dass Weiterbildung in Krisenzeiten leichter während der Arbeitszeit durchgeführt werden kann als in Boomphasen, zeigen auch die Befunde zur zeitlichen Lage der Qualifizierungsmaßnahmen. So haben im ersten Halbjahr 2009 mehr Betriebe angegeben, Weiterbildung ausschließlich in der Arbeits- und nicht in der Freizeit anzubieten.

Das IAB wird die Entwicklung des betrieblichen Weiterbildungsgeschehens auch in den kommenden Jahren intensiv verfolgen und analysieren. Ob sich die zuletzt beobachteten Trends fortsetzen werden, lässt sich gegenwärtig nicht abschätzen.

Tabelle

Beteiligung der Beschäftigten an den direkten und indirekten Weiterbildungskosten (Anteil der Betriebe mit der jeweiligen Nennung in %)

	2007	2009
Zeitliche Lage der Weiterbildung:		
während der Arbeitszeit	58	64
teils Freizeit, teils Arbeitszeit	33	27
ganz in der Freizeit	5	5
unterschiedlich	4	3
Beteiligung der Beschäftigten an den direkten Weiterbildungskosten:		
vollständig	15	14
teilweise	11	9
gar nicht	69	74
unterschiedlich	4	3

Quelle: IAB-Betriebspanel

© IAB

Literatur

Crimmann, Andreas; Wießner, Frank (2009): Wirtschafts- und Finanzkrise: Verschnaufpause dank Kurzarbeit. IAB-Kurzbericht Nr. 14/2009.

Dietrich, Hans; Kruppe, Thomas (2009): Qualifizierung im Erwerbsverlauf – Eine Chance in der Wirtschaftskrise? In: Sozialer Fortschritt, Heft 11, S. 257-264.

Koscheck, Stefan (2009): Weiterbildungsanbieter in Zeiten der Wirtschaftskrise. Ergebnisse der wbmonitor Umfrage 2009. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 6/2009, S. 44-48.

Die Autoren



Prof. Dr. Lutz Bellmann
ist Leiter des Forschungsbereichs „Betriebe und Beschäftigung“ am IAB.
lutz.bellmann@iab.de



Dr. Ute Leber
ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Betriebe und Beschäftigung“ am IAB.
ute.leber@iab.de

Projekte



Einige aktuelle Forschungsvorhaben des IAB im Überblick

Projekte aus einzelnen Forschungsbereichen

Forschungsgruppe des Direktors

Arbeitsmarktforschung beschäftigt sich bislang fast ausschließlich mit der Dauer einzelner Arbeitslosigkeitsperioden. Im Gegensatz dazu wird im Projekt **„Verteilung und Determinanten von Lebensarbeitslosigkeit“** die gesamte Länge der individuellen Arbeitslosigkeitsperioden über einen 25-jährigen Zeitraum untersucht. Es zeigt sich unter anderem, dass die so definierte Lebensarbeitslosigkeit sehr ungleich verteilt ist. Zumindest für Männer kann nachgewiesen werden, dass die Wahl eines ungünstigen Berufs am Anfang der Erwerbskarriere zu einem signifikant höheren Umfang an Lebensarbeitslosigkeit führt. Unter ungünstigen Berufen sind hierbei zum einen Berufe zu verstehen, die eine starke Fluktuation aufweisen (zum Beispiel Reinigungsfachkräfte oder Beschäftigte im Transportgewerbe), sowie zum anderen Berufe, in denen die Beschäftigung in den letzten 25 Jahren stark zurückgegangen ist (dazu gehören beispielsweise Textilarbeiter, Spinner, Minenarbeiter und Ledermacher).

Stabsstelle Forschungscoordination

Mit der Neuausrichtung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente im Jahr 2008 verfolgte der Gesetzgeber im Wesentlichen zwei Ziele:

Zum einen sollte das arbeitsmarktpolitische Instrumentarium gestrafft und damit mehr Transparenz hergestellt werden. Zum anderen sollte den Maßnahmeträgern vor Ort mehr Gestaltungsspielraum bei der Umsetzung überlassen werden. Das Projekt **„Neuorientierung der Arbeitsmarktpolitik (NorA)“** will mit Hilfe von Fallstudien erste Hinweise auf konkrete Muster der Umsetzung vor Ort liefern und dabei gezielt Vorarbeiten für weitere wissenschaftliche Evaluationen leisten. Mit ersten Ergebnissen ist im Herbst 2010 zu rechnen.

Forschungsbereich „Institutionen und makroökonomische Arbeitsmarktanalyse“

Das Projekt **„Messung der Nicht-Inanspruchnahme von SGB-II-Leistungen“** untersucht das Ausmaß verdeckter Armut in Deutschland. Zunächst wird der Anteil nicht realisierter Ansprüche auf die Grundsicherung geschätzt sowie die Hintergründe und Motive dieses Verhaltens untersucht. Die Kenntnis über Ausmaß und Ursachen der Dunkelziffer ist von hoher sozialpolitischer Bedeutung. Ziel ist es, die Effektivität der Grundsicherung hinsichtlich der Sicherung des Existenzminimums zu bewerten. Die Ergebnisse können auch mögliche Zugangshindernisse in den Leistungsbezug aufdecken.

Forschungsgruppe „Arbeitszeit und Arbeitsmarkt“

Die Ergebnisse des Projekts „Arbeitszeit und Arbeitsvolumen“ für das Jahr 2009 zeigen, dass flexible Arbeitszeiten die Wucht der Wirtschaftskrise am deutschen Arbeitsmarkt größtenteils abgefangen haben. Die durchschnittliche Jahresarbeitszeit der Arbeitnehmer ging um 43,2 Stunden bzw. 3,2 Prozent zurück, etwa durch Kurzarbeit sowie den Abbau von Überstunden und von Guthaben auf Arbeitszeitkonten (vgl. Abbildung). Dieser Rückgang entspricht rechnerisch rund 1,2 Millionen Arbeitsplätzen, die gesichert wurden. Die Möglichkeiten der Betriebe, über flexible Arbeitszeiten die Unterauslastung ihrer Mitarbeiter auszugleichen, sind inzwischen weitgehend ausgeschöpft.

Forschungsbereich „Internationale Vergleiche und Europäische Integration“

Berufliche Mobilität kann die Anpassung an den gesamtwirtschaftlichen Strukturwandel erleichtern und den Beschäftigten zu einer Tätigkeit verhelfen, die ihren Fähigkeiten und Präferenzen besser gerecht wird. Andererseits können durch Berufswechsel auch erworbene Kenntnisse und Fähigkeiten entwertet werden. Das IAB untersucht „Berufliche Mobilität im internationalen Vergleich“ für Deutschland, die Schweiz und Großbritannien. Erste Ergebnisse zeigen, dass die Mobilität in Deutschland und der Schweiz im Vergleich zu Großbritannien niedriger ist. Anders als erwartet spielt das System der dualen Berufsausbildung in den deutschsprachigen Ländern offenbar aber nur eine untergeordnete Rolle.

Forschungsbereich „Regionale Arbeitsmärkte“

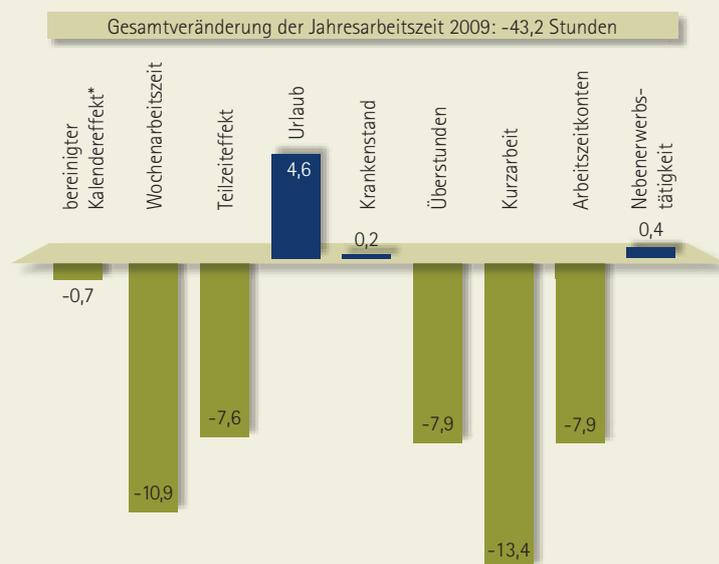
In dem Projekt „Migrant Diversity and Regional Disparity in Europe“ wird untersucht, inwieweit die kulturelle Vielfalt von Migranten zur Arbeitsmarktentwicklung beiträgt und wie sehr dadurch regionale Unterschiede in Deutschland und Europa beeinflusst werden. Ziel ist es, das Verständnis für den Einfluss grenzüberschreitender Bevölkerungsflüsse auf die regionalen sozio-ökonomischen Entwicklungen zu verbessern. Das Projektteam setzt sich aus fünf internationalen Projektgruppen unter der Federführung von Prof. Dr. Peter Nijkamp (Freie Universität Amsterdam) zusammen.

Regionales Forschungsnetz

„Der Einfluss des demografischen Wandels auf lokale Arbeitsmärkte“ ist theoretisch nicht eindeutig. Einerseits sinkt zukünftig das Arbeitsangebot, da die in den Markt eintretende Kohorte kleiner ist als die ausscheidende. Andererseits könnte es für Firmen schwerer werden, Arbeitsplätze adäquat zu besetzen, da die Nachfrage nach Fachkräften weiter ansteigt. Welcher der beiden Effekte überwiegt, ist Forschungsgegenstand des Projekts. Erste Ergebnisse deuten darauf hin, dass der Arbeitsmarkt durch kleiner werdende Eintrittskohorten entlastet wird und die Arbeitslosigkeit tendenziell abnimmt.

Beitrag der einzelnen Komponenten zur Entwicklung der Arbeitszeit von Beschäftigten 2009

■ Veränderung im Vergleich zum Vorjahr in Stunden



*Arbeitstageeffekt plus Ausgleich für Kalendereinflüsse

Quelle: IAB-Arbeitszeitrechnung (Forschungsgruppe „Arbeitszeit und Arbeitsmarkt“), Stand: März 2010

© IAB

Forschungsbereich „Arbeitsförderung und Erwerbstätigkeit“

Im Forschungsprojekt „**Wirkungen von Sperrzeiten im Arbeitslosengeldbezug**“ stehen drei Fragestellungen im Vordergrund: Wie wirken sich verhängte Sperrzeiten auf die Wiederbeschäftigungswahrscheinlichkeit der betroffenen Personen aus? Wie wirkte sich eine im Rahmen von Hartz I veränderte Gesetzeslage auf den Wiedereintritt in Beschäftigung von Arbeitslosengeld-I-Empfängern aus? Und schließlich wird der Frage nachgegangen, ob sich Arbeitslosengeld-I-Empfänger vermehrt krankmelden, um die Verhängung einer Sperrzeit zu verhindern.

Forschungsbereich „Betriebe und Beschäftigung“

Das durch die EU geförderte Projekt „**Measuring the Dynamics of Organisations and Work (MEADOW)**“ wurde im Februar 2010 abgeschlossen. Es wurde von einer interdis-

ziplinären Gruppe von Wissenschaftlern aus 14 europäischen Forschungseinrichtungen durchgeführt, darunter auch Mitarbeiter des IAB-Forschungsbereichs „Betriebe und Beschäftigung“. Die Forscher haben Richtlinien zur Erhebung und Interpretation international vergleichbarer Daten zu den ökonomischen und sozialen Auswirkungen von betrieblichen Reorganisationsmaßnahmen entwickelt. Der vollständige Bericht kann kostenlos über die Homepage des Projektes bezogen werden: <http://www.meadow-project.eu>.

Forschungsbereich „Bildungs- und Erwerbsverläufe“

Nach einem Jahr Vorbereitung startete im November 2009 die erste Haupterhebung des **Nationalen Bildungspanels** (National Educational Panel Study, NEPS) mit der Erwachsenenstichprobe (Etappe 8), die vom IAB gemeinsam mit dem Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) koordiniert wird.

Die Befragung richtet sich an die erwachsene Bevölkerung in Deutschland im Alter zwischen 23 und 65 Jahren und wird computergestützt telefonisch bzw. persönlich durchgeführt. Ziel der ersten Befragungswelle ist es, die Bildungsverläufe und die Weiterbildungsaktivitäten der Bevölkerung in Deutschland zu erfassen. Dafür wurden in enger Zusammenarbeit mit anderen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern im NEPS Instrumente zur Erfassung der formalen Bildungs- und Erwerbsgeschichte und der familiären Situation der Befragten weiterentwickelt. Gleichzeitig wurden Instrumente neu entwickelt und getestet, um private und berufliche Weiterbildungsaktivitäten sowie Ressourcen im sozialen Umfeld der Befragten zu erfassen.

Panel „Arbeitsmarkt und soziale Sicherung“

Seit Februar 2010 läuft die vierte Welle der

Darum geht's uns ...

Die wichtigsten Studienziele auf einen Blick



- Startseite
- Fragen und Antworten
- Studienziele
- Befragungsweltlauf
- Ergebnisse
- Unterlagen
- Kontakt
- Impressum

Studienziele

Ziel der Studie ist es, die Auswirkungen zu untersuchen, die die zahlreichen Veränderungen des Systems sozialer Sicherung auf das Leben der Menschen haben.

Die wichtigsten Veränderungen, die wir untersuchen wollen, sind die Zusammenlegung von Sozialhilfe und Arbeitslosenhilfe zum Arbeitslosengeld II, die Ablösung des Erziehungsgelds durch das Elterngeld und langfristig die Auswirkungen der gerade beginnenden, schrittweisen Erhöhung des Rentenalters.

Dabei ist es für uns zunächst einmal wichtig, herauszufinden, welche Auswirkungen diese Veränderungen auf die materielle Situation der Menschen haben, also z. B. auf Einkommen, Vermögen oder Schulden.

Darüber hinaus sind wir auch daran interessiert, zu erfahren, wie die Menschen mit der neuen Situation zurecht kommen und wie sie die Veränderungen beurteilen.



jährlichen Befragung **Panel „Arbeitsmarkt und soziale Sicherung“** (Studientitel für Befragte: „Lebensqualität und soziale Sicherung“). In diesem Jahr werden circa 14.000 Personen im Alter ab 15 Jahren zu ihrer Lebenssituation (Wohnen, Gesundheit, Einkommen, Arbeitslosengeld-II-Bezug, Erwerbstätigkeit) befragt, viele von ihnen nehmen schon seit mehreren Jahren an der Haushaltsbefragung teil. Das Panel hat in der Arbeitsmarkt- und Armutforschung am und außerhalb des IAB inzwischen einen hohen Stellenwert. Ab Herbst 2010 ist der Scientific-Use-File der dritten Welle für externe Nutzer verfügbar.

Forschungsdatenzentrum

Im Rahmen des Projekts **„Berufliche Weiterbildung als Bestandteil Lebenslangen Lernens (WeLL)“** wird ein einzigartiger Linked Employer-Employee-Datensatz zum Weiterbildungsverhalten aufgebaut, in dem Daten aus dem IAB-Betriebspanel mit Personendaten der Bundesagentur für Arbeit (BA) verknüpft werden. Inzwischen ist die erste Welle der Arbeitnehmerbefragung für externe Forscher als Scientific-Use-File verfügbar und die Erhebung der vierten Welle in Planung. Zusätzlich wird eine Befragung zur Weiterbildungsteilnahme aufgrund technologischen Wandels durchgeführt. Diese ist bezüglich Stichprobe und Fragestellung an eine Befragung in Frankreich angelehnt und ermöglicht so international vergleichende Forschung.

Bereichsübergreifende Projekte

Mit der **„Initiative zur Deckung des Fachkräftebedarfs durch Qualifizierung gering qualifizierter Arbeitsloser“**

verfolgt die BA das Ziel, einem sich abzeichnenden Fachkräftemangel in bestimmten Branchen und Berufsfeldern entgegen zu wirken und gering qualifizierten Arbeitslosen mit der Möglichkeit, anerkannte (Teil-) Qualifikationen zu erwerben, eine „zweite Chance“ am Arbeitsmarkt zu eröffnen. Das IAB evaluiert die Förderung gemeinsam mit dem Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik (ISG) Köln. Für den Herbst 2010 ist die erste Welle einer standardisierten Teilnehmerbefragung geplant. Beteiligt sind seitens des IAB die Bereiche „Forschungskoordination“, „Arbeitsförderung und Erwerbstätigkeit“ sowie „Bildungs- und Erwerbsverläufe“.

Die Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation dienen dazu, Menschen mit Behinderung die Teilhabe am Arbeitsleben zu sichern. Diese Leistungen sind bisher bezüglich ihrer Wirksamkeit nur zum Teil erforscht. Das Projekt **„Panel Berufliche Rehabilitation“**, das im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales durchgeführt wird, will diese Lücke schließen. Beteiligt sind am IAB der Forschungsbereich „Erwerbslosigkeit und Teilhabe“ und der Geschäftsbereich „IT- und Informationsmanagement“. Ziel ist der Aufbau und die Pflege eines Prozessdatenpanels von Rehabilitanden der BA. Dabei wird geklärt, ob die Daten für die Durchführung von Wirkungsanalysen geeignet sind. Zudem wird ein Konzept zur weiteren Evaluierung der Teilhabeleistungen entwickelt.

An dem Projekt **„Auswirkungen der Arbeitsmarktreflexionen und der Konjunktur auf die Langzeitarbeitslosigkeit in Deutschland“** arbeiten die beiden Forschungsbereiche „Institutionen und makro-

ökonomische Arbeitsmarktanalyse“ sowie „Prognosen und Strukturanalysen“ zusammen. Untersucht wird, ob der ungewöhnlich kräftige Rückgang der Langzeitarbeitslosigkeit während des zurückliegenden Aufschwungs auf konjunkturelle Einflüsse oder auf die Hartz-Reformen zurückzuführen ist. Erste Ergebnisse deuten darauf hin, dass vor allem die ersten beiden Wellen der Hartz-Reformen, mit denen der Niedriglohnbereich ausgeweitet, Sanktionen eingeführt, aber auch eigenverantwortliches Handeln unterstützt wurde, die Abgänge aus Langzeitarbeitslosigkeit in Beschäftigung gefördert haben. Die Langzeitarbeitslosen sind damit näher an den regulären Arbeitsmarkt herangerückt.

Das ESF-Programm **„Perspektive Wiedereinstieg“** des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend fördert mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) die Berufsrückkehr nach einer mehr als dreijährigen familienbedingten Unterbrechung. Eine der zentralen Fragen lautet: Was hemmt und was fördert den Wiedereinstiegsprozess? 17 Projektträger arbeiten, unterstützt durch die Bundesagentur für Arbeit, bis zum Jahr 2012 mit teils unterschiedlichen Konzepten. Ein wichtiges Ziel ist es, herauszufinden, wie man den Wiedereinstieg ins Erwerbsleben am besten fördern kann. Der Forschungsbereich „Bildungs- und Erwerbsverläufe“ führt die qualitative Begleitforschung durch. Er kooperiert dabei eng mit dem Forschungsbereich „Arbeitsförderung und Erwerbstätigkeit“, der das Programm quantitativ evaluiert.

Näheres zu den Projekten des IAB unter:
<http://www.iab.de/de/projekte>

Beteiligung an beruflicher Weiterbildung

Nicht nur eine Frage des Geldes

Lebenslanges Lernen und berufliche Weiterbildung gelten heute gemeinhin als unverzichtbar, um auf dem Arbeitsmarkt bestehen und am gesellschaftlichen Leben partizipieren zu können. Dennoch ist die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen nicht selbstverständlich. Es sind jedoch weniger wie häufig angenommen die Kosten, die Menschen davon abhalten sich weiterzubilden. Vielfach fehlen auch Eigeninitiative und das Bewusstsein für die Notwendigkeit von Weiterbildung.

„Kenne mer nit,
bruche mer nit,
fott domet“

Art. 1 Kölsches Grundgesetz

Deutschland befindet sich wegen des strukturell-technologischen Wandels und einer stetig zunehmenden Internationalisierung bereits seit den 1970er Jahren auf dem Weg in eine wissensbasierte Dienstleistungsgesellschaft. Unter dem Schlagwort „Lebenslanges Lernen“ fordern Politik, Wirtschaft und Wissenschaft von den Menschen

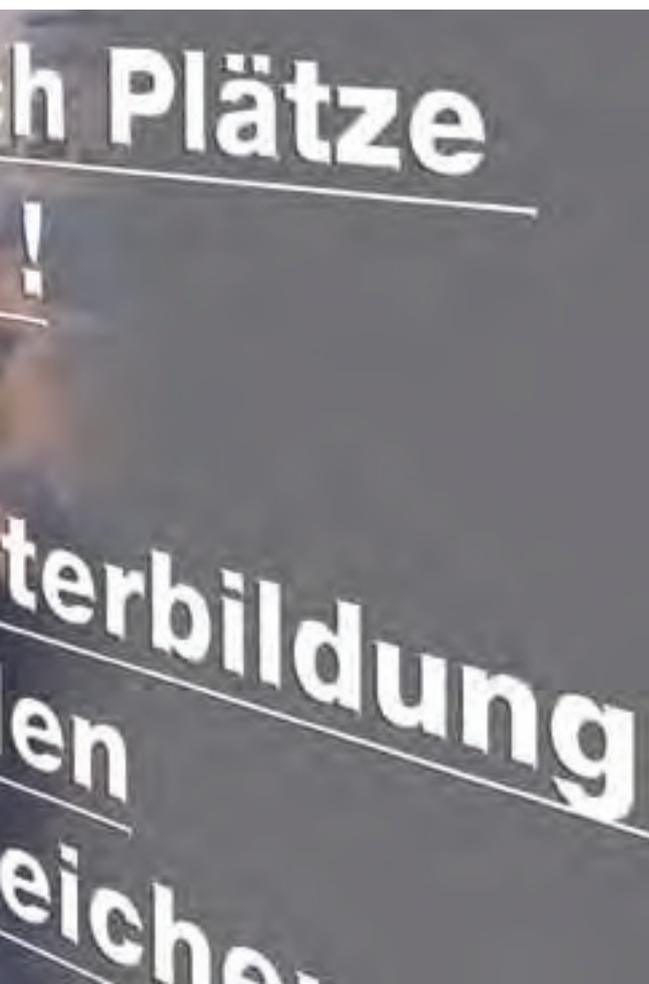


die Bereitschaft zur ständigen Weiterbildung, um die Arbeitsmarktchancen des Einzelnen und die internationale Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen sicherstellen zu können. In Deutschland gibt es aber bis heute noch kein einheitliches Bildungsprogramm, das Weiterbildung in allen Lebensphasen fördert. Letzten Endes obliegt es dem Einzelnen bzw. den Unternehmen Weiterbildungsmaßnahmen selbst zu initiieren. Daher verwundert es nicht, dass nur eine Minderheit der Deutschen tatsächlich an Kursen zur beruflichen Weiterbildung teilnimmt. So kommt das Berichtssystem „Weiterbildung 2007“ zu dem Ergebnis, dass lediglich 38 Prozent der Bevölkerung zwischen 19 und 64 Jahren in den letzten zwölf Monaten einen berufsbezogenen Weiterbildungskurs besucht haben. Und laut IAB-Betriebspanel fördert weniger als die Hälfte der Betriebe Weiterbildungsmaßnahmen für ihre Beschäftigten (vgl. hierzu den Beitrag „Betriebliche Weiterbildung. In der Krise bleibt das Bild zwiespältig“ von Lutz Bellmann und Ute Leber auf Seite 16 in diesem Heft).

Wie lässt sich nun die vergleichsweise geringe Beteiligung der Beschäftigten an beruflicher Weiterbildung erklären, obwohl die Notwendigkeit lebenslangen Lernens gesellschaftlich weitgehend unbestritten ist? Hierfür kann es mehrere Gründe geben, die systematisch von persönlichen Eigenschaften und der beruflichen Tätigkeit abhängen können. In der öffentlichen und politischen Debatte wird in diesem Zusammenhang zumeist auf finanzielle Restriktionen verwiesen und daraus die Forderung nach staatlichen Zuschüssen zur Förderung beruflicher Weiterbildung abgeleitet.

Datengrundlage

Das Forschungsprojekt „Berufliche Weiterbildung als Bestandteil Lebenslangen Lernens“ (WeLL) wird vom IAB gemeinsam mit dem Rheinisch-Westfälischen Institut für Wirtschaftsforschung, dem Deutschen Institut für Erwachsenenbildung und dem Markt- und Sozialforschungsinstitut infas durchgeführt und von der Leibniz Gemeinschaft finanziert. Im Rahmen dieses Kooperationsprojektes wird ein einzigartiger Linked-Employer-Employee-Datensatz erstellt, der unter anderem umfangreiche Informationen zur beruflichen Weiterbildung auf Arbeitgeberseite (Employer) und Arbeitnehmerseite (Employee) enthält. Das spezifische Erhebungsdesign erlaubt es, innerbetriebliche Weiterbildungsaktivitäten auch im Zeitverlauf zu analysieren. Es ist allerdings als Stichprobe nicht repräsentativ für alle deutschen Betriebe und Beschäftigte. In einem ersten Schritt wurden im Frühjahr 2007 etwa 100 Betriebe aus fünf verschiedenen Bundesländern – geschichtet nach Betriebsgröße, Branche und Investitionsrate – befragt. In einem zweiten Schritt wurden im Sommer 2007 circa 6.400 Beschäftigte aus diesen Betrieben telefonisch interviewt. Um Entwicklungen beim Weiterbildungsverhalten aufzeigen zu können, wurden die befragten Arbeitnehmer in den Jahren 2008 und 2009 erneut kontaktiert. Eine weitere Erhebung ist für das Jahr 2010 geplant. Grundlage der vorliegenden Analyse ist die erste Befragungswelle.



Tatsächlich spielen finanzielle Restriktionen nur eine untergeordnete Rolle für die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung. Dies zeigt eine Studie des IAB, bei der rund 6.400 Beschäftigte aus etwa 100 Betrieben zum Thema „Weiterbildung“ befragt wurden (siehe Kasten „Datengrundlage“ auf Seite 25). Knapp 30 Prozent der Befragten gaben an, in den Jahren 2006 und 2007 an keiner beruflichen Weiterbildung teilgenommen bzw. eine Teilnahme geplant, diese aber nicht realisiert zu haben. Auch wenn zwischen diesen beiden Untergruppen sicherlich Unterschiede bestehen, werden sie an dieser Stelle der Einfachheit halber zusammengefasst. Die Personen, die keine Weiterbildungsbeteiligung angegeben haben, wurden zu den Gründen für die Nichtteilnahme befragt. Im Folgenden werden die wichtigsten Ergebnisse der Befragung dargestellt, die allerdings wegen des speziellen Erhebungsdesigns der Studie nicht repräsentativ sind. Dabei wird deutlich, dass finanzielle Anreizprogramme alleine zu kurz greifen.

Gründe für die Nichtteilnahme

Abbildung 1 zeigt, wie häufig welche Gründe für die Nichtteilnahme von den Befragten genannt wurden. Negative Erfahrungen sowie die finanzielle Belastung durch eine Teilnahme spielen nur bei etwa zwei bzw. 20 Prozent der Befragten eine Rolle für die Nichtteilnahme. Hingegen sieht fast die Hälfte der Befragten keinen Bedarf an beruflicher Weiterbildung, da sie ihre Qualifikation als ausreichend erachtet. Daneben werden der Mangel an Zeit (41,6 Prozent), fehlende Vorschriften (39,1 Prozent) sowie mangelnde Förderung durch den Betrieb (31,7 Prozent) als wichtige Gründe genannt. Auf einige der hier genannten Gründe soll im Folgenden ausführlicher eingegangen werden.

Gerade Geringqualifizierte sehen wenig Weiterbildungsbedarf

Wie erwähnt halten sich fast 50 Prozent der Befragten für so qualifiziert, dass sie für sich selbst keinen Weiterbildungsbedarf sehen. Allerdings zeigen sich hier erhebliche Unterschiede zwischen einzelnen Beschäftig-

Abbildung 1

Gründe für die Nichtteilnahme an beruflicher Weiterbildung (in %)

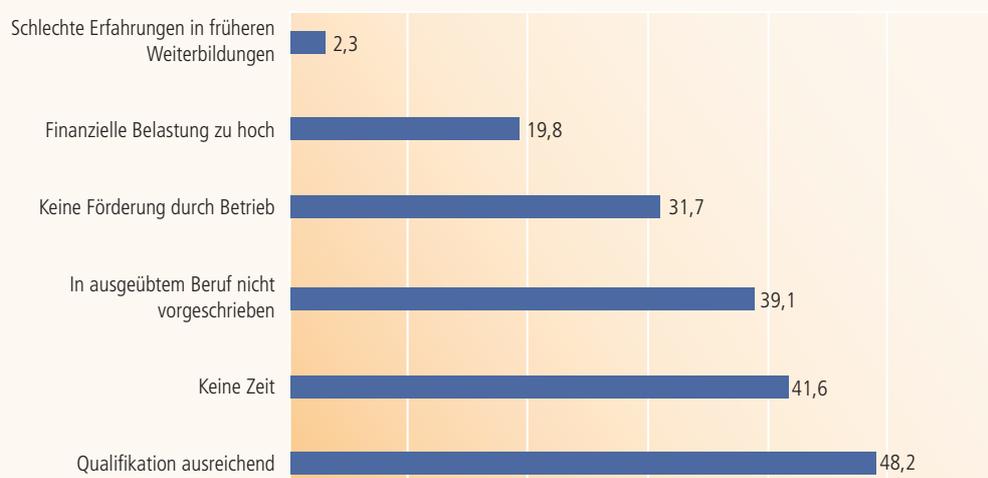
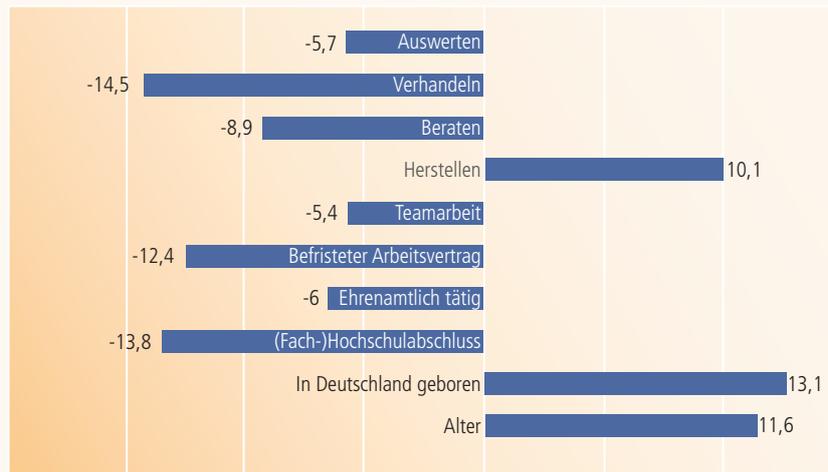


Abbildung 2

Determinanten der Zustimmungswahrscheinlichkeit zur Aussage „Keine Teilnahme an beruflicher Weiterbildung, da Qualifikationen ausreichend“ (in %)



Lesebeispiel: Die Wahrscheinlichkeit, dass ein in Deutschland geborener Arbeitnehmer nicht an einer beruflichen Weiterbildung teilnimmt, da er sich für ausreichend qualifiziert hält, liegt um 13,1 Prozentpunkte höher als bei vergleichbaren im Ausland geborenen Beschäftigten.
Quelle: Arbeitnehmerbefragung WeLL, 1. Welle; marginale Effekte aller (schwach) signifikanten Variablen, N=1462. © IAB

tengruppen. So bekunden Arbeitnehmer, die häufig eine herstellende Tätigkeit ausüben, einen deutlich niedrigeren Bedarf an beruflicher Weiterbildung als Personen, die keine herstellende Tätigkeit verrichten. Die Differenz in der Zustimmungswahrscheinlichkeit beträgt hier zehn Prozentpunkte (vgl. Abbildung 2). Arbeitnehmer mit einer vergleichsweise einfachen Tätigkeit vertreten also eher die Ansicht, dass ihre beruflichen Kompetenzen zur Erledigung ihrer Arbeiten ausreichen als solche mit anspruchsvollerem Jobprofil. Dies wird auch daran ersichtlich, dass Beschäftigte, deren Tätigkeit überwiegend durch die Attribute „auswerten“, „verhandeln“ und „beraten“ gekennzeichnet ist, eine zwischen sechs und 15 Prozentpunkte geringere Wahrscheinlichkeit aufweisen, ausreichende Qualifikation als Motiv für keine Weiterbildungsteilnahme zu nennen. Gleiches gilt auch für Beschäftigte, die regelmäßig im Team arbeiten, für ehrenamtlich Tätige und für Personen mit (Fach-)Hochschulabschluss.

In Deutschland geborene Beschäftigte neigen ebenso wie ältere Personen eher dazu, ihre jeweiligen Qua-

lifikationen für ausreichend zu erachten. Die Zustimmungswahrscheinlichkeit ist für einen in Deutschland geborenen Beschäftigten um circa 13 Prozentpunkte höher als für einen im Ausland geborenen Arbeitnehmer. Ein 50-Jähriger weist im Durchschnitt eine um fast zwölf Prozent höhere Zustimmung auf als ein vergleichbarer 40-Jähriger.

Freiwillige Weiterbildung ist nicht jedermanns Sache

Betrachten wir nun die Zustimmung zu der Aussage „Keine Teilnahme an beruflicher Weiterbildung, da nicht vorgeschrieben“ (vgl. Abbildung 3 auf Seite 28). Beschäftigte mit einer auswertenden oder beratenden Tätigkeit (-7,8 bzw. -9,6 Prozentpunkte) sowie Personen, die im Team arbeiten (-6 Prozentpunkte), geben dies deutlich seltener als Grund für ihre Nichtteilnahme an als Beschäftigte, für deren berufliche Tätigkeit diese Attribute nicht zutreffen. Gleiches gilt für Beschäftigte mit einem befristeten Arbeitsvertrag (-13,3 Prozentpunkte). Dies deutet darauf hin, dass Arbeitnehmer mit anspruchs-



volleren Jobmerkmalen einer freiwilligen Weiterbildung tendenziell aufgeschlossener gegenüberstehen. Eine signifikant höhere Zustimmung lässt sich für in Deutschland geborene (12,8 Prozentpunkte) und ältere Arbeitnehmer beobachten (6 Prozentpunkte). Ebenso geben Frauen im Vergleich zu Männern (9,8 Prozentpunkte) und Arbeiter im Vergleich zu Angestellten (14,6 Prozentpunkte) häufiger an, dass sie aufgrund fehlender Vorschriften an keiner beruflichen Weiterbildung teilnehmen.

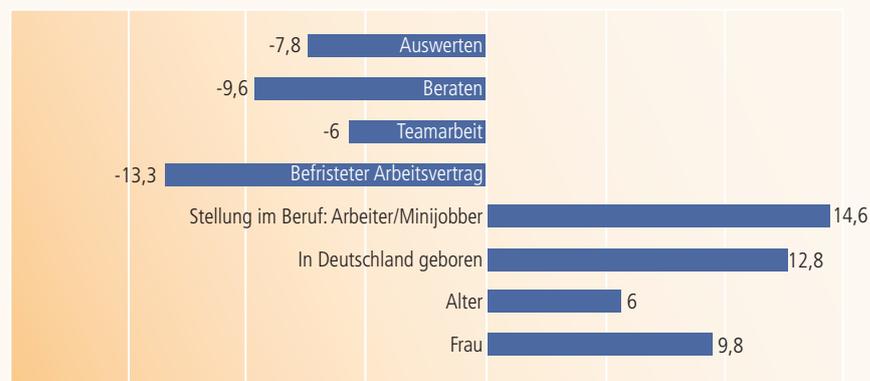
Ähnliche Muster zeigen sich bei einer Nichtteilnahme wegen fehlender Förderung durch den Betrieb. Die entsprechenden Werte liegen bei Arbeitern um fast neun Prozentpunkte höher als bei Angestellten. Ferner nimmt die Zustimmungswahrscheinlichkeit mit zunehmendem Alter und bei (sehr) guter Gesundheit deutlich ab. Auch Personen mit Tätigkeiten, die durch das Attribut „verhandeln“ gekennzeichnet sind, neigen seltener dazu, die fehlende betriebliche Unterstützung als Motiv zu nennen.

Kosten der Weiterbildung sind nur für bestimmte Gruppen ausschlaggebend

Die Zustimmung zur Aussage „Keine Teilnahme, weil die finanzielle Belastung zu hoch gewesen wäre“ variiert nicht systematisch mit den meisten oben genannten tätigkeitsbezogenen Merkmalen. Ein signifikant positiver

Abbildung 3

Determinanten der Zustimmungswahrscheinlichkeit zur Aussage „Keine Teilnahme an beruflicher Weiterbildung, da nicht vorgeschrieben“ (in %)



Quelle: Arbeitnehmerbefragung WeLL, 1. Welle; Marginale Effekte aller (schwach) signifikanten Variablen, N=1454. © IAB

Zusammenhang zeigt sich sowohl bei Arbeitern bzw. Minijobbern als auch bei befristet Beschäftigten. Die stärksten Zusammenhänge ergeben sich aber bei Frauen und bei Personen mit mehreren Kindern. Außerdem nimmt die Zustimmungseignung mit zunehmendem Alter signifikant ab. Eine geringere Zustimmungseignung zu dieser Aussage ist vor allem bei in Deutschland geborenen Personen und bei Befragten mit einem Ausbildungs- oder (Fach-)Hochschulabschluss festzustellen.

Fazit

Berufliche Weiterbildung ist angesichts der Herausforderungen durch den technologisch-strukturellen Wandel der Arbeitswelt unbestritten ein zentrales Mittel zur Sicherung individueller Beschäftigungs- und Aufstiegschancen. Die Politik setzt hier verstärkt auf finanzielle Anreizprogramme wie die im Januar 2010 eingeführte Bildungsprämie, die für Geringverdiener einen staatlichen Weiterbildungszuschuss von bis zu 500 Euro vorsieht. Aus den hier vorgestellten empirischen Analysen wird jedoch deutlich, dass solche Programme in vielen Fällen zu kurz greifen. Dies gilt insbesondere für Beschäftigte, die durch den strukturell-technologischen Wandel am stärksten gefährdet sind (zum Beispiel Geringqualifizierte). Diese geben systematisch häufiger an, keine berufliche Weiterbildungsmaßnahme in Anspruch genommen zu haben, da sie aus ihrer Sicht über ausreichende Qualifikationen verfügen oder aber eine Weiterbildung nicht vorgeschrieben sei. Ähnliche Befunde finden sich auch für ältere Beschäftigte.

Finanzielle Restriktionen spielen hingegen vor allem bei Frauen und Personen mit Kindern im Haushalt eine Rolle. Sie variieren jedoch kaum systematisch mit berufs- und tätigkeitsbezogenen Merkmalen.

Dies legt den Schluss nahe, dass zunächst noch umfassende Überzeugungsarbeit hinsichtlich der Notwendigkeit beruflicher Weiterbildung geleistet werden muss, bevor finanzielle Anreize greifen können. An dieser Stelle sollte man sich auf Geringqualifizierte und – unabhängig vom Jobprofil – auf ältere Beschäftigte konzentrieren. Über die Notwendigkeit, Angemessenheit und Erfolgs-

aussicht gesetzlicher Vorschriften kann in diesem Zusammenhang sicher gestritten werden. Die eben genannten Beschäftigtengruppen begründen unseren empirischen Befunden zufolge ihre Weiterbildungsabstinenz allerdings in vielen Fällen damit, dass sie zur Teilnahme an Weiterbildungsprogrammen nicht verpflichtet sind.



Literatur

Bender, Stefan; Fertig, Michael; Görlitz, Katja; Huber, Martina; Schmucker, Alexandra (2009): WeLL – Unique Linked Employer-Employee Data on Further Training in Germany. In: Schmollers Jahrbuch 4/2009, S. 637-643.

Die Autoren



Dr. Michael Fertig

ist Geschäftsführer des Instituts für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik in Köln.
fertig@isg-institut.de



Martina Huber

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsdatenzentrum der BA im IAB.
martina.huber@iab.de

Betriebliche Weiterbildung und Beschäftigungsstabilität Älterer Bleiben Geförderte länger?

„Manch gute Melodie
wurde auf einer alten
Geige gespielt“

*Samuel Butler (1835-1902),
engl. Philosoph u. Essayist*

Berufliche Weiterbildung ist eine wichtige Voraussetzung, um die Beschäftigungsquote Älterer zu erhöhen. Allerdings muss es sich für den einzelnen Betrieb auch lohnen, in die Weiterbildung seiner älteren Beschäftigten zu investieren. Betriebe, die dies tun, dürften daher ein hohes Interesse haben, diese Beschäftigten zu halten. Tatsächlich zeigen Daten aus dem IAB-Betriebspanel zumindest für Ostdeutschland, dass mit der Weiterbildungsaktivität auch die Beschäftigungsstabilität der Älteren steigt. In Westdeutschland wird dieser Effekt allerdings durch andere Faktoren überlagert.



