

IAB-Forum

Das Magazin des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

1/2011



Broterwerb

Lohnentwicklung und Lohnpolitik – Analysen, Vergleiche, Denkanstöße

■ Der Kuchen ist ungleich verteilt

Die Lohnunterschiede in Deutschland sind deutlich gewachsen. Eine Ursache liegt darin, dass die Nachfrage nach höher Qualifizierten überproportional gestiegen ist.

■ Kleinere Brötchen backen

Im Verarbeitenden Gewerbe hat die Bedeutung tariflicher Öffnungsklauseln zugenommen. Sie werden vor allem von wenig exportorientierten Firmen und Firmen mit Betriebsrat genutzt.

■ Die Qualität stimmt

Wissenschaftliche Politikberatung gehört zum Kerngeschäft des IAB. Das Institut hat mit eigenen Leitlinien klare Grundsätze für eine unabhängige und hochwertige Beratung formuliert.

Potenziale von Migranten für den Arbeitsmarkt nutzen

Fast jeder fünfte Einwohner Deutschlands hat einen Migrationshintergrund – Tendenz steigend. Ihre Integration in den Arbeitsmarkt und damit auch in die Gesellschaft als Ganzes ist nicht zuletzt angesichts des demografischen Wandels von zentraler Bedeutung. Inwieweit dies gelingt, kann empirisch nur dann zufriedenstellend beantwortet werden, wenn die jeweiligen regionalen Gegebenheiten und die nationale Herkunft der Migranten systematisch berücksichtigt werden. Darin unterscheidet sich die Studie von Andreas Damelang ganz wesentlich von bisherigen Arbeiten auf diesem Forschungsgebiet. Gestützt auf eine breite empirische Datenbasis richtet der Autor seinen Blick außerdem nicht allein auf die Defizite und Integrationsprobleme von Migranten, sondern analysiert auch, welche positiven Auswirkungen kulturelle Vielfalt auf die Produktivität und Innovationsfähigkeit von Wirtschaft und Gesellschaft hat. Darüber hinaus diskutiert Andreas Damelang, welche Möglichkeiten regionale politische Akteure haben, um die ökonomischen Potenziale kultureller Vielfalt besser auszuschöpfen.

Neuer Service mit der ISBN-A

Zum Buch von Andreas Damelang bieten wir mit der ISBN-A-Nummer einen neuen zusätzlichen Service an: Bequem auf einer einzigen Titeltkarte ist im Internet Zusatzmaterial zu diesem Band und zum Autor wie auch zu Veranstaltungen, weiteren Publikationen und kostenlosen Serviceangeboten des IAB zum Themenkomplex „Migration und Integration“ abrufbar. Einfach die ISBN-A-Nummer in die Suchmaske des Browsers eingeben und in der Titeltkarte der neuen IAB-Bibliothek stöbern!



Andreas Damelang

Arbeitsmarktintegration von Migranten

Die Potenziale kultureller Vielfalt nutzen

IAB-Bibliothek, 327

2011, 136 Seiten

22,90 Euro

ISBN 978-3-7639-4033-2

ISBN-A 10.978.37639/40332

Artikelnummer 300740

www.wbv.de

W. Bertelsmann Verlag

Bestellung per Telefon: 0180-100-2707, IAB-bestellservice@wbv.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

Die Wissenschaft lebt vom Pluralismus der Positionen. „Das Gleiche lässt uns in Ruhe, aber der Widerspruch ist es, der uns produktiv macht“, wusste schon Goethe. Niemand darf sich im Besitz der endgültigen Wahrheit wähnen, denn die scheinbare Gewissheit von heute ist oft genug der Irrtum von morgen. Klar ist: Die Wirtschafts- und Sozialwissenschaften haben nicht den Status einer exakten Wissenschaft wie der Chemie oder Physik – ihnen fehlt das „kontrollierte Experiment“. Theoretische Modelle beruhen auf Annahmen, die man kritisieren kann. Empirische Fakten lassen sich hinterfragen und unterschiedlich interpretieren, bewerten und gewichten. Dies bedeutet aber nicht völlige Beliebigkeit. Die Wissenschaft dreht sich keineswegs im Kreis. Gerade in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften ist die Aussagekraft empirischer Untersuchungen durch bessere Daten und Methoden enorm gestiegen. Auch werden heute deutlich höhere Ansprüche an die Konsistenz der wissenschaftlichen Argumentation gestellt als noch vor wenigen Jahren. Dennoch wird es in der Wissenschaft auch künftig unterschiedliche Positionen geben.

Dem Pluralismus in der Wissenschaft steht das Bedürfnis der Fachöffentlichkeit nach eindeutigen Botschaften und Handlungsempfehlungen gegenüber. „Journalisten und Politiker lieben (es), wenn Forschungsinstitute mit kräftiger Stimme eine ‚Hausmeinung‘ verkünden“, wie es Gert Wagner, Chef des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung, jüngst formuliert hat. Diese Erwartungshaltung lässt außer Acht, dass unter dem Dach großer Institute stets Forscherinnen und Forscher aus unterschiedlichen Disziplinen und Denkschulen arbeiten, die unterschiedliche methodische Ansätze nutzen. Diese Vielfalt sollte man als Vorteil begreifen. Uniformität und Konformismus wären das Ende unabhängiger und ergebnisoffener Wissenschaft.

Dieses Heft widmet sich dem sensiblen Thema „Löhne“. Wie bei kaum einer anderen ökonomischen Größe werden hier widerstreitende Meinungen und Interessen deutlich. Lohn ist nicht nur Kompensation für geleistete Arbeit. Er sichert Einkommen und gesellschaftliche Teilhabe, ist aber auch ein Kostenfaktor. Lohnunterschiede können Produktivitätsunterschiede der Arbeitnehmer ebenso widerspiegeln wie gesellschaftliche Konventionen. Wenn einige sehr viel mehr verdienen als andere, mag man dies als marktwirtschaftlichen Anreiz werten oder als ungerechtfertigtes Ausnutzen von Marktmacht. Für beide Positionen lassen sich seit jeher gute Argumente finden. Es überrascht deshalb nicht, dass sich an Aussagen zur Lohnpolitik immer wieder politische und wissenschaftliche Kontroversen entzünden. Mit den Themen „Mindestlohn“ und „Lohnmoderation“ sparen wir in diesem Heft auch solche umstrittenen Punkte nicht aus. Beispiel „Mindestlohn“: Im Beitrag „Standpunkt“ wird die wissenschaftliche Debatte um den Mindestlohn nachgezeichnet und für die Einführung eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns plädiert. Dies wird nicht überall auf Begeisterung stoßen. Ebenso wenig dürfte das für den in diesem Heft abgedruckten Beitrag „Löhne und Beschäftigung“ gelten, dessen Autoren dafür werben, den Kurs der produktivitätsorientierten Lohnpolitik beizubehalten.

Auch wenn man diesen Positionen nicht folgt, so können sie doch Denkanstöße geben. Im IAB soll Platz sein für Meinungsunterschiede. Die Autorinnen und Autoren vertreten keine „Hausmeinung“. Sie stehen mit ihren Namen für die von ihnen vertretenen Einschätzungen. In diesem Sinne wünschen wir eine spannende Lektüre.

Ihr

Inhalt



Themenschwerpunkt Lohnfragen

- 04 **Qualifikationsbedingte Lohnunterschiede**
Wer kriegt wie viel Butter aufs Brot?
von Joachim Möller
- 14 **Standpunkt: Löhne und Beschäftigung**
Auf das richtige Maß kommt es an
von Michael Feil und Hermann Gartner
- 22 **Standpunkt zur Mindestlohndebatte**
Ein probates Rezept
von Joachim Möller
- 26 **Flexibilität durch Öffnungsklauseln**
Wenn weniger mehr ist
von Alfred Garloff und Nicole Gürtzgen
- 34 **Hartz IV und der Niedriglohnsektor**
Für viele bleibt das Stück vom Kuchen gleich
von Lena Koller
- 40 **Entlohnung in der Zeitarbeit**
Auch auf die Mischung kommt es an
von Elke J. Jahn
- 56 **Einkommensungleichheit im internationalen Vergleich**
Wenig Brot für viele, viel Brot für wenige
von Lutz Bellmann, Friedrich Buttler und Jens Stephani
- 64 **Lohnentwicklung von Berufswechslern in Deutschland und Großbritannien**
Wann lohnt sich der Weg aus der Backstube?
von Natascha Nisic und Parvati Trübswetter

Weitere Themen

- 74 **Ortserfahrungen in biografischen Erzählungen von Industriebeschäftigten**
Der Wandel des Arbeitsortes und seine Konsequenzen
von Lars Meier
- 82 **Standortbestimmung**
Mit Leitlinien gut beraten
von Joß Steinke
- 88 **Der Wandel des Wohlfahrtsstaats**
Anders gedacht mit Durkheim und Tönnies
von Markus Promberger und Stefan Zapfel



Rubriken

- 30 **Projekte**
Einige aktuelle Forschungsvorhaben des IAB im Überblick
- 50 **Personen**
Neuigkeiten aus der Abteilung „Leute“
- 70 **Publikationen**
Aktuelle Publikationen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des IAB
- 80 **Presse**
Das IAB in den Medien
- 96 **Podium**
Eine Auswahl aus dem Veranstaltungsprogramm
- 108 **Neues Webangebot**
IAB-Stellungnahmen
- 108 **Impressum**

Qualifikationsbedingte Lohnunterschiede

Wer kriegt wie viel Butter aufs Brot?

Seit Mitte der 1990er Jahre sind die qualifikationsbedingten Lohnunterschiede in Deutschland deutlich gewachsen, da sich die Nachfrage nach Arbeitskräften massiv zugunsten der höher Qualifizierten verschoben hat. Während Geringqualifizierte heute real deutlich weniger verdienen als noch 1990, haben insbesondere Akademiker und Beschäftigte mit Abitur im selben Zeitraum deutliche Reallohnzuwächse erzielt. Dabei hat sich die Schere zwischen niedrigen und mittleren Löhnen in etwa gleich schnell geöffnet wie die zwischen mittleren und höheren Verdiensten.



In einer Marktwirtschaft bestimmen Angebot und Nachfrage die relativen Preise. Dies gilt grundsätzlich auch auf dem Arbeitsmarkt. Wenn beispielsweise Unternehmen aufgrund der gestiegenen Nachfrage nach Hightech-Produkten einen höheren Bedarf an Ingenieuren haben, die Zahl der verfügbaren Ingenieure aber von heute auf morgen nicht beliebig vermehrbar ist, dann ist zu erwarten, dass deren Verdienste überdurchschnittlich ansteigen. Wenn umgekehrt die Nachfrage der Wirtschaft nach Ingenieuren stagniert, und viele neue Absolventen auf den Markt kommen, dann wird nicht nur die Arbeitslosigkeit in dieser Gruppe steigen, sondern auch deren Lohnniveau im Vergleich zu Gruppen mit besserer Arbeitsmarktlage zurückfallen.

Etwa seit Beginn der 1980er Jahre wachsen in den entwickelten Ländern die Löhne von Hochqualifizierten schneller als die von Geringqualifizierten. Zugleich hat die Zahl der Hochschulabsolventen zugenommen. Ein steigender Preis bei steigendem Angebot lässt nur eine Deutung zu: Die Nachfrage der Wirtschaft nach Hochqualifizierten muss

sich stärker erhöht haben als die verfügbaren Arbeitskräfte. Es kommt also trotz eines größeren Angebots zu einer Verknappung, was einen Lohnanstieg tendenziell begünstigt.

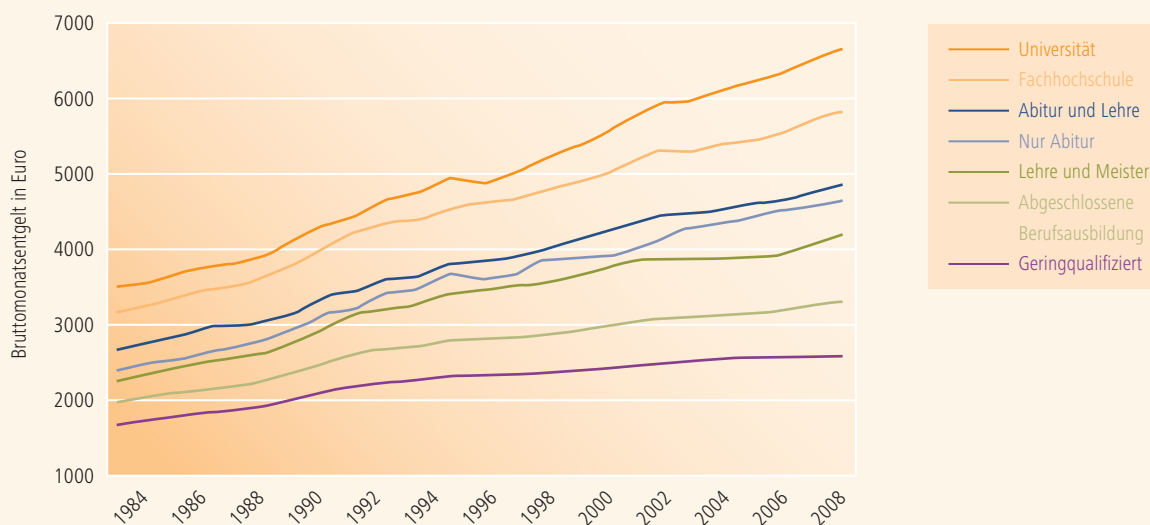
Über die Ursachen der stark wachsenden Nachfrage nach Hochqualifizierten diskutieren Ökonomen seit mehr als zwei Jahrzehnten. Eine plausible Erklärung liegt in der technischen Entwicklung, insbesondere im rapiden Fortschritt der Informations- und Kommunikationstechnologie. Personen, die im Umgang mit Computern sehr versiert sind, können ihre Produktivität deutlich steigern. Da dies auf Hochqualifizierte überdurchschnittlich häufig zutrifft, dürften diese von der technischen Entwicklung besonders profitieren. Wirtschaftsgeschichtlich war dies übrigens nicht immer so. So steigerte die Einführung der Fließbandproduktion primär die Nachfrage nach Geringqualifizierten.

Auch der organisatorische Wandel in den Betrieben dürfte eher die Hochqualifizierten begünstigt haben, denn dieser geht mit tendenziell anspruchsvolleren Tätigkeitsprofilen – Stichwort „Multitasking“ – einher. In der moder-

Abbildung 1

Entwicklung der nominalen Bruttomonatsentgelte nach Qualifikation im Zeitraum von 1984 bis 2008

in Euro



Anmerkungen: Nur sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigte 40-jährige Männer in Westdeutschland; die Ergebnisse für die höheren Qualifikationsgruppen sind mit einer höheren Unsicherheit behaftet, da für die Berechnung Verteilungsannahmen zu treffen sind.

Quelle: IAB-Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiographien (SIAB); eigene Berechnungen

nen Arbeitswelt sind manuelle und kognitive Tätigkeiten vielfach miteinander gekoppelt, etwa das Einlegen eines Werkstücks und die Programmierung der Werkzeugmaschine. Die Tendenz zur Ausbildung flacherer Unternehmenshierarchien bringt ebenfalls höhere Anforderungen an den Einzelnen mit sich – Veränderungen, die teilweise auch Folgen der technologischen Entwicklung sind.

Die Ursachen der wachsenden Lohnungleichheit werden zudem in der Globalisierung der Arbeitswelt vermutet. Durch die stärkere Integration der Entwicklungs- und Schwellenländer in die Weltwirtschaft ist das Potenzial an Arbeitskräften mit einfachen Kenntnissen enorm gestiegen. Diese „Reservearmee“ billiger Arbeitskräfte wird von international agierenden Unternehmen immer stärker genutzt. Die Produktion, die auf Routinetätigkeiten beruht, steht deshalb in den Hochlohnländern auf verlorenem Posten. So sind beispielsweise in der deutschen Bekleidungsindustrie in den letzten Jahrzehnten viele einfache Arbeitsplätze verschwunden. Höherwertige Tätigkeiten etwa in den Bereichen Entwicklung, Design, Markterschließung,

Finanzierung und Logistik haben hingegen von der Entwicklung profitiert. Auch dies begünstigt die Höherqualifizierten. Für Deutschland dürften der Fall des Eisernen Vorhangs und die Wiedervereinigung ebenfalls eine Rolle für diesen Strukturwandel gespielt haben.

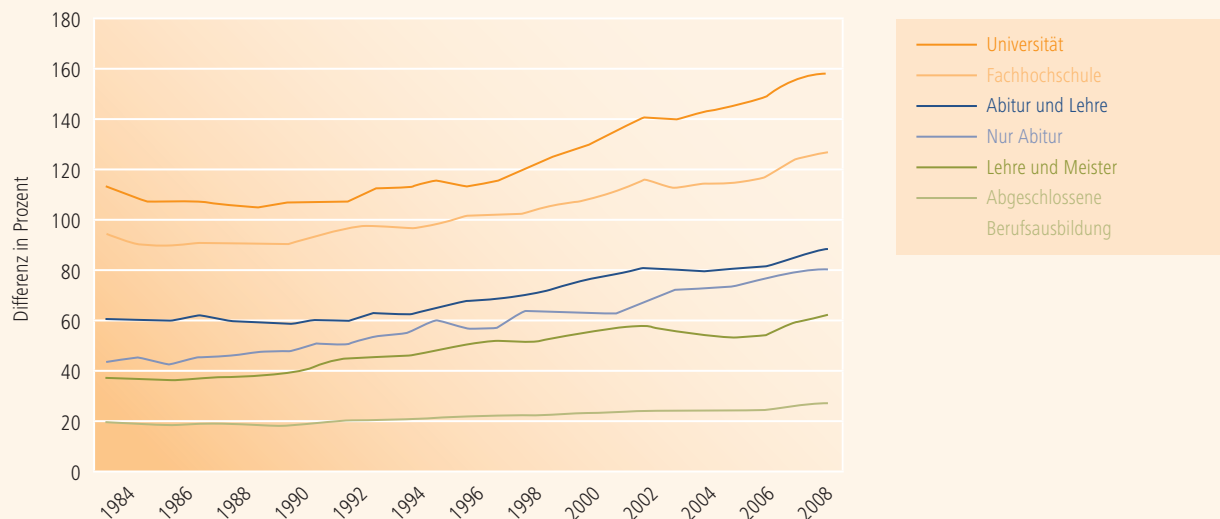
Qualifikationsbedingte Lohnunterschiede haben zugenommen

Während die Veränderung der Lohnstrukturen in anderen Ländern, etwa in Großbritannien oder den USA, bereits seit längerer Zeit gut dokumentiert ist, gibt es in Deutschland dazu vergleichsweise wenige Arbeiten. Eine der Ausnahmen bildet ein im Jahre 2009 im renommierten „Quarterly Journal of Economics“ publizierter Beitrag von Christian Dustmann, Johannes Ludsteck und Uta Schönberg. Dabei wurden Daten bis zum Jahr 2004 ausgewertet. Dank der seit kurzem verfügbaren „Stichprobe der integrierten Arbeitsmarktbiographien“ des IAB (SIAB) ist es inzwischen möglich, die längerfristige Entwicklung bis zum Jahr 2008 nachzuzeichnen.

Abbildung 2

Entwicklung der qualifikatorischen Lohnunterschiede im Zeitraum von 1984 bis 2008

Mehrverdienst im Vergleich zu Geringqualifizierten in Prozent



Anmerkungen: siehe Abbildung 1

Quelle: IAB-Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiographien (SIAB); eigene Berechnungen

©IAB

Tabelle 1

Qualifikatorische Lohnunterschiede in den Jahren 1984 und 2008

Mehrverdienst im Vergleich zu Geringqualifizierten in Prozent

	Abgeschlossene Berufsausbildung	Nur Abitur	Lehre und Meister	Abitur und Lehre	Fachhochschule	Universität
1984	19,0	43,6	36,9	60,4	93,6	112,6
2008	26,7	80,5	61,7	88,0	126,4	158,3
Veränderung	7,7	36,9	24,8	27,6	32,8	45,7

Anmerkungen: siehe Abbildung 1

Quelle: IAB-Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiographien (SIAB); eigene Berechnungen

©IAB

Bei der Untersuchung der Lohnstruktur muss berücksichtigt werden, dass Verdienste nicht zuletzt von der Berufserfahrung abhängen, die wiederum stark mit dem Alter korreliert. Die nachfolgende Analyse beschränkt sich auf die

Verdienste von vollzeitbeschäftigten 40-jährigen Männern aus Westdeutschland, da die Verdienste von Frauen wegen der stärkeren Schwankungen der Arbeitszeit schwieriger vergleichbar sind und ostdeutsche Daten erst seit 1992



vorliegen. Für die ausgewählte Gruppe zeigt Abbildung 1 auf Seite 5 die nominalen – also nicht preisbereinigten – Bruttomonatsverdienste (Arbeitsentgelte) im Zeitraum von 1984 bis 2008.

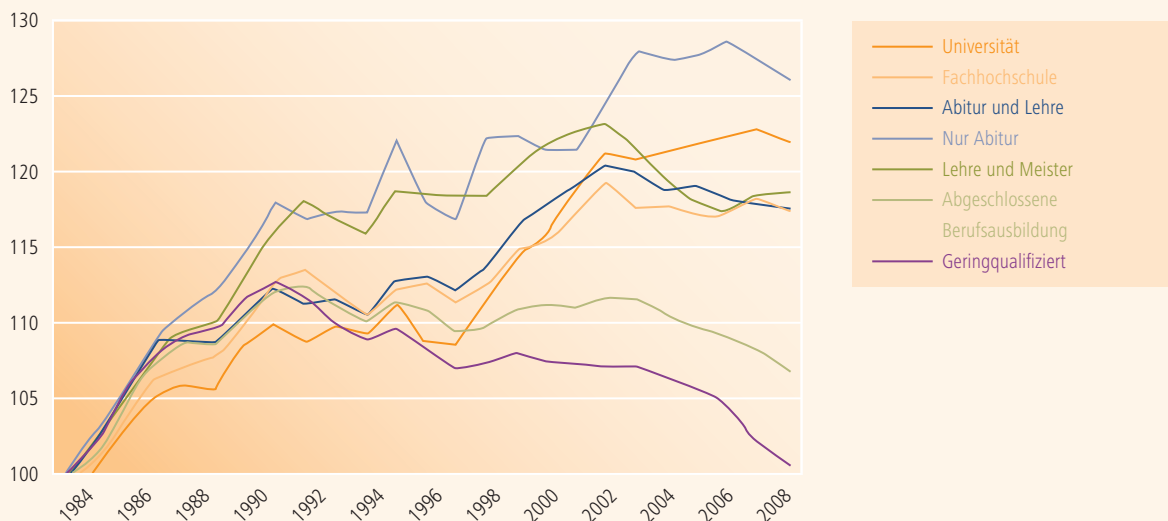
Die Abbildung weist auf eine Rangordnung der Verdienste hin, die über die Zeit stabil bleibt: Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung und ohne höhere Schulbildung liegen am unteren Rand, Universitätsabsolventen an der Spitze. Weiterhin ist erkennbar, dass die Schere zwischen den Geringqualifizierten und den Höherqualifizierten im Zeitverlauf immer stärker auseinanderklafft. Dies wird noch deutlicher, wenn die qualifikatorischen Lohnunterschiede betrachtet werden, also die prozentualen Aufschläge, die die unterschiedlichen Qualifikationsgruppen auf die Verdienste der Geringqualifizierten erhalten (siehe Abbildung 2 auf Seite 6). Es zeigt sich, dass diese Unterschiede über alle Qualifikationsgruppen hinweg stetig gewachsen sind. Allerdings ist das Ausmaß des Anstiegs unterschiedlich. Im Jahr 1984 hat ein 40-jähriger Vollzeitbeschäftigter mit einer abgeschlossenen Lehre im Durchschnitt etwa 19 Prozent mehr verdient als

ein gleichaltriger Ungelernter. Bis zum Jahr 2008 ist dieser Unterschied auf etwa 27 Prozent angewachsen. Die Rendite, die eine abgeschlossene Lehre bringt, ist also größer geworden. Bei Universitätsabsolventen betrug die Differenz zur untersten Qualifikationskategorie zwischen Mitte der 1980er Jahre und Anfang der 1990er Jahre etwa 110 Prozent. Hochschulabsolventen haben also in dieser Zeit das 2,1-Fache eines Geringqualifizierten verdient. Bis zum Jahr 2008 ist der entsprechende Aufschlag auf etwa das 2,6-Fache gestiegen. Für Fachhochschulabsolventen ist der qualifikationsbedingte Aufschlag zwischen 1984 und 2008 von 94 auf 126 Prozent gestiegen (siehe Tabelle 1 auf Seite 7), für Personen mit Abitur und Lehre von etwa 60 auf 88 Prozent. Auch diejenigen, die außer dem Abitur keine weitere Ausbildung haben, verzeichnen eine Zunahme von 44 auf 80 Prozent. Das Phänomen der steigenden Qualifikationsprämien ist in Deutschland also deutlich nachweisbar. Insbesondere ab Mitte der 1990er Jahre öffnet sich die Einkommensschere zwischen Gering- und Hochqualifizierten immer weiter.

Abbildung 3

Entwicklung der Reallöhne im Zeitraum von 1984 bis 2008 nach Qualifikation

Index 1984 = 100



Anmerkung: Nur sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigte 40-jährige Männer in Westdeutschland.
Quelle: IAB-Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiographien (SIAB); eigene Berechnungen

Reallöhne der Geringqualifizierten sind auf dem Stand von 1984

Für die Arbeitnehmer ist ausschlaggebend, wie sich die Kaufkraft der Löhne verändert. Darüber geben die Reallöhne Auskunft, also die um den Preisanstieg bereinigten Nominallöhne. Abbildung 3 zeigt, wie sich die realen Entgelte der vollzeitbeschäftigten 40-jährigen Männer in Westdeutschland seit 1984 entwickelt haben. Bis zur Wiedervereinigung verzeichneten alle Qualifikationsgruppen einen relativ steilen Reallohnanstieg. Danach geht die Schere allerdings deutlich auseinander.

Bemerkenswert ist die Situation der Geringqualifizierten: Sie mussten seit etwa 1990 Reallohnverluste hinnehmen, die sich ab 2005 nochmals verstärkten. Bis zum Jahr 2008 fielen ihre Reallöhne wieder auf das bereits Mitte der 1980er Jahre erreichte Niveau. Der Durchschnittsverdiener in der untersten Ausbildungskategorie hat also in den vergangenen 25 Jahren von der Zunahme des gesellschaftlichen Wohlstands nicht profitiert. Auch Personen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung verzeichneten zwischen 1990 und 2003 keine Reallohnzuwächse und mussten danach ebenfalls einen Rückgang hinnehmen. Für diese Gruppe bleibt aber im Vergleich zu 1984 immerhin ein Reallohngewinn von etwa sieben Prozent.

Wesentlich stärker wuchsen die realen Verdienste der oberen Qualifikationsgruppen. So sind die Reallöhne der Universitätsabsolventen seit 1984 um etwa 22, die der Meister, Abiturienten mit Lehre und Fachhochschulabsolventen um 17 bis 18 Prozent gestiegen. Die vergleichsweise kleine, aber wachsende Gruppe der Personen, die außer einem Abitur keine weitere Ausbildung aufweisen, hat im Beobachtungszeitraum sogar einen Reallohnzuwachs von 27 Prozent erfahren. Insgesamt ist festzuhalten, dass sich seit Beginn der 1990er Jahre – also etwa dem Zeitpunkt der Wiedervereinigung und der Grenzöffnung zum Osten – eine gesplante Entwicklung vollzieht: Die Reallöhne der Höherqualifizierten wachsen weiter, während die der beiden untersten Qualifikationskategorien stagnieren beziehungsweise fallen.



Die Lohnungleichheit ist deutlich gestiegen

Neben den Befunden zu den qualifikationsbedingten Lohnunterschieden ist von Interesse, wie sich die allgemeine Lohnspreizung in den vergangenen 25 Jahren entwickelt hat. Traditionell wird Deutschland als ein Land mit einer vergleichsweise geringen Differenzierung der Löhne angesehen. Zwar gelten Länder wie Schweden oder Norwegen als noch egalitärer, Deutschland weist aber in den 1980er Jahren eine deutlich geringere Lohnspreizung auf als etwa

die USA oder Großbritannien. Dort entstanden besonders in den 1990er Jahren zahlreiche einfache Dienstleistungs-jobs. In Deutschland hingegen galt der Niedriglohnsektor lange Zeit als unterentwickelt. Dies hat sich inzwischen erheblich gewandelt. Deutschland gilt heute als eines der OECD-Länder mit dem höchsten Anstieg der Lohnungleichheit. Bemerkenswert ist, dass die Lohnunterschiede nicht nur zwischen, sondern auch innerhalb der Qualifikationsgruppen gewachsen sind. Dabei haben sich die

Löhne sowohl im unteren als auch im oberen Bereich der Einkommensverteilung aufgefächert.

Internationale Vergleichsstudien aus den 1990er Jahren postulierten einen charakteristischen Gegensatz zwischen den Volkswirtschaften vom kontinentaleuropäischen (Deutschland, Frankreich) und vom angelsächsischen Typus (USA, Großbritannien). So machte der amerikanische Wirtschaftsnobelpreisträger Paul Krugman in einem wegweisenden Aufsatz aus dem Jahr 1994 vor

Wie lässt sich Einkommensungleichheit messen?

Um die Größe des Niedriglohnsektors zu erfassen, wird zumeist der Anteil der Beschäftigten herangezogen, der unterhalb einer kritischen Marke – zum Beispiel zwei Drittel des mittleren Verdienstes – liegt. Um jedoch einen genaueren Aufschluss über das Ausmaß der Lohnungleichheit zu erhalten, bedarf es Indikatoren, die Ungleichheit sowohl im oberen als auch im unteren Bereich der Lohnverteilung messen. Dazu eignen sich die sogenannten Dezilverhältnisse. Was versteht man darunter? Man stelle sich vor, es solle die Ungleichheit einer Gruppe von 100 Personen untersucht werden. Man bittet die Gruppe, sich nach ihren Verdiensten geordnet aufzustellen. Die Person mit dem geringsten Lohn nimmt dann Position 1, die mit dem höchsten Position 100 ein. Die Verdienste am unteren und oberen Rand der Lohnhierarchie können dann mit dem Verdienst der Person verglichen werden, die genau in der Mitte, also an Position 50, steht, indem man deren Löhne zueinander ins Verhältnis setzt. Für den Vergleich zieht man allerdings üblicherweise nicht die Extrempositionen heran, da diese stark von Zufallseinflüssen geprägt sind und vielfach „Ausreißer“ bilden, die das Gesamtbild stark verzerren können. Vielmehr nimmt man als Repräsentant für den Niedriglohnbereich die Person zum Beispiel an Position 10 oder 20, für den Hochlohnbereich die Person an Position 80 oder 90. Die Löhne an Position 10 oder 20 entsprechen dem ersten bezie-

hungsweise zweiten Dezil (abgekürzt D1 und D2), die an Position 80 oder 90 dem achten beziehungsweise neunten Dezil (D8 und D9). Der Lohn der Person genau in der Mitte, also an Position 50, entspricht dem fünften Dezil (D5), das gleichbedeutend mit dem sogenannten Median der Lohnverteilung ist. Ein Dezilverhältnis $D5/D2$ von 1,2 bedeutet dann, dass die mittlere Person das 1,2-Fache des Lohns der Person erhält, deren Position am zweiten Dezil angesiedelt ist. Analog besagt ein Dezilverhältnis $D8/D5$ von 1,5, dass die Person am achten Dezil das 1,5-Fache des mittleren Verdienstes, also des Medians, erhält.

Für die Berechnungen der tatsächlichen Verteilungsmaße in Deutschland liegen dann aber nicht nur 100 Beobachtungen, sondern in der hier verwendeten „Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiographien“ (SIAB) mehrere Hunderttausend Beobachtungen zugrunde. Als Repräsentant des Niedriglohnbereichs wird das zweite Dezil, als Repräsentant des Hochlohnbereichs das achte Dezil ausgewählt. Zudem weisen wir nicht das Dezilverhältnis, sondern den prozentualen Unterschied zwischen dem Median (D5) und D2 beziehungsweise zwischen D8 und dem Median (D5) aus. Ein Wert von beispielsweise 0,3 für die in Abbildung 4 (auf Seite 12) mit D5-D2 bezeichnete Zeitreihe bedeutet also, dass das zweite Dezil um 30 Prozent unter dem Median (D5) liegt.

allem den technologischen und organisatorischen Wandel in den Unternehmen dafür verantwortlich, dass sich die Produktivität der Arbeitskräfte auseinanderentwickelt. Wenn die Marktkräfte sich ungehindert entfalten können, führt dies nach Krugman zu einer stärkeren Differenzierung der Löhne und damit zu mehr Ungleichheit. Die US-amerikanischen Arbeitsmarktkökonomen Francine D. Blau und Lawrence M. Kahn argumentierten, dass die ausgebauten Sozialsysteme und die vergleichsweise starke Tarifbindung in den kontinentaleuropäischen Staaten das Absinken der Löhne verhindern. Im oberen Bereich der Lohnverteilung ergäben sich hingegen keine Einschränkungen, da übertarifliche Zuschläge jederzeit möglich sind. Demnach würde die Lohnverteilung im unteren Bereich wie eine Ziehharmonika zusammengestaucht, während sie sich im oberen Bereich ausdifferenzieren kann. Die vermeintliche Behinderung der Lohnspreizung durch institutionelle Regelungen hat Paul Krugman zu seiner berühmten These von den „Zwei Seiten derselben Medaille“ veranlasst. Ihr zufolge sind grundsätzlich zwei Reaktionen auf den technologisch bzw. organisatorisch bedingten Nachfrageschock möglich, der insbesondere zulasten der Geringqualifizierten geht: Die Politik kann entweder Lohnsenkungen zulassen und nimmt in Kauf, dass Teile der Arbeitnehmerschaft verarmen („working poor“), oder sie verhindert die Lohnsenkungen, was zu einem beträchtlichen Anstieg der Arbeitslosigkeit führt. Die USA und Großbritannien hätten die erste, Deutschland und Frankreich die zweite Option gewählt.

Als Beleg für Krugmans These kann die hohe Arbeitslosigkeit unter den Geringqualifizierten in Deutschland angeführt werden, die zeitweilig über 25 Prozent lag und auch heute noch die 20-Prozent-Schwelle überschreitet. Im Widerspruch zu dieser These steht allerdings, dass auch in den USA die Arbeitslosigkeit in dieser Gruppe weit überdurchschnittlich ist und dass sich die deutsche Lohnverteilung am unteren Ende ebenfalls aufgefächert hat. Tatsächlich ist der Niedriglohnsektor in Deutschland in den vergangenen Jahren deutlich expandiert. Empirisch zeigt sich, dass die Lohnungleichheit in Deutschland insbesondere seit Mitte der 1990er Jahre sowohl im unteren als

auch im oberen Bereich der Einkommensverteilung deutlich gestiegen ist: Die oberen Einkommen haben stärker zugelegt als die mittleren und diese wiederum stärker als die unteren. Dies geht aus Abbildung 4 (auf Seite 12) hervor, welche die Entwicklung der Lohndifferenz zwischen dem fünften und dem zweiten sowie zwischen dem achten und dem fünften Dezil, also in der oberen beziehungsweise in der unteren Hälfte der Einkommensskala, zeigt. Abbildung 5 (auf Seite 12) veranschaulicht, dass die Ungleichheit im oberen Bereich der Einkommensverteilung bis etwa 2005 gleich schnell gewachsen ist wie im unteren Bereich. Seither ist der Niedriglohnsektor jedoch noch schneller gewachsen als die Einkommensspreizung in der oberen Hälfte der Einkommensskala (zur Erläuterung siehe Kasten „Wie lässt sich Einkommensungleichheit messen?“ auf Seite 10).



Abbildung 4

Entwicklung der Lohnungleichheit im unteren (D5-D2) und oberen Bereich (D8-D5) der Verteilung im Zeitraum von 1975 bis 2008

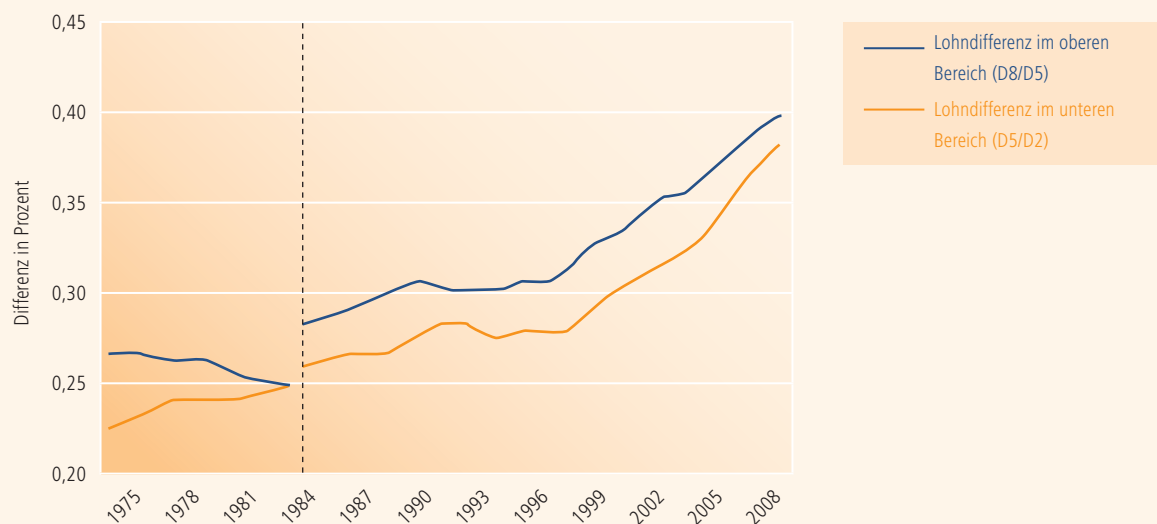
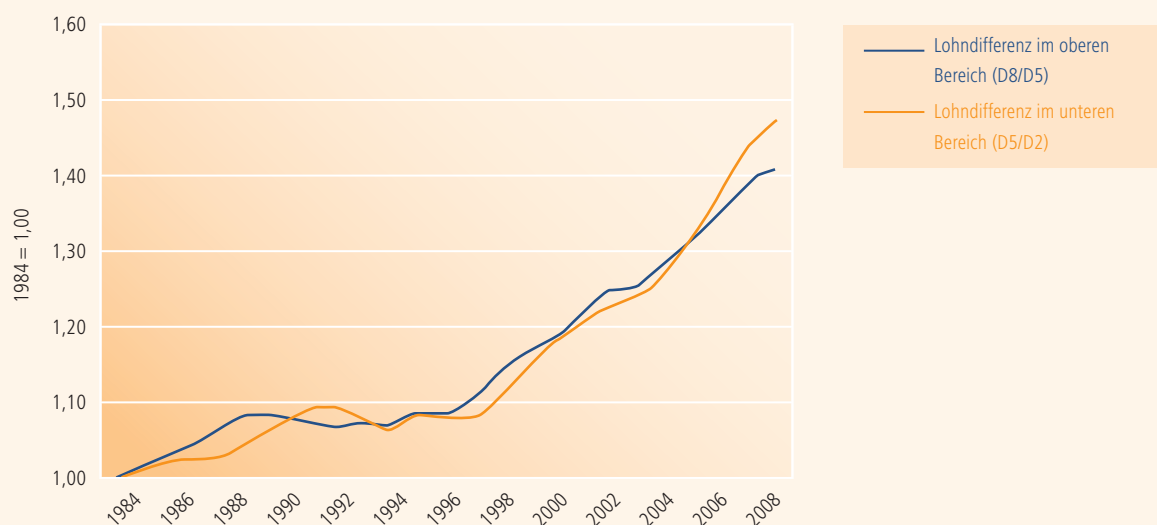


Abbildung 5

Entwicklung der Lohnungleichheit im unteren (D5-D2) und oberen Bereich (D8-D5) der Verteilung im Zeitraum von 1984 bis 2008



Anmerkungen: nur vollzeitbeschäftigte Männer zwischen 25 und 55 Jahren in Westdeutschland. Eigene Berechnungen auf Basis der IAB-Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiographien (IAB); vertikale Linie markiert den Strukturbruch im Jahr 1984; ausgewiesen wird die Differenz der Logarithmen der jeweiligen Dezile.

Fazit

Die Lohnverteilung in Deutschland ist in den letzten 25 Jahren deutlich ungleicher geworden. Die qualifikationsbedingten Lohnunterschiede sind massiv gewachsen. Gegenüber den Geringqualifizierten konnten alle Gruppen zulegen, insbesondere die Hochschulabsolventen. Die Zunahme der qualifikationsbedingten Lohnunterschiede setzte bereits Mitte der 1990er Jahre ein. Sie führte dazu, dass ein 40-jähriger Akademiker im Jahr 2008 im Mittel nicht mehr das 2,1-Fache eines Geringqualifizierten gleichen Alters verdiente, wie das im Jahr 1984 der Fall war, sondern das 2,6-Fache. Deutliche Anstiege gegenüber den Geringqualifizierten lassen sich ebenso für die anderen Gruppen mit höheren Qualifikationen ausmachen. Auch diejenigen, die eine abgeschlossene Berufsausbildung aufweisen, konnten ihren Vorsprung gegenüber den Geringqualifizierten ausbauen –

wenn auch nur in geringerem Maße. Bei Betrachtung der Reallöhne wird besonders deutlich, wie stark die Lohnentwicklung auseinanderdriftet. Während die Höherqualifizierten teilweise deutlich zulegen konnten, ist die Kaufkraft des Lohnes für die Geringqualifizierten heute nicht höher als Mitte der 1980er Jahre. Anfängliche Gewinne bis etwa 1990 gingen nach der Wiedervereinigung, vor allem aber seit dem Jahr 2005, sukzessive verloren.

Die Lohnungleichheit ist sowohl im oberen als auch im unteren Bereich der Lohnskala deutlich angestiegen. Ob dieses Mehr an Ungleichheit notwendig war, um Personen mit niedriger Produktivität rentabel beschäftigen zu können, ist zumindest umstritten. Auch für Deutschland könnte das Verdikt des amerikanischen Ökonomen Alan Krueger über den Anstieg der Ungleichheit in den USA gelten: „Zuviel des Guten“.



Literatur

Blau, Francine D.; Kahn, Lawrence M. (2002): *At Home and Abroad: U.S. Labor Market Performance in International Perspective*. New York: Russell Sage Foundation.

Blau, Francine D.; Kahn, Lawrence M. (1996): *International Differences in Male Wage Inequality: Institutions versus Market Forces*. In: *The Journal of Political Economy*, Vol. 104, No. 4, S. 791-837.

Dustmann, Christian; Ludsteck, Johannes; Schönberg, Uta (2009): *Revisiting the German Wage Structure*. In: *The Quarterly Journal of Economics*, 2010, Vol. 124, No. 2, S. 843-881.

Krueger, Alan B. (2002): *Inequality, Too Much of a Good Thing*. In: *Working Papers 845*, Princeton University, Department of Economics.

Krugman, Paul (1994): *Past and Prospective Causes of High Unemployment*. In: *Reducing Unemployment. Current Issues and Policy Options. Proceedings of a Symposium in Jackson Hole, Wyoming*, Kansas City, MO, Federal Reserve Bank of Kansas, S. 68-81.

Der Autor



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

Standpunkt: Löhne und Beschäftigung

Auf das richtige Maß kommt es an

Der kräftige Aufschwung nach dem Ende der Finanz- und Wirtschaftskrise brachte auch die Diskussion über die „richtige“ Lohnpolitik zurück. Welchen Rat kann die Wirtschaftsforschung in der aktuellen Situation geben? Bei aller Zuversicht über die zukünftige Wirtschafts- und Arbeitsmarktentwicklung darf nicht vergessen werden, welchen wichtigen Beitrag moderate Lohnsteigerungen zum Aufbau von Beschäftigung in der Vergangenheit geleistet haben. Auch die unterschiedliche Lage auf den verschiedenen Teilarbeitsmärkten sollte im Blick bleiben und sich in differenzierten Lohnzuwächsen niederschlagen.

Beflügelt von der aktuell sehr positiven wirtschaftlichen Entwicklung und nach einer zweijährigen Unterbrechung durch die jüngste Rezession wird in Deutschland wieder über Lohnerhöhungen auf breiter Front diskutiert. Diese Diskussion wird nicht nur von Gewerkschaftsvertretern geführt. Auch Bundeswirtschaftsminister Rainer Brüderle und Bundeskanzlerin Angela Merkel sprachen sich im Herbst 2010 für kräftigere Lohnsteigerungen aus.

Im Unterschied zu lohnpolitischen Debatten der Vergangenheit, die überwiegend vom Ziel der Beschäftigungssicherung geprägt waren, ging es zuletzt primär um eine stärkere Beteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an den Früchten des wirtschaftlichen Aufschwungs. Schließlich gibt es auch im Zusammenhang mit der europäischen Staatsschuldenkrise die Forderung, Deutschland müsse über höhere Löhne seinen gesamtwirtschaftlichen Konsum erhöhen und die Kostenvorteile seiner exportierenden Unternehmen senken, um so den Kostendruck auf seine europäischen Nachbarländer zu reduzieren. Welchen Rat kann man von wissenschaftlicher Seite in dieser Situation geben?

Zielkonflikt zwischen Lohn- und Beschäftigungswachstum

Wer beschäftigt ist, würde lieber eine größere Lohnerhöhung bekommen als eine kleinere oder gar keine. Doch

wie so häufig in der Ökonomie gibt es auch hier einen Zielkonflikt: Je kräftiger die Löhne steigen, desto schwächer ist der Aufbau der Beschäftigung und damit der Abbau der Arbeitslosigkeit. Die Tarifparteien müssen also zwischen höheren Einkommen für die Beschäftigten auf der einen und steigender Beschäftigung auf der anderen Seite abwägen.

Um zu bewerten, ob die Lohnentwicklung zum Beschäftigungsaufbau beiträgt oder nicht, wird von Ökonomen häufig der sogenannte Verteilungsspielraum herangezogen. Er ist ein Maß für das maximale nominale Lohnwachstum, bei dem die Beschäftigung noch konstant bleibt. Wächst der Lohn stärker, als es der Verteilungsspielraum zulässt, sinkt die Beschäftigung. Bleibt der Lohnanstieg darunter, steigt sie.

Der Verteilungsspielraum entspricht der Summe aus dem trendmäßigen Wachstum der Arbeitsproduktivität und der Inflation. Höhere Lohnnebenkosten, insbesondere höhere Sozialabgaben, schränken den Verteilungsspielraum ein. Mit trendmäßigem Wachstum ist gemeint, dass die statistisch gemessene Arbeitsproduktivität um den Effekt von Beschäftigungsveränderungen zu bereinigen ist. Steigen die Löhne nämlich zu stark, so werden Firmen ihre am wenigsten produktiven Arbeitskräfte entlassen. Da die produktiveren Arbeitskräfte beschäftigt bleiben, steigt die durchschnittliche Arbeitsproduktivität.



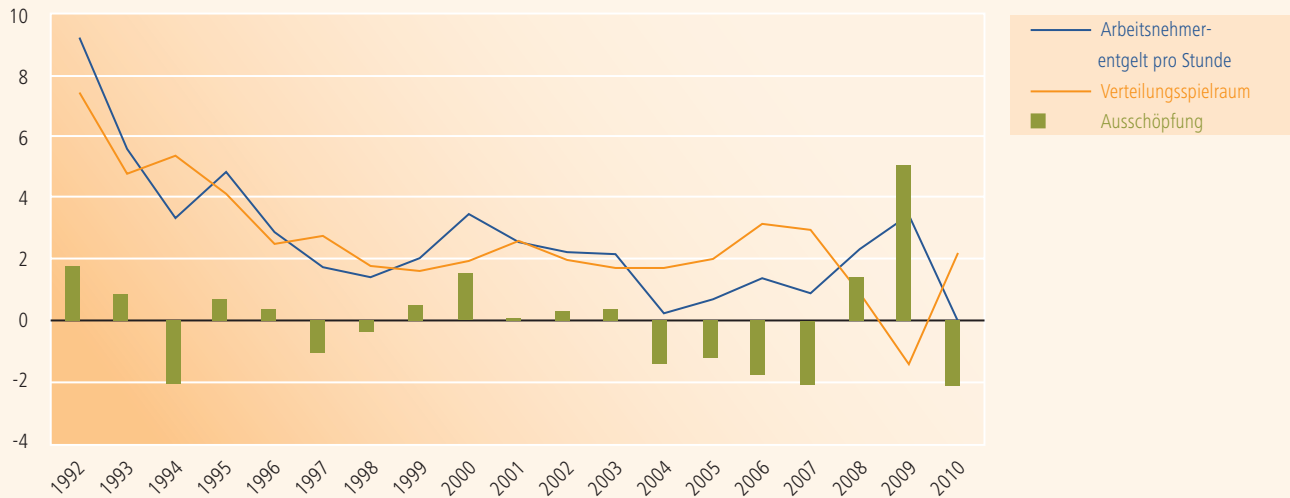
Diese zusätzliche Produktivität – manchmal auch als Entlassungsproduktivität bezeichnet – kann nicht als nachträgliche Rechtfertigung für eine Lohnerhöhung dienen und muss bei der Ermittlung des beschäftigungsneutralen Verteilungsspielraums herausgerechnet werden. Bei einem Beschäftigungsaufbau ergibt sich ein Zuschlag, bei Beschäftigungsrückgang ein Abschlag.

Da nur verteilt werden kann, was erwirtschaftet wird, muss sich die Lohnpolitik an der Entwicklung der Arbeitsproduktivität orientieren. Das Produktivitätswachstum ist die Quelle zusätzlichen Wohlstands. Sie speist sich aus dem technischen Fortschritt und dem Wachstum des Kapitalstocks. In einer hochentwickelten Volkswirtschaft wie der deutschen wird die Produktivität langsamer wachsen als zum Beispiel in Schwellenländern.

Abbildung 1

Entwicklung des Verteilungsspielraums und der Löhne von 1992 bis 2010

in Prozent



Anmerkungen: Berechnung des Verteilungsspielraums nach dem Konzept des Sachverständigenrats zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung.
 Quelle: Daten der VGR und des IAB, eigene Berechnungen.

©IAB

Moderate Lohnentwicklung hat zur Zunahme der Beschäftigung beigetragen

In den Jahren 2004 bis 2007 ist der Verteilungsspielraum durch das Wachstum der Arbeitnehmerentgelte – also Bruttolöhne plus Lohnnebenkosten – nicht ausgeschöpft worden (vgl. Abbildung 1). Die moderate Lohnentwicklung dürfte einerseits Folge der abnehmenden Tarifbindung der Betriebe und der hohen Kompromissbereitschaft der Gewerkschaften sein. Sie ist andererseits auch eine Folge der Hartz-Reformen, mit denen die Arbeitslosenhilfe abgeschafft, die Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes verkürzt und die Zumutbarkeitsregeln verschärft wurden. Das hat dazu geführt, dass die Beschäftigten einen sozialen Abstieg befürchten, wenn sie arbeitslos werden sollten. Die Verhandlungsmacht der Arbeitnehmerseite in den Tarifverhandlungen ist dadurch geringer geworden.

Die daraus resultierende Lohnzurückhaltung hat zum Beschäftigungsaufbau während des Aufschwungs von 2005 bis 2008 beigetragen. In diesem Zeitraum stieg die Zahl der Erwerbstätigen in Deutschland um 1,4 Millionen auf erstmals mehr als 40 Millionen Personen. Über 500.000

Jobs entstanden im Bereich der unternehmensbezogenen Dienstleistungen, insbesondere bei der Zeitarbeit. Weitere Jobmotoren waren der Bereich der haushaltsnahen Dienstleistungen und der Sektor „Handel, Gastgewerbe und Verkehr“. Das Verarbeitende Gewerbe verzeichnete von 2005 bis 2008 einen Zuwachs von 150.000 Stellen, der in der Wirtschaftskrise wieder abgeschmolzen wurde. Gesamtwirtschaftlich wurde im Jahr 2009 dennoch kaum Beschäftigung abgebaut. Absolut gesehen verzeichnete das Jahr 2010 sogar einen neuen Beschäftigungsrekord – getrieben vom Wachstum bei den Dienstleistungen.

Die relativ geringe Zunahme der Löhne vor der Krise hatte neben dem Beschäftigungswachstum eine weitere wichtige Wirkung. Da sich die Lohnabschlüsse in diesen Jahren unterhalb des beschäftigungsneutralen Verteilungsspielraums bewegten, konnten die Betriebe Reserven aufbauen. Diese erlaubten es ihnen, trotz des starken Nachfrageeinbruchs infolge der Finanzkrise Personal zu halten und vorübergehend auch weniger produktiv einzusetzen. Die Produktivität (reales Bruttoinlandsprodukt pro Arbeitnehmerstunde) verringerte sich damit

um 1,8 Prozent. Da mit der Produktivität auch der Verteilungsspielraum sank, kam es im Jahr 2009 zu Lohnabschlüssen deutlich oberhalb des Verteilungsspielraums. Dies war möglich, weil die Lohnentwicklung in den Jahren davor vergleichsweise moderat war.

Auch im internationalen Vergleich zeigt sich, wie wichtig das Lohnwachstum für die Arbeitsmarktentwicklung während der Krise war. In den OECD-Ländern, in denen die nominalen Lohnstückkosten in den Jahren vor der Krise am wenigsten zugenommen hatten, war auch der Beschäftigungseinbruch am geringsten.

Neben der Wirtschaftsleistung stieg im Jahr 2010 auch die Produktivität wieder preisbereinigt um 0,7 Prozent an, da die vorhandenen Arbeitskräfte besser ausgelastet werden konnten. Das ist gleichsam die Kehrseite des „deutschen Beschäftigungswunders“. Der Verzicht auf Entlassungen in der Krise hatte die Produktivität der Beschäftigten deutlich gesenkt. Eine Anpassung der Löh-

ne an die Produktivität hätte demnach zu Lohnkürzungen führen müssen, die aber nur zum Teil erfolgt sind.

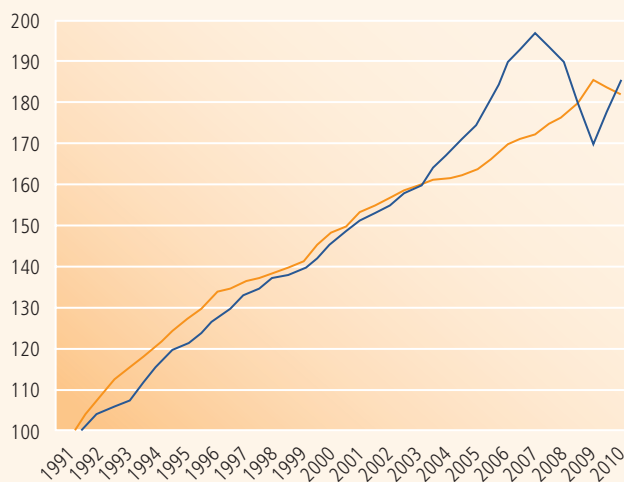
Dieser Zusammenhang zeigt sich im Vergleich einzelner Sektoren noch deutlicher als im gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt. Die Wirtschaftszweige waren sehr unterschiedlich von Nachfrageausfällen betroffen. Am stärksten traf die Wirtschaftskrise das Verarbeitende Gewerbe. Einen weit geringeren Einbruch hatte der Wirtschaftssektor „Handel, Gastgewerbe und Verkehr“ zu verzeichnen (vgl. Abbildung 2).

Durch die Krise haben sich Produktivität und Löhne einander angenähert. Die Arbeitnehmer haben in der Krise quasi nachträglich von den Produktivitätsgewinnen vor der Krise profitiert. Die relative Verteilung der Einkommen aus Arbeit und Kapital hat sich vor der Krise zu Ungunsten der abhängig Beschäftigten verändert, im Krisenjahr jedoch wieder zu deren Gunsten.

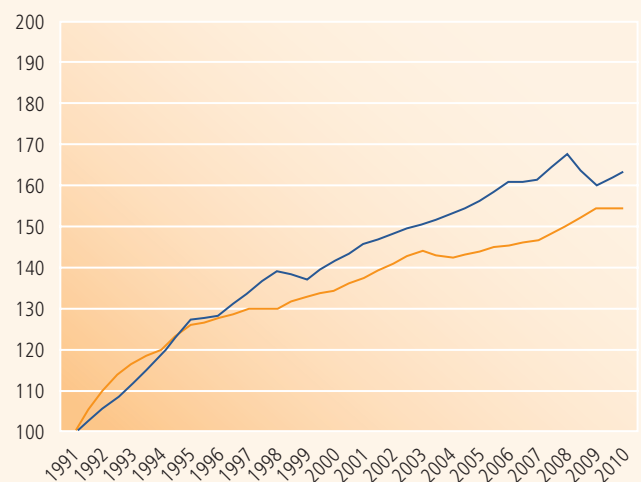
Abbildung 2

Entwicklung der Lohnkosten und der Arbeitsproduktivität in jeweiligen Preisen nach Sektoren von 1991 bis 2010 (1991 = 100)

Verarbeitendes Gewerbe



Handel, Gastgewerbe und Verkehr



— Lohnkosten — Arbeitsproduktivität

Quelle: Destatis

©IAB



Lohnzurückhaltung in Deutschland geht nicht zulasten anderer Euro-Länder

In der politischen Diskussion wird eine Abkehr von der moderaten Lohnpolitik in zunehmendem Maße nicht mehr nur aus verteilungspolitischen Erwägungen gefordert. Die im europäischen Vergleich schwache Lohnentwicklung, so die Argumentation, habe deutsche Erzeugnisse in der Europäischen Währungsunion so stark verbilligt, dass es zu hohen Leistungsbilanzüberschüssen kam. Dies bedeutet, dass Deutschland in andere Länder der Währungsunion wesentlich mehr Güter und Dienstleistungen exportiert, als es selbst aus diesen Ländern importiert. Dadurch seien umgekehrt Staaten wie Irland oder Griechenland, die mehr importiert als exportiert haben, in die Schuldenkrise gerutscht.

Diese Argumentation ist weder empirisch noch theoretisch stichhaltig: Deutschland hatte seit Beginn der

1950er Jahre fast durchgehend, von den 1990er Jahren einmal abgesehen, hohe Überschüsse in der Leistungsbilanz – auch in Zeiten, in denen die Löhne kräftiger gestiegen sind. Leistungsbilanzüberschüsse sind also nicht die Folge von Lohnmoderation. Dies zeigen auch die USA: Sie verzeichneten über Jahrzehnte hinweg Leistungsbilanzdefizite. Im Umkehrschluss müsste man nun denken, dass dort die Löhne besonders stark gestiegen seien – was aber empirisch nicht der Fall war.

Leistungsbilanzüberschüsse werden vielmehr durch andere Faktoren bestimmt: In der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung sind Leistungsbilanzüberschüsse identisch mit Kapitalexporten. Die Mehrheit der Makroökonomien ist sich einig, dass über längere Zeit bestehende unausgeglichene Leistungsbilanzen das Ergebnis des internationalen Kapitalverkehrs sind. Wenn die Menschen in einer Volkswirtschaft mehr sparen als im eigenen Land



rentabel investiert werden kann oder in die Staatsverschuldung fließt, wie dies in Deutschland der Fall ist, werden diese Ersparnisse im Ausland angelegt. Dieses Geld fließt über die Finanzmärkte wieder in das Land zurück und entspricht bilanztechnisch genau den finanziellen Forderungen, die etwa Deutschland durch seine Exportüberschüsse gegenüber dem Ausland hat. Ursache für die Leistungsbilanzüberschüsse Deutschlands ist also nicht die moderate Lohnentwicklung, sondern die Tatsache, dass die Deutschen mehr sparen als im Inland investiert werden kann. Deswegen ging die Lohnzurückhaltung in Deutschland auch nicht zulasten der übrigen Euro-Länder. Höhere Lohnabschlüsse in Deutschland würden Irland und den südlichen EU-Partnern nicht helfen. Eher gilt im Gegenteil: Wenn wir günstiger produzieren, heißt das für unsere Handelspartner, dass die Menschen dort günstiger konsumieren können.

Der Zusammenhang zwischen Löhnen und Beschäftigung ist überwiegend binnenwirtschaftlicher Natur. Durch Lohnmoderation werden Investitionen rentabler. Mittelfristig wächst der Kapitalstock, die Beschäftigung steigt. Ein möglicher kurzfristiger Rückgang der Lohnsumme als Folge von Lohnzurückhaltung wird durch den Aufbau zusätzlicher Beschäftigung mittelfristig mehr als ausgeglichen. Die moderate Lohnpolitik der Vergangenheit hat daher nicht dazu geführt, dass die Masseneinkommen eingebrochen sind. Simulationsrechnungen der Deutschen Bundesbank und des Sachverständigenrats belegen diese Argumentation. Sie zeigen auch, dass eine expansivere Lohnpolitik in Deutschland die internationalen Ungleichgewichte nicht abbauen kann.

Zwischen den Außenhandelsungleichgewichten und der gesamtwirtschaftlichen Beschäftigung gibt es aber dennoch einen wichtigen Zusammenhang. Da die Renditechancen in vielen anderen Ländern nun weniger attraktiv erscheinen als vor der Krise und auf der anderen Seite – auch wegen der moderaten Lohnpolitik – Investitionen in Deutschland attraktiver wurden, könnte mittelfristig die Phase der hohen Kapitalexporte aus Deutschland zu Ende gehen. Zwar wird Deutschland weiterhin sehr viele Waren ins Ausland liefern. Die verbesserten Investitionsbedingungen in Deutschland dürften in der mittleren Frist jedoch zu einer Zunahme der Importe und damit zu einem Abbau der Leistungsbilanzüberschüsse führen. Von der Ausweitung des Kapitalstocks, die mit den Investitionen im Inland einhergeht, profitieren wie zuvor beschrieben auch die abhängig Beschäftigten.

Fazit

Nachdem im Jahr 2009 das reale Bruttoinlandsprodukt um etwa fünf Prozent eingebrochen war, stieg es im Jahr darauf wieder um 3,6 Prozent an. Dieser Anstieg gab Forderungen nach flächendeckenden Lohnerhöhungen Nahrung. Gerade mit dem schnellen Wechsel von Auftragsflaute und Auftragsboom erscheint der Wunsch der Arbeitnehmer in vielen Betrieben verständlich, am Aufschwung finanziell teilzuhaben, zumal sie zuvor durch Kurzarbeit und Betriebsvereinbarungen teilweise deut-



liche Einkommenseinbußen hinnehmen mussten. Hinzu kommt, dass die Verbraucherpreise zuletzt deutlich zugelegt haben, und ein Inflationsausgleich in aller Regel ebenfalls Gegenstand von Lohnverhandlungen ist.

Die Zunahme der Produktivität im Jahr 2010 gleicht, wie bereits ausgeführt, nur den starken Einbruch der Produktivität während der Krise aus und dies auch nur zum Teil. Sie vermag daher entsprechende Lohnsteigerungen nicht zu rechtfertigen. Für Reallohnsteigerungen steht letztlich nur die zusätzliche Arbeitsproduktivität zur Verfügung. Mit Blick auf die historische Entwicklung dieser Größe besteht hier kein Anlass zu überzogenem Optimismus. Die jährliche Wachstumsrate der Arbeitsproduktivität dürfte nach den Erfahrungen der beiden vergangenen Jahrzehnte auch künftig nicht mehr als zwei Prozent betragen. In den zehn Jahren vor der Krise lag das jährliche Wachstum der Produktivität bei 1,6 Prozent. Allerdings gibt es beträchtliche firmen- und branchenspezifische Unterschiede. Diesen könnte mit erfolgsorientierten Einmalzahlungen Rechnung getragen werden.

Generell dürfte sich die Lohnentwicklung weiter ausdifferenzieren. Höhere Lohnabschlüsse sind vor allem in den Teilbereichen des Arbeitsmarktes zu erwarten, in denen Arbeitskräfte bereits knapp sind und daher Betriebe über Fachkräftemangel klagen. Hier sind Lohnsteigerungen auch sinnvoll. Sie sind ein normaler Ausgleichsmechanismus des Marktes. Steigende Löhne führen dazu, dass in diesen Arbeitsmarktsegmenten die Nachfrage nach Arbeitskräften zurückgeht und das Arbeitsangebot zunimmt. Es können sich bei steigenden Löhnen nur noch jene Firmen die knappen Arbeitskräfte leisten, die sie am produktivsten einsetzen und ihnen daher am meisten zahlen können. Ein ineffizienter Einsatz knapper Arbeitskräfte in unproduktiven Firmen wird so verhindert. In den Arbeitsmarktsegmenten, in denen die Arbeitslosigkeit noch zu hoch ist, sollte hingegen die beschäftigungsfreundliche Lohnpolitik fortgesetzt werden. Das trifft insbesondere auf die Berufe und Branchen zu, in denen vor allem Geringqualifizierte eine Beschäftigung finden können.



In seinen jährlichen Gutachten forderte der Sachverständigenrat regelmäßig von den Tarifvertragsparteien, auf einen beschäftigungsfreundlichen Kurs einzuschwenken. Auch in seinem letzten Gutachten Ende 2010 empfahl er, den beschäftigungsfreundlichen Kurs beizubehalten.

Angesichts von immer noch etwa drei Millionen registrierten Arbeitslosen und einer gesamten Unterbeschäftigung von über vier Millionen Personen erscheint dieser Rat angemessen.

Literatur

Deutsche Bundesbank (2010): Zur Problematik makroökonomischer Ungleichgewichte im Euro-Raum. Monatsbericht Juli 2010, S. 17-40.

Gartner, Hermann; Klinger, Sabine (2010): Verbesserte Institutionen stützten den Arbeitsmarkt in der Wirtschaftskrise. In: Wirtschaftsdienst, Jg. 90, Heft 11, S. 728-734.

Gartner, Hermann; Merkl, Christian (2011): The roots of the German miracle. <http://www.voxeu.org/index.php?q=node/6187>

Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2010): Chancen für einen stabilen Aufschwung. Wiesbaden.

Die Autoren



Michael Feil

ist kommissarischer Leiter des Forschungsbereichs „Institutionen und makroökonomische Arbeitsmarktanalyse“ am IAB.

michael.feil@iab.de



Dr. Hermann Gartner

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Institutionen und makroökonomische Arbeitsmarktanalyse“ am IAB.

hermann.gartner@iab.de

Standpunkt zur Mindestlohndebatte

Ein probates Rezept

Die Beschäftigungswirkung von Mindestlöhnen wird unter Ökonomen seit langem sehr kontrovers diskutiert. Kaum eine Debatte ist ideologisch so aufgeladen. Eine kürzlich erschienene umfassende Studie aus den USA stärkt die Position der Mindestlohnbefürworter. Die Einführung von Mindestlöhnen wäre demnach ohne Beschäftigungsverluste möglich. Allerdings muss die Höhe des Mindestlohns mit Augenmaß festgesetzt werden.



In einer Einführungsvorlesung für angehende Ökonomen lernt man, dass Mindestpreise auf einem ansonsten funktionierenden Konkurrenzmarkt zu einem Überangebot führen. Der künstlich erhöhte Preis bläht das Angebot auf und lässt einen Teil der potenziellen Nachfrage verkümmern. Die von der früheren EU-Agrarpolitik geschaffenen Butterberge und Milchseen können als anschauliches Beispiel dienen. Liegt es nicht nahe, das Argument auf den Arbeitsmarkt zu übertragen? Mindestlöhne verringern demzufolge die Beschäftigungschancen von Personen, deren Produktivität niedrig ist. Bis Anfang der 1990er Jahre war dies die unangefochtene Mehrheitsmeinung unter Ökonomen im In- und Ausland.

Das New-Jersey-Experiment

Eine gleichsam kopernikanische Wende brachte die Studie von David Card und Alan Krueger aus dem Jahr 1994. Sie werteten ein quasi-natürliches Experiment aus. Die Bundesstaaten in den USA können einen Mindestlohn oberhalb des nationalen Niveaus festlegen. Dies geschah etwa in New Jersey, als der dortige Mindestlohn im April 1992 von 4,25 auf 5,05 US-Dollar angehoben wurde. Im Nachbarstaat Pennsylvania gab es hingegen keine Erhöhung. Card und Krueger interessierten sich für die Situation in Schnellrestaurants, einem typischen Niedriglohnbereich. Dabei verglichen sie die Veränderung der Löhne und der Beschäftigung in den beiden benachbarten Bundesstaaten. Das überraschende Ergebnis: Obwohl

die Löhne in New Jersey spürbar anstiegen, entwickelte sich die Beschäftigung in den von der Erhöhung des Mindestlohns betroffenen Bereichen keineswegs schlechter, teilweise sogar besser als in Pennsylvania. Das ist das Gegenteil dessen, was nach der Jobkiller-These zu erwarten gewesen wäre. Card und Krueger konnten dieses Phänomen auch theoretisch begründen. Das Stichwort lautet „Monopson“. Bei einem Monopson besitzt der Arbeitgeber Marktmacht, die er ausnutzen kann, um den Beschäftigten weniger als den „fairen“ Preis zu zahlen. In einer solchen Situation korrigiert ein Mindestlohn die einseitige Verteilung der Marktmacht. Interessanterweise kann eine Untergrenze für den Lohn in solchen Fällen sogar zu mehr Beschäftigung führen.

Zurück zu alten Ansichten

Die in der Untersuchung von Card und Krueger entwickelte Methode markierte den Startschuss für eine Fülle von ähnlichen Studien über die Mindestlohnwirkungen in den USA und anderen Ländern. Dabei wurde meist ebenfalls versucht, experimentähnliche Situationen für wissenschaftliche Analysen zu nutzen. Die Ergebnisse sind insgesamt uneinheitlich.

Auch die Originalstudie von Card und Krueger selbst ist in den USA nicht unwidersprochen geblieben. David Neumark und William Wascher, zwei ebenfalls renommierte Arbeitsmarktökonominnen, haben mit anderem Datenmaterial das New-Jersey-Experiment analysiert. Nach ihren Befunden treffen die Aussagen von Card und Krueger nicht zu. Vielmehr spricht aus ihrer Sicht vieles für die frühere These, dass Mindestlöhne Beschäftigung kosten. Card und Krueger haben mit einer Gegenkritik geantwortet und legten ebenfalls neue Berechnungen vor, die keinen Anlass boten, ihre früheren Schlussfolgerungen infrage zu stellen. Diese spannende Debatte ist nachzulesen im Jahrgang 2000 des ökonomischen Spitzenjournal „American Economic Review“.

Insbesondere durch das im Jahr 2009 erschienene Buch von Neumark und Wascher, in dem die Autoren einen umfassenden Überblick über die Mindestlohnliteratur geben und insgesamt zu einem negativen Urteil über die



Beschäftigungswirkungen kommen, schien in den USA das Pendel wieder zugunsten der Mindestlohngegner auszuschlagen.

Kehrtwende 2.0

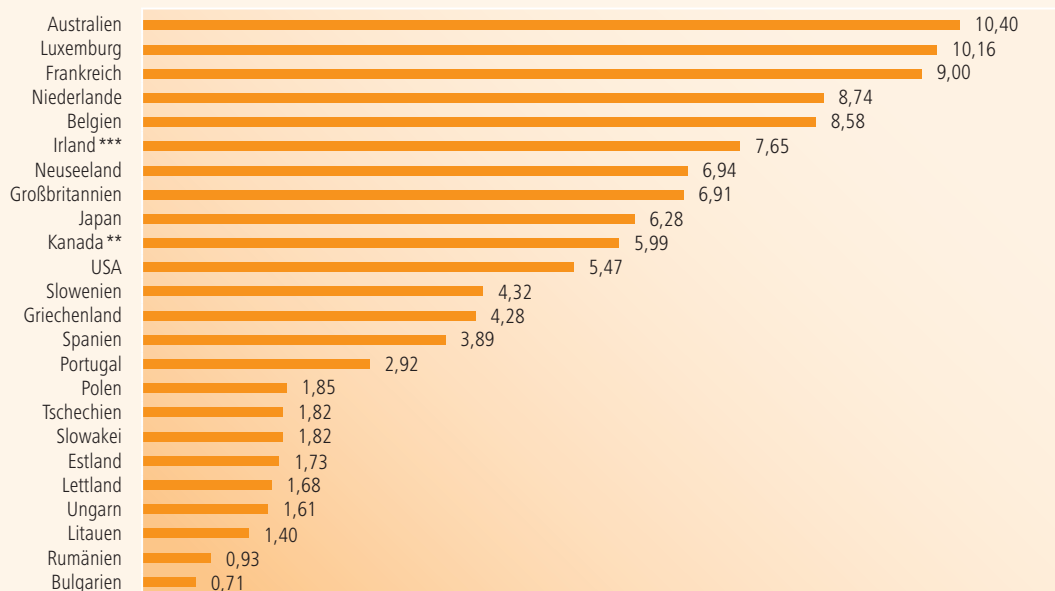
In jüngster Zeit hat eine Studie der Universität Berkeley breite Aufmerksamkeit erfahren. Die Untersuchung von Arindrajit Dube, William Lester und Michael Reich aus dem Jahr 2010 erscheint in der Tat wegweisend. Der Harvard-Ökonom Lawrence Katz spricht von einer der besten und überzeugendsten Mindestlohnstudien der letzten Jahre. Anders als frühere Studien, die oft nur eine regional sehr begrenzte Situation analysieren oder mit vergleichsweise groben und kurzfristigen Daten operieren, legen die Autoren in dieser Untersuchung sehr umfangreiches, landesweites Datenmaterial zugrunde, das einen Zeitraum von mehr als 16 Jahren abdeckt. Zugleich erweitern die Autoren den von Card und Krueger eingeführten methodischen Ansatz.

Die Studien, die in Reaktion auf Card und Krueger entstanden sind, haben meist nur einzelne Paare benachbarter Regionen analysiert, in denen unterschiedliche Mindestlohnhöhen galten bzw. eingeführt wurden. Dube, Lester und Reich betrachten hingegen auf kleinräumiger

Abbildung

Gesetzliche Mindestlöhne pro Stunde in ausgewählten Ländern (2011)

in Euro*



*jeweils zum 01.01.2011; Umrechnung in Euro zum Jahresdurchschnittskurs 2010. **gewichteter Durchschnitt regionaler Mindestlöhne. ***ab 01.02.2011
Quelle: WSI-Mindestlohn Datenbank (2011)

©IAB

Ebene (counties) alle benachbarten (Grenz-)Regionen zwischen Bundesstaaten, die im Beobachtungszeitraum von 1990 bis 2006 ein unterschiedliches Mindestlohniveau aufwiesen. Dadurch ergeben sich landesweit eine Vielzahl paarweiser Vergleiche von Nachbarregionen, also eine große Zahl von Beobachtungen, und damit wesentlich robustere Schätzungen der Mindestlohneffekte.

Bisherige Studien, die auf landesweiten Daten basieren, haben bei der Auswahl der Kontrollregionen den unterschiedlichen räumlichen Kontext vernachlässigt – und so Äpfel mit Birnen verglichen. Bei Dube, Lester und Reich hingegen liegen die Kontrollregionen stets in unmittelbarer Nachbarschaft der Regionen, in denen sich der Mindestlohn verändert hat. Dadurch wird weitgehend sichergestellt, dass nur Regionen mit ähnlichen ökonomischen Rahmenbedingungen verglichen werden.

Die Studie von Dube, Lester und Reich leistet mehr, als der Vielzahl der bisherigen Untersuchungen lediglich eine weitere hinzuzufügen. Die Autoren legen überzeugend dar, warum die in früheren Studien angewendete

Methodik zu verzerrten Ergebnissen geführt hat. Sie können mit einer Variante ihres Schätzansatzes, in der sie die regionalen Unterschiede bewusst vernachlässigen, das „typische“ Ergebnis der mindestlohnkritischen Studien reproduzieren und diesen ein fehlerhaftes Vorgehen nachweisen. Bei einem methodisch korrekten Ansatz zeigt sich hingegen kein signifikant negativer Effekt der Mindestloohnerhöhungen auf die Beschäftigung. Es kommt also zu Lohnsteigerungen, ohne dass die Zahl der Jobs zurückgeht. Dieses Resultat lässt sich auch mit modernen Theorien des Arbeitsmarktes erklären.

Eine moderne Sicht des Arbeitsmarktes

Der Arbeitsmarkt ist kein Markt wie jeder andere. Es herrscht kein vollkommener Wettbewerb, wie in der idealen neoklassischen Lehrbuchwelt unterstellt wird. Der Arbeitsmarkt ist wenig transparent. Unternehmen wissen nicht, wer eine offene Stelle am besten besetzen kann, und Arbeitsuchende wissen nicht, welche offene Stelle für sie am geeignetsten ist. Diese Intransparenz und andere Einflussfaktoren führen

dazu, dass die Marktmechanismen nur eingeschränkt wirken. Zudem ist auf dem Arbeitsmarkt immer auch Marktmacht im Spiel. Diese kann auf beiden Seiten liegen, etwa wenn Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände die Tarifverträge aushandeln. Sie kann aber auch einseitig verteilt sein, und dies nicht nur, wenn ein dominierender Arbeitgeber einen lokalen Arbeitsmarkt beherrscht.

Neueren Erkenntnissen zufolge können viele Faktoren auf der individuellen Ebene Marktmacht der Unternehmen begründen. Die Arbeitsuchenden sind meist räumlich auf die eine oder andere Weise gebunden, sie können nicht ohne weiteres – jedenfalls nicht sofort – jede angebotene Stelle an einem x-beliebigen Standort annehmen. Zum Beispiel wird eine Alleinerziehende auch darauf schauen müssen, ob die Lage von Betrieb und Schule bzw. Kinderbetreuungseinrichtung gut zueinander passt. Ein Betrieb, bei dem die Lage stimmt, kann dann durchaus Marktmacht gegenüber den Beschäftigten besitzen – und ausnutzen.

Unternehmen, die eine solche Marktmacht besitzen, können den Lohn, den sie ihren Beschäftigten zahlen, unter den Gleichgewichtswert drücken, der sich auf einem idealen Markt einpendeln würde. In einer solchen Situation korrigiert ein Mindestlohn die einseitige Verteilung der Marktmacht. Eine Untergrenze für den Lohn kann dann sogar zu mehr Beschäftigung führen. Voraussetzung ist, dass bei der Lohnhöhe nicht überzogen wird. Würde der Mindestlohn oberhalb des Gleichgewichtswerts festgesetzt, wären Beschäftigungsverluste zu befürchten.

Fazit

Aus meiner Sicht wird durch Dube und seine Koautoren die Position gestützt, dass die Politik bei den Mindestlöhnen einen Spielraum nutzen kann, ohne Jobs zu gefährden. Wenn bei der Höhe des Mindestlohns nicht überzogen wird, sehe ich nur Vorteile. Ein Mindestlohn erhöht die Anreize zur Aufnahme von Arbeit, verbessert die Einkommenssituation am unteren Rand der Lohnhierarchie und verringert gesellschaftliche Spannungen und weitere soziale Erosion.

Ein weiteres Argument für den Mindestlohn ist die Dienstleistungsfreiheit in der Europäischen Union, die seit Mai 2011 auch für Unternehmen aus Mittel- und

Osteuropa gilt, die ihre Dienstleistungen in Deutschland anbieten wollen. Dadurch droht in sensiblen Bereichen eine Abwärtsspirale – also dort, wo entsandte Niedrigstlohnbeschäftigte mit einheimischen Arbeitskräften oder schon im Land befindlichen Migranten konkurrieren. Billiglohnkonkurrenz kann auf diesem Feld dazu führen, dass Firmen, die angemessene Löhne zahlen, vom Markt verdrängt werden. Zweifelhafte Geschäftsmodellen, die nicht auf Qualität von Beschäftigung und Produkt, sondern auf Niedrigstlöhnen setzen, kann nur durch eine allgemein verbindliche Lohnuntergrenze wirksam Einhalt geboten werden.

Literatur

Card, David; Krueger, Alan B. (2000): Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania: Reply. In: American Economic Review, Vol. 90, No. 5, S. 1397–1420.

Card, David; Krueger, Alan B. (1994): Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania. In: American Economic Review, Vol. 84, No. 4, S. 772–793.

Dube, Arindrajit; Lester, William; Reich, Michael (2010): Minimum Wage Effects across Borders. Estimates Using Contiguous Counties. In: The Review of Economics and Statistics, Vol. 92, No. 4, S. 945–964.

Neumark, David; Wascher, William (2010): Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania: Comment. In: American Economic Review, Vol. 90, No. 5, S. 1362–1396.

Neumark, David; Wascher, William (2007): Minimum Wages and Employment, Discussion Paper No. 2570, IZA.

Der Autor



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

Flexibilität durch Öffnungsklauseln

Wenn weniger mehr ist

Öffnungsklauseln haben sich seit Mitte der 1990er Jahre vor allem im Verarbeitenden Gewerbe zunehmend als wichtiger Bestandteil von Branchentarifverträgen durchgesetzt. Mit Daten des IAB lässt sich ermitteln, wie stark diese von den Betrieben genutzt werden und wie sie sich auf das betriebliche Lohnniveau auswirken. Ertragsschwache Firmen profitieren unseren Ergebnissen zufolge von Öffnungsklauseln, weil sie dadurch die Löhne flexibel an ihre Gewinnsituation anpassen können.



Öffnungsklauseln sind heute in vielen Branchentarifverträgen enthalten. So haben sich etwa die IG Metall Baden-Württemberg und Südwestmetall im „Pforzheimer Abkommen“ aus dem Jahr 2004 auf die grundsätzliche Einführung tariflicher Öffnungsklauseln verständigt. Da-

nach kann unter bestimmten Umständen vom Tarifvertrag abgewichen werden.

Das deutsche Tarifvertragssystem sieht unterschiedliche Möglichkeiten vor, Löhne und Arbeitsbedingungen auszuhandeln: eine individuelle Aushandlung von

Arbeitsverträgen, eine Übereinkunft auf Firmenebene und die klassische Form des Branchentarifvertrages. Typischerweise verhandeln dabei Arbeitgeberverband und Gewerkschaft für eine bestimmte Branche und eine bestimmte Region (beispielsweise die Metall- und Elektroindustrie Nordwürttemberg und Nordbaden). Der Branchentarifvertrag gilt grundsätzlich nur für diejenigen Beschäftigten und Unternehmen, die Mitglied der Gewerkschaft beziehungsweise des Arbeitgeberverbands sind, die den Tarifvertrag geschlossen haben. In der Regel wenden Betriebe, die an einen Tarifvertrag gebunden sind, den Vertrag aber auch bei Beschäftigten an, die nicht in einer Gewerkschaft sind. Außerdem orientieren sich viele Betriebe, die selbst nicht Mitglied eines Arbeitgeberverbandes sind, an Tarifverträgen ihrer Branche, um nicht selbst Verträge aushandeln zu müssen.

Nach dem sogenannten Günstigkeitsprinzip dürfen Unternehmen nur dann vom Tarifvertrag abweichen, wenn der Arbeitnehmer dadurch besser gestellt wird. Nach geltender Rechtsprechung dürfen aber Arbeitnehmer auch dann nicht unter Tarif bezahlt werden, wenn damit Entlassungen verhindert werden können – es sei denn, im Tarifvertrag selbst sind entsprechende Öffnungsklauseln vereinbart. Damit Betriebe eine solche Öffnungsklausel in Anspruch nehmen können, ist in manchen Fällen die Zustimmung der Tarifvertragsparteien erforderlich. Außerdem ist diese Möglichkeit typischerweise an bestimmte Bedingungen, etwa die Ertragslage der Firma, geknüpft. Dabei können sich Öffnungsklauseln nicht nur auf den Lohn, sondern auch auf fast alle anderen tarifvertraglich vereinbarten Tatbestände, insbesondere die Arbeitszeit, beziehen.

Existenz und Anwendung von Öffnungsklauseln

Mit dem IAB-Betriebspanel liegen für das Jahr 2005 erstmals Daten vor, mit denen die Verbreitung und die Inanspruchnahme von Öffnungsklauseln untersucht werden kann. Öffnungsklauseln sind gerade im Verarbeitenden Gewerbe häufiger anzutreffen. Die in diesem Beitrag präsentierten Daten beziehen sich daher auf diesen Wirtschaftszweig. Im Verarbeitenden Gewerbe geben knapp 60 Prozent der branchentarifgebundenen Betriebe an, dass

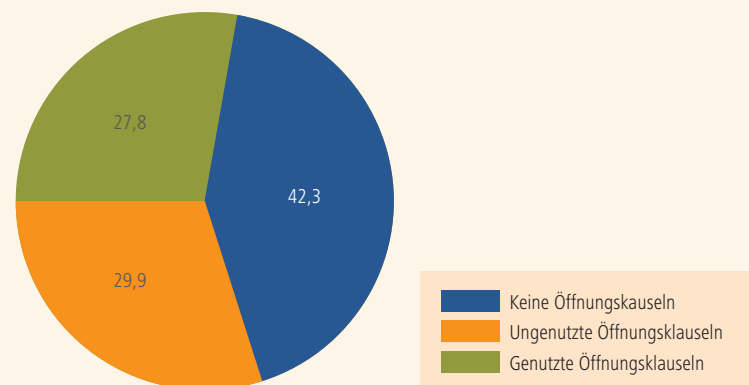
ihr Tarifvertrag Öffnungsklauseln vorsieht (vgl. Abbildung 1). Größere Betriebe fallen häufiger unter den Geltungsbereich von Branchentarifverträgen mit Öffnungsklauseln als kleinere. Daher ist der Anteil der Beschäftigten, für die Öffnungsklauseln potenziell relevant sind, höher als der entsprechende Anteil der Betriebe. Der Anteil der potenziell betroffenen Beschäftigten liegt in der verwendeten Stichprobe bei gut 75 Prozent. Andere Untersuchungen, etwa die von Wolf-Dieter Heinbach aus dem Jahre 2006, kommen zu noch höheren Werten. Vermutlich ist den Betriebsleitungen häufig gar nicht bekannt, dass ihr Branchentarifvertrag Öffnungsklauseln vorsieht. Das ist ein Indiz dafür, dass es zwischen den zentralen Entscheidungsträgern auf Verbandsebene und den einzelnen Betrieben eine erhebliche Informationslücke gibt.

Knapp über die Hälfte der Betriebe, die angeben, dass ihre Tarifverträge Öffnungsklauseln enthalten, wendet sie auch an (vgl. Abbildung 1). Insbesondere die wenig exportorientierten Betriebe und diejenigen mit Betriebsrat nutzen die Öffnungsklauseln besonders häufig. 80 Prozent aller Betriebe, die von Öffnungsklauseln Gebrauch machen, tun dies um die Arbeitszeit zu ändern (vgl. Abbildung 2 auf Seite 28). Im Regelfall dürften dies Arbeitszeitverlängerungen

Abbildung 1

Bedeutung von Öffnungsklauseln für branchentarifgebundene Betriebe im Verarbeitenden Gewerbe

in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel; eigene Berechnungen

© IAB

sein. Von entgeltbezogenen Öffnungsklauseln wird hingegen deutlich seltener Gebrauch gemacht.

Auswirkungen von Öffnungsklauseln auf Lohnniveau und Lohnflexibilität

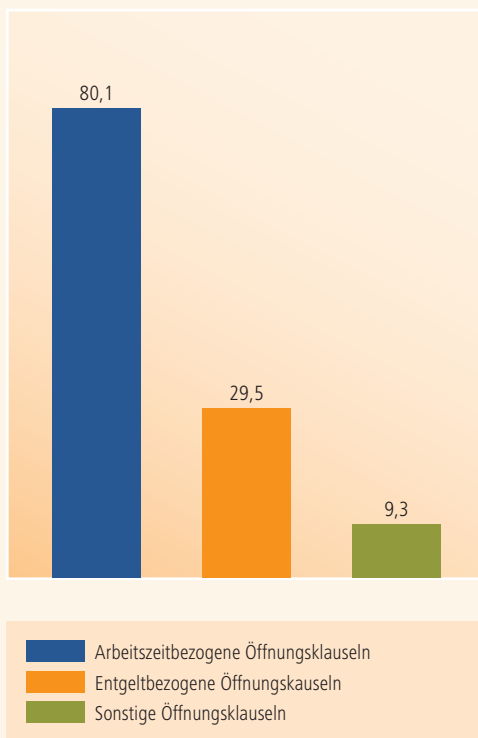
Welche Wirkungen haben Öffnungsklauseln auf das Lohnniveau und die Lohnflexibilität der Betriebe? Hier ist zunächst zu berücksichtigen, dass sich Firmen, deren Tarifverträge Öffnungsklauseln vorsehen, zumindest im statistischen Mittel von anderen Firmen unterscheiden. Diese Unterschiede betreffen insbesondere die Betriebsgröße, die Zusammensetzung der Beschäftigten und die Branchenzugehörigkeit. All diese Faktoren haben aber ebenfalls einen Einfluss auf den Lohn. Mit geeigneten

statistischen Verfahren wurde die Wirkung dieser Faktoren herausgerechnet, um die ursächliche Auswirkung von Öffnungsklauseln auf die Löhne isoliert ermitteln zu können.