Das im Jahr 2000 mit der Lissabon-Strategie formulier- te Ziel der Anhebung der Beschäftigungsquote älterer Arbeitnehmer (hier: Arbeitnehmer ab 50 Jahren) auf mindestens 50 Prozent hat Deutschland nach den Angaben des Statistischen Amtes der Europäischen Gemein- schaften seit 2007 mit 56,2 Prozent (einschl. Personen in Altersteilzeit) sogar übertroffen. Gleichwohl liegt diese Quote deutlich hinter den Werten der skandinavischen oder baltischen Staaten. Dabei ist nicht nur aus der Sicht der Beschäftigten, sondern auch aus der Perspektive der Betriebe eine weitere Steigerung der Beschäftigungs-

quote Älterer unabdingbar. Während die Beschäftigten künftig noch später in den Ruhestand treten müssen, wenn sie hohe Rentenabschläge vermeiden wollen, sind die Betriebe künftig noch stärker auf das Potenzial älterer Arbeitnehmer angewiesen, da sie mit einem zusehends knapper werdenden Fachkräfteangebot konfrontiert werden.

In diesem Zusammenhang kommt der beruflichen Weiterbildung eine besondere Bedeutung zu. Denn diese kann älteren Beschäftigten die Kompetenzen vermitteln, die notwendig sind, um für die Herausforderungen des technischen und organisatorischen Wandels in der Arbeitswelt gerüstet zu sein. Allerdings muss sich Weiter- bildung für den einzelnen Betrieb auch lohnen. Dies ist keineswegs immer der Fall, sondern hängt im Wesentli- chen von zwei Faktoren ab: Zum einen muss eine Weiter- bildungsmaßnahme die Produktivität des Beschäftigten tatsächlich erhöhen. Zum anderen muss der Beschäftig- te entsprechend lange im Betrieb verweilen, damit die zusätzliche Produktivität in der Summe zumindest die Kosten der Weiterbildung deckt. Betriebe, die in die Wei- terbildung ihrer älteren Beschäftigten investieren, dür- ten daher ein hohes Interesse haben, diese Beschäftigten lange genug zu halten. Daher ist im Prinzip zu erwarten, dass diese Beschäftigungsverhältnisse im Durchschnitt eine höhere Stabilität aufweisen als solche, bei denen keine betrieblichen Weiterbildungsinvestitionen erfolgt sind. Mit genau dieser Frage befasst sich eine aktuelle IAB-Studie, die dabei nicht nur Betriebs-, sondern auch Personendaten heranzieht (vgl. Kasten „Datenbasis“ auf Seite 34).

Betriebliche Perspektive

Betrachten wir den Zusammenhang zwischen Weiter- bildung und Beschäftigungsstabilität bei älteren Arbeit- nehmern zunächst aus der Perspektive der Betriebe. Hier zeigt sich, dass Betriebe, die Weiterbildung für Ältere an- bieten, auch rund dreimal so viel Ältere beschäftigen als Betriebe ohne spezielle Weiterbildungsmaßnahmen für Ältere. Um dem Einfluss der betrieblichen Weiterbildung auf die Beschäftigungsstabilität nachzugehen, wurden



Wachstumsraten berechnet (vgl. Kasten „Berechnung der Veränderungsrate der Beschäftigung Älterer“ auf Seite 35) und auf dieser Basis die Veränderung der Beschäftigung zwischen 2002 und 2006 anhand unterschiedlicher Methoden analysiert. Beim Einfluss betrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen auf die Beschäftigungsstabilität der älteren Belegschaftsmitglieder sind auffällige Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland festzustellen. Ostdeutsche Betriebe, die Weiterbildung für ihre älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anbieten, verzeichnen in der Tat ein größeres Wachstum in diesem Beschäftigtensegment. Für Westdeutschland hingegen ist dieser Effekt nicht feststellbar. Hier ist eher davon auszugehen, dass Weiterbildung keinen nennenswerten Einfluss auf die Beschäftigungsstabilität hat.

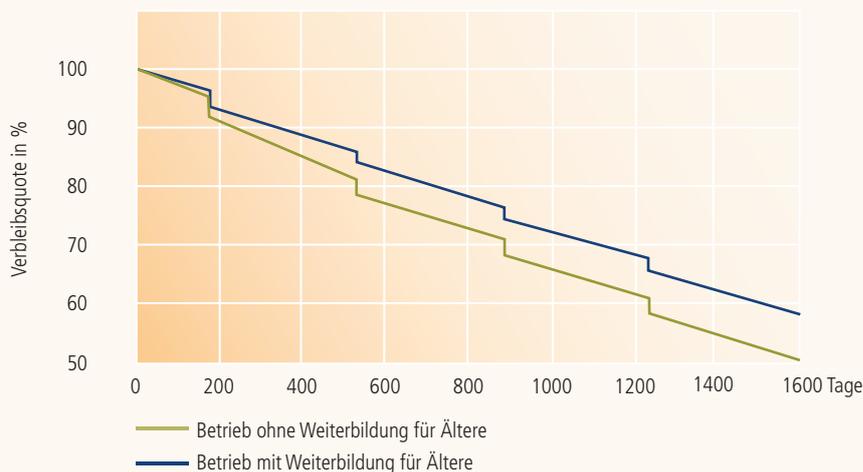
Perspektive der Beschäftigten

Betrachten wir den Zusammenhang zwischen Weiterbildung und Beschäftigungsstabilität nunmehr aus Sicht

der Beschäftigten. Zu Grunde gelegt wurde die tatsächliche Beschäftigungsdauer der älteren Arbeitnehmer in den Jahren 2002 bis Ende 2006. Der betrachtete Zeitraum beginnt genau zu dem Zeitpunkt, zu dem auch die Betriebe Angaben über ihre Weiterbildungsaktivitäten gemacht haben. Die Abbildung auf dieser Seite zeigt, wie stark die Beschäftigungsdauer der älteren Beschäftigten davon abhängt, ob diese in einem Betrieb mit oder ohne Weiterbildung für Ältere beschäftigt sind. Dabei ist zu erkennen, dass der Anteil der Älteren, die im Betrieb verbleiben, nach rund 200 Tagen – also etwa zum Jahreswechsel 2002/2003 – in den Betrieben, die ihre älteren Beschäftigten nicht weiterbilden, schneller sinkt als in Betrieben mit entsprechender Weiterbildung. Nach vier Jahren, also im Jahr 2006, lag der Anteil der im Betrieb verbliebenen Älteren in den weiterbildenden Betrieben bei 59 Prozent, in den Betrieben ohne Weiterbildung für Ältere dagegen bei 55 Prozent. Während diese Unterschiede allerdings in Westdeutschland im Zeitverlauf

Abbildung

Verbleib älterer Beschäftigter im Betrieb (Gesamtdeutschland)



Lesebeispiel: Nach rund 1000 Tagen sind von allen Beschäftigungsverhältnissen noch rund 70% beschäftigt, wenn es sich um Beschäftigte eines Betriebs ohne Weiterbildung für ältere Beschäftigte handelt. Der entsprechende Wert für Beschäftigte in einem Betrieb mit Weiterbildung für ältere Beschäftigte liegt rund drei bis vier Prozentpunkte darüber.

Methode: Kaplan-Meier-Schätzer.

Quelle: Bellmann/Pahnke/Stegmaier (2009).

© IAB

Tabelle

Zusammenhang zwischen Weiterbildung Älterer und Austrittsrate

		Veränderung der Übergangsrate in %
Gesamt	Kleine und mittlere Betriebe	-8
	Großbetriebe	47***
West	Kleine und mittlere Betriebe	3
	Großbetriebe	54
Ost	Kleine und mittlere Betriebe	-24***
	Großbetriebe	-1

Lesebeispiel: Das Risiko, dass das Beschäftigungsverhältnis beendet wird, liegt in Ostdeutschland für ältere Beschäftigte in kleinen und mittleren Betrieben mit Weiterbildung für Ältere um 24 Prozent unter dem in solchen ohne Weiterbildung für Ältere.

Kleine und mittlere Betriebe = 5 bis 249 Beschäftigte, Großbetriebe = 250 und mehr Beschäftigte.

Methode: Piecewise Constant Exponential Hazard Modell. ***=Signifikanz auf 1 Prozent-Niveau.

Quelle: Bellmann/Pahnke/Stegmaier (2009).

© IAB



größer werden, nähern sich die beiden Kurven in Ostdeutschland gegen Ende des Beobachtungszeitraums wieder an (ohne Abbildung).

Aufschlussreich ist auch die weitere Differenzierung nach Klein- und Großbetrieben. Besonders überraschend: Bei älteren Beschäftigten in westdeutschen Großbetrieben mit mindestens 250 Beschäftigten wurde das Beschäftigungsverhältnis innerhalb von vier Jahren mit einer um 54 Prozent höheren Wahrscheinlichkeit beendet, wenn sie in einem weiterbildungsaktiven Betrieb gearbeitet haben. Demgegenüber ist in ostdeutschen kleinen und mittleren Betrieben, die Weiterbildungsmaßnahmen für Ältere ergriffen haben, die Austrittswahrscheinlichkeit um 24 Prozent niedriger (vgl. Tabelle auf Seite 33). Dieser Unterschied könnte durch die in der Literatur diskutierte verstärkte Weiterbildung besser qualifizierter Mitarbeiter, aber auch durch häufigere Wechsel vor allem westdeutscher Beschäftigter in einen anderen Betrieb oder in den (frühzeitigen) Ruhestand erklärt werden.

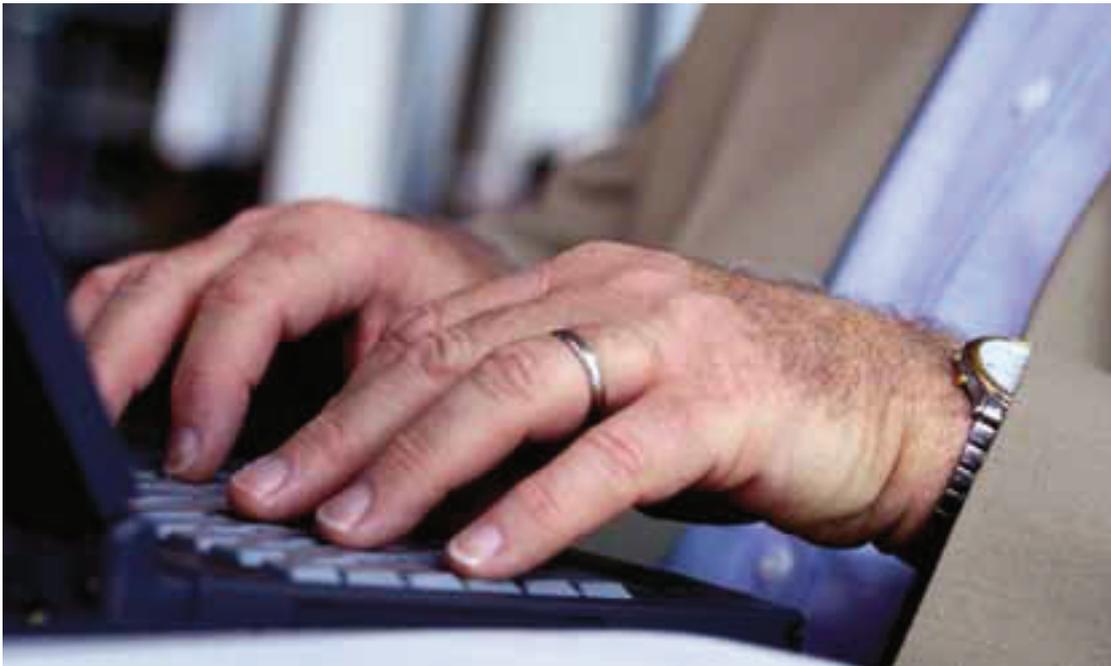
Fazit

Insbesondere die für Ostdeutschland aufgezeigten Ergebnisse sprechen dafür, dass mit der Weiterbildungsaktivität auch die Beschäftigungsstabilität der Älteren steigt. Jedoch zeigt sich für westdeutsche Großbetriebe ein gegenläufiger Zusammenhang, der durch die bessere Arbeitsmarktlage in Westdeutschland erklärt werden könnte. Bislang konnte allerdings noch nicht untersucht werden, ob die Beschäftigten nach dem Ende der Beschäftigung in einem Betrieb eher in die Arbeitslosigkeit, in den Ruhestand oder in einen anderen Betrieb wechseln. Zudem erlaubt das Datenmaterial nur näherungsweise Rückschlüsse auf die individuelle Weiterbildungsaktivität. Insgesamt scheinen die hier vorgelegten Ergebnisse die Annahme einer höheren Beschäftigungsstabilität bei älteren Arbeitnehmern im Falle betrieblicher Weiterbildung zumindest teilweise zu stützen. Allerdings besteht noch Forschungsbedarf zu den alternativen Einflussfaktoren, die das betriebswirtschaftliche Kalkül der Betriebe an dieser Stelle möglicherweise überlagern.

Datenbasis

Grundlage der Studie bildet das IAB-Betriebspanel, eine repräsentative Arbeitgeberbefragung zu betrieblichen Bestimmungsgrößen der Beschäftigung. Jährlich werden bundesweit knapp 16.000 Betriebe aller Wirtschaftszweige und Größenklassen befragt. Dabei wird das jährliche Standard-Fragenprogramm jeweils ergänzt um aktuelle Themenschwerpunkte. Im Jahr 2002 wurden Merkmale zum betrieblichen Umgang mit älteren Arbeitnehmern (50 Jahre und älter) erhoben. Dabei sollten die befragten Betriebe auch angeben, ob sie ältere Beschäftigte in betriebliche Weiterbildungsaktivitäten einbeziehen bzw. spezielle Weiterbildungsmaßnahmen für diese Beschäftigtengruppe anbieten. Mit Hilfe dieser Angaben können Betriebe hinsichtlich ihres Weiterbildungsverhaltens bezüglich älterer Beschäftigter unterschieden werden. Zudem ist für die vorliegende Untersuchung das IAB-Betriebspanel mit aktuellen Personendaten aus der Beschäftigten- und Leistungsempfängerhistorik-Datei der Bundesagentur für Arbeit verknüpft worden. Für den Zeitraum von 2002 bis 2006 kann dann einerseits die (verbleibende) Verweildauer jedes sozialversicherungspflichtigen älteren Arbeitnehmers in einem Betrieb auf den Tag genau ermittelt werden. Andererseits kann damit auch der (durchschnittliche) Effekt der Weiterbildung auf die zahlenmäßige Entwicklung der älteren Beschäftigten in einem Betrieb bestimmt werden.





Berechnung der Veränderungsrate der Beschäftigung Älterer

Bei der Berechnung der Wachstumsrate wird die Beschäftigungsveränderung von 2002 bis 2006 ins Verhältnis zur durchschnittlichen Beschäftigung in diesen beiden Jahren gesetzt. Die so berechnete Wachstumsrate kann dann nur Werte in dem Bereich von -2 bis 2 annehmen. Dadurch wird gewährleistet, dass „statistische Ausreißer“, etwa Betriebe, die ihren Bestand an älteren Beschäftigten besonders stark erhöht bzw. reduziert haben, nicht so stark ins Gewicht fallen. Allerdings kann die Wachstumsrate damit nicht für Betriebe berechnet werden, die im Beobachtungszeitraum erloschen sind. Um damit möglicherweise verbundenen Selektionseffekten zu begegnen, die das Ergebnis verzerren können, wird für solche Betriebe eine Beschäftigungsveränderung von -100 Prozent angenommen. Auf diese Weise fließen die Angaben erloschener Betriebe mit in die Berechnung ein, so dass die Stichprobe nicht nur aus „überlebenden“ bzw. „erfolgreichen“ Betrieben besteht.

Literatur

Bellmann, Lutz; Pahnke, André; Stegmaier, Jens (2009): Betriebliche Weiterbildung und die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer. In: Empirische Pädagogik 23 (4), S. 431-458.

Die Autoren



Prof. Dr. Lutz Bellmann ist Leiter des Forschungsbereichs „Betriebe und Beschäftigung“ am IAB.
lutz.bellmann@iab.de



André Pahnke ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Regionale Arbeitsmärkte“ am IAB.
andre.pahnke@iab.de



Jens Stegmaier ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Betriebe und Beschäftigung“ am IAB.
jens.stegmaier@iab.de



Publikationen

Aktuelle Publikationen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des IAB

„Berufliche Weiterbildung“ in weiteren IAB-Publikationen

Bildung und Weiterbildung im Kontext des Arbeitsmarktgeschehens stehen seit jeher im Fokus der IAB-Forschung. Neben den jeweils aktuellen Erkenntnissen zu Art und Wirkung von Weiterbildungsaktivitäten gab es in den Publikationen des Instituts immer wieder auch (theoretische) Grundsatzbeiträge zu diesem Themenfeld. Hier seien nur einige Beispiele genannt:

- **Gottsleben, Volkmar** (1991): Weiterbildung als Gegenstand der Bildungspolitik. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 24, H. 2, S. 243-255.
- **Buttler, Friedrich** (1994): Berufliche Weiterbildung als öffentliche Aufgabe. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 27, H. 1, S. 33-42.
- **Hans-Eberhard Plath** (2002): Erfahrungswissen und Handlungskompetenz – Konsequenzen für die berufliche Weiterbildung. In: G. Kleinhenz (Hrsg.), IAB-Kompilendium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, (Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 250). Nürnberg, S. 517-529.

Weiterbildung hat in den letzten Jahren immer mehr an Bedeutung gewonnen: Zum einen ist sie als Instrument der Arbeitsmarktpolitik ein bewährtes Mittel, um die Chancen von Arbeitslosen auf (Re-)Integration ins Erwerbsleben zu verbessern. Zum anderen ist sie aber auch ein wichtiges Instrument der

Betriebe, die sich auf ein abnehmendes und zugleich alterndes Arbeitskräftepotenzial einstellen müssen.

Evaluation der geförderten Weiterbildung

Bei der Weiterbildung als arbeitsmarktpolitisches Instrument gilt es aus Sicht der IAB-Forschung insbesondere, den Einsatz und die Wirkung der Maßnahmen zu evaluieren. Die Ergebnisse dieser Begleitforschung werden in allen Veröffentlichungsreihen des IAB publiziert. Hier einige Beispiele der letzten fünf Jahre:

- **Baas, Meike; Deeke, Axel** (2009): Evaluation der Nachhaltigkeit beruflicher Weiterbildung im Rahmen des ESF-BA-Programms. Eine Wirkungsanalyse auf der Grundlage von Befragungen der Teilnehmenden und Vergleichsgruppen. (IAB-Forschungsbericht Nr. 2). Nürnberg.
- **Bernhard, Sarah; Hohmeyer, Katrin; Jozwiak, Eva; Koch, Susanne; Kruppe, Thomas; Stephan, Gesine; Wolff, Joachim** (2009): Aktive Arbeitsmarktpolitik in Deutschland und ihre Wirkungen. In: J. Möller & U. Walwei (Hrsg.), Handbuch Arbeitsmarkt 2009. (IAB-Bibliothek, 314). Bielefeld: Bertelsmann, S. 149-201.
- **Deeke, Axel; Cramer, Ralph; Gilberg, Reiner; Hess, Doris; Baas, Meike (Mitarb.)** (2009): Evaluation der Förderung beruflicher Weiterbildung im Rahmen des ESF-BA-Programms. Wirkungsanalyse auf der Grund-

lage von Befragungen von Teilnehmenden und Vergleichsgruppen. (IAB-Forschungsbericht Nr. 1). Nürnberg.

- **Bernhard, Sarah; Hohmeyer, Katrin; Jozwiak, Eva; Koch, Susanne; Kruppe, Thomas; Stephan, Gesine; Wolff, Joachim** (2008): Aktive Arbeitsmarktpolitik in Deutschland und ihre Wirkungen. (IAB-Forschungsbericht Nr. 2). Nürnberg.
- **Kruppe, Thomas; Rudloff, Karin** (2008): Wirksamkeit beruflicher Weiterbildungsmaßnahmen. Eine mikroökonomische Evaluation der Ergänzung durch das ESF-BA-Programm in der Zeit von 2000 bis 2002 auf Basis von Prozessdaten der Bundesagentur für Arbeit. (IAB-Discussion Paper Nr. 38). Nürnberg.
- **Kruppe, Thomas** (2007): Arbeitsmarktpolitik: Vom Arbeitslosen zur Fachkraft. In: IAB-Forum Nr. 2, S. 18-21.
- **Kruppe, Thomas** (2006): Wirkungsanalyse der Förderung beruflicher Weiterbildung im Spannungsverhältnis von Monitoring und Evaluation. In: C. Brinkmann, S. Koch & H. G. Mendius (Hrsg.), Wirkungsforschung und Politikberatung – eine Gratwanderung? (Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 300). Nürnberg, S. 151-159.
- **Bender, Stefan; Bergemann, Annette; Fitzenberger, Bernd; Lechner, Michael; Miquel, Ruth; Speckesser, Stefan; Wunsch, Conny** (2005): Über die Wirksamkeit von FuU-Maßnahmen. Ein Evaluationsversuch mit prozess-produzierten Daten aus dem

IAB. (Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 289). Nürnberg.

■ **Bender, Stefan; Lechner, Michael; Miquel, Ruth; Wunsch, Conny** (2005): Erfolgreiche Weiterbildung – Wenn die Sperre nicht mehr wirkt. In: IAB-Forum Nr. 2, S. 36-43.

Die Bundesagentur für Arbeit fördert jedoch nicht nur die berufliche Weiterbildung von Arbeitslosen. Unter bestimmten Voraussetzungen können seit geraumer Zeit auch Beschäftigte mit präventiven Förderinstrumenten unterstützt werden. Zu dem sogenannten WeGebAU-Programm für ältere oder gering qualifizierte Beschäftigte erscheint in Kürze ein aktueller IAB-Kurzbericht. Bereits 2007 wurden erste Ergebnisse dazu veröffentlicht:

■ **Lott, Margit; Spitznagel, Eugen** (2007): Arbeitsmarktpolitik: Wenig Betrieb auf neuen Wegen der beruflichen Weiterbildung. (IAB-Kurzbericht Nr. 23). Nürnberg.

Betriebliche Weiterbildung

Die Weiterbildung von Beschäftigten ist eine für die Betriebe immer wichtiger werdende Aufgabe: Der demografische Wandel und der damit verbundene voraussichtliche Arbeitskräftemangel rücken die Notwendigkeit betrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen immer stärker in den Vordergrund.

Was Betriebe jetzt schon in Sachen Weiterbildung – für sich und ihre Beschäftigten – tun, erhebt das IAB regelmäßig in groß angelegten Betriebsbefragungen. Dazu gehören insbesondere das IAB-Betriebspanel und die Erhebung zum gesamtwirtschaftlichen Stellenangebot. Über die Ergebnisse dieser Befragungen wird ebenfalls in allen IAB-Reihen immer wieder berichtet. Hier eine Auswahl der letzten Jahre:

■ **Bellmann, Lutz; Leber, Ute** (2009): Betriebliche Aus- und Weiterbildung: Nachwuchspflege schwer gemacht. In: IAB-Forum Nr. 2, S. 48-54.

■ **Fischer, Gabriele; Dahms, Vera; Bechmann, Sebastian; Bilger, Frauke; Frei, Marek; Wahse, Jürgen; Möller, Iris** (2008): Langfristig handeln, Mangel vermeiden: Betriebliche Strategien zur Deckung des Fachkräftebedarfs. Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2007. (IAB-Forschungsbericht Nr. 3). Nürnberg.

■ **Bellmann, Lutz; Kistler, Ernst; Wahse, Jürgen** (2007): Demographischer Wandel: Betriebe müssen sich auf alternde Belegschaften einstellen. (IAB-Kurzbericht Nr. 21). Nürnberg.

■ **Zickert, Kathi** (2007): Förderung der beruflichen Qualifizierung durch Weiterbildungs- und Arbeitszeitmanagement. Ergebnisse einer Betriebsbefragung. (IAB-Forschungsbericht Nr. 11). Nürnberg.

■ **Bellmann, Lutz; Leber, Ute** (2005): Betriebliche Weiterbildung – Denn wer da hat, dem wird gegeben. In: IAB-Forum Nr. 2, S. 52-55.

■ **Bellmann, Lutz; Leber, Ute** (2005): Betriebliche Weiterbildung im regionalen Kontext. In: L. Bellmann & D. Sadowski (Hrsg.), Bildungsökonomische Analysen mit Mikrodaten. (Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 295). Nürnberg, S. 107-122.

■ **Brussig, Martin; Leber, Ute** (2005): Formelle und informelle Weiterbildung im Ost-West-Vergleich. In: L. Bellmann & D. Sadowski (Hrsg.), Bildungsökonomische Analysen mit Mikrodaten. (Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 295). Nürnberg, S. 123-143.

Demografischer Wandel und Konsequenzen für die Weiterbildung

Der demografische Wandel selbst und die Konsequenzen, die sich daraus – auch für Weiterbildungserfordernisse – ergeben, werden in IAB-Publikationen unter vielfältigen Blickwinkeln thematisiert. Hier nur vier Beispiele:

■ **Fuchs, Johann; Weber, Brigitte** (2007): Demografischer Wandel: Ein altbekanntes Menetekel. In: IAB-Forum Nr. 2, S. 4-8.

■ **Kraatz, Susanne; Rhein, Thomas; Sproß, Cornelia** (2006): Ältere im internationaler Vergleich – Früh krümmt sich ... In: IAB-Forum Nr. 2, S. 53-57.

■ **Allmendinger, Jutta; Dressel, Kathrin** (2005): Auf der Suche nach der gewonnenen Zeit – Entzerrung statt Kumulation. In: IAB-Forum Nr. 1, S. 50-55.

■ **Kleinert, Corinna; Dietrich, Hans** (2005): Weiterbildung für Arbeitslose – Pflegeberufe pflegen. In: IAB-Forum Nr. 2, S. 44-49.

Anlässlich des internationalen IAB-Workshops zum Thema „Education in Adulthood and the Labour Market“ (Nov. 2009) wurde eine gleichnamige **Informationsplattform** erstellt (<http://www.iab.de/infoplattform/erwachsenenbildung>). Sie beleuchtet den aktuellen Forschungsstand zur Erwachsenenbildung auf der Basis von Nachweisen zu theoretischen und empirischen Publikationen. Die Quellenauswahl orientiert sich an den thematischen Schwerpunkten des Workshops. Entsprechend finden Sie dort Informationen über Ansätze und Befunde zur Bildung im Erwachsenenalter und ihren Arbeitsmarktbezügen – insbesondere ausgerichtet auf Fragen der Gründe für Bildungsbeteiligung, ihrer Determinanten und Erträge sowie ihres Stellenwerts für Zielgruppen arbeitsmarktpolitischer Aktivitäten.

Neue Ausgaben in der Buchreihe „IAB-Bibliothek“

IAB-Bibliothek 321: **„Labour Market Effects of European Integration in the Bavarian and Czech Border Regions“**
von Michael Moritz

Welche Auswirkungen hatten der Fall des Eisernen Vorhangs und die ökonomische Integration der mittelosteuropäischen Staaten für den Arbeitsmarkt in den Grenzregionen zwischen den alten und den neuen EU-Mitgliedsstaaten? Michael Moritz geht dieser Frage am Beispiel der bayerisch-tschechischen Grenzregion nach. Moritz untersucht für beide Länder, ob die räumliche Nähe für die Entwicklung der Wirtschafts-, Qualifikations- und Lohnstrukturen in den grenznahen Kreisen eine Rolle spielt und inwieweit sich signifikante Unterschiede zur Entwicklung in den grenzfernen Regionen feststellen lassen (Publikationssprache: Englisch).

IAB-Bibliothek 322: **„Arbeitszeitverlängerung, Arbeitszeitkonten und Teilzeitbeschäftigung. Ökonometrische Analysen“** von Hans-Dieter Gerner

Fragen der Arbeitszeitgestaltung werden wirtschafts- und tarifpolitisch seit jeher kontrovers diskutiert. Die Debatte, so scheint es, wird vielfach eher auf ideologischer denn auf empirischer Basis geführt. An dieser Stelle setzt die Dissertation von Hans-Dieter Gerner an. Gestützt auf eine breite Datengrundlage untersucht Gerner drei aktuelle arbeitszeitpolitische Schlüsselfragen, zu denen bisher nur sehr begrenzte empirische Befunde vorliegen: Welche Folgen haben verlängerte Wochenarbeitszeiten für die Beschäftigung? Wie wirken sich Arbeitszeitkonten auf die Effizienz, die Gewinnsituation und die Beschäftigungsentwicklung von Betrieben aus? Welche Auswirkungen hatte die Einführung eines gesetzlichen Teilzeitanpruchs im Jahre 2001 auf die Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung?

IAB-Bibliothek 323: **„Interregional Wage Differentials and the Effects of Regional Mobility on Earnings of Workers in Germany“** von Florian Lehmer

In seiner Dissertation untersucht Florian Lehmer, welchen Effekt die Bereitschaft von Arbeitnehmern zu räumlicher Mobilität auf die Höhe der Entlohnung hat. Nach einer Einführung in die vorhandene Literatur und den theoretischen Hintergrund der internationalen Mobilitätsforschung vergleicht Florian Lehmer die Einkommenshöhe von mobilen und ortsfesten Arbeitnehmern in Deutschland sowie die Entwicklung des Einkommens von Menschen, die innerhalb einer Region den Arbeitsplatz wechseln. Weitere Untersuchungen widmen sich den Fragen, welchen Einfluss das Geschlecht, die Firmengröße oder die Bevölkerungsdichte der Region auf die Einkommenshöhe haben (Publikationssprache: Englisch).



Referierte Aufsätze in SSCI-Journals (zuletzt erschienen, seit der Forum-Ausgabe 2/2009)

- Bellmann, Lutz; Möller, Iris** (2010): Gewinnbeteiligung und betriebliches Engagement auf internationalen Märkten. In: Zeitschrift für Personalforschung, Jg. 24, H. 1, S. 29-47.
- Black, Sandra E.; Spitz-Oener, Alexandra** (2010): Explaining women's success. Technological change and the skill content of women's work. In: The Review of Economics and Statistics, Vol. 92, No. 1, S. 187-194.
- Brücker, Herbert; Defoort, Cecily** (2009): Inequality and the self-selection of international migrants. Theory and new evidence. In: International Journal of Manpower, Vol. 30, No. 7, S. 742-764.
- Christoph, Bernhard** (2009): The relation between life satisfaction and the material situation. A re-evaluation using alternative measures. In: Social Indicators Research, Online First.
- Dornette, Johanna; Rauch, Angela** (2010): Equal rights and equal duties? Activating labour market policy and the participation of people with disabilities after the reform of the German welfare state. In: Journal of Social Policy, Vol. 39, No. 1, S. 53-70.
- Drechsler, Jörg; Reiter, Jerome P.** (2009): Disclosure risk and data utility for partially synthetic data. An empirical study using the German IAB Establishment Survey. In: Journal of Official Statistics, Vol. 25, No. 4, S. 589-603.
- Gartner, Hermann; Hinz, Thomas** (2009): Geschlechtsspezifische Lohnungleichheit in Betrieben, Berufen und Jobzellen (1993-2006). In: Berliner Journal für Soziologie, Vol. 19, No. 4, S. 557-575.
- Gathmann, Christina; Schönberg, Uta** (2010): How general is human capital? A task-based approach. In: Journal of Labor Economics, Vol. 28, No. 1, S. 1-49.
- Granato, Nadia** (2009): Effekte der Gruppengröße auf die Arbeitsmarktintegration von Migranten. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 61, H. 3, S. 387-409.
- Heineck, Guido** (2009): Too tall to be smart? The relationship between height and cognitive abilities. In: Economics Letters, Vol. 105, No. 1, S. 78-80.
- Heineck, Guido; Anger, Silke** (2010): Do smart parents raise smart children? The intergenerational transmission of cognitive abilities. In: Journal of Population Economics, Online First.
- Heineck, Guido; Anger, Silke** (2010): The returns to cognitive abilities and personality traits in Germany. In: Labour Economics, Online First.
- Hujer, Reinhard; Rodrigues, Paulo J. M.; Wolf, Katja** (2009): Estimating the macroeconomic effects of active labour market policies using spatial econometric methods. In: International Journal of Manpower, Vol. 30, No. 7, S. 648-671.
- Jaenichen, Ursula; Stephan, Gesine** (2009): The effectiveness of targeted wage subsidies for hard-to-place workers. In: Applied Economics, Online First.
- Jahn, Elke** (2009): Do firms obey the law when they fire workers? Social criteria and severance payments in Germany. In: International Journal of Manpower, Vol. 30, No. 7, S. 672-691.
- König, Marion; Möller, Joachim** (2009): Impacts of minimum wages. A micro-data analysis for the German construction sector. In: International Journal of Manpower, Vol. 30, No. 7, S. 716-741.
- Lehmer, Florian; Möller, Joachim** (2009): Interrelations between the urban wage premium and firm-size wage differentials. A micro data cohort analysis for Germany. In: The Annals of Regional Science, Online First.
- Nivorozhkin, Eugene; Nivorozhkin, Anton; Nivorozhkina, Ludmila; Ovcharova, Lilia** (2010): The urban-rural divide in the perception of the poverty line. The case of Russia. In: Applied Economics Letters, Online First.
- Reiter, Jerome P.; Drechsler, Jörg** (2010): Releasing multiply-imputed synthetic data generated in two stages to protect confidentiality. In: Statistica Sinica, Vol. 20, No. 1, S. 405-421.
- Schank, Thorsten; Schnabel, Claus; Stephani, Jens** (2009): Geringverdiener: Wem und wie gelingt der Aufstieg? In: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, Bd. 229, H. 5, S. 584-614.
- Seibert, Holger; Hupka-Brunner, Sandra; Imdorf, Christian** (2009): Wie Ausbildungssysteme Chancen verteilen. Berufsbildungschancen und ethnische Herkunft in Deutschland und der Schweiz unter Berücksichtigung des regionalen Verhältnisses von betrieblichen und schulischen Ausbildungen. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 61, H. 4, S. 595-620.
- Skopek, Jan; Schulz, Florian; Blossfeld, Hans-Peter** (2010): Who contacts whom? Educational homophily in online mate selection. In: European Sociological Review, Online First, 16 S.
- Trappmann, Mark; Christoph, Bernhard; Achatz, Juliane; Wenzig, Claudia** (2009): PASS: a new panel study for labour market research. In: International Journal of Manpower, Vol. 30, No. 7, S. 765-770.

Rückkehr ins Erwerbsleben nach beruflicher Rehabilitation

Erste Befunde zu einem wenig beachteten Forschungsfeld

Die berufliche Rehabilitation soll Menschen mit Behinderungen eine Brücke in das Erwerbsleben bauen. Ob es sich um ein probates Instrumentarium handelt, ist eine offene Frage, denn die berufliche Rehabilitation ist wenig erforscht. Eine aktuelle IAB-Studie wirft einen ersten Blick auf die Situation der Rehabilitanden und ihre Integration in den Arbeitsmarkt.

Menschen mit Behinderungen die Teilhabe am Erwerbsleben zu ermöglichen und zu sichern, ist eine zentrale sozialpolitische Aufgabe. Diesem Ziel dient unter anderem die berufliche Rehabilitation. Sie soll die Beschäftigungsfähigkeit des Einzelnen (wieder)herstellen. Aber nicht bei jedem Menschen mit einer gesundheitlichen Einschränkung oder (Schwer-)Behinderung ist eine berufliche Rehabilitation notwendig. Der tatsächliche Bedarf ist individuell unterschiedlich. Die notwendigen Hilfen sollen unabhängig von der Ursache der Behinderung geleistet werden und dem individuellen Bedarf angepasst sein.

Berufliche Rehabilitanden bilden bei weitem keine homogene Gruppe. Im Bereich der Wiedereingliederung finden sich erwachsene behinderte Menschen, die eine berufliche Um- oder Neuorientierung benötigen, eine Weiterbildung oder auch Hilfen zum Erhalt eines bestehenden Arbeitsverhältnisses. Diese Bandbreite spiegelt sich im Maßnahmespektrum wider, das von Orientierungsmaßnahmen über technische Hilfsmittel bis hin zur Umschulung in einen neuen Beruf reicht. Zudem zeigen sich ganz unterschiedliche gesundheitliche Einschränkungen: Von einer Lernbehinderung über eine Sehbehinderung bis hin zu körperlichen Behinderungen findet sich ein heterogenes Krankheitsspektrum, in dem Mehrfacherkrankungen keine Seltenheit sind.



Von den unterschiedlichen Trägern beruflicher Rehabilitation ist der größte die Bundesagentur für Arbeit (BA). Sie hat im Jahr 2008 aus dem Budget für das SGB III 2,3 Milliarden Euro für die Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben eingesetzt. Die Ausgaben für Reha-Leistungen im Bereich des SGB II beliefen sich auf 109 Millionen Euro.

Das Reha-Maßnahmespektrum der BA differenziert zwischen allgemeinen und besonderen Leistungen. Nach dem Grundsatz „So allgemein wie möglich, so spezifisch wie nötig“ werden Reha-Leistungen im Rahmen allgemeiner arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen angeboten, die auch nicht-behinderten Teilnehmern offen stehen.

Die besonderen Leistungen hingegen sind auf behinderungsspezifische Besonderheiten ausgerichtet und werden erbracht, „soweit nicht bereits durch die allgemeinen Leistungen eine Teilhabe am Arbeitsleben erreicht werden kann“ (§ 98 SGB III).

Über die arbeitsmarktintegrative Wirkung der Reha-Leistungen, aber auch über die Rehabilitanden selbst, ist wenig bekannt. Denn die berufliche Rehabilitation ist im Gegensatz zum Bereich der medizinischen Rehabilitation oder vieler anderer Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik wenig erforscht.

Vielfältige Lebenslagen

Eine repräsentative Studie des IAB (zu den Details siehe Kasten „Ziel und Methodik der IAB-Studie zur beruflichen Rehabilitation“ auf Seite 44) zeigt: Die Rehabilitanden der BA, die im Rahmen der Wiedereingliederung gefördert werden, sind eher jünger und männlich; zwei Drittel der Befragten sind Männer, ein Drittel Frauen. Dieses Phänomen findet sich aber auch bei anderen Trägern der Rehabilitation. Warum weniger Frauen als Männer in die berufliche Rehabilitation eintreten, ist bisher nicht erforscht. Auch die Altersverteilung der Befragten lässt deutliche Schwerpunkte erkennen: Die meisten sind im jüngeren Erwachsenenalter, vier von zehn sind jünger als 35 Jahre, ein knappes Drittel ist zwischen 36 und 45 Jahren alt bzw. älter als 46 Jahre. Dies liegt vor allem daran, dass Personen, die insgesamt länger als 15 Jahre sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren, in der Regel durch die Deutsche Rentenversicherung als Rehabilitationsträger betreut werden.

Ein detaillierter Blick auf die gesundheitliche Situation zeigt ein heterogenes Krankheitsspektrum, in dem Mehrfacherkrankungen tatsächlich keine Seltenheit sind. Etwa die Hälfte der Rehabilitanden nennt körperliche Behinderungen, jeder Vierte berichtet von Allergien. 21 Prozent geben psychische Probleme an, weitere 20 Prozent nennen innere Erkrankungen wie Krebs und Organschäden. Weniger häufig sind Sinnesbehinderungen – 14 Prozent der Befragten haben eine Sehbehinderung, sieben Prozent eine Hörbehinderung. Lern- und Sprach-



behinderungen weisen zwölf Prozent der Befragten auf. Erwähnenswert ist zudem, dass nur bei gut der Hälfte der Befragten eine amtlich festgestellte Behinderung vorliegt.

Es steht zu vermuten, dass viele Erkrankungen chronisch sind, auch wenn dies auf Basis der bestehenden Befragungsdaten nicht festgestellt werden kann. Jedenfalls bestehen die meisten Erkrankungen schon relativ lange. Insgesamt war knapp die Hälfte der Rehabilitanden bereits zehn Jahre vor dem Befragungszeitpunkt erkrankt, bei jedem Vierten liegt der Erkrankungszeitpunkt zehn bis 19 Jahre zurück, bei weiteren 21 Prozent schon mehr als 20 Jahre.

Im Vergleich dazu fallen die subjektiven Einschätzungen des eigenen Gesundheitszustandes im Durchschnitt deutlich positiver aus: Etwa die Hälfte der Rehabilitanden berichtet von einem guten bis sehr guten Gesundheitszustand, nur ein knappes Viertel schätzt die eigene gesundheitliche Situation schlecht bis sehr schlecht ein. In diese subjektive Bewertung spielt, anders als bei ärztlichen Diagnosen, auch die psychische Verfassung der Befragten hinein. Zudem sind die subjektiven Bewertungen von sozio-ökonomischen Rahmenbedingungen geprägt. Insgesamt – dies haben unterschiedliche Studien gezeigt – ergeben subjektive Gesundheitseinschätzungen ein

verlässliches Bild der gesundheitlichen Gesamtsituation und können ein guter Indikator für eine mögliche Rückkehr ins Erwerbsleben sein.

Wer bekommt welche Maßnahme?

Die drei wichtigsten Hauptmaßnahmengruppen, an denen die Befragten teilgenommen haben, sind „Orientierungs- und Trainingsmaßnahmen“, „Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen“ sowie „Beschäftigung schaffende Maßnahmen“ (vgl. Tabelle). Welche Maßnahmen jeweils zum Einsatz kommen, hängt von verschiedenen Faktoren ab. Vor allem das Alter, die schulischen und beruflichen Bildungsabschlüsse, die „kumulierte Arbeitslosigkeitserfahrung“, aber auch die Lage auf dem regionalen Arbeitsmarkt spielen für den Zugang zu einzelnen Maßnahmetypen eine Rolle.

Rehabilitanden ohne Berufsabschluss erhalten mit höherer Wahrscheinlichkeit eine Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahme als diejenigen, die bereits eine Ausbildung abgeschlossen haben. Dies verwundert nicht, beinhalten diese Maßnahmen doch berufliche Voll- und Teilqualifizierungen, die dieser Personengruppe noch fehlen. Allerdings nimmt die Wahrscheinlichkeit der Teilnahme bei den über 35-Jährigen merklich ab.

Auch die kumulierte Dauer der Arbeitslosigkeit spielt eine Rolle: Lange Arbeitslosigkeitsphasen verringern die Chancen auf Zugang in Weiterbildung signifikant. Je länger Rehabilitanden in ihrem Erwerbsleben insgesamt arbeitslos waren, desto höher ist aber die Wahrscheinlichkeit, dass sie an einer Orientierungs- und Trainingsmaßnahme teilnehmen. Diese Maßnahmen werden zumeist eingesetzt, um eine schnellere (Wieder-)Annäherung an den Arbeitsmarkt zu erreichen.

Die Lage auf dem regionalen Arbeitsmarkt spielt nur für die Teilnahme an Beschäftigung schaffenden Maßnahmen eine Rolle: Rehabilitanden, die in ostdeutschen Regionen mit schlechten Arbeitsmarktbedingungen leben, haben hier eine höhere Teilnahmewahrscheinlichkeit. Zudem spielt die Schulbildung eine Rolle. Rehabilitanden mit Hauptschulabschluss nehmen mit höherer Wahrscheinlichkeit an einer Beschäftigung schaffenden

Tabelle

Hauptmaßnahmengruppen, an denen die befragten Rehabilitanden teilgenommen haben

Hauptmaßnahmengruppe	in Prozent
Orientierungs- und Trainingsmaßnahmen	26
Beschäftigung schaffende Maßnahmen	20
Weiterbildung und Qualifizierung	19
Beschäftigungsbegleitende Maßnahmen	13
Vermittlungsdienstleistungen	6
Behindertenspezifische Maßnahmen	4
Sonstiges	11
Gesamt	100
n=1.419	

Quelle: Rehabilitandenbefragung 2007; eigene Berechnungen; gewichtete Daten

© IAB



Maßnahme teil als Personen, die die Schule mit Mittlerer Reife abgeschlossen haben.

Teilnehmer bewerten

Weiterbildungsmaßnahmen positiv

Die Teilnehmer an den drei wichtigsten Maßnahmegruppen schätzen den individuellen Nutzen ihrer Hauptmaßnahme sehr unterschiedlich ein. Weiterbildungsmaßnahmen schneiden dabei am besten ab: Zwei Drittel geben an, dass sich ihre berufliche Leistungsfähigkeit durch die Weiterbildung verbessert hat. Gut die Hälfte hat nach eigenem Bekunden dank der Weiterbildungsmaßnahme gelernt, besser mit der eigenen Erkrankung umzugehen. Orientierungs- und Trainingsmaßnahmen werden insgesamt etwas zurückhaltender bewertet, deutlich schlechter werden die Beschäftigung schaffenden Maßnahmen eingeschätzt. Dies könnte auch daran liegen, dass hier mit hoher Wahrscheinlichkeit Rehabilitanden teilnehmen, die schulisch gering qualifiziert sind, insgesamt auf lange Arbeitslosigkeitszeiten zurückblicken und in Regionen mit eher ungünstiger Arbeitsmarktlage leben.

Rehabilitanden mit Berufserfahrung haben höhere Erwerbschancen

Ein knappes Viertel der Rehabilitanden ist ein halbes Jahr nach Ende der Hauptmaßnahme in ungeförderter Beschäftigung, neun Prozent werden indirekt über Zu-

schüsse an den Arbeitgeber gefördert. Etwa die Hälfte ist arbeitslos, sieben Prozent sind in weitere Maßnahmen übergegangen. Nur zwei Prozent sind dauerhaft krank.

Der Beschäftigungserfolg hängt von unterschiedlichen Faktoren ab. Dazu zählt die bisherige Erwerbsbiographie: Personen, die mindestens einmal in ihrem Erwerbsleben sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren, können von dieser Erfahrung auch nach der Teilnahme an einer Maßnahme profitieren. Sie gehen mit höherer Wahrscheinlichkeit einer Erwerbstätigkeit nach als Personen, die noch nie sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren.

Aber auch die kumulierte Dauer der bisher erlebten Arbeitslosigkeit prägt die weiteren Erwerbschancen. Je kürzer die bisherigen Arbeitslosigkeitszeiten, umso geringer ist das Arbeitslosigkeitsrisiko auch als Rehabilitand. Die Forderung, individuelle Arbeitslosigkeitszeiten so kurz wie möglich zu halten, liegt nahe. Dabei darf aber nicht vergessen werden, dass sowohl die Arbeitsuche der Rehabilitanden als auch die relevanten Vermittlungsinstitutionen nur dann erfolgreich sein können, wenn entsprechende Arbeitsplätze bereit stehen. Darauf hat zum einen sicherlich auch die Lage auf dem regionalen Arbeitsmarkt Einfluss: Während die Erwerbschancen von Rehabilitanden in städtisch geprägten Regionen größer sind, ist die Situation in ländlichen Regionen deutlich problematischer. Dies könnte allgemein mit der oft eher

schwierigen Lage auf dem Arbeitsmarkt in diesen Regionen zusammenhängen. Schubert et al. weisen außerdem auf eine Konzentration von reha-spezifischen Förderangeboten in städtisch geprägten Ballungszentren hin, wohingegen diese Fördermöglichkeiten im ländlichen Raum deutlich dünner gesät sind.

Auch der Zeitpunkt des Auftretens der Behinderung spielt eine Rolle: Rehabilitanden, deren Behinderung im jungen Erwachsenenalter aufgetreten ist, sind eher erwerbstätig als diejenigen mit angeborenen Behinderungen. Dies könnte mit der schulischen und beruflichen Laufbahn zusammenhängen: Personen, die zu einem

späteren Zeitpunkt erkranken, durchlaufen mit höherer Wahrscheinlichkeit die Regelschule und haben eventuell auch die Phase der beruflichen Ausbildung bereits abgeschlossen, bevor die gesundheitlichen Einschränkungen auftreten.

Auch wenn die subjektive Gesundheitseinschätzung als Erklärungsfaktor statistisch nicht signifikant ist, lässt sie doch gewisse Rückschlüsse auf die Erwerbschancen der Betroffenen zu. Diese sind bei Rehabilitanden mit mittlerer und schlechter selbsteingeschätzter Gesundheit tendenziell niedriger als bei Befragten, die ihre Gesundheit für sehr gut halten.

Ziel und Methodik der IAB-Studie zur beruflichen Rehabilitation

Das IAB hat ein Forschungsprojekt zur beruflichen Rehabilitation mit dem Ziel durchgeführt, Erkenntnisse über Strukturinformationen, Maßnahmezuweisungen, Maßnahmeverlauf sowie den weiteren Erwerbsverlauf nach Ende der Rehabilitation auf individueller Ebene zu gewinnen. Zu diesem Zweck hat das Markt- und Sozialforschungsinstitut infas 1.961 Rehabilitanden befragt, die im Jahr 2006 im Rahmen der beruflichen Wiedereingliederung eine Maßnahme der Bundesagentur für Arbeit abgeschlossen haben. Die Ergebnisse der ersten Welle haben Eingang in diesen Artikel gefunden.

Die Stichprobenziehung erfolgte aus Prozessdaten der BA. Sie war disproportional geschichtet nach Maßnahmekategorien. Innerhalb der expliziten Schichtungskriterien wurde proportional zur Grundgesamtheit nach Behinderungsart (aggregiert), Geschlecht, Altersgruppe, dem Quartal des Maßnahmeendes und der Region (aggregiert) gezogen.

Erhoben wurde unter anderem der Erwerbsverlauf vor und nach Ende der Maßnahme, Gesundheitsaspekte, Qualifikationsverwertung sowie eine subjektive Erfolgseinschätzung und Bewertung der Maßnahmen. Bei der Maßnahmebewertung ist zu beachten, dass dabei nicht alle wahrgenommenen, sondern ausschließlich sogenannte Hauptmaßnahmen

beurteilt wurden. Diese unterscheiden sich zu den in der Stichprobenziehung benutzten hoch aggregierten Maßnahmekategorien und sind deutlich kleinteiliger aggregiert.

Dazu wurde die jeweils letzte Maßnahme – als eine Art „entscheidende Maßnahme“ – abgebildet. War dies beispielsweise eine Umschulung, so wurden die Fragen zu dieser Maßnahme gestellt. War zum Beispiel die letzte abgefragte Maßnahme eine Kfz-Hilfe (keine Hauptmaßnahme!) und der Befragte hatte zuvor an einer Umschulung (Hauptmaßnahme!) teilgenommen, dann wurden die Fragen zur Einschätzung und Qualifikationsverwertung für die Umschulungsmaßnahme gestellt. Grundbedingung war immer, dass die betreffende Maßnahme nach der Anerkennung als Rehabilitand begonnen wurde.

Die Art der Behinderung spielt in den Berechnungen keine Rolle, da bei Auswertung der ersten Befragungswelle hauptsächlich für körperbehinderte Personen Angaben zum Status sechs Monate nach Ende der Maßnahme vorlagen.

Neben der Wiedereingliederung erwachsener Menschen gibt es noch die berufliche Ersteingliederung für junge behinderte Menschen. Diese war zwar ebenfalls Teil der Studie, wird in diesem Artikel jedoch nicht behandelt. Eine ausführliche Beschreibung findet sich im Forschungsbericht 1/2010 von Wuppinger und Rauch.

Fazit

Die in diesem Beitrag skizzierten Befunde zur beruflichen Rehabilitation sind erste Ergebnisse. Weiterführende Analysen zur gesundheitlichen Situation im Kontext von Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit stehen noch aus. Deren Bedeutung ist nicht zu unterschätzen. Denn die Eingliederung in den Arbeitsmarkt ist auch und gerade für Menschen mit Behinderungen ein wichtiger Aspekt gesellschaftlicher Teilhabe. Besonders mit dem Blick auf eine alternde – und damit krankheitsanfälliger – Bevölkerung ist sie eine zunehmend wichtige sozialpolitische Aufgabe. Hier liegt ein bisher wenig beachtetes Arbeitskräftepotenzial brach, das einen erheblichen Beitrag zur Verringerung des längerfristig zu erwartenden Fachkräftemangels leisten kann.



Literatur

Bundesagentur für Arbeit (2008): Geschäftsbericht 2008. Nürnberg
 URL: http://www.arbeitsagentur.de/nm_27822/Navigation/zentral/Veroeffentlichungen/Geschaeftsberichte/Geschaeftsberichte-Nav.html

Rauch, Angela; Dornette, Johanna (2010): Equal rights and equal duties? Activating labour market policy and the participation of people with disabilities after the reform of the German welfare state. In: Journal of Social Policy, Vol. 39, No. 1, S. 53-70.

Schubert, Michael; Behrens, Johann; Hauger, Marlies; Hippmann, Cornelia; Hobler, Dietmar; Höhne, Anke; Schneider, Edina; Zimmermann, Markus (2007): Struktur und Prozessänderungen in der beruflichen Rehabilitation. In: Dornette, Johanna; Rauch, Angela (Hrsg.): Berufliche Rehabilitation im Kontext des SGB II. IAB-Bibliothek Nr. 309.

Wuppinger, Johanna; Rauch, Angela (2010): Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt im Rahmen beruflicher Rehabilitation: Maßnahmeteilnahme, Beschäftigungschancen und Arbeitslosigkeitsrisiko. IAB-Forschungsbericht, 1/2010.

Die Autorinnen



Angela Rauch

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Erwerbslosigkeit und Teilhabe“ am IAB.
angela.rauch@iab.de



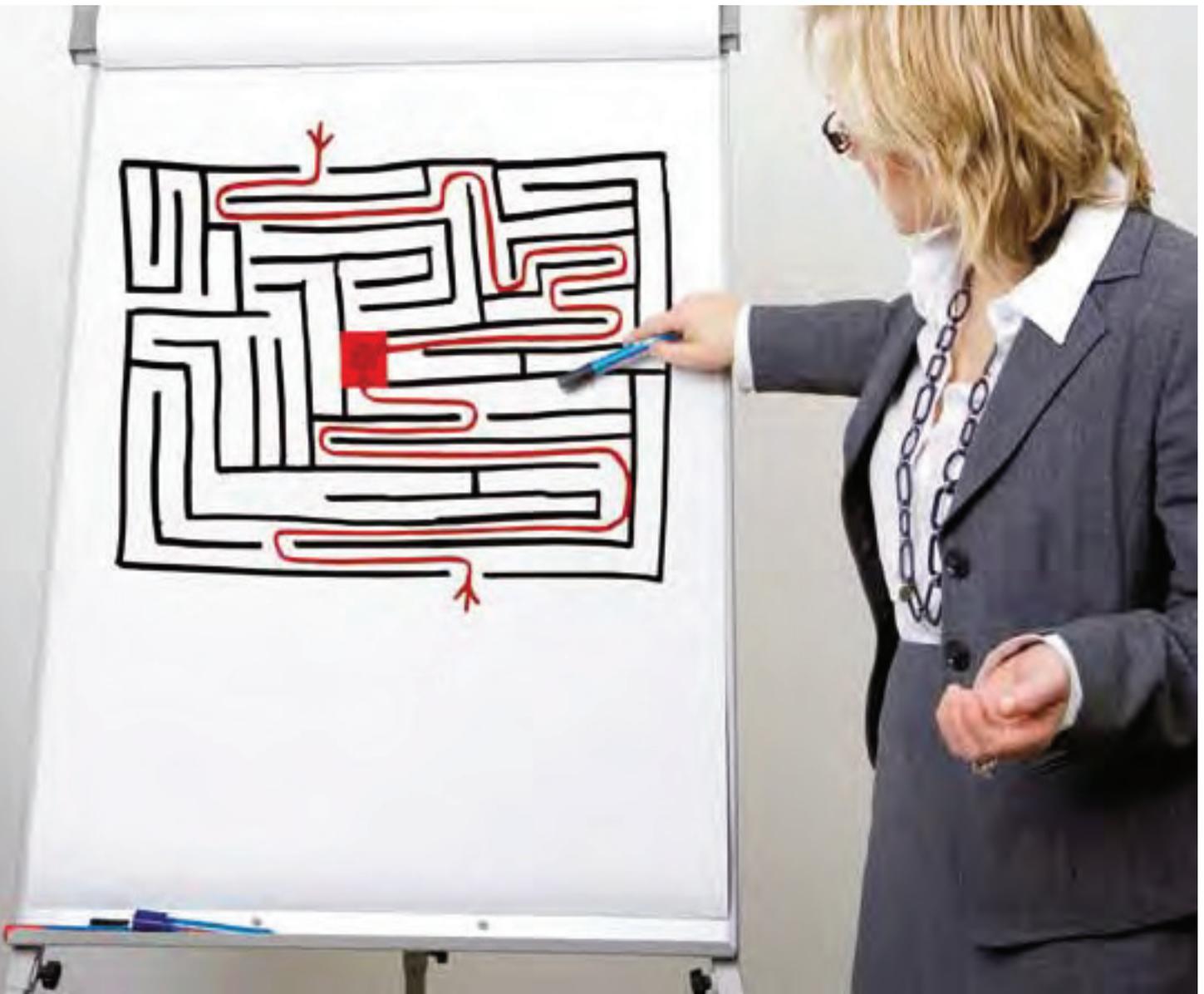
Johanna Wuppinger

ist Beraterin im Team SWA 2 Produkt- und Programmanalyse der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit
johanna.wuppinger@arbeitsagentur.de

Förderung beruflicher Weiterbildung von Arbeitslosen aus dem Europäischen Sozialfonds

Eine positive Bilanz

Die gesetzliche Förderung der beruflichen Weiterbildung von Arbeitslosen wurde in den Jahren 2000 bis 2008 aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) ergänzt. Die Wirkungsanalyse ergab, dass die vom ESF geförderten Teilnehmenden anschließend auf dem Arbeitsmarkt erfolgreicher waren als die Vergleichsgruppe der nichtteilnehmenden Arbeitslosen.



Die aktive Arbeitsmarktpolitik des Bundes und der Länder wird seit vielen Jahren aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds unterstützt. Von Anfang 2000 bis zum Herbst 2008 wurde die im Sozialgesetzbuch (SGB) III geregelte gesetzliche Arbeitsförderung mit einem gesonderten ESF-Programm in der Zuständigkeit der Bundesagentur für Arbeit (BA) ergänzt (ESF-BA-Programm). Für die berufliche Weiterbildung von Arbeitslosen (Förderung der beruflichen Weiterbildung FbW) gab es darin zwei zusätzliche Förderansätze des ESF.

Erstens konnten Arbeitslose, die keinen gesetzlichen Anspruch auf eine Leistung zum Lebensunterhalt hatten, während ihrer Teilnahme an einer Maßnahme zur beruflichen Weiterbildung ein ESF-Unterhaltsgeld erhalten. Damit sollte der gesetzlich förderbare Personenkreis um diejenigen Arbeitslosen erweitert werden, die als sogenannte „Nichtleistungsbezieher“ des SGB III ansonsten nicht oder nur unter erschwerten Bedingungen an einer Weiterbildungsmaßnahme hätten teilnehmen können. Zweitens konnten bis Ende 2002 für alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer an der gesetzlichen FbW ergänzende Maßnahmebausteine (ESF-Module) finanziert werden, die aufgrund ihrer allgemein bildenden Inhalte im Rahmen des SGB III nicht förderbar waren (zum Beispiel zur Vermittlung von berufsrelevanten Fremdsprachkenntnissen, Mathematik für Ältere oder berufsbezogener Deutschkenntnisse für Migranten).

Geförderte Personengruppen

Insgesamt gab es in der Programmlaufzeit 117.000 vom ESF unterstützte Eintritte in eine Maßnahme der beruflichen Weiterbildung im Rahmen des SGB III – davon jeweils zur Hälfte in West- und in Ostdeutschland. Aufgrund des generellen Rückgangs der gesetzlichen Förderung beruflicher Weiterbildung ab dem Jahr 2003 fehlte es seitdem an Ergänzungsmöglichkeiten für die ESF-Förderung. Daher entfielen 80 Prozent aller ESF-Fälle auf die Jahre 2000 bis 2002.

Rund ein Viertel der ESF-Eintritte der gesamten Laufzeit war mit einem ESF-Modul verbunden (davon zwei Drittel in Ostdeutschland). Mehr als vier Fünftel

aller Teilnehmenden bis 2008 hatten keinen Anspruch auf eine Leistung zum Lebensunterhalt aus der gesetzlichen Arbeitsförderung. Sie erhielten als Nichtleistungsbezieher und -bezieherinnen das ESF-Unterhaltsgeld. Schon darin unterscheidet sich die Struktur des ESF-geförderten Personenkreises von der Förderstruktur der gesetzlichen FbW (SGB III und ab 2005 auch SGB II), bei der die Gruppe der Nichtleistungsbezieher nur eine Minderheit darstellte.

In den Vorgaben des ESF-BA-Programms war der förderbare Personenkreis relativ breit gefasst worden. Neben der leistungsrechtlich definierten Zielgruppe der arbeitslosen Nichtleistungsbezieherinnen und -bezieher galten insbesondere ältere Arbeitslose, arbeitslose Migrantinnen und Migranten sowie gering qualifizierte Frauen, darunter vor allem Berufsrückkehrerinnen, als besonders förderungswürdig. Daneben war mit den Ländern abgestimmt, dass die BA mit ihren ESF-Mitteln vor allem Personen fördert, die noch nicht länger als zwölf Monate arbeitslos sind, während sich die Länder mit ihren Programmen auf Langzeitarbeitslose, darunter vor allem auf Sozialhilfebezieher, konzentrieren wollten.

Der Vergleich einiger personeller und erwerbsbiographischer Merkmale der ESF-geförderten Personen mit allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern an einer gesetzlichen FbW (SGB III einschließlich ESF-Fälle und SGB II) zeigt ein Profil der vom ESF realisierten Förderstruktur, welches deutlich von der Förderstruktur der gesetzlichen FbW insgesamt abweicht (vgl. Tabelle auf Seite 48).

In den Jahren 2000 bis 2007 entfielen über 57 Prozent der ESF-Eintritte auf Frauen, bei der gesetzlichen FbW insgesamt dagegen nur knapp 47 Prozent. Der Anteil der Berufsrückkehrerinnen an den Eintritten in ESF-geförderte Weiterbildung lag mit 9,2 Prozent allerdings nur etwas über ihrem Anteil an allen Eintritten in FbW (6,6 Prozent). Ältere Arbeitslose ab 50 Jahren wurden – anders als vorgesehen – noch weniger in die ESF-Förderung einbezogen als in die gesetzliche Förderung. Langzeitarbeitslose waren ebenfalls – in diesem Punkt wie geplant – zu geringerem Anteil in einer ESF-geförderten Weiterbildung als in der FbW insgesamt. Zugleich

Tabelle

Eintritte in vom ESF unterstützte berufliche Weiterbildung und in gesetzliche FbW insgesamt in den Jahren 2000 bis 2007 (in %)

(bei Berufsausbildung Anteil nur 2000 – 2005)

	FbW insgesamt (SGB III mit/ohne ESF, SGB II)	ESF-FbW
Frauen	46,9	57,4
Männer	53,1	42,6
unter 25 Jahre	14,6	14,0
25 bis unter 50 Jahre	75,4	78,2
> 50 Jahre	10,1	7,8
Deutsche	90,7	85,5
darunter Spätaussiedler	2,7	12,8
Ausländer	9,3	13,3
ohne abgeschlossene Berufsausbildung	28,8	31,4
arbeitslos gemeldet	84,9	74,6
nur arbeitsuchend/ratsuchend	15,1	25,4
mindestens ein Jahr arbeitslos gemeldet	19,8	12,8
Berufsrückkehrerinnen	6,6	9,2

Eintritte absolut:

FbW insg.: 2.578.876; darunter ESF-FbW insg.: 115.913, davon mit Modul: 32.889, ohne Modul: 83.024

Quelle: SGB III u. II: BA-Statistik; ESF-FbW: Individualdatenbank der Begleitforschung, eigene Berechnungen

© IAB



fällt bei den ESF-FbW der relativ hohe Anteil nicht arbeitslos gemeldeter arbeit- bzw. ratsuchender Personen auf (25,4 Prozent im Vergleich zu 15,1 Prozent bei den FbW insgesamt). Ursachen sind der im Vergleich zur FbW insgesamt überdurchschnittliche Anteil von Frauen und bei der Gruppe der Nichtleistungsbezieher beispielsweise die relativ hohen Anteile von Hochschulabbrechern und Neueinwanderern (nicht in der Tabelle enthalten).

Die ESF-Zielgruppe der Migranten wurde in relativ hoher Zahl in die ESF-Förderung einbezogen. Bundesweit entfiel gut jeder vierte Eintritt in eine ESF-FbW auf arbeitslose Migranten (Spätaussiedler und Ausländer), bei der FbW insgesamt nur jeder achte Eintritt. Dies kann teilweise erklären, dass von den ESF-geförderten Personen fast ein Drittel keine abgeschlossene bzw. formal anerkannte Berufsausbildung hatte.

Methode und Daten

Um die Wirkung der ESF-geförderten beruflichen Weiterbildung auf die Arbeitsmarktchancen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer einschätzen zu können, muss die Frage beantwortet werden, welchen Erfolg sie auf dem Arbeitsmarkt gehabt hätten, wenn sie nicht teilgenommen hätten. Weil dies für geförderte Personen nicht ermittelt werden kann, wird zum Vergleich üblicherweise eine Gruppe von Personen ohne Teilnahme herangezogen, die in relevanten personellen und erwerbsbiographischen Merkmalen in der entsprechenden Zeit und in den gleichen Arbeitsmarktregionen den Personen mit Teilnahme möglichst ähnlich waren. Mit geeigneten statistischen Verfahren kann dann der durchschnittliche Effekt der Weiterbildung auf den Arbeitsmarkterfolg im Vergleich mit dem Arbeitsmarkterfolg bei Nichtteilnahme geschätzt werden.

Ebenso kann im Vergleich unterschiedlicher Förderansätze vorgegangen werden. Bei einem Vergleich des Arbeitsmarkterfolgs der ESF-Geförderten mit allen Personen, die ohne ESF-Unterstützung an einer Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen haben, muss berücksichtigt werden, dass es sich um mehr oder weniger unterschiedliche Personengruppen in Maßnahmen mit unterschiedlichen Merkmalen handelt. Für die Ermittlung des Zusatznutzens der ESF-Ergänzung im Vergleich zur gesetzlichen FbW dürfen deshalb nur solche Teilnehmer/innen ohne zusätzliche

ESF-Unterstützung herangezogen werden, die in ihren Merkmalen und in den Maßnahmenteilen den Merkmalen der ESF-FbW möglichst ähnlich sind. Es wird also nur ein spezifischer Ausschnitt der gesetzlichen FbW herangezogen, nicht die FbW insgesamt.

Die Begleitforschung hat entsprechende Wirkungsanalysen zur ESF-Förderung der beruflichen Weiterbildung von 2000 bis 2002 durchgeführt. Grundlage waren Längsschnittdaten aus bundesweiten Panel-Befragungen (2003/2004 und 2006) von ESF-Geförderten (Vollerhebung in jedem zweiten Arbeitsamtsbezirk) und von Vergleichspersonen. Die Ähnlichkeit der beiden Vergleichsgruppen (Arbeitslose ohne Teilnahme und Personen mit Weiterbildung ohne ESF-Unterstützung) mit den ESF-Geförderten wurde in einem ersten Schritt durch ein exaktes Vormatching beim Ziehen der Stichproben gesichert. Die Analysen der Befragungsergebnisse wurden mit statistischen Matchingverfahren für einen zweijährigen Beobachtungszeitraum und mit ereignisanalytischen Verfahren für einen maximalen Beobachtungszeitraum von sechs Jahren durchgeführt. Noch verbliebene Merkmalsunterschiede zwischen den ESF-Geförderten und den Vergleichsgruppen wurden zusätzlich regressionsanalytisch kontrolliert. Erfolgsmaßstäbe waren unter anderem der Übergang in ein ungeförderetes sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis sowie in ein entsprechendes Beschäftigungsverhältnis, welches dann länger als ein Jahr bestehen blieb.

Arbeitsmarkterfolg der ESF-geförderten Personen

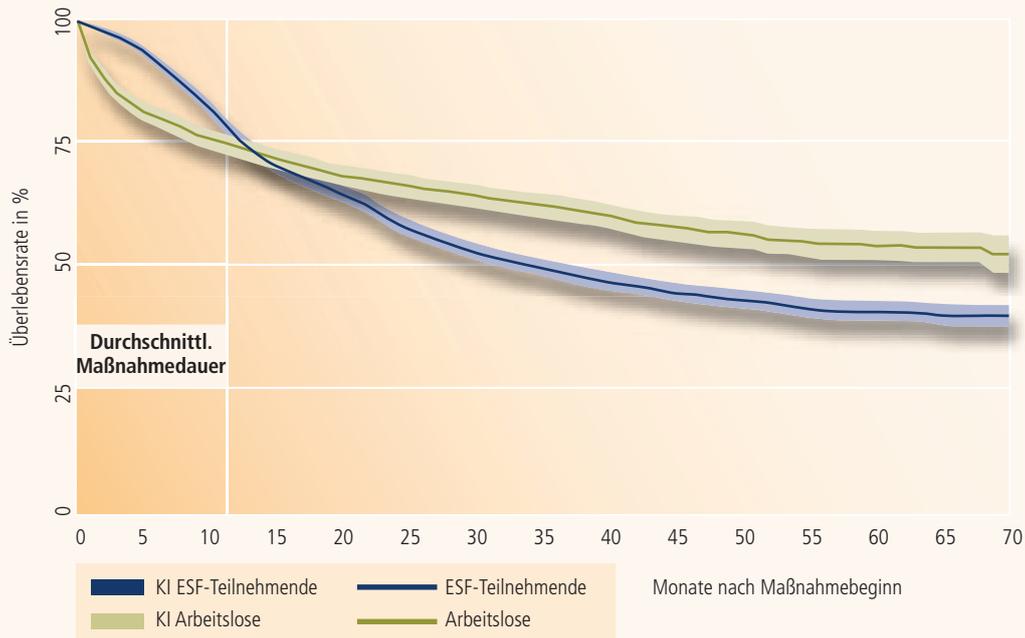
Um die Effekte der ESF-geförderten Weiterbildung abschätzen zu können, wurde auf der Grundlage von Befragungsdaten (vgl. Kasten „Methode und Daten“ auf dieser Seite) ermittelt, welchen Arbeitsmarkterfolg die ESF-geförderten Personen im Vergleich zu Arbeitslosen ohne Teilnahme und zu Teilnehmenden ohne ESF-Unterstützung hatten. Als Ergebnis kann ein positiver Be-

fund zum Nutzen der ergänzenden ESF-Förderung der beruflichen Weiterbildung von Arbeitslosen festgehalten werden.

Im Vergleich zu nichtteilnehmenden Arbeitslosen waren die ESF-geförderten Teilnehmenden erfolgreicher (vgl. Abbildung auf Seite 50). Dies gilt in mittlerer und längerer Frist betrachtet generell für den Übergang in ein ungeförderetes sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis – insbesondere in Westdeutschland und

Abbildung

Übergang in eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in Westdeutschland – Vergleich ESF-Weiterbildungsteilnehmer/innen und Arbeitslose ohne Teilnahme



KI = Konfidenzintervall

Lesehilfe: Die Flächen oberhalb der Kurven zeigen die im Zeitverlauf steigenden Prozentanteile von Personen mit Übergang in Beschäftigung. Die Flächen unterhalb der Kurven zeigen die sinkenden Anteile der Personen, die bis zum jeweiligen Zeitpunkt „überlebt“ hatten, also keinen Übergang hatten. In der Zeit nach Maßnahmeende ist die Wahrscheinlichkeit eines Übergangs in Beschäftigung für die Weiterbildungsteilnehmer/innen höher als für die Arbeitslosen ohne Teilnahme. Der Abstand der Konfidenzbänder (statistischer Vertrauensbereich) zeigt, dass der Unterschied signifikant ist. Zum Beispiel sind nach 36 Monaten 50 Prozent der Weiterbildungsteilnehmer/innen in ein ungefordertes sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis übergegangen, von den Arbeitslosen ohne Teilnahme nur rund 35 Prozent.

Quelle: Deeke u. a. (2009), IAB-Forschungsbericht Nr. 1/2009, S. 98

© IAB

für die Gruppe der Nichtleistungsbezieher. Die während der Maßnahmezeit zunächst geringere Übergangsrate der Teilnehmenden kann als Folge ihrer Entscheidung interpretiert werden, die Weiterbildung bis zum Ende zu absolvieren. Während dieser Zeit suchten sie zwar nach ihren Angaben ebenso aktiv wie die nichtteilnehmenden Arbeitslosen, offenkundig aber – ganz im Sinne der Förderung – mit dem Ziel, eine adäquate Beschäftigung erst nach Abschluss der Maßnahme aufzunehmen. Dieser Befund ergab sich auch in einer ergänzenden Wirkungsanalyse unter dem Aspekt der Nachhaltigkeit des Beschäftigungsverhältnisses. Zwei Jahre nach Maßnahmebeginn hatten im Vergleich zu den nichtteilnehmenden Arbeitslosen von den ESF-geförderten Teilnehmenden mehr Personen ein Beschäftigungsverhältnis angetreten, welches dann länger als ein Jahr andauerte (hier ohne Abbildung).

Auch im Vergleich zu einer beruflichen Weiterbildung ohne ESF-Unterstützung fällt die Bilanz positiv aus. Die ESF-Geförderten waren ebenso erfolgreich auf dem Arbeitsmarkt wie die Weiterbildungsteilnehmerinnen und -teilnehmer ohne ESF-Unterstützung. Dabei weisen die Teilnehmenden mit einem ergänzenden ESF-Modul eine geringere Übergangswahrscheinlichkeit in Beschäftigung auf als solche ohne Modul. Dies kann darauf zurückgeführt werden, dass unter Personen mit Modul relativ viele mit mehreren Risikomerkmale, also mit generell schlechteren Arbeitsmarktchancen vertreten waren. Die große ESF-Gruppe der Nichtleistungsbezieher schneidet demgegenüber besser ab als entsprechende Teilnehmerinnen und Teilnehmer der gesetzlichen FbW ohne das ESF-Unterhaltsgeld. Geht man davon aus, dass die aus dem ESF unterstützten Personen ohne die-

se Förderung nicht an einer Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen hätten, dann kann der Nutzen der ergänzenden ESF-Förderung darin gesehen werden, dass diese Arbeitslosen überhaupt in die berufliche Weiterbildung einbezogen wurden und darüber den gleichen Arbeitsmarkterfolg hatten wie die anderen Teilnehmenden.

Fazit

Die Förderung der beruflichen Weiterbildung im Rahmen des ESF-BA-Programms ist im Herbst 2008 ausgelaufen. In den Bundesprogrammen für die neue Förderphase wird dieser Förderansatz seitdem nicht mehr weitergeführt. Diese Entscheidung beruhte nicht auf einer Wirkungsanalyse der ESF-FbW. Vielmehr handelte es sich um Schlussfolgerungen aus den Umsetzungsschwierigkeiten, die für die BA im Spannungsfeld von restriktiven leistungsrechtlichen Vorgaben des SGB III einerseits und dem Ziel einer wirkungsorientierten Steuerung der individuellen Förderung andererseits bestanden. Zudem hatten Regelungen des ESF zur Umsetzung des Programms und relativ komplizierte Finanzierungs- sowie Verwaltungsregeln die Schwierigkeiten verschärft. Daher scheinen die hier vorgestellten Ergebnisse zu den Wirkungen der ergänzenden ESF-Förderung für die heutige arbeitsmarktpolitische Praxis auf den ersten Blick nur noch in einer Rückschau interessant.

Doch nach dem kräftigen Rückgang der gesetzlichen Förderung der beruflichen Weiterbildung von Arbeitslosen zugunsten kurzzeitiger Trainingsmaßnahmen und direkter Eingliederungshilfen ab dem Jahr 2003 hat dieses arbeitsmarktpolitische Instrument mittlerweile wieder einen höheren Stellenwert. Und die bisherige ESF-Zielgruppe der Nichtleistungsbezieher hat inzwischen im Aktionsbereich des SGB III ein quantitativ erhebliches Gewicht (laut Sonderauswertung der BA-Statistik für den Juni 2007 fast die Hälfte aller Arbeitslosen im Rechtskreis des SGB III). So gesehen ist die Frage, ob noch bestehende Lücken der gesetzlichen Arbeitsförderung durch den ESF gefüllt werden könnten, und wie die gesetzlich geregelte berufliche Weiterbildung verbessert werden könnte, nach wie vor aktuell.

Die Wirkungsanalyse hat ergeben, dass sich die ESF-Förderung der beruflichen Weiterbildung gelohnt hat. Dies gilt mittel- und langfristig betrachtet im Vergleich der ESF-Geförderten mit ihnen ähnlichen Arbeitslosen. Der besondere Arbeitsmarkterfolg der Nichtleistungsbezieher und -bezieherinnen unter den ESF-Geförderten belegt, dass sich die öffentliche Investition in ihre Weiterbildung auszahlt: Sie werden gegenüber Arbeitslosen, die nicht teilnehmen, anschließend mit höherer Wahrscheinlichkeit nachhaltige Beitragszahler in die Arbeitslosenversicherung. Allerdings ist der Befund nur für Westdeutschland eindeutig und hochsignifikant. Die erheblich schlechtere Arbeitsmarktsituation in Ostdeutschland beschränkte den intendierten Effekt der ESF-Förderung. Die Beschäftigungsfähigkeit konnte zwar gesteigert werden. Aber sie konnte aufgrund der fehlenden betrieblichen Nachfrage dort nur in engeren Grenzen als im Westen realisiert werden.

Literatur

Baas, Meike; Deeke, Axel (2009): Evaluation der Nachhaltigkeit beruflicher Weiterbildung im Rahmen des ESF-BA-Programms. Eine Wirkungsanalyse auf der Grundlage von Befragungen der Teilnehmenden und Vergleichsgruppen. IAB-Forschungsbericht 2/2009.

Deeke, Axel (2005): Das ESF-BA-Programm im Kontext der arbeitsmarktpolitischen Neuausrichtung der Bundesagentur für Arbeit. Zur Umsetzung des Programms von 2000 bis Anfang 2005. IAB-Forschungsbericht 26/2005.

Deeke, Axel; Cramer, Ralph; Gilberg, Reiner; Hess, Doris unter Mitarbeit von Meike Baas (2009): Evaluation der Förderung beruflicher Weiterbildung im Rahmen des ESF-BA-Programms. Wirkungsanalyse auf der Grundlage von Befragungen der Teilnehmenden und Vergleichsgruppen. IAB-Forschungsbericht 1/2009.

Der Autor



Dr. Axel Deeke

ist Leiter der Forschungsgruppe „Arbeitsmarktpolitik und Europäischer Sozialfonds“ am IAB.

axel.deeke@iab.de

Forschungsfeld „Lebenslanges Lernen“

Mit neuen Daten Wissenslücken schließen

Um im Beruf, aber auch im alltäglichen Leben auf dem Laufenden zu bleiben, ist heutzutage beinahe jeder gezwungen zu lernen. Lernen im Erwachsenenalter folgt jedoch anderen Mechanismen als Lernen in der Schulzeit. Neue Datenerhebungen, in deren Mittelpunkt die Bildungsbeteiligung und Kompetenzentwicklung im Erwachsenenalter stehen, sollen Licht ins Dunkel dieser Mechanismen bringen.

In aktuellen politischen und wissenschaftlichen Diskussionen wird immer wieder betont, dass lebenslanges Lernen stark an Bedeutung gewonnen hat. Begründet wird dieser Trend meist mit Globalisierungsprozessen, technologischem Wandel und dem Wandel zur Wissensgesellschaft – Veränderungen, die sich entscheidend auf die Erwerbskarrieren in (post-)industriellen Gesellschaften auswirken. Bildung ist keine Ressource mehr, die einmal in jungen Jahren erworben wird und ihren Wert im Laufe des weiteren Erwerbslebens gleichsam automatisch behält. Vielmehr müssen heute auch die Erwachsenen durch stetiges Lernen in die Lage versetzt

werden, mit den flexiblen Anforderungen der Arbeitswelt Schritt zu halten und in unterschiedlichen Berufsfeldern Beschäftigung zu finden.

Der Wissens- und Beratungsbedarf der Politik, die sich dieser gesellschaftlichen Herausforderung zu stellen hat, ist groß. Gesucht werden Antworten auf zahlreiche Fragen: Wie lässt sich das Qualifikationspotenzial derjenigen ausschöpfen, deren Fähigkeiten bislang teilweise brachliegen, etwa von Arbeitslosen oder geringfügig Beschäftigten, gering qualifizierten oder älteren Arbeitnehmern? Verfügen diese Gruppen über die notwendigen Voraussetzungen für lebenslanges Lernen? Wie lässt sich sicherstellen, dass gut qualifizierte Erwachsene auch nach Abschluss ihrer Erstausbildung weiterlernen? Wie können sie befähigt werden, sich flexibel auf neue Technologien und die sich wandelnden Anforderungen im Berufsleben einzustellen – auch jenseits des unmittelbaren betrieblichen Bedarfs? Wie kann lebenslanges Lernen gesellschaftlich so organisiert werden, dass alle Bevölkerungsgruppen erreicht und die verschiedenen Organisationen der Erwachsenenbildung in den Prozess eingebunden werden?



Forschungsstand und offene Fragen

Ungeachtet des Bedarfs an Politikberatung hat der erste Nationale Bildungsbericht Deutschlands aus dem Jahr 2006 mit Verweis auf die „besonders schwierige Datenlage“ dem Thema Weiterbildung und Lernen im Erwachsenenalter nur sechzehn Seiten gewidmet. Dargestellt sind lediglich die Beteiligungsquoten an verschiedenen Bildungsformen, differenziert nach Bildungsgrad, Alter, Geschlecht, Beruf und beruflichem Status. Daraus ergibt sich, dass lebenslanges Lernen mit steigendem Bildungsniveau und beruflichem Status zunimmt und mit dem Alter abnimmt. Frauen nehmen seltener an der Erwachsenenbildung teil als Männer und Personen mit Migrationshintergrund seltener als Personen ohne Migrationshintergrund. Aus europäischen Vergleichsstudien wissen wir außerdem, dass die Beteiligung an Weiterbildung in Deutschland im Vergleich zu anderen Ländern insgesamt relativ niedrig ist. Dabei werden die Kosten für betriebliche Weiterbildung in Deutschland hauptsächlich von den Betrieben getragen.

Jenseits der Erkenntnisse, die sich aus der Forschung zu Weiterbildungsmaßnahmen im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik sowie zur betrieblichen Weiterbildung ergeben haben, gibt es eine ganze Reihe von Forschungsfragen, die bislang unbeantwortet geblieben sind, darunter insbesondere Fragen, die sich mit langfristigen (kumulativen) Erträgen von Bildungsaktivitäten beschäftigen. Zudem werden Bildungserträge meist

mit ökonomischen Kategorien wie Einkommen, Lohn, Arbeitsmarktintegration oder beruflicher Mobilität abgebildet. Aus erziehungswissenschaftlicher Perspektive hingegen sind auch die Lernresultate von Bedeutung. Um diese abschätzen zu können, werden deshalb neben Daten über die Beteiligung an Bildungsaktivitäten auch Daten zur individuellen Kompetenzentwicklung benötigt.