Für die Annahme, dass das Lohnniveau in Firmen mit tariflichen Öffnungsklauseln höher ist als in solchen ohne Öffnungsklauseln, sprechen theoretisch folgende Argumente: Aus Sicht der Beschäftigten sichert ein Tarifvertrag ohne Öffnungsklausel die betroffenen Arbeitnehmer gegen etwaige Lohnsenkungen ab. Im Gegenzug könnten diese bereit sein, einen etwas niedrigeren Lohn zu akzeptieren. Aus Sicht der Arbeitgeberseite ist denkbar, dass diese versucht, bei hohen Lohnabschlüssen Öffnungsklauseln zu erwirken, weil mit steigenden Kosten für die Firmen das Risiko der Zahlungsunfähigkeit steigt. Dieses höhere Risiko könnte durch die Existenz von Öffnungsklauseln abgemildert werden. Tatsächlich bestätigen unsere Schätzungen (vgl. Kasten „Methodik“), dass branchentarifgebundene Betriebe, deren Tarifverträge Öffnungsklauseln vorsehen, um ein bis zwei Prozent höhere Löhne bezahlen als branchentarifgebundene Betriebe ohne Öffnungsklauseln.

Zudem ist von Interesse, ob die betriebliche Lohnflexibilität steigt, wenn tarifliche Öffnungsklauseln existieren. Aus theoretischer Perspektive erscheint dies keineswegs zwingend. Einerseits ist denkbar, dass die Tarifvertragsparteien einer theoretisch möglichen Lohnsenkung in einem Betrieb im Zweifelsfall doch nicht zustimmen. Andererseits könnte auch ein Betrieb selbst von einer möglichen Lohnsenkung absehen. So könnte er beispielsweise eine schlechte wirtschaftliche Situation dazu nutzen, weniger produktive Beschäftigte betriebsbedingt zu kündigen anstatt alle Mitarbeiter über eine Öffnungsklausel schlechter zu stellen und so zu riskieren, dass hochproduktive Mitarbeiter kündigen. Betrachtet man die Betriebe zunächst unabhängig von ihrer Ertragslage, so zeigt sich, dass Betriebe, die Öffnungsklauseln anwenden, keine höhere Lohnflexibilität aufweisen als Betriebe, deren Tarifverträge keine Öffnungsklauseln enthalten. Betrachtet man die Betriebe allerdings nach ihrer Gewinnsituation, so zeigt sich, dass die Löhne in Betrieben mit unterdurchschnittlicher Ertragskraft stärker auf die Ertragslage reagieren, wenn tarifliche Öffnungsklauseln existieren. Interessanterweise gilt dies

Abbildung 2
Bedeutung unterschiedlicher Typen von Öffnungsklauseln im Verarbeitenden Gewerbe
in Prozent aller Betriebe, die von Öffnungsklauseln Gebrauch machen



Anmerkung: Mehrfachnennungen möglich
Quelle: IAB-Betriebspanel; eigene Berechnungen

©IAB

nicht nur für ertragsschwache Betriebe, die Öffnungsklauseln tatsächlich in Anspruch nehmen. Denn bereits die bloße Existenz von Öffnungsklauseln führt in solchen Betrieben zu einer verbesserten Anpassungsfähigkeit von Löhnen an betriebliche Ertragsbedingungen. Dies deutet darauf hin, dass Öffnungsklauseln ein mögliches Drohpotenzial beinhalten, das zum freiwilligen Abbau von übertariflichen Lohnbestandteilen führen kann.

Fazit

Gerade Betrieben, die sich in einer schwierigen Ertragsituation befinden, können Öffnungsklauseln helfen. Voraussetzung dafür ist allerdings, dass Betriebe auch über die Existenz von Öffnungsklauseln in ihrem jeweiligen

Branchentarifvertrag informiert sind. Hier besteht noch ein erhebliches Defizit. Es ist in den meisten Fällen sicher wünschenswert, dass vorübergehende Schwächephasen einer Firma durch eine temporäre Anpassung von Lohn und/oder Arbeitszeit abgefedert werden können – auch als Mittel zur Beschäftigungssicherung. Zu bedenken ist jedoch, dass ein dauerhafter Schutz ertragsschwacher Unternehmen negative volkswirtschaftliche Effekte haben kann, wenn dadurch verhindert wird, dass knappe Fachkräfte zu produktiveren Firmen wechseln.



Methodik

Um die Anpassungsfähigkeit von Löhnen an betriebliche Ertragsbedingungen für die unterschiedlichen Betriebsgruppen (Betriebe mit individuellen Tarifen, mit Firmentarifen, mit Branchentarifen sowie Betriebe mit genutzten, ungenutzten und gänzlich fehlenden Öffnungsklauseln) zu quantifizieren, schätzen wir eine multivariate Regressionsgleichung, in der die individuelle Entlohnung durch Indikatoren für die unterschiedlichen Betriebsgruppen sowie den betrieblichen Gewinn erklärt wird. Unsere Spezifikationen enthalten als weitere Kontrollvariablen unter anderem die Betriebsgröße, die Existenz eines Betriebsrates, die Kapitalintensität sowie Regional- und Branchenindikatoren. Darüber hinaus sind individuelle Variablen wie zum Beispiel Alter, Geschlecht, Nationalität, Betriebszugehörigkeit und die Qualifikation enthalten. Der Gewinn wird näherungsweise durch die Differenz zwischen der Bruttowertschöpfung und der Lohnsumme bestimmt. In der Regressionsgleichung lassen wir zu, dass sich der Einfluss der betrieblichen Gewinnsituation auf den Lohn zwischen den Betriebsgruppen unterscheidet.

Literatur

Garloff, Alfred; Gürtzgen, Nicole (2011): Collective Wage Contracts, Opt-Out Clauses and Firm Wage Differentials: Evidence from Linked Employer-Employee Data. Unveröffentlichtes Manuskript. Mannheim/Frankfurt.

Heinbach, Wolf-Dieter (2006): Immer mehr Tarifverträge sehen tarifliche Öffnungsklauseln vor. Statistisches Monatsheft Baden-Württemberg 11.

Die Autoren



Dr. Alfred Garloff

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Regionales Forschungsnetz“ am IAB, Regionaleinheit Hessen.
alfred.garloff@iab.de



PD Dr. Nicole Gürtzgen

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Abteilung „Arbeitsmärkte, Personalmanagement und Soziale Sicherung“ am Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung, Mannheim (ZEW).
guertzgen@zew.de

Projekte

Einige aktuelle Forschungsvorhaben des IAB im Überblick



Projekte aus einzelnen Forschungsbereichen

Forschungsbereich

„Institutionen und makroökonomische Arbeitsmarktanalyse“

Werden Sozialleistungen nicht in Anspruch genommen, so beeinflusst das auch die Wirkungen von Sozialreformen (fiskalische Effekte, Arbeitsangebot, etc.). Im Projekt **„Endogenisierung des Inanspruchnahmeverhaltens von Haushalten mit einem potenziellen SGB-II-Anspruch im IAB-Mikrosimulationsmodell“** wird ein simultanes Modell entwickelt, um das Arbeitsangebots- und das Inanspruchnahmeverhalten gemeinsam zu schätzen. Das Projekt baut auf Ergebnissen der Schätzung zur Nicht-Inanspruchnahme von SGB-II-Leistungen aus dem Jahr 2010 auf.

Forschungsgruppe

„Arbeitszeit und Arbeitsmarkt“

Die Frauenerwerbstätigkeit ist in den vergangenen Jahren stetig gestiegen. Allerdings sagt dies allein nur wenig über die tatsächliche Beteiligung der Frauen am Erwerbsleben aus. Ein umfassendes Bild ergibt sich erst, wenn auch die durchschnittliche Arbeitszeit und das geleistete Arbeitsvolumen berücksichtigt werden (vgl. Abbildung „Beschäftigte, Arbeitszeit und Arbeitsvolumen in Deutschland“ auf der nächsten Seite). Im Dauerprojekt **„Die IAB-Arbeitszeitrechnung nach Geschlecht und Altersgruppen“** werden geschlechts- und altersspezifische

Arbeitszeitstrukturen untersucht. Die Analyseergebnisse, verknüpft mit Auswertungen zu den Arbeitszeitpräferenzen aus dem Sozio-oekonomischen Panel (SOEP) 2009 ergeben, dass bei der Arbeitszeit Wunsch und Wirklichkeit häufig nicht übereinstimmen. So würden insbesondere viele Teilzeitbeschäftigte gerne länger arbeiten (vgl. IAB-Kurzbericht 9/2011).

Die Auswirkungen wirtschaftlicher Veränderungen werden zunehmend durch eine steigende Arbeitszeitflexibilität abgedeckt. Betriebe setzen zu diesem Zweck sowohl Möglichkeiten der innerbetrieblichen Flexibilität, wie beispielsweise flexible Arbeitszeitmodelle, Arbeitszeitkonten oder den Abbau von Überstunden ein, als auch Instrumente der externen Flexibilität, wie etwa Leiharbeit oder Befristungen. Vor diesem Hintergrund untersucht die Forschungsgruppe **„Arbeitszeit und Arbeitsmarkt“** in einem gemeinsamen Projekt mit dem Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung den **„Einsatz von Instrumenten der internen und externen Flexibilität“**. Das Projekt soll darüber hinaus aufzeigen, welche Wirkung und Bedeutung die verschiedenen Instrumente im Hinblick auf die Beschäftigungssicherung haben.

Forschungsbereich

„Internationale Vergleiche und Europäische Integration“

In dem Projekt **„Globalization and mismatch: Does trade affect the sorting between firms and workers?“** wird untersucht,

inwieweit eine Liberalisierung des Handels die Firmenstruktur und die Produktivität der Arbeitnehmer beeinflusst und ob vor diesem Hintergrund das sogenannte „assortative matching“ zwischen Firmen und Arbeitnehmern verstärkt wird. Die-ser Auswahlprozess nach der Gleichartigkeit der relevanten Merkmale bedeutet beispielsweise, dass Unternehmen mit höheren Profiten auch in der Auswahl ihrer Beschäftigten effizienter sind. In der Untersuchung sollen zudem mögliche Auswirkungen der Handelsliberalisierung auf Löhne und Lohnungleichheit analysiert werden.

Forschungsbereich

„Regionale Arbeitsmärkte“

Zu Beginn des Jahres 2010 setzte die Bayerische Staatsregierung die Kommission **„Anforderungen aus dem Bayerischen Sozialbericht“** mit drei Arbeitsgruppen ein. Sie sollen Handlungsempfehlungen zu ausgewählten Themen und Ergebnissen entwickeln. Das IAB arbeitet in dem Projekt **„Regionale Arbeitsmärkte – Wirtschaftsstrukturpolitik“** der gleichnamigen Arbeitsgruppe mit. Untersucht wird zum einen die Beschäftigungsentwicklung in Bayern und zum anderen die Arbeitsmarkt-, Wirtschafts- und Strukturpolitik der bayerischen Ministerien. Die Arbeitsgruppe greift dabei auf die Befunde der IAB-Projekte **„Vergleichende Analyse von Länderarbeitsmärkten“** und **„Regionale Arbeitsnachfrage“** zurück. Im Ergebnis lässt sich eine integrierte Regionalpolitik befürworten, die ressortübergreifend auf regionale Disparitäten

reagiert, vor allem auf die regionale Bevölkerungsentwicklung. Die Regionen sollten gemäß ihrer bereits entwickelten Vorzüge und Stärken gefördert werden. Ebenso sollten soziale Aspekte und die zentralen Dynamiken des Strukturwandels, die wiederum die Beschäftigungsentwicklung beeinflussen, berücksichtigt werden.

Forschungsbereich

„Arbeitsförderung und Erwerbstätigkeit“

Eingliederungszuschüsse gehören mit monatlich weit über 20.000 Förderzugängen zu den häufig genutzten Instrumenten der Arbeitsmarktpolitik. Das IAB hat Ende 2009 das Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) mit der Durchführung des Projektes **„Eingliederungszuschüsse: Eine Implementationsstudie“** beauftragt. Gegenstand der Studie ist die Handhabung von Eingliederungszuschüssen durch Arbeitsagenturen, Grundsicherungsstel-

len, Betriebe und Arbeitsuchende. Die Befunde liegen nun vor und ergänzen die quantitativen Wirkungsanalysen des IAB zu Eingliederungszuschüssen. Der Bericht soll im Laufe dieses Jahres in der IAB-Bibliothek erscheinen.

Forschungsbereich

„Grundsicherung und Aktivierung“

Das Projekt **„Teilnahme von alleinerziehenden erwerbsfähigen Hilfebedürftigen an Programmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik“** vergleicht die Teilnahme von Alleinerziehenden an Arbeitsmarktprogrammen mit der von anderen Personengruppen. Die Ergebnisse zeigen, dass Alleinerziehende mit Kindern im Alter von drei bis fünf Jahren vergleichbar häufig Zusatzjobs annehmen oder an nicht betrieblichen Trainingsmaßnahmen teilnehmen wie kinderlose alleinstehende Frauen. Andere arbeitsmarktpolitische Fördermaßnahmen wer-

den von Alleinerziehenden erst in Anspruch genommen, wenn ihre Kinder älter sind.

Forschungsbereich

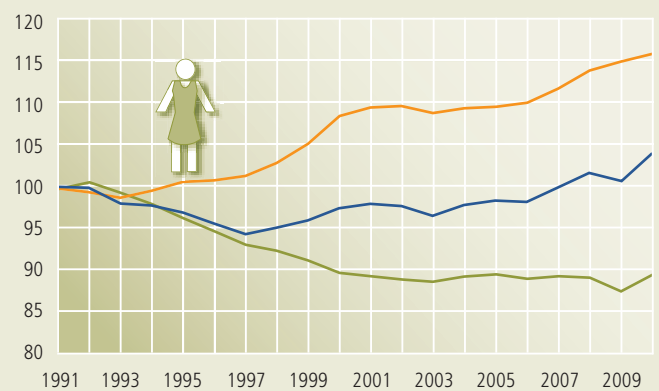
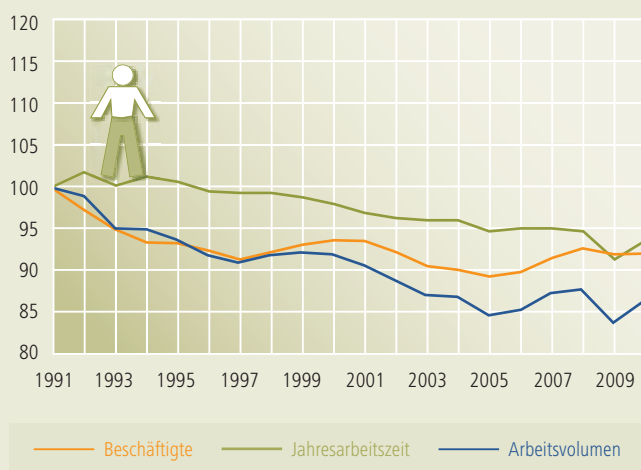
„Erwerbslosigkeit und Teilhabe“

Im März 2011 wurde im Projekt **„Armutsdynamik“** eine vierte Befragungswelle der qualitativen Langzeituntersuchung zu Langzeiterwerbslosigkeit, Hilfebedürftigkeit und Teilhabesicherung im Sozialgesetzbuch (SGB) II abgeschlossen. Ein Schwerpunkt der Interviews war die Frage nach dem Gesellschaftsbild der Befragten. Die aktuellen Ergebnisse der Langzeitstudie machen deutlich, dass das Leben im oder am Rande des Hilfebezugs durch eine hohe Dynamik und Mobilität gekennzeichnet ist. Es entspricht keineswegs dem Bild eines nur passiven Hilfeempfängers.

In der qualitativen Explorationsstudie **„Soziale Aktivierung“** untersucht der For-

Beschäftigte, Arbeitszeit und Arbeitsvolumen in Deutschland

Jahresdurchschnitte 1991 bis 2010 nach Geschlecht, Indexwerte (1991 = 100)



Bei Frauen und Männern hat sich die Situation auf dem Arbeitsmarkt seit der Wiedervereinigung unterschiedlich entwickelt. Während die Zahl der beschäftigten Männer zwischen 1991 und 2010 mit einem Rückgang um acht Prozent deutlich abgenommen hat, stieg sie bei den Frauen um 16 Prozent. Weil die Beschäftigungsgewinne bei den Frauen auch auf einer starken Zunahme der Teilzeit beruhen, ist das von ihnen erbrachte Jahresarbeitsvolumen – also das Produkt aus Beschäftigtenzahl und durchschnittlicher Jahresarbeitszeit – im gleichen Zeitraum nur um vier Prozent gestiegen. Damit hat sich die Teilhabe der Frauen am Arbeitsmarkt viel weniger verbessert, als es auf den ersten Blick scheint.

Quelle: IAB-Arbeitszeitrechnung, Stand: Februar 2011

schungsbereich „Erwerbslosigkeit und Teilhabe“, inwiefern arbeitsmarktferne Hilfeeinpfänger auch durch Maßnahmen gefördert werden, die nicht unmittelbar auf den Arbeitsmarkt zielen, sondern auf die Stabilisierung der persönlichen Lebenssituation, die Verbesserung des Lebensumfeldes und die Erweiterung sozialer Teilhabe. Es zeigt sich, dass das Fallmanagement bei den Grundsicherungsträgern soziale Aktivierung durchaus fördert: durch Ernährungskurse, Sport, Tanzkurse, Selbsthilfegruppen, Theater- und Literaturkurse – um nur einige der Aktivitäten zu nennen. Solche Maßnahmen stehen oft am Anfang einer mehrstufigen Strategie, mit der die Betroffenen an ein „normales“ Erwerbs- und Sozialleben herangeführt werden sollen.

Forschungsbereich

„Panel Arbeitsmarkt und soziale Sicherung“

Gemeinsam mit der Universität Leipzig führt das IAB das Projekt **„Erhebung von Schwarzarbeit in Arbeitsmarktsurveys“** durch. Die Erhebung ist als methodische Vorstudie zum Panel „Arbeitsmarkt und soziale Sicherung“ konzipiert. Sie gibt darüber Auskunft, ob spezielle Verfahren zur Erhebung heikler Merkmale dazu geeignet sind, Abbrüche der Interviews zu vermeiden, wenn es in den telefonischen Befragungen um das Thema Schwarzarbeit geht. Zudem wird geprüft, ob mit diesen Verfahren zuverlässigere Ergebnisse erzielt werden können als mittels einer direkten Erhebung.

Forschungsdatenzentrum

Mit dem Projekt **„Forschungsdatenzentrum-im-Forschungsdatenzentrum“** soll es externen Forschern ermöglicht werden, von vier Standorten der Statistischen Landesämter auf die schwach anonymisierten Datenpro-

dukte des Forschungsdatenzentrums und des IAB zuzugreifen. Der Datenzugriff erfolgt dabei über eine geschützte Internetverbindung zwischen dem Forschungsdatenzentrum der BA in Nürnberg und den Forschungsdatenzentren der Statistischen Landesämter in Berlin, Bremen, Dresden und Düsseldorf. Darüber hinaus soll diese Art des Datenzugangs in einem Pilotvorhaben auch im Ausland etabliert werden. Über das Institute for Social Research der University of Michigan erhalten Forscher erstmalig die Gelegenheit, die Datenprodukte des IAB auch von den USA aus zu nutzen.

Bereichsübergreifende Projekte

Seit Januar 2011 führen die Forschungsbereiche „Prognosen und Strukturanalysen“ und „Betriebe und Beschäftigung“ gemeinsam das Projekt **„Analysen des aktuellen Arbeitskräftebedarfs in Deutschland“** durch. Ziel des Projektes ist es, ein Monitoring der gesamtwirtschaftlichen Arbeitskräftenachfrage in Deutschland aufzubauen. Zu diesem Zweck werden auf Basis des IAB-Betriebspanels und der IAB-Erhebung zum gesamtwirtschaftlichen Stellenangebot verschiedene Indikatoren dargestellt, differenziert unter anderem nach Branche, Region, Betriebsgröße und Qualifikation. Zudem analysieren die beiden IAB-Forschungsbereiche die Hintergründe des betrieblichen Arbeitskräftebedarfs.

Im Dezember 2010 bewilligte die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) das Projekt **„Adaption der Berufsaspiration bei Jugendlichen – Wirkung sozialer Herkunft sowie Opportunitäts- und Marktstrukturen“** mit einer Laufzeit von 30 Mo-

naten. Während der Suche nach einem Ausbildungsplatz erfahren Jugendliche, ob sie nach der Schule ihren Wunschberuf erlernen können. Die Studie geht insbesondere der Frage nach, unter welchen Bedingungen Schülerinnen und Schüler an Haupt- und Realschulen die Wahl des Ausbildungsberufs im Laufe der Lehrstellensuche an die Marktgegebenheiten anpassen. Der Schwerpunkt der Analyse liegt dabei auf dem möglichen Einfluss der sozialen Herkunft sowie der Schulen. An dem Gemeinschaftsprojekt arbeiten die IAB-Forschungsbereiche „Bildungs- und Erwerbsverläufe“ sowie „Erwerbslosigkeit und Teilhabe“, die Forschungsgruppe „Berufliche Arbeitsmärkte“ und die Universität Erlangen-Nürnberg zusammen.

Das Drittmittelprojekt **„BLUE-Enterprise and Trade Statistics (Blue-ETS)“** hat das Ziel, den internationalen Zugang zu den Daten des IAB weiter zu verbessern. An dem Kooperationsprojekt beteiligen sich das Kompetenzzentrum Empirische Methoden und das Forschungsdatenzentrum des IAB sowie die Universität Southampton und das italienische Statistikamt (ISTAT). Untersucht wird insbesondere, ob für komplexe Linked-Employer-Employee-Datensätze (LEED) – also Datensätze, in denen Informationen von Arbeitgebern und deren Arbeitnehmern verknüpft sind – hochwertige Datenstrukturfiles bereitgestellt werden können. Anhand dieser Datensätze, die in ihrer Struktur ein Abbild der Originaldaten bilden, aber den Datenschutz der Befragungsteilnehmer gewährleisten, können Forscher dann ihre Analyse-Codes und Programme zur Datenfernverarbeitung an das FDZ schicken.

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

Zwei neue Arbeitsgruppen am IAB

Sie beschäftigen die Arbeitsmarktforschung und die Fachöffentlichkeit gleichermaßen: Der Fachkräftebedarf und die Qualität der Beschäftigung sind ebenso aktuelle wie vielschichtige Themen. Deshalb hat das IAB hierzu im Frühjahr dieses Jahres zwei neue bereichsübergreifende Arbeitsgruppen eingerichtet. Sie verstehen sich als Foren, in denen die einschlägigen Forschungsaktivitäten am Institut zusammengeführt, laufende und geplante Forschungsarbeiten zum Thema präsentiert und Ergebnisse aus der aktuellen Forschung diskutiert werden. Darüber hinaus bieten sie die Möglichkeit, neue Forschungsthemen und -felder zu erschließen.

Arbeitsgruppe „Fachkräftebedarf“

Nachdem die Auswirkungen der Wirtschaftskrise auf den Arbeitsmarkt weitgehend abgeklungen sind, hat die Frage, ob in Zukunft infolge des demografischen Wandels ein Fachkräftemangel droht, weiter an Bedeutung gewonnen. Was ist Fachkräftemangel – gibt es ihn überhaupt? Werden künftig in bestimmten Bereichen und Tätigkeiten die Fachkräfte knapp? Mit diesen und weiteren Fragen befasst sich die Arbeitsgruppe „Fachkräftebedarf“, die von Dr. Stephan Brunow, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Regionale Arbeitsmärkte“, geleitet wird.

Die Forschung des IAB zum Fachkräftebedarf umfasst nicht nur die Analyse und Prognose der Entwicklung von Fachkräftebedarf und -angebot, sondern auch Therapien und Strategien, die sich daraus ergeben. Hierzu gehören Projekte im Bereich der Bildung und Weiterbildung, die vor allem bei der Frage ansetzen, wie das Potenzial von Beschäftigten besser genutzt werden kann, sowie Studien zur Nutzung des Potenzials von Arbeitslosen, älteren Arbeitskräf-



Dr. Stephan Brunow leitet die Arbeitsgruppe „Fachkräftebedarf“.

ten, Migranten und Frauen. Die Aktivitäten der Arbeitsgruppe setzen an diesen Punkten an. Bei der Betrachtung von Strategien zur Erschließung von Personalressourcen werden Erkenntnisse der IAB-Arbeitsgruppen zur Migration und Integration, zur beruflichen Weiterbildung und zur Geschlechterforschung einbezogen. Außerdem soll ein gemeinsames Verständnis von Begrifflichkeiten wie Fachkräftebedarf und Fachkräftemangel entwickelt werden.

Arbeitsgruppe „Qualität der Beschäftigung“

Die Forschung des IAB zur Qualität von Beschäftigung befasst sich beispielsweise mit der Qualität von (geförderten) Beschäftigungsverhältnissen beim Übergang aus Arbeitslosigkeit in Erwerbstätigkeit. Zudem beschäftigen sich Forscherinnen und Forscher in verschiedenen Projekten mit der Entwicklung „atypischer“ Erwerbsformen wie Teilzeitarbeit, Leiharbeit oder befristeter Beschäftigung und analysieren deren Determinanten und Auswirkungen. Schließlich wird der Zusammenhang zwischen zunehmender internationaler Verflechtung und Beschäftigungsqualität betrachtet.

Die von Dr. Stefanie Gundert, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich

„Panel ‚Arbeitsmarkt und soziale Sicherung‘“, geleitete Arbeitsgruppe „Qualität der Beschäftigung“ geht zunächst der Frage nach, worin sich die Qualität von Arbeit und Beschäftigung manifestiert. Neben objektiven Indikatoren wie Einkommen, Befristung oder Arbeitszeit bildet die subjektive Wahrnehmung der Beschäftigten, etwa die von ihnen wahrgenommene Beschäftigungssicherheit, Arbeitsbelastung oder Arbeitszufriedenheit, einen weiteren Schwerpunkt.

Durch den bereichsübergreifenden Austausch soll ein Überblick über die verfügbaren Datenquellen geschaffen und weiterer Forschungsbedarf identifiziert werden. Die



Dr. Stefanie Gundert leitet die Arbeitsgruppe „Qualität der Beschäftigung“.

Arbeitsgruppe steht hierfür auch in Kontakt zu externen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sowie anderen Forschungsinstituten. So wirkt sie bei der Organisation des achten gemeinsamen Workshops des Instituts für Wirtschaftsforschung Halle (IWH) und des IAB am 20. und 21. Oktober 2011 zum Thema „Qualität der Arbeit im Wandel“ mit.

Weitere Informationen finden Sie unter:

<http://www.iab.de/de/forschung/arbeitsgruppen.aspx>

Hartz IV und der Niedriglohnsektor

Bei vielen bleibt das Stück vom Kuchen gleich

Hartz IV hat wesentlich weniger zum Wachstum des Niedriglohnsektors beigetragen als vielfach angenommen. Dies gilt jedenfalls für die Gruppe der Vollzeitbeschäftigten, die vorübergehend im Leistungsbezug waren. In Westdeutschland ist der Niedriglohnanteil bei der ersten Beschäftigung nach Leistungsbeginn im Vergleich zu vorher nur leicht gestiegen, in Ostdeutschland ist er praktisch unverändert. Zudem mussten zwar viele Leistungsempfänger Lohneinbußen hinnehmen, nachdem sie wieder eine Beschäftigung aufgenommen hatten, eine größere Anzahl jedoch konnte ihren realen Verdienst um mindestens fünf Prozent steigern.



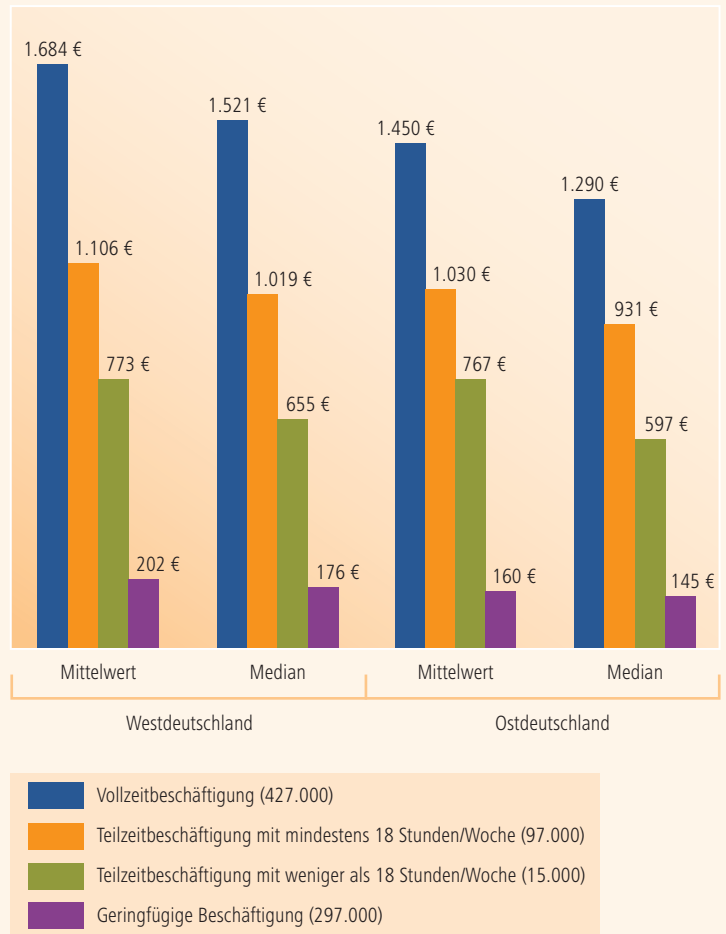
Arbeitslose, die Grundsicherung für Arbeitsuchende, besser bekannt als „Hartz IV“, beziehen, sind gesetzlich verpflichtet, jede Art von Arbeit anzunehmen – auch wenn sie deutlich schlechter bezahlt ist als die vorangegangene. Es gibt also keinen Berufs- und Qualifikationsschutz. Sie können eine Arbeit, die ihnen angeboten wird, lediglich dann verweigern, wenn dafür „sittenwidrige Löhne“ gezahlt werden – Löhne also, die mindestens ein Drittel unterhalb des branchenüblichen Tarifs liegen. Da auch Menschen mit vormals höheren Einkommen nunmehr gezwungen sind, gering entlohnte Tätigkeiten anzunehmen, wirft dies die Frage auf, ob Hartz IV, wie vielfach vermutet, zur Ausweitung des Niedriglohnsektors beigetragen hat.

Um diese Frage empirisch beantworten zu können, wurde für erwerbsfähige Hilfebedürftige, die nach Beginn des Leistungsbezugs eine Erwerbstätigkeit aufgenommen hatten, untersucht, ob sich deren Löhne im Vergleich zu ihrer früheren Beschäftigung – also vor Beginn des Leistungsbezugs – verbessert oder verschlechtert hatten. Von den insgesamt 1,8 Millionen Arbeitslosengeld-II-Empfängern, die zwischen Februar und Dezember 2005 Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch (SGB) II bezogen haben, wurden diejenigen betrachtet, die nach Leistungsbeginn eine Beschäftigung aufgenommen haben – unabhängig davon, ob sie zusätzlich zu ihrem Erwerbseinkommen weiterhin Leistungen aus dem SGB II erhielten. Insgesamt handelt es sich um rund 836.000 Personen. Mehr als die Hälfte von ihnen hatte als erste Beschäftigung nach Beginn des Leistungsbezugs eine Vollzeitstelle, über ein Drittel erhielt ein Einkommen aus einer geringfügigen Beschäftigung. Die Übrigen nahmen eine Teilzeitbeschäftigung auf (vgl. Abbildung 1).

Bei der Entlohnung (vormaliger) Empfänger von Arbeitslosengeld (ALG) II gibt es deutliche Differenzen zwischen West- und Ostdeutschland. In Westdeutschland erhielten ALG-II-Bezieher, die eine Vollzeitbeschäftigung aufgenommen hatten, im Mittel einen Bruttomonatslohn von 1.684 Euro. Der Medianlohn der vollzeitbeschäftigten ALG-II-Bezieher (vgl. Kasten „Definition ‚Durchschnittseinkommen‘ versus ‚Medianeinkommen‘“) lag dort bei 1.521 Euro. Teilzeitbeschäftigte, die mehr als

Abbildung 1

Bruttomonatslöhne (vormaliger) Arbeitslosengeld-II-Bezieher bei erster Beschäftigung nach Beginn des Leistungsbezugs



Hinweis: Die Bruttomonatslöhne wurden mit dem Verbraucherpreisindex deflationiert (Basisjahr 2005).

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

©IAB

18 Stunden pro Woche arbeiteten, verdienten nur 1.106 Euro. In Ostdeutschland waren die Einstiegslohne sowohl für Voll- als auch für Teilzeitbeschäftigte im Schnitt deutlich geringer. So erhielten Vollzeitbeschäftigte aus den neuen Ländern durchschnittlich 234 Euro weniger als in Westdeutschland. Auch deren Medianlohn war mit 1.290 Euro erheblich niedriger.

Fast jeder Zweite arbeitet bei Wiederbeschäftigung für Niedriglohn

Um die Frage zu beantworten, inwieweit ALG-II-Bezieher Abstriche gegenüber ihrem vor dem ALG-II-Bezug erhaltenen Lohn in Kauf nehmen, werden im Folgenden die Löhne von Vollzeitbeschäftigten vor und nach Beginn des Leistungsbezugs verglichen. Denn nur für diese Gruppe lassen sich Änderungen des Lohnniveaus im Wesentlichen auf geänderte Stundenlöhne zurückführen. Personen, die zwi-

schen Ost- und Westdeutschland gependelt oder gewandert sind, werden aus der Analyse ausgeschlossen, weil die individuelle Lohnentwicklung von den unterschiedlichen Lohnniveaus in beiden Landesteilen überlagert sein könnte. Insgesamt waren in Westdeutschland 152.000 und in Ostdeutschland 62.000 Leistungsempfänger, die eine Vollzeitbeschäftigung aufgenommen haben, bereits bei ihrer letzten Beschäftigung vor Beginn des Leistungsbezugs vollzeitbeschäftigt.

Über die Hälfte der westdeutschen Leistungsempfänger, die eine Vollzeitstelle angetreten haben, nahm eine Beschäftigung unterhalb der Niedriglohnschwelle – diese entspricht zwei Drittel des Medianlohns – auf. In Westdeutschland lag diese Schwelle nach Berechnungen von Kalina und Weinkopf im Jahr 2005 bei 1.611 Euro (bei 38 Std./Woche). Gut 45 Prozent nahmen eine Stelle mit mittlerer Bezahlung an (zwischen 1.611 und 3.222 Euro), gut vier Prozent eine höher dotierte (mehr als 3.222 Euro).

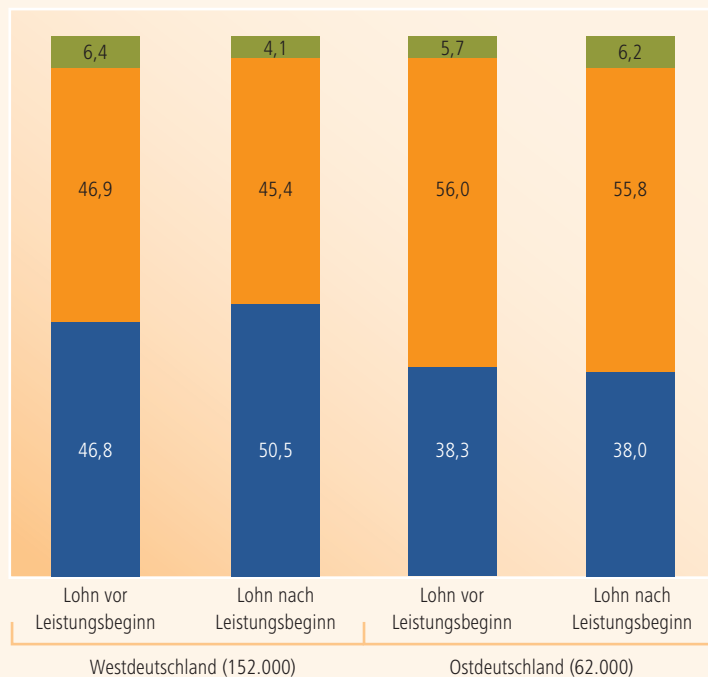
In Ostdeutschland hingegen mündeten nur 38 Prozent in den Niedriglohnsektor ein, während über die Hälfte eine Beschäftigung mit mittlerem Lohnniveau aufnahm (vgl. Abbildung 2). Ein Grund für den – statistisch betrachtet – geringeren Niedriglohnanteil (ehemaliger) Leistungsbezieher in Ostdeutschland dürfte darin liegen, dass auch der entsprechende Referenzwert, nämlich der Medianlohn, dort wesentlich niedriger ist als im Westen. Folglich liegen dort auch die statistische Niedriglohnschwelle sowie die Schwelle zwischen mittleren und hohen Löhnen mit 1.193 beziehungsweise 2.386 Euro weit unter den entsprechenden westdeutschen Schwellenwerten.

Die Anteile der in Vollzeit arbeitenden Niedriglohnbeschäftigten unter denjenigen, die ALG II beziehen oder bezogen haben, sind damit um ein Vielfaches höher als unter allen Vollzeitbeschäftigten in Deutschland. So betrug der Anteil der Niedriglohnbeschäftigten in der Gesamtwirtschaft zwischen 2005 und 2008 nur rund 13 Prozent. Ein wichtiger Grund für den weit überproportionalen Anteil an Niedriglohnbeschäftigten dürfte die im Durchschnitt deutlich geringere Qualifikation der (vormaligen) Leistungsempfänger sein, die sich zudem in vielen Fällen aufgrund der langen Arbeitslosigkeit stark entwertet hat.

Abbildung 2

Löhne Vollzeitbeschäftigter vor und nach Beginn des ALG-II-Bezugs

in Prozent



- hoch (min. 4/3 des Medianlohns)
- mittel (> min. 2/3 bis 4/3 des Medianlohns)
- niedrig (max. 2/3 des Medianlohns)

Hinweis: Die Bruttomonatslöhne wurden mit dem Verbraucherpreisindex deflationiert (Basisjahr 2005).

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

© IAB

Von Interesse ist nun, wie viele ALG-II-Empfänger bereits vor dem Leistungsbezug im Niedriglohnsegment gearbeitet haben. In Westdeutschland ist der Anteil der Vollzeitbeschäftigten, die vor dem Leistungsbezug niedrige Löhne bezogen, mit rund 47 Prozent um knapp vier Prozentpunkte geringer als nach Leistungsbeginn, in Ostdeutschland ist er praktisch gleich hoch (vgl. Abbildung 2).

Betrachtet man die Veränderungen auf individueller Ebene, so zeigt sich, dass rund 31 Prozent aller Hilfebedürftigen in Westdeutschland beziehungsweise 22 Prozent in Ostdeutschland sowohl vor als auch nach Leistungsbeginn einen Lohn erhielten, der unter der Niedriglohnschwelle lag. Sie sind also im Niedriglohnsektor geblieben. Ein Drittel wechselte vom Mittel- in das Niedriglohnsegment.

Lohnzuwächse für Geringverdiener – Lohnabschläge für Besserverdiener

Auch innerhalb der drei großen Lohnsegmente sind Lohnbewegungen nach oben und nach unten festzustellen. So lassen sich Lohnzugeständnisse von ALG-II-Empfängern über die Messung prozentualer Lohnänderungen erfassen. Betrachtet man wiederum die Teilgruppe der vor und nach Leistungsbeginn Vollzeitbeschäftigten, so zeigt sich, dass in Westdeutschland knapp 43 Prozent bei einer Wiederbeschäftigung reale Lohnsenkungen hinnehmen mussten (vgl. Abbildung 3 auf Seite 38). Gleichzeitig konnten jedoch auch 45 Prozent ihren realen Verdienst um mindestens fünf Prozent verbessern. In Ost-



deutschland lag der Anteil der Personen, die weniger als zuvor verdienten, mit knapp 39 Prozent etwas niedriger als in Westdeutschland. Rund 16 Prozent blieben in etwa auf dem früheren Lohnniveau.

Grundsicherungssystemen wie dem SGB II wird häufig die Wirkung eines „impliziten Mindestlohns“ attestiert, der die Löhne nach unten begrenzt. Wenn dies zutrifft, sollten Erwerbstätige, die ALG II beziehen oder bezogen haben und vor Leistungsbeginn im Niedriglohnsektor gearbeitet hatten, bei Wiederaufnahme einer Beschäftigung häufiger Lohnsteigerungen erzielen als Personen, die vorher einen hohen Lohn bezogen hatten.

Tatsächlich zeigt sich, dass in Westdeutschland 79 Prozent derjenigen, die in ihrer früheren Beschäftigung mit durchschnittlich 928 Euro im untersten Fünftel der Lohnverteilung lagen, ihren Lohn um mindestens fünf

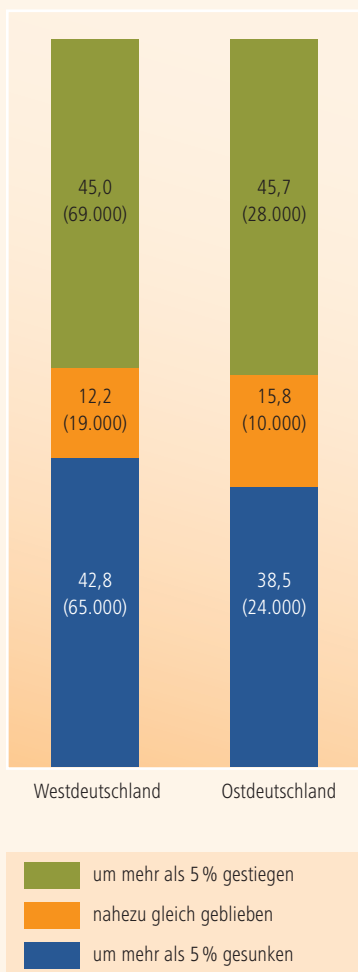
Definition „Durchschnittseinkommen“ versus „Medianeinkommen“

Zwei Kennziffern zur Messung des Einkommens bieten sich an: Erstens das durchschnittliche Einkommen. Zweitens das Medianeinkommen. Hierbei werden die Einkommen zunächst aufsteigend nach ihrer Höhe sortiert. Im Anschluss wird der mittlere Wert ausgewählt. Der Median hat den Vorteil, dass er robuster gegenüber Ausreißern ist.

Abbildung 3

Löhne von Vollzeitbeschäftigten vor und nach Beginn des ALG-II-Bezugs

in Prozent



Hinweis: Die Bruttonomatslöhne wurden mit dem Verbraucherpreisindex deflationiert (Basisjahr 2005).

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

©IAB

Prozent erhöhen konnten. Nur zwölf Prozent aus dieser Gruppe verdienten danach weniger als zuvor. Hingegen nimmt der Anteil derjenigen, deren Löhne gestiegen sind, umso stärker ab, je höher die vormals erzielten Löhne waren. So konnten nur 20 Prozent der untersuchten Personen aus dem obersten Einkommensfünftel ihren Lohn noch weiter steigern. Während der Anteil derjenigen, die zu Lohneinschnitten bereit sind, im untersten Fünftel bei zwölf Prozent liegt, sind es im obersten Fünftel 70 Prozent. Dieses Muster zeigt sich auch in Ostdeutschland.