Lernaktivitäten sind Bestandteil des Erwachsenenlebens, das sich freilich je nach Kontext ganz unterschiedlich darstellen kann. Bis heute weiß man jedoch wenig über das Zusammenspiel der Faktoren, die Bildungsaktivitäten im Erwachsenenalter befördern oder behindern. So kann etwa Arbeitslosigkeit zu einer höheren Bildungsbeteiligung führen, weil man sich davon höhere Wiedereinstiegschancen in den Arbeitsmarkt erhofft. Andere Faktoren verhindern eher eine Teilnahme an (Weiter-)Bildung, weil beispielsweise das verfügbare Zeitbudget beschränkt ist (aufgrund von Kinderbetreuung, Pflege Angehöriger etc.) oder weil erwartet wird, dass sich der Bildungsaufwand nicht oder nicht mehr lohnt, etwa aufgrund eines höheren Lebensalters. Angesichts der Herausforderungen, die eine älter werdende Gesellschaft mit sich bringt, müssen ältere Menschen in die Lage versetzt werden, sich künftig länger am Arbeitsleben zu beteiligen. Empirisch zeigt sich allerdings, dass ältere Menschen sich seltener weiterbilden als junge. Daher muss es der Forschung unter anderem gelingen, die Chancen und Hindernisse für Weiterbildung bei Älteren



zu identifizieren. Um diesen Forschungsfragen genauer nachzugehen, sind Lebensverlaufsdaten nötig, mit denen die Kombination unterschiedlicher Einflussfaktoren im Längsschnitt abgebildet werden kann.

Ein anderer wichtiger Einflussfaktor der Erwachsenenbildung ist der Haushalt. Durch die dem Haushalt zur Verfügung stehenden Ressourcen, deren Verteilung unter den Haushaltsmitgliedern sowie durch die Arbeitsteilung im Haushalt und in der Partnerschaft wird bestimmt, ob und in welchem Umfang sich eine Person (weiter-)bildet. Die Haushaltssituation beeinflusst aber nicht nur die Bildungsbeteiligung selbst, sondern prägt mehr noch den Prozess, in dem darüber entschieden wird, ob eine Beteiligung an Bildungsaktivitäten überhaupt in Betracht gezogen wird. In der Soziologie gibt es zwar weit entwickelte Theorien und empirische Arbeiten zu den Entscheidungsprozessen von Eltern bei der Bildungswahl ihrer Kinder. Die Forschung zu Bildungsentscheidungen im Erwachsenenalter und insbesondere zur Rolle des Haushaltes im Allgemeinen und des Partners im Besonderen steht aber noch am Anfang. Dabei geht es nicht nur um die Rolle des Haushaltes für die Teilnahme an Bildungsveranstaltungen, sondern auch darum, welche Möglichkeiten der Haushalt bietet, sich selbst etwas beizubringen. Nur wenn im Haushalt Bücher vorhanden sind, kann man lesen; nur wenn ein Internetanschluss zur Verfügung steht, lassen sich Informationen aus dem Internet herunterladen. Und ob man dann auch liest oder sich selbst etwas Neues beibringt, ist abhängig davon, welche Bedeutung der Haushalt diesem „Lernen“ beimisst, beispielsweise indem der Ehepartner einen positiven Einfluss auf die Lernaktivitäten des anderen Partners ausübt.

Was ist Bildung im Erwachsenenalter?

Ein Systematisierungsversuch

Die größte Herausforderung für die Datenerhebung zur „Bildung im Erwachsenenalter“ ist die Komplexität des Untersuchungsgegenstandes. Ausgehend von der Definition lebenslangen Lernens als „Gesamtheit allen formalen, nicht formalen und informellen Lernens über den

gesamten Lebenszyklus eines Menschen hinweg“, wie sie im Bericht der Expertenkommission „Finanzierung lebenslangen Lernens“ festgelegt wurde, werden folgende Bildungsformen unterschieden: Formale Bildung ist institutionalisiert, dauert meist relativ lange und führt zu anerkannten Zertifikaten, die in der Regel die Chancen auf dem Arbeitsmarkt stark beeinflussen, wie ein (zweiter) Ausbildungs- oder Universitätsabschluss. Als nichtformale Bildung werden dagegen meist kürzere, institutionalisierte Fort- und Weiterbildungsprogramme bezeichnet, die nicht mit (allgemein anerkannten) Zertifikaten abgeschlossen werden können. Mit informellem Lernen sind alle restlichen Formen des Lernens gemeint. Das reicht von selbst organisierten Lernprozessen wie der Teilnahme an Tagungen, über die Lektüre von Fachbüchern oder das Benutzen eines neuen Computerprogramms bis hin zu Lernprozessen, die sich gleichsam als Nebenprodukt anderer Aktivitäten vollziehen, beispielsweise durch den Umgang mit neuen Anforderungen am Arbeitsplatz.

Informationen über nicht formales und informelles Lernen sind in standardisierten Daten relativ dürftig. Das hat insbesondere damit zu tun, dass Menschen Schwierigkeiten haben, sich nach längerer Zeit an solche Aktivitäten zu erinnern. Während Daten über nicht formales oder intentionales informelles Lernen nur für einen nicht allzu lang zurückreichenden Zeitraum erhoben werden können, stößt man bei dem Versuch, nicht intentionales, also eher unbewusstes Lernen erfassen zu wollen, an die Grenzen standardisierter Befragungsmethoden. Viele Erwachsene lernen ständig Neues, indem sie ihre täglichen Arbeitsaufgaben erfüllen und auf neue Herausforderungen im Arbeitsalltag reagieren – typischerweise ohne dass es ihnen bewusst ist. Aus diesem Grund können sie darüber natürlich auch keine Auskunft geben. Allenfalls indirekt, etwa über die Messung der Arbeitsanforderungen, lassen sich Anhaltspunkte dafür gewinnen, ob Erwachsene sich in einer Arbeitsumgebung befinden, die diese Art des Lernens begünstigt.

Im Gegensatz zu den meisten Bildungsprozessen in der Kindheit und Jugend, die in standardisierte ins-

titutionelle Kontexte eingebunden sind, finden Lernprozesse bei Erwachsenen in einer Vielzahl verschiedener Lernumgebungen statt. Zwar spielen in Deutschland die Betriebe die Hauptrolle bei der Bereitstellung von formaler sowie nicht formaler Erwachsenenbildung. Deshalb müssen die durch die Erwachsenenbefragung gewonnenen Informationen über die Weiterbildungen im Betrieb durch Informationen über die Betriebe ergänzt werden. Wichtige Anbieter in der Erwachsenenbildung sind aber auch Länder und Kommunen, die vor allem formale Ausbildungen auf dem zweiten und dritten Bildungsweg anbieten; Kammern, die für formale Höherqualifizierungen zuständig sind; die Bundesagentur für Arbeit, die vor allem Maßnahmen zur Reintegration in den Arbeitsmarkt bereitstellt und Volkshochschulen sowie zahlreiche ehrenamtliche bzw. Nicht-Regierungsorganisationen, die vor allem nichtberufliche Bildungsangebote machen. Angesichts dieser Heterogenität ist es schwierig, einen vollständigen Überblick über die Akteure auf diesem Feld zu gewinnen.

Schließlich – und dies ist ein weiteres maßgebliches Unterscheidungskriterium gegenüber der Bildung im Kindes- und Jugendalter – bezieht sich Erwachsenenbildung auf ein breites Spektrum unterschiedlichster Inhalte: Angefangen von der Aneignung kognitiver Grundkompetenzen über den Ausbau von nicht kognitiven „Soft Skills“, beispielsweise sozialer Kompetenz, bis hin zum Erwerb berufs- und firmenspezifischer Kenntnisse kann bei Erwachsenen nahezu jedes Thema wichtig sein. Dabei ist das Ziel, das mit einer Teilnahme an einer bestimmten Bildungsaktivität verfolgt wird, nicht unbedingt beruflicher Natur. Viele Erwachsene bilden sich auch weiter, um ein privates Ziel zu erreichen. Die Forschung richtet ihr Interesse allerdings hauptsächlich auf solche Bildungsprozesse, die für die Erwerbsbeteiligung, berufliche Mobilität, aktive gesellschaftliche Teilhabe oder erfolgreiche Alltagsbewältigung relevant sind. Oft ist es jedoch erst im Nachhinein möglich, deren direkte oder indirekte berufliche Bedeutung zu beurteilen. So kann etwa die Teilnahme an einem Sprachkurs für die berufliche Karriere einer Person zunächst irrelevant erscheinen, weil die Sprache

lediglich für eine Urlaubsreise erlernt wurde. Im weiteren Verlauf könnte sich jedoch herausstellen, dass diese Person mit dem Erlernen dieser Sprache in die Lage versetzt wurde, als Fremdenführer zu arbeiten bzw. mit Kunden aus diesem Sprachraum zu kommunizieren, diese Sprache also für ihr berufliches Fortkommen von zentraler Bedeutung werden könnte. Diese Problematik erfordert zum einen relativ breit angelegte Befragungsstrategien, die auch „private“ Weiterbildungen einschließen, zum anderen eine detaillierte Erhebung der Inhalte von Bildungsaktivitäten.

Die bisherige Datenlage

Es gibt in Deutschland zwar etliche Datensätze, die umfangreiche Informationen zu Bildung im Erwachsenenalter enthalten, bislang fehlte jedoch eine repräsentative Längsschnittuntersuchung, die das Thema Bildung als Schwerpunktthema hat, vergleichbar den Geburtskohortenstudien in den angelsächsischen Ländern. Die meisten groß angelegten Längsschnittstudien in Deutschland, wie das Sozio-ökonomische Panel (SOEP), haben einen breiteren Fokus, so dass sie nicht über alle Befragungswellen hinweg alle Bildungsaktivitäten von Erwachsenen systematisch erfassen können. Untersuchungen mit dem Schwerpunkt Bildung sind dagegen entweder relativ klein oder als Querschnitterhebungen angelegt und enthalten nur wenige Kontextinformationen. Darüber hinaus liegen bislang keine Daten zur Entwicklung der Kompetenzausstattung Erwachsener vor, obwohl diese Informationen zentral für das Verständnis der Bildung im Erwachsenenalter sind, insbesondere unter dem Aspekt des lebenslangen Lernens.

Vergleicht man zwei der wichtigsten Datensätze zur Erwachsenenbildung in Deutschland, dann zeigen sich außerdem erhebliche Unstimmigkeiten: So nahmen im Jahr 2003 nach dem Berichtssystem „Weiterbildung IX“ – einer im Auftrag des Bundesbildungsministeriums durchgeführten Befragung zur Weiterbildungssituation in Deutschland – 41 Prozent der Erwachsenenbevölkerung in Deutschland an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen teil; der Mikrozensus weist dagegen nur einen



Anteil von 13 Prozent aus. Der Hauptgrund für diese erstaunliche Diskrepanz scheint in den unterschiedlichen Erhebungsinstrumenten der beiden Befragungen zu liegen. Eine ausführlichere Analyse dieser Unterschiede findet sich in einem im Jahr 2007 publizierten Aufsatz von Kathrin Wohn. Auch in vielen anderen Befragungen kommen spezielle, untereinander nicht vergleichbare Instrumente zum Einsatz, die oft ad hoc konzipiert und nicht ausreichend getestet wurden. Mithin besteht eine der größten Herausforderungen darin, standardisierte, valide und genaue Instrumente zu entwickeln, die zudem international vergleichbar sind.

Neue Studien und Daten

Diese Defizite werden derzeit im Zuge einiger aktueller groß angelegter Befragungen und Datenneuentwicklungen behoben.

Die IAB-Studie „Arbeiten und Lernen im Wandel“ (ALWA), die in den Jahren 2007 und 2008 durchgeführt wurde, hatte zum Ziel, Zusammenhänge zwischen formaler Bildung, kognitiven Grundkompetenzen und dem Erwerbsleben von Erwachsenen in einer Längsschnittperspektive zu erforschen. Dazu wurden einerseits die Bildungs- und Erwerbsverläufe der Befragten detailliert erfragt und andererseits ihre Lese- und Rechenkompetenzen getestet. Zielgruppe der Erhebung war die Bevölkerung der Jahrgänge 1956 bis 1988 in Deutschland. Auf Basis einer Einwohnermeldeamts-Stichprobe wurden etwa 10.000 Personen telefonisch befragt; im Anschluss nahmen circa 4.000 von ihnen an den Leistungstests

teil. In den telefonischen Interviews wurden alle formalen Bildungsaktivitäten im Lebensverlauf erfasst. Fragen nach nicht formalen Bildungsprozessen wurden in die Abfrage der bisherigen Erwerbs- und Arbeitslosigkeitsphasen und anderer Ereignisse integriert, um die Befragten bei der Erinnerungsarbeit zu unterstützen. Zusätzlich wurden Daten zu informellen Lernaktivitäten in den letzten zwei Jahren vor dem Interview erhoben (einen Überblick zu ALWA bieten Kleinert et al. im IAB-Forschungsbericht 5/2008). Die ALWA-Daten werden noch in diesem Jahr im Forschungsdatenzentrum des IAB für externe Forscherinnen und Forscher verfügbar sein, wenn auch noch ohne Kompetenzdaten.

Seit 2009 werden diejenigen ALWA-Teilnehmer, die der Speicherung ihrer Adressdaten zugestimmt haben, im Rahmen der „Erwachsenenstufe des Nationalen Bildungspanels (NEPS)“ im jährlichen Abstand erneut befragt. In dieser langfristig angelegten Panelstudie, die das IAB gemeinsam mit dem Wissenschaftszentrum Berlin koordiniert und die vom Bundesministerium für Bildung und Forschung finanziert wird, wurde die ALWA-Stichprobe um die Gruppe der mittlerweile 52- bis 64-Jährigen erweitert. Im Vergleich zu ALWA ist die Befragung im NEPS noch stärker auf die Bildungsprozesse ausgerichtet: So werden laufend Instrumente entwickelt, die nicht formale und informelle Lernprozesse detaillierter abbilden als in bisherigen Untersuchungen. Ergänzt werden sie durch Themen wie „Aufgaben am Arbeitsplatz“ und „ehrenamtliches Engagement“, aus denen sich informelle Lernprozesse indirekt ablesen lassen. Und schließlich



werden dort Informationen zu Bildungsentscheidungen im Erwachsenenalter – etwa zu sozialem und kulturellem Kapital und zu Entscheidungsprozessen – sowie zu kognitiven Grundkompetenzen, wie Lesen, Mathematik, Naturwissenschaften und Computernutzung, erhoben.

Eine weitere neue Entwicklung entsprang dem Bestreben, mehr über die Anbieter von Erwachsenenbildung zu erfahren, um Entscheidungs- und Lernprozesse besser zu verstehen. Dies ist allerdings angesichts der Vielzahl von Akteuren auf diesem Feld nur mit Blick auf die Betriebe realistisch. Zu diesem Zweck sollen Individualdaten und Betriebsdaten miteinander verknüpft werden. So ist geplant, die Befragungsdaten in ALWA und NEPS mit verfügbaren prozessproduzierten Daten anzureichern, die Betriebsinformationen, aber auch zusätzliche Individualdaten enthalten (vgl. dazu auch den Beitrag „Beteiligung an beruflicher Weiterbildung. Nicht nur eine Frage des Geldes“ von Michael Fertig und Martina Huber auf Seite 24 in diesem Heft).

Schließlich ist eine groß angelegte internationale Vergleichsstudie der OECD zur Erwachsenenbildung zu nennen, die 2011 ins Feld gehen soll. Das „Programme for the International Assessment of Adult Competencies (PIAAC)“ dient der Erfassung des Kompetenzniveaus und der Kompetenzverteilung von Erwachsenen im internationalen Vergleich in den Bereichen Lesen, Umgang mit Zahlen und Problemlösen. Daneben werden in diesem Projekt auch Daten zu den Voraussetzungen und Ergebnissen von Bildungsprozessen, zur Computernutzung, zur Nutzung von Lese- und Rechenfähigkeiten in Beruf und Alltag und zu Aufgaben am Arbeitsplatz erhoben – dies allerdings nur im Querschnitt. Die Bedeutung dieser Daten liegt somit vor allem in internationalen Vergleichen im Erwachsenenbereich – ähnlich wie dies im Rahmen der PISA-Studie für die 15-Jährigen gemacht wurde.

Was ist noch zu tun?

Diese neuen Datenquellen werden in den kommenden Jahren die Analysemöglichkeiten im Feld der Erwachsenenbildung erheblich erweitern. Deshalb wird es besonders wichtig sein, intensiv mit diesen Daten zu arbeiten

und dabei auch neue theoretische Ansätze zu entwickeln. Forscher aus unterschiedlichen Disziplinen – der Soziologie, der Ökonomie, der Psychologie und den Erziehungswissenschaften – sind aufgerufen, gemeinsam mit innovativen theoretischen Modellen und zeitgemäßen empirischen Methoden an diesen Daten zu arbeiten. Ziel ist es, das Wissen über Bildungsprozesse im Erwachsenenalter und deren Zusammenhänge mit dem Strukturwandel am Arbeitsmarkt und veränderten Lebensverläufen zu erweitern. Dabei wird es auch darum gehen, gerade den wissenschaftlichen Nachwuchs für dieses spannende Forschungsfeld zu begeistern.

Literatur

Blossfeld, Hans-Peter (2009): Education across the Life-Course. Rat für Sozial- und Wirtschaftsdaten, Working Paper No. 61, http://www.ratswd.de/download/RatSWD_WP_2009/RatSWD_WP_61.pdf

Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens 2004: http://www.bmbf.de/pub/schlussbericht_kommission_III.pdf

Kleinert, Corinna; Matthes, Britta; Jacob, Marita (2008): Die Befragung „Arbeiten und Lernen im Wandel“. Theoretischer Hintergrund und Konzeption. Nürnberg, <http://www.iab.de/389/section.aspx/Publikation/k080811n14>.

Nationaler Bildungsbericht 2006: <http://www.bildungsbericht.de/>

Wohn, Kathrin (2007): Effizienz von Weiterbildungsmessung. Rat für Sozial- und Wirtschaftsdaten, Research Note No. 15, http://www.ratswd.de/download/RatSWD_RN_2007/RatSWD_RN_15.pdf

Die Autorinnen



Dr. Corinna Kleinert

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



Dr. Britta Matthes

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



Interview

Weiterbildung im Wandel Ein Gespräch mit BA-Vorstand Raimund Becker

Infolge des demografischen Wandels könnten den Unternehmen in Deutschland bis zum Jahr 2030 fünf bis sechs Millionen Arbeitskräfte weniger zur Verfügung stehen. Geringqualifizierte werden davon allerdings nicht profitieren – im Gegenteil, denn die Anforderungen der Wirtschaft an die Qualifikation der Arbeitnehmer steigen. Weiterbildung und Qualifizierung sind also wichtiger denn je, um den drohenden Fachkräftemangel zu vermeiden. Raimund Becker, Mitglied des Vorstands der Bundesagentur für Arbeit (BA), fordert einen breiten Bewusstseinswandel, spricht über Prävention in der Schule, ungenutzte Potenziale und Förderangebote für Arbeitslose, Beschäftigte und Betriebe.

Die große Bedeutung von Qualifizierung und Weiterbildung wird in Politik, Wirtschaft und Öffentlichkeit zwar intensiv diskutiert, aber wie steht es mit der Umsetzung in konkretes Handeln?

Raimund Becker: In den Jahren 2007 und 2008 hatten wir bereits in manchen Branchen einen Fachkräftemangel, so dass Unternehmen erfahren haben, was das bedeutet. Die BA hat damals das Programm WeGebAU aufgelegt, mit dem wir die berufliche Weiterbildung von Geringqualifizierten und älteren Beschäftigten in Unternehmen bis heute fördern können. Obwohl es zunächst sehr zaghaft in Anspruch genommen wurde, war doch die Bereitschaft der Betriebe zu spüren, sich mit der Frage der Weiterbildung und Qualifizierung von Mitarbeitern zu beschäftigen. Da das aber nicht nur eine Frage der Organisation ist, sondern es im ersten Schritt darum geht,

Menschen zu begeistern, Hemmschwellen zu beseitigen und auf der Bewusstseinssebene anzusetzen, haben wir 2007 eine Weiterbildungskampagne gestartet. Ich glaube, unsere zahlreichen Aktionen haben mit dazu geführt, dass die Arbeitgeber in der Wirtschaftskrise stärker Mitarbeiter gehalten und nicht entlassen haben.

Wo sehen Sie noch Bedarfe?

Raimund Becker: Der größte Bedarf liegt aus meiner Sicht im Schulsystem. Wir müssen über präventive Ansätze sprechen, damit nicht jedes Jahr sieben Prozent der Hauptschüler die Schule ohne Abschluss verlassen. 100.000 bis 150.000 kommen noch dazu, die zwar eine formale Qualifikation haben, die aber am Ausbildungsmarkt kaum verwertbar ist.

Wie kann die Bundesagentur für Arbeit das Thema „Qualifizierung und Weiterbildung“ weiter befördern?

Raimund Becker: Wir haben dafür verschiedene Ansätze. Der erste Ansatzpunkt ist, schon in der Beschäftigung Anreize zu setzen, das heißt Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu motivieren, sich mit Fragen der Qualifizierung und Weiterbildung zu beschäftigen – mit zunehmendem Erfolg. Allein über WeGebAU haben wir 2009 knapp 340 Millionen Euro an aktiver Arbeitsmarktpolitik für Beschäftigte eingesetzt. Qualifiziert sich ein Arbeitnehmer über dieses Programm, dann erstatten wir dem Arbeitgeber die Lohnausfallkosten und bezahlen die Weiterbildung. WeGebAU bietet zahlreiche Qualifizierungsmöglichkeiten vom gewerblichen bis zum kaufmännischen Bereich, vom anerkannten Berufsabschluss für Geringqualifizierte bis hin zu Teilqualifizierungen, beispielsweise zum Schweißer oder CNC-Kurse. Dabei können die Maßnahmen einige Wochen oder auch mehrere Monate dauern. Das Programm ist ein guter Beitrag, um die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer in den Betrieben zu halten und zu erhöhen.

Welchen Ansatz verfolgt die BA darüber hinaus?

Raimund Becker: Der zweite Ansatzpunkt ist, ebenfalls präventiv, schon in den Schulen tätig zu werden. Das machen wir seit einigen Jahren in Vorabgangs-Schulklassen mit Projekten der vertieften Berufsorientierung. Das Ziel ist, dass sich Jugendliche frühzeitig mit dem Thema „Berufswahl“, ihren Interessen und Eignungen auseinandersetzen, um ihnen den Übergang von Schule in Ausbildung zu erleichtern.

Der dritte Ansatzpunkt greift in der Arbeitslosigkeit. Dann kommen die üblichen Instrumentarien zum Einsatz, mit denen Arbeitslose fit für das Berufsleben gemacht werden. Aber ich betone: Die Bundesagentur macht flankierende Arbeitsmarktpolitik. Wir sind kein Ersatz für Ausbildung und Qualifizierung. Das ist Kernaufgabe der Betriebe. Die Politik ist gefragt, die richtigen Weichen im Schulsystem zu stellen.

Sie haben davon gesprochen, dass man auf der Bewusstseinssebene ansetzen muss. Brauchen wir einen Bewusstseinswandel? Und wie lässt sich dauerhaft Überzeugungsarbeit leisten?

Raimund Becker: Ja, ein Bewusstseinswandel ist erforderlich. Aber das Thema „Qualifizierung von Mitarbeitern“ muss immer im Kontext der Arbeitsmarktlage gesehen werden. Wenn ein Betrieb genügend Chancen hat, auf dem Markt gut qualifizierte Arbeitskräfte zu rekrutieren, dann sieht er weniger Veranlassung sich mit Weiterbildung zu beschäftigen. Wenn der Arbeitsmarkt aber enger wird – und er wird in den nächsten Jahren deutlich enger werden –, dann hat der Arbeitgeber ein hohes Eigeninteresse daran dafür zu sorgen, dass er gut qualifizierte Mitarbeiter hat. Die Unternehmen wissen um den sich vollziehenden demographischen Wandel und den damit einhergehenden Fachkräftemangel. Ihnen ist bewusst, dass sie nur gegensteuern können, indem sie in die Weiterbildung und Qualifizierung der Mitarbeiter investieren. Diese Entwicklung war zwar rein faktisch auch schon vor 20 Jahren zu erkennen, aber die Betroffenheit ist erst 2007/2008, also in Zeiten besserer Wirtschaftslage, erzeugt worden.

Bei den Arbeitnehmern wünsche ich mir, dass das Thema „Weiterbildung“ noch stärker ins Bewusstsein rückt. Hier können wir zwei Verhaltensmuster beobachten: Diejenigen, die bereits gut qualifiziert sind, bilden sich stärker aus Eigenmotivation heraus weiter.

Sie sind in einem Lernprozess. Viele Geringerqualifizierte hingegen brauchen einen Anstoß, um die Notwendigkeit zu erkennen sich zu qualifizieren. Das heißt, wir brauchen einen breiten Bewusstseinswandel. Um den zu erreichen, müssen alle Akteure an einem Strang ziehen, die Verbände, die Gewerkschaften, Betriebsräte, etc.

„Es geht darum, Menschen zu begeistern, Hemmschwellen zu beseitigen und auf der Bewusstseinssebene anzusetzen.“



Müsste man noch stärker von oben einwirken, indem man ein systematisches Weiterbildungsprogramm für jede Lebensaltersstufe entwirft? Oder halten Sie innerbetriebliche Weiterbildungsvereinbarungen für hilfreich?

Raimund Becker: Es gibt bereits Weiterbildungsgesetze in den Ländern und tarifvertragliche Klauseln. Meines Erachtens sind für Arbeitnehmer ausreichend Anreize



sowohl seitens der Betriebe als auch seitens der Bundesagentur vorhanden, damit sie sich qualifizieren und weiterbilden. Da dem Arbeitnehmer in der Regel auch keine zusätzlichen Kosten entstehen, kann der finanzielle Anreiz nicht der große Hebel sein, um das Thema weiter nach vorne zu bringen.

Der Wille, das Wollen – das muss noch stärker ausgeprägt werden.

Bedarf sehe ich aber bei der Frage, wie man die Arbeitskraft von Älteren erhalten kann. Da sprechen wir

„Die Politik ist gefragt, die richtigen Weichen im Schulsystem zu stellen.“

über Gesundheitsprävention, lebenslanges Lernen und über lebenszyklusorientierte Qualifizierung. Meine Tochter steht

jetzt kurz vor dem Abitur und lernt wahrscheinlich anders als ich und anders als ein 60-Jähriger. Das heißt, man braucht altersgerechte Lernformen.

Ältere Arbeitnehmer werden auch aufgrund der längeren Lebensarbeitszeit ihre Kenntnisse und Fähigkeiten künftig verstärkt auffrischen und erweitern müssen. Gibt es dafür tragfähige Konzepte?

Raimund Becker: Auch das ist eher eine Frage der Bewusstseinsklärung. Die rechtlichen Rahmenbedingungen helfen zwar, dieses Thema stärker in den Fokus zu rücken, wie die Rente mit 67. Doch Arbeitgeber müssen sich vor dem Hintergrund des Fachkräftebedarfs die Frage stellen: Wo bekomme ich die Arbeitskräfte her, wenn

die jungen Menschen ausbleiben? Ein Potenzial sind die Älteren, das heißt die Arbeitgeber müssen ein größeres Interesse daran entwickeln, ältere Arbeitnehmer länger in Beschäftigung zu halten. Die Bundesagentur hat viele Möglichkeiten, das zu unterstützen. Aber der wesentliche Ansatz ist, dass Arbeitgeber mit ihren Mitarbeitern pfleglich umgehen, das heißt in Gesundheitsprävention investieren, und sie in einem permanenten Lernprozess halten.

Das Altersteilzeitgesetz war eine interessante Idee, die aber überwiegend nicht in der ursprünglich angedachten Form genutzt wurde. Menschen sollten, wenn sie älter werden, gleitend aus dem Berufsleben aussteigen, aber ihren Erfahrungsschatz noch lange in den Betrieb mit einbringen können. Stattdessen wurde über das Blockmodell der frühe Ausstieg aus dem Beruf erzeugt. Aber ich glaube, durch die arbeitsmarktlichen Rahmenbedingungen der nächsten zehn, zwanzig Jahre wird die Gesellschaft bzw. werden die Arbeitgeber sich zwangsläufig damit beschäftigen, Ältere länger in den Betrieben zu halten und die Bedingungen dafür zu verbessern.

Die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten sind in Deutschland langfristig gestiegen. Gleichwohl liegen sie im internationalen Vergleich unter dem Durchschnitt. Wie erklären Sie sich das?

Raimund Becker: Das hängt zum Teil mit unserem Bildungssystem zusammen. Wir haben das hohe Gut der dualen Ausbildung. Eine Fachkraftausbildung dauert von der Rekrutierungsphase bis zum Ausbildungsabschluss in der Regel vier Jahre. In dieser Zeit werden sehr viele theoretische und praktische Kenntnisse erworben. Das wirkt eine Zeit lang im Beruf nach, aber irgendwann ist das Wissen dann doch veraltet. Manch Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist aber der Überzeugung, es reiche bis zur Rente. Das ist der falsche Ansatz, denn das Erlernte muss regelmäßig weiterentwickelt und auf den neuesten Stand gebracht werden. Man muss also früher beginnen, in die Weiterbildung der Mitarbeiter zu investieren. Nun ist es aber nicht so, dass Deutschland eine Qualifizierungswüste ist. Immerhin setzen Unternehmen pro Jahr 27

Milliarden Euro für die Weiterbildung ein. Aber vor allem bei den Geringqualifizierten passiert noch zu wenig. Hier sind aber nicht nur die Personalchefs gefragt, sondern wir müssen die betroffenen Mitarbeiter zunächst von der Notwendigkeit überzeugen. Das heißt an erster Stelle steht hier die Aufklärungsarbeit, um Geringqualifizierte stärker an das Thema „Berufliche Weiterbildung“ heranzuführen.

Deutschland ist ein Land des Mittelstands. Gerade kleine und mittlere Betriebe halten sich jedoch bei der Qualifizierung ihres Personals zurück. Die BA hat voriges Jahr ein Projekt gestartet, um diese Unternehmen bei der betrieblichen Weiterbildung zu unterstützen. Warum?

Raimund Becker: Das ist eine Konsequenz aus den Erfahrungen, die wir in der Krise gemacht haben, als wir bei der Beratung zur Kurzarbeit auch die Qualifizierungsfrage thematisiert haben, also: Brauchen meine Mitarbeiter überhaupt eine Qualifizierung? Wie organisiere ich das, und gibt es Dritte, die mir helfen? Großbetriebe haben Personalabteilungen, die sich darum kümmern, aber kleine und mittlere Betriebe in der Regel nicht. Wir haben beobachtet, dass sie oftmals mit diesem Thema überfordert sind. Deshalb haben wir an einigen Standorten Projekte, sogenannte „Qualifizierungsverbünde“, gestartet, in denen wir diese Unternehmen in Fragen der Personalentwicklung, der Demografieanalyse, der Bildungsplanung und deren Umsetzung beraten und unterstützen. Wir wollen über ein, zwei Jahre Erfahrungen sammeln und die Entwicklung evaluieren: Besteht Nachfrage seitens der Arbeitgeber? Hilft es ihnen? In welcher Wertschöpfungstiefe können wir das als Bundesagentur überhaupt leisten? Und schließlich wird sich die Frage stellen: Soll das eine Aufgabe der Bundesagentur sein? Wir überlegen außerdem, ein Projekt zur Weiterbildungsberatung für Arbeitnehmer zu starten. Auch hier gibt es Bedarf, denn die beruflichen Werdegänge der Menschen werden instabiler. Sie bleiben nicht vierzig Jahre bei einem Arbeitgeber, sondern wechseln von Projektarbeit in befristete Beschäftigung, in Teilzeit, in Vollzeit.

Sie brauchen Andockstellen, die sie zu ihren weiteren Karriereschritten beraten. Hier prüfen wir gerade, ob die BA das leisten könnte und sollte, und wer die Hauptakteure sind. Angesichts eines theoretischen Volumens von rund 27 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gehen wir mit großer Sorgfalt an dieses Thema heran, denn wenn nur ein Prozent diese Beratung nachsucht, ist das bereits eine gigantische Größenordnung.

Sie prüfen, ob das für die BA ein Modell für die Zukunft ist.

Raimund Becker: Genau. Es handelt sich, wenn Sie so wollen, um zwei strategische Weiterentwicklungsfelder. Was könnte ein künftiges Profil der Arbeitslosenversicherung sein, wenn der Markt sich dreht? Wenn wir nicht mehr Massenarbeitslosigkeit im traditionellen Sinne haben, sondern das Problem eher ein Ungleichgewicht auf dem Arbeitsmarkt ist: die ver-

zweifelte Suche nach Fachkräften einerseits, viele Geringqualifizierte andererseits. Diese Polarität wollen wir so gering wie möglich halten, indem wir Menschen schon in Beschäftigung Rat und Hilfe geben. Ob wir das alleine können, im Verbund mit anderen oder Dritte da eher in der Pflicht sind, muss sich noch herausstellen.

Man könnte sich ja auf den Standpunkt stellen und sagen: Mit der demografischen Entwicklung löst sich das Problem irgendwann von selbst. Die Unternehmen machen freiwillig Weiterbildung, weil sie froh sind, dass sie überhaupt Arbeitskräfte bekommen.

Raimund Becker: Es sollte nicht zum Verständnis einer Gesellschaft und zum Verständnis von Arbeitsmarktpolitik gehören, erst tätig zu werden, wenn die Probleme da sind. Man muss vielmehr schon präventiv die Weichen vorher stellen. Übergänge muss man mitgestalten. Ansonsten entstehen Brüche und Verwerfungen, die eine Gesellschaft nur schwer verkraftet. Was kann man tun, um das Erwerbspersonenpotenzial der Frauen zu aktivieren und Ältere länger in Beschäftigung zu halten? Wie

„Ausbildung und Qualifizierung sind Kernaufgaben der Betriebe.“

kann man Migranten noch stärker für den Arbeitsmarkt erschließen? Und wie Behinderte, Rehabilitanden, besser in der Berufswelt integrieren? Diese Themen rücken jetzt zunehmend in den Fokus.

Rund 30 Prozent der Erwerbstätigen arbeiten in Teilzeit, drei Viertel von ihnen sind Frauen. Sie nehmen jedoch seltener an beruflicher Weiterbildung teil als Vollzeitbeschäftigte. Wie kann man ihnen die Teilnahme erleichtern?

Raimund Becker: In den Jahren 2007/2008 war die Bereitschaft der Arbeitgeber, Frauen einzustellen und sich mit der Frage der flexibleren Gestaltung der Arbeitszeit wegen Kinderbetreuung auseinanderzusetzen, wesentlich stärker ausgeprägt als in den Jahren zuvor. Dieses Thema ist momentan etwas ausgeblendet, weil die Wirtschaftskrise sich wie eine dunkle Wolke davor geschoben hat. Aber die dunkle Wolke wird voraussichtlich 2011/2012 verschwinden. Dann wird es wieder stärker ins Blickfeld rücken. Die Bundesagentur fördert

schon heute die Qualifizierung von Teilzeitarbeitenden in der Form, dass wir neben Vollzeit- auch Teilzeit-Qualifizierungsmaßnahmen anbieten. Wir finanzieren auch die Kinderbetreuung in dieser Zeit. Außerdem haben wir E-Learning-Programme aufgelegt. Das heißt, man kann sich zu

Hause am PC in verschiedenen Bereichen qualifizieren. Hier versuchen wir den Bedürfnissen insbesondere von Frauen Rechnung zu tragen, die sich weiterbilden wollen, aber aufgrund der Kinderbetreuung nicht mobil sind.

Sie haben die Migranten angesprochen. Gibt es bei ihnen eher Probleme bei der Erstausbildung als bei der Weiterbildung?

Raimund Becker: Hier gibt es verschiedene Problemfelder zu lösen. Bei den Migranten, die eine Qualifizierung in ihrem Heimatland erworben haben, ist die

Anerkennung dieser Ausbildungsabschlüsse das große Thema. Je nachdem, wo Sie in Deutschland wohnen, liegt die Zuständigkeit bei einer anderen Stelle – also 16 Bundesländer, 16 unterschiedliche Ministerien und verschiedenste Kammern. Das kann in einer Odyssee durch den Dschungel der Bürokratie ausarten. Um hier zu helfen, haben wir in unserer Zentralen Auslands- und Fachvermittlung eine Stelle eingerichtet, die eine Lotsenfunktion übernimmt. In manchen Fällen kann aufbauend auf der Qualifikation, die jemand im Ausland erworben hat, bereits durch eine Weiterbildung eine Perspektive für den deutschen Arbeitsmarkt erschlossen werden. In manchen Branchen kommen wir aber an der Anerkennung von ausländischen Bildungsabschlüssen nicht vorbei, wie beispielsweise bei Ärzten. Und so gibt es bei uns sicherlich Menschen, die beispielsweise als Taxifahrer arbeiten, obwohl sie eine qualifizierte Ausbildung haben, weil es an der Anerkennung mangelt.

Dann haben wir in Deutschland noch immer viele junge Menschen mit Migrationshintergrund in der zweiten oder dritten Generation, die Schwierigkeiten haben, in unserer Gesellschaft Fuß zu fassen. Das ist zwar in erster Linie ein gesellschaftliches Problem, aber in der Konse-

ZUR PERSON

Raimund Becker wurde am 23. Januar 1959 in Neunkirchen/Saar geboren. Er ist verheiratet und Vater einer Tochter. Becker studierte von 1979 bis 1984 Rechtswissenschaften an der Universität des Saarlandes. Nach dem juristischen Vorbereitungsdienst und einem Ergänzungsstudium am Europa-Institut war er 1988/1989 im Landesarbeitsamt Rheinland-Pfalz-Saarland als Nachwuchskraft für den höheren Dienst tätig. Von 1989 bis 1991 leitete er im Arbeitsamt Bad Kreuznach die Abteilung Arbeitsvermittlung und Arbeitsberatung und war anschließend bis 2003 im Landesarbeitsamt Rheinland-Pfalz-Saarland als Leiter verschiedener Referate tätig. Im gleichen Jahr wechselte er als Geschäftsbereichsleiter „Geldleistungen, Sozialversicherung, Recht, Ordnung“ in die Hauptstelle der Bundesanstalt für Arbeit, im Januar 2004 wurde er Zentralbereichsleiter Personal in der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit. Seit Februar 2004 ist er Mitglied des Vorstandes der BA.



quenz auch ein arbeitsmarktliches. Deshalb widmet sich die BA verstärkt auch diesem Thema.

In der Wirtschaftskrise haben die Akteure am Arbeitsmarkt noch einmal verstärkt auf das Instrument der Weiterbildung gesetzt. Gleichwohl scheinen die Ergebnisse hinter den Erwartungen zurückzubleiben. Woran liegt das?

Raimund Becker: Ich bin im Grunde mit dem zufrieden, was gelaufen ist. Sie müssen hier Qualifizierung während Kurzarbeit und WeGebAU zusammenrechnen, denn die Zielsetzung geht in die gleiche Richtung. Dann kommen wir in 2009 auf etwa 230.000 Eintritte in Weiterbildung. Das ist nicht wenig. Warum ist es nicht mehr geworden? Unter anderem aus einem Grund, über den wir uns alle freuen: Es waren zwar eine Million Menschen im Jahresdurchschnitt in Kurzarbeit, aber die Ausfallzeit lag im Schnitt bei nur 30 Prozent. In solchen Fällen von kurzen, sich auch schnell ändernden Ausfallzeiten war es schwierig, eine Qualifizierung zu organisieren.

Kann eine beschäftigungsbegleitende Weiterbildung oder eine Qualifizierung in einzelnen Modulen eine Lösung für diese Probleme sein?

Raimund Becker: Das sind sicherlich Ansätze – aber sie sollten gekoppelt sein an zertifizierbare Teilabschlüsse, die von den Unternehmen anerkannt werden und dort einen Mehrwert stiften. Wir erproben derzeit, Berufsabschlüsse in Teilmodule zu gliedern und zertifizieren zu lassen. Das wäre eine gute Möglichkeit, um insbesondere Geringqualifizierte an eine Vollausbildung heranzuführen.

Seit dem Jahr 2006 ist die Weiterbildungsförderung wieder deutlich gestiegen, allerdings wurden überwiegend kurzfristige Maßnahmen gefördert. Nach wissenschaftlichen Studien verbessern jedoch gerade längerfristige Maßnahmen auf lange Sicht die Wiedereingliederungschancen von Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt. Wie stehen Sie dazu?

Raimund Becker: Wir fördern auch längere Maßnah-

men, wenn es sinnvoll ist. So haben im vergangenen Jahr rund 41.000 Menschen an einer Umschulung bzw. einer Maßnahme mit Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf teilgenommen. Aber viel wichtiger ist doch die Frage, in welchem Rahmen ist Weiterbildung – unabhängig von ihrer Dauer – am effektivsten? Am effektivsten ist sie in einem Betrieb, denn der Arbeitgeber kennt seine Mitarbeiter, er gibt ihnen eine berufliche Perspektive, sonst würde er nicht in ihre Weiterbildung investieren. Hier unterstützt die BA mit WeGebAU und anderen Förderprogrammen. In erster Linie ist aber der Arbeitgeber gefordert, seine Mitarbeiter weiterzubilden. An dieser Stelle schließt sich der Kreis wieder: Das Bewusstsein für die Notwendigkeit von regelmäßiger Qualifizierung muss in den Betrieben – bei Arbeitgebern und Beschäftigten – gestärkt werden.