Während also bei sehr niedrigen Löhnen vor dem Leistungsbezug kaum Spielraum für Lohnzugeständnisse zu bestehen scheint, werden bei vormals höheren Löhnen Abschlüsse offensichtlich eher hingenommen. Da aber die Leistungsempfänger sehr häufig im Niedriglohnsektor beschäftigt waren und sind, ist der Spielraum für Lohnkonzessionen im Durchschnitt eher begrenzt.

Fazit

Hartz IV gilt vielfach als eine wichtige Ursache dafür, dass sich der Niedriglohnsektor in Deutschland ausgeweitet hat. Dafür finden sich für den hier untersuchten Personenkreis nur schwache Belege. So ist zwar in Westdeutschland der Anteil an Niedriglohnbeschäftigten nach Leistungsbeginn im Vergleich zu vorher leicht gestiegen, in Ostdeutschland hat er sich hingegen kaum verändert. Ferner zeigt sich, dass zwar viele der Leistungsempfänger Lohnsenkungen hinnehmen mussten, wenn sie eine Beschäftigung aufnahmen, eine größere Anzahl jedoch auch Lohnsteigerungen von mindestens fünf Prozent erzielen konnte.

Allerdings sind die Aussagen zur Lohnmobilität auf die hier betrachteten (vormaligen) ALG-II-Empfänger beschränkt. Welche Auswirkungen die Beschäftigung der Hartz-IV-Empfänger, die eine Teilzeit- oder eine geringfügige Tätigkeit aufnehmen, auf den Umfang des Niedriglohnsektors hat, gilt es noch zu untersuchen.



Daten

Ausgangsbasis der Analysen sind Angaben aus dem Administrativen Panel (AdminP) des IAB, das in einer repräsentativen 10%-Stichprobe Daten der Statistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) zum SGB-II-Leistungsbezug von Bedarfsgemeinschaften und ihren Mitgliedern enthält. Ausgewählt wurden erwerbsfähige Hilfebedürftige, die zwischen Februar und Dezember 2005 zum ersten Mal Leistungen nach dem SGB II erhalten haben und einer Bedarfsgemeinschaft im AdminP angehörten. Die Angaben dieser Personen zum Leistungsbezug wurden um Informationen zu Zeiten sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung aus den Integrierten Erwerbsbiographien (IEB) ergänzt. Nicht berücksichtigt wurden Personen, die bei bestehender Erwerbstätigkeit ihr Einkommen nur vorübergehend mit Transferleistungen aufgestockt haben. Ausbildungsverhältnisse und Praktika wurden bei der Analyse ebenfalls nicht berücksichtigt.

Literatur

Achatz, Juliane; Trappmann, Mark (2011): Arbeitsmarktvermittelte Abgänge aus der Grundsicherung – der Einfluss von personen- und haushaltsgebundenen Barrieren. IAB Discussion Paper 2.

Beste, Jonas; Bethmann, Arne; Trappmann, Mark (2010): Arbeitsmotivation und Konzessionsbereitschaft: ALG-II-Bezug ist nur selten ein Ruhekitzen. IAB-Kurzbericht 15.

Dietz, Martin; Walwei, Ulrich (2007): Arbeitsmarktwirkungen: Grundsicherung und äquivalente Marktlöhne. IAB-Forum 1, S. 32-38.

Kalina, Thorsten; Weinkopf, Claudia (2009): Niedriglohnbeschäftigung 2007 weiter gestiegen – zunehmende Bedeutung von Niedrigstlöhnen. IAQ-Report 5.

Koller, Lena (2011): Lohnmobilität alleinstehender SGB-II-Empfänger. IAB Discussion Paper 5.

Die Autorin



Dr. Lena Koller

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Forschungsgruppe „Dynamik in der Grundsicherung“ am IAB.

lena.koller@iab.de

Entlohnung in der Zeitarbeit

Auch auf die Mischung kommt es an

Leiharbeiter verdienen im Durchschnitt 40 Prozent weniger als Beschäftigte außerhalb der Zeitarbeitsbranche. Da sich die beiden Gruppen erheblich voneinander unterscheiden, greift dieser einfache Vergleich der durchschnittlichen Löhne jedoch zu kurz. Wenn man die systematischen Unterschiede in den persönlichen Eigenschaften, der Erwerbsbiografie und den Beschäftigungsmerkmalen zwischen den beiden Gruppen berücksichtigt, lässt sich dadurch etwa die Hälfte der Lohndifferenz erklären.

Leiharbeiter verdienen im Durchschnitt deutlich weniger als Beschäftigte außerhalb der Verleihbranche. Der erneute Boom der Zeitarbeit nach der letzten Krise hat die Diskussion um „Equal Pay“ wiederbelebt. Nach dem Equal-Pay-Prinzip wäre ein Zeitarbeitsunternehmen verpflichtet, einer Leiharbeitskraft dieselbe Vergütung zu bezahlen, die diese vom entleihenden Unternehmen erhalten würde. Equal Pay ist grundsätzlich im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz festgeschrieben. Jedoch greift diese Norm nicht, wenn der Leiharbeiter nach einem Tarifvertrag entlohnt wird. Dies führt dazu, dass die Löhne der Leiharbeiter von den Löhnen der Stammbeslegschaft in vielen Fällen abweichen. Damit stellt sich die Frage, wie hoch der Lohnabschlag ist, den Leiharbeiter hinnehmen müssen.

Ein einfacher Vergleich der durchschnittlichen Bruttoverdienste zwischen der Zeitarbeitsbranche und anderen Branchen führt hierbei nicht zum Ziel: Erstens finden sich unter den Leiharbeitern sehr viel mehr Geringqualifizierte als in anderen Branchen. Zweitens ist es möglich, dass Arbeitnehmer, die die gleiche Tätigkeit ausüben, unterschiedlich produktiv sind, etwa dann, wenn Stammmitarbeiter über eine längere Berufserfahrung, eine höhere Motivation, eine längere Betriebszugehörigkeit oder mehr betriebspezifisches Humankapital verfügen. Dass diese

Faktoren eine wichtige Rolle bei der Ermittlung von Lohn-differenzen spielen, ist in der Literatur hinreichend belegt.

Im Folgenden werden die Verdienste von Beschäftigten innerhalb und außerhalb der Leiharbeitsbranche verglichen. Dabei wird explizit berücksichtigt, dass sich Arbeitnehmer in der Zeitarbeitsbranche und Arbeitnehmer in anderen Branchen unterscheiden können. Dies betrifft einerseits die beobachtbaren, also statistisch erfassten Merkmale wie Alter, Geschlecht, Ausbildung und Erwerbsbiografie. Da diese Informationen in den Daten enthalten sind, können die Lohndifferenzen um diese Faktoren korrigiert werden. Andererseits kann es Unterschiede geben, die nicht systematisch erhoben werden können. Wissenschaftler sprechen hier von „unbeobachteter Heterogenität“. So finden sich etwa in den administrativen Daten keine Informationen über die Motivation, die Fähigkeit beziehungsweise Bereitschaft der jeweiligen Person, eine längere Bindung mit einem Arbeitgeber einzugehen, oder Hinweise auf chronische Erkrankungen. Auch der Einfluss solcher Faktoren auf die Lohnhöhe kann herausgerechnet werden, sofern sich entsprechende Unterschiede im Zeitverlauf nicht ändern. Es ist davon auszugehen, dass diese unbeobachtbaren Eigenschaften nicht nur einen Einfluss darauf haben, welche Personen in Zeitarbeit kommen, sondern auch darauf, wie diese entlohnt werden.





Die Zahl der Leiharbeiter hat sich zwischen 2004 und 2010 auf 800.000 verdoppelt

Vor allem in den vergangenen vier Jahren hat die Zahl der Leiharbeiter in Deutschland kräftig zugenommen: In den Jahren 2000 bis 2004 lag sie noch bei etwa 350.000 (vgl. Abbildung 1). Seither ist die Branche beständig gewachsen und hat im September 2008 mit 814.000 Beschäftigten einen vorläufigen Spitzenwert erreicht. Bedingt durch die weltweite Krise ist die Zahl der Leiharbeiter kräftig zurückgegangen: Sie fiel bis April 2009 um 230.000 auf 580.000 – ein Rückgang um beinahe 30 Prozent. Nach der Krise hat sich die Branche jedoch wieder schnell erholt. So waren im Juni 2010 erneut 806.000 Personen als Leiharbeiter tätig, Tendenz steigend.

Was den Umfang der Zeitarbeit anbelangt, ist Deutschland kein Sonderfall. In beinahe allen europäischen Ländern hat sie an Bedeutung gewonnen. So lag die Leiharbeitsquote, die alle Leiharbeiter in Relation zu allen Erwerbstätigen setzt (dabei werden Teilzeitbeschäftigte entsprechend ihrer Arbeitszeit eingerechnet), im Jahr 2009 bei 1,6 Prozent. Zum Vergleich: Die durchschnittliche Leiharbeitsquote in Europa lag bei 1,5 Prozent. Dabei liegen Großbritannien mit 3,6 Prozent, die Niederlande mit 2,5 Prozent sowie Frankreich und Belgien mit je 1,7 Prozent vorne. Deutschland stand im Jahr 2009 nach

Berechnungen des Internationalen Verbandes der Zeitarbeit an fünfter Stelle (mehr hierzu unter www.ciett.org).

Das Realeinkommen von Leiharbeitnehmern schwankt zyklisch sehr viel stärker

Ein Blick auf die realen, also um die Preissteigerung bereinigten, Bruttoeinkommen von regulären Arbeitnehmern zeigt, dass diese im vergangenen Jahrzehnt mit 89 Euro pro Kalendertag in etwa konstant geblieben sind (vgl. Abbildung 2 auf Seite 44). Regulär Beschäftigte konnten also keinen realen Einkommensanstieg erzielen.

Auffallend ist, dass die Realverdienste von Leiharbeitnehmern saisonal sehr viel stärker schwanken als die der

Definition „Durchschnittseinkommen“ versus „Medianeinkommen“

Zwei Kennziffern zur Messung des Einkommens bieten sich an: Erstens das durchschnittliche Einkommen. Zweitens das Medianeinkommen. Hierbei werden die Einkommen zunächst aufsteigend nach ihrer Höhe sortiert. Im Anschluss wird der mittlere Wert ausgewählt. Der Median hat den Vorteil, dass er robuster gegenüber Ausreißern ist.



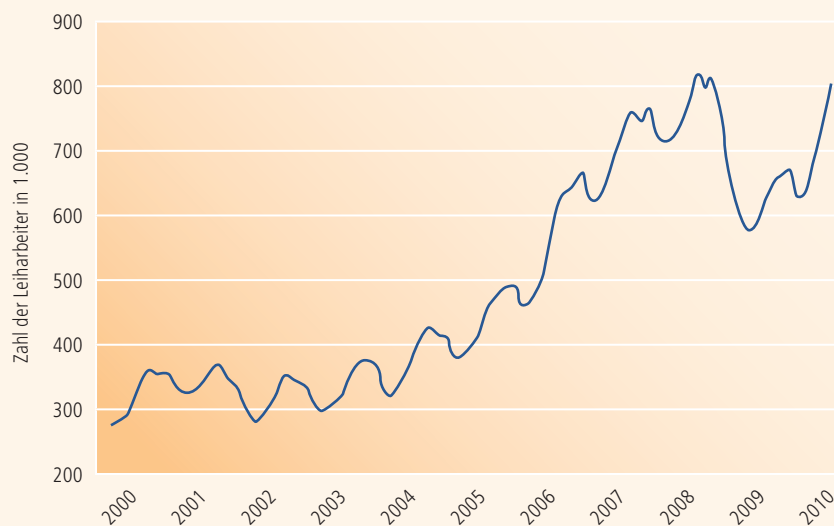
regulär Beschäftigten (vgl. Abbildung 2 auf Seite 44): Das durchschnittliche Tagesentgelt von Zeitarbeitern ist im ersten Quartal eines Jahres etwa fünf bis sechs Prozent höher als im vierten Quartal. Zudem verdienen Leiharbeitnehmer deutlich weniger als regulär Beschäftigte: Im Jahr 2000 waren es durchschnittlich etwa 55 Euro pro Kalendertag;

im Jahr 2008 mussten sie sich mit etwa 52 Euro zufrieden geben. Das entspricht einem realen Einkommensverlust von rund sieben Prozent.

Die Lohnunterschiede zwischen beiden Gruppen bleiben auch dann bestehen, wenn man den Medianwert (zur Erläuterung siehe Kasten „Definition „Durchschnitts-

Abbildung 1

Entwicklung der Zeitarbeit im Zeitraum von 2000 bis 2010



Quelle: Arbeitnehmerüberlassungstatistik

©IAB

einkommen' versus ‚Medianeinkommen‘) heranzieht. Er betrug im Jahr 2000 etwa 49 Euro, im Jahr 2008 44 Euro. Auch der Medianlohn der Arbeitnehmer, die außerhalb der Zeitarbeitsbranche beschäftigt sind, ist im Beobachtungszeitraum gesunken. Im Jahr 2000 verdiente die Hälfte aller Arbeitnehmer außerhalb der Branche real 81 Euro oder weniger. Dieser Wert ist auf 79 Euro im Jahr 2008 gesunken. Damit ist die unbereinigte Lohndifferenz zu den Leiharbeitnehmern von 37 Prozent im Jahr 2000 auf 41 Prozent im Jahr 2006 gestiegen. Seither ist sie leicht rückläufig und liegt derzeit etwa bei 40 Prozent.

Leiharbeiter unterscheiden sich systematisch von regulär Beschäftigten

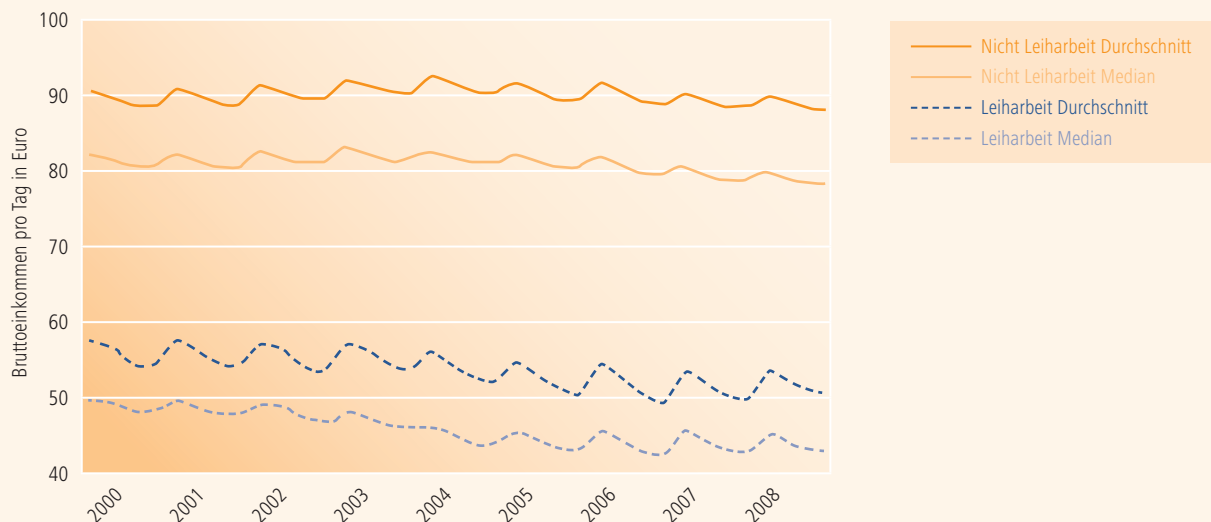
Will man die relative Entlohnung zweier Gruppen untersuchen, bieten die Bruttoentlohnung und die daraus resultierenden Lohndifferenzen nur einen groben Anhaltspunkt. Denn bei der Analyse von Lohnunterschieden sind soziodemografische Eigenschaften und Beschäftigungsmerkmale ebenso zu berücksichtigen wie die Erwerbsbiografie. Für die Entlohnung macht es einen Unterschied, ob eine

Mitarbeiterin bereits seit fünf Jahren oder erst seit wenigen Wochen bei einem Arbeitgeber angestellt ist. Auch andere Faktoren beeinflussen die Lohnhöhe, etwa das Ausbildungsniveau eines Arbeitnehmers, sein Alter, die Art der von ihm ausgeübten Tätigkeit oder die Tatsache, dass seine Erwerbsbiografie, beispielsweise durch vorübergehende Phasen der Arbeitslosigkeit, unterbrochen wurde.

Tatsächlich zeigt sich, dass sich Leiharbeiter und Arbeitnehmer, die in anderen Branchen arbeiten, erheblich voneinander unterscheiden (vgl. Tabelle 1). Leiharbeiter sind durchschnittlich drei Jahre jünger. Auch dominieren Männer in der Branche. Während etwa 75 Prozent aller vollzeitbeschäftigten Leiharbeiter Männer sind, gilt dies nur für 66 Prozent der Arbeitnehmer in anderen Branchen. In dieser Hinsicht unterscheidet sich Deutschland übrigens von den meisten Ländern der Europäischen Union: Dort wird mehr als die Hälfte aller Zeitarbeitsjobs mit Frauen besetzt. Auch ist der Ausländeranteil unter den Leiharbeitern hoch. Etwa 26 Prozent der Leiharbeiter in Westdeutschland haben einen Migrationshintergrund oder sind Spätaussiedler. Unter den regulär Beschäftigten beträgt

Abbildung 2

Reales Brutto-Tagesentgelt in Leiharbeit und regulärer Beschäftigung, 2000 bis 2008



Anmerkung: Das Tagesentgelt wurde mit dem Konsumgüterpreisindex deflationiert (Basisjahr 2005).

Quelle: Integrierte Erwerbsbiografien, eigene Berechnungen

dieser Anteil nur 14 Prozent. Zudem sind Leiharbeiter häufig schlechter ausgebildet. So hatten etwa 21 Prozent der westdeutschen Leiharbeiter keine Ausbildung, in anderen Branchen waren es nur elf Prozent. Schließlich findet man Leiharbeiter etwas häufiger in großen Ballungsgebieten (siehe Kasten „Datengrundlage“ auf Seite 48).

Die Erwerbsbiografien von Leiharbeitern und Arbeitnehmern in anderen Branchen weichen ebenfalls deutlich ab. In Westdeutschland waren 52 Prozent, in Ostdeutschland sogar 60 Prozent der Leiharbeiter vorher arbeitslos. Dagegen kamen nur 16 Prozent der westdeutschen und 26 Prozent der ostdeutschen regulär Beschäftigten aus der Arbeitslosigkeit. Beinahe ein Drittel der Leiharbeiter war vorher bereits einmal in der Zeitarbeitsbranche beschäftigt, während dies nur für rund sieben Prozent der regulär Beschäftigten gilt.

Ähnlich große Unterschiede zeigen sich, wenn man den Erwerbsverlauf in den fünf Jahren vor Aufnahme des aktuellen (Leih-)Arbeitsverhältnisses vergleicht. So variiert die Zahl der in diesem Zeitraum ausgeübten Arbeitsverhältnisse erheblich: Im Durchschnitt waren es bei Leiharbeitern vier, bei regulär Beschäftigten 2,5. Leiharbeiter hatten in den fünf Jahren vor Aufnahme ihrer Tätigkeit bereits zweimal Kontakt mit einem Zeitarbeitsunternehmen, Beschäftigte außerhalb der Branche hingegen nur in Ausnahmefällen. Leiharbeiter blicken also zumeist auf eine sehr viel instabilere Erwerbsbiografie zurück als ihre Kollegen in anderen Branchen (vgl. Tabelle 1). Ebenso variieren die Beschäftigungsmerkmale zwischen den beiden Gruppen: Leiharbeiter üben sehr viel häufiger Hilfstätigkeiten aus, sind seltener in Organisations- und Verwaltungsberufen anzutreffen und arbeiten häufiger in (einfachen) Dienstleistungsberufen als die Vergleichsgruppe.

Korrigierte Lohndifferenzen liegen im Schnitt bei rund 18 Prozent

Da sich Leiharbeiter und Beschäftigte in anderen Branchen erheblich voneinander unterscheiden, führt ein einfacher Vergleich der durchschnittlichen Löhne beider Gruppen zu einer Fehleinschätzung hinsichtlich der relativen Entlohnung. Darum müssen die unterschiedlichen Eigenschaften

Tabelle 1

Vergleich der sozio-demografischen Merkmale und Erwerbsverläufe von Leiharbeitern (LA) und Nicht-Leiharbeitern (Nicht-LA) 2000 bis 2008

	Deutschland gesamt		West		Ost	
	LA	Nicht-LA	LA	Nicht-LA	LA	Nicht-LA
Persönliche Merkmale						
Altersdurchschnitt (in Jahren)	36	39	35	39	38	40
Männer (in %)	75	66	75	68	78	61
Ausländer (in %)	22	12	26	14	4	3
Ausbildung (in %)						
Ohne Berufsausbildung	18	10	21	11	5	4
Mit Berufsausbildung	76	78	72	77	90	83
Fachhochschule/Universität	6	12	6	12	5	14
Regionstypen (in %)						
Ballungsräume	57	55	61	58	41	41
Verstädterte Räume	34	34	32	33	42	38
Ländliche Räume	10	11	8	9	18	21
Erwerbsstatus vor Eintritt in das Beschäftigungsverhältnis (in %)						
Arbeitslos	54	18	52	16	60	26
Nicht erwerbstätig	11	12	13	13	7	10
In Leiharbeit beschäftigt	31	7	31	7	29	5
Anderweitig beschäftigt	4	62	5	64	4	58
Erwerbsverlauf in den vorangegangenen fünf Jahren (in %)						
Zahl der vorangegangenen Leiharbeitsverhältnisse	1,9	0,2	1,9	0,2	1,9	0,2
Zahl aller vorhergehenden Arbeitsverhältnisse	3,9	2,5	3,9	2,5	3,9	2,6

Quelle: Integrierte Erwerbsbiographien (IEB), eigene Berechnungen. Die IEB enthält sechs Ausbildungsklassen, die der Übersichtlichkeit halber in der Tabelle zusammengefasst wurden. Zur Definition von Ausländern und den Regionstypen siehe Kasten „Datengrundlage“ (auf Seite 48).

berücksichtigt, und die Lohnunterschiede um diese Einflussfaktoren korrigiert werden.

Auch wenn man die beobachtbaren und unbeobachtbaren Unterschiede zwischen Arbeitnehmern innerhalb und außerhalb der Leiharbeitsbranche bei der Ermittlung der Lohndifferenzen berücksichtigt, verdienen Leiharbeiter im Schnitt immer noch weniger als ihre Kollegen in anderen Branchen (vgl. Tabelle 2). Immerhin schrumpft der Lohnrückstand der Leiharbeiter dadurch um etwa die Hälfte. Demnach verdienen Leiharbeiter im Schnitt noch rund 18 Prozent weniger als Arbeitnehmer, die nicht in dieser Branche tätig sind (vgl. Kasten „Datengrundlage“ auf Seite 48). Allerdings gibt es erhebliche regionale Unterschiede. Während westdeutsche Leiharbeiter einen

Lohnabschlag von 19 Prozent hinnehmen müssen, beträgt er für ostdeutsche Leiharbeiter 15 Prozent. Zudem sind die Lohnabschläge in großen Ballungsgebieten sehr viel höher als in ländlichen Regionen.

Frauen müssen etwa ähnlich hohe Lohnabschläge hinnehmen als Männer. Zudem ist die Lohndifferenz bei Leiharbeitnehmern unter 30 Jahren etwas geringer als im Branchendurchschnitt. Im alten Bundesgebiet müssen (Fach-)Hochschulabsolventen mit durchschnittlich 17 Prozent weniger Lohn vorlieb nehmen, in Ostdeutschland liegt der Abschlag bei rund 13 Prozent.

Nach dem Austritt aus der Leiharbeit gleicht sich das Lohnniveau wieder an

Angesichts dieser Ergebnisse stellt sich die Frage, ob Leiharbeitnehmer schon vor Eintritt in Leiharbeit weniger verdient haben. Ebenso ist von Interesse, wie sich das Einkommen von Personen entwickelt, denen der Sprung aus der Leiharbeit geglückt ist. Denn eine Phase in Leiharbeit könnte Arbeitnehmer stigmatisieren, die betroffenen Personen könnten also auch nach Beendigung der

Tabelle 2

Korrigierte Lohnunterschiede zwischen Beschäftigten innerhalb und außerhalb der Zeitarbeitsbranche, 2000 bis 2008

in Prozent

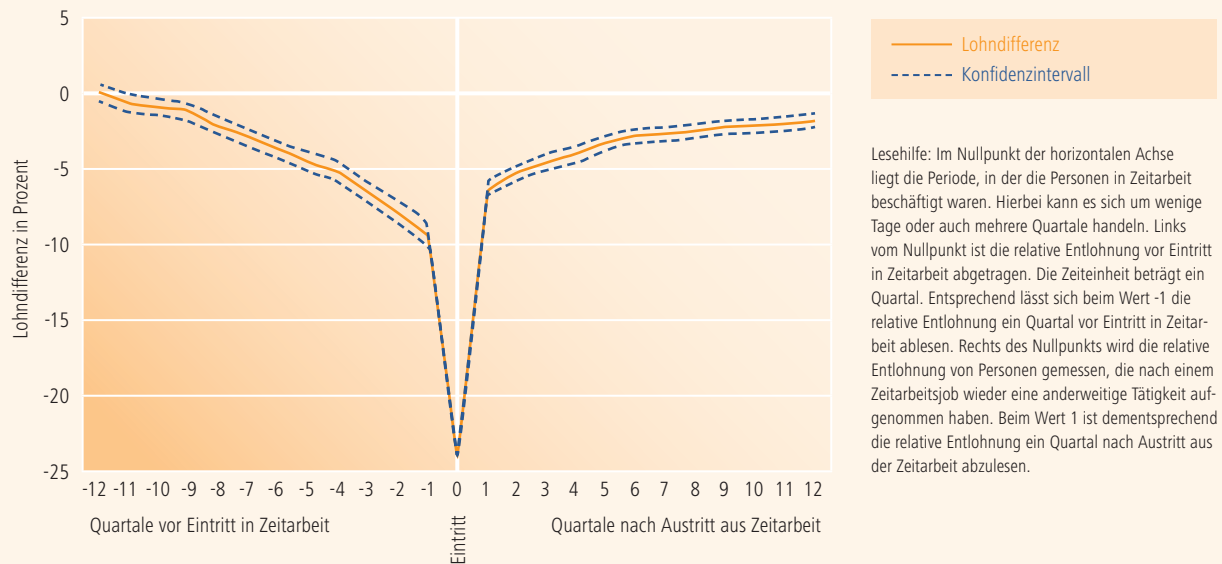
	Deutschland gesamt	West	Ost
Insgesamt	-18	-19	-15
Ausländer	-18	-19	-16
Geschlecht			
Männer	-18	-20	-14
Frauen	-18	-18	-16
Alter			
Unter 30 Jahre	-17	-17	-14
Über 45 Jahre	-17	-19	-13
Berufsausbildung			
Ohne Berufsausbildung	-16	-17	-13
Fach-/Hochschule	-17	-18	-13
Regionaltypen			
Ballungsräume	-20	-20	-18
Verstädterte Räume	-17	-19	-13
Ländliche Räume	-16	-18	-13

Quelle: Integrierte Erwerbsbiographien (IEB), eigene Berechnungen. Alle Berechnungen sind signifikant auf dem Ein-Prozent-Niveau; Die Lohndifferenziale wurden mit einem Fixed-Effekts-Ansatz geschätzt, bei der unter anderem die in Tabelle 1 dargestellten Merkmale kontrolliert wurden. Eine detaillierte Beschreibung des Verfahrens findet sich bei Jahn (2010).

©IAB



Abbildung 3

Entlohnung vor und nach Eintritt in Leiharbeit relativ zu längerfristig Beschäftigten außerhalb der Zeitarbeit

Anmerkung: Die gestrichelten Linien stellen das Konfidenzintervall dar, in dem mit 95-prozentiger Wahrscheinlichkeit die wahren Werte liegen. Aus methodischen Gründen gehen in die Analyse nur Personen ein, die zwei Jahre vor dem Beobachtungszeitraum keinen Leiharbeitsjob hatten, die während des Beobachtungszeitraums nur einen Leiharbeitsjob hatten, die mindestens zwei Jahre im Beobachtungszeitraum erwerbstätig waren und die nach 2006 nicht mehr in Leiharbeit beschäftigt waren (vgl. Jahn 2010). Damit liegt der Berechnung eine stark selektive Stichprobe zugrunde.

Quelle: IEB, eigene Berechnungen

©IAB



Datengrundlage

Datengrundlage der Analyse ist die Integrierte Erwerbsbiographie (IEB) des IAB, eine Fünf-Prozent-Stichprobe aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten für den Zeitraum von 1975 bis 2008, ergänzt um Informationen über den Bezug von Arbeitslosengeld und -hilfe beziehungsweise Unterhaltsgeld. Für die Analyse wurden alle Personen herangezogen, die während des Zeitraums von 1995 bis 2008 mindestens einmal in der Zeitarbeitsbranche tätig waren sowie eine zehnpromtente Stichprobe aller verbleibenden sozialversicherungspflichtig Erwerbstätigen.

Da bei der Berechnung der Lohnunterschiede die Erwerbsbiografie der letzten fünf Jahre berücksichtigt werden soll, konzentriert sich die Untersuchung auf die Periode von 2000 bis 2008. Um die Lohndifferenzen zu berechnen, wurden Quartalsdaten herangezogen (Stichtag erster Tag eines Quartals). Ferner beschränkt sich die Analyse auf vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer im Alter zwischen 18 und 60 Jahren.

Ausländer werden in der IEB nach Nationalität erfasst. Um eine Verzerrung der Daten durch Einbürgerungen zu vermeiden, wurden alle Personen, die zum ersten Beobachtungszeitpunkt in der Stichprobe als Ausländer registriert wurden, auch dann als Ausländer behandelt, wenn sie später als deutsche Staatsbürger erfasst wurden. Da der erwerbsbiografische Hintergrund von Aussiedlern häufig dem von Migranten ähnelt, wurden sie ebenfalls den Ausländern zugeordnet (vgl. Brücker/Jahn 2011).

Den Regionstypen liegt die Typisierung des Bundesamtes für Bauwesen und Raumordnung zugrunde (vgl. www.bbr.bund.de). Demnach sind Ballungsräume Oberzentren mit über 300.000 Einwohnern oder einer Dichte um 300 Einwohner/km². Verstädterte Räume

umfassen eine Dichte größer als 150 Einwohner/km² oder Oberzentren über 100.000 Einwohner bei einer Mindestdichte von 100 Einwohner/km². Ländliche Räume haben eine Dichte über 150 Einwohner/km² und ohne Oberzentrum über 100.000 Einwohner oder mit Oberzentrum über 100.000 Einwohner und Dichte unter 100 Einwohner/km². Bei der Interpretation ist zu berücksichtigen, dass der Arbeitsort, der dieser Klassifizierung zugrunde liegt, vom tatsächlichen Einsatzort abweichen kann.

Der vorangegangene Erwerbsstatus bezieht sich auf den Erwerbsstatus bis 30 Tage vor Beginn der Leiharbeit. Liegt mehr als 30 Tage vorher keine Information vor, wird davon ausgegangen, dass der Arbeitnehmer vorher nicht zu den Erwerbspersonen gehörte.

In der IEB werden die Löhne nur bis zur Beitragsbemessungsgrenze der Gesetzlichen Rentenversicherung erfasst. Darüber liegende Löhne wurden nach einem speziell für die IAB-Daten entwickelten Verfahren geschätzt (vgl. Büttner/Rässler 2008).

Ein weiteres Problem in der IEB besteht in der unvollständigen Erfassung der Qualifikation der Arbeitnehmer. Durch ein spezielles Verfahren wurden fehlende Informationen ergänzt (vgl. Fitzenberger et al. 2005). Weitere detailliertere Informationen zur Aufbereitung des Datensatzes finden sich bei Jahn (2010).

Bei der Interpretation der Lohnunterschiede ist zu berücksichtigen, dass deren Höhe von dem verwendeten Datensatz, der Methodik, dem Beobachtungszeitraum und der in der Analyse berücksichtigten Variablen abhängt. Die korrigierten Lohnunterschiede können demnach in einem Intervall zwischen 18 und 22 Prozent liegen.

Leiharbeitsphase nicht mehr das Lohnniveau vergleichbarer regulär Beschäftigter erreichen.

Es zeigt sich, dass die Verdienste von (zukünftigen) Leiharbeitnehmern bereits drei Jahre vor Eintritt in die Leiharbeit unter das Niveau vergleichbarer regulär Beschäftigter sinken (vgl. Abbildung 3 auf Seite 47). Drei Monate vor ihrem Wechsel zur Zeitarbeit verdienten sie bereits rund neun Prozent weniger. Offenbar gibt es Ereignisse, die bereits im Vorfeld einen negativen Einfluss auf die Entlohnung der Betroffenen haben. Zu denken ist dabei etwa an Entlassungen durch den früheren Arbeitgeber, die dazu führen können, dass die Betroffenen einen schlechter bezahlten Job annehmen müssen. Berücksichtigt man, dass das Einkommenspotenzial vor dem Eintritt in Leiharbeit aufgrund solcher Effekte erheblich gesunken ist, dann schrumpft der bereinigte Lohnunterschied auf etwa 14 Prozent.

Nach dem Austritt aus der Branche steigt das Einkommen von vormaligen Leiharbeitern wieder an: Nach drei Monaten beträgt der Einkommensunterschied zu vergleichbaren Beschäftigten, die vorher nicht in Leiharbeit waren, noch sechs Prozent; drei Jahre später noch etwa zwei Prozent. Offenbar stigmatisiert ein Zeitarbeitsjob nicht nachhaltig, jedenfalls was die Lohnentwicklung anbelangt.

Literatur

Brücker, Herbert; Jahn, Elke (2011): Migration and wage-setting * reassessing the labor market effects of migration. In: The Scandinavian Journal of Economics. Vol. 113, No. 2, S. 286-317.

Büttner, Thomas; Rässler, Susanne (2008): Multiple imputation of right-censored wages in the German IAB Employment Sample considering heteroscedasticity. IAB Discussion Paper 44.

Crimmann, Andreas; Ziegler, Kerstin; Ellguth, Peter; Kohaut, Susanne; Lehmer, Florian (2009): Forschungsbericht zum Thema „Arbeitnehmerüberlassung“, Endbericht, Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Forschungsbericht Arbeitsmarkt Nr. 397, Nürnberg.

Fitzenberger, Bernd; Aderonke, Osikominu; Völter, Robert (2005): Imputation Rules to Improve the Education Variable in the IAB Employment Subsample, ZEW Discussion Paper 05-10.

Jahn, Elke (2011): In Dänemark ist Zeitarbeit ein Sprungbrett in Beschäftigung, IAB-Kurzbericht Nr. 1.

Fazit

Immer mehr Personen finden einen Job in der Zeitarbeitsbranche. Mittlerweile sind dort 800.000 Arbeitnehmer beschäftigt. Zieht man die Bruttolöhne als Maßstab heran, erscheint die Entlohnung zunächst spärlich, da sie deutlich unter der Entlohnung in anderen Branchen liegt. Allerdings ist bei der Interpretation Vorsicht geboten, denn Leiharbeitnehmer unterscheiden sich grundlegend von Erwerbstätigen in anderen Wirtschaftszweigen. Berücksichtigt man beim Vergleich dieser beiden Gruppen persönliche Eigenschaften, Erwerbsbiografie und Beschäftigungsmerkmale, lässt sich etwa die Hälfte der Lohndiskrepanz durch die Unterschiede in diesen Merkmalen erklären. Ferner haben Leiharbeiter im Regelfall bereits sehr viel weniger verdient, bevor sie eine Stelle in der Zeitarbeitsbranche angetreten haben. Auch finden sich keine Hinweise, dass eine Tätigkeit in der Zeitarbeitsbranche Arbeitnehmer langfristig stigmatisiert. Denn sie müssen langfristig kaum mit Lohneinbußen rechnen, wenn sie nach einem Zeitarbeitsjob eine Beschäftigung außerhalb dieser Branche aufnehmen.

Jahn, Elke (2010): Reassessing the Wage Penalty for Temps in Germany, Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, Bd. 230 (2), S. 208-233.

Jahn, Elke (2009): Frauenlöhne in der Zeitarbeit: Auch Geld ist relativ? In: IAB-Forum Nr.1, S. 10-14.

Die Autorin



PD Dr. Elke J. Jahn

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Arbeitsförderung und Erwerbstätigkeit“ am IAB.

elke.jahn@iab.de



Personen

Neuigkeiten aus der Abteilung „Leute“

Das IAB in aller Welt

Prof. Lutz Bellmann, Leiter des Forschungsbereichs „Betriebe und Beschäftigung“, hielt am 6. Dezember 2010 am Wirtschaftswissenschaftlichen Zentrum der Universität Basel einen Vortrag zum Thema „Betriebliche Weiterbildung in der globalen Wirtschaftskrise“.

Dr. Hans Dietrich, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Bildungs- und Erwerbsverläufe“, präsentierte auf dem Jahreskongress der Social Science History Association (SSHA) in Chicago (USA) im November 2010 ein Papier zum Thema „Transitions from apprenticeship training into a first significant job 1977 - 2003 – business cycle, demographic change and gender specific transition patterns“. Er analysierte den Effekt des Konjunkturverlaufs auf individuelle Übergänge von Ausbildung in Beschäftigung und zeigte dabei geschlechtsspezifische Muster sowie eine spezifische Wirkung alternativer Ausbildungs-Regimetypen auf.

Marco Hafner, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Kompetenzzentrum Empirische Methoden, war im März und im Oktober/November 2010 für mehrere Wochen zu Gast im Centre for Research and Analysis of Migration (CReAM) am University College of London (Großbritannien). Er arbeitete dort zusammen mit Prof. Christian Dustmann und Prof. Uta Schönberg

an dem gemeinsamen Projekt „Organizational Change and Polarization“, das den Einfluss von technologischen und organisatorischen Veränderungen auf die Lohnstruktur auf Firmenebene untersucht. Außerdem besuchte er die CEMMAP Masterclass „Nonparametric instrumental variables estimation: theory and applications“, gehalten von Joel Horowitz.



Dr. Jörg Heining

Dr. Jörg Heining, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsdatenzentrum (FDZ), ist seit 4. Oktober 2010 Visiting Scholar am Institute for Social Research (ISR) der University of Michigan in Ann Arbor (USA). Er ist dort längerfristig im Rahmen eines Kooperationsprojekts tätig, das den Zugang zu Daten des FDZ erleichtern soll.

PD Dr. Elke Jahn präsentierte am 6. Januar 2011 auf der „Annual Convention Allied

Social Science Associations“ in Denver (USA) den Beitrag „Looking Beyond the Bridge: The Effect of Temporary Agency Employment on Labor Market Outcomes“. Sie zeigte darin auf, dass Zeitarbeit in Dänemark für viele Arbeitslose ein Sprungbrett in reguläre Beschäftigung ist und von ihr vor allem Problemgruppen des Arbeitsmarkts wie Einwanderer und Sozialhilfeempfänger profitieren.

Silvia Maja Melzer, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Internationale Vergleiche und Europäische Integration“, besuchte vom 1. Dezember 2010 bis 28. Februar 2011 die Universität Tilburg in den Niederlanden. Sie arbeitete mit Prof. Ruud Muffels im Fachbereich Soziologie an ihrem Dissertationsthema „Migration und Lebenszufriedenheit“ und hielt dort einen Vortrag zum Thema „Does Migration Make You Happy? The Impact of Migration on Subjective Well-Being“.

Mehrmals im Jahr veranstaltet das World Business Institute internationale Konferenzen zur Betriebsforschung, die auch Programmteile an der Schnittstelle von Betriebs- und Volkswirtschaftslehre umfassen. Wissenschaftler des Forschungsbereichs „Prognosen und Strukturanalysen“ präsentierten dort am 27. September 2010 ihre Ergebnisse zum Thema „Recruiting with obstacles“ bzw. „Determinants of company-level responses to the financial crisis in Germany“: **Martina Rebie**n untersuchte

Besetzungszeiten von Betrieben unter Berücksichtigung von Ereigniszeitpunkten im Einstellungsprozess und kam zu dem Ergebnis, dass Besetzungsprozesse, die sehr viel Zeit in Anspruch nehmen, nicht notwendigerweise von Schwierigkeiten begleitet sein müssen. **Markus Heckmann** referierte darüber, inwiefern Betriebe von der Wirtschaftskrise 2008/09 betroffen waren und welche Maßnahmen sie ergriffen haben, um dem gegenzusteuern.

Dr. Sabine Klinger stellte am 23. November 2010 in Melbourne (Australien) das Papier „Did recruitment problems account for the German job miracle?“ vor. Dabei ging es um die Frage, ob Betriebe, die im Jahr 2008 einen Fachkräftemangel erlebt haben, eher dazu neigten, während der Krise Arbeitskräfte zu horten.

Heiko Stüber, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Institutionen und makroökonomische Arbeitsmarktanalyse“ und GradAB-Stipendiat, hielt sich von Februar bis April 2011 zu einem Forschungsaufenthalt an der University of Edinburgh in Schottland auf. An der dortigen School of Economics tauschte er sich vor allem mit Prof. Mike Elsby über Fragen zum Thema Lohnrigiditäten aus.



Heiko Stüber

Franz Zahradnik, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Bildungs- und Erwerbsverläufe“, hielt auf der Midterm-Conference des Netzwerkes „Youth and Generations“ der European Sociological Association in Disley bei Manchester (Großbritannien) am 11. September 2010 einen Vortrag zum Thema „Sanctions against young jobless welfare recipients in Germany – social inclusion through



Franz Zahradnik

social exclusion?“ Der IAB-Wissenschaftler präsentierte erste Ergebnisse aus Interviews mit jungen sanktionierten Arbeitslosengeld-II-Empfängern, insbesondere zu exklusionsverstärkenden Tendenzen von Sanktionen bei sozial benachteiligten Heranwachsenden.

PD Dr. Markus Promberger, Leiter des Forschungsbereichs „Erwerbslosigkeit und Teilhabe“, besuchte am 31. März 2011 das Working Lives Research Institute der London Metropolitan University (Großbritannien) anlässlich der Tagung „Class, Identity and Culture“ zum Gedächtnis an den verstorbenen Prof. em. Dr. John Kirk. Dort hielt er einen Vortrag über kulturalistische Weiterentwicklungen des Klassenbegriffs.

Aus aller Welt ins IAB

Seit dem Wintersemester 2010/11 veranstaltet das IAB zusammen mit der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (Lehrstuhl Prof. Christian Merkl) ein gemeinsames Forschungsseminar. Es wird vonseiten des IAB vom Forschungsbereich „Institutionen und makroökonomische Arbeitsmarktanalyse“ organisiert. Zum Auftakt der neuen Seminarreihe sprach am 9. November 2010 **Almut Balleer** vom Institute of International Economic Studies der Universität Stockholm (Schweden) über die Determinanten der Arbeitsmarktdynamik in Deutschland. Das Seminar soll den Austausch zwischen Forscherinnen und Forschern an der Schnittstelle von



Almut Balleer

Makroökonomik und Arbeitsmarktforschung intensivieren und die IAB-Forschung zur Makroökonomie des Arbeitsmarktes befruchten. Die Veranstaltungsreihe wurde im Sommersemester 2011 unter anderem mit einem Vortrag von Prof. Dennis Snower, Präsident des Instituts für Weltwirtschaft und Professor für Volkswirtschaftslehre an der Christian-Albrechts-Universität Kiel, fortgesetzt.

Im Februar 2011 war **Jon C. Messenger** von der International Labour Organisation (ILO) zu Besuch im Forschungsbereich „Betriebe und Beschäftigung“. Am 24. Februar hielt er im Rahmen der Veranstaltungsreihe „IAB-Colloquium“ einen Vortrag zum Thema „Offshoring and Working Conditions in Remote Work“ (Die Auslagerung von Arbeit in das Ausland – Konsequenzen und Arbeitsbedingungen von Telearbeit). Am zweiten Tag seines Besuchs ging es um einen Beitrag des Forschungsbereichs über Kurzarbeit für einen Band mit dem Titel „Work Sharing during the Great Recession and beyond“, der in einer Buchreihe der ILO erscheinen soll.