Bei einem Arbeitslosen müssen die individuellen Voraussetzungen zur Weiterbildungsmaßnahme passen, gleichzeitig muss das erworbene Know-how auf dem Arbeitsmarkt nachgefragt werden. Schließlich soll die Qualifizierung eine (Wieder-)Eintrittskarte ins Berufsleben sein. Für den Personenkreis der Geringqualifizierten haben wir speziell die „Initiative zur Flankierung des Strukturwandels“ aufgelegt – mit einem Budget von fast zwei Milliarden Euro für die nächsten drei Jahre. Hier ist die betriebsnahe Qualifizierung Geringqualifizierter das zentrale Thema.

Statt also eine Qualifizierungsmaßnahme nach ihrer Dauer zu bewerten, sollten eher die Antworten auf folgende beiden Fragen im Fokus stehen: Hilft sie dem Menschen? Und gibt es einen Bedarf auf dem Arbeitsmarkt?

„Menschen fahren Taxi, obwohl sie eine qualifizierte Ausbildung haben, weil es an der Anerkennung mangelt.“

Das Interview führte:



Dr. Andrea Kargus

Sie ist Leiterin des Geschäftsbereichs „Wissenschaftliche Medien und Kommunikationsstrategie“ am IAB.

andrea.kargus@iab.de

Personen

Neuigkeiten aus der Abteilung „Leute“



Aus der Welt des IAB

Prof. Dr. Lutz Bellmann, Leiter des IAB-Forschungsbereichs „Betriebe und Beschäftigung“, und **Prof. Dr. Gesine Stephan**, Leiterin des Forschungsbereichs „Arbeitsförderung und Erwerbstätigkeit“ am IAB, hielten am 22. Dezember 2009 ihre Antrittsvorlesungen an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg. Beide bekleiden dort seit Mai 2009 Stiftungsprofessuren, bei denen jeweils eine Leitungsposition in einem IAB-Forschungsbereich mit einer Professur mit eingeschränktem Lehrdeputat verbunden ist. Gesine Stephan berichtete über Ergebnisse, Erfahrungen und Herausforderungen bei der Evaluation der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Die Evaluationsforschung habe in den vergangenen zehn Jahren enorme Erkenntnisfortschritte erzielt. So ließen sich heute

wesentlich verlässlichere Aussagen über die Wirkungen arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen treffen als noch vor wenigen Jahren. Daran habe auch das IAB maßgeblichen Anteil. Trotz der enormen Erkenntnisfortschritte haben die Evaluationsforscher noch ein weites Feld zu beackern. Wissenslücken bestehen laut Gesine Stephan etwa mit Blick auf die langfristigen Beschäftigungswirkungen relativ neuer Instrumente wie der Arbeitsgelegenheiten, bei Kosten-Nutzen-Analysen sowie bei qualitativ angelegten Untersuchungen zu der Frage, warum bestimmte Maßnahmen wirken oder nicht. Zudem warb die Wissenschaftlerin um Verständnis dafür, dass seriöse Evaluationsforschung keine belastbaren Befunde gleichsam „auf Knopfdruck“ liefern könne, und sprach sich dafür aus, die Forschung so weit wie möglich in die wirkungsorientierte Weiterentwicklung arbeitsmarktpolitischer



Prof. Dr. Lutz Bellmann, Prof. Dr. Gesine Stephan

Instrumente einzubinden. Dies sei ohne den steten Dialog zwischen Wissenschaft und Bedarfsträgern nicht möglich.

Lutz Bellmann sprach über 17 Jahre betriebliche Arbeitsmarktforschung mit dem IAB-Betriebspanel. Hierbei handelt es sich um eine jährliche persönlich-mündliche Befragung von mittlerweile über 15.000 Betrieben, die seit 1993 in Westdeutschland und seit 1996 in Ostdeutschland stattfindet. Analysen mit Daten aus dem IAB-Betriebspanel können beispielsweise einen signifikanten Erklärungsbeitrag zum „deutschen Arbeitsmarktwunder“ leisten. So ist die verbreitete Nutzung von Arbeitszeitkonten laut Bellmann einer der entscheidenden Erklärungsfaktoren dafür, dass Deutschland trotz eines überproportional starken Einbruchs der Wirtschaftstätigkeit bislang nur einen sehr moderaten Rückgang der Beschäftigung zu verzeichnen hat. Außerdem zu nennen sind hier die Kurzarbeiterregelung und der sich abzeichnende Fachkräftemangel, den die Betriebe schon jetzt in ihrer Personalpolitik antizipieren. Weniger eindeutig ist die Erklärungskraft betrieblicher Bündnisse für Beschäftigung und Standortsicherung sowie der finanziellen Beteiligung der Mitarbeiter am Erfolg und Kapital der Unternehmen für die bemerkenswerte Krisenresistenz des deutschen Arbeitsmarktes. Bellmann sieht hier noch erheblichen Forschungsbedarf. Auch dafür lassen sich die Daten aus dem IAB-Betriebspanel nutzen.

Personalnachrichten

Stefan Bernhard, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Grundsicherung und Aktivierung“, wurde im Oktober 2009 von der Otto-Friedrich-Universität

Bamberg der akademische Grad eines Doctor rerum politicarum (Dr. rer. pol.) verliehen. Seine Dissertation ist im Februar 2010 unter dem Titel „Die Konstruktion von Inklusion. Europäische Sozialpolitik aus soziologischer Perspektive“ im Campus Verlag, Frankfurt am Main, erschienen.

Hans-Dieter Gerner, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Betriebe und Beschäftigung“, wurde im November 2009 von der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg der akademische Grad „Doktor der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften“ (Dr. rer. pol.) verliehen. Seine Dissertation wurde im März 2010 unter dem Titel „Arbeitszeitverlängerungen, Arbeitszeitkonten und Teilzeitbeschäftigung – Ökonometrische Analysen“ in der Reihe „IAB-Bibliothek“ (Band 322), Bielefeld, veröffentlicht.



Dr. Hans-Dieter Gerner

PD Dr. Guido Heineck, Leiter des Forschungsbereichs „Bildungs- und Erwerbsverläufe“, hat im Dezember 2009 sein Habilitationsverfahren an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg erfolgreich abgeschlossen, im Januar 2010 erhielt er die Lehrbefugnis für Volkswirtschaftslehre und Ökonometrie. Im Februar dieses Jahres

wurde Guido Heineck zudem zum Research Fellow des Instituts zur Zukunft der Arbeit (IZA) berufen.

Florian Janik, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Bildungs- und Erwerbsverläufe“, wurde im März 2010 von der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg der akademische Grad „Doktor der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften“ (Dr. rer. pol.) verliehen. Die Dissertation erfolgte kumulativ mit dem Titel „Aus betrieblicher Perspektive: Arbeitsmarktanalysen anhand des IAB-Betriebspanels“.



Dr. Lena Koller

Lena Koller, wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Forschungsgruppe „Dynamik in der Grundsicherung“, wurde im Mai 2009 von der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg der akademische Grad eines Doctor rerum politicarum (Dr. rer. pol.) verliehen. Ihre Dissertation wurde im Februar 2010 unter dem Titel „Ökonomische Auswirkungen arbeits- und sozialrechtlicher Schwellenwerte“ in den Europäischen Hochschulschriften – Reihe V – Volks- und Betriebswirtschaft (Bd. 3352), Peter Lang Verlagsgruppe, Frankfurt am Main, veröffentlicht.

Gerhard Krug, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Arbeitsförderung und Erwerbstätigkeit“, wurde im Januar 2009 von der Otto-Friedrich-Universität Bamberg der akademische Grad eines Doctor rerum politicarum (Dr. rer. pol.) verliehen. Seine Dissertation erschien im August 2009 unter dem Titel „Paradoxe Wirkung von Niedriglohnzuschüssen – Zum Einfluss der Reziprozitätsnorm auf die Stabilität finanziell geförderter Beschäftigung“ in der Reihe „IAB-Bibliothek“ (Band 319), Bielefeld.

Florian Lehmer, wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Forschungsgruppe des Direktors, wurde im Dezember 2009 von der Universität Regensburg der akademische Grad eines Doctor rerum politicarum (Dr. rer. pol.) verliehen. Seine Dissertation wird im Mai 2010 unter dem Titel „Interregional Wage Differentials and the Effects of Regional Mobility on Earnings of Workers in Germany“ in der Reihe „IAB-Bibliothek“ (Band 323), Bielefeld, veröffentlicht.



Dr. Florian Lehmer

Yvonne Russ (geb. Arndt), wissenschaftliche Mitarbeiterin im Wissenschaftsmanagement, wurde im November 2009 von der

Technischen Universität München der akademische Grad eines Doctor rerum politicarum (Dr. rer. pol.) verliehen. Ihre Dissertation mit dem Titel „Die Rolle von Verbänden bei der Förderung nachhaltigen Konsums und Konsequenzen für die Verbraucherpolitik“ ist abrufbar unter <http://mediatum2.ub.tum.de/node?id=682180> und erscheint demnächst im Südwestdeutschen Verlag für Hochschulschriften.

Berufungen in Gremien und Ehrungen

Dr. Franziska Schreyer, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Bildungs- und Erwerbsverläufe“, wurde am 27. August 2009 in einen Expertenbeirat des Programms „Innovationen mit Dienstleistungen“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung berufen.

Dr. Eugen Spitznagel, Leiter der Forschungsgruppe „Arbeitszeit und Arbeitsmarkt“, wurde im Januar 2010 in den Beirat zum Forschungsprojekt „Betriebliche Arbeitszeit- und Qualifizierungspolitik im Lebensverlauf“ berufen, das vom Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) durchgeführt und von der Hans-Böckler-Stiftung gefördert wird.

Dr. Ulrich Walwei, Vizedirektor des IAB, ist seit dem 26. Januar 2010 Mitglied der Jury der Marie-Luise und Ernst Becker Stiftung, die über die Vergabe des Förderpreises 2010 zum Thema „Alter und Arbeit“ entscheidet.

Antje Weyh, wissenschaftliche Mitarbeiterin des Regionalen Forschungsnetzes (IAB-Regional Sachsen), wurde im Februar 2010 zur „Wissenschaftlichen Sekretärin“ der

Gesellschaft für Regionalforschung (German Speaking Section of the European Regional Science Association) und **Prof. Uwe Blien**, Leiter des Forschungsbereichs „Regionale Arbeitsmärkte“, zum ersten Vorsitzenden der Gesellschaft für Regionalforschung gewählt.



Katerina Yankova

Katerina Yankova, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Arbeitsförderung und Erwerbstätigkeit“, wurde als beste ausländische Absolventin für ihr sehr gutes Examen am 4. Dezember 2009 mit dem Dr. Hans Novotny-Preis aus Mitteln der Stiftung Bildung und Kunst geehrt. Der Preis wurde im Rahmen der Diplomanden-Abschlussfeier der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Universität Erlangen-Nürnberg vergeben. In ihrer mit der Note 1,0 bewerteten Diplomarbeit beschäftigt sie sich mit dem Thema „Determinanten der Teilnahme an ausgewählten Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik: Eine empirische Untersuchung für die Bundesrepublik Deutschland anhand erwerbsbiografischer Daten“.

Aus aller Welt ins IAB

Prof. Ursula Huws, Ph.D. vom Working Lives Research Institute der London Metropolitan Universität war am 10. und 11. März 2010 zu Gast beim Forschungsbereich „Erwerbslosigkeit und Teilhabe“, um gemeinsam mit Dr. Markus Promberger und Dr. Lars Meier eine Publikation vorzubereiten.



Prof. Ursula Huws, Ph.D.

Am 9. März 2010 besuchte der ehemalige SPD-Vorsitzende, frühere Bundesminister und derzeitige Bundestagsabgeordnete **Franz Müntefering** die Bundesagentur für Arbeit und das IAB. Mit der Institutsleitung,



Franz Müntefering

Dr. Johann Fuchs vom Forschungsbereich „Prognosen und Strukturanalysen“ und Dr. Martin Dietz, Referent der Institutsleitung, tauschte Müntefering sich über die Themen demografischer Wandel, zukünftiger Arbeitskräftebedarf und die Beschäftigungssituation älterer Arbeitnehmer aus.

Prof. Dr. Richard Upward von der University of Nottingham (Großbritannien) ist von Februar bis August 2010 Gast im Forschungsbereich „Betriebe und Beschäftigung“. In dieser Zeit untersucht er auf Basis der Daten des IAB-Betriebspanels die Auswirkungen der Wirtschafts- und Finanzkrise auf verschiedene Bereiche der betrieblichen Personalpolitik.

Elisabetta Lodigiani, Ph.D. von der Universität Luxembourg hat den Forschungsbereich „Internationale Vergleiche und Europäische Integration“ vom 25. Januar bis zum 5. Februar 2010 besucht. Zusammen mit Concetta Mendolicchio, wissenschaftliche Mitarbeiterin dieses Forschungsbereichs, forscht Elisabetta Lodigiani über die Auswirkungen der Migration auf Bildungsinvestitionen und Fertilitätsentscheidungen von Frauen. Im Lunchseminar des Forschungsbereichs referierte sie am 27. Januar zum Thema „Remittances and Financial Openness“.

Am 14. Januar 2010 trafen sich **Dr. Claudia Bogedan** und **Dr. Alexander Herzog-Stein** vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut der Hans-Böckler-Stiftung mit Dr. Axel Deeke (Forschungsgruppe „Arbeitsmarktpolitik und Europäischer Sozialfonds“), Dr. Thomas Kruppe (Forschungsbereich „Arbeitsförderung und Erwerbstätigkeit“), Dr. Markus Promberger

(Forschungsbereich „Erwerbslosigkeit und Teilhabe“) und Dr. Eugen Spitznagel (Forschungsgruppe „Arbeitszeit und Arbeitsmarkt“), um sich über Fragen zu Kurzarbeit, Weiterbildung, Teilhabesicherung im SGB II und die Arbeitszeitflexibilisierung in der Wirtschaftskrise auszutauschen.

Am 7. Dezember 2009 besuchten Vertreter des Japan Institute for Labour Policy and Training (JILPT) in Tokyo das IAB. Der stellvertretende Abteilungsdirektor für Auslandsforschung **Mitsuji Amase** und die Europäische Vertreterin des Instituts **Dr. Mariko Yoshida-Karlhuber** informierten sich über Entwicklungen und Probleme des SGB II. Hintergrund des Besuchs sind Überlegungen, in Japan eine Grundsicherung einzuführen, die dem deutschen Ansatz vergleichbar ist. Dr. Peter Kupka von der Stabsstelle Forschungskoordination, Helmut Rudolph, Leiter der Forschungsgruppe „Dynamik in der Grundsicherung“, und PD Dr. Joachim Wolff, Leiter des Forschungsbereichs „Grundsicherung und Aktivierung“, informierten die Gäste über Strukturen im SGB II, den Erfolg des Maßeinsatzes und Überlegungen zur Weiterentwicklung des Systems der Grundsicherung.

Prof. Uwe Sunde von der Universität St. Gallen in der Schweiz referierte im Rahmen eines zweitägigen Forschungsaufenthalts in der Reihe „IAB-Colloquium“ über „Discouragement in an Equilibrium Search Model with type uncertainty“. Insbesondere die Forschungsbereiche des Schwerpunktes „Gesamtwirtschaftliche Arbeitsmarktforschung“ am IAB nutzen am 8. und 9. Oktober 2009 die Gelegenheit zu intensiven Gesprächen mit Prof. Sunde über aktuelle Herausforderungen.

runger der makroökonomischen Arbeitsmarktforschung und die Möglichkeiten zur makroökonomischen Evaluation von Arbeitsmarktrefor-



Prof. Uwe Sunde

Prof. Phillip Jung von der Universität Mannheim besuchte am 29. September 2009 den Forschungsbereich „Institutionen und makroökonomische Arbeitsmarktanalyse“. Prof. Jung diskutierte mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Bereichs über neue Entwicklungen der makroökonomischen Arbeitsmarktforschung und stellte in der Reihe „IAB-Colloquium“ sein aktuelles For-



Prof. Phillip Jung

schungspapier „Explaining cross-country labor market cyclicality – U.S. vs. Germany“ vor. Am 14. Dezember 2009 war das Statistische Bundesamt im IAB zu Gast. **Sigrid Fritsch**, Referentin der Gruppe III A (Entstehung und Verwendung des Inlandsprodukts), und **Stephan Lüken**, Referatsleiter der Gruppe III D (Arbeitsmarkt) bei Destatis, trafen Mitarbeiter der Forschungsgruppe „Arbeitszeit und Arbeitsmarkt“, um sich über methodische und organisatorische Fragen der Arbeitszeitrechnung sowie die weitere Zusammenarbeit bei der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung zu beraten. **Hans-Uwe Bach**, langjähriger Mitarbeiter des IAB und Mitbegründer der Arbeitszeitrechnung, verabschiedete sich in diesem Rahmen von den Mitarbeitern des Statistischen Bundesamtes in den bevorstehenden Ruhestand.



Hans-Uwe Bach

Am 10. Juli 2009 besuchte eine Delegation der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) unter der Leitung des OECD-Ökonomen **Andreas Wörgötter** das IAB, um Arbeitsmarktaspekte der Economic Surveys der OECD zu diskutieren. Diese umfassenden Wirtschaftsanalysen einzelner Länder (nicht nur der 30

Mitgliedsstaaten) werden in regelmäßigen Abständen von der OECD erstellt. Seitens des IAB analysierte Institutsdirektor Prof. Joachim Möller in einem Impulsreferat die Ursachen des deutschen „Arbeitsmarktwunders“. Dr. Sabine Klinger, kommissarische Leiterin des Forschungsbereichs „Prognosen und Strukturanalysen“, präsentierte die Kurzzeitprojektionen des IAB; Prof. Gesine Stephan, Leiterin des Forschungsbereichs „Arbeitsförderung und Erwerbstätigkeit“, stellte die Arbeitsmarktpolitik Deutschlands in der Krise vor. Prof. Herbert Brücker, Leiter des Forschungsbereichs „Internationale Vergleiche und Europäische Integration“, diskutierte das Globalisierungskapitel des OECD-Berichts.

Das IAB in aller Welt

Silvia Maja Melzer, Mitglied im Graduiertenprogramm des IAB und wissenschaftliche Mitarbeiterin des Forschungsbereichs „Internationale Vergleiche und Europäische Integration“, besucht ab dem 22. März 2010 für drei Monate das Swedish Institute for Social Research (SOFI) in Stockholm. Während ihres Aufenthalts wird sie an ihrer Disserta-



Silvia Maja Melzer

tion über genderspezifische Aspekte der Ost-West-Migration in Deutschland arbeiten. Der Aufenthalt wird durch das IAB und ein Stipendium des TransEurope Networks unterstützt.

Dr. Ulrich Walwei, Vizedirektor des IAB, war am 22. März 2010 zu Gast bei der Tagung „Emerging from the jobs crisis: What do we know about experiences that work?“, die von der International Labour Organisation (ILO) in Genf veranstaltet wurde. Dort stellte er die deutschen Arbeitsmarktentwicklungen im Verlauf der Wirtschaftskrise vor. Die Konferenz diente unter anderem der Vorbereitung des Treffens der Arbeitsminister der G20-Staaten im April 2010.

Dr. Hans Dietrich, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Bildungs- und Erwerbsverläufe“, forscht vom 1. Februar bis 30. April 2010 am „Center for Research on Inequalities and the Life Course“ an der Yale University, New Haven.

Dr. Concetta Mendolicchio, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Internationale Vergleiche und Europäische Integration“, hat vom 8. bis 15. Februar 2010 die Columbia Universität in New York besucht, um dort gemeinsam mit Professor Tito Pietra von der Universität Bologna und Professor Paolo Siccinolfo von der Columbia Universität an einem Papier über „Investments in Human Capital and Efficiency under Directed Research“ zu arbeiten.

Prof. Lutz Bellmann, Leiter des Forschungsbereichs „Betriebe und Beschäftigung“, besuchte am 15. Dezember 2009 in Stockholm eine Tagung der Schwedischen Ratspräsidentschaft der EU, die sich mit „Company

Practices in The Face of Economic Downturn“ beschäftigte. Er referierte dort zum Thema „Trade Unions and Companies. Sharing the Pain and Building the Future“.

Andrey Shilov, wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Forschungsgruppe des Direktors, besuchte am 13. Dezember 2009 das Centrum for Economic and Financial Research at New Economic School in Moskau. Es ging dabei um die Anbahnung eines gemeinsamen Projektes zur Schätzung der „Matching Funktion“ für den russischen Arbeitsmarkt und um die Vorstellung eines Papiers zur Einführung des Post-Mindestlohns in Deutschland.



Andrey Shilov

Prof. Joachim Möller, Direktor des IAB, präsentierte am 7. Mai 2010 an der Nationalen Akademie der Wissenschaften („Leopoldina“) in Berlin beim Workshop „Innovative Berufsverläufe in einem längeren Leben“ Trends zur Beschäftigung älterer Arbeitnehmer und deren Perspektiven am Arbeitsmarkt.

Berufliche Mobilität von Geisteswissenschaftlern Völkerwanderung

*P*rolog: Auf Wanderschaft

Etwa um das Jahr 375 nach Christus drangen die Hunnen aus der zentralasiatischen Steppe nach Ostmitteleuropa ein und lösten damit eine Fluchtbewegung anderer in diesem Raum ansässiger Völker aus. Seither bezeichnet man die Abwanderung und Umsiedlung einer Volksgruppe in ein anderes Gebiet als Völkerwanderung. Völkerwanderungen unterschiedlichster Art gibt es bis zum heutigen Tage. Sie sind typischerweise ein Prozess ohne eindeutig definierten Endpunkt: Oft ist nicht klar, ob man die Endstation erreicht hat, oder ob es sich lediglich um eine Etappe handelt.

Vordergründig bezeichnet die Völkerwanderung ein klassisches Beispiel räumlicher Mobilität. Darüber hinaus hat sie aber auch die soziale und die berufliche Mobilität außerordentlich stimuliert. Neben der Konkurrenz

durch „Eindringlinge“ gibt es eine Vielzahl weiterer Abwanderungsgründe, die oft mit der Suche nach besseren Lebensbedingungen einhergehen. In der modernen Arbeitswelt etwa stehen die Lebensumstände in einem



engen Zusammenhang mit den wirtschaftlichen Bedingungen, der Möglichkeit zur Teilhabe an der Gesellschaft und am Erwerbsleben und der Aufnahmefähigkeit von Märkten oder Teilmärkten. Solche Wanderungsströme zwischen Sektoren, Branchen oder Berufsfeldern sind Gegenstand der nachfolgenden Überlegungen.

Mobilität in der Arbeitswelt

Ein gravierender Unterschied gegenüber dem historischen Vorbild besteht darin, dass heute keine Stämme oder Sippen wandern, sondern Familien und Individuen. Auch bedeutet Mobilität am Arbeitsmarkt nicht unbedingt, die Heimat oder die Herkunftsregion zu verlassen. Ebenso möglich ist in unserer Erwerbsgesellschaft die berufliche Mobilität. Diese kann horizontal stattfinden, beispielsweise zwischen verschiedenen Berufsfeldern oder zwischen verschiedenen Wirtschaftszweigen. Mobilität hat außerdem eine vertikale Dimension, die den beruflichen Aufstieg bezeichnet. Ein typisches Akademikerproblem im doppelten Sinne ist hier die sogenannte Ausbildungsadäquanz der beruflichen Tätigkeit: Unter-

qualifizierte Beschäftigung soll möglichst vermieden werden. Denn abgesehen von persönlicher Frustration sind dafür sowohl die individuellen Kosten für den Bildungsaufwand als auch die gesamtgesellschaftlichen Kosten für die Bereitstellung eines Studienplatzes viel zu hoch. Gelingt dies nicht, so setzt dies einen Verdrängungswettbewerb zulasten geringer qualifizierter Bewerber in Gang.

Nicht selten entwickelt sich parallel zu diesen Wanderungsbewegungen eine berufliche Professionalisierung, mit deren Hilfe die Etablierung und Eingewöhnung auch auf neuen Tätigkeitsfeldern besser und schneller vonstatten geht: Aus dem „Job“ zum kurzfristigen Gelderwerb wird ein „Beruf“ zur dauerhaften Sicherung des Lebensunterhaltes. Wandelt sich dieser über Qualitätsverbesserungen und Standardisierungen schließlich zur „Profession“, so geht damit oft auch die öffentliche Anerkennung im gesellschaftlichen Kontext einher.

Auf vielen beruflichen Gebieten sind die Grenzen fließend, und entsprechend stark vermischen sich dort Berufsangehörige verschiedenster Provenienzen. Dabei



werden auch herkömmliche Vorstellungen von Schichten und Klassen mehr und mehr obsolet. Zugleich ist eine zunehmende Atomisierung der Erwerbsgesellschaft zu beobachten. Entwicklungen wie Individualisierung bis hin zur Vereinzelung, Einzelgängertum anstelle von Freelancern, Stockungen und Störungen von Berufsverläufen und die Pluralisierung von Lebensverläufen bis hin zu „Bastel-Biografien“ führen zunehmend auch zur Herausbildung eines akademischen Prekariats. Angehörige geisteswissenschaftlicher Fachrichtungen scheinen dabei besonders gefährdet zu sein.



„Wandergruppe“ Geisteswissenschaftler?

Nachfolgend soll diskutiert werden, inwieweit unter Geistes-, Kultur- und Sozialwissenschaftlern eine „Völkerwanderung“ stattfindet, innerhalb derer Berufe mit nur schwach ausgeprägten spezifischen Arbeitsmärkten einander zu verdrängen versuchen. Diese Frage drängt sich auf, weil es in Deutschland derzeit mehr als 800.000 akademisch ausgebildete Geisteswissenschaftler im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 65 Jahren gibt, wie die Autoren dieses Beitrags in ihrem Buch „Arbeits-

marktchancen für Geisteswissenschaftler“ darlegen. Zudem ist derzeit rund eine halbe Million Studierender an deutschen Hochschulen in einem geistes-, kultur- oder sozialwissenschaftlichen Fach immatrikuliert – das ist immerhin jeder Vierte aller Studierenden.

Demgegenüber sind die originären Arbeitsmärkte dieser Fachrichtungen jedoch weitaus kleiner und weniger aufnahmefähig. Auch führt die oft unzureichende Ausrichtung der disziplinären Ausbildung am außeruniversitären Arbeitsmarkt jenseits der Scientific Community letztendlich zu einer „Überproduktion“ von Absolventen verschiedener geisteswissenschaftlicher Fachrichtungen, so dass hier – wenigstens teilweise – eine erzwungene Abwanderung unumgänglich scheint. In der Folge ist unter den Berufsangehörigen eine zunehmende Diskontinuität von Berufsverläufen zu beobachten.

Betrachtet man die tatsächlich ausgeübten Erwerbsberufe, so finden sich im Teilarbeitsmarkt für Geistes-, Kultur- und Sozialwissenschaftler fast 1,5 Millionen Erwerbstätige, also weitaus mehr, als die Ausbildung erwarten ließe. Demnach verfügen bei weitem nicht alle, die eine solche Tätigkeit ausüben, über eine akademische Ausbildung in einem entsprechenden Fach. Die meisten von ihnen dürften wohl unterrichtend oder lehrend tätig sein, aber in anderen, beispielsweise naturwissenschaftlichen Fächern. Umgekehrt wandern auch Geistes-, Kultur- und Sozialwissenschaftler selbst in andere „Jagdgründe“ ab. Wie die Tabelle auf Seite 73 zeigt, bleibt gerade einmal die Hälfte von ihnen ihrer Ausbildung im weitesten Sinne treu und ist in typisch geistes-, kultur- oder sozialwissenschaftlichen Berufen tätig, beispielsweise als Publizisten, Übersetzer oder im Kulturbereich.

Die knappe Mehrheit der Geistes-, Kultur- und Sozialwissenschaftler ist hingegen beruflich mobil, das heißt sie wechseln in andere, teils verwandte, teils aber auch eher fachferne oder gar fachfremde Berufe. Dabei streuen sie über ein enorm breites Spektrum beruflicher Tätigkeiten. Fachfremde Tätigkeiten als Ausdruck beruflicher Mobilität sind hierbei weder ein Makel noch ein zwingender Beweis für eine übermäßig schlechte Arbeitsmarktlage in geistes-, kultur- oder sozialwissenschaft-

Tabelle

Ausbildung und berufliche Tätigkeit von Geistes-, Kultur- und Sozialwissenschaftlern

	Geistes-, kultur- oder sozialwissenschaftlicher Beruf	Anderer Beruf
Ausbildung als Geistes-, Kultur- oder Sozialwissenschaftler	49,8 %	50,2 %
Andere akademische Ausbildung	18,5 %	81,5 %

Quelle: Mikrozensus 2005; eigene Berechnungen: Grundgesamtheit: Erwerbstätige zwischen 15 und 65 Jahren mit Universitätsabschluss bzw. Promotion (n = 3.895.300 Personen).

© IAB

lichen Berufen. Denn Flexibilität und Mobilität auf dem Arbeitsmarkt werden überhaupt erst ermöglicht durch ein breit angelegtes Studium, das für viele Tätigkeitsfelder zumindest eine Basisqualifikation liefert. Umgekehrt machen die Zahlen deutlich, dass Geistes-, Kultur- und Sozialwissenschaftler durchaus auch Chancen haben, in „ihren“ Berufen eine Beschäftigung zu finden.

Konkurrenz zwischen Geistes-, Kultur- oder Sozialwissenschaftlern und anderen Akademikern gibt es beispielsweise im Bereich der Publizisten. Zuwanderer machen sich den Umstand zunutze, dass der Berufszugang und die Berufsausübung bei Publizisten kaum geregelt sind. Vier von fünf Fällen, in denen andere Akademiker den Geistes-, Kultur- und Sozialwissenschaftlern Konkurrenz machen, fallen in die Tätigkeitsbereiche Publizistik und Lehre. Eine genauere Analyse des Wettbewerbsdrucks ist jedoch ohne tiefer disaggregierte Daten zum Ausbildungs- bzw. Erwerbsberuf nicht möglich.

Bemerkenswert erscheint indes, dass die berufliche Mobilität bei selbstständig tätigen Geistes-, Kultur- und Sozialwissenschaftlern deutlich schwächer ausgeprägt ist: Von diesen sind gut 60 Prozent berufstreu. Eine Erklärung könnte darin bestehen, dass die meisten von ihnen ihre originären Stärken bzw. Wettbewerbsvorteile eben auch bewusst auf solchen Gebieten sehen, die primär mit Geistes-, Kultur- und Sozialwissenschaften in Verbindung gebracht werden. Allerdings sind hier auch starke sektorale Effekte zu beachten: So ist beispielsweise in der Medienbranche die selbstständige Berufsausübung die dominierende Erwerbsform. Vor überzogenen Erwartun-

gen an die Absorptionsfähigkeit eines Marktes für selbstständige Geistes-, Kultur- und Sozialwissenschaftler sei deshalb ausdrücklich gewarnt.

Mobilität und Kombinatorik: neue Berufe

Nicht immer haben die Geistes-, Kultur- und Sozialwissenschaftler ein Berufsfeld für sich allein, einen „Claim“, den ihnen kein Wettbewerber streitig macht. Was im Detail passiert, wenn unterschiedliche Berufsgruppen auf einem Teilmarkt aufeinander treffen, ist bislang noch weitgehend unerforscht. Vorstellbar sind verschiedene Szenarien.

Im ungünstigsten Fall käme es zu Auseinandersetzungen oder Abgrenzungs- und Verteilungskonflikten, die zum Teil über berufsständische Organisationen ausgetragen würden. In einem positiveren Szenario könnte es aber auch zu einer „freundlichen Vermischung“ kommen, also zur Entwicklung neuer Berufsbilder oder Hybrid-Berufen, die Qualifikationen verschiedener Fachrichtungen vereinen. Neu auf dem Markt sind seit Kurzem der Life Science Engineer, der Biotechnologe, der Informationsjurist, der Patentingenieur, der Bauökologe, der Fitnesspädagoge oder der Content Manager, um hier nur einige zu nennen (siehe Kasten „Beispiele für neue Berufe“ auf S. 76).

Damit sind natürlich noch längst nicht alle denkbaren Szenarien ausgereizt. So siedeln sich beispielsweise einzelne Berufsangehörige, die – um im Bild zu bleiben – während der Wanderung verloren gehen, als Minderheiten, Randgruppen oder Einzelkämp-

Ausgeprägte Fähigkeiten der Geistes-, Kultur- und Sozialwissenschaftler

- umfangreiches Fachwissen
- Selbstmotivation
- Flexibilität
- Kommunikationsfähigkeit
- selbstständige Arbeitsweise
- sprachliches Ausdrucksvermögen/ Sprachkompetenz
- Organisationsfähigkeit
- Kreativität
- hohe Lernfähigkeit/permanentes Lernen als Grundhaltung
- Abstraktionsvermögen
- schnelle Einarbeitung in neue Themen
- umfänglich geschulte Persönlichkeit
- hoher Reflexionsgrad
- Universalität
- wissenschaftliches Arbeiten
- Kenntnisse der Quellenerschließung und -nutzung sowie Bewertung
- Meinungsfähigkeit
- fundiertes Methodenwissen
- Fähigkeit zu komplexem Denken
- hohe Frustrationstoleranz
- Durchhaltevermögen

Quelle: Ergebnisse der Expertenbefragungen

fer in oftmals weniger erfolgversprechenden beruflichen Nischen an. Zu solchen neuen Berufen mit Fragezeichen zählen etwa der Kryptoingenieur, der Photoniker, der Tissue Engineer oder der Contractor (siehe Kasten „Beispiele für neue Berufe“ auf S. 76)

Die Ausrüstung macht den Unterschied

Die allegorische „Völkerwanderung“ mündet in zwei Kernfragen, die für die Marktfähigkeit der Geistes-, Kultur- und Sozialwissenschaftler von entscheidender Bedeutung sind: Mit welchem Rüstzeug müsste man die Berufsangehörigen ausstatten, damit sie nicht aus ihren originären Betätigungsfeldern verdrängt werden? Oder umgekehrt: Welche Ausstattung bräuchten sie, um neue Gebiete und Arbeitsmärkte für sich zu erschließen? Bei der Lösung dieser Fragen kommt den Hochschulen aufgrund ihrer Verantwortung gegenüber der Gesellschaft eine Schlüsselfunktion zu. Es ist schlichtweg nicht akzeptabel, dass Absolventen trotz eines anspruchsvollen Studiums auf dem Arbeitsmarkt nur schwer unterkommen. Tatsächlich ist die berufliche Situation von Geistes-, Kultur- und Sozialwissenschaftlern nicht unproblematisch und von vielerlei Unwägbarkeiten und Friktionen gekennzeichnet. So gibt es etwa für die Angehörigen dieser Fachdisziplinen vergleichsweise wenige typische Berufsbilder und dementsprechend nur wenige Stellenangebote, die sich direkt und bevorzugt an Geistes-, Kultur- oder Sozialwissenschaftler richten. Es ist daher notwendig, aus dieser Not eine Tugend zu machen und die Chancen, Stärken und Potenziale des Berufsstandes zu identifizieren, um die Arbeitsmarktchancen zu verbessern. Ansatzpunkte gibt es genug. Denn neben ihren fachspezifischen Qualifikationen verfügen die Geistes-, Kultur- und Sozialwissenschaftler über ein breites Spektrum an weiteren Kompetenzen und Fähigkeiten, sogenannten „Skills“, die sich in dieser Zusammensetzung von anderen akademischen Fachrichtungen abheben (siehe Kasten „Ausgeprägte Fähigkeiten der Geistes-, Kultur- und Sozialwissenschaftler“ auf dieser Seite).

Viele dieser Skills werden auch als Schlüsselqualifikationen bezeichnet. Oft stehen solche Fähigkeiten



jedoch in dem Ruf, zwar im Prinzip wichtig, im Vergleich zu hartem Faktenwissen – etwa im technisch-naturwissenschaftlichen oder im betriebswirtschaftlichen Bereich – von nachgeordneter Bedeutung zu sein. Damit werden diese Kompetenzen und ihre Bedeutung für den beruflichen Alltag und das kommunikative Miteinander im Beruf jedoch leicht unterschätzt. Werden beispielsweise bei Umstrukturierungen, Reorganisation, Neuausrichtung oder anderen grundlegenden strategischen Veränderungen von Unternehmen die Befindlichkeiten, Sorgen und Ängste der Mitarbeiter nicht hinreichend berücksichtigt oder wird der Bedeutung der Unternehmenskultur nicht genügend Beachtung geschenkt, so führt dies in der Regel zu großen Reibungsverlusten und Qualitätseinbußen. Eine Fokussierung auf rein technische Steuerungsaspekte und Umsetzungsstrategien greift hier zu kurz.

Gleichwohl sollte jedem, der sich für ein geistes-, kultur- oder sozialwissenschaftliches Fach entscheidet, von Anfang an bewusst sein, dass diese Studiengänge ein in hohem Maße eigenverantwortliches und kreatives Handeln erfordern. Gerade weil das Fächerangebot eine Vielzahl individueller Kombinationsmöglichkeiten bietet und zugleich die Berufsziele und Berufswege weniger klar strukturiert sind, als dies in technisch-naturwissenschaftlichen oder wirtschaftswissenschaftlichen Disziplinen oft der Fall ist, sind die Studierenden hier weitaus stärker gefordert, ihren eigenen Studienweg zu finden und sich darüber hinaus zusätzliche arbeitsmarktrelevante Qualifikationen selbst anzueignen. Gerade dieser Zwang zu aktivem Handeln und Gestalten bietet eine gute Vorbereitung für spätere berufliche Tätigkeiten. Der „Bologna-Prozess“, der bislang eher zu einer stärkeren Verschulung der Studiengänge führt, ist der Entwicklung dieser Fähigkeiten zu Selbstreflexion und selbstständigem Handeln nicht förderlich.

Selbstbewusstsein und Selbstmarketing

Die bisherigen Ausführungen dürfen über einen ganz zentralen Aspekt nicht hinwegtäuschen: Eine große Hürde für eine erfolgreiche berufliche Karriere von Geistes-, Kultur- und Sozialwissenschaftlern ist deren häufig wenig

ausgeprägtes kollektives Selbstbewusstsein hinsichtlich der eigenen Kompetenzen und deren Verwertbarkeit in der Arbeitswelt. Fast gewinnt man den Eindruck, als würden ihre Skills außerhalb der Hochschulen deutlicher wahrgenommen, als dies hochschulintern der Fall ist. Denn auch den Disziplinen selbst scheint es am nötigen Selbstvertrauen hinsichtlich ihrer Bedeutung zu mangeln. Zumindest deuten etliche aktuelle Diskussionen darauf hin, wie sehr die Geistes-, Kultur- und Sozialwissenschaften in energieraubenden Prozessen der Selbstvergewisserung, der Abgrenzung gegenüber den Wirtschafts-, Natur- und Technikwissenschaften sowie nicht zuletzt auch in internen Grabenkämpfen gefangen sind. Für die Berufsangehörigen ist es deshalb umso wichtiger, ihre vielseitigen und fachlich herausragenden Kenntnisse und Fähigkeiten erfolgreich zu kommunizieren und so effektives (Selbst-)Marketing zu betreiben.

Die große Herausforderung für Geistes-, Kultur- und Sozialwissenschaftler wird künftig sein, mit ihrem unverwechselbaren und wichtigen Beitrag, den sie in der Arbeitswelt leisten können, sichtbar zu werden. Hier geht es ganz entscheidend um Profilbildung und Profilschärfung. Dies setzt eine kritische Bestandsaufnahme und Würdigung der vorhandenen Kenntnisse, Ressourcen und Fähigkeiten voraus. Gleichzeitig ist eine sorgfältige Analyse der beruflichen und persönlichen Anforderungen des gewünschten Tätigkeitsfeldes oder Berufes zwingend erforderlich.

Häufig ist zudem eine gewisse Übersetzungsleistung durch Geistes-, Kultur- und Sozialwissenschaftler gegenüber Personalverantwortlichen notwendig, denn in der Regel sind Stellenanzeigen eben vordergründig nicht auf das Profil dieser Berufsgruppe zugeschnitten. Doch wird diese Überzeugungskraft ebenso von jenen gefordert, die eine klassische Hochschulkarriere anstreben. Auch wer Drittmittel akquirieren will oder Forschungsprojekte beantragt, muss über sehr gute Selbstvermarktungskompetenzen verfügen und sein Profil als Wissenschaftler schärfen. Die Zeiten, in denen man in aller Abgeschlossenheit seinen Forschungen nachgehen konnte, sind endgültig vorüber. Vielmehr geht es auch

in diesem Berufskontext darum, sichtbar zu werden und sich ein klares Profil in der Scientific Community zu erarbeiten. Eine fundierte wissenschaftliche Ausbildung ist hier eine notwendige Voraussetzung, sie alleine reicht jedoch bei weitem nicht mehr aus.

Eine leicht gängige Gruppe auf dem Arbeitsmarkt sind die Geistes-, Kultur- und Sozialwissenschaftler in der Tat nicht. Ein „Auslaufmodell“ sind sie jedoch keineswegs. Mit Sicherheit bieten diese Disziplinen weiterhin Beschäftigungsperspektiven sowohl in selbstständiger als auch in abhängiger Beschäftigung. Allerdings sollten die Geistes-, Kultur- und Sozialwissenschaftler nicht darauf warten, dass ihr unterschätztes Innovationspotenzial von der Wirtschaft endlich wahrgenommen wird,

sondern stattdessen eine aktive Selbstvermarktung betreiben. Wer das ABC der Menschheit auch in Zukunft bewahren will, der muss beweisen, dass er seinen Platz in der Arbeitsgesellschaft selbst einnehmen kann.



Epilog: Kontinuierlich ist der Wandel

Die historische Völkerwanderung fand ihr Ende, indem die Wandernden sesshaft wurden. Gleichwohl hat die räumliche Mobilität in einer Welt mit immer mehr offenen Grenzen bis zum heutigen Tage nichts an Aktualität eingebüßt. Mit der beruflichen und der sozialen Mobilität hat sie jedoch zwei mindestens ebenso prominente Begleiter erhalten.

Beispiele für neue Berufe

- Der Life Science Engineer nimmt eine Schnittstellenfunktion zwischen den Bereichen Biologie, Ingenieurwesen, Pharmazie und Lebensmitteltechnologie ein und entwickelt neue Produkte und Herstellungsprozesse.
- Informationsjuristen sind im IT- und Internetbereich rechtsberatend tätig und kümmern sich um Verträge, Lizenzen, Urheberrecht usw.
- Der Patentingenieur ist ein Spezialist im Bereich des gewerblichen Rechtsschutzes und stellt eine Symbiose aus ingenieurtechnischem Wissen und spezifischer juristischer Kenntnis dar.
- Baubiologen kombinieren Wissen aus Bereichen wie Bauphysik oder Baubiologie, etwa um innovative Raumklimakonzepte zu entwickeln und zu realisieren.
- Der Fitnesspädagoge deckt sämtliche Arbeitsbereiche des Bewegungstrainers und Fitnessfachwirtes ab und arbeitet darüber hinaus bei Bildungsinstituten als Ausbilder, oder als Personal Trainer, er hält Seminare in großen Firmen über Gesundheit und Fitness und er ist tätig als Berater für Krankenkassen und Zeitschriften.
- Content-Manager sind zuständig für komplette Internet-Auftritte, Schwerpunkte sind dabei die redaktionelle Arbeit und die technische Umsetzung.
- Der Kryptoingenieur ist ein Fachmann auf dem Gebiet der IT-Sicherheit.
- Photonik erschließt neue Möglichkeiten im Anwendungsbereich der Optik.
- Der Tissue Engineer ist „Ingenieur in der Herstellung von menschlichen Organen“.
- Der Contractor stellt das erweiterte Berufsbild des Energiemaklers dar. Die Tätigkeit kann sich auf die Planung, Finanzierung und Realisierung sowie den Betrieb von Energieanlagen erstrecken.

Datengrundlage und Methodik

- Datengrundlage der vorliegenden Analyse ist der Mikrozensus 2005. Hochgerechnet sind darin 3.895.300 Personen mit Universitätsabschluss bzw. Promotion enthalten. Von diesen sind etwa 918.000 Geistes-, Kultur- oder Sozialwissenschaftler.
- Ergänzend wurden Experteninterviews geführt. Die Auswahl der Gesprächspartnerinnen und -partner orientierte sich an ihrem persönlichen, fachlichen oder politischen Bezug zu den Geistes-, Kultur- und Sozialwissenschaften.
- Die Bestimmung der ausgeübten Tätigkeit erfolgte anhand der Klassifizierung der Berufe der Bundesagentur für Arbeit von 1988. Berufsordnungen werden hier mit einer dreistelligen Kennziffer identifiziert und fassen jeweils Berufe zusammen, die nach dem Wesen ihrer Berufsaufgabe und Tätigkeit gleich sind.
- Die Aussagen zur beruflichen Mobilität beziehen sich auf diese Berufsordnungen. Dabei ist zu beachten, dass die berufliche Mobilität ansteigt, je tiefer man die Berufsklassifizierung disaggregiert. Auch liegen der Untersuchung nur Informationen zur Fachrichtung der Ausbildung und der aktuellen beruflichen Tätigkeit zum Befragungszeitpunkt vor. Mögliche dazwischen liegende Berufswechsel in der individuellen Erwerbsbiografie können nicht beobachtet werden.

Literatur

Huntington, Samuel (2002): *The Clash of Civilizations and the Remaking of World Order*. New York: Simon & Schuster.

Kräuter, Maria; Oberlander, Willi; Wießner, Frank (2009): *Arbeitsmarktchancen für Geisteswissenschaftler*. IAB-Bibliothek 320, wbv.

Lamnek, Siegfried; Ottermann, Ralf (2003): *Professionalisierung, Berufsbild und Berufschancen von Soziologen*. In: Orth, Barbara; Schwietring, Thomas; Weiß, Johannes (2003): *Soziologische Forschung: Stand und Perspektiven*. Opladen: Leske + Budrich.

Oberlander, Willi; Fassmann, Hendrik; Werner, Christoph; Fortunato, Alexander; Heckel, Annika; Petermüller, Martin (2009): *Neue Freie Berufe in Deutschland*. Köln: Deutscher Ärzte-Verlag.

Die Autoren



Dr. Maria Kräuter

ist Unternehmensberaterin und Trainerin mit dem Schwerpunkt Kreativwirtschaft.

info@maria.kraeuter.de



Dr. Willi Oberlander

ist Geschäftsführer des Instituts für Freie Berufe an der Universität Erlangen-Nürnberg.

willi.oberlander@ifb.uni-erlangen.de



Dr. Frank Wießner

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Betriebe und Beschäftigung“ am IAB.

frank.wiessner@iab.de



Presse

Eine kleine Zusammenstellung von Zitaten aus dem Medienecho des IAB

[dpa]

„20 Jahre nach dem Mauerfall sind nach Einschätzung des Nürnberger Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) noch große Anstrengungen für den ostdeutschen Arbeitsmarkt notwendig. ‚Noch immer sind die ostdeutschen Arbeitslosenquoten fast doppelt so hoch wie die westdeutschen, noch immer kommt es zu Abwanderung und noch immer haben Produktivität und Lohnniveau den Stand im Westen keineswegs erreicht‘, erklärten IAB-Direktor Joachim Möller und sein Stellvertreter Ulrich Walwei in einer IAB-Veröffentlichung vom Donnerstag.“

dpa vom 5.11.2009

[SPIEGEL online]

„Kurzarbeit und flexible Arbeitszeiten haben bisher deutschlandweit die Wucht der Wirtschaftskrise am Arbeitsmarkt abgefangen, teilt das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) mit. Allerdings wirke sich die Wirtschaftskrise zunehmend auf die Zahl der Vollzeitbeschäftigten aus. Allein zwischen Juli und September sei die Zahl der Vollzeitstellen im Vergleich zum Vorjahr um 1,3 Prozent auf 23,51 Millionen gesunken, berichtet das IAB. Der Abbau habe sich damit seit dem Beginn der Krise vor einem Jahr weiter beschleunigt.“

SPIEGEL online vom 24.11.2009

[DIE WELT]

„Fünf Jahre nach der Einführung von Hartz IV haben Arbeitsmarktforscher eine positive Bilanz der umstrittenen Reform gezogen. ‚Alles in allem wirkt Hartz IV positiv‘, sagte der Direktor des Instituts für Arbeitsmarkt- und

Berufsforschung (IAB), Joachim Möller. Die Langzeitarbeitslosigkeit sei deutlich zurückgegangen. Die Zahl der erwerbsfähigen Hartz-IV-Empfänger sank seit 2006 um mehr als eine halbe Million oder knapp zehn Prozent auf 5,4 Millionen. Trotz Wirtschaftskrise habe die Zahl der Hartz-IV-Empfänger kaum zugenommen, ergänzte IAB-Vizedirektor Ulrich Walwei. An einigen Stellen hapere es aber noch – beispielsweise beim Eingehen auf den Einzelfall.“

DIE WELT vom 16.12.2009

„Alles in allem wirkt Hartz IV positiv“

Joachim Möller

[Süddeutsche Zeitung]

„Der Lohnrückstand von Frauen hat sich seit 15 Jahren nicht verändert. Das zeigt eine Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) und der Universität Konstanz. Selbst bei gleicher Ausbildung, gleichem Alter, gleichem Beruf und gleichem Betrieb verdienen Frauen im Durchschnitt zwölf Prozent weniger. Das liegt wesentlich daran, dass Frauen häufiger Familienpausen einlegen und häufiger Teilzeit arbeiten. Immerhin für die Zukunft wagt Hermann Gartner vom IAB eine optimistische Prognose. ‚Die zunehmend bessere Qualifikation der Frauen und die langsam sich verbessernden Möglichkeiten, Familie und Beruf zu vereinbaren, werden über kurz oder lang auch auf die Einkommen durchschlagen und zu einer Verringerung der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern führen‘, sagt Gartner.“

Süddeutsche Zeitung vom 30.12.2009

[DER SPIEGEL]

„Wird der Hartz-IV-Regelsatz um 70 Euro angehoben, steigen die Hartz-IV-Kosten nach einer Analyse des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung um zehn Milliarden Euro.“

DER SPIEGEL vom 18.1.2010

[Associated Press]

„Der Beschäftigungsgrad in Ostdeutschland hat das Niveau der alten Bundesländer erreicht. ‚Der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter von 15 bis 64 Jahren liegt in Ost wie West bei rund 50 Prozent‘, erklärte das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) am Donnerstag. Der Osten habe hier inzwischen mit dem Westen gleichgezogen. [...] Dass die Arbeitslosenquote trotz gleichen Beschäftigungsgrades im Osten mit 13,5 Prozent dennoch fast doppelt so hoch sei wie im Westen mit 7,4 Prozent, liegt laut IAB unter anderem daran, dass im Osten nach wie vor mehr Frauen berufstätig seien oder sein wollten.“

Associated Press vom 4.2.2010

[Frankfurter Allgemeine Sonntagszeitung]

„Gut 1,3 Millionen ‚Aufstocker‘ gab es im vergangenen Monat, schätzt das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in Nürnberg. 57 Prozent von ihnen haben einen Minijob. [...] Die Aufstocker blieben meistens nicht freiwillig in ihrem Status als Minijobber.“

„Unsere Umfragen zeigen, dass sie größtenteils nach Jobs mit längeren Arbeitszeiten oder besserem Verdienst suchen“, sagt IAB-Forscher Helmut Rudolph. Nur würden sie nicht fündig: „Es gibt zu wenig Vollzeitstellen für Geringqualifizierte.“ Manche Aufstocker könnten auch aus Gesundheitsgründen nicht mehr arbeiten oder weil sie Kinder und Verwandte betreuen und pflegen.“

Frankfurter Allgemeine Sonntagszeitung vom 28.2.2010

„Es gibt zu wenig Vollzeitstellen für Geringqualifizierte“

Helmut Rudolph

[Financial Times Deutschland]

„Aus heutiger Sicht hat sich die Agenda 2010 nicht nur im vergangenen Aufschwung, sondern auch in der aktuellen Wirtschaftskrise bewährt. Ebenso sinnlos wie eine Abkehr von der Agenda wäre ein temporäres Aussetzen. Arbeitsmarktinstitutionen müssen für Erwartungssicherheit sorgen. Der Staat sollte in Krisensituationen Anreize für betriebliche Vereinbarungen der Beschäftigungssicherung setzen, was er mit den großzügigeren Regelungen für die Kurzarbeit auch getan hat. Elementar wichtig für die Akzeptanz der Reformen wäre aber, die Menschen auf die ihnen abverlangte Flexibilität besser vorzubereiten und Aufwärtsmobilität zu unterstützen. Hierzu gehören frühzeitige Investitionen in Bildung und Gesundheit, die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit durch eine möglichst gute Ausbildung und kontinuierliche Weiterbildung sowie die Heranführung wettbewerbsschwächerer Personen an den Arbeitsmarkt.“

Joachim Möller und Ulrich Walwei in der Financial Times Deutschland vom 15.3.2010

[Der Tagesspiegel]

„Die Wirtschaftskrise wird den deutschen Arbeitsmarkt weit weniger belasten als befürchtet. Zu dieser Einschätzung gelangt das IAB-Forschungsinstitut der Bundesagentur für Arbeit in einer aktuellen Studie. Für das laufende Jahr erwartet das IAB nur noch einen Anstieg der durchschnittlichen Arbeitslosigkeit um 120.000 auf rund 3,5 Millionen. [...] Die Konjunkturexpertin des IAB, Sabine Klinger, nannte es ‚sehr, sehr unwahrscheinlich‘, dass die Vier-Millionen-Marke 2010 auch nur in einem einzigen Monat erreicht wird. Die Forscher setzen voraus, dass das preisbereinigte Bruttoinlandsprodukt im laufenden Jahr um 1,75 Prozent wächst.“

Der Tagesspiegel vom 13.3.2010

[dpa]

„Befristete Einstellungen sind nach Erkenntnissen von Arbeitsmarktforschern häufig der Einstieg in eine Dauerbeschäftigung. Im Schnitt erhalte jeder zweite Betroffene nach einer Bewährungszeit einen unbefristeten Arbeitsvertrag, berichtete der stellvertretende Direktor des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Ulrich Walwei, am Dienstag der Deutschen Presse-Agentur dpa. Keineswegs jeder, der zunächst befristet angestellt werde, bleibe dauerhaft ohne Perspektive. „Richtig ist aber: Die befristete Einstellung ist inzwischen fast zur dominanten Einstellungsform geworden“, sagte der Arbeitsmarktforscher. Nach IAB-Angaben stieg der Anteil der befristeten Einstellungen von 32 Prozent im Jahr 2001 auf 47 Prozent im ersten Halbjahr 2009. In Ostdeutschland lag der Anteil an allen Neueinstellungen in der ersten Jahreshälfte 2009 sogar bei 53 Prozent, im Westen bei 45 Prozent.“

dpa vom 17.3.2010

[Süddeutsche Zeitung]

„Betriebe halten jeden dritten Ein-Euro-Jobber für ungeeignet für den regulären Arbeitsmarkt. Vor allem bei der Belastbarkeit und den beruflichen Qualifikationen sehen die Arbeitgeber Defizite, wie eine am Donnerstag veröffentlichte Umfrage des Nürnberger Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) ergab. Die 4.000 befragten Betriebe befanden, nur rund die Hälfte der Ein-Euro-Jobber sei geeignet, eine reguläre Beschäftigung auszuüben. [...] Jeder fünfte Betrieb bemängelte Defizite bei der Kommunikations- und Teamfähigkeit. In jedem achten Fall wurde eine zu geringe Arbeitsmotivation kritisiert. Das IAB rät daher, den Arbeitslosen zusätzlich eine sozialpädagogische Betreuung zukommen zu lassen. Außerdem empfiehlt das Institut einen stärkeren Kontakt der Betriebe zu den Arbeitsvermittlern.“

Süddeutsche Zeitung vom 26.3.2010

[Frankfurter Allgemeine Zeitung]

„In Deutschland arbeitet nur noch jeder zweite Beschäftigte in einem Unternehmen, für das ein Branchentarifvertrag gilt. Allerdings wurde der Abwärtstrend der vergangenen Jahre zumindest in Westdeutschland gestoppt. Im Osten hat sich der Rückgang der Tarifbindung dagegen auch 2009 fortgesetzt. Das geht aus Daten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hervor, die auf der Befragung von 15.000 Personalverantwortlichen beruhen. Auf lange Sicht sei die schwindende Tarifbindung eindeutig, kommentierten die IAB-Wissenschaftler Peter Ellguth und Susanne Kohaut die Entwicklung. Seit der ersten Erhebung im Jahr 1996 sank die Tarifbindung im Westen von 70 auf 56 Prozent, im Osten von 56 auf 38 Prozent im Vorjahr.“

Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 7.4.2010

Sanktionen bei jungen Arbeitslosen im SGB II Wer nicht hören will, muss fühlen?

Anders als in England und Frankreich werden in Deutschland junge Arbeitslose in der Grundsicherung („Hartz IV“) bei Pflichtverletzungen schärfer sanktioniert als ältere. Bei ihnen kann es relativ schnell zur Totalsanktion, also zur Streichung sämtlicher Leistungen, kommen – mit der Gefahr von Obdachlosigkeit und reduziertem Krankenversicherungsschutz. Wie ein laufendes IAB-Projekt zeigt, werden diese scharfen Regelungen von Fachkräften aus Vermittlung und Fallmanagement kritisiert – also von denjenigen, die das Gesetz in der Praxis umsetzen.



Das Zweite Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) regelt die Grundsicherung für Arbeitsuchende. Diese soll das soziokulturelle Existenzminimum gewährleisten. Zum Kern des „Förderns und Forderns“ im SGB II gehören aber auch Sanktionen in Form einer Kürzung oder sogar Streichung finanzieller Leistungen. Diese ahnden Pflichtverletzungen von Leistungsbeziehern und dauern drei Monate (seit dem Jahr 2006 kann ihre Dauer nach §31 SGB II auf sechs Wochen verkürzt werden). Für Hilfebedürftige bedeuten sie also, zeitlich begrenzt, ein Leben unter dem soziokulturellen Existenzminimum. Darin liegt die besondere Brisanz von Sanktionen in der Grundsicherung. Bei Arbeitslosen im Alter von 15 bis 24 Jahren zeigt sie sich verstärkt, weil diese besonders scharf und vergleichsweise häufig sanktioniert werden. Übergeordnetes Ziel gerade bei jungen Hilfebedürftigen ist es, Langzeitarbeitslosigkeit und eine dauernde Abhängigkeit von staatlichen Transferleistungen zu verhindern. Dies soll durch eine Ausgewogenheit des besonders intensiven Förderns wie auch Forderns unterstützt werden.

Jüngere werden dreimal so oft sanktioniert

Unter 25-jährige Arbeitslose werden gut dreimal so häufig sanktioniert wie 25-jährige und ältere. Ihre Sanktionsquote (Arbeitslose mit mindestens einer Sanktion als

Anteil aller Arbeitslosen im SGB II) betrug im Dezember 2009 10,1 Prozent; bei den Älteren lag sie nur bei 3,2 Prozent. Die Sanktionsquote Jüngerer war über die Jahre hinweg relativ hoch (vgl. Abbildung). Ein Grund dafür ist der kleinere Betreuungsschlüssel bei Jüngeren. Studien zeigen: Je weniger Klientinnen und Klienten eine Fachkraft betreut, desto öfter wird sanktioniert. Bei einer intensiveren Betreuung können höhere Anforderungen an Arbeitslose gestellt werden; so kommt es öfter vor, dass diese nicht erfüllt werden. Die bessere Kenntnis des Falls bietet der Fachkraft zudem höhere (Rechts-)Sicherheit bei einer Sanktionierung.

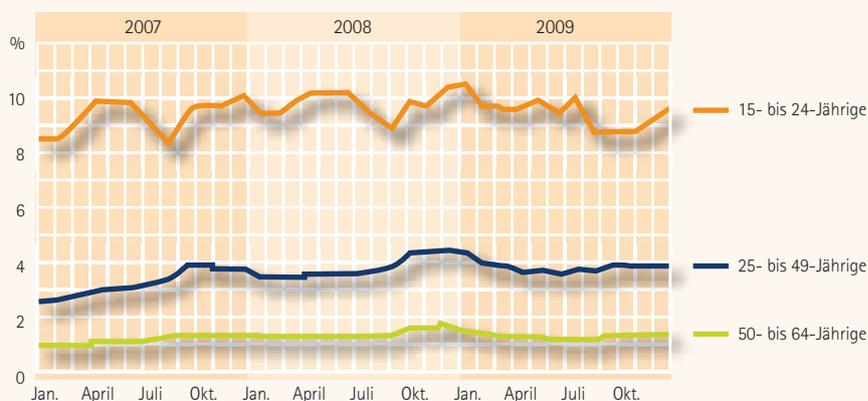
Häufigster Grund: Terminversäumnis

Der Hauptgrund für Sanktionen liegt bei jüngeren wie älteren Arbeitslosen in Meldeversäumnissen: Nimmt ein Klient etwa einen Beratungstermin nicht wahr, so kann seine Regelleistung um zehn Prozent gekürzt werden – beim Höchstsatz von 359 Euro wären das also knapp 36 Euro im Monat. Dies ist die einzige Pflichtverletzung, die bei unter 25-Jährigen nicht schärfer sanktioniert wird als bei Älteren. Fast 60 Prozent aller Sanktionen bei Jüngeren gehen hierauf zurück, gut ein Drittel beruht auf den weiter unten genauer skizzierten größeren Pflichtverletzungen (vgl. Tabelle auf Seite 82).

Abbildung

Sanktionsquoten von Arbeitslosen im SGB II

nach Altersgruppen von Januar 2007 bis Dezember 2009 (in %)



Quelle: Statistik der BA (http://statistik-detail.web.dst.baintern.de/Statistik-Web/daten/detail_intranet/1.html)

© IAB

Fachkräfte haben bei milden Sanktionen weniger Skrupel als bei größeren Pflichtverletzungen, denn deren Sanktionierung erfordere aufgrund ihrer Härte oft eine „Gewissensentscheidung“, so ein Vermittler. Dies ist einer der Befunde aus 26 Intensivinterviews mit

brauchen werden. Die Arbeitsbeziehung zwischen Fachkraft und Klient oder Klientin würde häufig verbindlicher und ernsthafter.

Größere Pflichtverletzung

Weigert sich ein junger Arbeitsloser, eine zumutbare Arbeit, Ausbildung oder Arbeitsgelegenheit (Ein-Euro-Job) aufzunehmen oder fortzuführen, so kann die Regelleistung ganz gestrichen werden. Der oder die Sanktionierte müsste also, wenn der Höchstsatz bezogen wird, drei Monate lang ohne die Regelleistung von 359 Euro zu-rechtkommen.

Gerade bei den größeren Pflichtverletzungen ist es für die Interviewten schwierig, Verhaltensänderungen ihrer Klienten ursächlich auf Sanktionen zurückzuführen. Sie könnten auch mit der Reifung von Heranwachsenden zusammenhängen. Generelle Aussagen fallen Fachkräften zudem deswegen schwer, weil die meisten von ihnen sowohl positiv als auch negativ bewertete Wirkungen beobachten.

Vereinzelt können Sanktionen positive Initialkraft entfalten und den Berufseinstieg fördern, wie eine Vermittlerin beschreibt:

„Eine junge Dame hat eine berufsvorbereitende Maßnahme abgebrochen, hat dann als Küchenhilfe gearbeitet. Da hat sie sich total reingehangen und nach sechs Wochen hab ich die Sanktion zurückgenommen. Jetzt hat sie eine Ausbildung als Restaurantfachfrau. Sie hat gemerkt, sie hat Mist gebaut und hat ihr Verhalten geändert.“

Bei manchen zeige sich dagegen keinerlei erzieherische Wirkung: etwa bei (ehemaligen) Drogenabhängigen oder Klienten, bei denen andere Einkommensquellen, wie Schwarzarbeit oder (Klein-)Kriminalität vermutet werden.

Insgesamt beurteilen die Befragten diese scharfen Sanktionen eher negativ. So seien sie oft wenig sinnvoll in Hinblick auf eine nachhaltige Einmündung ins Erwerbsleben:

„Sanktionen drängen manche dazu, sich schnell irgendeinen Job zu suchen, irgendwas. Was aber bei unter

Tabelle

Gründe für Sanktionen von Arbeitslosen im SGB II

nach Altersgruppen von Januar 2007 bis Juli 2009 (in %)

Sanktionsgrund	15- bis 24-Jährige	25- bis 64-Jährige
Meldeversäumnisse	59	52
Weigerung zum Abschluss einer Eingliederungsvereinbarung*	0	1
Pflichtverletzung bzgl. der Eingliederungsvereinbarung	14	19
Weigerung der Aufnahme oder Fortführung einer Arbeit, Ausbildung, Arbeitsgelegenheit oder sonstigen Maßnahme	22	23
Sonstiges	6	6
insgesamt**	100	100

* Sanktionsgrund bis Dezember 2008.

** Abweichungen von 100 Prozent durch Runden der Zahlen.

Quelle: Sonderauswertung der Statistik der BA (Zugänge auf Basis A2LL; ohne Optionskommunen; eigene Berechnungen)

Fachkräften aus Vermittlung und Fallmanagement, die im Rahmen eines laufenden IAB-Projekts durchgeführt wurden (vgl. Kasten „Das Forschungsprojekt“ auf Seite 85). Diese Befunde sind natürlich nicht repräsentativ, gewähren aber differenzierte Einblicke in das Sanktionsgeschehen.

Sanktionsregeln im Urteil von Fachkräften

Vorab ist festzuhalten, dass fast alle interviewten Vermittler und Fallmanager eine Sanktionsmöglichkeit grundsätzlich für sinnvoll halten – bei allen Unterschieden im Detail. Ihre Einschätzungen variieren aber deutlich je nach Sanktionsregel im SGB II.

Terminversäumnis

Die milde Sanktion bei einem Terminversäumnis beurteilen nahezu alle interviewten Fachkräfte eher positiv. Oft fördere sie Zuverlässigkeit und Pünktlichkeit, die die jungen Hilfebedürftigen auch im späteren Arbeitsleben

25-Jährigen bedenklich ist, sollte es doch um Qualifizierung gehen, um nachhaltige Integration. Und 19-Jährige bei einer Zeitarbeitsfirma, das geht nicht lange“.

Viele Befragte betrachten diese Sanktionen als „zu hart“; eine Interviewte spricht von „Holzhammermethode“. Bei Sanktionen von größeren Pflichtverletzungen können Arbeitslose Lebensmittelgutscheine beantragen (einen Rechtsanspruch haben sie aber nicht). Etliche Betroffene verzichten darauf, weil sie dies als entwürdigend und stigmatisierend empfinden würden:

„Die schämen sich mit diesem Lebensmittelgutschein ins Geschäft zu gehen, den Ausweis vorzuzeigen und zu sagen: Ich möchte damit bezahlen“.

Wiederholte größere Pflichtverletzung

Im Wiederholungsfall werden seit dem Jahr 2007 zusätzlich zur Streichung der Regelleistung auch die Miet- und Heizkosten nicht mehr erstattet. Zur Häufigkeit dieser Totalsanktion gibt es keine genauen Daten, ebenso wenig wie zur sanktionsbedingten Obdachlosigkeit. Die bundesweite Dachorganisation der Einrichtungen und sozialen Dienste der Wohnungslosenhilfe beobachtet aber einen deutlichen Anstieg der Wohnungslosigkeit bei unter 25-Jährigen und sieht dies als eine direkte Folge der Sanktionsregelungen.

Einige Interviewte halten die Totalsanktion für richtig („Ja, es ist hart, aber bei diesem jungen Mann nicht hart genug!“). Die meisten kritisieren sie aber als unverhältnismäßig und wenig zielführend („Ziel des SGB II ist Integration in den Arbeitsmarkt. Leute obdachlos zu machen, geht am Ziel vorbei, finde ich“). Manche lehnen sie aus Gewissensgründen ab:

„Ich wüsste kein Beispiel, wo auch die Kosten der Unterkunft gekürzt wurden, weil wir alle sagen, das können wir eigentlich nicht verantworten. Man nimmt nicht nur jemandem die Lebensgrundlage, sondern auch noch das Dach über dem Kopf. Jeder muss doch einen Rechtsanspruch auf eine Wohnung haben“.

Beziehen Totalsanktionierte keine Lebensmittelgutscheine, weil sie nicht beantragt oder genehmigt wurden, so erlischt die Krankenversicherungspflicht durch den

SGB-II-Träger. Bis April 2007 waren Totalsanktionierte nicht krankenversichert, wenn sie nicht familienversichert waren.

Seither haben Totalsanktionierte ohne Gutscheinbezug und ohne Familienversicherung rechtlich zumindest Anspruch auf medizinische Versorgung bei akuten Schmerzen oder bei Schwangerschaft. Fachkräfte, so unsere Beobachtung und andere Studien, sind aber nicht immer ausreichend über Fragen des Krankenversicherungsschutzes informiert; zu bedenken ist die hohe Personalfuktuation bei den Grundsicherungsträgern. So wissen Totalsanktionierte nicht immer, dass sie Gutscheine beantragen sollten. Auch wenn in den Sanktionsbescheiden darüber informiert wird, ist fraglich, inwieweit Laien juristische Schreiben im Detail verstehen.

Besondere Risiken und Folgen

Fachkräfte schildern in den Interviews außerdem besondere Gefahren und unerwünschte Folgen von Sanktionen sowohl bei einmaligen als auch bei wiederholten größeren Pflichtverletzungen.

Gefahr von Kleinkriminalität, Schwarzarbeit oder Verschuldung

Die Sanktionierung von Pflichtverletzungen im SGB II könne Kleinkriminalität nach sich ziehen:

„Hat mir eine Mutter schon vorgeworfen: Was kürzen Sie denn meinen Sohn, jetzt klaut er wieder“.



Interviewte Fachkräfte weisen ferner auf Schwarzarbeit und (weitere) Verschuldung infolge von Sanktionen hin. Letztere erfordere teils monatelange Nacharbeit für Sanktionierte und Beratungsstellen (Räumungsklagen, Kündigung von Bankkonten etc.).

Hilfebedürftige „verschwinden“

Im Umfeld von Sanktionen komme es manchmal zu einem „Verschwinden“ junger Hilfebedürftiger: Der Kontakt zum SGB-II-Träger bricht ohne genaueres Wissen über den Verbleib vorübergehend oder längerfristig ab. Die Gründe können vielschichtig sein und zum Beispiel in Überforderung und Resignation liegen:

„Oft haben Jugendliche so viele Probleme, dass sie nicht wissen, wie sie die Regeln können. Auch niemanden haben, der sie dabei unterstützt und sagen, das hat keinen Sinn mehr, da kann ich gleich zu Hause bleiben“.

Ein solches Verschwinden sei nicht zuletzt problematisch für die berufliche Integration:

„Ein Kunde mit einer 100 % Sanktion hat sich komplett aus dem Leistungsbezug abgemeldet und ist in eine Wohnwagensiedlung gezogen. Da hat man keinen Einfluss mehr auf die berufliche Orientierung, wenn er sich zurückzieht und sagt: Ich schnorre mich bei anderen durch. Ich weiß nicht, ob das das Ziel ist“.

Fehlentscheidungen bei psychisch Beeinträchtigten

Psychisch Kranke werden nicht sanktioniert, so Interviewte. Fraglich ist, inwieweit psychische Erkrankungen immer als solche erkannt werden können. Damit verbindet sich die Gefahr von Fehlentscheidungen:

„Manchmal sind Pflichtverletzungen vielleicht mit einem Krankheitswert verbunden, der aber noch nicht manifest ist. Die Leute gehen nicht zum psychologischen Dienst oder zum Arzt“.

Gesamte Bedarfsgemeinschaft betroffen

Mit Sanktionen sollen Einzelne bestraft werden. Aber jede zweite Sanktion bei jungen Arbeitslosen im Juli 2009 entfiel auf Personen, die etwa mit Eltern, Geschwistern,

Partnern und/oder eigenen Kindern in einer Bedarfsgemeinschaft leben. Das ergab eine Sonderauswertung der Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Sanktionen treffen so die gesamte Bedarfsgemeinschaft.

Wünsche von Fachkräften

Ein Teil der Interviewten sieht insgesamt keinen größeren Änderungsbedarf an den gesetzlichen Regelungen für jüngere Arbeitslose. Viele bemängeln aber die Schärfe der Sanktion bei größeren Pflichtverletzungen, Total-sanktionen werden teils massiv kritisiert. Statt die Regelleistung komplett zu streichen, plädieren die meisten Fachkräfte für eine anteilige Kürzung wie bei Älteren:

„Es ist ein sehr großer Schritt zu sagen, jetzt ist das ganze Geld weg. Ich wünsche mir einen Zwischenschritt, dass man kürzen könnte, dass es derjenige merkt, aber nicht direkt 100 %“.

Fazit und offene Fragen

Junge Arbeitslose werden nicht nur häufiger, sondern auch schärfer sanktioniert als ältere. Während das Jugendstrafrecht beansprucht, milder zu sein als das Erwachsenenstrafrecht, ist dieses Prinzip im SGB II als einem anderen Rechtsgebiet umgekehrt.

In Intensivinterviews beurteilen Fachkräfte aus ARGEn und Optionskommunen die milden Sanktionen bei einem Terminversäumnis eher positiv, die scharfen Sanktionen bei größeren Pflichtverletzungen eher negativ. Teils massiv kritisieren sie die Streichung der Kostenübernahme von Miete und Heizung. Sie befürworten stattdessen abgestufte Sanktionen wie bei älteren Arbeitslosen.

Sanktionen in der Grundsicherung bilden ein arbeitsmarktpolitisches Instrument, durch das Hilfebedürftige zeitlich begrenzt unter dem soziokulturellen Existenzminimum leben müssen. Dieses grundsätzliche Problem wurde von Fachkräften in dieser Form nicht thematisiert. Es bleibt aber die normative Frage: Darf Hilfebedürftigen die Grundsicherung, ob anteilig oder ganz, überhaupt durch Sanktionen entzogen werden? Oder muss Arbeitsmarktpolitik das soziokulturelle Exis-

tenzminimum auch dann respektieren, wenn Leistungsbezieher sich regelwidrig verhalten?

Sanktionen sollen nicht zuletzt die Ausbildungsreife von Jugendlichen erhöhen. Bei der Diskussion um Sanktionen und deren Zulässigkeit darf jedoch etwas viel Wichtigeres nicht aus dem Blick geraten, nämlich bessere berufliche Perspektiven für (junge) Arbeitslose. Ein letztes Interviewzitat unterstreicht dies:

„Die kennen ja nur von allen Seiten Sanktionen, du taugst nichts, du kannst nichts, du bist nichts, du bist der letzte Dreck. Es müssten mehr Ausbildungsplätze geschaffen werden. Damit Jugendliche das Gefühl haben, ich kann mit meinen Händen und meinem Kopf selbst für mein Leben sorgen, ich habe eine Perspektive“.

Literatur

Bieback, Karl-Jürgen (2009): Rechtliche Grundstrukturen der „Aktivierung“ arbeitsloser Sozialhilfeempfänger. Ein Vergleich zwischen Deutschland, Frankreich und dem Vereinigten Königreich, in: ZFSH/ SGB Heft 5.

Deutscher Bundestag, Drucksache 15/1516

Götz, Susanne; Ludwig-Mayerhofer, Wolfgang; Schreyer, Franziska (2010): Sanktionen im SGB II: Unter dem Existenzminimum, IAB-Kurzbericht Nr. 10/2010.

Grießmeier, Nicolas (2009): Explorationsstudie zu Auswirkungen von Totalsanktionen bei Arbeitslosengeld-2-Empfängern, www.sanktionsstudie.de.

Kumpmann, Ingmar (2009): Im Fokus: Sanktionen gegen Hartz-IV-Empfänger: Zielgenaue Disziplinierung oder allgemeine Drohkulisse? In: *Wirtschaft im Wandel*, Nr. 6.

Patrick, Arni; Lalive, Rafael; van Ours, Jan C. (2009): How Effective are Unemployment Benefit Sanctions? Looking Beyond Unemployment Exit. Institut zur Zukunft der Arbeit, Discussion Paper Nr. 4509.

Schneider, Julia (2007): Sanktionen im SGB II: Wer wird sanktioniert und warum? In: *efas*, Heft 10.

Das Forschungsprojekt

Über Sanktionen in der Grundsicherung ist noch wenig bekannt. In dem qualitativ-explorativen IAB-Projekt „Sanktionen im SGB II“ werden sie bei jungen Arbeitslosen näher beleuchtet und zwar aus zwei Perspektiven:

- Aus der Sicht von Expertinnen und Experten: Mit 26 Fachkräften aus Vermittlung und Fallmanagement in neun ARGEn und zwei Optionskommunen wurden Intensivinterviews (durchschnittliche Dauer: 110 Minuten) durchgeführt und ausgewertet. Ein Auswahlkriterium waren unterschiedlich hohe Sanktionsquoten.
- Aus der Sicht von Betroffenen: Diese Interviews werden derzeit durchgeführt. Wie sehen junge Arbeitslose ihre Sanktion? Warum haben sie sich regelwidrig verhalten? Wie leben sie während der Sanktion – das sind Fragen, die hier interessieren.

Die Autorinnen danken Ulrike Büschel, Werner Eichinger, Christine Hense und Elke Lowien-Bolenz, vor allem für die Durchführung von Interviews.

Zu einer ausführlicheren Veröffentlichung aus dem Projekt vgl. IAB-Kurzbericht 10/2010.

Die Autorinnen



Dr. Franziska Schreyer

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Bildungs- und Erwerbsverläufe“ am IAB.

franziska.schreyer@iab.de



Susanne Götz

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Bildungs- und Erwerbsverläufe“ am IAB.

susanne.goetz@iab.de

Essay

Fünf Jahre SGB II: Kontinuitäten und Brüche in der Armutspolitik



Stellt die Hartz-IV-Reform einen tiefgreifenden Wandel der Armutsbekämpfung dar? Bewegt sich das neue System aus Grundsicherung und Aktivierung weitgehend in den alten Gleisen seiner Vorgänger? Oder haben wir es mit einem längerfristigen Entwicklungsprozess zu tun? In einem längeren historischen Betrachtungszeitraum zeigen sich sowohl Kontinuitäten als auch Brüche in der Armutspolitik.

Seit Januar 2005 besteht in Deutschland ein einheitliches Grundsicherungssystem für erwerbsfähige Hilfebedürftige – ein Kernstück der Arbeitsmarkt- und Sozialreformen der damaligen rot-grünen Bundesregierung. Vorbereitet von der mit Wissenschaftlern, Politikern und Managern prominent besetzten und von dem mittlerweile in öffentliche Ungnade gefallenen ehemaligen VW-Manager Peter Hartz geleiteten gleichnamigen Kommission, wurde das neue Sozialgesetzbuch (SGB) II nach teils erbitterten öffentlichen Debatten eingeführt. Dies bedeutete nicht nur die administrative Zusammenlegung und Vereinheitlichung der beiden vormals getrennten Unterstützungssysteme der Arbeitslosen- und der Sozialhilfe, sondern, zumindest in der politischen Rhetorik und im Gesetzestext, auch eine stark veränderte Ausrichtung der dahinterstehenden Ziele und Motive.

Bis dahin stand in der Praxis der deutschen Sozialhilfe vor allem die Versorgung der Betroffenen zur Kompensation materieller Notlagen im Sinne einer Armutsabwehr im Vordergrund. Nunmehr geht es, wie in den Workfare- und Activation-Konzepten anderer Wohlfahrtsstaaten, vorrangig darum, die Armutslage durch die Vermittlung

einer die Existenz sichernden Erwerbsarbeit möglichst rasch zu beenden. Dies soll durch verschiedene Maßnahmen der Aktivierung erreicht werden.

Stellt das neue System aus Grundsicherung und Aktivierung in diesem Sinne einen tiefgreifenden Wandel der Armutsbekämpfung dar? Steckt dahinter gar ein sozialpolitischer Paradigmenwechsel – nicht nur auf rhetorischer Ebene, sondern auch in der Praxis? Nahezu fünf Jahre im neuen System „Hartz IV“ – unter Beobachtung der kritischen Öffentlichkeit und der begleitenden Evaluationsforschung – sind Anlass, eine Bewertung vorzunehmen. Dabei wird eines ganz deutlich: Aktivierung ist nicht wirklich neu. Stattdessen werden in einem längeren historischen Betrachtungszeitraum sowohl überraschende Kontinuitäten sichtbar als auch langsame Wandlungsprozesse, widerstreitende Konzepte von Gerechtigkeit und ein sich wandelndes Bild vom Hilfebedürftigen.

Zur Entstehung von Armuts- und Sozialpolitik

Es ist eine Grundtatsache des sozialen Lebens, dass manche Menschen ihren Lebensunterhalt nicht alleine bestreiten können. In bestimmten Lebensphasen ist dies sogar normal, etwa in der Kindheit, im Alter oder bei Krankheit. Ebenso gehört ein kollektives Einstehen hierfür durch Mitmenschen der unmittelbaren Umgebung (Familie, Stamm, Dorf, Kultusgemeinde oder andere soziale Gruppen) zu den Grundstrukturen menschlicher Gemeinschaftsbildung. Doch ebenso kommt es vor, dass diese primären Unterstützungsbeziehungen nicht ausreichen. Deshalb lassen sich seit der Antike institutionalisierte, sekundäre Formen der Unterstützung nachweisen, von den Kornkammern der Pharaonen bis zu den Armenhäusern der mittelalterlichen Städte.

Das Massenelend der Industrialisierung und die genuine Existenzrisiken der Lohnarbeit führten schließlich zur Entstehung und Entwicklung des Wohlfahrtsstaates, in dem breite und entwickelte „sekundäre Institutionen“ der Sozialpolitik auch die Menschen in Armut unterstützen. Begrifflich und politisch lässt sich dabei ein Übergang von der Armenfrage des Mittelalters über die

Soziale Frage des 19. und frühen 20. Jahrhunderts bis zur entwickelten wohlfahrtsstaatlichen Sozialpolitik seit etwa 1929 bis 1970 aufzeigen, die Armut mehr und mehr verschiedenen Rand- und Problemgruppen zuschreibt, während vormals zentrale Armutsrisiken (Alter, Krankheit, Arbeitslosigkeit) nunmehr durch die flankierenden Institutionen des Normalarbeitsverhältnisses abgedeckt sind.