Jon C. Messenger

Brady West von der University of Michigan (USA) war vom 27. Oktober bis 3. November 2010 Gast des Kompetenzzentrums Empirische Methoden. Er arbeitete gemeinsam mit Prof. Frauke Kreuter, Stephanie Eckman, Ph.D., sowie Kolleginnen und Kollegen aus dem Haushaltspanel zu Messfehlern, die bei Beobachtungen von Interviewern entstehen (Paradaten). Während seines Aufenthalts hielt er den Vortrag „The Quality and Utility of Interviewer Estimates of Household Characteristics in the U.S. National Survey of Family Growth (NSFG)“. Darin ging

es um Qualität und Verwendbarkeit von Daten, die Interviewer durch Beobachtung der befragten Personen generieren.



Brady West

Prof. Peter J. Dolton war als Keynote-Speaker bei dem Workshop „Perspectives on (Un-) Employment“ zu Gast, den die Kollegiaten und Stipendiaten des gemeinsamen Graduiertenprogramms des IAB und des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften der Universität Erlangen-Nürnberg am 18. und 19. November 2010 veranstalteten. Prof. Dolton lehrt am Department of Economics der Universität London und an der London School of Economics. Im Rahmen der Veranstaltungsreihe „IAB-Collo-



Prof. Peter J. Dolton

quium“ hielt er zudem am 17. November einen Vortrag zum Thema „Total Reward in the UK in the Public and Private Sectors“. Dolton ging der Frage nach, inwiefern sich in Großbritannien die Entlohnung von Angestellten im privaten und im öffentlichen Sektor unterscheidet, wenn man das Einkommen über den gesamten Lebensverlauf hinweg, also einschließlich etwa der Rentenzahlungen, betrachtet.

Zwei hochrangige Vertreter aus der Politik besuchten im vergangenen Herbst die Zentrale der Bundesagentur für Arbeit in Nürnberg. Beide Male war auch das IAB vertreten. **Cem Özdemir**, Bundesvorsitzender von Bündnis 90/Die Grünen, informierte sich am 19. Oktober 2010 über die aktuelle Lage am Arbeitsmarkt. Dr. Ulrich Walwei, Vizedirektor des IAB, stellte Forschungsergebnisse des Instituts zur Zuwanderung und zum Fachkräftebedarf vor. Bei dem Besuch des US-amerikanischen Botschafters **Philip D. Murphy** am 22. November 2010 gab Dr. Ulrich Walwei einen Überblick über die aktuellen Entwicklungen auf dem deutschen Arbeitsmarkt.

Aus der Welt des IAB

Dr. Timo Baas, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Internationale Vergleiche und Europäische Integration“, wurde am 17. Februar 2011 in den Expertenrat „Job Mobility Laboratory“ der EU-Kommission (Generaldirektion für Beschäftigung) berufen.

Andreas Damelang, wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Forschungsgruppe „Berufliche Arbeitsmärkte“, wurde im November 2010 von der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg der akademische Grad „Doktor der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften“ (Dr. rer.



Dr. Timo Baas

pol.) verliehen. Seine Dissertation wurde im Mai 2011 unter dem Titel „Arbeitsmarktintegration von Migranten. Die Potenziale kultureller Vielfalt nutzen“ in der Reihe „IAB-Bibliothek“ (Band 327) veröffentlicht.



Dr. Andreas Damelang

PD Dr. Guido Heineck, Leiter des Forschungsbereichs „Bildungs- und Erwerbsverläufe“, vertritt im Sommersemester 2011 den Lehrstuhl für Volkswirtschaftslehre, insb. Empirische Mikroökonomik, an der Otto-Friedrich-Universität Bamberg.

Christian Hohendanner, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Betriebe

und Beschäftigung“, wurde im Januar 2011 an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg promoviert. Der Titel seiner Dissertation lautet „Beschäftigungsformen jenseits der Normalarbeit“.



Dr. Christian Hohendanner

Eva Kopf, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Grundsicherung und Aktivierung“, hat im Januar 2011 ihre Promotion am Fachbereich für Wirtschaftswissenschaften der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg mit dem akademischen Grad des Doktors der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (Dr. rer. pol.) abgeschlossen. Ihre Doktorarbeit „Effectiveness of major activation programs



Dr. Eva Kopf

for welfare recipients: Evidence from Germany“ wurde online veröffentlicht (<http://www.opus.ub.uni-erlangen.de/opus/volltexte/2011/2432/pdf/EvaKopfDissertation.pdf>).

PD Dr. Markus Promberger, Leiter des Forschungsbereichs „Erwerbslosigkeit und Teilhabe“, wurde am 8. Dezember 2010 an der Philosophischen Fakultät der Universität Erlangen-Nürnberg habilitiert mit einer Schrift über „Leiharbeit in der betrieblichen Praxis: Flexibilität und Prekarität einer atypischen Beschäftigungsform“. Am 18. Februar 2011 wurde ihm die akademische Lehrbefugnis (venia legendi) für Soziologie übertragen. Der Privatdozent ist vom 1. April bis 31. Juli 2011 an die Ludwig-Maximilians-Universität München abgeordnet, um vertretungsweise die Aufgaben eines Professors für Soziologie am Lehrstuhl III des Instituts für Soziologie wahrzunehmen.



Dr. Jens Stegmaier

Jens Stegmaier, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Betriebe und Beschäftigung“, wurde im November 2010 an der Universität Erlangen-Nürnberg promoviert. Der Titel seiner Dissertation lautet „Empirische Analysen zur betrieblichen Weiterbildung unter besonderer Berücksichtigung der Betriebsgröße“.

Porträt

„Eine Investition in Qualität“

Gute Daten sind die Grundlage einer rationalen Sozial- und Wirtschaftspolitik.

Professor Dr. Frauke Kreuter, Leiterin des Kompetenzzentrums Empirische Methoden am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung in Nürnberg, möchte das Bewusstsein für Datenqualität in Deutschland schärfen.

Ob es um Reformen am Arbeitsmarkt oder im Bildungsbereich geht, um die Entwicklung wirksamer Strategien zur Deckung des Fachkräftebedarfs, die Steuerung von Zuwanderung oder die Bekämpfung von Kinderarmut: Valide und verlässliche Daten sind die Grundlage einer rationalen Sozial- und Wirtschaftspolitik. „Das Problem ist: Zahlen bekommt man relativ schnell, aber die Daten müssen so gut und vertrauenswürdig wie möglich sein, damit die richtigen Entscheidungen getroffen werden“, betont Professor Dr. Frauke Kreuter, Leiterin des Kompetenzzentrums Empirische Methoden (KEM) am IAB. Weil Daten zudem aus ideologischer Sicht interpretiert werden können, ist eine unabhängige, kritische Forschung – wie hier am IAB möglich – umso wichtiger.

Die Soziologin hat drei Jahre an der University of California in Los Angeles und sechs Jahre an der University of Maryland gearbeitet, bevor es sie vor einem Jahr zurück nach Deutschland ans IAB zog. „In den USA haben sozialwissenschaftliche Daten in der Politik einen hohen Stellenwert. Doch auch hier wie in der Europäischen Union insgesamt ist die Erkenntnis gestiegen, dass man gesicherte Daten braucht und diese nicht umsonst zu haben sind“, sagt Frauke Kreuter. Das IAB biete ihr die Möglichkeit, „ganz nah an der Datenerfassung zu arbeiten“, begründet die international erfolgreiche Wissenschaft-

lerin, warum sie nach Nürnberg gekommen ist. Auf das universitäre Umfeld muss sie dabei nicht verzichten, denn die Leitung von KEM ist mit der S-Professur „Social Surveys und Arbeitsmarktforschung“ des IAB an der Ludwig-Maximilians-Universität München verbunden.

Um die Qualität empirischer Arbeitsmarktanalysen laufend zu verbessern, setzt KEM statistische und ökonometrische Methoden ein und entwickelt diese weiter. Außerdem forscht KEM im Bereich „Survey Methodology“ zu Erhebungsmethoden von Befragungen und Bevölkerungstichproben. Darüber hinaus unterstützt KEM die anderen Forschungsbereiche und -gruppen

am IAB bei empirischen Analysen mit methodischem Know-how und übernimmt im Graduiertenprogramm die Lehre im Bereich Methoden und Statistik.

Zu den Forschungsschwerpunkten von Frauke Kreuter gehört das Zusammenwirken von Interviewer und Befragten: „Viele Daten werden mit Hilfe von Interviewern erhoben. Als Menschen bringen sie auch Menschliches in den Prozess.“ Die Interaktion zwischen Interviewer und Befragten kann die Ergebnisse einer Befragung beeinflussen. Dies betrifft sowohl die Rekrutierung der Befragten als auch den Befragungsprozess selbst. Zum Bei-

spiel werden in vielen Erhebungen Filterfragen gestellt, um eine bestimmte Gruppe von Befragten zu identifizieren, die daraufhin in die Befragung einbezogen oder davon ausgeschlossen werden. „Wenn man auf eine Filterfrage mit ja antwortet, folgt eine Serie von weiteren Fragen. Interviewer und Befragte können erkennen, dass mit einer Verneinung der Filterfrage viel Zeit und Aufwand gespart werden kann“, erläutert Frauke Kreuter. Handeln Interviewer oder Befragte entsprechend dieser Erkenntnis, dann nehmen im Laufe einer Befragung Messfehler auf zentralen Merkmalen zu. KEM untersucht deshalb gerade in einem Projekt die Anreize, die für solche Effekte verantwortlich sind, und erprobt Strategien, um diese zu vermeiden.

Wenn Stichproben verzerrt sind, zeichnen die daraus resultierenden Schätzungen ebenfalls ein falsches Bild von der Realität. So geht die Bereitschaft von Haushalten, an Umfragen teilzunehmen, stetig zurück. Dieses

„Sozialwissenschaftliche Daten haben in den USA in der Politik einen hohen Stellenwert.“

Nonresponse-Problem stellt heutzutage eine der größten Herausforderungen für Surveys in aller Welt

dar. Wenn nicht alle ausgewählten Haushalte oder – im Falle von Betriebsbefragungen – alle ausgewählten Betriebe befragt werden können und keine oder unzureichende Informationen über die Nichtteilnehmer zur Verfügung stehen, lassen sich daraus entstehende Verzerrungen nicht abschätzen und korrigieren.

„Nonresponse-Probleme und Messfehler lassen sich für einige Surveys des IAB besonders gut untersuchen, weil Daten aus den Befragungen und Daten über den Befragungsprozess mit administrativen Daten der Bundesagentur für Arbeit verknüpft werden können“, erklärt Frauke Kreuter.

Zur Person

Prof. Dr. Frauke Kreuter studierte von 1990 bis 1996 Soziologie an der Universität Mannheim. Sie war wissenschaftliche Mitarbeiterin am Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung und ab 1997 an der Universität Konstanz, wo sie 2001 bei Prof. Dr. Rainer Schnell promovierte. Anschließend war sie zunächst als Postdoktorandin und später als Adjunct Assistant Professor im Fachbereich Statistik der University of California, Los Angeles, tätig. Von 2004 bis 2010 war sie Assistant Professor im „Joint Program in Survey Methodology“ (JPSM) an der University of Maryland. Seit Juli 2010 leitet Frauke Kreuter das Kompetenzzentrum Empirische Methoden am IAB und hat die S-Professur „Social Surveys und Arbeitsmarktforschung“ des IAB an der Ludwig-Maximilians-Universität München inne. Von ihrer Tätigkeit als Associate Professor im JPSM seit 2010 ist sie derzeit beurlaubt. Seit 2005 ist Frauke Kreuter zudem Adjunct Research Assistant Professor am Institut für Sozialforschung der University of Michigan und Faculty Associate am Maryland Population Research Center.



Das IAB kombiniert bereits seit einigen Jahren regelmäßig administrative Daten und Survey-Daten. „Ich bin sicher, dass die Nachfrage nach solchen Verknüpfungen in Zukunft auch an anderen Forschungseinrichtungen steigen wird. Die Nutzung von verschiedenen Datenquellen entlastet die Befragten und spart Erhebungskosten“, sagt Frauke Kreuter, die hierzu ab September mit einem Postdoktoranden von der University of Michigan arbeiten wird. Das Projekt wird von der Humboldt Stiftung finanziert. Gemeinsam mit Kollegen von der University of Maryland soll in diesem Zusammenhang auch die Qualität der administrativen Daten selbst

untersucht werden – **„In beiden Ländern zu leben und zu arbeiten, aus beiden Ländern das Positive zusammenführen – das macht es spannend.“** ein Forschungsfeld, das bisher wenig Beachtung gefunden hat, obwohl die

administrativen Daten in der Arbeitsmarktforschung eine sehr große Rolle spielen.

Gute Daten zu erheben, kostet Zeit und Geld. Doch das zahlt sich aus, denn: „Es ist

eine Investition in Qualität“, betont Frauke Kreuter. Hat man viel Zeit und Geld in gute Daten investiert, sollten diese viele Personen nutzen können. „Daten an andere Nutzer weiterzugeben ist aber zu Recht aufgrund der Vorgaben des Datenschutzes nicht immer möglich“, erläutert Frauke Kreuter. Um sie dennoch für die Wissenschaft zugänglich zu machen, können sie anonymisiert werden. Ein Forschungsschwerpunkt von KEM liegt daher auf der Erzeugung und Bereitstellung von synthetischen Datensätzen: Sie bilden die Struktur ab wie die Originaldaten, ohne dass diese noch enthalten sind, und lassen keinen

Rückschluss auf Personen oder Betriebe mehr zu.

„Ich hoffe, dass ich dazu beitragen kann, das Bewusst-

sein für Datenqualität und Survey-Methoden in Deutschland zu schärfen und gleichzeitig die in Deutschland gewonnenen Erfahrungen in der Nutzung der administrativen Daten

nach USA zu bringen“, sagt die Wissenschaftlerin. Sie sieht sich „in der Vermittlerrolle zwischen dem, was ich hier und in den USA gesehen und erlebt habe. In beiden Ländern zu leben und zu arbeiten, aus beiden Ländern das Positive zusammenzuführen – das macht es spannend.“

Aus den USA hat Frauke Kreuter übrigens auch die Freude am Rudern mitgebracht. „Beim Rudern bekommt man den Kopf frei: Man macht anderthalb Stunden lang genau das, was der Vordermann macht“, lacht sie, „das erfordert viel Konzentration und ist gleichzeitig sehr entspannend“. Den Ausgleich sucht sie gerne auch beim Klettern in den Bergen: „In den Sommerferien werde ich mit meiner Schwester und meiner Nichte einen Kletterkurs machen.“

Autorin: Dr. Andrea Kargus

Einkommensungleichheit im internationalen Vergleich

Wenig Brot für viele, viel Brot für wenige

International vergleichende Studien betonen die große Bedeutung von Einkommensunterschieden zum Beispiel für die individuelle Lebenserwartung, Gesundheit und Bildung – und für die Krisenanfälligkeit einer Volkswirtschaft. Entscheidend für wachsende Einkommensungleichheit sind die Expansion des Niedriglohnsektors und der überproportionale Zuwachs am anderen Ende der Einkommensskala. Entgegen dem langfristigen Trend hat sich durch die globale Wirtschaftskrise die Ungleichheit zumindest temporär verringert.



Die negativen Auswirkungen, die soziale Ungleichheit auf Gesellschaften insgesamt hat, haben die britischen Wissenschaftler Kate Pickett und Richard Wilkinson in einer vielbeachteten, 2010 auch auf Deutsch erschienenen Studie untersucht. Sie haben für 23 reiche Industrienationen analysiert, inwieweit Länder mit großen Einkommensunterschieden (Singapur, USA, Portugal, Großbritannien, Australien und Neuseeland) im Vergleich zu Ländern mit relativ gleicher Einkommensverteilung (Japan, Griechenland, Finnland, Norwegen, Schweden und Dänemark) in puncto Lebensqualität und Bildungsniveau abschneiden. Dabei haben sie auf ein breites Set an Indikatoren wie Lebenserwartung, Gesundheitszustand, Fettsucht, schulische Leistungen, Kriminalitätsrate, Teenager-Schwangerschaften und soziale Mobilität zurückgegriffen.

Der Studie zufolge ist beispielsweise die Möglichkeit des sozialen Aufstiegs in Ländern mit großen Einkommensunterschieden besonders gering. Auch ist der durchschnittliche Gesundheitszustand der Bevölkerung in diesen Ländern schlechter. Obwohl die USA das Land mit den höchsten Gesundheitsausgaben pro Kopf sind, ist die Säuglingssterblichkeit nicht nur doppelt so hoch wie in Japan, sondern auch um 40 Prozent höher als im weniger wohlhabenden Griechenland. Ähnliche Unterschiede lassen sich für andere gesundheitsbezogene Indikatoren feststellen. Die Autoren führen dies auf psycho-soziale Faktoren wie „niedriger sozialer Status“, „wenig entwickelte Freundschaften“ und „ungünstige frühkindliche Erfahrungen“ zurück, die in Ländern mit hoher Einkommensungleichheit häufiger vorzufinden sind als in eher egalitären Gesellschaften.

In einer international vergleichenden Studie hat der britische Ökonom Anthony B. Atkinson gezeigt, dass die Einkommensungleichheit bereits seit den 1980er Jahren zunimmt. Eine Ursache ist die stärkere Nachfrage nach qualifizierten Beschäftigten aufgrund des technischen und organisatorischen Wandels. Zudem hat die Globalisierung die Konkurrenz zwischen un- bzw. angelernten Beschäftigten verschärft. Daher hat der US-Ökonom Richard Freeman zu Recht die Frage aufgeworfen, ob unsere Löhne nicht eher in Peking, Delhi oder Jakarta als in New



York, Paris oder Frankfurt festgelegt werden. Zudem, so Freeman, könne Arbeitsmigration das Arbeitsangebot und dessen Qualifikationsstruktur verändern und Druck auf das Lohnniveau von Geringqualifizierten ausüben. Ein gegenläufiger Effekt ist allerdings, dass durch die zunehmende Einkommensungleichheit die Nachfrage nach ortsgebundenen Dienstleistungen steigt, etwa in der Gastronomie oder bei haushaltsnahen Tätigkeiten.

Lohneinkommen werden in der globalisierten Wirtschaft zunehmend ergänzt durch Kapitaleinkommen. Davon profitieren Bezieher höherer Einkommen wesentlich stärker als Geringverdiener. In Wachstumsphasen steigen die Kapitaleinkommen schneller als die über Arbeits- und Tarifverträge weitgehend festgelegten Lohneinkommen – und vice versa. Der weit überdurchschnittliche Zuwachs der Kapitaleinkommen ist tendenziell auch in der gegenwärtigen Globalisierungsphase festzustellen. Gleichwohl kann die Lohnquote, gemessen als Anteil der Löhne am Bruttosozialprodukt, in einer Rezession wie der jüngst erlebten kurzfristig zunehmen, wenn die Kapitaleinkommen krisenbedingt einbrechen. Dies ist insbesondere der hohen Volatilität der Finanzmärkte geschuldet, die stärker auf konjunkturelle Schwankungen reagieren als die Lohneinkommen.

Ist damit die Annahme der liberalistischen Wachstums- und Verteilungstheorie widerlegt, dass der internationale Handel für alle Länder und Bevölkerungsgruppen von Vorteil ist? Oder hebt die Flut, also der globalisierungsbedingte weltweite Wachstumsschub, wirklich alle Boote? Profitieren Entwicklungs- und Schwellenländer ebenso wie die fortgeschrittenen Industriestaaten? Erstreckt sich der Wohlstandszuwachs auf alle Bevölkerungsschichten, wie von liberalistischen Ökonomen prophezeit? Und was geschieht in einer weltweiten Rezession, wenn die Ebbe manche Boote wieder auf Sand setzt?

Spitzeneinkommen eilen davon

Hauptursache der zunehmenden Einkommensungleichheit sind nach Atkinson die stark gestiegenen Einkommen am oberen Ende der Einkommensskala. Dieser Trend ist nicht zuletzt der technologischen Entwicklung geschuldet, die einerseits den Bedarf an hoch qualifizierten Arbeitskräften im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologie massiv erhöht hat, andererseits zu einer verstärkten Routinisierung und Automatisierung vor allem von geringer qualifizierten Tätigkeiten geführt hat. Zudem ist mit der Liberalisierung der Kapitalmärkte eine Erosion der bisher geltenden, weitgehend ergebnisunabhängigen Entlohnungsgrundsätze verbunden. Von dieser Erosion haben

nicht nur die Beschäftigten im Banken- und Versicherungsgewerbe, sondern auch hoch qualifizierte Beschäftigte in anderen Branchen profitiert. So hat sich nach Angaben des schweizerischen Gewerkschaftsdachverbands Travail Suisse die Schere zwischen Höchst- und Tiefstlöhnen in den schweizerischen Unternehmen in den Jahren 2002 bis 2009 weiter geöffnet. Zwar haben sich während der Finanzkrise 2007/2008 die Unterschiede aufgrund von weggefallenen oder eingeschränkten Bonuszahlungen kurzfristig etwas verringert, doch schon im Jahr darauf öffnete sich die Schere erneut in rasantem Tempo: So hat sich laut Travail Suisse der Gehaltsunterschied zwischen dem Vorsitzenden der Geschäftsleitung und den Angestellten in der niedrigsten Besoldungsgruppe bei der UBS zwischen 2008 und 2009 um ganze 753 Prozent erhöht. Für Oerlikon wurde immerhin noch eine Zunahme der Gehaltskluft von 204 Prozent, für die Credit Suisse von 318 Prozent ausgewiesen – wohlgeachtet binnen eines Jahres.

Angesichts der Globalisierung der Finanzmärkte dürften diese Schweizer Unternehmen keine Einzelfälle sein. Dies wirft die Frage auf, inwieweit auch in anderen Ländern die Verteilung der Einkommen und Vermögen am oberen Ende immer mehr dem „Muster“ der Schweiz, Hongkongs oder Singapurs folgt. In jedem Fall bietet die Reichtumsforschung, wie die Schweiz sie betreibt, auch für Länder wie Deutschland ein lohnendes und hochrelevantes Forschungsfeld.

Insgesamt sind es nach Atkinson vor allem drei Faktoren, die das Davoneilen der obersten Einkommen erklären: Erstens die mitunter exorbitanten Gehaltssprünge von „Spitzenkräften“ unterschiedlicher Provenienz – seien es Investmentbanker, Opernstars, Fußballprofis oder Topmanager. Zweitens scheinen die Einkommenshierarchien in den großen Unternehmen der Privatwirtschaft generell steiler geworden zu sein. Drittens hat die Bedeutung von Boni als integraler Bestandteil von Spitzeneinkommen erheblich zugenommen. Um die Entwicklung der Spitzeneinkommen systematisch und nicht nur exemplarisch für einzelne Schweizer Unternehmen zu erfassen, bedürfte es freilich differenzierterer statistischer Maße für Einkommensabstände als üblicherweise verwendet werden.



Der Niedriglohnsektor wächst

Welche Entwicklungen sind am anderen Ende der Einkommensskala zu verzeichnen? In ihrem „Global Wage Report 2010/11“ konstatiert die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) einen tendenziell wachsenden Anteil von Niedriglohnempfängern. Dabei sind Niedriglöhne typischerweise definiert als Arbeitsentgelte, die weniger als zwei Drittel des sogenannten Medianlohns ausmachen (unter- bzw. oberhalb des Medianlohns liegt jeweils die Hälfte aller Einkommensbezieher). Freilich gibt es erhebliche Unterschiede zwischen den Ländern. In etwa einem Drittel der Länder, für die entsprechende Daten verfügbar sind, ist der Anteil der Niedriglohnempfänger in den Jahren 2007 bis 2009 im Vergleich zum Zeitraum von 1995 bis 2000 sogar zurückgegangen. Allerdings erlaubt die Datenlage Vergleiche nur für eine begrenzte Gruppe von Ländern. Dazu zählen die hoch industrialisierten und die meisten Schwellenländer. Für die Entwicklungsländer ist die Datenlage nur in Lateinamerika und der Karibik zufriedenstellend.

Die Ausgangspositionen der einzelnen Länder sind sehr unterschiedlich (vgl. Tabelle 1): So verzeichnet Finnland mit fünf Prozent vergleichsweise wenige Niedriglohnempfänger. In Honduras und Panama dagegen sind es nach Angaben des „Global Wage Report“ mehr als ein Drittel. Die Zugehörigkeit zum Niedriglohnsektor wird insbesondere durch Faktoren wie Alter, Geschlecht, ethnische Herkunft, Ausbildung, Familienstand, Region, Sektor, Unternehmenstyp, Berufsgruppe und Teilzeitbeschäftigung bestimmt. Informelle Beschäftigung ist sehr relevant, aber definitionsgemäß nur unzureichend erfassbar. Man tut deshalb gut daran, Atkinsons Warnung vor Querschnittsvergleichen von Ländern zu beherzigen und sich stattdessen auf die Veränderungen innerhalb einzelner Länder bzw. innerhalb strukturell ähnlicher Ländergruppen zu konzentrieren.

Die von Land zu Land unterschiedlichen Ausgangspositionen zeigen sich auch in den Werten der typischerweise verwendeten Verteilungsmaße. Das sind insbesondere die Abstandsmaße zwischen dem obersten und dem untersten Einkommenssegment bzw. dem mittleren und dem untersten Segment. Für uns ist insbesondere von Interesse, wie

Tabelle 1

Anteil der Niedrigeinkommensbezieher in verschiedenen Ländern

5 bis 10 %	Finnland (V)	Schweden (V)
10 bis 15 %	Neuseeland (V) Schweiz Dänemark Belgien	Chile Spanien Philippinen
15 bis 20 %	Australien (V) Tschechien (V)	Japan (V)
20 bis 25 %	USA (V) Canada (V) Ungarn (V) Deutschland (V) Großbritannien (V) Irland (V) Luxemburg (V)	Brasilien Israel Polen Mexiko Venezuela Costa Rica
25 bis 30 %	Republik Korea (V) Peru	Argentinien Ecuador
> 30 %	Paraguay Südafrika Uruguay	Honduras Panama

(V) Länder, in denen sich der Anteil nur auf die Vollzeitbeschäftigten bezieht

Quelle: ILO Global Wage Report 2010/11, S. 36

©IAB

sich die höchsten Einkommen vor, während und nach der Krise entwickelt haben, wie hoch der Anteil der mittleren Einkommensbezieher ist, die auf- bzw. absteigen und wie die relative Armut zu- oder abgenommen hat. Daten für die Veränderung dieser Verteilungsmaße liegen wiederum nur für ausgewählte Länder vor. In 17 von 30 Ländern, für die vergleichbare Daten vorhanden sind, ist der Abstand zwischen dem obersten und dem untersten Einkommenssegment seit Mitte bzw. Ende der 1990er Jahre gewachsen. Obwohl die zunehmende Einkommensungleichheit größtenteils darauf zurückzuführen ist, dass die Spitzeneinkommen davongeeilt sind, spielt auch das Zurückfallen der unteren Einkommenssegmente eine Rolle.

Wirtschaftskrise hat den Rückgang der Lohnquote vorübergehend gestoppt

Widerlegen nun diese Befunde die eingangs erwähnte liberalistische These, dass die Flut alle Boote hebt? Diese Frage lässt sich auf der Basis relativer Einkommensverteilungsmaße nicht abschließend beantworten. Denn es ist durchaus möglich, dass die oberen Einkommen weiter hochschnellen, während die Niedrigsteinkommen zwar nicht Schritt halten, aber ebenfalls zunehmen. Wir haben in Ausgabe 2/2010 des IAB-Forum darauf hingewiesen, dass der Anteil der arbeitenden Menschen unter der absoluten Armutsschwelle – nach der international

üblichen Definition liegt diese bei 1,25 US-Dollar am Tag – zwischen 1998 und 2008 von 37,5 Prozent (945 Mio.) auf 21,2 Prozent (633 Mio.) zurückgegangen und im Krisenjahr 2009 wieder um vier Prozentpunkte gestiegen ist. Dabei haben die sozialen Sicherungssysteme in den entwickelten Wohlfahrtsstaaten eine positive Wirkung als eingebaute Stabilisatoren entfaltet. Die nationalen und internationalen Initiativen für einen sozialen Basisschutz in den Schwellen- und Entwicklungsländern sind von solchen Stabilisierungserfolgen häufig noch weit entfernt. Daher hat die ILO vor nunmehr zehn Jahren eine Initiative zum weltweiten sozialen Basisschutz ins Leben gerufen, die in der kommenden Jahresversammlung forciert werden soll.

Die ILO schätzt in ihrem aktuellen „Global Wage Report“, dass sich das Wachstum der Reallöhne und -gehälter in der Krise gegenüber der Zeit vor der Krise halbiert hat, während die weltweite Arbeitslosigkeit mit 210 Millionen ein neues Rekordniveau erreicht hat. Beim Lohnwachstum bestehen allerdings starke regionale Unterschiede: Die seit dem Jahr 2000 ohnehin nur schwach wachsenden Löhne in den hoch entwickelten Ländern gingen während der Krise geringfügig zurück, wiesen jedoch bereits im Jahr 2009 wieder leicht positive Wachstumsraten auf. Das durchschnittliche Reallohnwachstum in Osteuropa und Zentralasien hingegen fiel von 17 Prozent im Jahr 2007 auf minus 2,2 Prozent im Jahr 2009. Das sehr hohe Reallohnwachstum in den Jahren vor der jüngsten globalen Wirtschaftskrise dürfte allerdings auch die Tatsache widerspiegeln, dass die Löhne in diesen Regionen wegen des schwierigen Übergangs von der Plan- zur Marktwirtschaft in den 1990er Jahren zunächst sehr stark eingebrochen waren.

Gleichzeitig zeigt der ILO-Report, dass die Lohnquote in den Jahren 2008 und 2009 in den meisten erfassten Ländern gestiegen ist – entgegen dem langfristigen Trend. Besonders ausgeprägt war diese gegenläufige Entwicklung im Verarbeitenden Gewerbe (vgl. Tabelle 2). Insgesamt bestätigen sich damit die Erfahrungen aus früheren Rezessionen, wonach sich die Lohnquote gegenläufig zum konjunkturellen Zyklus bewegt. Denn in der Krise reagieren die Unternehmensgewinne vergleichsweise empfindlicher als die Löhne. Allerdings sind Abweichungen der



Lohnquote von ihrem längerfristigen Trend meistens nur vorübergehender Natur, so dass mittelfristig von einem erneuten Rückgang der Lohnquote auszugehen ist.

Einkommensungleichheit als Krisenauslöser

Die weltweit zu beobachtende steigende Einkommensungleichheit und der in vielen Ländern wachsende Anteil von Geringverdienern werfen eine weitere Frage auf, die der frühere US-Arbeitsminister Robert Reich in seinem jüngst erschienenen Buch thematisiert: Reicht der Anstieg der Lohnquote im Zuge der zuletzt erlebten Wirtschaftskrise aus, um die nächste Krise zu verhindern? Ausgangspunkt von Reichs Buch ist die These, dass gerade das wachsende soziale Gefälle in den USA die entscheidende Ursache der jüngsten Finanz- und Wirtschaftskrise war. Denn die dramatische Einkommensverschiebung von unten nach oben, die in den USA seit den späten 1970er Jahren stattgefunden hat, führte nach Reich dazu, dass die breite Masse der Amerikaner nicht mehr genügend Kaufkraft besitzt, um das zu kaufen, was die eigene Volkswirtschaft produzieren kann. Nach Ansicht



der Ökonomen Jean-Paul Fitoussi und Joseph Stiglitz – die auch von der ILO in ihrem jüngsten „Global Wage Report“ geteilt wird – wurde die so entstandene Nachfrageschwäche dadurch verschärft, dass private Haushalte mit relativ niedrigen Einkommen ihre ohnehin geringe Sparneigung weiter reduzierten und sich, befeuert durch billige Immobi-

Tabelle 2

Veränderung der Lohnquote im Verarbeitenden Gewerbe

		Anstieg seit 2007		
		<5 %	5 bis 10 %	> 10 %
langfristiger Rückgang (1990-2007)	<5 %	Griechenland Dänemark Belgien Spanien	Italien	Luxemburg
	5 bis 10 %	Tschechien Estland	Niederlande	Deutschland
	> 10 %	Österreich Norwegen Ungarn Irland Polen Slowenien	Schweden Slowakei	Finnland

lienkredite immer weiter verschuldeten (eine ausführliche Darstellung dieser Entwicklung findet sich in einem Beitrag von Timo Baas im IAB-Forum Spezial aus dem Jahr 2009). Dies trug – im Zusammenspiel mit der wachsenden Staatsverschuldung und einer laxen Geldpolitik der US-amerikanischen Notenbank – zu einer Spekulationsblase bei, deren Platzen zum Zusammenbruch der Investmentbank Lehman Brothers führte und eine weltweite Finanz- und Wirtschaftskrise auslöste.

Tatsächlich hat die globale Ungleichheit der Pro-Kopf-Einkommen seit der industriellen Revolution dramatisch zugenommen. Zu Beginn entsprach das Verhältnis der Durchschnittseinkommen zwischen den reichsten und ärmsten Weltregionen in etwa dem Verhältnis 2:1. Heute liegt es bei 20:1. Betrachtet man nur den Unterschied zwischen dem reichsten und dem ärmsten Land der Erde, so liegt das Verhältnis nach den Berechnungen des Harvard-Ökonomen Dani Rodrick mittlerweile sogar bei 80:1.

Die zunehmende Polarisierung der Einkommen birgt vielerorts die Gefahr, dass große Bevölkerungsgruppen den Anschluss verlieren. Denn die Wahrscheinlichkeit, in einen besser bezahlten Job aufzusteigen, ist in vielen Ländern mit großem Niedriglohnsektor relativ gering. Während Arbeitnehmer und ihre Familien von den sozialen Folgen weltweiter ökonomischer Verwerfungen in aller Regel unmittelbar betroffen sind, handeln die für diese Entwicklungen verantwortlichen Akteure zumeist im globalen Maßstab und sind der demokratischen Kontrolle durch nationale Regierungen weitgehend entzogen. Vielfach lassen sich die Verantwortlichkeiten nicht mehr klar zuordnen und verorten. Dies kann zu wachsenden sozialen Spannungen führen – insbesondere dann, wenn immer mehr Menschen den Eindruck gewinnen, in Krisenzeiten einen hohen Preis für die Fehler anderer bezahlen zu müssen, ohne aber selbst an den Früchten wirtschaftlichen Wachstums teilzuhaben.

Fazit

Auch wenn er zuletzt eine Atempause eingelegt hat – der generelle Trend einer zunehmenden Einkommensspreizung scheint ungebrochen. Dieser Trend hat negative Folgen in



verschiedensten Bereichen, vom Gesundheitszustand und Bildungsniveau der Bevölkerung bis hin zur Kriminalitätsrate, um nur einige Beispiele zu nennen. Als wichtigste Ursachen sind die technisch-organisatorische Entwicklung und die Globalisierung – insbesondere die Produktion von Massenwaren in Billiglohnländern und die Arbeitsmigration – hervorzuheben. Insofern spricht vieles dafür, die negativen Auswirkungen der Globalisierung etwa durch soziale Standards zu begrenzen. Der „Global Wage Report“ fordert flächendeckende Kollektivvereinbarungen und gesetzliche Mindestlöhne. Diese wären durch sozialpolitische Instrumente zu ergänzen, um die Einkommenssituation von Geringverdienerhaushalten zu verbessern. Interessante Erkenntnisse lässt in diesem Zusammenhang die Debatte erwarten, die der frühere US-Arbeitsminister Robert Reich mit seiner Forderung angestoßen hat, durch eine Verkleinerung des Niedriglohnsektors die Krisenanfälligkeit von Volkswirtschaften zu verringern.

Literatur

Atkinson, Anthony B. (2007): The distribution of earnings in OECD countries. *International Labour Review* 146 (1-2), S. 41-60.

Baas, Timo (2009): Globale Finanzkrise und deutsche Wirtschaft – Ein Crach mit Folgen. In: *IAB-Forum Spezial*, S. 12-19.

Bellmann, Lutz; Buttler, Friedrich (2010): Effekte der Weltwirtschaftskrise. Jugendliche tragen die Hauptlast. In: *IAB-Forum* 2, S. 66-71.

Bellmann, Lutz; Gerner, Hans-Dieter (2011): Reversed Roles? Wage and Employment Effects of the Current Crisis. In: *Research in Labour Economics* 32, S. 181-206.

Cichon, Michael; Behrendt, Christina; Wodsak, Veronica: The UN Social Protection Floor Initiative, Friedrich Ebert Stiftung Januar 2011.

Dauderstädt, Michael; Keltek, Cem: Globale Ungleichheit: 50:1 für die Reichen!
<http://library.fes.de/pdf-files/wiso/08017.pdf> (Zugriff 03.05.2011)

Dustmann, Christian; Ludsteck, Johannes; Schönberg, Uta (2009): Revisiting the German Wage Structure. In: *The Quarterly Journal of Economics* 124(2), S. 843-881.

Fitoussi, Jean-Paul; Stiglitz, Joseph (2009): The way out of the crisis and the building of a more cohesive world. *Observatoire Français des Conjonctures Economiques (OFCE) document de Travail* No. 2009-17.

Freeman, Richard B. (1995): Are Your Wages Set in Beijing? In: *Journal of Economic Perspectives* 9 (3), S. 15-32.

Goos, Maarten; Manning, Alan; Salomons, Anna (2009): Job Polarization in Europe. In: *American Economic Review Papers and Proceedings* 99, S. 58-63.

International Labour Office (2010): *Global Wage Report 2010/11: Wage policies in times of crisis*. Geneva.

Reich, Robert (2010): *Nachbeben: Amerika am Wendepunkt*. Frankfurt am Main.

Rodgers, Gerry; Lee, Eddy; Swepston, Eddy; Van Daele, Jasmin (2009): *The ILO and the Quest for Social Justice, 1010-2009*, ILO Genf.

Rodrick, Dani (2011): *Das Globalisierungsparadox – Die Demokratie und die Zukunft der Weltwirtschaft*, C.H. Beck.

Schank, Thorsten; Schnabel, Claus; Stephani, Jens; Bender, Stefan (2008): *Niedriglohnbeschäftigung: Sackgasse oder Chance zum Aufstieg?* IAB-Kurzbericht 8.

Wilkinson, Richard; Pickett, Kate (2010): *Gleichheit ist Glück. Warum gerechte Gesellschaften für alle besser sind*. Berlin.

Die Autoren



Prof. Dr. Lutz Bellmann

ist Leiter des Forschungsbereichs „Betriebe und Beschäftigung“ am IAB.

lutz.bellmann@iab.de



Prof. Dr. Friedrich Buttler

war von 1988 bis 1994 Direktor des IAB, danach Staatssekretär im Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur des Landes Brandenburg und Regionaldirektor für Europa und Zentralasien bei der Internationalen Arbeitsorganisation in Genf.



Jens Stephani

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

jens.stephani@iab.de

Lohnentwicklung von Berufswechslern in Deutschland und Großbritannien

Wann lohnt sich der Weg aus der Backstube?

Während die hohe Bedeutung von Ausbildungszertifikaten in Deutschland Geringqualifizierten den Zugang zu besser bezahlten Berufen verwehrt, können Hochschulabsolventen berufliche Wechsel zum Karriereaufstieg nutzen. In der weniger starren Berufsstruktur Großbritanniens lohnen sich Berufswechsel hingegen für alle. Der Wechsel erfolgt allerdings zumeist dann, wenn Beschäftigte in ihrem bisher ausgeübten Beruf Gehaltseinbußen hinnehmen mussten.



Bleibe ich in meinem Beruf oder wechsle ich? Diese Frage stellt sich vielen, die mit ihrer derzeitigen beruflichen Tätigkeit in irgendeiner Weise unzufrieden sind oder in ihrem angestammten Beruf keine Perspektive mehr sehen. Bedeutet der Wechsel aber auch eine Verbesserung? Einerseits birgt es Risiken, den Beruf zu wechseln: Angesammeltes Humankapital im alten Beruf, also das darin erworbene Erfahrungswissen, kann zum Teil nicht mehr verwertet werden; die Erfahrung im neuen Beruf ist gering und führt womöglich zu einem weniger sicheren Arbeitsverhältnis; die Entlohnung ist unter Umständen schlechter. Andererseits können Berufswechsel dazu führen, dass ein Arbeitnehmer seine Karrierechancen verbessert oder er einen Beruf findet, der seinen Interessen und Neigungen besser entspricht als der vorangegangene.

Die Entscheidung für einen beruflichen Wechsel hängt auch von den äußeren Rahmenbedingungen ab. Dabei spielen die sozialen Sicherungssysteme und die Ausbildungs- und Arbeitsmarktinstitutionen eine große Rolle. Dies zeigt auch der Vergleich zwischen Deutschland und Großbritannien – zwei Länder, deren Bildungs-, Arbeitsmarkt- und Sozialsysteme sich relativ stark unterscheiden. So kann das im Vergleich zu Großbritannien großzügigere soziale Sicherungssystem in Deutschland Berufswechsel

insofern begünstigen, als das damit verbundene Risiko stärker abgefedert wird. Gleichzeitig erschweren aber die starke Orientierung an Ausbildungszertifikaten und die enge Verknüpfung von Ausbildungssystem und Arbeitsmarkt in Deutschland, etwa in Form des dualen Systems, berufliche Veränderungen im Erwerbsverlauf. In Großbritannien hingegen, wo die berufsfachliche Ausbildung in geringerem Maß standardisiert ist, sind Berufswechsel leichter, da der Erwerb spezifischen beruflichen Humankapitals weitgehend im Betrieb selbst erfolgt. Hinzu kommt der geringere Kündigungsschutz, der generell die Hürden für die Entlassung, aber auch für die Einstellung von Arbeitskräften senkt.

Es ist anzunehmen, dass sich aufgrund dieser institutionellen Differenzen in diesen Ländern auch die Motive und die Bereitschaft für einen Berufswechsel unterscheiden. Das betrifft auch die Freiwilligkeit des Wechsels und dürfte wiederum Auswirkungen auf den Lohn und die Lohnentwicklung von Berufswechslern haben. Der Unterschied zwischen den beiden Ländern lässt sich bereits am Anteil der Berufswechsler in unserer Stichprobe (vgl. Kasten „Daten und Methoden“ auf Seite 69) erkennen: Während in Deutschland im Schnitt 3,5 Prozent der Erwerbstätigen pro Jahr den Beruf wechseln, sind es in Großbritannien 9,4 Prozent.

Unsere Ergebnisse zeigen, dass ein Berufswechsel in Deutschland vor allem für Hochschulabsolventen von Vorteil ist: Sie nutzen ihn vorwiegend als Karrieresprungbrett. In Großbritannien dienen Berufswechsel dagegen offensichtlich vor allem dazu, eine Verschlechterung der Lohnsituation abzuwenden. Hier führen berufliche Veränderungen für Arbeitnehmer aller Qualifikationsgruppen langfristig zu einem positiven Lohnwachstum.

Lohnentwicklung in Deutschland und Großbritannien

Wie entwickeln sich die Nominallohne von Berufswechslern im Vergleich zu den Löhnen von Beschäftigten, die ihrem Beruf treu bleiben? Im Rahmen einer sogenannten Simulation wurde für den Zeitraum von 1993 bis 2008 die Lohnentwicklung für eine fiktive Gruppe von Personen



betrachtet, die im Jahr 1993 bereits seit zehn Jahren erwerbstätig waren und im Jahr 2000 ihren Beruf gewechselt haben. Diese wurden mit Personen verglichen, die in ihrem Beruf geblieben sind, sich aber ansonsten nicht von der ersten Gruppe unterscheiden (vgl. Kasten „Daten und Methoden“ auf Seite 69).