Armutsbekämpfung im Zwiespalt von Ausgrenzung, Kontrolle und Unterstützung

Schon seit Jahrhunderten ist ein charakteristischer Zwiespalt des gesellschaftlichen Umgangs mit Armut zu beobachten: Armut ruft einerseits Solidarität, Mitleid und Unterstützung hervor, andererseits auch Ablehnung, Irritation und Ausgrenzung, insbesondere wenn sie mit abweichenden Lebensweisen verbunden ist. Letzteres kann von religiöser oder ethnischer Abweichung bis zu Abweichungen von standardisierten Rollenmustern (zum Beispiel Hausfrau, Arbeiter, Staatsbürger, Sesshaftigkeit) reichen. Auf diesem Zwiespalt fußt die bekannte Unterscheidung von „deserving“ und „undeserving“ poor – zwischen den Armen also, die gesellschaftliche Unterstützung „verdienen“, da unverschuldet in Not geraten, und denjenigen, die ihren Anspruch auf die Solidarität der Gesellschaft gleichsam „verwirkt“ haben. Nur so erklärt sich auch, dass Armutsbekämpfung seit ihren Anfängen bis heute zwei Gesichter hat: Das eine ist Versorgung und Unterstützung, das andere ist die „armenpolizeiliche“ Perspektive von Ordnung, Kontrolle, Zwang und Ausgrenzung, die von Bettelverboten über Zwangsarbeit bis zu Armenhäusern und Deportation reichen konnte. So kannte die Bundesrepublik bis 1967 noch die Zwangsunterbringung von armen Menschen mit abweichendem Lebenswandel wie „Nichtsesshafte“, „unsittliche“ Frauen oder „auffällige“ Jugendliche.

Eine zunächst umstrittene, für die weitere Entwicklung jedoch folgenreiche Zäsur war das Grundsatzurteil des Bundesverwaltungsgerichts von 1954: Mit der Anerkennung des Sozialstaatsgebots im Grundgesetz und des subjektiven Anspruchs auf Unterstützung setzte sich

letztlich die in anderen westlichen Demokratien dominante Vorstellung von Sozialleistungen als Bürgerrecht auch in Deutschland durch. Dieser Grundrechtsgedanke stand später Pate für das Bundessozialhilfegesetz von 1961. Dadurch wurde die „armenpolizeiliche“ Seite der Sozialpolitik allmählich weitgehend auf Bedürftigkeitsprüfungen, Mitwirkungspflichten und Bekämpfung des Leistungsmissbrauchs reduziert. Gleichwohl gibt es immer noch Ausgrenzung – wie die Unterschichtdiskussion des Sommers 2007, aber auch die anhaltende kritische Debatte um soziale Exklusion gezeigt haben.

Armutspolitik: Erstaunliche Kontinuitäten ...

In der Geschichte der Sozialpolitik stoßen wir somit bei allen Entwicklungen in Gesellschaft, Wirtschaft und Politik auf erstaunliche strukturelle Kontinuitäten. Ob das Neben- und Miteinander von Versorgung und Kontrolle, die Differenzierung der Armen zwischen „deserving“ und „undeserving poor“ oder die Frage, ob die Armen zur Gesellschaft gehören oder nicht: Diese Phänomene markieren die fortbestehende Janusköpfigkeit der Armutspolitik mit Ausgrenzung und Einschließung, Versorgung und Kontrolle, Unterstützung und Gegenleistungserwartung noch immer, auch wenn die Armutspolitik sich mittlerweile einigermaßen konsistent an den staatsbürgerlichen Grundrechten orientiert.

Ein Dauerthema ist auch die Angemessenheit der Grundsicherung. Seit dem Bestehen der Bundesrepublik ist das Niveau materieller Unterstützungsleistungen umstritten. Dieser Streit bewegt sich im Spannungsfeld zwischen „objektiven“ Grundbedürfnissen (Standardwarenkorb oder soziokulturelles Existenzminimum), dem sogenannten Lohnabstandsgebot und dem regionalen und lebenslagenabhängigen Differenzierungsbedarf. Dementsprechend wechseln sich Forderungen nach einer Anhebung oder Absenkung der materiellen Unterstützungsleistungen ab. Das wissenschaftliche, juristische und politische Pro und Contra umfasst beispielsweise die Berechnung des Regelsatzes, die mit dem SGB II eingeführte Pauschalierung der vorherigen einmaligen Leistungen (§21 Bundessozialhilfegesetzes, BSHG) und

den verringerten Regelsatz für Jugendliche im Haushalt der Eltern. Den Schwerpunkt der jüngeren Debatte bildet die Angemessenheit der Regelleistung insbesondere für Familien. Früchte dieser Diskussion sind die Anhebung des Sozialgeldes für Kinder im Schulalter seit Juli 2009 und das Urteil des Bundesverfassungsgerichts, das eine transparente und nachvollziehbare Neuberrechnung des ALG-II-Regelsatzes fordert.

... und allmähliche Wandlungsprozesse

Die deutsche Sozialpolitik ist jedoch auch von vielfältigen allmählichen Veränderungsprozessen geprägt – schon lange vor den Hartz-Reformen. Der Bedeutungsverlust direkter, interpersonaler bzw. klassenübergreifender Schutzverhältnisse (Patriziat, Klientelismus, Patronage) wie der betrieblichen Sozialpolitik, aber auch das erfolgreiche Vordringen des Grundrechtsgedankens in die Armutsbekämpfung sind bekannt. Auch die Rolle der Mildtätigkeit hat sich geändert. Es gibt sie nach wie vor, sie hat nur eine Abstraktionsbewegung durchlaufen. Man spendet meist (im Abendland) nicht mehr dem persönlich bekannten Armen, sondern Organisationen, die sich, teils ehrenamtlich, teils professionell, um Armut kümmern oder andere wohltätige Aufgaben versehen.

Hundert Jahre wohlfahrtsstaatlicher Entwicklung in Deutschland zeigen überdies eine deutliche Tendenz zur Vereinheitlichung der öffentlichen Armutsbekämpfung. Dies bedeutete einen Rückbau vor allem statusbezogener Differenzierungen. So unterschied die Fürsorge-reform von 1924, wie ihre Vorgänger, neben anderen Systemen etwa noch Erwerbslosenfürsorge, Armenfürsorge, Kriegsbeschädigte, Sozial- und Kleinrentner, Schwerbeschädigte, Wöchnerinnen und Wanderer. Und sie wies einigen von ihnen die sogenannte „gehobene Fürsorge“ zu, bei der die „früheren Lebensverhältnisse“ auch in Art und Umfang der Unterstützungsleistungen zu berücksichtigen waren. Ähnliche gruppen- bzw. statusbezogene Differenzierungen wurden noch in den 1950er Jahren diskutiert und teilweise praktiziert, doch Zug um Zug abgebaut – sieht man von den nach wie vor getrennten Regelkreisen für nicht erwerbsfähige Menschen

ab. Der vorläufig letzte Schritt dieser Vereinheitlichung der staatlichen Unterstützung, der erst mit dem SGB II vollzogen wurde, ist der Wegfall der Arbeitslosenhilfe. Sie war anteilmäßig am vormaligen Arbeitsentgelt (53 bzw. 57 Prozent) orientiert, nicht jedoch, wie mitunter angenommen, an der Aufrechterhaltung des vormaligen Lebensstandards. Damit gibt es nun kein an der vorangegangenen Erwerbsbiografie orientiertes Unterstützungssystem für erwerbsfähige Hilfebedürftige mehr. Dies ist ein Problem für vormals langjährig Erwerbstätige, nicht nur aufgrund der zum Teil unterschiedlichen Höhe der Transferzahlungen, sondern auch, weil die soziale Anerkennung der erwerbsbiografischen Leistung wegfällt.

Für vormalige Sozialhilfeempfänger stellt sich das Problem der Entdifferenzierung etwas anders dar. Sie erhalten mit dem Arbeitslosengeld II nun zwar teilweise einen höheren monatlichen Betrag. Die früheren, an besonderen Bedarfen orientierten Einmalzahlungen der Sozialhilfe sind jedoch im SGB II rechnerisch in den Pauschalbetrag eingeschlossen; Einmalbedarfe müssten nach diesem Prinzip zunächst „erspart“ werden. Das kommt nach Meinung vieler Experten einem faktischen Wegfall gleich: „Wenn eine Familie mit kleinen Kindern in Hartz IV eine neue Waschmaschine braucht, können wir heute nur noch eine Spende vermitteln“, beschreibt eine verantwortliche Sozialamtsmitarbeiterin die Situation.

Jenseits der Härte des Schicksals, die dies im Einzelfall bedeutet, lässt sich Hartz IV als Meilenstein einer fortschreitenden Entdifferenzierung oder Egalisierung der Armutsbekämpfung verstehen, die keine Unterscheidungen innerhalb der Hilfebedürftigen vornimmt, zumindest sofern sie erwerbsfähig sind. Die „Versorgungsklasse“ so Max Weber, der Armen wird weiter homogenisiert.

Doch ist fraglich, ob diese Egalisierung tatsächlich den Endpunkt der Entwicklung darstellt. Denn auch heute, fünf Jahre nach der Einführung des SGB II, werden wieder situationsbezogene Zuschläge diskutiert, etwa für Alleinerziehende oder Familien mit Kindern. Zudem stellt sich die Frage, ob die Egalisierungsbewegung auf der gesetzlichen Regelungsebene in der Praxis vor Ort

nicht immer wieder – und möglicherweise aus Gründen der Einzelfallgerechtigkeit – durch eine möglichst situations- und problemadäquate Handhabung konterkariert wird. Die Heterogenität der Armutspopulation und ihrer Lebenslagen ist eine unbestreitbare, mittlerweile auch von der Politik erkannte Konstante, wie ein Interview mit Bundesarbeitsministerin Ursula von der Leyen in der Wochenzeitung „DIE ZEIT“ zeigt. Sie äußert sich gegenwärtig beispielsweise darin, dass bei der Auswahl von Maßnahmen immer wieder zwischen „erwerbsnahen“ und „erwerbsfernen“ Hilfebedürftigen unterschieden wird. Damit wird eine Trennungslinie gezogen, die we-



nigstens teilweise mit der vorherigen Unterscheidung zwischen Arbeitslosen- und Sozialhilfe kongruent ist.

Aktivierung: Neu oder altbekannt?

Wie neu ist der mit Hartz IV verbundene Aktivierungsansatz nun wirklich? Die Hartz-Kommission und das SGB II waren mit dem Anspruch eines deutlichen Politikwechsels angetreten, der durch veränderte wirtschaftspolitische Rahmenbedingungen ausgelöst worden war. In den 1990er Jahren rückte, unter dem Eindruck internationaler Entwicklungen zum Beispiel im angelsächsischen Raum, die schnelle Beendigung von Sozialleistungsbezug durch die Wiederaufnahme einer Existenz sichernden Erwerbs-

nach Ansicht von Zeithistorikern einen beträchtlichen Teil zur Expansion des bundesdeutschen Wohlfahrtsstaates beigetragen hatte.

Hierdurch wich die vormals vordergründig dominante Programmatik von der Versorgung und Befähigung zu einem eigenständigen und selbstbestimmten Leben dem Ansatz einer möglichst effektiven Reintegration in den Arbeitsmarkt. Dies geschah auch in der trügerischen Hoffnung, dass dies effizienter und billiger wäre. Der Umbau des Sozialstaats stellt in dieser Perspektive eine Konsequenz des sozioökonomischen Wandels dar. Mit dem SGB II sollte der Übergang vom versorgenden oder fürsorgenden zum aktivierenden Sozialstaat vollzo-



arbeit zum Leitthema vor allem der Arbeitsmarktpolitik auf. Befeuert wurde dieser Paradigmenwechsel durch eine Reihe von Faktoren. Dazu gehörten insbesondere die fiskalischen Lasten der Wiedervereinigung und der unbewältigten Strukturkrise des Arbeitsmarktes, die langjährige kritische Debatte um die Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, die wissenschaftlich-politischen Diskussionen um die Armutsfalle und die obsolet gewordene Systemkonkurrenz mit dem realen Sozialismus, die

gen werden. Auf der programmatisch-diskursiven Ebene kam es also zu einer Abkehr vom alimentierenden hin zum aktivierenden Wohlfahrtsstaat. Was hat sich davon tatsächlich und empirisch in der SGB-II-Reform niedergeschlagen?

Zunächst zeigte sich rasch, dass unter der Oberfläche der Aktivierungsrhetorik in der administrativen Praxis nach wie vor die Grundversorgung Hilfebedürftiger Priorität genoss. Auch die neue arbeitsmarktpolitische

Maßnahme der Ein-Euro-Jobs (Arbeitsgelegenheiten), vordergründig auf Arbeitsmarktintegration und die dazu nötige Beschäftigungsfähigkeit ausgerichtet, wurde oft anders eingesetzt. Sie erwies sich als tauglich und nützlich im Sinne sozialer Integration, wenn infolge von Arbeitslosigkeit die stillschweigenden Integrationsfunktionen marktvermittelter Erwerbsarbeit zeitweise oder dauerhaft fehlten. Die SGB-II-Arbeitsgelegenheiten ähneln ohnehin den Arbeitsgelegenheiten des Bundessozialhilfegesetzes (§§ 18-20) aufs Haar. Der Unterschied scheint lediglich darin zu liegen, dass letztere lokal und zeitlich in höchst unterschiedlichem, meist begrenztem Maße zum Einsatz gekommen sind. Auch Familienhilfen, Kinderbetreuungsangebote und psychologische Unterstützung dürften Menschen nicht automatisch schneller in Beschäftigung bringen, wohl aber psychisch und sozial stabilisieren – auch wenn dazu noch nicht viele empirische Ergebnisse vorliegen. In der aktuellen Praxis des SGB II geht es also keineswegs nur um Aktivierung, sondern immer auch um Versorgung, soziale Integration und Stabilisierung.

Aktivierung ist also nicht wirklich neu – nur das Wort ist es. Nicht zuletzt ist die der Aktivierung zugrundeliegende Idee der Hilfe zur Selbsthilfe tief in den Subtext des deutschen Wohlfahrtsstaates eingeschrieben und lässt sich problemlos zu den Unterstützungsvereinen der Arbeiterbewegung, den sozialpolitischen Doktrinen der katholischen Kirche im frühen 20. Jahrhundert und den ersten Armenordnungen der mittelalterlichen Städte zurückverfolgen.

Als mit dem Ende der Wirtschaftswunderära und ihrer Familien- und Sozialmodelle seit etwa 1974 gleichzeitig die Erwerbsbeteiligung und die Arbeitslosenzahlen stiegen, reagierten die sozialstaatlichen Institutionen bald mit dem Ausbau der Hilfe-zur-Arbeit-Programme des BSHG und mit der Ausweitung der Arbeitsbeschaffungs- und Strukturanpassungsmaßnahmen des Arbeitsförderungsgesetzes (AFG) von 1969. Diese Programme waren zwar zunächst alle als Heranführung an reguläre Erwerbsarbeit gedacht, entwickelten sich jedoch mehr und mehr zu Ersatzarbeitsmärkten, deren rein arbeits-

marktpolitischer Nutzen zunehmend umstritten war.

Auch hier folgen die neuen Maßnahmen und Instrumente des SGB II durchaus dem alten, von AFG und BSHG ausgetretenen Pfad. Das Beispiel der vielgepriesenen und vielkritisierten Ein-Euro-Jobs zeigt dies empirisch: Eine Bevorzugung von Problemgruppen am Arbeitsmarkt, für die das Instrument eigentlich gedacht war, lässt sich auf repräsentativer Basis nicht eindeutig feststellen. Die Einsperreffekte, also unbeabsichtigte Nebenwirkungen mancher arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen, die bei Teilnehmern zu Verhaltensweisen führen, die diese in der Arbeitslosigkeit festhalten („einsperren“), fallen jedoch deutlich geringer aus.

Westdeutsche Frauen, über 24-Jährige und Langzeitarbeitslose haben leichte Vorteile bei einer späteren Arbeitsplatzsuche. Sprungbretteffekte durch direkte Übernahmen im Anschluss an den Ein-Euro-Job sind selten. Sie sind vor allem dort zu beobachten, wo die Durchführung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen eine Geschäftsgrundlage der jeweiligen Einrichtung ist. Erfolge scheinen sich hingegen vor allem in zwei zentralen Dimensionen der klassischen Förderarbeitsmärkte einzustellen, die im Zielsystem des SGB II nicht explizit genannt sind – bei der kostengünstigen Erbringung sozialer Dienstleistungen in einem eingespielten Trägernetzwerk sowie bei der Stabilisierung und Sozialintegration von Grundsicherungsempfängern.

Neue Akzente und Probleme in der Grundsicherung

In der längerfristigen historischen Perspektive war der versorgende Wohlfahrtsstaat meist auch aktivierend, und auch der aktivierende Wohlfahrtsstaat muss immer dem Grundrecht seiner Bürger auf eine Unterstützung bei Hilfebedürftigkeit nachkommen. Dieses Grundrecht, das sich seit dem Grundsatzurteil des Bundesverwaltungsgerichts von 1954 mehr und mehr durchgesetzt hat, kann vielleicht als ein wichtiger, allmählich vollzogener Paradigmenwechsel in der Armutsbekämpfung gesehen werden, nach dem alle Bürger das Grundrecht auf Fürsorge durch die Gesellschaft besitzen.

Dem stehen die Entbiografisierung und Entdifferenzierung der Hilfe gegenüber, gewissermaßen die Entkleidung der Betroffenen von statusbezogenen und biografischen Ansprüchen. Das hat einen Konflikt zweier Gerechtigkeitskonzepte zur Folge: Der Logik der biografisch erworbenen Ansprüche auf Versorgung und Anerkennung als vollwertiger Arbeitsbürger, wie sie der Arbeitslosenhilfe zugrunde lag, steht die Logik der „letzten sozialen Solidarität“ gegenüber. Hierbei muss der Hilfebedürftige erst alle biografischen und statusbezogenen Ansprüche (vom Restvermögen bis zum Anspruch auf Sozialversicherungsleistungen) ausgeschöpft haben, um in den Genuss der Grundsicherung zu kommen, wie wir sie aus der Sozialhilfe kennen. Diese widerstreitenden Gerechtigkeitslogiken prägten einen Gutteil der bisherigen politischen Auseinandersetzungen um Hartz IV.

Mit der Entdifferenzierung korrespondiert zudem ein gewandeltes Bild vom erwerbsfähigen Hilfeempfänger. Nicht mehr der Fürsorgeempfänger der Armutsbekämpfung vor 1960, nicht mehr der Mensch, der darin unterstützt werden soll, in Würde zu leben und seine Eigenständigkeit wieder zu erlangen, wie er weite Teile des Menschenbildes im BSHG 1961 kennzeichnete, steht im Zentrum der Bemühungen, sondern der vollständig dem Erwerbsparadigma subsumierte Arbeitsbürger des SGB II, von dem nunmehr der Verhaltenskanon des „normalen“, eigenverantwortlich und rational handelnden, nachindustriellen bürgerlichen Arbeitnehmers erwartet wird.

Der marktgerechte Arbeitsbürger als Menschenbild der Hartz-IV-Reform

Um es zuzuspitzen: Die volle Unterstützung des SGB II wird vor allem denjenigen zuerkannt, die für willens und in der Lage erachtet werden, sich in marktwirtschaftliche Verwertungszusammenhänge oder – bei deren Fehlen – in kompensatorische Einrichtungen einzufügen. Sie sind somit auch Objekt in einem organisierten Kontext. Die Zwangsmaßnahmen des alten Fürsorgerechts (Arbeitszwang, Zwangseinweisung von „Auffälligen“ oder „Arbeitsscheuen“) sind in diesem Modell zwar glücklicherweise vom Tisch. Gleichzeitig wird jedoch von erwerbsfähigen Hilfebedürftigen im SGB II erwartet, dass sie über ein hohes Maß an Selbstkontrolle und Selbststeuerung (Zeitstrukturen im Alltag, Selbstpräsentationsfähigkeit und Kommunikationskompetenz bei Behörden und Arbeitgebern), Flexibilität (Zumutbarkeitskriterien bei Jobangeboten), rationaler Lebensführung (zum Beispiel Umgang mit pauschalierten geldförmigen Hilfeleistungen) und Konformität verfügen. Kurz: Das Menschenbild des SGB II ist der marktgerechte Arbeitsbürger. Wo Hilfebedürftige diesem Bild zumindest dem Anschein nach nicht entsprechen, setzen im günstigen Fall professionelle sozialarbeiterische Betreuung und Fallmanagement ein, im schlechten Fall drohen jedoch Sanktionen verschiedener Art – von der ungünstigen Auslegung der Vorschriften bis zu Kürzungen der Unterstützungsleistungen.

Bei vielen, allem Anschein nach den meisten erwerbsfähigen Hilfebedürftigen, kann eine weitgehende Entsprechung zu diesem Subjektbild vorausgesetzt werden. Doch das neue Paradigma vom aktivierbaren, weil rationalen und normalen marktgerechten Arbeitsbürger stößt erkennbar an Grenzen. Dies zeigt sich nicht nur bei Hilfeempfängern mit Krankheit und Suchtproblemen, sondern bereits bei der Frage, ob jemand, der gesundheitlich bedingt gerade mal drei Stunden täglich arbeiten kann, auch tatsächlich eine Existenz sichernde Arbeit finden wird. Gleiches gilt bei physischen oder habituellen Abweichungen, abweichenden Handlungs- und Erwerbskompetenzen und schlechten – möglicherweise



auch nur im wirtschaftlichen Wandel obsolet geworden – Bildungsvoraussetzungen.

Normalitätsvorstellungen sind durchaus „normal“ für menschliche Gesellschaften und ihre Institutionen, und für marktwirtschaftliche Arbeitsgesellschaften ist dies wohl der marktgerechte Arbeitsbürger. Doch ebenso gehört es zum Grundbestand moderner, an den Menschenrechten orientierter Sozialstaatlichkeit, dass nicht alle hilfebedürftigen Gesellschaftsmitglieder diesem Bild entsprechen und trotzdem in den Schutz des Sozialstaatsgebots fallen müssen. Dieser Tatsache muss sich auch die deutsche Aktivierungspolitik mit ihren veränderten normativen Anforderungen an die Hilfebedürftigen stellen, wenn sie sich nicht einen stillschweigenden Fortbestand armenpolizeilicher Traditionen, einen Rückfall in den „punitiven Paternalismus“, wie Lessenich und Offe schreiben, oder, so Dahrendorf, die Rückgewinnung von sozialer Kontrolle durch Arbeit vorwerfen lassen will. Dies gilt im Bundestag genauso wie in der ARGE und dem kommunalen Träger vor Ort. Aktivierung lässt sich hierbei durchaus auch in einem weiteren Sinne fassen, nicht nur als schnelle Aufnahme irgendeiner Erwerbsarbeit um jeden Preis – und etlichen Fallmanagern im SGB II ist das auch klar.

Literatur

Eine ausführliche Fassung dieses Beitrags mit weiteren Literaturverweisen findet sich bei Promberger, Markus (2009): Fünf Jahre SGB II – Versuch einer Bilanz. In: WSI-Mitteilungen, 62. Jg., Heft 11/09, S. 604-611. Einen Überblick bietet auch der IAB-Kurzbericht 29/2009.

Lessenich, Stephan (2003): Der Arme in der Aktivgesellschaft – zum sozialen Sinn des „Förderns und Forderns“. In: WSI-Mitteilungen 4, S. 214-220.

Metz, Karl-Heinz (2008): Die Geschichte der sozialen Sicherheit. Stuttgart.

Offe, Claus (2001): Wessen Wohl ist das Gemeinwohl? In: Wingert, L.; Günther, K. (Hrsg.): Die Öffentlichkeit der Vernunft und die Vernunft der Öffentlichkeit, Frankfurt/M., S. 459-488.

Weber, Max (1985): Wirtschaft und Gesellschaft, Stuttgart.

Fazit

Zunächst ist das SGB II, wie seine Vorgänger, schlichtweg ein wohlfahrtsstaatliches Regelwerk zur Armutsbekämpfung, die auf gesellschaftliche, wirtschaftliche oder individuelle Ursachen zurückgeht. Den Geboten und Traditionen des Sozialstaats zufolge muss die Gesellschaft eingreifen, wenn einzelne Mitglieder in Not geraten und sich nicht eigenverantwortlich oder durch Hilfe aus ihrem Umfeld daraus befreien können. Wo die Schwachstellen und Vorzüge des neuen Grundsicherungssystems liegen, ob und unter welchen Bedingungen Aktivierung funktioniert, lässt auch nach der ersten Zwischenbilanz noch etliche Fragen für Wissenschaft und Politik offen. Ein Bruch oder eine radikale Veränderung lässt sich jedoch nicht erkennen. Stattdessen wird deutlich: Aktivierung ist nicht neu. Kontinuitäten – auch im Sinne fortbestehender Spannungen – und langsamer Wandel auf bereits lange bestehenden Pfaden bestimmen die Entwicklung der Sozialpolitik, insbesondere der Armutsbekämpfung, auch nach 2005. Die Hartz-IV-Reform bildet einen wichtigen Eckpunkt in diesem längerfristigen Entwicklungsprozess, dessen wesentliche Spannungsfelder der Konflikt zweier Gerechtigkeitskonzepte, die Entkleidung der Betroffenen von statusbezogenen und biografischen Ansprüchen und ein gewandeltes Bild vom erwerbsfähigen Hilfeempfänger sind.

Der Autor



Dr. Markus Promberger

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

markus.promberger@iab.de

Podium

Eine Auswahl aus dem Veranstaltungsprogramm



Qualität und Qualitätssicherung in der wissenschaftlichen Politikberatung

Was ist gute wissenschaftliche Politikberatung und wie lässt sich hohe Qualität in diesem Bereich sicherstellen? Für das IAB sind diese Fragen von höchster Relevanz. Allerdings sind sie äußerst schwer zu beantworten, denn einfache Messkriterien lassen sich ebenso wenig entwickeln wie leicht handhabbare Formeln.

Im Zuge eines Projekts veranstalteten die Stabsstelle Forschungscoordination und das Wissenschaftsmanagement des IAB am 15. und 16. Oktober 2010 in Nürnberg einen zweitägigen Workshop, um sich mit anderen Arbeitsmarktforschern zur Qualität und Qualitätssicherung der wissenschaftlichen Politikberatung auszutauschen. Unter den Teilnehmern waren Dr. Helmut Schröder (infas), Prof. Volker Hielscher (SRH Hochschule Heidelberg), PD Dr. Bernhard Boockmann (Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung), Dr. Alexander Herzog-Stein (Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Insti-

tut der Hans-Böckler-Stiftung), Dr. Michael Fertig (Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik) und der Politikberater Dr. Bruno Kaltenborn.

In den Diskussionen wurde deutlich, wie vielfältig wissenschaftliche Politikberatung ist. Für kleine, privat finanzierte Forschungsinstitute gelten andere Maßstäbe und Möglichkeiten als für größere, öffentlich getragene Einrichtungen. Alle Workshopteilnehmer haben jedoch das Ziel, die Qualitätssicherung der Beratung systematischer als bisher in den Blick zu nehmen. Maßnahmen zur Qualitätssicherung gibt es bereits. Verbessern und weiterentwickeln kann man sie aber nur, wenn die jeweiligen Prozesse transparent sind.

Es zeigte sich, dass Bewertungen durch andere Wissenschaftler und die (mediale) Öffentlichkeit ein wichtiger Maßstab sind. Einigkeit bestand darin, dass die Veröffentlichung von Beratungsinhalten unbedingt anzustreben sei, um so die Überprüfung

durch andere und Anstöße von außen zu ermöglichen. Konsens war auch, dass klare Vorstellungen über gute wissenschaftliche Politikberatung innerhalb einer Organisation im Sinne einer Qualitätssicherung wirken können. Das IAB entwickelt derzeit entsprechende Leitlinien.

Die Veranstaltung war weit mehr als nur ein erster Gedankenaustausch. Es zeigte sich, dass wissenschaftliche Einrichtungen trotz unterschiedlicher Beschaffenheit voneinander lernen können.



Politikberater Dr. Bruno Kaltenborn



Dr. Alexander Herzog-Stein vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut der Hans-Böckler-Stiftung



Dr. Susanne Koch, Leiterin der Stabsstelle Forschungscoordination am IAB, und Dr. Michael Fertig vom Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik

Arbeitsmarktchancen für Geisteswissenschaftler

Sind Geistes-, Kultur- und Sozialwissenschaftler ein „Auslaufmodell“? Welche Arbeitsfelder und Berufsbilder prägen deren Berufsfeld, welche Potenziale und Entwicklungschancen bietet es? Antworten auf diese und andere Fragen geben Dr. Maria Kräuter, Dr. Willi Oberlander und Dr. Frank Wießner in ihrem Buch „Arbeitsmarktchancen für Geisteswissenschaftler“. Am 15. Oktober 2009 präsentierten die Autoren ihre umfassende wissenschaftliche Analyse auf der Frankfurter Buchmesse.

Im „Forum Bildung“ stellten sich die drei Wissenschaftler zudem den Fragen von Moderator Christoph Titz von „Spiegel online“. Der Band aus der Reihe „IAB-Bibliothek“ des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung „schlägt eine Brücke zwischen Arbeitsmarkt- und Absolventenforschung und der Beratung, die Absolventen der Geistes-, Kultur- und Sozialwissenschaften brauchen, wenn sie nach ihrem Studium auf eigenen Unternehmerrufen stehen wollen“, so Titz. Das Buch fasst alle bisher relevanten Studien zum Thema „Berufseinstieg von Geisteswissenschaftlern“ zusammen und liefert einen bislang fehlenden Überblick. Es schließt mit einem umfangreichen Teil zum Thema „Existenzgründung“, der aktuelle Antworten auf die wichtigsten Fragen gibt: von der Wahl der Gesellschaftsform bis hin zu einfachen Formeln, mit denen sich der erforderliche Umsatz

errechnen lässt, damit man nach allen Abzügen sein Auskommen hat.

Geisteswissenschaftler sind in der großen Mehrheit Leute, die ein Neigungsstudium absolvieren – mit dem Risiko, keinen Arbeitsplatz zu finden: „Viele der Studierenden informieren sich sehr gut über die Inhalte des Studiums, aber seltener über die Arbeitsmarktlage. Es geht sehr viel um persönliche Entfaltung und nicht darum, Reichtümer zu erwerben“, erklärte IAB-Forscher Dr. Frank Wießner. „Etwa 50 Prozent der Absolventen bleiben dem Fach im Beruf treu. Die andere Hälfte wird fachfremd berufstätig, etwa im Medienbereich“, erläuterte Dr. Willi Oberlander. Die Studienstruktur bringe Abschlüsse hervor, „die zum Teil nicht arbeitsmarktcompatibel sind“, sagte der Geschäftsführer des Instituts für Freie Berufe an der Universität Erlangen-Nürnberg mit Blick auf die Auswirkungen des Bologna-Prozesses. „Es gibt immer wieder eine erhebliche Diskrepanz zwischen Ausbildung und Beruf und keine typischen Berufsverläufe. Oft werden persönliche Chancen gesucht“, nannte er als ein Stichwort die Weiterbildung.

„Freie Mitarbeit, projektbezogene Arbeiten und befristete Tätigkeiten kommen beim Übergang vom Studium in die Berufswelt sehr häufig vor“, ergänzte Dr. Maria Kräuter. „Die Selbstständigkeit hat gerade bei den Geisteswissenschaftlern eine hohe Relevanz“, erklärte die Unternehmensberaterin und Trainerin mit dem Schwerpunkt Krea-

tivwirtschaft. Diese „improvisierte Karriere“, so Wießner, schlägt sich in Zahlen nieder: „Geisteswissenschaftler verdienen weniger als andere Akademiker.“ Zudem ist die Teilzeitquote höher. Das sei nicht (nur) freiwillig, sondern auch Ausdruck einer gewissen Nachfrageschwäche am Arbeitsmarkt.

Dabei verfügen Geisteswissenschaftler über viele besondere Fähigkeiten: Sie haben ein sehr hohes Fach- und Methodenwissen, eine hohe Recherchekompetenz, eine hohe Frustrationstoleranz und können sich sehr rasch in ein fremdes Gebiet einarbeiten. „Geisteswissenschaftler müssen sich ihrer Fähigkeiten bewusst werden und diese so kommunizieren, dass die Anwendbarkeit für den Arbeitsmarkt deutlich wird“, erklärte Kräuter. Oberlander gab allen angehenden Geistes-, Kultur- und Sozialwissenschaftlern noch einen guten Rat mit auf den Weg: „Das Wichtigste, wenn Sie Ihr Leben planen, ist die Zielbildung. Sie sollten wissen, wo die Reise hingehet und wo die Risiken bestehen. Dabei sollten Sie sich gut beraten lassen.“



Weitere Informationen und Videocasts von der Veranstaltung finden Sie im Internet unter:

http://www.iab.de/de/veranstaltungen/events-2009/frankfurter_buchmesse.aspx

Lesen Sie hierzu auch den Beitrag „Berufliche Mobilität von Geisteswissenschaftlern. Völkerwanderung“ auf Seite 70 in diesem Heft.

20 Jahre Arbeitsmarkt Ostdeutschland – Erfahrungen und Perspektiven

Der Fall der Berliner Mauer hatte schnell und nachhaltig dramatische Auswirkungen auf den ostdeutschen Arbeitsmarkt. 20 Jahre nach diesem Ereignis beschäftigte sich der sechste gemeinsame Workshop des Instituts für Wirtschaftsforschung Halle (IWH) und des IAB mit der Entwicklung von Beschäftigung und Arbeitslosigkeit sowie der Arbeitsmarktpolitik in den Neuen Bundesländern seit 1989.

Prof. Karl-Heinz Paqué von der Universität Magdeburg zeigte bei der Veranstaltung, die am 29. und 30. Oktober 2009 in Halle stattfand, die großen Entwicklungslinien auf. Er überraschte die gut 50 Teilnehmer zunächst damit, dass sein Rückblick nicht im Jahr 1989, sondern 1949 begann. Die Nachkriegszeit war nach Paqués Analyse



Prof. Karl-Heinz Paqué von der Universität Magdeburg zeigte die großen Entwicklungslinien auf

eine Phase, die sich durch außergewöhnlich günstige Bedingungen für den Aufbau von Beschäftigung auszeichnete. In den siebziger Jahren des letzten Jahrhunderts ging diese Ära zu Ende, ohne jedoch zeitnah in Politik und Gesellschaft zu einem Umdenken und wirtschaftspolitischen Konsequenzen zu führen. Erst die Wiedervereinigung habe die Ursachen und Wirkungen der Krise des deutschen Arbeitsmarktes sichtbar gemacht. Inzwischen sei das Problembewusstsein vorhanden und einige notwendige Reformschritte seien erfolgt. Weitere sollten sich anschließen. Die Arbeitsmarktpolitik müsse aber auch durch eine konsequente Wachstumspolitik und durch die Fortsetzung der moderaten Lohnpolitik flankiert werden.

In mehreren Beiträgen wurden die regionalen Unterschiede innerhalb Ostdeutsch-



Prof. Uwe Blien (IAB) nahm die regionalen Arbeitsmarktdifferenzen innerhalb Ostdeutschlands in den Blick

lands aufgegriffen. Prof. Uwe Blien (Universität Bamberg und IAB) zeigte, wie persistent die regionalen Arbeitsmarktdifferenzen sind und stellte einen Erklärungsansatz für dieses Phänomen vor. Die von Markus Pape (Universität Kiel) vorgestellten statistischen Analysen legen nahe, dass sich der ostdeutsche Arbeitsmarkt – gemessen durch die Arbeitslosigkeit – zunächst fundamental von seinem westlichen Pendant unterschied. Dieser Unterschied scheint jedoch mit der Zeit geringer zu werden, was wiederum möglicherweise daran liegt, dass die regionalen Unterschiede innerhalb des Ostens zunehmen.

In einem stärker politikorientierten Teil des Workshops diskutierten Prof. Udo Ludwig (IWH) und Dr. Johann Fuchs (IAB) die Entwicklung von Erwerbstätigkeit, Arbeitsangebot und Qualifikationsstruktur. Die Aussichten für den Osten Deutschlands erschienen dabei alarmierend. Einig waren sich die Teilnehmer darin, dass auch 20 Jahre nach dem Fall der Mauer der Aufbau Ost noch nicht abgeschlossen ist und dass weitere Anstrengungen notwendig sind. Allerdings sollte zukünftig die Unterschiedlichkeit der Wirtschaftsräume stärker berücksichtigt werden. Der Osten habe seine Erfolgsgeschichten, wie der Westen seine „strukturell schwachen“ Gebiete.

Education in Adulthood and the Labour Market

Dass die Bedeutung von Bildungsaktivitäten im Erwachsenenalter gestiegen ist, ist mittlerweile unumstritten. Die theoretische und empirische Forschung zum veränderten Stellenwert von Erwachsenenbildung und zu ihrer

Bedeutung für Erwerbskarrieren steht dennoch erst am Anfang.

Dieses – sehr verkürzte – Fazit zum Forschungsstand war der Auslöser für das IAB, am 6. und 7. November 2009 einen internationalen wissenschaftlichen Workshop zum

Thema „Education in Adulthood and the Labour Market“ auszurichten. Ziel war es, aktuelle internationale Forschung zu Bildung im Erwachsenenalter und ihren Bezügen zum Arbeitsmarkt aus soziologischer und ökonomischer Perspektive zu präsentieren und ge-

meinsam zu diskutieren. Die Themen spannten sich von der Frage, wie Weiterbildung definiert und erfasst ist, über Untersuchungen zur Weiterbildungsbeteiligung und deren Determinanten bis hin zu Wirkungsanalysen mit verschiedenen Zieldimensionen.

Mit Prof. Rolf Becker von der Universität Bern (Schweiz) und Prof. Peter Fredriksson vom Institute for Labour Market Policy Evaluation in Uppsala (Schweden) wurden führende Experten als Keynote-Speaker gewonnen. Rolf Becker präsentierte aktuelle Ergebnisse soziologischer Forschung zu beruflicher Weiterbildung und entwickelte zunächst ein allgemeines heuristisches Handlungsmodell zur Erklärung der Beteiligungsrate und der Selektivität der Weiterbildungsbeteiligung. Becker machte zudem unter anderem deutlich, dass Weiterbildung zu positiven Lohneffekten führt.

Peter Fredriksson zeigte, dass zwei Reformen des schwedischen Bildungssystems die in sie gesetzten Hoffnungen nicht erfüllt haben. Hintergrund war, dass junge Menschen durch die Vermittlung generalisierter Kenntnisse und Fähigkeiten gegenüber spezi-

alisierter Ausbildung besser vor Arbeitslosigkeit geschützt, die Selektivität nach sozialer Schichtzugehörigkeit in der höheren Bildung verringert und Übergänge von beruflicher Bildung in die Universitäten erhöht werden sollten. Entgegen den angestrebten Zielen wurden durch die Reformen jedoch besonders für benachteiligte Bildungsgruppen eher größere Hürden aufgebaut. Zudem waren die Kenntnisse, Fähigkeiten und Einkommen bei der Kohorte, die von den neuen Regelungen betroffen war, geringer als bei älteren Kohorten. Fredriksson folgerte daraus, dass allgemeine Bildung so früh wie möglich gefördert werden muss. Außerdem sei für bildungsferne Gruppen eine spezialisierte berufliche Ausbildung ein besserer, weil zielführender Weg in den Arbeitsmarkt als eine allgemeine schulische Ausbildung.

Wie definiert und misst man Weiterbildung? Dies war die erste Frage, der auf dem Workshop in den Vorträgen nachgegangen wurde. Nicht jeder, der das Wort Weiterbildung benutzt, meint auch das Gleiche. Der Aufteilung von Volkshochschulkursen in allgemeine und berufliche Bildung und ei-

ner möglichen Unterschätzung des Anteils an Veranstaltungen mit beruflicher Bildung ging Dr. Elisabeth Reichart (Deutsches Institut für Erwachsenenbildung) nach. Sie zeigte auf, welchen Einfluss solche Definitionen auf statistische Auswertungen haben. Bernhard von Rosenblatt (TNS Infratest Sozialforschung) und Sadiq-Kwesi Boateng von Eurostat (Luxemburg) stellten die neue EU-weite Erhebung zur Erfassung von Weiterbildung vor, den „Adult Education Survey“. Die IAB-Wissenschaftlerinnen Martina Huber und Alexandra Schmucker präsentierten das Projekt WeLL (Berufliche Weiterbildung als Bestandteil Lebenslangen Lernens). Darin wurde ein komplexer Mehrebenen Datensatz generiert, der sowohl Weiterbildungsinformationen von Arbeitgebern als auch von deren Arbeitnehmern enthält, und der aus Befragungsdaten und prozessproduzierten Daten zusammengestellt ist.