Berufswechsler haben sowohl in Deutschland als auch in Großbritannien ein starkes Motiv, etwas an ihrer Beschäftigungssituation zu ändern: Wie die Simulation zeigt, fallen in beiden Ländern die Personen, die im Jahr 2000 ihren Beruf gewechselt haben, vor ihrem Wechsel in ihrer Lohnentwicklung hinter diejenigen ohne Berufswechsel zurück. Durch den Berufswechsel können sie diesen Rückstand jedoch wieder aufholen (vgl. Abbildung 1). Längerfristig unterscheiden sich die Verläufe in beiden Ländern jedoch. Die Berufswechsler in Großbritannien können die Nichtwechsler überholen: Sie erhalten im dritten Jahr nach dem Berufswechsel den gleichen Lohn wie die Nichtwechsler, ab dem vierten Jahr öffnet sich die

Schere dauerhaft zu ihren Gunsten. Die deutschen Berufswechsler hingegen können durch ihren Berufswechsel im dritten Jahr zwar das Niveau der Nichtwechsler erreichen, diese im weiteren Verlauf aber nicht überholen.

Sieht man sich die Berufswechsler insgesamt an, scheint es kaum Unterschiede beim Zeitpunkt der Entscheidung für den Berufswechsel zu geben: In beiden Ländern findet der Wechsel etwa ein Jahr nach Beginn der negativen Lohnentwicklung statt. Dies widerspricht der These, dass deutsche Arbeitnehmer wegen des starren Berufsbildungssystems schlechter durch Berufswechsel auf veränderte Rahmenbedingungen reagieren können als britische. Für diese These spricht allerdings, dass die deutschen Berufswechsler im weiteren Verlauf weniger gewinnen als die britischen.

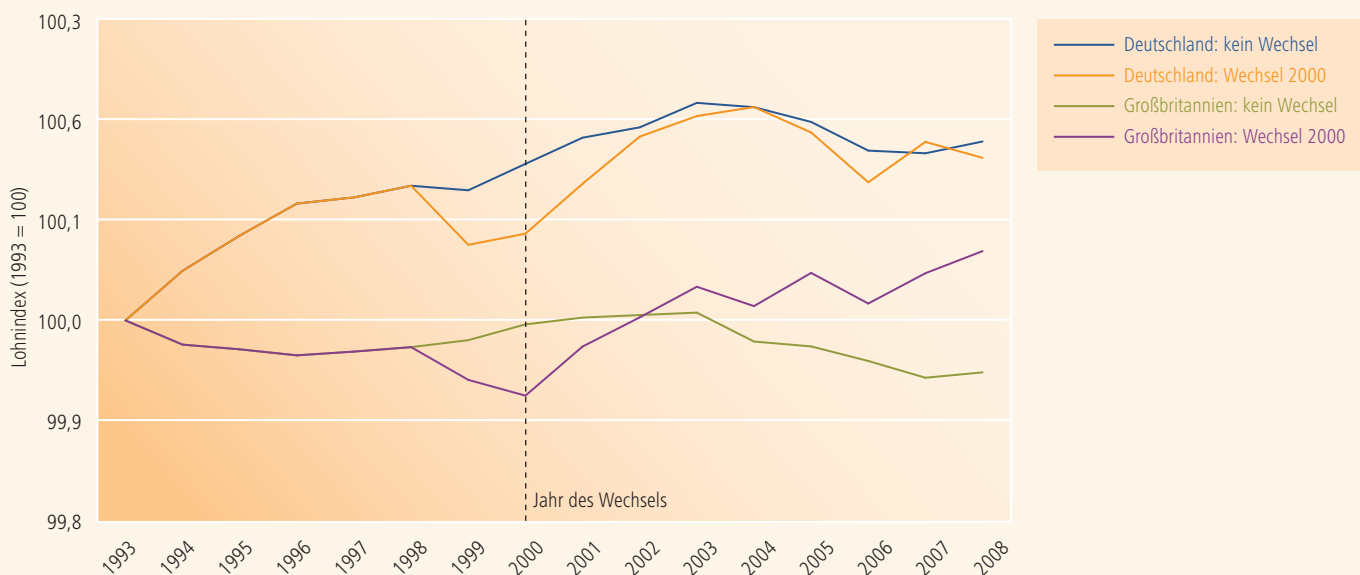
Deutschland: Der Berufswechsel hilft nur den Hochqualifizierten

Die Abbildungen 2 und 3 zeigen die Lohnentwicklung der Wechsler und Nichtwechsler für beide Länder differenziert nach Qualifikationsgruppen. Dabei sind deutliche Unterschiede zwischen Deutschland und Großbritannien zu erkennen. In Deutschland ist das Lohnwachstum generell steiler. Dies gilt insbesondere für Hochschulabsolventen. Sie können von einem Berufswechsel zusätzlich profitieren. Da die Lohnentwicklung bei dieser Qualifikationsgruppe erst nach dem Wechsel unterschiedlich verläuft, scheint der Auslöser für den Wechsel nicht eine nachteilige berufliche Entwicklung im Vorfeld zu sein, sondern die Aussicht auf eine höhere Bezahlung und bessere Karrierechancen im neuen Beruf. Die Gehaltseinbußen, die man vor dem Berufswechsel in den aggregierten Daten findet (vgl. Abbildung 1), gehen nahezu ausschließlich auf Personen ohne Berufsausbildung zurück. Diese

Abbildung 1

Lohnentwicklung in Deutschland und Großbritannien in den Jahren 1993 bis 2008

Berufswechsler versus Nichtwechsler



Quelle: SOEP 1993-2008, BHPS 1993-2008; eigene Berechnungen;

Anmerkung: Die Lohnentwicklung wird anhand eines Indexes gezeigt, der im Anfangsjahr auf 100 normiert ist. Somit können prozentuale Anstiege abgebildet werden.

Grundlage für die Schätzung sind logarithmierte Stundenlöhne.

wechseln vor allem dann, wenn sich die Perspektiven im Ausgangsberuf verschlechtern. Obwohl in dieser Gruppe nach dem Wechsel der Lohn langfristig wieder steigt, wird das Lohnniveau der Nichtwechsler dennoch nicht mehr erreicht. Da Deutschland vor allem in den Berufen mit dualer Ausbildung als besonders starr gilt, wäre dieses Muster eher bei den Personen mit Berufsabschluss zu erwarten gewesen. Bei Letzteren zeigt sich aber, dass ein Berufswechsel kaum Auswirkungen auf die weitere Einkommensentwicklung hat. Der Wechsel des Berufs sichert vielmehr das Lohnniveau ab, das Nichtwechsler auch haben. Offensichtlich ist das allgemeine berufliche Wissen, das in der dualen Ausbildung vermittelt wird, ausreichend, um ohne Lohnverluste den Beruf wechseln zu können.

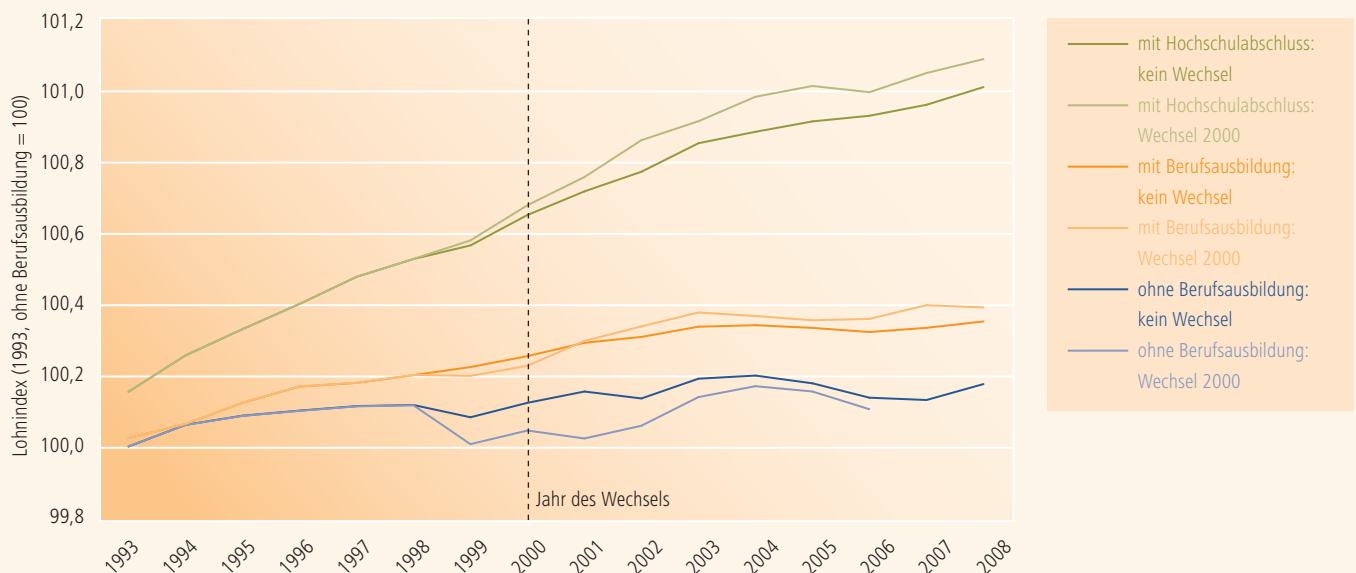
Großbritannien: Alle Qualifikationsgruppen profitieren vom Berufswechsel

Anders als in Deutschland profitieren in Großbritannien alle drei Qualifikationsgruppen von einem Wechsel, auch die Personen ohne Berufsausbildung (vgl. Abbildung 3 auf Seite 68). Gleichzeitig haben Hochschulabsolventen keine größeren Vorteile von einer beruflichen Veränderung als andere Bildungsgruppen. Das kann im Vergleich zu Deutschland an den unterschiedlichen Motiven für einen Berufswechsel liegen. So zeigt sich recht deutlich, dass in Großbritannien alle Arbeitnehmer vor dem Berufswechsel Lohneinbußen hinnehmen mussten. Die mit einem beruflichen Wechsel verbundenen Kosten und Risiken scheinen für britische Arbeitnehmer eine große Rolle zu spielen und machen einen Wechsel erst dann wahrscheinlich, wenn die Nachteile, im jetzigen Beruf zu bleiben, tatsächlich spürbar werden. Die anschließende langfristig positive Entwicklung des Einkommens für alle drei Gruppen im

Abbildung 2

Lohnentwicklung in Deutschland in den Jahren 1993 bis 2008

Berufswechsel versus kein Wechsel, getrennt nach Qualifikationsniveau



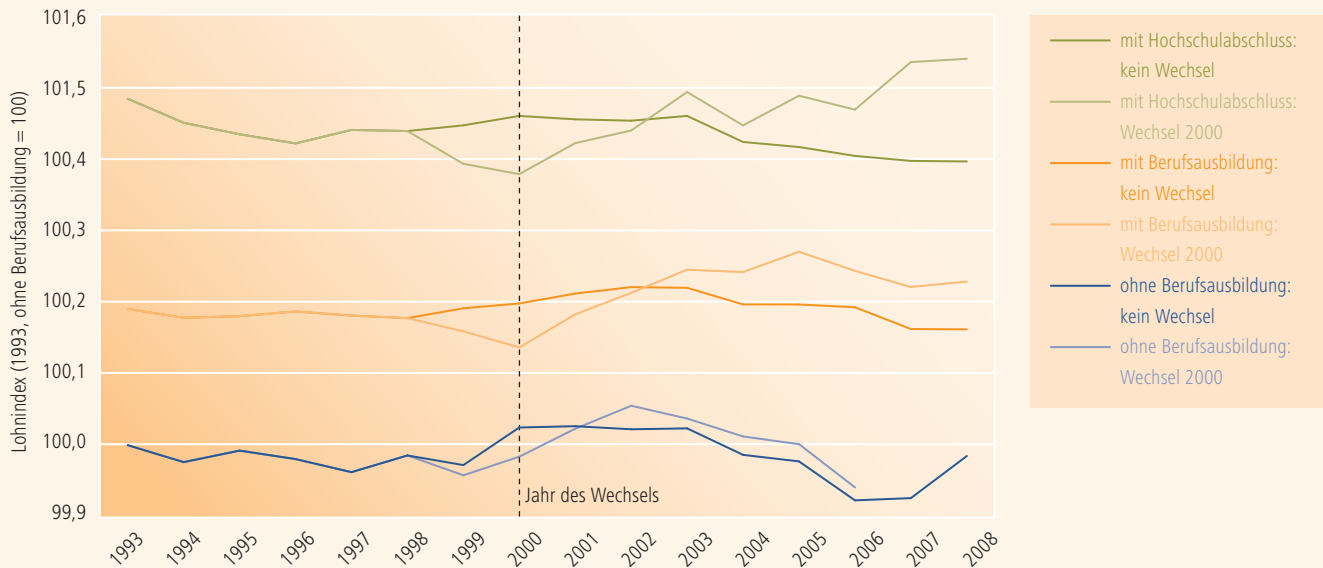
Quelle: SOEP 1993-2008; eigene Berechnungen;

Anmerkung: Die Lohnentwicklung wird anhand eines Indexes gezeigt, der im Anfangsjahr für das niedrigste Lohnniveau (hier: Personen ohne Berufsausbildung im Jahr 1993) auf 100 normiert ist. Somit können prozentuale Anstiege abgebildet werden.

Abbildung 3

Lohnentwicklung in Großbritannien in den Jahren 1993 bis 2008

Berufswechsel versus kein Wechsel, getrennt nach Qualitätsniveau



Quelle: BHPS 1993-2008; eigene Berechnungen;

Anmerkung: Die Lohnentwicklung wird anhand eines Indexes gezeigt, der im Anfangsjahr für das niedrigste Lohnniveau (hier: Personen ohne Berufsausbildung im Jahr 1993) auf 100 normiert ist. Somit können prozentuale Anstiege abgebildet werden.

© IAB

Vergleich zu den Nichtwechslern zeigt jedoch gleichzeitig, dass es Arbeitnehmern in Großbritannien gelingt, den Wechsel zum eigenen Vorteil zu nutzen. Dies könnte an der höheren Durchlässigkeit der Berufe liegen, die einen Wechsel in attraktive Berufsfelder auch ohne entsprechende Ausbildungszertifikate erlaubt.

Fazit

Vergleicht man die aggregierte Lohnentwicklung von Berufswechslern und Nichtwechslern in Deutschland und Großbritannien, so werden zunächst ähnliche Lohnprofile sichtbar. In beiden Ländern scheint ein beruflicher Wechsel langfristig Gewinn zu bringen oder zumindest nicht von Nachteil zu sein. Bei einer Aufschlüsselung nach der Art der Qualifikation zeigen sich differenziertere Ergebnisse, die auf unterschiedliche Wechselmotive beziehungsweise Rahmenbedingungen in den beiden Ländern hindeuten. So ist in Deutschland der berufliche Wechsel für Hochqualifizierte ein Sprungbrett für die Karriere,

während Geringqualifizierte viel eher zu einem Wechsel gezwungen sind, ohne aber langfristig das Lohnniveau der Nichtwechsler zu erreichen. Hierfür könnte das starre Ausbildungssystem in Deutschland verantwortlich sein,



Daten und Methoden

Um die Lohnentwicklung von Berufswechslern und im Beruf verbleibenden Erwerbspersonen abzubilden, werden Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) und des British Household Panel Survey (BHPS) verwendet. Die Stichprobe wird auf Erwerbspersonen eingegrenzt (abhängig beschäftigt oder selbstständig), die zwischen 25 und 64 Jahre alt sind. Als Berufswechsel werden nur Wechsel ohne längere Arbeitslosigkeitsspannen zwischen den beiden Beschäftigungen berücksichtigt. Berufswechsel sind definiert als ein Wechsel in der ISCO-88-Berufsklassifikation auf der 2-Steller-Ebene, der damit auch einen inhaltlichen Tätigkeitswechsel mit sich bringt, und werden nur dann als Berufswechsel kodiert, wenn die Person zusätzlich angegeben hat, dass sich in ihrer Beschäftigung etwas verändert hat.

Die Entwicklung der logarithmierten Stundenlöhne von 1993 bis 2008 wird in Abhängigkeit vom Berufswechsel, der Arbeitsmarkterfahrung und drei Bildungskategorien geschätzt. Die Lohnentwicklung wird in den Grafiken anhand eines Indexes gezeigt, der im Anfangsjahr für das niedrigste Lohnniveau auf 100

normiert ist. Somit können prozentuale Anstiege abgebildet werden. Die Einteilung der Bildungskategorien beruht auf der ISCED-Klassifizierung und unterscheidet Personen mit Hochschulabschluss (ISCED-Stufen 5, 6), mit Berufsausbildung (Stufen 3, 4) sowie Arbeitnehmer ohne schulischen und beruflichen Abschluss (Stufen 0-2). Für die Schätzung wird ein Panelmodell verwendet, das berücksichtigt, dass die Beobachtungen einer Person über die Zeit eine höhere Ähnlichkeit aufweisen als Beobachtungen verschiedener Personen. Damit werden auch über die Zeit konstante Eigenschaften (zum Beispiel Geschlecht) kontrolliert.

Die mit Hilfe dieses Modells simulierten Löhne gelten für jeweils eine fiktive Person in jeder Bildungskategorie mit einer Arbeitsmarkterfahrung von zehn Jahren im Jahr 1993 und bis zu 25 Jahren im Jahr 2008. Es wird jeweils eine Person, die im Jahr 2000 das erste Mal im neuen Beruf zu beobachten ist, verglichen mit einer Person, die nicht wechselt. In den Simulationen fehlen die Datenpunkte von 2007 und 2008 für Wechsler ohne formale Qualifikation, da für eine belastbare Vorhersage zu wenige Beobachtungen vorliegen.

das gerade ungelernten Arbeitnehmern den Zutritt zu gut bezahlten Berufen versperrt. In Großbritannien führt die Kombination aus geringer wohlfahrtsstaatlicher Absicherung und geringer Bedeutung von Ausbildungszertifikaten dazu, dass in der Regel nur solche Personen ihren Beruf wechseln, deren Löhne sich im angestammten Beruf vergleichsweise ungünstig entwickelt haben. Die Wechsler haben dann aber eine recht hohe Chance, sich in einen Beruf zu orientieren, der ihnen langfristig Einkommensvorteile gegenüber den Nichtwechslern verschafft.

Die Autorinnen



Natascha Nisic

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Internationale Vergleiche und Europäische Integration“ am IAB.

natascha.nisic@iab.de



Dr. Parvati Trübswetter

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Internationale Vergleiche und Europäische Integration“ am IAB.

parvati.truebswetter@iab.de

Publikationen

Aktuelle Publikationen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des IAB

Löhne und Lohnpolitik in weiteren IAB-Publikationen

Geld regiert die Welt – und spielt auch auf den Arbeitsmärkten eine wichtige Rolle. Insbesondere die Löhne und die Lohnpolitik sind zentrale Größen für das Arbeitsmarktgeschehen. Deshalb ist es selbstverständlich, dass sich die Forscherinnen und Forscher im IAB mit allen Aspekten dieser facettenreichen Themen auseinandersetzen und ihre wissenschaftlichen Befunde publizieren. Dies geschieht, für die jeweilige Zielgruppe entsprechend aufbereitet, in allen Medien-Reihen des Instituts. Hier eine Auswahl aus den letzten drei Jahren:

■ **Baas, Timo; Brücker, Herbert** (2011): Arbeitnehmerfreizügigkeit zum 1. Mai 2011: Mehr Chancen als Risiken für Deutschland. IAB-Kurzbericht Nr. 10. Nürnberg.

■ **Bellmann, Lutz** (2011): Beschäftigungs- und Lohnwirkungen von betrieblichen Reorganisationsprozessen. In: Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung, Online First.

■ **Bruckmeier, Kerstin; Feil, Michael; Walwei, Ulrich; Wiemers, Jürgen** (2010): Reform der Hinzuverdienstmöglichkeiten im SGB II: Was am Ende übrig bleibt. IAB-Kurzbericht Nr. 24. Nürnberg.

■ **Gartner, Hermann; Hinz, Thomas** (2009): Löhne von Frauen und Männern: In Schieflage. In: IAB-Forum Nr. 1. Nürnberg. S. 4-9.

■ **Grün, Carola; Mahringer, Helmut; Rhein, Thomas** (2011): Low-wage jobs: a means for employment integration of the unemployed? Evidence from administrative data in Germany and Austria. IAB-Discussion Paper Nr. 1. Nürnberg.

■ **Hirsch, Boris; König, Marion; Möller, Joachim** (2009): Regionale Unterschiede im „Gender Pay Gap“: Lohnabstand von Frauen in der Stadt kleiner als auf dem Land. IAB-Kurzbericht Nr. 22. Nürnberg.

■ **Jahn, Elke J.** (2009): Frauenlöhne in der Zeitarbeit: Auch Geld ist relativ. In: IAB-Forum Nr. 1. Nürnberg. S. 38-43.

■ **Koller, Lena** (2011): Lohnmobilität allein-stehender SGB-II-Leistungsempfänger. IAB-Discussion Paper Nr. 5. Nürnberg.

■ **König, Marion; Möller, Joachim** (2009): Standpunkt: Plädoyer für einen moderaten gesetzlichen Mindestlohn. In: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg (Hg.), IAB-Jahresbericht 2008. Nürnberg. S. 19-21.

■ **Krug, Gerhard** (2009): Paradoxe Wirkung von Niedriglohnzuschüssen – Zum Einfluss der Reziprozitätsnorm auf die Stabilität finanziell geförderter Beschäftigung. IAB-Bibliothek 319. Bielefeld: Bertelsmann.

■ **Lehmer, Florian** (2010): Interregional wage differentials and the effects of regional mobility on earnings of workers in Germany. IAB-Bibliothek 323. Bielefeld: Bertelsmann.

■ **Lietzmann, Torsten; Tophoven, Silke; Wenzig, Claudia** (2011): Grundsicherung und Einkommensarmut: Bedürftige Kinder und ihre Lebensumstände. IAB-Kurzbericht Nr. 6. Nürnberg.

■ **Möller, Joachim** (2010): Standpunkt: Mindestlohn muss die Dienstleistungsfreiheit in der EU absichern. In: IAB-Forum Nr. 2. Nürnberg. S. 24-27.

■ **Möller, Joachim; König, Marion** (2011): Lohnungleichheit, Erwerbsbeteiligung und Beschäftigung – Marktkräfte und institutionelle Einflüsse. In: Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung, Vol. 44, No. 1-2, S. 53-64.

■ **Mosthaf, Alexander** (2011): Low-wage jobs – stepping stones or just bad signals? IAB-Discussion Paper Nr. 11. Nürnberg.

■ **Ruppe, Kathi; Stephan, Gesine** (2009): Förderung mit Eingliederungszuschüssen: Länger im Betrieb und gleicher Lohn. IAB-Kurzbericht Nr. 25. Nürnberg.

■ **Stephan, Gesine** (2010): Wages, employment and tenure of temporarily subsidized workers: Does the industry matter? IAB-Discussion Paper Nr. 12. Nürnberg.

■ **Stephan, Gesine** (2009): Employer wage subsidies and wages in Germany – some evidence from individual data. IAB-Discussion Paper Nr. 9. Nürnberg.

■ **Stüber, Heiko; Beißinger, Thomas** (2011): Geldpolitik und Beschäftigung: Ist niedrige Inflation Gift für den Arbeitsmarkt? IAB-Kurzbericht Nr. 2. Nürnberg.

■ **Stüber, Heiko; Beißinger, Thomas** (2010): Does downward nominal wage rigidity dampen wage increases? IAB-Discussion Paper Nr. 16. Nürnberg.

■ **Wydra-Somaggio, Gabriele; Seibert, Holger; Buch, Tanja; Hell, Stefan; Kotte, Volker** (2010): Einstiegsgehälter von Ausbildungsabsolventen: Gute Abschlussnoten zahlen sich aus. IAB-Kurzbericht Nr. 20. Nürnberg.

Dies ist nur ein Ausschnitt aus den Veröffentlichungsaktivitäten der Forscherinnen und Forscher im IAB. Sie publizieren ihre Forschungsergebnisse zudem unter anderem in einer Reihe von externen Journals, Büchern und Discussionpapers. Eine vollständige Übersicht – auch für weiter zurückliegende Jahre – finden

Sie auf der Homepage des IAB (www.iab.de) in inhaltlicher, medialer oder personeller Sortierung.

Informationsplattform

Der Themenkomplex „Löhne“ hat auch auf der Informationsplattform des IAB im Internet einen hohen Stellenwert. Dort werden neben den Publikationen der IAB-Mitarbeiter einschlägige Veröffentlichungen aus der gesamten Arbeitsmarkt- und Berufsforschung dokumentiert. Mit IAB-InfoPool und IAB-InfoSpezial bieten wir eine Plattform, die inhaltlich strukturierte Informationen zu einer breiten Themenvielfalt kostenlos zur Verfügung stellt. Zu den jeweiligen Themen finden Sie Informationen über Veröffentlichungen (vielfach mit Voll-

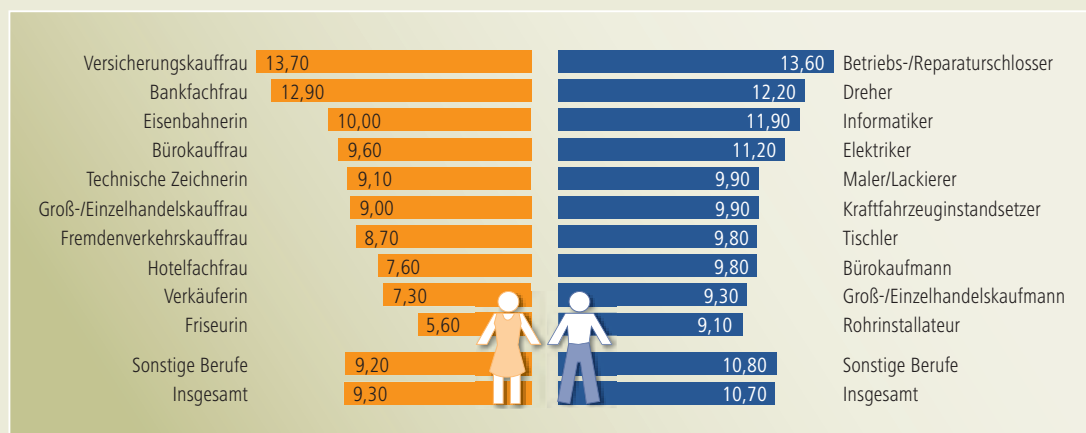
textzugriff), Forschungsprojekte, Institutionen und weiterführende Links externer Informationsanbieter. Zum Themenkomplex „Löhne“ gibt es auf der Infoplattform aktuell folgende Titel: Gender Pay Gap – Geschlechtsspezifische Lohnungleichheit in Deutschland, Kombilohn, Lohnerwartungen von Arbeitslosen, Lohnstarrheit, Mindestlohn, Gewinn- und Kapitalbeteiligung von Beschäftigten sowie Working Poor – Arm trotz Vollzeitbeschäftigung?

Mehr zum Themenkomplex „Löhne“ finden Sie unter:

<http://www.iab.de/infoplattform>

Die Einstiegsgehälter der Frauen streuen stärker und sind im Durchschnitt niedriger als die der Männer

Inflationsbereinigte* Bruttostundenlöhne von Frauen und Männern beim Berufseinstieg in den zehn meistgelernten Ausbildungsberufen – Absolventenkohorten 1999 bis 2002, Löhne in Euro



* Die Inflationsbereinigung orientiert sich am Jahr 2001 und wurde mittels Verbraucherpreisindex des Statistischen Bundesamtes durchgeführt.

Quelle: Ausbildungspanel Saarland des IAB.

©IAB

Referierte Aufsätze in SSCI-Journals (seit der Forum-Ausgabe 2/2010 erschienen)

- **Baltagi, Badi H.; Blien, Uwe; Wolf, Katja** (2010): A dynamic spatial panel data approach to the German wage curve. In: *Economic Modelling*, Online First.
- **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.
- **Blien, Uwe; Hirschenauer, Franziska; Phan thi Hong, Van** (2010): Classification of regional labour markets for purposes of labour market policy. In: *Papers in Regional Science*, Vol. 89, No. 4, S. 859-880.
- **Brücker, Herbert; Fachin, Stefano; Venturini, Alessandra** (2011): Do foreigners replace native immigrants? A panel cointegration analysis of internal migration in Italy. In: *Economic modelling*, Vol. 28, No. 3, S. 1078-1089.
- **Buch, Tanja; Burkert, Carola; Hell, Stefan; Niebuhr, Annekatriin** (2010): Zeitarbeit als Erwerbseinstieg nach einer dualen Ausbildung. In: *Zeitschrift für Soziologie*, Jg. 39, H. 6, S. 447-469.
- **Capuano, Stella** (2011): The south-north mobility of Italian college graduates. An empirical analysis. In: *European sociological review*, 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** (2010): Multiple imputation in practice. A case study using a complex German establishment survey. In: *Advances in Statistical Analysis*, Online First.
- **Drechsler, Jörg; Reiter, Jerome P.** (2010): Sampling with synthesis. A new approach for releasing public use census microdata. In: *Journal of the American Statistical Association*, Vol. 105, No. 492, S. 1347-1357.
- **Felbermayr, Gabriel; Prat, Julien; Schmerer, Hans-Jörg** (2011): Globalization and labor market outcomes. Wage bargaining, search frictions, and firm heterogeneity. In: *Journal of Economic Theory*, Vol. 146, No. 1, S. 39-73.
- **Freitag, Markus; Kirchner, Antje** (2011): Social capital and unemployment. A macro-quantitative analysis of the European regions. In: *Political Studies*, Vol. 59, No. 2, S. 389-410.
- **Fuchs, Michaela** (2011): The determinants of local employment dynamics in Western Germany. In: *Empirical Economics*, Vol. 40, No. 1, S. 177-203.
- **Fuchs, Philipp; Bauer, Frank** (2010): Determinanten für den Erfolg arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen. Ein Plädoyer für multi-methodische Erhebungs- und Auswertungsstrategien am Beispiel eines regionalen Modellprojekts. In: *Zeitschrift für Evaluation*, Jg. 9, H. 2, S. 277-296.
- **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.
- **Gundert, Stefanie; Mayer, Karl Ulrich** (2010): Gender segregation in training and social mobility of women in West Germany. In: *European Sociological Review*, Online First.
- **Heineck, Guido** (2011): Do your brains help you out of unemployment? In: *Economics Letters*, Vol. 111, No. 1, S. 34-36.
- **Herwartz, Helmut; Niebuhr, Annekatriin** (2010): Growth, unemployment and labour market institutions. Evidence from a cross-section of EU regions. In: *Applied Economics*, Online First.
- **Kreuter, Frauke; McCulloch, Susan; Presser, Stanley; Tourangeau, Roger** (2011): The effects of asking filter questions in interleaved versus grouped format. In: *Sociological methods and research*, Vol. 40, No. 1, S. 88-104.
- **Kreuter, Frauke; Müller, Gerrit; Trappmann, Mark** (2011): Nonresponse and measurement error in employment research. Making use of administrative data. In: *Public Opinion Quarterly*, Vol. 74, No. 5, S. 880-906.
- **Kreuter, Frauke; Wagner, James; Yan, Ting; Ezzati-Rice, Trena; Casas-Cordero, Carolina; Lemay, Michael; Peytchev, A.; Groves, Robert M.; Raghunathan, Trivellore; Olson, K.** (2010): Using proxy measures and other correlates of survey outcomes to adjust for non-response. Examples from multiple surveys. In: *Journal of the Royal Statistical Society, Series A (Statistics in Society)*, Vol. 173, No. 2, S. 389-407.
- **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*, Vol. 17, No. 16, S. 1543-1546.
- **Patuelli, Roberto; Nijkamp, Peter; Reggiani, Aura; Schanne, Norbert** (2010): Neural networks for regional employment forecasts. Are the parameters relevant? In: *Journal of Geographical Systems*, 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.

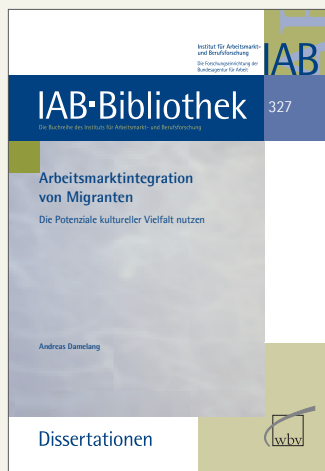
■ **Schulz, Florian; Skopek, Jan; Blossfeld, Hans-Peter** (2010): Partnerwahl als konsensuelle Entscheidung. Das Antwortverhalten

bei Erstkontakten im Online-Dating. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Jg. 62, H. 3, S. 485-514.

■ **Skopek, Jan; Schulz, Florian; Blossfeld, Hans-Peter** (2010): Who contacts whom? Educational homophily in online mate selection. In: *European Sociological Review*, Online First.

■ **Wübbecke, Christina** (2011): The limitations of activation policies. Unemployment at the end of working life. In: *Ageing and Society*, Online First.

Neue Ausgaben in der Buchreihe „IAB-Bibliothek“



IAB-Bibliothek 327: **„Arbeitsmarktintegration von Migranten. Die Potenziale kultureller Vielfalt nutzen“** von Andreas Damelang

Fast ein Fünftel der in Deutschland lebenden Menschen hat einen Migrationshintergrund, Tendenz steigend. Ihre Integration in den Arbeitsmarkt – und damit auch in die Gesellschaft als Ganzes – ist eine Aufgabe von nationaler Bedeutung, nicht zuletzt angesichts des demografischen Wandels. Inwieweit dies gelingt, kann empirisch nur dann zufriedenstellend beantwortet werden, wenn die jeweiligen regionalen Gegebenheiten und die nationale Herkunft der Migranten systematisch berücksich-

sichtigt werden. Darin unterscheidet sich die Studie von Andreas Damelang, gestützt auf eine breite und aktuelle Datenbasis, ganz wesentlich von bisherigen Arbeiten auf diesem Forschungsfeld. Zudem richtet Damelang in seiner Dissertation seinen Blick nicht allein auf die Defizite und Integrationsschwierigkeiten von Migranten, sondern er analysiert auch die positiven Auswirkungen kultureller Vielfalt auf die Produktivität und Innovationsfähigkeit von Wirtschaft und Gesellschaft. Darüber hinaus diskutiert Damelang die Handlungsmöglichkeiten regionaler politischer Akteure, um die ökonomischen Potenziale kultureller Vielfalt besser auszuschöpfen.



IAB-Bibliothek 328: **„Qualifikation + Leiharbeit = Klebeffekt? Die (Wieder-)Eingliederung benachteiligter Jugendlicher in den Arbeitsmarkt“** von Ulrich Brinkmann, Christoph Ehlert, Dennis Eversberg, Jochen Kluge, Peter Kupka, Sandra Schaffner, Karin Scherschel

Wie gelingt es, gering qualifizierte Jugendliche in den Arbeitsmarkt zu integrieren? Wie können deren Motivation und deren Kompetenzen verbessert werden? Kann eine intelligente Kombination von Zeitarbeit, Qualifizierung und individuellem Coaching arbeitslosen Jugendlichen den Weg in reguläre Beschäftigung ebnen?

Diesen Fragen widmete sich ein wissenschaftlich begleitetes Modellprojekt, das die Bundesagentur für Arbeit gemeinsam mit einem überregionalen Leiharbeitsunternehmen in mehreren SGB-II-Arbeitsgemeinschaften durchgeführt hat. Die Ergebnisse der Wirkungsanalysen und Implementationsstudien sind in diesem Band dokumentiert. Die Studie vermittelt dabei wichtige Erkenntnisse über die Chancen und Probleme, die aus einer Public Private Partnership im Bereich der Arbeitsmarktpolitik erwachsen.

Ortserfahrungen in biografischen Erzählungen von Industriebeschäftigten

Der Wandel des Arbeitsortes und seine Konsequenzen

Der Arbeitsort wird emotional erlebt und hat Bedeutung für die eigene Lebensgeschichte. Erfährt dieser Ort einen deutlichen Wandel, dann ist dies besonders für diejenigen, die früher lange dort gearbeitet haben, eine emotionale Herausforderung. Die Beziehung zu ihrer einstigen Arbeitsstätte und die eigene Lebensleistung am Arbeitsplatz werden dadurch schmerzhaft und identitätsbedrohend infrage gestellt.

Der Arbeitsort ist nicht nur ein Ort, an dem Menschen ihre Arbeit verrichten. Er wird vielmehr auch emotional erlebt. Beschäftigte entwickeln infolge ihrer langen alltäglichen Erfahrungen am Arbeitsplatz eine enge Beziehung zu ihrer Arbeitsstätte, sie spielt eine wichtige Rolle in ihrer Identitätsbildung. Diese Bindung wird im Besonderen dann spürbar, wenn sich nicht nur die Inhalte und die Art der Arbeit verändern, sondern wenn sich auch die Struktur des Arbeitsortes deutlich wandelt. In dem Forschungsprojekt „SPHERE“ (siehe Kasten „Das Forschungsprojekt SPHERE“ auf Seite 77) hat eine Projektgruppe des IAB diese Zusammenhänge auf der Basis von offenen biografischen Interviews und Fokusgruppeninterviews mit Beschäftigten im Nürnberger Süden untersucht (siehe Kasten „Datengrundlage und Methodik“ auf Seite 79).

Der Nürnberger Süden ist durch einen deutlichen Strukturwandel gekennzeichnet: Arbeitsplätze in der metallverarbeitenden Industrie und in der Elektroindustrie wurden in den letzten Jahrzehnten stark abgebaut, während im Dienstleistungssektor neue Arbeitsplätze entstanden. Insgesamt verzeichnete die Stadt Nürnberg jedoch einen überdurchschnittlich hohen Anstieg der Arbeitslosenquote und der Langzeitarbeitslosigkeit. In

den Interviews wird deutlich, dass gerade für diejenigen, die nicht mehr aktiv im Arbeitsleben stehen und die den Niedergang ihres ehemaligen Betriebs miterlebt haben, die emotionale Bindung zu ihrem früheren Arbeitsort



eine besondere Relevanz hat. Anders ist dies bei den Jüngeren, die noch am Arbeitsplatz beschäftigt sind.

Der Arbeitsort wird zu einer Heimat

Die Besonderheiten eines Ortes ergeben sich nicht nur aus objektiven Eigenschaften, sondern auch durch subjektive Erfahrungen. Auch wenn einige Orte, wie ein geschlossenes Fabrikgelände, eine Symbolkraft haben, die über individuelle Erfahrungen hinausgehen, kann der Arbeitsort unterschiedlich wahrgenommen werden. Studien von Umweltpsychologen wie den US-Amerikanern Irwin Altwin und Setha M. Low zeigen, dass sich durch alltägliche Erfahrungen, die über Jahre hinweg an einem Ort gemacht werden, eine emotionale Bindung zu diesem Ort entwickeln kann. Dieses Gefühl der Zugehörigkeit drückt eine besondere Beziehung aus: eine der besonderen Nähe und Zugehörigkeit zu einer Gemeinschaft an einem Ort wie auch zu dem Ort selbst, zu seiner Beschaffenheit, seiner Atmosphäre und seinem Tagesrhythmus.

Mit den alltäglichen (Arbeits-)Routinen und der Einbindung in eine Arbeitsgemeinschaft verändert sich die

Wahrnehmung des Arbeitsortes: Er wird zu einer Heimat. Die emotionale Beziehung, die Beschäftigte zu ihrer Arbeitsstätte entwickeln, führt aber auch zu einer dauerhaften Bindung, die der Geograf Yi-Fu Tuan als „Sense of Place“ bezeichnet. Menschen lernen also nicht nur zu arbeiten, sie lernen auch den Ort der Arbeit (zum Zusammenhang von Ort und Identität siehe auch die Studie von Lars Meier aus dem Jahr 2009).

Eine ehemalige Lageristin, die mehr als 30 Jahre lang bei der AEG tätig war, erinnert sich daran, wie sich ihre persönliche Wahrnehmung ihrer früheren Arbeitsstätte gewandelt hat:

„Ich bin halt immer vorbeigefahren, ich weiß das noch. Da war ich noch kleiner, da bin ich schon mit meinen Eltern vorbeigefahren. Da habe ich immer so hinübergeschaut und meinte: Das ist ein hässliches Ding, da möchte ich ja niemals drin arbeiten. (...) Aber naja, mit der Zeit, wenn du dann drinnen bist, dann kommt dir das gar nicht mehr so hässlich vor. Da bist du es eigentlich gewohnt, das hässliche Ding. (...) Und dass das jetzt so gekommen ist, das hätte ich nie geglaubt, also. (Interviewer: Ja)





Lieber hätte ich mir meinen Kopf runterschrauben lassen, als dass ich dran gedacht hätte, dass die AEG einmal, äh, zumacht. (Interviewer: Ja) War für mich schon ein Schock."

Die Interviewpartnerin berichtet davon, wie für sie im Laufe der Zeit das „hässliche Ding“ zu einem Ort wird, dessen Veränderung sie betroffen macht. Ihre Anpassungsleistung, die ihre frühere Arbeitsstätte für sie zu ei-

ner Heimat und einem Ort ihrer gesellschaftlichen Teilhabe gemacht hat, wird mit der Schließung des Werks infrage gestellt.

Es ist diese enge Verbindung zum Arbeitsort, die besonders in den Erzählungen der älteren ehemaligen Beschäftigten immer wieder thematisiert wird. Veränderungen werden nachvollzogen und emotional erlebt. Erinnerungsstücke wie eine Fotografie der Fabrik sind nicht selten in den Wohnzimmern der Interviewten zu finden. Sie zeugen von einer tiefen Verbundenheit mit dem Ort, die gleichzeitig auch eine Verbundenheit zu der Gemeinschaft der ehemaligen Kolleginnen und Kollegen ist.

Der Wandel des Arbeitsortes greift besonders für Ältere ihre Identifizierung mit diesem Ort an

Gerade in den Fokusgruppeninterviews wird in den Erzählungen vom Wandel des Arbeitsortes die gemeinsame Verbundenheit mit diesem Ort durchlebt. Auch über die gemeinsame Erfahrung der gesellschaftlichen Teilhabe durch die Arbeitsprozesse wird eine gemeinsame ortsbezogene Identität reproduziert. Sie findet ihren Ausdruck in gemeinsamen Erinnerungen daran, wie der Arbeitsort einst ausgesehen hat, und in der Deutung der Veränderungen. So erzählen vier über 70-jährige Männer, die früher bei MAN beschäftigt waren, über die Umgestaltung des Fabrikgeländes:

Person 3: *Das Gelände hat sich natürlich wesentlich verändert, es ist ja viel verkauft worden. (...)*

Person 1: *Um das klar zu machen, wenn Sie jetzt hier rausgehen würden, die Vogelweiherstraße, und fahren da geradeaus runterwärts die Vogelweiherstraße und dann rechts rum und da sind Mauern, und die Mauer, äh, die wird dann bei der Gugelstraße kurz unterbrochen. Da ist es offen. Da ist aber die Mauer durchgegangen, bis zur (...) Frankenstraße, zur Katzwangerstraße.*

Person 3: *Bis zur Verwaltung hin, ne.*

Person 1: *Und da wo keine Mauer mehr ist, das ist alles Gelände gewesen. Wenn Sie da hereinschauen, das war alles MAN und das ist weg. (...) Da, wo die ganze MAN verwaltet worden ist von Nürnberg hier, das ist alles verkauft. Das ist alles weg, alles weg.*

Person 1: *Da, wo der Frankencampus ist, das war alles Verwaltungsgebäude MAN.*

Person 2: *Also für die ganze MAN Nürnberg, ja.*

Person 4: *Wobei das alte Verwaltungsgebäude, also der Vorderbau, ja gar nicht mehr steht. Nur noch der Klett steht noch da, ja, und dann ist es weg. Der ganze Backsteinbau ist weg.*

Das frühere Aussehen des Werkgeländes und seine genaue geografische Ausdehnung gehören auch bei den jüngeren MAN-Beschäftigten zu dem Wissen, das sie im Laufe ihrer Arbeit im Werk erwerben. So erzählt ein 31-jähriger Industriemechaniker, der erst wegen seiner Lehre nach Nürnberg gezogen ist und daher über relativ geringe Ortskenntnisse verfügt, von der Entwicklung des MAN-Geländes:

„Die Frankenstraße, wo sie jetzt lauter Baustellen haben. Die, wenn man vorfährt, kommt man direkt an die MAN. Da ist schon mal ein Tor, so. Da war früher eigentlich ab da bis zum Diana-Platz, war nur MAN. Und in die Richtung, äh, rauswärts, (Interviewer: Ja) okay, war's net so tief. Aber, ähm, das war alles MAN. Früher war Kranbau bei uns. Bei uns war, äh, äh, na, wie heißen die? Schmiede. Also wirklich große Gussteile und so was sind da gemacht

worden. Jetzt direkt auf die MAN bezogen. Die sind, diese Abteilungen, die Hallen sind noch da. Aber es sind jetzt andere Abteilungen drin. Das ist jetzt, man sieht noch die Riesenmaschinen, die's da gebraucht haben, die Kräne. (Interviewer: Ja) Aber die werden halt nimmer genutzt. Damals waren's auch über 10.000 Beschäftigte. Und das ist jetzt alles wegfallen.“

Anders als in den Erzählungen der älteren MAN-Arbeiter drückt sich in der Darstellung des jüngeren Arbeiters jedoch keine emotionale Beziehung zum Arbeitsort – kein „Sense of Place“ – aus. Die eigene Rolle als aktiver Arbeiter am Ort in seiner jetzigen Struktur wird durch die Veränderungen nicht infrage gestellt. Seine derzeitige Arbeit steht somit nicht im Zusammenhang mit der ursprünglichen Gestalt des Werksgeländes.

Bei den älteren Arbeitern der Fokusgruppe, die auf die frühere Ortsstruktur und auf ihre Identifizierung mit ihrer einstigen Arbeitsstätte blicken, sieht dies anders aus. Der Wandel des Arbeitsortes greift für sie auch ihre Identifizierung mit diesem Ort und ihre eigene Biografie an: die Erinnerung an ein Leben, das seinen Sinn auch durch eine sinnvolle Arbeitstätigkeit bekommen hat. Für sie sind die Veränderungen des Werksgeländes daher auch emotionale

Das Forschungsprojekt „SPHERE“

„SPHERE“ ist ein internationales Kooperationsprojekt, das im Rahmen des 7. Rahmenprogramms der Europäischen Union gefördert wird. Der vollständige Titel lautet „Space, Place and the Historical and contemporary articulations of regional, national and European identities through work and community in areas undergoing economic Restructuring and regeneration“ und weist auf die Inhalte des Projekts hin: Verschiedene Forschungsgruppen in der Türkei (Middle East Technical University, Ankara), Frankreich und Großbritannien (London Metropolitan University), Spanien (Universidad Complutense de Madrid) und Polen (Uniwersytet Slaski) untersuchen in Regionen, in denen ein deutli-

cher sozioökonomischer Wandel stattgefunden hat, wie sich dieser Wandel auf die Identitätskonstruktionen der dort Beschäftigten auswirkt. Das Projektteam des IAB erforscht diesen Wandel direkt vor Ort, in den ehemaligen und heutigen Industriegebieten von Nürnberg. Der Wandel, der sich hier vollzogen hat, wird durch die Veränderungen der räumlichen Strukturen und der alltäglichen Erfahrungen und Lebensweisen deutlich. In dem Projekt werden die Neuformationen von Arbeitsidentitäten in ihrem Wechselspiel mit den Umgestaltungen des städtischen Raums untersucht.

Für weitere Informationen siehe:

<http://www.sphereeurope.eu/index.html>

Erfahrungen. Auf die Frage, wie sie es heute erleben, wenn sie an den Gebäuden vorbeifahren, die nun anders genutzt werden, erzählen diese Arbeiter:

Person 2: „Ja, das tut weh. Das tut weh, wenn man da vorbeifährt, wenn man sein Leben lang gearbeitet hat da drin.“

Person 4: „Ja, also es kommt schon Erinnerung hoch.“

Person 2: „Natürlich.“ (...)

Person 1: „Aber da hat derjenige, der jetzt hier arbeitet, nichts mehr mit zu tun, der kennt die Dinge nicht.“

Ähnlich antwortet die ehemalige Lageristin der AEG auf die Frage, was sie denkt, wenn sie heute an dem AEG-Gebäude vorbeifährt:

„Schau ich auf die andere Seite. (lacht) (...) Ja, mit wehmütigem Blick eigentlich. Weil a, fahre ich nicht so oft da dran vorbei. (Interviewer: Ja) Äh, und b, weil es mir halt heute noch weh tut, wenn ich denk oder wenn ich seh, was aus der AEG geworden ist. Wie man die jetzt hergerichtet hat. Man hat die total zerstückelt, ne. Es ist ja nimmer die AEG, die ich kenn. Und dann tut es mir freilich noch weh, wenn ich da hinschau.“

In der direkten Konfrontation mit dem Niedergang der einstigen Arbeitsstätte werden bei den ehemaligen Beschäftigten im besonderen Maße starke Emotionen spürbar. Der Ort wird zum Spiegel der eigenen Lebenswirklichkeit. Die Befriedigung, an etwas mitgearbeitet zu haben, das in Expansion begriffen ist, wird hier verwehrt. Stattdessen wird der Sinn des eigenen Arbeitslebens, die eigene Arbeits- und Lebensleistung, schmerzhaft infrage gestellt.

Die jüngeren Beschäftigten nehmen ihren Arbeitsplatz anders wahr. Ihre aktive Rolle am derzeitigen Arbeitsort korrespondiert damit, diesen als Funktionsort zu begreifen. So antwortet eine 30-jährige Industriekauffrau, die wegen ihrer Arbeitsstelle vor fünf Jahren nach Nürnberg gezogen ist, auf die Frage, was sie denkt, wenn sie heute zu ihrer Arbeitsstätte in der Südstadt geht:

„Ich mach mir da grade keine, gar keine Gedanken, ehrlich gesagt. Ich lauf zur Straßenbahn, steig ein, steig aus, (lachend) lauf zur Arbeit. Also mehr ist es für mich eigentlich gar nicht.“



Fazit

Der Arbeitsort wird im Laufe der Zeit zu einem Ort, der für die Beschäftigten eine emotionale Bedeutung hat. Er ist für die Älteren, die dort lange gearbeitet haben, nicht nur ein Funktionsort, sondern eng mit der eigenen Lebensgeschichte verbunden. Erfährt dieser Ort einen Wandel, dann wird dies zu einer emotionalen Herausforderung: Die eigene Identifizierung mit der ehemaligen Arbeitsstätte und die dort erbrachte Arbeitsleistung werden infrage gestellt. In der direkten Begegnung mit dem einstigen und nun veränderten Arbeitsort wird die eigene Ausgeschlossenheit aus dem Arbeitsprozess deutlich. Für die jüngeren Beschäftigten ist ihre Arbeitsstätte hingegen kein Ort, zu dem sie eine emotionale Bindung aufgebaut haben. Die Erinnerungen daran, wie der Ort früher war, werden bei ihnen durch ihre aktive Rolle und Teilhabe am jetzigen Ort überlagert.

Datengrundlage und Methodik

Die Beziehung zwischen Identität und Arbeitsort wurde mittels der biografisch-narrativen Methode erforscht, die beispielsweise von Fritz Schütze und Gabriele Rosenthal beschrieben wird. Diese Methode ermöglicht es, Einblicke in die dynamische Entwicklung der Beziehung zum Arbeitsort im Lebensverlauf zu bekommen. Dazu wurden offene biografische Interviews mit ehemaligen und derzeitigen Beschäftigten im Nürnberger Süden geführt. Die Interviewten wurden in einer ersten Phase mit einer offen formulierten Frage aufgefordert, ihre Lebensgeschichte zu erzählen. Dies erlaubt es ihnen im besonderen Maße frei zu erzählen und ihre Lebensgeschichte selbst zu entwickeln. In der zweiten Interviewphase wurde das Erzählte durch Nachfragen des Interviewers geklärt oder vertieft. In der abschließenden Phase wurden relevante Themen besprochen, die noch keine Bedeutung in der bisherigen Erzählung hatten.

Die Methode ist charakterisiert durch ein offenes Vorgehen: Die Interviewten können Zusammenhänge und Themen ansprechen, die dem Forschenden vorher nicht unbedingt klar sein müssen. Da vor der Erhebung nicht festgelegt ist, was zu dem Thema gehört und was nicht, kann Unbekanntes im Laufe des Forschungsprozesses entdeckt und durch Nachfragen vertieft werden.

Statt einer von Hypothesen geleiteten Erhebung oder Auswertung der Daten werden Hypothesen im Forschungsverlauf aus den Erzählungen der Interviewpartner heraus entwickelt und überprüft. Die Erhebung und Auswertung der Daten erfolgte gemäß dem Prinzip des theoretischen Samplings, wonach sich die Auswahl der weiteren Stichprobe fortlaufend an den vorherigen Erhebungen und Auswertungen im Forschungsprozess orientiert.

Der Artikel basiert hauptsächlich auf 25 biografischen Interviews, die meist in den Wohnungen der Interviewten geführt wurden. Dabei wurden Lebensgeschichten von Menschen mit und ohne Migrationshintergrund, unterschiedlichen Alters, Berufs und Geschlechts erfragt. Ergänzend zu den biografischen Interviews, die oft in mehreren Sitzungen erfolgten und bis zu sieben Stunden dauerten, wurden Interviews mit Expertinnen und Experten, Feldbeobachtungen und Fokusgruppeninterviews durchgeführt und in die Auswertung einbezogen. Die Fokusgruppeninterviews wurden mit einer kleinen Gruppe von Teilnehmenden geführt. Auf diese Weise wurden ergänzend zu den einzelnen Lebensgeschichten besonders identitätsbezogene Themen wie eine gemeinsame Ortsbindung erfasst.

Der Autor



Dr. Lars Meier

war wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Erwerbslosigkeit und Teilhabe“ am IAB und ist nun am Institut für Soziologie der Ludwig-Maximilians-Universität München tätig.

lars.meier@soziologie.uni-muenchen.de

Literatur

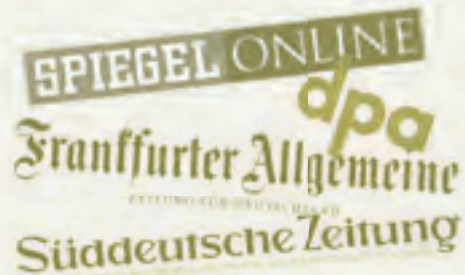
Altman, Irwin; Low, Setha M. (Hg.) (1992): *Place Attachments*. Plenum Press. New York.

Meier, Lars (2009): *Das Einpassen in den Ort – Der Alltag deutscher Finanzmanager in London und Singapur*. Transcript Verlag. Bielefeld.

Rosenthal, Gabriele (2008): *Interpretative Sozialforschung – Eine Einführung*. Juventa Verlag. Weinheim und München..

Schütze, Fritz (1983): *Biographieforschung und narratives Interview*. In: *Neue Praxis*, 3, S. 283-293.

Tuan, Yi Fu (1977): *Space and Place – The Perspective of Experience*. University of Minnesota Press. Minneapolis.



Presse

Eine kleine Zusammenstellung von Zitaten aus dem Medienecho des IAB

[dpa]

„Zuwanderung beschert deutschen Arbeitskräften langfristig steigende Löhne und sinkende Arbeitslosigkeit – wenn auch nur in bescheidenem Umfang. Das geht aus einer Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in Nürnberg hervor, die am Mittwoch veröffentlicht wurde. Verlierer sind demnach bereits in Deutschland lebende Ausländer – mit fallenden Löhnen und einem höheren Risiko, arbeitslos zu werden.“

dpa vom 22.12.2010

[Der Spiegel]

„Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) geht davon aus, dass mehr als die Hälfte der Ein-Euro-Jobber tüchtige Leute sind, die aus dem Stand fähig wären, in ganz normalen Jobs zu arbeiten, wenn sie nur eine Bewährungschance bekämen. Das ergab eine IAB-Umfrage bei Unternehmern, die Ein-Euro-Jobber eingestellt hatten.“

Der Spiegel vom 3.1.2011

[Süddeutsche Zeitung]

„Flexible Arbeitszeiten haben im Jahr 2010 in erheblichem Maße dazu beigetragen, dass die deutsche Wirtschaft nach der Krise so schnell wieder hohe Wachstumsraten erreichen konnte. Das berichtet das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Die durchschnittliche Jahresarbeitszeit der Arbeitnehmer nahm um 2,3 Prozent zu, etwa durch die Beendigung von Kurzarbeit, die Rückkehr zu betriebsüblichen Arbeitszeiten sowie den

Aufbau von Guthaben auf Arbeitszeitkonten und mehr Überstunden.“

Süddeutsche Zeitung vom 22.1.2011

„Präventive Maßnahmen in den Bereichen Bildung und Gesundheit sind entscheidend für eine lange Lebensarbeitszeit“

Ulrich Walwei

[Süddeutsche Zeitung]

„Präventive Maßnahmen in den Bereichen Bildung und Gesundheit sind entscheidend für eine lange Lebensarbeitszeit und damit für ein existenzsicherndes Alterseinkommen. Dagegen steht bislang, dass Ältere zu wenig an der Weiterbildung beteiligt sind. Auch Weiterbildungsabstinenz in jüngeren Jahren erschwert die Qualifizierung im fortgeschrittenen Alter und bedeutet damit ein Risiko für die dauerhafte Beschäftigung. Ein weiteres Element einer vorausschauenden Beschäftigungspolitik ist ein besonderer Fokus auf die Humanisierung der Arbeitsbedingungen. Altersgruppenbezogene Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik bewegen sich dabei auf einem schmalen Grat, weil Fördermaßnahmen stigmatisierend wirken können. Gehen sie mit einem positiven Marketing einher, sind sie insbesondere in einer Übergangsphase geeignet, den notwendigen Mentalitätswandel zu befördern.“

Gastbeitrag von Ulrich Walwei in der Süddeutschen Zeitung vom 7.2.2011

[Frankfurter Rundschau]

„Gründe für den Vorsprung der Frauen in Ostdeutschland seien unter anderem eine bessere Kinderbetreuung und Unterschiede in der Lebensplanung, sagte IAB-Autorin Corinna Kleinert. Frauen im Osten seien zum einen jünger, wenn sie Kinder bekommen. Dadurch würden sich intensive Kinderbetreuung und Karrierephase weniger überlagern. Außerdem würden sie ‚viel öfter Vollzeit arbeiten, auch wenn sie Kinder haben‘, so Kleinert – das erhöhe die Chancen auf eine Führungsposition.“

Frankfurter Rundschau vom 9.2.2011

[Spiegel Online]

„Die Zahl der offenen Stellen habe Ende 2010 die Millionengrenze erreicht, teilte das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) mit. Im Westen gab es im vierten Quartal demnach rund 850.000 vakante Posten, im Osten knapp 150.000. Im Westen lag der Anstieg binnen Jahresfrist bei 29 Prozent, im Osten bei sieben Prozent. Aufgrund der geringeren Exportabhängigkeit der ostdeutschen Wirtschaft sei der Einbruch während der Wirtschaftskrise nicht so stark gewesen, sagte IAB-Arbeitsmarktexpertin Anja Kettner zur Begründung.“

Spiegel Online vom 16.2.2011

[Handelsblatt]

„Neben ihren direkten ökonomischen Effekten hat die Kurzarbeit in der Krise auch enorme positive psychologische Wirkungen gehabt, ist

IAB-Direktor Joachim Möller überzeugt. Denn hätten die ersten Unternehmen angefangen, im großen Stil Personal auf die Straße zu setzen, wäre eine Entlassungswelle nicht mehr zu stoppen gewesen.“

Handelsblatt vom 21.2.2011

[dapd]

„Möller verwies darauf, dass die Veränderung der Arbeitswelt hin zu mehr atypischen Jobs nicht zwangsläufig sei. ‚Der Wandel der Erwerbstätigkeit ist nicht naturgegeben‘, sagte der Institutschef. Neben besseren Kinderbetreuungsangeboten und einer stärkeren Steuerfinanzierung verwies Möller vorrangig auf das Zeitarbeits-Schlagwort Equal Pay. Wer für eine Zeitarbeitsfirma tätig sei, müsse das Gleiche verdienen wie die Kollegen in dem Betrieb, in dem er eingesetzt werde. Die Einführung dieser Regelung solle aber in drei Stufen erfolgen und sich auf ein halbes Jahr hinziehen. Eine Anpassung der Löhne gleich vom ersten Tag des Beschäftigungsverhältnisses an schloss er aus.“

dapd vom 3.3.2011

[Financial Times Deutschland]

„Trotz der Zunahme von Leiharbeit, befristeter Beschäftigung und Minijobs ist das sogenannte Normalarbeitsverhältnis in Deutschland noch immer der Regelfall – allerdings mit abnehmender Tendenz. Hatten vor 15 Jahren noch rund 66 Prozent der Erwerbstätigen unbefristete Vollzeitstellen, waren es zuletzt noch etwa 60 Prozent. Dies berichtete das Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) am Donnerstag in Berlin. IAB-Chef Joachim Möller warnte vor einer fortschreitenden Spaltung des Arbeitsmarkts. ‚An den Rändern bröckelt es‘, sagte er. Dies betrifft vor allem die 20 Prozent der Beschäftigten im Niedriglohnssektor mit meist geringer Qualifikation.“

IAB-Vizedirektor Ulrich Walwei sagte, das Normalarbeitsverhältnis mit Kündigungsschutz sei zwar nicht mehr so dominierend wie früher, aber es sei ‚kein Auslaufmodell‘.“

Financial Times Deutschland vom 4.3.2011

[Neue Presse]

„Der Vizechef des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Ulrich Walwei, hat auf der CeBIT vor einer drohenden Spaltung des Arbeitsmarktes gewarnt. Im Zuge des Bevölkerungsrückganges bestehe die Gefahr des Fachkräftemangels bei verfestigter Arbeitslosigkeit. Das Arbeitskräfteangebot werde von bundesweit jetzt rund 44 Millionen Menschen bis 2025 auf etwa 40 Millionen zurückgehen. Gleichzeitig drohe insbesondere bei Niedrigqualifizierten und Ungelernten eine Verfestigung der Arbeitslosigkeit.“

Neue Presse vom 7.3.2011

„Neben ihren direkten ökonomischen Effekten hat die Kurzarbeit in der Krise auch enorme positive psychologische Wirkungen gehabt“

Joachim Möller

[Süddeutsche Zeitung]

„Jedes vierte Kind in Deutschland lebt in einer Familie mit großen finanziellen Schwierigkeiten. Das zeigt eine Untersuchung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Demnach erhielten im September 2010 etwa 16 Prozent aller Kinder Hartz-IV-Leistungen. Weitere zehn Prozent der Kinder haben Eltern, die zwar nicht von Hartz IV leben, aber dennoch als arm gelten, weil sie weniger als 60 Prozent des mittleren Einkommens erzielen. Armut trifft Kinder von Einwanderern besonders stark: Fast 40 Prozent aller Hartz-

IV-Kinder wachsen in einer Migrantenfamilie auf. Auch bei Alleinerziehenden ist das Risiko erhöht: Die Hälfte aller hilfsbedürftigen Kinder lebt mit nur einem Elternteil zusammen.“

Süddeutsche Zeitung vom 18.3.2011

[Frankfurter Rundschau]

„Jede dritte bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldete Stelle ist momentan eine Zeitarbeitsstelle. ‚Der Vorteil von Zeitarbeit für die Unternehmen ist, dass sie ihre Belegschaft flexibel und synchron zu ihrem Bedarf anpassen können‘, erklärt Florian Lehmer vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Für gleiche Arbeit erhalten Zeitarbeiter allerdings im Schnitt zwischen 15 und 20 Prozent weniger Geld als ihre festangestellten Kollegen.“

Frankfurter Rundschau vom 19.3.2011

[Bild]

„Die Arbeitslosigkeit wird in diesem Jahr auf den niedrigsten Stand seit 20 Jahren fallen! Das erwartet das Institut IAB der Bundesagentur für Arbeit. Demnach soll die Arbeitslosenzahl im Vergleich zum Vorjahr um durchschnittlich 320.000 auf 2,93 Millionen sinken. Die Zahl der Erwerbstätigen wächst laut Prognose um 360.000 auf 40,84 Millionen und erreicht damit ein neues Rekordhoch.“

Bild vom 23.3.2011

[Frankfurter Allgemeine Zeitung]

„Derzeit gibt es keine Anzeichen für einen besorgniserregenden flächendeckenden Mangel an Fachkräften“, schreibt das IAB. Mittelfristig werde man dem deutlich sinkenden Arbeitsangebot aber begegnen müssen. ‚Dies kann Lohnanreize ebenso umfassen wie Weiterbildung, Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie gesteuerte Zuwanderung.“

Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 23.3.2011

Standortbestimmung

Mit Leitlinien gut beraten

Wissenschaftliche Politikberatung ist Teil des gesetzlichen Auftrags des IAB und nimmt einen wesentlichen Stellenwert in der täglichen Arbeit am Institut ein. Diese Aufgabe bringt viel Verantwortung mit sich und stellt hohe Anforderungen. Das IAB hat sich dazu verpflichtet, stets unabhängige und qualitativ hochwertige Beratung sicher zu stellen, und sich mit den Leitlinien für gute wissenschaftliche Politikberatung klare Grundsätze gegeben.



Ein Rechtsstaat kann in der heutigen Zeit seinem Anspruch an evidenzbasierte Politik nur dann gerecht werden, wenn er die gesellschaftlichen Probleme korrekt wahrnimmt und realisierbare Lösungsalternativen identifiziert. In ähnlicher Weise formuliert es auch die Soziologin Renate Mayntz in einer im Jahr 2009 erschienenen Studie zur Wirksamkeit von Leitlinien für die Regelung wissenschaftlicher Politikberatung. Macht man sich dies klar, wird deutlich: Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler tragen eine hohe Verantwortung, wenn sie politische Akteure beraten. Das gilt auch für das IAB und seinen Anspruch, Befunde bereitzustellen, die zu wissenschaftlich fundierten Entscheidungen im Bereich der Arbeitsmarktpolitik beitragen.

Wechselseitige Enttäuschungen bleiben dabei nicht aus, wie zum Beispiel der Ökonom Wolfgang Franz, Vorsitzender des Sachverständigenrats der Bundesregierung, in einem Beitrag zur Beziehung zwischen wirtschaftspolitischer Beratung und Wirtschaftspolitik in Deutschland aus dem Jahr 2009 darlegt hat: Es kommt vor, dass Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler feststellen, dass ihre Forschungsergebnisse trotz hoher Relevanz im politischen Entscheidungsprozess keine Rolle spielen. Andererseits sind Politiker manchmal enttäuscht, wenn die Wissenschaft Aussagen zu wenig konkretisiert.

Forschung mit politischer Relevanz

Es gehört zum Selbstverständnis des IAB, Forschung zu betreiben, die politische Relevanz besitzt und zugleich adäquat und adressatengerecht aufbereitet ist. Das ergibt sich bereits aus dem gesetzlichen Rahmen für die Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: Die Paragraphen 280 und 282 des Sozialgesetzbuchs (SGB) III sowie Paragraph 55 des SGB II verlangen explizit, die Informationsbedarfe der Bundesagentur für Arbeit (BA) sowie des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) zu berücksichtigen. Hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang die Selbstverwaltung der BA bzw. ihre Mitglieder – das sind Vertreter der Arbeitnehmer, der Arbeitgeber sowie der öffentlichen Körperschaften. Das IAB berät darüber hinaus noch viele weitere Akteure; darunter sind Parteien, der Bundestag, die Bundesregierung sowie Landesregierungen und Land-

tage. Ziel des IAB ist es, diese Adressaten durch seine wissenschaftlichen fundierten Befunde bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben zu unterstützen.

Gute Politikberatung muss vielfältige Herausforderungen bewältigen

Damit das IAB dieses Ziel auf hohem Niveau erfüllen kann, beschäftigen sich seit mehreren Jahren Arbeits- und Projektgruppen im Institut mit der Qualitätssicherung von Beratungsleistungen, geben Hilfestellung und Orientierung für Kolleginnen und Kollegen und suchen nach Verbesserungsmöglichkeiten im Beratungsprozess. Ein einfaches Unterfangen ist das nicht, denn Beratung ist Kommunikation und lässt sich kaum einheitlich erfassen. Zudem ist in den vergangenen Jahren die Nachfrage nach Politikberatung gestiegen und die Problemlagen sind komplexer geworden.

Schließlich erschwert auch die Heterogenität der Beratungsprozesse jegliche Erfassung von Politikberatung. Sie kann höchst unterschiedliche Formen annehmen: vom Verfassen von Gutachten über die Beteiligung an Gremien bis hin zur persönlichen mündlichen Beratung. Zudem ist Beratung, so wie sie das IAB betreibt, nicht als linearer Prozess zu verstehen, sondern in der Regel als Dialog. Es geht um wechselseitige kommunikative Vorgänge, in denen Wissenschaft auf der einen Seite sowie politische Akteure und Fachöffentlichkeit auf der anderen Seite trotz der vielschichtigen Abgrenzungen gegenseitiges Verständnis aufbringen müssen. Über die Modelle der Politikberatung bietet im Übrigen Klaus Lompe einen lesenswerten Überblick.

Vor dem Hintergrund dieser komplexen Ausgangslage hat eine Projektgruppe, die von der Stabsstelle Forschungskoordination und dem Wissenschaftsmanagement des IAB ins Leben gerufen wurde, Leitlinien guter wissenschaftlicher Politikberatung für das Institut erarbeitet. Die entsprechenden Grundsätze wurden im Jahr 2010 im IAB breit diskutiert und von der Institutsleitung verabschiedet. Ziel der Leitlinien ist es, nicht nur unabhängige und qualitativ hochwertige wissenschaftliche Politikberatung zu gewährleisten, sondern auch einen Beitrag zu rationaler Politikgestaltung zu leisten.



Die Leitlinien im Überblick

Bei der Entwicklung der Leitlinien konnte das IAB auf die im Jahr 2008 von der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften verabschiedeten „Leitlinien Politikberatung“ als Vorbild zurückgreifen, die in Deutschland Pioniercharakter besitzen. Sie mussten jedoch auf den Kontext, in dem sich das IAB bewegt, zugeschnitten werden. Weil das IAB mit seiner institutionellen Anbindung an die BA und das BMAS bei gleichzeitiger Freiheit in der Bestimmung seiner Forschungsagenda einen Sonderfall in der Wissenschaftslandschaft darstellt, scheinen eigene Leitlinien derzeit der richtige Weg zu sein. Sie enthalten sechs übergeordnete Kategorien:

- Politikrelevanz der Forschung
- Wissenschaftlichkeit der Politikberatung
- Unabhängigkeit
- Transparenz und Qualitätssicherung
- Kompetenz und Personalentwicklung
- Klarheit und Fairness zwischen IAB und Beratungsempfänger.

„Politikrelevanz“ heißt für das IAB, dass Forschungsergebnisse im Grundsatz so aufzubereiten sind, „dass aus ihnen präzise Stellungnahmen und Empfehlungen abgeleitet werden können, die wissenschaftlich angemessen und im politischen Prozess verarbeitbar sind“. Politikrelevanz kann auch mittelbar gegeben sein, etwa durch methodische Grundlagenforschung, deren spätere Anwendung dazu beiträgt, Zusammenhänge im Bereich der Arbeitsmarktpolitik besser zu verstehen. Klar ist aber auch: Das IAB bekennt sich ausdrücklich zu seiner Verantwortung, den politischen Prozess mit Sachverstand zu unterstützen und somit Forschung nicht für den Elfenbeinturm beziehungsweise allein zur Mehrung seiner wissenschaftlichen Reputation zu betreiben.

Das IAB wird jedoch weder opportune Beratung liefern, noch das Spielfeld der klassischen, nicht-wissenschaftlichen Unternehmens- und Organisationsberatung betreten. So hat sich das IAB einmal mehr dazu verpflichtet, die Regeln der Wissenschaftlichkeit zu beachten und diese auf den Bereich der Politikberatung zu übertragen. Das ist von hoher Bedeutung: Wissenschaft und Politik

müssen getrennte Sphären bleiben, weil sie nach unterschiedlichen (Kommunikations-)Regeln funktionieren. Vor diesem Hintergrund ist auch die dritte Kategorie „Unabhängigkeit“ zu betrachten. Dazu heißt es: „Es gehört manchmal zum Beratungsgeschäft, Unbequemes auszusprechen und Erwartungen von Auftraggebern zu enttäuschen.“ So schwierig das auch sein mag: Dieser Anspruch ist eine wichtige Voraussetzung für qualitativ hochwertige wissenschaftliche Beratung.

Ein wichtiger Aspekt der Qualitätssicherung ist das Transparenzgebot. Die entsprechende Leitlinie lautet: „Das IAB verpflichtet sich dem Grundsatz, seine Politikberatungsinhalte öffentlich zu machen.“ Manchmal sind

hier zeitliche Verzögerungen zu berücksichtigen – etwa, weil ein Auftraggeber sich dies vertraglich zusichern lässt. Aber der Grundsatz, auch die Inhalte von Politikberatung der Kritik und Begutachtung innerhalb der Scientific Community auszusetzen, ist eine unverzichtbare Form der Ex-Post-Qualitätskontrolle. Gute wissenschaftliche Politikberatung heißt nach den Leitlinien außerdem, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Forschung wie in der Beratung gleichermaßen hoch qualifiziert sind. Das IAB vermeidet ganz gezielt eine Trennung in hervorragende Wissenschaftler auf der einen Seite und Kommunikationsexperten, die das Beratungsgeschäft übernehmen, auf der anderen Seite. Vor diesem Hintergrund enthalten



die Leitlinien in der Kategorie „Kompetenz und Personalentwicklung“ ein Gebot der allgemeinen Vorbereitung der Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler auf ihre Funktion in der Politikberatung.

Die letzte Kategorie „Klarheit und Fairness zwischen IAB und Auftraggeber“ ist im Zuge der Entwicklung der Leitlinien in der IAB-Projektgruppe am leidenschaftlichsten diskutiert worden. Kann man offensiv an die Auftraggeber herantreten und von ihnen erwarten, dass Beratungsergebnisse nicht verzerrt wiedergegeben und abweichende Interpretationen begründet werden? Soll man Beratungsaufträge ablehnen – etwa, wenn die Ergebnisoffenheit fraglich ist? Die Leitlinien geben hierauf eine klare Ant-

wort: ja! Gute Beratung kann nicht einseitig bei den Beratern festgemacht werden, sondern muss die Seite der Auftraggeber einbeziehen. So argumentiert auch Renate Mayntz in dem bereits genannten Aufsatz. Die Leitlinien verlangen zudem eine gründliche Klärung des Auftrags inklusive der Rahmenbedingungen. Zudem muss mit dem Auftraggeber ein entsprechender zeitlicher Rahmen verabredet werden. Gute wissenschaftliche Beratung ist beispielsweise nur dann möglich, wenn die erforderlichen Daten zur Verfügung stehen oder erhoben werden können und genügend Zeit für die Aufbereitung vorhanden ist. Thematisiert man dies rechtzeitig, sind wechselseitige Enttäuschungen weniger wahrscheinlich.



Ausblick

Die Leitlinien guter wissenschaftlicher Politikberatung für das IAB stellen Handlungsorientierungen dar, auf die sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Instituts stützen und im Zweifelsfall explizit berufen können. Das ist letztlich Qualitätssicherung: Auch den beratenen Akteuren ist besser gedient, wenn Berater klarstellen, was sie unter welchen Bedingungen leisten können und leisten werden. Natürlich formulieren die Leitlinien keine verbindlichen, starren Vorgaben, sondern Grundsätze. Das lässt Raum für die Flexibilität, die Kommunikation benötigt.

Die Leitlinien stellen zudem nicht das Endprodukt der hausinternen Debatte um gute Qualität wissenschaftlicher Beratung dar. Im Gegenteil: Sie bilden vielmehr den gedanklichen Ausgangspunkt für weitere Überlegungen und Projekte. So werden am IAB zurzeit intensiv Konzepte diskutiert, die den eigenen Anspruch an Transparenz umsetzen, ohne dabei den Aufwand für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unverhältnismäßig zu steigern und ohne das Vertrauensverhältnis mit den Adressaten zu beschädigen. Zugleich wird sich eine Projektgruppe intensiv mit der Frage auseinandersetzen, wie hohe Qualität in der Beratung sicht- und messbar gemacht werden kann. An dieser Stelle ist ein intensiver Dialog mit anderen Forschungsinstituten geplant.

Die Leitlinien selbst konnten an dieser Stelle nur in ihren Grundzügen beschrieben werden. Eine inhaltliche Diskussion über die Grundsätze der Leitlinien sowie über das Wesen der wissenschaftlichen Politikberatung und mögliche Qualitätskriterien ist jederzeit hoch willkommen. Mehr noch: Wir brauchen sie, um das IAB in dieser Hinsicht noch besser zu machen.

Literatur

Berlin-Brandenburgische Akademie der Wissenschaften (2008): Leitlinien Politikberatung. Berlin.

Franz, Wolfgang (2009): Wirtschaftspolitische Beratung und Wirtschaftspolitik in Deutschland: Eine spannungsreiche Beziehung. In: Zeitschrift für Politikberatung 2 (2), S. 96-105.

Lompe, Klaus (2006): Traditionelle Modelle der Politikberatung. In: Falk, Svenja; Rehfeld, Dieter; Römmele, Andrea; Thunert, Martin (Hg.): Handbuch Politikberatung. Wiesbaden, S. 25-34.

Mayntz, Renate (2009): Speaking Truth to Power: Leitlinien für die Regelung wissenschaftlicher Politikberatung. In: der moderne staat 2 (1), S. 5-16.

Der Autor



Dr. Joß Steinke

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter bei der Stabsstelle Forschungskoordination am IAB.
joss.steinke@iab.de

Die Leitlinien guter wissenschaftlicher Politikberatung für das IAB finden Sie im Internet unter:

<http://www.iab.de/de/forschung-und-beratung.aspx>

Der Wandel des Wohlfahrtsstaats

Anders gedacht mit Durkheim und Tönnies

Die staatliche Sozialpolitik entstand schrittweise als Antwort auf die sozialen Verwerfungen der Industrialisierung. Der Sozialstaat ist eine historisch junge, gesellschaftliche Art der sozialen Sicherung, die vorher von Gemeinschaften wie Familien, dörflichen Nachbarschaften und lokalen religiösen Vereinigungen übernommen wurde. Auch heute noch spielen Gemeinschaftsbezüge für die Abwehr von Lebensrisiken eine wichtige Rolle. Mit den auf Ferdinand Tönnies und Emile Durkheim zurückgehenden Begriffen „Gemeinschaft“, „Gesellschaft“ und „Solidarität“ lassen sich der Wandel der sozialen Sicherung und der Stellenwert der dabei mitwirkenden Institutionen gut beschreiben.

In modernen europäischen Wohlfahrtsstaaten gelingt es in der Regel mehr oder weniger gut, existenzbedrohende Armut durch Transferleistungen zu verhindern, sofern die Betroffenen die sozialen Sicherungsleistungen in Anspruch nehmen. Damit sind jedoch keineswegs alle Probleme der Armut vom Tisch, denn sie bestehen nicht nur in der massiven Einschränkung materieller Ressourcen, sondern auch in Defiziten der sozialen Teilhabe. Öffentliche Diskussionen wie wissenschaftliche Studien berichten nicht nur über die unzureichende materielle Absicherung eines Teils der unter der Armutsgrenze lebenden Menschen, sondern auch über Benachteiligungen bei der Bildung, über eingeschränkte kulturelle Teilhabe und soziale Anerkennung, über verletzte Gerechtigkeitsempfindungen und Defizite bei der sozialen Integration. Gesellschaftliche Grundsatzdiskussionen über die Rollen und Aufgaben von Individuum, Markt, Familie, karitativen Einrichtungen und Staat brechen immer wieder auf und begleiten die nahezu permanenten Reformen von Wohlfahrtsstaaten.

Dies lässt auch die Gesellschaftstheorie nicht unberührt. Sie beschäftigt besonders der Zusammenhang von Armut, Sozialintegration, wirtschaftlichem und politischem Wandel und Wohlfahrtsstaat. Beispielsweise ist es in Anlehnung an den dänischen Politikwissenschaftler und



Soziologen Gøsta Esping-Andersen möglich, den Wandel des Wohlfahrtsstaates als Wechselspiel von Dekommodifizierung, das heißt einer Verringerung der Marktabhängigkeit von Arbeitnehmern und Sozialleistungsempfängern, und Kommodifizierung, also umgekehrt einer Vermarktlichung der menschlichen Arbeitskraft, zu begreifen. Andere Ansätze rücken Metaphern von Exklusion und Prekarität in den Fokus, die Erfahrungen der sozialen Ausgrenzung und Folgen zunehmend unsicherer Beschäftigung umfassen. Sie beschreiben abnehmende soziale Integrationskräfte vor dem Hintergrund des wirtschaftlichen und politischen Wandels und dienen vielen Beobachtern aus einer sich als politisch begreifenden Sozialwissenschaft als ein analytischer und normativer Rahmen.



Entwicklung und Gegenwart der sozialen

Sicherung können auch anders gedeutet werden

Dabei bleiben alternative Theorien unbeachtet, die es erlauben, gerade die Leistungsfähigkeit des modernen Wohlfahrtsstaates, seine historische Entwicklung und seine Defizite im Zusammenhang zu sehen. Ausgehend vom Begriffsdualismus „Gemeinschaft“ und „Gesellschaft“ bei Ferdinand Tönnies sowie dem Begriff der „Solidarität“ bei Emile Durkheim – beides Klassiker der soziologischen Theorie – können Entwicklung und Gegenwart der sozialen Sicherung in ein neues Licht gerückt werden. Ziel ist dabei keineswegs, bestehende Erklärungsansätze zu ersetzen, als sie vielmehr zu ergänzen.

Beiden Konzepten war bei ihrer Entstehung das Anliegen gemeinsam, die sozialen Ursachen, Prozesse und Folgen der Industrialisierung begreiflich zu machen. Nachdem die Begriffe „Gemeinschaft“ und „Gesellschaft“ von der Antike bis zur Aufklärung meist synonym verwendet wurden, dienten sie Tönnies dazu, traditionelle Formen des sozialen Lebens von modernen Formen zu unterscheiden und damit das „gemeinschaftliche“ Feudalsystem dem „gesellschaftlichen“ Industriezeitalter gegenüberzustellen.

Vom gemeinschaftlichen Feudalsystem ...

Gemeinschaftliche Lebenszusammenhänge ändern sich nur zögerlich. Sie basieren im Gegensatz zu gesellschaftlichen Lebenszusammenhängen eher auf Gefühlen und Traditionen, als dass sie allein auf den Zweck und die eigenen Interessen gegründet sind. Unter vorindustriellen Bedingungen vollzog sich das soziale Leben überwiegend im geschlossenen Rahmen der (Groß-)Familie, in der dörflichen Vertrautheit von Nachbarschaft und in örtlichen religiösen Zusammenschlüssen. Regelmäßig wiederkehrende Kontakte und persönliche Beziehungen stärkten das Zusammengehörigkeitsgefühl wie das Kollektivbewusstsein und förderten die Bereitschaft zu gegenseitiger Hilfe. In der Regel lag eine starke tradierte Autorität vor, die etwa im Familienverband der Hausvater ausübte. Für Individualität blieb nur wenig Raum. Selbst das Eigentum hatte nur geringe persönliche Relevanz und wurde eher dem Kollektiv zugeordnet.

Auf ökonomischem Gebiet beruhte die Sicherstellung des Lebensunterhalts auf Haus- und Subsistenzwirtschaft: Es wurde mit einer nach heutigen Maßstäben relativ einfachen Arbeitsteilung überwiegend für den Eigenbedarf produziert. Die Mitglieder waren sich sowohl ihrer persönlichen Zusammengehörigkeit als auch des Sinns ihrer Arbeit unmittelbar bewusst und teilten gemeinsame Anschauungen. Nach Durkheim konnte sich auf dieser Grundlage zwischen ihnen eine „mechanische“ Solidarität verfestigen.

Auch wenn Durkheim diesen Begriff ursprünglich vor allem auf die gesellschaftliche Arbeitsteilung zur Sicherung des Lebensunterhalts bezog, lässt er sich auf andere Dimensionen der gemeinschaftlichen Abwehr von Risiken übertragen, denn die Gemeinschaften versorgten ihre Mitglieder aus Pflichtgefühl und empfundener Selbstverständlichkeit bei Krankheit, Invalidität und Alter, Armut oder anderen Lebenskrisen. Allerdings unterscheiden auch Gemeinschaften, und nicht nur gesellschaftliche Regulierungen der Armut, zwischen Personen, die Hilfe verdienen oder nicht – oft wegen ethnischer, kultureller, moralischer und habitueller Abweichungen. Man denke etwa an Unterscheidungen wie „gottesfürchtige“ und „liederliche“ Arme.

... zur Industriegesellschaft

Die sozialen Veränderungsprozesse ab dem 15. und insbesondere seit dem 18. Jahrhundert überlagerten jedoch sukzessive gemeinschaftliche Lebenszusammenhänge. Zwar existierten Familien, Dörfer und religiöse Gruppierungen auch noch in und nach der Industrialisierung. Es gelang ihnen aber immer weniger, ihre Mitglieder dauerhaft oder gar ausschließlich zu binden. Ihre Sicherungsfunktionen reichten für die veränderte Welt nicht mehr aus oder waren (und sind) im Schwinden begriffen. Ausgebaute, auch globale Märkte, Urbanisierung, Rationalisierung, Säkularisierung sowie das rasche Bevölkerungswachstum und die Industrialisierung selbst waren die enormen neuen gesellschaftlichen Kräfte. Sie verbanden die Einzelnen nunmehr lose, jedoch großflächig miteinander und ließen die innere Geschlossenheit klassischer

Gemeinschaftsgefüge erodieren. Die Markt- und Geldwirtschaft trat an die Stelle der Haus- und Subsistenzwirtschaft.

Die Arbeitsteilung der Menschen wird seitdem zunehmend komplexer. Sie findet nicht mehr nur zwischen persönlich und emotional miteinander verbundenen Individuen statt, die auch in anderen sozialen Kontexten eng vertraut sind. Verschiedene, jeweils auf bestimmte Tätigkeiten spezialisierte Gruppen jenseits der traditionellen Gemeinschaften kristallisierten sich heraus, die nicht mehr alle Produkte selbst herstellten, die sie für ihr Überleben benötigten. Diese funktionale Differenzierung in Berufsgruppen hat dazu geführt, dass jede von ihnen darauf angewiesen ist, Leistungen und Waren auf Märkten zu tauschen, um die eigenen Bedürfnisse befriedigen zu können. Damit stieg die gegenseitige unpersönliche, funktionale Abhängigkeit zwischen den Menschen. Sie verwandelte die alte „mechanische“ in eine neue „organische“ Solidarität. Anstelle der Gemeinschaften steckten nun vornehmlich gesellschaftliche Verhältnisse den Bezugsrahmen des Daseins ab, wobei sich die Gesellschaft – so Ferdinand Tönnies – im Wesentlichen aus drei Bereichen zusammensetzt, die sich gegenseitig beeinflussen: der kapitalistischen Ökonomie, der öffentlichen Meinung und dem modernen Staat. Sie sind selbst vielfältigen Wandlungsprozessen ausgesetzt und verändern daher unentwegt die Bedingungen der Lebensbewältigung.

Die Lohnarbeit brachte neue soziale Risiken mit sich

Die Lohnarbeit wurde für den größten Teil der Bevölkerung zum wichtigsten Mittel der Existenzsicherung. Sie war zugleich mit neuartigen sozialen Risiken und Notlagen verknüpft, denen gemeinschaftliche Formen sozialer Sicherung nicht mehr gewachsen waren. Der mögliche Ausstieg aus der Lohnarbeit, etwa wegen Arbeitslosigkeit, Krankheit oder Alter, wurde zum entscheidenden Existenzproblem. Doch selbst wer Lohnarbeit verrichtete, konnte sich in der frühindustriellen Epoche nicht unbedingt ausreichend materiell schützen. Der enorme Lohndruck führte zum Beispiel zu Frauen- und Kinderarbeit und sorgte für ärmliche Lebensbedingungen. Die unter Arbeitslosen und

Arbeitern gleichermaßen weit verbreitete Armut, schlechte Arbeitsbedingungen, Gefährdungen der öffentlichen Gesundheit und steigende Kriminalität prägten die Anfänge der Industriegesellschaft und führten zu einer weitgehenden Gleichsetzung von Armut, Arbeiterfrage und sozialer Frage im 19. Jahrhundert.