Ein zweiter Schwerpunkt beschäftigte sich mit Zugangsbarrieren zu Bildung im Erwachsenenalter. Hier wurde gezeigt, dass die soziale Herkunft vor allem bei längeren Bildungsaktivitäten im jüngeren Alter noch



Keynote Speaker Prof. Rolf Becker (Universität Bern) sprach über die Lohneffekte von Weiterbildung



Sadiq-Kwesi Boateng (Eurostat Luxemburg) und Bernhard von Rosenblatt (TNS Infratest Sozialforschung) stellten den „Adult Education Survey“ vor. (v.l.n.r.)

immer eine Rolle spielt. Manfred Antoni (IAB) wandte die Frage nach der Bedeutung der sozialen Herkunft auf die Weiterbildungsbeteiligung im engeren Sinn an. Anhand von neuen Befragungsdaten aus dem IAB zeigte er, dass der Bildungsgrad der Eltern und ihre Arbeitsmarkt-beteiligung in der Jugend einen schwachen, aber signifikanten Einfluss auf die Weiterbildungsbeteiligung im jungen Erwachsenenalter ausüben. Dies gilt insbesondere für die Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung. Mit steigendem Alter lassen diese Effekte jedoch nach. Die bisherige Bildungslaufbahn beeinflusst zudem Vorgesetzte bei der Entscheidung, welchen Mitarbeitern sie betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen zukommen lassen. Daneben sind auch die Selbstwahrnehmung der Mitarbeiter und Altersstereotypen für die Handlungsstrategien von Vorgesetzten bedeutsam.

Am zweiten Tag lag der Schwerpunkt auf der Analyse von Wirkungen und Erträgen von Weiterbildung.

Auch wenn Lohnsteigerungen nur zum Teil nachgewiesen werden konnten und ins-

gesamt wohl eher gering ausfallen, scheinen Risikogruppen auf dem Arbeitsmarkt, wie zum Beispiel Geringqualifizierte, davon mehrheitlich zu profitieren.

Risikogruppen auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft nehmen besonders selten an Bildungsaktivitäten teil, obwohl sie theoretisch am meisten Bedarf hätten, sich weiterzubilden. Mit der Frage, ob sich die Teilnahme an Weiterbildung für diese Gruppen überhaupt lohnt, befasste sich unter anderem ein Beitrag der IAB-Forscher Dr. Thomas Kruppe und Sarah Bernhard. Sie betrachteten SBG-II-Empfänger, die sich oft durch große Arbeitsmarktferte auszeichnen. Die Wissenschaftler analysierten die Effektivität von staatlichen Weiterbildungsmaßnahmen im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik anhand eines Vergleichsgruppendesigns und kamen zu einem positiven Ergebnis, hier gemessen an der Wahrscheinlichkeit, eine nicht-subsventionierte Beschäftigung aufzunehmen und aus dem SBG-II-Bezug zu entkommen.

Dass Weiterbildung insgesamt aber bestehende Bildungsungleichheiten (bisher)



Keynote Speaker Prof. Peter Fredriksson vom Institute for Labour Market Policy Evaluation in Uppsala nahm das schwedische Bildungssystem in den Blick

eher nicht kompensieren kann, zeigten Felix Wolter und Dr. Jürgen Schiener (Universität Mainz). Dazu untersuchten sie die Erträge von Weiterbildung hinsichtlich der Einkommensentwicklung. Ihr Fazit: Die Einkommenserträge von Weiterbildung sind sehr gering und meist nicht signifikant. Der Selektionseffekt ist dafür jedoch sehr hoch: Viele Weiterbildungsteilnehmer hätten auch ohne diese eine positivere Lohnentwicklung gehabt als Nichtteilnehmer. Weiterbildung trägt daher auch kaum dazu bei, Bildungsungleichheiten zu nivellieren.

Weitere Informationen finden Sie im Internet unter:

<http://www.iab.de/de/veranstaltungen/konferenzen-und-workshops-2009/educ2009.aspx>

20 Jahre Mauerfall – wo bleiben die blühenden Landschaften?

Es gibt sie schon, die blühenden Landschaften im Osten, aber es wird sie – genau wie im Westen – niemals flächendeckend geben. Auf diesen Nenner könnte man die Einschätzungen der drei hochkarätigen ökonomischen Experten bringen, die am 9. November 2009, dem 20. Jahrestag des Mauerfalls, im Historischen Rathausaal der

Stadt Nürnberg eine Art Zwischenbilanz zum Aufbau Ost zogen.

IAB-Vizedirektor Dr. Ulrich Walwei zeichnete in seinem Eingangsreferat ein durchwachsendes Bild: Das reale Pro-Kopf-Einkommen in Ostdeutschland ist während der letzten 20 Jahre deutlich gestiegen, liegt aber immer noch nur bei gut 70 Prozent des Westniveaus. Auch bei Produktivität und

Lohnniveau besteht noch erheblicher Aufholbedarf. Der Niedriglohnsektor, so Walwei, sei wesentlich größer, die Arbeitslosigkeit mehr als doppelt so hoch und zudem deutlich verfestigter als im Westen. Immerhin: Der Osten hat vom letzten Aufschwung deutlich profitiert. Erstmals seit der Wiedervereinigung haben die neuen Länder zwischen 2006 und 2008 einen Zuwachs der Erwerbstätigkeit



20 Jahre nach dem Fall der Berliner Mauer wurde bei den „Nürnberg Gesprächen“ eine Zwischenbilanz zum „Aufbau Ost“ gezogen

zu verzeichnen. Auch sind sie aufgrund ihrer geringeren Exportabhängigkeit weniger von der aktuellen Wirtschaftskrise betroffen als etwa Bayern und Baden-Württemberg, was sich freilich – so die einhellige Meinung der Experten – schnell wieder als Nachteil entpuppen kann, wenn die Weltkonjunktur wieder anspringt.

Auch bei der Frage des Moderators Sergej Lochthofen, Chefredakteur der Thüringer Allgemeinen, ob die Politik zu viel versprochen habe und der marode Zustand der DDR-Wirtschaft unterschätzt worden sei, waren sich die Ökonomen einig. Es sei eine grobe Fehleinschätzung gewesen, dass sich die Kosten der Einheit aus den Zuwächsen der westdeutschen Wirtschaftskraft hätten finanzieren lassen. „Alle haben seinerzeit die Augen verschlossen“, befand Prof. Gert Wagner vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW). Prof. Udo Ludwig vom Institut für Wirtschaftsforschung Halle (IWH) erinnerte daran, dass die Tarifpartner im Jahr 1991 vereinbart hätten, die Ostlöhne bis 1994 auf Westniveau anzuheben – mit

der Folge, dass die Tariflandschaft im Osten partiell zusammengebrochen sei. Rein ökonomisch betrachtet sei auch die Währungsunion ein Fehler gewesen. Prof. Bert Rürup, ehemals Chef des Sachverständigenrats zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, machte aber auch deutlich: Realpolitisch gab es zur Währungsunion keine Alternative, da ansonsten ein Massensexodus gen Westen unvermeidlich gewesen wäre.

Keinen Zweifel ließen die Experten daran, dass angesichts der völlig maroden Infrastruktur in der DDR erhebliche Investitionen



IAB-Vizedirektor Dr. Ulrich Walwei sieht noch erheblichen Aufholbedarf für Ostdeutschland

in deren Wiederaufbau unvermeidbar waren. Mit Nachdruck sprach sich Rürup dagegen aus, nur auf die Kosten der Wiedervereinigung zu schielen: „Die deutsche Einheit war ein Geschenk, für das wir dankbar sein sollten!“

Ein Kernproblem der ostdeutschen Wirtschaft sehen die drei Ökonomen in der zu schmalen unternehmerischen Basis. Während Rürup darauf abhob, dass in den neuen Ländern der „Humus des Mittelstandes“ fehle, wies Ludwig darauf hin, dass es in Ostdeutschland praktisch keine Konzernzentralen gebe. Es sei allerdings verfehlt, nur „den Osten“ und „den Westen“ miteinander zu vergleichen. Denn die wirtschaftliche Leistungskraft sei sowohl im Westen als auch im Osten zunehmend heterogen. Dass dies auch für die Lebensverhältnisse gilt, machte Prof. Joachim Möller, Direktor des IAB, in seinem Impulsreferat deutlich. Besonders eklatant seien die regionalen Diskrepanzen beim Anteil der Hochschulabgänger. Möller zufolge deutet zudem einiges auf einen „Matthäus-Effekt“ hin, der dem im Grund-



Sergej Lochthofen, Chefredakteur der Thüringer Allgemeinen, moderierte



„Die Investitionen in den Aufbau Ost waren notwendig“, sagte Prof. Gert Wagner (DIW Berlin)



„Konzernzentralen fehlen im Osten fast völlig“, erklärte Prof. Udo Ludwig (IWH)

gesetz verankerten Ziel „gleichwertiger Lebensverhältnisse“ zuwiderlaufe: Boomende Ballungszentren erhielten weiter Zulauf von Hochqualifizierten, die aus Regionen mit geringer Wirtschaftskraft abwanderten. Eine gesamtdeutsche Ausgleichspolitik, so Möller, wird uns daher weiterhin begleiten.

IAB-Forscher Dr. Johann Fuchs illustrierte in seinem Impulsreferat die demografiebedingten Probleme Ostdeutschlands anhand zweier Vergleichszahlen: Wurden 1989 noch 199.000 Kinder in Ostdeutschland geboren, waren es 1994 nur noch 79.000. Dies mag erklären, warum heute ostdeutsche Firmen erstmals seit 20 Jahren Lehrlinge suchten, wie Moderator Sergej Lochthofen berichtete. Verschärft wird das Problem fehlender Nachwuchskräfte im Osten durch den Weg-

zug potenzieller Mütter und Väter, nach wie vor 50.000 pro Jahr. Und es sind vor allem Hochqualifizierte und junge Frauen, die es in den Westen zieht. In manchen ostdeutschen Landstrichen hat sich so ein erheblicher Überschuss an jungen, gering qualifizierten Männern aufgebaut, deren berufliche und private Perspektivlosigkeit sich zunehmend als sozialer Sprengsatz erweist. Allein bis zum Jahr 2025, so Fuchs, wird die Zahl der erwerbsfähigen Personen im Osten gegenüber 2008 um ein Fünftel, etwa zwei Millionen Personen, schrumpfen.

Ist es also ausgemachte Sache, dass einigen Ostregionen nichts anderes bleibt, als zu „Erholungsparks und Spaßbädern“ zu werden, wie Lochthofen provozierend fragte? Jede Region, so Ludwig, müsse sich auf

ihre Stärken, beispielsweise im Tourismus, besinnen. Rürup empfahl jungen Leuten an den besser ausgestatteten und geringer ausgelasteten ostdeutschen Hochschulen zu studieren. Im Dunstkreis dieser Hochschulen könnten dann neue Firmen entstehen und damit jener Mittelstand, der im Osten noch zu schwach entwickelt ist.

Nürnbergers Oberbürgermeister Dr. Ulrich Maly sprach sich in seinem Schlusswort mit Nachdruck dagegen aus, sich vom Ziel gleichwertiger Lebensverhältnisse zu verabschieden. Es müsse weiterhin der Maßstab unseres Handelns bleiben. Auch denjenigen, welche die Einheit allein unter Kosten- und Renditegesichtspunkten betrachteten, erteilte Maly eine Absage. Lakonisch stellte er fest: „Es war Liebe.“



Dr. Johann Fuchs (IAB) sprach über die demografiebedingten Probleme in Ostdeutschland



„Gleiche Lebensverhältnisse müssen das Ziel bleiben“, forderte Dr. Ulrich Maly, Oberbürgermeister der Stadt Nürnberg



Prof. Bert Rürup hält die Währungsunion für alternativlos

Weitere Informationen finden Sie im Internet unter:

http://www.iab.de/de/veranstaltungen/events-2009/nuernberggespraeche_2-2009.aspx

Bewährungsprobe: Arbeitsmarkt in Krisenzeiten

„Bewährungsprobe: Arbeitsmarkt in Krisenzeiten“ war die gemeinsame Tagung der Evangelischen Akademie Bad Boll und des IAB am 11. und 12. November 2009 in Bad Boll überschrieben. Sie folgte dem bewährten Konzept, einen Austausch zwischen wissenschaftlicher Forschung und Praxis zu ermöglichen.

Thematisch ging es um die neuen Herausforderungen, die sich für die Arbeitsmarktpolitik in der Krise stellen. Im Mittelpunkt der Diskussionen zwischen Wissenschaft und Praxis standen folgende Fragen: Wie sind die bisherigen Erfahrungen mit der Umsetzung der Arbeitsmarktreformen zu bewerten? Was kann, was muss die Arbeitsmarktpolitik angesichts der Wirtschaftskrise leisten? Und welche Anregungen und Erfahrungen gibt es aus anderen europäischen Ländern?

In den Einführungsvorträgen von Dr. Ulrich Walwei, Vizedirektor des IAB, und Prof. Werner Sesselmeier, Wirtschaftswissenschaftler an der Universität Koblenz/Landau, wurden die Gründe analysiert, warum der

Arbeitsmarkt der Bundesrepublik bislang von den gravierendsten Folgen der Krise verschont geblieben ist. In vier Workshops diskutierten die Teilnehmer unterschiedliche Felder der Arbeitsmarktpolitik: Qualifizierung, individuelle Betreuung, Maßnahmen der Beschäftigungssicherung und öffentlich geförderte Beschäftigung. In einem weiteren Plenumsvortrag plädierte Dr. Susanne Koch (IAB) dafür, auch in der Krise am Aktivierungsparadigma festzuhalten. Diese müsse jedoch umfassend interpretiert werden: nicht nur Druck und Zwang, sondern individuelle Hilfe durch passgenaue Angebote.



Tagungsgebäude der Evangelischen Akademie Bad Boll

Zum Abschluss zogen zwei Teilnehmer ein praxisorientiertes und ein wissenschaftliches Resümee der Veranstaltung. Hansjörg Böhringer von der Bundesarbeitsgemeinschaft (BAG) Arbeit, kommentierte die Tagung aus der Sicht von Maßnahmeträgern und forderte eine Flexibilisierung der Instrumente und eine regionale Ausgestaltung von Arbeitsmarktpolitik. Werner Sesselmeier beschloss die Diskussion mit dem Fazit: Die Arbeitsmarktpolitik hat sich bewährt; sie steht aber angesichts der Herausforderungen durch die Krise weiterhin vor großen Bewährungsproben.

Weitere Informationen im Internet unter:

<http://www.iab.de/de/veranstaltungen/konferenzen-und-workshops-2009/bad-boll-2009/tagungsbericht.aspx>

Räumliche Dimensionen des Arbeitsmarktes

Die räumlichen Dimensionen des Arbeitsmarktes waren Thema eines gemeinsamen Workshops des Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung und des IAB.

Die Einführung hielten IAB-Direktor Prof. Joachim Möller und Jun.-Prof. Dr. Melanie Arntz vom Zentrum für Europäische Wirt-

schaftsforschung (ZEW), die den gemeinsamen Workshop ins Leben gerufen hatten. Die Veranstaltung, die am 23. und 24. November 2009 im ZEW in Mannheim stattfand, bot den insgesamt 22 Teilnehmern verschiedener Fachdisziplinen die Gelegenheit zum intensiven wissenschaftlichen Austausch. Geografen, Arbeitsmarkt- und Regionalöko-

nomen diskutierten aktuelle Fragestellungen wie Unterschiede im ökonomischen Erfolg von Regionen, regionale Mobilität und städtische Räume. Keynote Speaker Prof. Gianmarco Ottaviano von der Universität Bocconi (Italien) referierte über den Zusammenhang von Einwanderung, kultureller Vielfalt und ökonomischem Erfolg.

Fünf Jahre Grundsicherung für Arbeitsuchende

Die Einführung der Grundsicherung für erwerbsfähige Hilfebedürftige ist die umfassendste Sozialreform der deutschen Nachkriegsgeschichte. Mit dem SGB II hat der Gesetzgeber Leistungen an bedürftige Personen neu konzipiert und der Beendigung der Hilfebedürftigkeit durch Erwerbstätigkeit den Vorrang vor einer reinen Alimentierung gegeben. Das SGB II ist nun fünf Jahre alt – Zeit für eine Bilanz aus Sicht der Forschung.

In dem Workshop „Fünf Jahre Grundsicherung für Arbeitsuchende“, der am 15. Dezember 2009 in Berlin stattfand, wurden die neuesten Befunde präsentiert und mit Ergebnissen aus einem halben Jahrzehnt SGB-II-Forschung verknüpft. Teilnehmer aus

Praxis, Politik und Wissenschaft bekamen die Gelegenheit, über all diese Fragen mit den Forscherinnen und Forschern des IAB zu debattieren.

Eine vorsichtig positive Gesamtbewertung der Reform gab IAB-Direktor Prof. Joachim Möller. Im Folgenden berichtete Helmut Rudolph über die generelle Entwicklung der Strukturen im SGB II. Dr. Mark Trappmann referierte neue Ergebnisse zur Frage, wer den Absprung aus der Grundsicherung schafft und wo diejenigen landen, denen dies gelingt. Brigitte Schels analysierte die Situation junger Erwachsener und gab Hinweise, wie sich womöglich ein Langzeitbezug schon im Ansatz verhindern lässt. Dr. Joachim Wolff stellte Ergebnisse zu den Wirkungen von Zusatzjobs und Trainingsmaßnahmen für diese

Klientel vor. Abschließend zog Dr. Jens Regg, in der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg zuständig für die Grundsicherung, ein Resümee für die Praxis.

Die Veranstaltung traf auf großes Interesse insbesondere bei Praktikern, aber auch bei Wissenschaftlern aus der Arbeitsmarktforschung. Die Diskussion lässt sich gut mit den Kernaussagen von Joachim Möller zusammenfassen: Der Arbeitsmarkt profitiert von der Reform, die Hilfebedürftigen profitieren auch, aber noch nicht genug. Insbesondere die individuelle, passgenaue Betreuung bildet nach wie vor eine große Schwachstelle der Reform. Jens Regg leitete hieraus die Forderung nach einer neuen Förderkultur ab, die sich stärker als bisher auf die individuellen Problemlagen der Betroffenen konzentriert.



Auf großes Interesse stieß die Pressekonferenz des IAB mit Prof. Joachim Möller, Dr. Ulrich Walwei, Dr. Mark Trappmann und Pressesprecher Wolfgang Braun im Tagungszentrum des Hauses der Bundespressekonferenz in Berlin (v.l.n.r.)

Weitere Informationen im Internet unter:

<http://www.iab.de/de/veranstaltungen/konferenzen-und-workshops-2009/grundsicherung-2009.aspx>

Alter, Altern, Arbeit – Folgen für Individuum und Institution



Auf dem Podium: IAB-Direktor Prof. Joachim Möller, Prof. Ursula Staudinger und Prof. Klaus Schoemann (Jacobs Center on Lifelong Learning), Prof. Thusnelda Tivig (Rostocker Zentrum zur Erforschung des Demografischen Wandels) und IAB-Vizedirektor Dr. Ulrich Walwei (v.l.n.r.)

Die Bevölkerung in Deutschland wird in den kommenden Jahrzehnten schrumpfen und altern. Die Folgen des demografischen Wandels für den Arbeitsmarkt, die Bildungs- und Sozialversicherungssysteme sind gravierend. Sie müssen aber keineswegs zu einer krisenhaften Entwicklung führen, wenn es gelingt, Politik, Wirtschaft und Gesellschaft für die notwendigen Veränderungen zu sensibilisieren.

Es gilt, rechtzeitig umzusteuern und den Wandel aktiv zu begleiten. Hierzu gehört, das Arbeitsleben so zu gestalten, dass Menschen länger als bisher in Beschäftigung bleiben. Zudem sind traditionelle Vorstellungen über die Strukturierung der Lebenszeit zu überdenken und eine einseitig negative Sicht auf das Alter abzubauen. Dies waren die Leitgedanken des interdisziplinär angelegten Workshops „Alter, Altern, Arbeit – Folgen für

Individuum und Institution“, den das IAB am 26. und 27. April 2010 gemeinsam mit dem Center on Lifelong Learning der Jacobs University Bremen ausrichtete. Damit sollte außerdem die Basis für ein interdisziplinäres Forschungsnetzwerk gelegt werden.

Neben Vorträgen von Ökonomen und Soziologen waren Beiträge aus der Psychologie, der Biologie, der Neuropsychologie und den Arbeitswissenschaften vertreten. Prof. Joachim Möller, Direktor des IAB, und Prof. Ursula Staudinger, Entwicklungspsychologin und Gründungsdekanin des Jacobs Center on Lifelong Learning and Institutional Development, führten mit zwei Impulsreferaten in die Veranstaltung ein. Anschließend wurden fünf ausgewählte thematische Schwerpunkte eingehender behandelt.

Die drei IAB-Referenten Dr. Martin Dietz, Prof. Lutz Bellmann und Martina Huber setzten sich mit dem Thema „Ältere

am Arbeitsmarkt“ auseinander. Dr. Benjamin Godde, Prof. Klaus Schömann und Prof. Sven Voelpel vom Jacobs Center on Lifelong Learning griffen das Thema „Produktives Altern“ auf. Die drei Ökonomen Prof. Thusnelda Tivig, Matthias Czechl und Golo Henseke vom Rostocker Zentrum zur Erforschung des Demografischen Wandels befassten sich mit der Erwerbstätigkeit in alternden Gesellschaften.

Um Gesundheit und Erwerbstätigkeit ging es in den Vorträgen von Mathis Schröder, Dr. Stefan Listl und Prof. Axel Börsch-Supan, die am Mannheim Research Institute for the Economics of Ageing forschen. Prof. Michael Falkenstein und Prof. Herbert Heuer vom Leibniz-Institut für Arbeitsforschung an der TU Dortmund sowie Prof. Thomas Zwick von der Ludwig-Maximilians-Universität München beleuchteten schließlich das Thema „Alter und Arbeit“ aus arbeitswissenschaftlicher Sicht.

In zwei abschließenden Statements fassten IAB-Vizedirektor Dr. Ulrich Walwei und Prof. Michael Falkenstein die Ergebnisse des Workshops zusammen und zeigten Ansatzpunkte für weiteren Forschungsbedarf auf. Drei Kernthemen, so Walwei, hätten sich im Laufe der Tagung herauskristallisiert: die demografische Entwicklung, die Beschäftigung Älterer und institutionelle Fragen.

Demografisch gesehen sei Deutschland nicht nur eine der ältesten Nationen der EU und der Welt, so Walwei, sondern auch durch eine starke regionale Heterogenität gekennzeichnet – insbesondere, was die künftige Entwicklung anbelangt. Der demografische

Wandel birgt neben Problemen jedoch auch positive Aspekte. Denn die Zahl der gesunden Jahre wird dank der Verlangsamung des biologischen Alterns weiter zunehmen. Walwei verwies zudem auf die vielfältigen Interventionsmöglichkeiten, etwa in den Bereichen Bildung und Ernährung, um den individuellen Alterungsprozess zu verzögern.

Die Beschäftigung Älterer ist für Walwei eine zentrale Stellschraube, um dem drohenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Als problematisch erweist sich dabei, dass gerade kleine und mittlere Unternehmen nach wie vor zu wenig in die Weiterbildung ihrer älteren Beschäftigten investieren.

Im Hinblick auf institutionelle Fragen sprach sich Walwei dagegen aus, Reformen wie die „Rente mit 67“ oder die Abschaffung der Altersteilzeit zurückzunehmen, denn diese hätten eine positive Wirkung auf die Beschäftigung Älterer. Zu prüfen sei aber, welche Rolle hier die Arbeitsmarktpolitik im engeren Sinne spielen könne und wie der Übergang in den Ruhestand flexibler als bisher gestaltet werden könne.

Parallel zum Workshop präsentierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler verschiedener Forschungseinrichtungen im Rahmen einer Postersession einschlägige Forschungsprojekte.



Dr. Christina Wübbecke (li.) und Anita Tisch vom IAB stellen bei der Postersession die Kohortenstudie zu Gesundheit und Älterwerden in der Arbeit vor



Prof. Ursula Staudinger ist Entwicklungspsychologin und Gründungsdekanin des Jacobs Center on Lifelong Learning and Institutional Development

Weitere Informationen finden Sie im Internet unter:

http://www.iab.de/de/veranstaltungen/konferenzen-und-workshops-2010/alter_2010.aspx

Konjunktur, Krisen und Arbeitsmarkt. Institutionen als Schutzschirm für Beschäftigung?

Die weltweite Wirtschaftskrise hat die Volkswirtschaften unterschiedlich stark getroffen. Weitaus stärker variiert jedoch das Ausmaß, mit dem sich die Krise bisher auf die nationalen Arbeitsmärkte ausgewirkt hat. Dies könnte (auch) an den unterschiedlichen Arbeitsmarktinstitutionen liegen.

Die Zusammenhänge zwischen Institutionen – nicht nur des Arbeitsmarktes – und der Entwicklung von Beschäftigung und Arbeitslosigkeit in Krisenzeiten waren Thema der 73. wissenschaftlichen Tagung der Arbeitsgemeinschaft deutscher wirtschaftswissenschaftlicher Institute e.V. Das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) und das IAB als Organisatoren luden dazu für den 29. April 2010 nach Berlin ein. Rund 60 Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus Wissenschaft, Politik und Wirtschaftsverbänden beschäftigten sich mit der Frage, ob und wie Institutionen als „Schutzschirm“ für Beschäftigung dienen können.

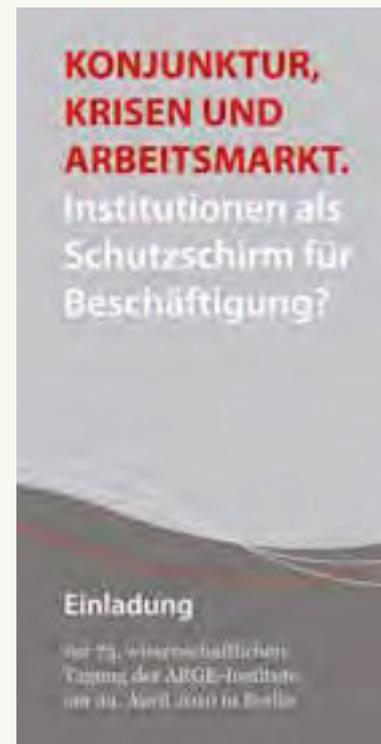
Obwohl die Krise Deutschland wesentlich stärker getroffen hat als andere Länder, ist die Arbeitslosigkeit hierzulande am geringsten von allen OECD-Ländern gestiegen. Kurzarbeit allein erkläre dieses „deutsche Jobwunder“ nicht, sagte IAB-Direktor Prof. Joachim Möller in seiner Einführung. Er verwies darauf, dass die internen Pufferkapazitäten der Betriebe stark gestiegen seien, und sprach unter anderem die funktionierende Sozialpartnerschaft und die verbesserten institutionellen Rahmenbedingungen – auch durch Arbeitsmarktreformen – an. Viele Unternehmen hätten angesichts eines drohenden zukünftigen Fachkräftemangels Arbeitskräfte „gehört“. Die damit verbundene

sinkende Produktivität führe allerdings zu Kostensteigerungen und geringerer Rentabilität, wies Möller auf die Kehrseite des Arbeitskräftehortens hin. Dazu gehört auch die Unterauslastung des Arbeitskräftepotenzials, das im Aufschwung reaktiviert werde. Möller erwartet daher eine Phase beschäftigungslosen bzw. beschäftigungsarmen Wachstums.

Die Krisenreaktion europäischer Arbeitsmärkte verglichen Werner Eichhorst vom Institut zur Zukunft der Arbeit und Michael Feil vom IAB. Danach zeigen stark regulierte Arbeitsmärkte bis dato eine recht große Stabilität: Dort dominieren innerbetriebliche Flexibilität und flankierend Kurzarbeit. Gleichzeitig gingen jedoch in allen Ländern Arbeitsplätze verloren, verwiesen die Forscher auf befristete Jobs und Zeitarbeit. Interne Flexibilität sei zwar kurzfristig geeignet, die Arbeitslosigkeit gering zu halten und qualifizierte Arbeitskräfte zu halten. Ab einem bestimmten Zeitpunkt werde struktureller Wandel und externe Mobilität aber unvermeidbar, sagten die Wissenschaftler. Es zeichne sich ein Zielkonflikt zwischen dem kurzfristigen Erhalt



Dr. Bernhard Heitzer ist seit November 2009 Staatssekretär im Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie. Zuvor war er Präsident des Bundeskartellamtes (Foto: BMWi)



von Jobs und der Schaffung neuer Arbeitsplätze ab. Länder mit einem stärkeren Anstieg der Arbeitslosigkeit würden möglicherweise auch beim Beschäftigungsaufbau schneller reagieren.

Mit dem Thema „Arbeitskräftehorten als Schutzschirm in der Krise“ befassten sich IAB-Vizedirektor Dr. Ulrich Walwei, Dr. Martin Dietz und Michael Stops. Sie konnten aufgrund der derzeit zur Verfügung stehenden Daten allerdings nur die Rezession 2002/2003 betrachten. Nach den vorläufigen Befunden der drei IAB-Wissenschaftler gibt es Indizien für ein Arbeitskräftehorten auf dem deutschen Arbeitsmarkt im wirtschaftlichen Abschwung. Im Jahr 2003 sei dies allerdings eher von kleineren Betrieben und dem tertiären Sektor betrieben worden. Die Untersuchung wird mit Daten zur aktuellen Wirtschaftskrise aus dem IAB-Betriebspanel 2009 und 2010 fortgeführt.

Über Arbeitsmarktflexibilität als Impuls für Wachstum und Beschäftigung sprach Dr. Bernhard Heitzer, Staatssekretär im Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie, in seinem Gastvortrag. Nachdem der deutsche Arbeitsmarkt bis vor wenigen Jahren für Negativschlagzeilen gesorgt habe, errege die Entwicklung hierzulande nun weltweit positive Aufmerksamkeit, sagte Heitzer und bescheinigte dem deutschen Arbeitsmarkt „endlich, nach Jahren der Erstarrung, die gewünschte und sehr erfolgreiche Flexibilität“. Welchen Einfluss die Neujustierung der institutionellen und gesetzlichen Rahmenbedingungen habe, zeige sich zum Beispiel an den gestiegenen Beschäftigungsquoten für Ältere, Jugendliche und Frauen.

Beschäftigungspolitische Flexibilisierungsmaßnahmen hätten mehr Freiheit für betriebliche Lösungen geschaffen. Heitzer sprach zudem die größere beschäftigungspolitische Verantwortung der Tarifparteien und

die Stärkung der Arbeitsanreize auf der individuellen Ebene an. Flexible Beschäftigungsformen wie Zeitarbeit, die als „Schutzschild für normale Arbeitsverhältnisse“ gewirkt habe, und Teilzeitarbeit sowie Befristungen hätten für mehr Dynamik auf dem Arbeitsmarkt gesorgt. Sie seien zwar atypisch, aber vielfach nicht prekär, erklärte der Staatssekretär. Schließlich sei der Arbeitsmarkt in der Krise durch gezielte Maßnahmen, wie die bis März 2012 verlängerte Kurzarbeit, gestärkt worden.

Heitzer wandte sich gegen einheitliche, flächendeckende Mindestlöhne und kündigte zudem für das nächste Jahr eine Evaluation der branchenspezifischen Mindestlöhne an. Anschließend solle über deren Fortdauer entschieden werden.

Damit Arbeitslose schneller einen Job fänden, sei eine effiziente Arbeitsförderung und -vermittlung erforderlich, so Heitzer. Mit dem Umbau der Bundesagentur für

Arbeit (BA) sei in den letzten Jahren schon vieles erreicht worden. Die Neuorganisation der Jobcenter biete ebenfalls Chancen, die Eingliederung der Arbeitslosen zu erhöhen. Heitzer regte außerdem eine Schuldenbremse auch für die BA an, um die Eigenverantwortung der Bundesagentur für eine sparsame und schonende Ausgabenpolitik zu erhöhen.

Die Bundesregierung werde noch in diesem Jahr eine Evaluation der arbeitsmarktpolitischen Instrumente vornehmen und 2011 entscheiden, ob sie weitergeführt werden, sagte der Staatssekretär. Er sprach sich außerdem für eine Verbesserung der Hinzuverdienstmöglichkeiten aus: „Sie müssen eine echte Brücke in Vollzeitbeschäftigung sein.“ Von der bisherigen Begünstigung der Minijobs seien keine Impulse für das Ausscheiden aus dem Transferbezug zu erwarten. Gleichzeitig müsse jedoch das Lohnabstandsgebot beachtet werden, betonte der Staatssekretär.

Weitere Informationen finden Sie im Internet unter:

<http://www.iab.de/de/veranstaltungen/konferenzen-und-workshops-2010/arge2010.aspx>

4. Wissenschaftstag der Metropolregion Nürnberg

„Alles für den Menschen“ lautete das Motto des 4. Wissenschaftstags der Europäischen Metropolregion Nürnberg (EMN). Mehr als 850 Gäste aus Wissenschaft, Wirtschaft, Politik und Bildung diskutierten am 30. April 2010 in Bamberg über Stärken und Potenziale der Vernetzung in der EMN. Sie ist mit rund 3,5 Millionen Einwohnern und 150.000 Unternehmen Motor unterschiedlich-

ter Entwicklungen. Dies gilt in sozialer und gesellschaftlicher Hinsicht ebenso wie auf kultureller, wirtschaftlicher und technologischer Ebene.

In einem von vier Fachpanels gingen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer den entscheidenden Faktoren für eine gute Bildung nach. Denn nach dem PISA-Schock und den Prognosen zum Fachkräftemangel stehen die Bildungsinstitutionen in der öffentlichen



Bei der Ausstellung der wichtigsten Wissenschaftseinrichtungen der Metropolregion war das IAB mit Forscherin Nicole Litzel vertreten

Diskussion. Prof. Thorsten Schneider von der Universität Bamberg stellte die Grundzüge und Potenziale der neuen Längsschnittstudie „Nationales Bildungspanel“ (NEPS) vor: Ein interdisziplinäres Exzellenznetzwerk, dem auch das IAB angehört, untersucht Bildungsprozesse und Kompetenzentwicklung von der frühen Kindheit an bis ins hohe Erwachsenenalter.

IAB-Forscherin und NEPS-Mitarbeiterin Dr. Corinna Kleinert zeigte in ihrem Vortrag aktuelle und künftige Chancen und Risiken im Übergang von der Schule in den Beruf auf. Während die Schulabgänger immer höher gebildet sind, zeichnet sich der Ausbildungsbereich durch hohe Konstanz aus. So beträgt beispielsweise der Anteil der dualen

Ausbildung bei den 30 bis 64-Jährigen in allen Altersgruppen über 50 Prozent. Für alle Schulabgänger, ob mit Hauptschulabschluss, mittlerem Schulabschluss oder (Fach-)Hochschulreife, sei das duale System „ein umkämpfter Markt“, sagte Kleinert.

Wenn der Übergang in Ausbildung gelänge, seien die Zukunftsaussichten noch immer (relativ) gut, erklärte Kleinert: Rund zwei Drittel der Ausbildungsabsolventen werden vom Ausbildungsbetrieb übernommen, nur der geringste Teil ist mehr als drei Monate arbeitslos. Abschlüsse im dualen System haben zudem einen hohen Wert auch über den erlernten Beruf hinaus. Die demografische Entwicklung lässt außerdem auf Entspannung auf dem Ausbildungsmarkt hoffen.

Gleichwohl benötige das duale System mehr Durchlässigkeit nach oben und mehr Allgemeinbildung in der Berufsschule, um flexibel genug für künftige Anforderungen des Arbeitsmarktes zu sein, betonte Kleinert. Als Beispiel nannte sie das duale Abitur in der Schweiz und in Österreich. Um eine Zunahme des qualitativen Mismatches zu vermeiden, seien eine bessere Schulbildung, frühzeitige Berufsvorbereitung, eine kontinuierliche Begleitung des Übergangs sowie Alternativen zur jetzigen betrieblichen Ausbildung erforderlich.



Beim anschließenden Empfang der EMN drängten sich Vertreter aus Wissenschaft, Politik und Bildung (Fotos: kulturidee, Ronald Rinklef)

Weitere Informationen finden Sie im Internet unter:

http://www.iab.de/de/veranstaltungen/events-2010/wissenschaftstag_2010.aspx

Buchvorstellung



Mit dem anhaltenden Rückgang und der zunehmenden Alterung der Bevölkerung in Deutschland zeichnet sich ein Mangel an Arbeitskräften ab. Gleichzeitig führt die Globalisierung zu einer wachsenden Flexibilisierung der Arbeit sowie zu neuen und veränderten Qualifikationsanforderungen an die Beschäftigten. Dies stellt das deutsche Beschäftigungs- und Berufsbildungssystem vor große Herausforderungen. Mit dem Reader „Beruf und Qualifikation in der Zukunft“ leisten das IAB und das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) einen ersten aktiven Beitrag zur langfristigen Beobachtung der Qualifikations- und Berufsfeldentwicklung. Der Reader enthält erste einschlägige BIBB-IAB-Modellrechnungen bis zum Jahr 2025. Dafür wurde einerseits der Bedarf und andererseits das Angebot an Qualifikationen nach Qualifikationsstufen in den Wirtschaftszweigen und Berufsfeldern projiziert und gegenübergestellt. Die vom BIBB entwickelten beruflichen Flexibilitätsmatrizen ermöglichen dabei erst eine sinnvolle Gegenüberstellung von Angebot und Bedarf auf der Berufsfeldebene, da ursprünglich die Angebotsprojektionen nach „erlerntem Beruf“ unterscheiden, während die Bedarfsprojektionen nach „ausgeübtem Beruf“ differenzieren.

Die Modellrechnungen skizzieren für unterschiedliche Arbeitsmarktsegmente mögliche Entwicklungen

in ihren Tendenzen und Auswirkungen: „Wir stehen vor einer Trendwende: Global betrachtet gibt es noch genügend Arbeitskräfte, aber in bestimmten Arbeitsmarktsegmenten übersteigt der Bedarf bereits das Angebot“, erklärt IAB-Forscher Dr. Gerd Zika, gemeinsam mit BIBB-Mitarbeiter Dr. Robert Helmrich Herausgeber des Readers. Im Projektionszeitraum werde die Unterbeschäftigung in beiden Teilen Deutschlands auf rund ein Viertel des heutigen Niveaus zurückgehen – allerdings nur unter der Voraussetzung, dass der künftige Bedarf an Arbeitskräften auch in qualifikatorischer Hinsicht gedeckt werden kann. Das ist aber nicht für alle Qualifikationsstufen gegeben, wie die Gegenüberstellungen von künftigen Arbeitskräftebedarf und -angebot zeigen.

Ziel der Autoren ist ein Frühwarnsystem für drohende Ungleichgewichte auf dem Arbeitsmarkt: „Wir zeigen auf, wo es wann eng wird. Die betroffenen Segmente sollen rechtzeitig identifiziert werden, damit eine solche Entwicklung nicht eintritt“, sagt Zika. Die Modellrechnungen sollen alle drei bis vier Jahre aktualisiert werden, um Veränderungen und neue Trends zu berücksichtigen.

■ Helmrich, Robert; Zika, Gerd (Hrsg.): Beruf und Qualifikation in der Zukunft. Erste BIBB-IAB-Modellrechnungen zu Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen bis 2025. W. Bertelsmann Verlag Juli 2010, ca. 220 Seiten, ca. 27,90 Euro, ISBN 978-37639-1137-0, Best.-Nr. 111-035.

Impressum

Herausgeber © Juni 2010

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 Redakteure:** Dr. Andrea Kargus (v.i.S.d.P.), Dr. Martin Schludi ■ **Redaktion:** Martina Dorsch (Personen), Dr. Thomas Kruppe (Themenschwerpunkt), Elfriede Sonntag (Publikationen), Sarolta Weniger (Projekte) ■ **Redaktionsassistentz:** Erika Popp ■ **Gestaltung und Infografiken:** comdeluxe GmbH & Co. KG, Nürnberg, www.comdeluxe.de ■ **Fotos:** © Rainer Weigand; Jutta Palm-Nowak, Michael Feil, Christiane Spies (IAB), Wolfram Murr (Photofabrik, Nürnberg), istockphoto; fotolia; Digitalstock; Ullstein GmbH, ullstein bild; Fotoaufnahmen zum Themenschwerpunkt mit freundlicher Genehmigung von Rospeg Weiden ■ **Technische Produktion:** comdeluxe GmbH & Co. KG, Nürnberg, www.comdeluxe.de ■ **Druck:** W. Tümmels Buchdruckerei und Verlag GmbH & Co. KG, Nürnberg ■ **Bezugsmöglichkeiten:** IAB-Bestellservice, c/o W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld, Telefon: 0180-100-2707, Fax: 0180-100-2708 (Festnetzpreis 3,9 ct/min. Mobilfunkpreis höchstens 42 ct/min.), E-Mail: IAB-Bestellservice@wbv.de, Webshop: www.iabshop.de, ISSN 1861-7522

Institut für Arbeitsmarkt-
und Berufsforschung

Die Forschungseinrichtung der
Bundesagentur für Arbeit



Bleiben Sie informiert



Abonnieren Sie den IAB-Newsletter

Der elektronische IAB-Newsletter informiert Sie über neue Veröffentlichungen, Dienstleistungen und andere Neuigkeiten aus dem IAB. Sie haben unter anderem die Möglichkeit Volltext-Angebote herunterzuladen oder Publikationen und Dienstleistungen online zu bestellen. Der Newsletter ist selbstverständlich kostenlos und auch in englischer Sprache erhältlich.

■ www.iab.de/newsletter



IAB ■ Forum – Ausgabe 1/2010



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