Der mangelhafte Schutz vor sozialen Risiken und Not durch die traditionellen, weiterhin vorhandenen, aber geschwächten Gemeinschaften machte gesellschaftliche Varianten der sozialen Sicherung unumgänglich. Die ersten Versuche dazu entstanden zunächst unterhalb der staatlichen Handlungsebene. Sie gingen von berufsspezifischen Vereinigungen, Betrieben, Arbeitnehmerverbänden, Genossenschaften, Kommunen, Stiftungen und kirchlichen Organisationen aus. Deren Bemühungen erwiesen sich jedoch bald ebenfalls als unzulänglich, so dass sich in der öffentlichen Meinung, insbesondere in der wachsenden Arbeiterbewegung und der katholischen Kirche, die Forderung nach gesellschaftlich institutionalisierten Schutzbestimmungen und Hilfeeinrichtungen auf staatlicher Ebene formierte.

Erste Schritte einer staatlichen Sozialpolitik

Die ersten Schritte einer staatlichen Sozialpolitik bestanden darin, die Arbeitsbedingungen ausgewählter Gruppen durch Schutzvorschriften zu verbessern und eine Sozialversicherung aufzubauen. Sie befassten sich zunächst ausschließlich damit Risiken zu vermeiden und zu bekämpfen, die vom Arbeiterdasein und Arbeitsmarkt ausgelöst wurden – sei es durch die Arbeitsbedingungen selbst, sei es durch Arbeitslosigkeit oder Arbeitsunfähigkeit bei Alter oder Krankheit. Charakteristisch für diese damals neue Risikobekämpfung war, dass die Kosten für die Abwehr von Risiken und ihre Folgen vergesellschaftet wurden – und zwar nicht mehr nur innerhalb von Berufsgruppen und Klassenorganisationen, sondern im breiteren Kreis sämtlicher Steuerbürger und/oder Beitragszahler, deren Mitgliedschaft und Zahlungspflicht gesellschaftlich, nicht gemeinschaftlich bestimmt war. Einstandsgemeinschaften wurden durch gesellschaftlich-staatliche Institutionen überlagert.



Charakteristisch für den Sozialstaat gerade in Deutschland ist allerdings bis heute das „Subsidiaritätsprinzip“, das – in der Sprache Tönnies’ – darin besteht, gesellschaftliche Einrichtungen der sozialen Hilfe erst dort aktiv werden zu lassen, wo die Kräfte der primären lebensweltlichen Gemeinschaften, insbesondere der Familie, nicht ausreichen. Für dieses Subsidiaritätsprinzip ist historisch mit verantwortlich, dass der deutsche Sozialstaat schrittweise und oft gemeinsam von gemäßigten Teilen der Arbeiterbewegung und dem politischen Katholizismus durchgesetzt wurde. Beide betonten, wenngleich auf unterschiedliche Weise, Eigenverantwortung und Selbsthilfe gegenüber einem allverantwortlichen Staat.

Der Sozialstaat wird zum Wohlfahrtsstaat

Trotz beständiger Veränderungen in der deutschen Sozialgesetzgebung lässt sich insgesamt langfristig nicht nur eine allmähliche Entdifferenzierung, sondern auch eine wachsende Inklusivität der staatlichen Sozialpolitik feststellen. Einerseits gesellen sich neue Zweige den schon bestehenden sozialpolitischen Leistungsfeldern hinzu, andererseits können immer weitere Gruppen sozialrechtliche

Ansprüche gleichberechtigt geltend machen. Als beispielsweise das Problem der Arbeit von Kindern und schwangeren Frauen virulent wurde, bildete sich für diese beiden Gruppen ein Gefüge an rechtlichen Schutzvorschriften heraus. Diese wurden später zum allgemeinen Arbeiterschutz ausgebaut, befassten sich also zunehmend mit der gesamten Gruppe der Arbeiter. Ähnliche Entwicklungen lassen sich für andere sozialpolitische Bereiche nachweisen, insbesondere auch im Hinblick auf die neugestaltete Grundsicherung seit 2005. Dort wurden Sonderrechte für bestimmte Personengruppen mehr und mehr abgebaut und zugleich die Voraussetzungen für den Leistungsbezug gelockert.



Gleichzeitig hängt die Sozialpolitik weiterhin in hohem Maße von den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und deren Entwicklung ab. Die kapitalistische Ökonomie und öffentliche Meinung unterliegen dabei einem dauernden Wandel. Sie können den Ausbau der Sozialpolitik begünstigen, ihren Umbau bewirken oder zu Einschränkungen führen.

So ermöglichte die wirtschaftliche Entwicklung seit den 1950er Jahren bis in die 1970er Jahre Vollbeschäftigung, Lohnzuwächse und eine stabile soziale Einbindung

der männlichen Arbeitnehmerschaft im Rahmen des sogenannten „Normalarbeitsverhältnisses“ – gedacht als unbefristete, ununterbrochene, mitbestimmungs- und sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigung für den „Familienernährer“ auf tarifvertraglicher Basis.

Die ökonomische Situation in dieser Zeit erlaubte der breiten Bevölkerung am wachsenden Wohlstand teilzuhaben, ohne dass sich dadurch jedoch Ungleichheitsstrukturen veränderten. Ulrich Beck nannte dies den „Fahrstuhleffekt“. Lenkende staatliche Eingriffe fanden Rückhalt in Wissenschaft und öffentlicher Meinung. Denn die Erfahrungen der Weltwirtschaftskrise Ende der 1920er Jahre waren unter den politischen Akteuren nach wie vor präsent und mahnten vor den Gefahren eines möglichen Marktversagens. Die günstige Wirtschaftslage und die staatsbejahende öffentliche Meinung änderten dabei die Maßstäbe der Sozialpolitik. Sie zielte allmählich nicht mehr lediglich darauf ab, ein karges Existenzminimum sicherzustellen, sondern den Lebensstandard der Gesellschaftsmitglieder auch bei kritischen Lebensereignissen aufrechtzuerhalten. Im Zuge dessen bildete sich der Sozialstaat in einen Wohlfahrtsstaat um.

Hilfe zur Selbsthilfe rückt in den Fokus

Doch bereits in den 1970er Jahren wandelten sich die ökonomischen Umstände neuerlich gravierend und lösten, vermittelt über die öffentliche Meinung, Veränderungen auf der staatlich-gesellschaftlichen Ebene der sozialen Sicherung aus. Der internationale Konkurrenzdruck nahm zu, Rohstoffe verteuerten sich und Massenarbeitslosigkeit löste die Vollbeschäftigung ab. Die Lohnexpansion endete, die Produktion sollte flexibler werden. Zugleich schrumpften die öffentlichen Einnahmen infolge sinkender Steuerabgaben und Sozialversicherungsbeiträge. In der öffentlichen Meinung dominierten zunehmend wirtschaftsliberale Ansichten und Forderungen. Sie akzentuierten gegenüber gemeinschaftlichen und gesellschaftlichen Sicherungsvorstellungen stärker das Bild vom eigenverantwortlichen nutzenorientierten „homo oeconomicus“: Das Sicherungsniveau des Wohlfahrtsstaats sei überzogen, er sei freiheitsberaubend und agiere wirtschaftlich ineffizient.

Der Erwerb von Wohlstand solle stärker von individuellen Leistungen am Arbeitsmarkt abhängig gemacht werden. Um die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Gesellschaft wiederherzustellen und die Rückkehr Erwerbsloser in den Arbeitsmarkt zu erreichen, müssten unter anderem befristete Arbeitsverhältnisse erleichtert, der Kündigungsschutz gelockert und Transferleistungen bei Arbeitslosigkeit verringert werden.

Der Staat reagierte auf den Druck der wirtschaftlichen Lage und der öffentlichen Meinung: Er schränkte die Schutzvorschriften ein, erhöhte die Zugangsbeschränkungen zu staatlichen Sozialleistungen, hob die Beiträge zur Sozialversicherung an und kürzte direkte und indirekte Leistungen. Zugleich koppelte er den Leistungsbezug an zusätzliche Verpflichtungen der Empfänger. Das Aktivierungsparadigma betonte Eigenverantwortung und Eigeninitiative. Der Staat sah die Hauptaufgabe der Sozialpolitik darin, vor allem solche Leistungen anzubieten, die Leistungsbezieher dazu befähigen, sich selbst zu helfen und von staatlicher Hilfe unabhängig zu machen. Seine Sozialpolitik konzentriert sich daher zunehmend darauf, Menschen bei der Eingliederung in den Arbeitsmarkt zu unterstützen. Ziel ist es, den Leistungsbezug durch Erwerbseinkommen zu ersetzen. Verschärfte Zumutbarkeitsregeln begleiten diese Neuausrichtung. So dürfen Arbeitsangebote zum Beispiel auch dann nicht abgelehnt werden, wenn sie dem erreichten Bildungsniveau oder der letzten ausgeübten Tätigkeit nicht entsprechen oder untertariflich entlohnt sind. Andernfalls drohen Sanktionen.

Sinkende Leistungen – wer schließt Lücken in der sozialen Sicherung?

Während immer wieder neue gesellschaftliche Gruppen in die staatliche Unterstützung einbezogen und Hilfesysteme vereinheitlicht werden, hat die Leistungstiefe seit den 1980er Jahren an vielen Stellen abgenommen: Kürzere Bezugsdauern und -höhen (etwa beim Arbeitslosengeld I), höhere Zugangshürden und andere Leistungseinschnitte gehören hierzu. Obwohl die wohlfahrtsstaatlichen Strukturen grundsätzlich fortbestehen, verursacht dieses sinkende Leistungsniveau staatlicher Hilfe mancherlei Komplikatio-

nen wie Gerechtigkeits-, Verteilungs- und Versorgungsprobleme. So werden bei den ehemaligen Beziehern von Arbeitslosenhilfe biografisch erworbene Ansprüche durch die Schaffung der einheitlichen Grundsicherung für Erwerbsfähige nicht mehr anerkannt.

Sowohl Tönnies als auch Durkheim argumentierten mit guten Gründen, dass der Übergang von vorindustriellen Gemeinschaften zu gesellschaftlichen Lebensformen bzw. von mechanischer zu organischer Solidarität unumkehrbar sei. Es ist daher nicht zu erwarten, dass soziale Sicherungslücken und Transerverluste, die sich aus dem Rückbau des Leistungsniveaus gesellschaftlicher Risikoversorge ergeben, durch unmittelbare lebensweltliche Gemeinschaften geschlossen werden können. War zuerst deren Schwäche der Grund für die Entstehung gesellschaftlicher Hilfeeinrichtungen, ja des Wohlfahrtsstaats, so hat nun umgekehrt der Wohlfahrtsstaat die Zusammensetzung, Funktion und Struktur der Familiengemeinschaft massiv geändert. Vielfach sind die ökonomischen Funktionen von Familien zugunsten ihrer emotionalen Bedeutung zurückgegangen. Der Familienbegriff hat sich zunächst von der Mehrgenerationen-Großfamilie auf die Kernfamilie verengt, wird jedoch durch neue Gemeinschaftsbildungen wie Patchworkfamilien, persönliche Freundschafts- und Beziehungsnetzwerke ergänzt, so dass wir – mit Tönnies gesprochen – einem Strukturwandel solcher Gruppen in posttraditionale Gemeinschaftsformen gegenüberstehen.

Welche Leistungsfähigkeit solche Gemeinschaften für die gegenseitige Hilfeleistung und soziale Sicherung haben, ist bislang nicht eindeutig abzuschätzen. Die Bedeutung der Familie ist jedoch nach wie vor immens – etwa im Bereich von Kindererziehung und häuslicher Pflege. Trotz der Versuche, sie mit familienpolitischen Mitteln weiter zu stärken, gerät sie in der gegenwärtigen Situation aber in Bedrängnis. Erinnert sei nicht nur an die erhöhten Armutsrisiken für kinderreiche Familien, sondern auch an die Zunahme von nicht-ehelichen und kinderlosen Partnerschaften, von Ein-Personen-Haushalten wie auch an die schwierige Vereinbarkeit von Beruf, Familie und den wachsenden Anforderungen lebenslangen Lernens – ins-

besondere vor dem weiteren Hintergrund des Wandels geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung.

Alternativen, die soziale Sicherung auf gesellschaftlicher Ebene unterhalb des Staates und jenseits des Marktes zu verankern, etwa durch Vereine, Selbsthilfeeinrichtungen und Genossenschaften, haben sich zwar als ausschließlicher Weg der sozialen Sicherung in Deutschland als nicht hinreichend erwiesen. Sie sind aber nichtsdestoweniger stark präsent – von karitativen Einrichtungen und Wohlfahrtsverbänden bis zu Arbeitslosen- oder Elterninitiativen, die Kindertagesstätten gründen. Auch hat sich gerade in Deutschland – anders als in Großbritannien – gezeigt, dass eine weitgehende Individualisierung und Privatisierung, verstanden als rein marktförmige Vergesellschaftung der sozialen Sicherung, keine hinreichende Akzeptanz findet.

Eine rein gemeinschaftliche Organisation der sozialen Hilfe hingegen ist selbst bei einer weiten Auslegung dessen, was Familie ist, nicht tragfähig. Denn die Strukturen und Ressourcen, die für die soziale Sicherung in

einer weitvernetzten, hochgradig arbeitsteiligen und von Ungleichheit geprägten Erwerbsgesellschaft nötig sind, übersteigen die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit von Familien und vergleichbaren Gemeinschaften bei Weitem. Ausschließlich staatlich basierte Unterstützungssysteme, dies geht aus historischen und internationalen Vergleichen hervor, tendieren hingegen alleine schon wegen ihrer Größe zur Bürokratisierung und zur strukturellen Entkopplung von wirtschaftlichen und politischen Prozessen wie auch von lebensweltlichen Anknüpfungspunkten. Skandinavische Beispiele zeigen allerdings, dass die Akzeptanz von wohlfahrtsstaatlicher Bürokratie andernorts durchaus höher sein kann als in Deutschland.

Soziale Sicherung erfolgt weiterhin auf mehreren Handlungsebenen

Aller Rede von Paradigmenwechseln und allen Sozialreformen zum Trotz weist das deutsche System der sozialen Sicherung eine stabile Struktur mit mehreren Ebenen auf. Sie umfasst zunächst die Familie, die zumindest ansatzweise umgedeutet wird. So berücksichtigt die Prüfung von Sozialleistungen nach dem Zweiten Sozialgesetzbuch nicht ausschließlich das Einkommen und die Vermögenslage von Einzelpersonen, sondern jene von „Bedarfsgemeinschaften“, die auch nicht-eheliche Partner einschließen. Allerdings kommt diese Erweiterung nur eingeschränkt zur Anwendung, nämlich vor allem dann, wenn sich daraus eine Minderung der Leistungstiefe ergeben könnte. „Eheähnliche Verhältnisse“ werden hingegen von der Renten- oder Krankenversicherung, bei der die Bezieher hiervon profitieren würden, nicht anerkannt.

Der Mehrebenenstruktur ist außerdem sozial verantwortliches Unternehmerhandeln hinzuzuzählen, bei dem Betriebe nicht nur das Zusammenwirken gesellschaftlicher Produktionsfaktoren unter der Herrschaft des Kapitals organisieren – so Karl Marx sinngemäß im ersten Band seines Hauptwerks „Das Kapital“ – sondern auch Grundzüge einer solidarischen, auf persönliche Vertrauensbeziehungen gründenden Gemeinschaft zeigen können. Sie schließt die Vergesellschaftung von Risiken jenseits von Markt und Staat ein, etwa in Genossenschaf-



ten, Selbsthilfegruppen, Vereinen oder karitativen Organisationen. Schließlich kommt die vielfältig untergliederte staatliche Ebene hinzu, die von Kommunen über Länder bis zu Bundeseinrichtungen reicht.

Das Problem der sozialen Sicherung in einer modernen Arbeitsgesellschaft kann auf keiner dieser Handlungsebenen alleine zufriedenstellend gelöst werden. Erst alle zusammen führen dazu, dass Inklusivität, Leistungsfähigkeit, Integrationsempfindung, Gerechtigkeit und Anpassungsfähigkeit der sozialen Sicherung zugleich möglich sind. Dieses Zusammenwirken der sozialpolitischen Handlungsebenen muss akzeptiert, gestaltet, überprüft und angepasst werden, um zu vermeiden, dass bei jeder Anpassung des sozialen Sicherungssystems kontraproduktive Grundsatzkonflikte zwischen gesellschaftlicher, gemeinschaftlicher und individueller Risikoversorge aufbrechen.

Ausblick

Angesichts der gegenwärtigen Situation der deutschen Sozialpolitik scheinen vor dem Hintergrund der theoretischen Konzepte von Tönnies und Durkheim – neben den gängigen Debatten über Dysfunktionalitäten und Ressourcen – verschiedene Fragen offen: Welche Rolle und welche Verantwortung haben familiale Gemeinschaften oder gesellschaftliche Einrichtungen, beispielsweise bei

der Bekämpfung von Bildungsdefiziten bei Kindern aus armen Familien? Genügt es, wenn der Staat den bedürftigen Familien Geld gibt? Oder sind familiale Gemeinschaften so wenig in der Lage, diese Mittel angemessen zu nutzen, dass die Gesellschaft auch deren Verteilung und Verwendung organisieren muss? Wie lassen sich familiale und staatliche Sozialsicherungsaufgaben im Sinne der Geschlechtergerechtigkeit so aufeinander abstimmen, dass nicht einseitig Frauen der Doppelbelastung von Arbeitsmarktintegration und häuslicher Versorgung Angehöriger ausgesetzt sind? Wie lassen sich in einem abstrakt-gesellschaftlichen wohlfahrtsstaatlichen Zusammenhang konkrete gemeinschaftliche Erfahrungen der sozialen Anerkennung, Zugehörigkeit, Solidarität, Inklusion, Integration erreichen – auch für diejenigen, die vorübergehend nicht oder nicht dauerhaft in das Erwerbssystem eingegliedert sind? Die Antworten auf diese Fragen stehen noch aus. Die Autoren dieses Beitrags hoffen jedoch, zu ihrer Formulierung und Klärung einige geeignete Begriffe beigesteuert zu haben.

Literatur

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

Dingeldey, Irene (2006): Aktivierender Wohlfahrtsstaat und sozialpolitische Steuerung. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, 8-9/2006, S. 3-9.

Durkheim, Emile (1992): Über die Teilung der Arbeit. Frankfurt a.M.

Esping-Andersen, Gøsta (1990): The Three Worlds of Welfare Capitalism. Cambridge.

Frerich, Johannes; Frey, Martin (1993): Handbuch der Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland. Band 1: Von der vorindustriellen Zeit bis zum Ende des Dritten Reiches. Band 3: Sozialpolitik in der Bundesrepublik Deutschland bis zur Herstellung der Deutschen Einheit. München/Wien.

Kronauer, Martin (2002): Exklusion. Die Gefährdung des Sozialen im hoch entwickelten Kapitalismus. Frankfurt a.M./New York.

Marx, Karl (1867): Das Kapital. Kritik der politischen Ökonomie. Erster Band: Der Produktionsprozess des Kapitals. Berlin (39. Aufl., 2008)

Tönnies, Ferdinand (1963): Gemeinschaft und Gesellschaft. Grundbegriffe der reinen Soziologie. Darmstadt.

Die Autoren



PD Dr. Markus Promberger

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

markus.promberger@iab.de



Dr. Stefan Zapfel

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Erwerbslosigkeit und Teilhabe“ am IAB.

stefan.zapfel@iab.de

Podium

Eine Auswahl aus dem Veranstaltungsprogramm



Lohnpolitik nach der Krise

Der Zusammenhang von Löhnen und Beschäftigung stand im Mittelpunkt des siebten Workshops zur Arbeitsmarktpolitik, den das IAB am 21. und 22. Oktober 2010 mit dem Institut für Wirtschaftsforschung in Halle (IWH) veranstaltete.

Neun ausgewählte Vorträge befassten sich mit Aspekten der Lohnfindung und verschiedenen Wirkungskanälen von Löhnen. Einen besonderen Schwerpunkt bildete dabei das Thema „Nominallohnrigiditäten“.

Im eingeladenen Hauptreferat gab Prof. Thomas Beißinger von der Universität Hohenheim einen Überblick über den aktuellen Stand der Forschung. Zu seinen wichtigsten Befunden zählte die Erkenntnis, dass in fast allen Ländern Europas ein großer Anteil der Nominallöhne nach unten starr ist. Direkte Lohnkürzungen, wie unternehmensseitig beispielsweise aufgrund von Umsatzrückgängen gewünscht, kommen also relativ selten vor. Die makroökonomischen Konsequenzen der Abwärtsnominallohnstarrheit schätzte Beißinger

dennoch als gering ein. Vor allem neuere Studien deuteten darauf hin, dass Unternehmen vorausschauend agierten und bei Lohnerhöhungen mögliche spätere Lohnsenkungsbedürfnisse bereits berücksichtigten.

Die Bedeutung der Wirtschaftskrise für die Lohnentwicklung spielte in dem Workshop keine größere Rolle. Offenbar sind die jüngsten gesamtwirtschaftlichen Entwicklungen noch nicht umfassend auf diesem Gebiet der Arbeitsmarktforschung angekommen.

Perspectives on (Un-)Employment

Zum dritten Mal veranstalteten die Kollegiaten und Stipendiaten des gemeinsamen Graduiertenprogramms (GradAB) des IAB und des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften der Universität Erlangen-Nürnberg einen internationalen und interdisziplinären Doktorandenworkshop.

Die Veranstaltung, die vom 18. bis 19. November 2010 in Nürnberg stattfand, umfasste sowohl ökonomische als auch soziologisch motivierte Forschungsarbeiten aus dem Bereich Arbeitsmarkt. Schwerpunkte lagen zum Beispiel auf der Arbeitsmarktpolitik, der Arbeitsmarktmobilität, der Bildung und den Qualifikationen.

Der Workshop gab jungen Forschern aus Deutschland, Estland, Großbritannien, den Nie-

derlanden und Italien die Möglichkeit, ihre Ergebnisse in einer konstruktiven Atmosphäre zu präsentieren und zu diskutieren. Aus dem IAB trugen Manfred Antoni und Michael Stops vor.

Die Interdisziplinarität der Veranstaltung spiegelten auch die Keynote Speaker wider. Als Ökonom hatten die Organisatoren Prof. Peter Dolton von der University of London gewonnen. Er sprach in seinem Vortrag über die Evaluation



Junge Forscher und erfahrene Wissenschaftler kamen beim internationalen Doktorandenworkshop des GradAB in Nürnberg zusammen.

von Mindestlöhnen und gab einen aktuellen Überblick über neue Identifikationsstrategien

und Ergebnisse. Als Soziologin war Prof. Heike Solga von der Freien Universität Berlin zu Gast.

Sie referierte über Länderunterschiede bei den Arbeitsmarktchancen von Geringqualifizierten.

Weitere Informationen finden Sie im Internet unter:

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

Ist die Arbeitslosenversicherung noch zeitgemäß? Tendenzen der Absicherung bei Arbeitslosigkeit in Europa

Der Arbeitsmarkt der Vergangenheit war durch relativ stabile Erwerbskarrieren für die Mehrheit der Erwerbsbevölkerung charakterisiert. Arbeitslosigkeit war ein vorübergehender Zustand in konjunkturell schlechten Zeiten, der durch die Arbeitslosenversicherung sozial abgesichert war. Die post-industriellen Arbeitsmärkte sind jedoch durch zunehmende Risiken geprägt.



IAB-Vizedirektor Dr. Ulrich Walwei nahm aktuelle Reformvorschläge zur Arbeitslosenversicherung in den Blick.

Instabile Erwerbsverläufe, atypische Beschäftigungsformen oder die Zunahme von Langzeitarbeitslosigkeit führen in allen europäischen Ländern zu grundlegenden Veränderungen im System der sozialen Absicherung bei Arbeitslosigkeit. Traditionelle Sicherungs-



BA-Vorstand Raimund Becker sprach über die Weiterentwicklung der Arbeitslosen- zu einer Erwerbstätigenversicherung.

systeme wie die Arbeitslosenversicherung verlieren dabei an Bedeutung. Mit der Frage „Ist die Arbeitslosenversicherung noch zeitgemäß?“ beschäftigten sich die Teilnehmer des Workshops, den das IAB am 29. und 30. November 2010 in Kooperation mit dem Institut Arbeit und Wirtschaft (IAW) der Universität Bremen und dem Europäischen Exzellenznetzwerk RECOWE veranstaltete.

Das Einführungsreferat von Prof. Jochen Clasen (Universität Edinburgh) hielt Regina Konle-Seidl (IAB) stellvertretend für den Wissenschaftler, der wetterbedingt nicht anreisen konnte. Clasen zeigt darin wesentliche Veränderungsprozesse in den Sicherungssystemen europäischer Länder seit Anfang der 1990er

Jahre auf. Weitere Beiträge beschäftigten sich unter anderem mit der Vereinheitlichung von Leistungssystemen und Aktivierung sowie mit Veränderungen von Beschäftigungsverhältnissen und familialen Beschäftigungsmustern. Die Konsequenzen dieser Veränderungsprozesse für die sozialen Sicherungssysteme wurden mit Akteuren aus Politik und Praxis diskutiert.

Im Abschlusspanel erörterte IAB-Vizedirektor Dr. Ulrich Walwei aktuelle Reformvorschläge für die Arbeitslosenversicherung aus Sicht der Arbeitsmarktforschung. Raimund Becker, Vorstand Arbeitslosenversicherung der Bundesagentur für Arbeit (BA), zeigte die Möglichkeiten und Grenzen einer Weiterentwicklung der Arbeitslosen- zu einer Erwerbstätigenversicherung aus Sicht der BA auf.



Organisatorin und Moderatorin: IAB-Forscherin Regina Konle-Seidl.

Weitere Informationen finden Sie im Internet unter:

<http://www.iab.de/de/veranstaltungen/konferenzen-und-workshops-2010/recwowe2010.aspx>

4. Workshop der Panelsurveys in Deutschland

Seit einigen Jahren kommen Vertreter der größeren Panelstudien in Deutschland regelmäßig zusammen, um Erfahrungen auszutauschen und über gemeinsame Herausforderungen zu diskutieren. Im Januar dieses Jahres fand das Treffen erstmalig im IAB statt. Gastgeber war das Panel „Arbeitsmarkt und soziale Sicherung“ (PASS).

Außer Mitarbeitern des PASS nahmen Vertreter des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP), des Nationalen Bildungspanels (NEPS), des Familienpanels (Pairfam), des Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (SHARE) und des Generations and Gender Survey (GGS) an dem Workshop teil. Zudem stellten Vertreter der erstmals teilnehmenden Studien „TREE – Transitionen von der Erstausbildung ins Erwerbsleben“ und „lida – leben in der Arbeit“ das Design ihrer Studien vor.

Im Zentrum des Workshops standen methodische Aspekte der Verknüpfung von

Befragungsdaten mit anderen Datenquellen. Die Verknüpfung von Surveydaten mit weiteren Datenquellen gewinnt in der Sozialforschung zunehmend an Bedeutung. Sie birgt zwei zentrale Vorteile: Zum einen kann das Analysepotenzial einer Studie vergrößert werden, da durch das Zusammenspielen zweier Datenquellen alle Informationen, die für einen der beiden Datensätze erhoben wurden, gemeinsam genutzt werden können. Damit gehen, neben dem Informationsgewinn, auch geringere Kosten für die Erhebung einher. Zum anderen bieten sich durch die Verknüpfung unterschiedlicher Datenquellen neue Möglichkeiten für die methodische Begleitforschung. Insbesondere lassen sich neue Erkenntnisse zu Panelausfällen und Nonresponse, also der Nichtteilnahme an Befragungen, aber auch zu Messfehlern gewinnen.

Für das IAB ist dieses Thema von besonderem Interesse, da hier neben einer Vielzahl von Surveys auch administrative Datensätze für die Arbeitsmarktforschung produziert werden.

Prinzipiell werden zwei unterschiedliche Herangehensweisen der Verknüpfung unterschieden, die beide im Rahmen des Workshops diskutiert wurden: das „Statistical Matching“ und das „Record Linkage“. Beim „Statistical Matching“ werden die Informationen einer Person aus einem Datensatz mit der eines statistischen Zwillings aus einem anderen Datensatz verknüpft. Beim „Record Linkage“ werden Informationen derselben Untersuchungseinheiten aus unterschiedlichen Quellen miteinander verknüpft. Aus Gründen des Datenschutzes ist hierzu allerdings stets das Einverständnis der betroffenen Personen erforderlich.

Abschließend diskutierten die Vertreter der Panelstudien verschiedene Entwicklungsmöglichkeiten und -bedarfe für Paneldaten-Informationssysteme.

Das nächste Treffen der Panelstudien wird voraussichtlich im Sommer dieses Jahres am Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BiB) stattfinden.



Vertreter der größeren Panelstudien in Deutschland trafen sich zum Erfahrungsaustausch am IAB.

Increasing Labor Market Flexibility – Boon or Bane?

Leiharbeit, Arbeitszeitkonten, befristete Arbeitsverträge – nicht nur in Deutschland ist der Arbeitsmarkt anpassungsfähiger an konjunkturelle Schwankungen geworden. Führt diese Flexibilisierung zu mehr Chancen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber oder überwiegen die Risiken? Über diese Frage diskutierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus dem In- und Ausland am 18. und 19. März 2011 auf Einladung des IAB in dem Workshop „Increasing Labor Market Flexibility – Boon or Bane?“.

Der Einsatz flexibler Arbeitszeiten und die starke Nutzung von Kurzarbeit waren wichtige Faktoren, warum deutsche Betriebe im Jahr 2009 vergleichsweise gut durch die Wirtschaftskrise gekommen sind. Auf diese Weise wurden rechnerisch rund 1,2 Millionen Jobs gesichert. In den USA gingen im Gegensatz dazu 8,4 Millionen Arbeitsplätze verloren. Susan N. Houseman, Ph.D., vom W.E. Upjohn Institute for Employment Research in Michigan argumentierte in ihrer Eröffnungs-Keynote, dass ein Großteil dieser Arbeitsplätze hätte gerettet werden können, wenn Kurzarbeit auch in den USA flächendeckend genutzt worden wäre. Deutschland könnte somit, wie schon in den 1970er und 1980er Jahren, wieder zum Vorbild für die US-amerikanische Arbeitsmarktpolitik werden.

Spanien hätte sich vor der Krise wiederum besser die Regelungen zum Kün-



Die Licht- und Schattenseiten von Niedriglohnjobs zeigte Alexander Mosthaf vom IAB auf.

digungsschutz in Frankreich zum Vorbild machen sollen, sagte Prof. Juan Dolado von der Universität Carlos III in Madrid in seiner Keynote. Die Arbeitslosenquote wäre dann seinen Berechnungen zufolge nur etwa halb so stark gestiegen. Der Ländervergleich macht die Bedeutung von Regelungen zu Befristungen und Kündigung vor allem in wirtschaftlichen Krisen deutlich. Bei einem ähnlichem institutionellen Arrangement am Arbeitsmarkt und der gleichen Arbeitslosenquote von acht Prozent im Jahr 2008, standen beide Länder Ende des Jahres 2009 völlig unterschiedlich da: Während die Arbeitslosenquote in Frankreich lediglich um zwei Prozentpunkte gestiegen war, lag die Quote in Spanien bei 19 Prozent. Laut Juan Dolado ist dieses Ergebnis vor allem eine Folge der weniger restriktiven Handhabung von befristeten Verträgen und der größeren Entlassungskosten von regulär Beschäftigten in Spanien.

Die Forschungsergebnisse der 48 Vortragenden aus zehn Ländern untermauerten, dass sich über die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes kein einfaches Urteil fällen lässt. Was für die einen ein Segen ist, kann für die anderen ein Fluch sein. Ein Beispiel dafür ist die Aufnahme eines Niedriglohnjobs. So zeigte etwa Alexander Mosthaf vom IAB, dass Hochschulabsolventen, die einen Job im Niedriglohnsektor aufnehmen, längerfristige Lohnnachteile hinnehmen müssen. Für Gering-qualifizierte hingegen kann ein Niedriglohnjob ein Weg aus der Arbeitslosigkeit sein.



„Wenn Kurzarbeit in den USA flächendeckend genutzt worden wäre, hätten viele Arbeitsplätze in der Wirtschaftskrise gerettet werden können,“ sagte Susan N. Houseman vom W.E. Upjohn Institute for Employment Research.

Weitere Informationen finden Sie im Internet unter:

<http://www.iab.de/de/veranstaltungen/konferenzen-und-workshops-2011/flex2011.aspx>

4. FDZ-Nutzerkonferenz

Zum vierten Mal lud das Forschungsdatenzentrum (FDZ) der Bundesagentur für Arbeit im IAB zur Nutzerkonferenz ein. Über 50 Teilnehmerinnen und Teilnehmer nutzten die Tagung am 8. und 9. April 2011, um sich über Analysepotenziale und Datenqualität auszutauschen.



Prof. Regina Riphahn von der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg stellte fest, dass die Einkommensmobilität in Deutschland abgenommen hat.

Die insgesamt 27 wissenschaftlichen Vorträge deckten ein breites inhaltliches Spektrum ab. So stellte beispielsweise Prof. Bernd Fitzenberger (Albert-Ludwigs-Universität Freiburg) seine Arbeit zu dem Thema „Polarization and Rising Wage Inequality: Comparing the U.S. and Germany“ vor. Zwischen 1979 und 2004 hat die Einkommensungleichheit sowohl in den USA als auch in Deutschland zugenommen. Hierfür sind in den USA Polarisierungseffekte, in Deutschland dagegen Kohorteneffekte verantwortlich.

Prof. Regina Riphahn (Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg) trug zu „Wage mobility in East and West Germany“

vor. Sie stellte fest, dass die Einkommensmobilität in Deutschland insgesamt über die Zeit hinweg abgenommen hat. Die Einkommensmobilität wird hierbei überwiegend von Arbeitsplatzwechseln und der Entwicklung der Arbeitsplätze bestimmt und nicht so sehr von sozio-demografischen Charakteristika der Beschäftigten.

Dr. Ralf Wilke (University of Nottingham) führte in seinem Vortrag „What do we know about what we are using? Pros & Cons of the IAB administrative individual data“ alles Wissenswerte zur Datenqualität der administrativen IAB-Daten zusammen. Auch das IAB war mit Beiträgen von Manfred Antoni, Prof. Lutz Bellmann, Stefan Bender, Dr. Jörg Drechsler, Alexander Mosthaf und Dr. Mark Trappmann vertreten.

Im wissenschaftlichen Auswahlkomitee waren Prof. Thomas K. Bauer (Ruhr-Universität Bochum / Rheinisch-Westfälisches Wirtschaftsinstitut), Prof. Miriam Beblo (Hoch-



Über Einkommensungleichheit sprach Prof. Bernd Fitzenberger von der Albert-Ludwigs-Universität in Freiburg in seinem Einführungsreferat.



Dr. Ralf Wilke von der University of Nottingham gab einen Überblick zur Datenqualität der administrativen IAB-Daten.

schule für Wirtschaft und Recht Berlin), Stefan Bender, Prof. Bernd Fitzenberger, Prof. Regina T. Riphahn, Johannes F. Schmieder, Ph.D. (Universität Boston), Till Marco von Wachter, Ph.D. (Universität Columbia), Dr. Ralf Wilke und Prof. Elke Wolf (Hochschule für Angewandte Wissenschaften München).

Um die Kontinuität des Austauschs zwischen Nutzern und Datenproduzenten zu wahren, wird die Nutzerkonferenz auch in Zukunft alle zwei Jahre ausgerichtet.

Weitere Informationen finden Sie im Internet unter:

http://fdz.iab.de/en/FDZ_Events/NUKO2011.aspx

Braucht Deutschland mehr Zuwanderung?

Deutschland schrumpft und altert – mit langfristig gravierenden Folgen: Ohne Zuwanderung wird das sogenannte Erwerbspersonenpotenzial, also die Zahl der verfügbaren Arbeitskräfte, bis zum Jahr 2050 von derzeit 45 Millionen auf unter 30 Millionen sinken. Über die Frage, ob Deutschland künftig mehr Zuwanderung benötigt, diskutierten bei den „Nürnberger Gesprächen“ am 23. Mai 2011 Experten aus Wissenschaft und Praxis und das Publikum im Historischen Rathaussaal.



„Die begehrten Zuwanderer werden nicht auf Knopfdruck kommen“, sagte IAB-Vizedirektor Dr. Ulrich Walwei in seinem Einführungsvortrag.

Deutschland hatte in den letzten Jahren unter dem Strich keine nennenswerte Nettozuwanderung zu verzeichnen. Das machte IAB-Vizedirektor Dr. Ulrich Walwei in seinem Einführungsvortrag deutlich: Der Wanderungsüberschuss lag im vergangenen Jahr bei 115.000 Personen – wesentlich weniger als im Durchschnitt der 1990er Jahre. In den Jahren 2008 und 2009 war der Saldo sogar negativ. Offen ist, ob mit der seit dem 1. Mai 2011 geltenden vollen Arbeitnehmerfreizügigkeit für die acht mittel- und osteuropäischen Staaten, die im Jahr 2004 der EU beigetreten sind, ein neuer Zuwanderungsschub zu erwarten ist.

Walwei betonte die vielfältigen Chancen, die für ein rohstoffarmes Land wie Deutschland aus der Zuwanderung erwachsen, warnte allerdings vor der Illusion, dass man gleichsam auf Knopfdruck qualifizierte Zuwanderer im gewünschten Umfang für sich gewinnen könne.

Prinzipiell waren sich die Diskutanten darin einig, dass Deutschland qualifizierte Zuwanderer braucht. Andernfalls, so IAB-Migrationsforscher Prof. Herbert Brücker, sei mit einer massiven Mehrbelastung des Faktors Ar-

beit zu rechnen. Zugleich warnte Brücker vor der Vorstellung, dass sich mit dem demografischen Wandel das Problem der Arbeitslosigkeit quasi von selbst löst. Denn mit einer abnehmenden Bevölkerung schrumpft auch der volkswirtschaftliche Kapitalstock. Durch eine jährliche Nettozuwanderung von 200.000 Personen könne das Erwerbspersonenpotenzial im Jahr 2050 bei 36 Millionen stabilisiert werden – immerhin eine Halbierung des ansonsten zu erwartenden Rückgangs. Die Osterweiterung der EU und die damit verbundene Freizügigkeit für Arbeitnehmer aus Mittel- und Osteuropa, die möglichst rasch auch für Rumänien und Bulgarien gelten sollte, sei daher ein Glücksfall für Deutschland.

Auch für Bertram Brossardt, Hauptgeschäftsführer der Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft, steht außer Frage, dass der Fachkräftebedarf der Unternehmen ohne Zuwanderung nicht gesichert werden kann. Bereits in vier Jahren, so Brossardt, fehlen allein im Freistaat 520.000 qualifizierte Arbeitskräfte. Der Fachkräftemangel sei ein Investitionshindernis ersten Ranges. Für Heinrich Alt, Mitglied im Vorstand der Bundesagentur für Ar-

beit, ist Zuwanderung ebenfalls eine wichtige Stellschraube, um den wachsenden Fachkräftebedarf der Wirtschaft zu decken. Allerdings dürften darüber die immer noch rund drei Millionen Arbeitslosen in Deutschland nicht aus dem Blick geraten. Zusätzliche Qualifizierungsmaßnahmen im Inland seien ebenso wichtig wie der Zuzug qualifizierter Menschen aus dem Ausland, sagte Alt.

Die CSU-Bundestagsabgeordnete Dagmar Wöhl betonte, dass Deutschland vor allem qualifizierte, integrationswillige und integrationsfähige Zuwanderer brauche. Es dürfe nicht wie in der Vergangenheit zu einer Einwanderung in die Sozialsysteme kommen, die der Bevölkerung nicht zu vermitteln sei. Die kritischen Nachfragen von Moderator Gerhard Schröder vom Deutschlandradio machten allerdings deutlich, dass die Position Wöhls innerhalb der CSU bislang nicht mehrheitsfähig scheint. Denn die Christsozialen insgesamt lehnen eine weitere Zuwanderung bislang kategorisch ab – was bei Brossardt auf absolutes Unverständnis stieß.

Unterschiedlicher Meinung waren die Diskutanten in der Frage, ob es neben einer Willkommenskultur auch eines neuen Zuwanderungsrechts bedürfe, um Deutschland für qualifizierte Migranten attraktiver zu machen. Tatsächlich scheint noch manches im Argen zu liegen. So wies Alt darauf hin, dass von den 27.000 ausländischen Absolventen an deutschen Universitäten nur ein Viertel im Land bleibt. Wöhl hält die bestehenden Instrumente für ausreichend. Sie verwies darauf, dass man bei der Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse vorankomme, räumte aber ein, dass sich dieses Vorhaben in der Umsetzung als außerordentlich kompliziert erweise.

Anders als Wöhl hält Brücker das bestehende Zuwanderungsrecht für völlig unzureichend. Er plädierte dafür, die Einkommensgrenze, ab der hochqualifizierte Ausländer ohne Vorrangprüfung in Deutschland arbeiten dürfen, von derzeit 66.000 auf 40.000 Euro zu senken. Diese Personen sollten eine befristete Aufenthaltsgenehmigung erhalten, die später entfristet werden könne. Zudem sprach sich Brücker für ein modifiziertes kanadisches Zuwanderungsmodell aus, bei dem allgemeine Qualifikationen der Bewerber mit den Anforderungen der Unternehmen kombi-

niiert werden. Der Staat wisse nicht besser als die Märkte, wo Bedarf bestehe. Eine Grobsteuerung sei daher sinnvoller als eine Feinsteuerung. Auch Alt und Brossardt plädierten für eine Lockerung des restriktiven deutschen Zuwanderungsrechts.

Nürnbergers Oberbürgermeister Dr. Ulrich Maly monierte in der anschließenden Diskussion mit dem Publikum die Verengung der Thematik auf die Hochqualifizierten: „Wer putzt, wer kehrt, wer erntet den Spargel?“, fragte er in die Runde. Brücker plädierte in diesem Zusammenhang für einen Zuwan-

derungsmix, der weniger Qualifizierte einschließt, auch wenn der Bedarf nach höher Qualifizierten größere Priorität habe.

Die „Nürnberger Gespräche“ werden vom IAB, der Bundesagentur für Arbeit und der Stadt Nürnberg zweimal jährlich ausgerichtet und stehen allen Interessierten offen.



„Deutschland braucht qualifizierte Zuwanderer“, darüber waren sich die Diskutanten auf dem Podium einig (v.l.n.r.): IAB-Migrationsforscher Prof. Herbert Brücker, Dagmar G. Wöhl, CSU-Bundestagsabgeordnete und Vorsitzende des Ausschusses für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung, Moderator Gerhard Schröder vom Deutschlandradio, BA-Vorstand Heinrich Alt und Bertram Brossardt, Hauptgeschäftsführer der Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft.

Weitere Informationen finden Sie im Internet unter:

http://www.iab.de/de/veranstaltungen/events-2011/ng1_2011.aspx

Wissenschaft trifft Praxis: Fachkräftebedarf und Zuwanderung

Die Zahl der Erwerbspersonen wird nach allen Prognosen infolge des demografischen Wandels künftig deutlich zurückgehen. Zugleich berichten schon heute viele Unternehmen, dass sie einen Teil ihrer offenen Stellen nicht besetzen können. Vor diesem Hintergrund diskutierten rund 140 Vertreterinnen und Vertreter aus Wissenschaft, Politik und Praxis auf der Tagung „Fachkräftebedarf und Zuwanderung“ in Nürnberg, ob und in welchem Umfang die Zuwanderung von Fachkräften dazu beitragen kann, den Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials zu begrenzen und Lücken bei der Besetzung offener Stellen zu schließen.

Dem Fachkräftemangel kann nur mit einer Doppelstrategie entgegengetreten werden, sagte Raimund Becker. Die Chancen der Zuwanderung sollten genutzt, allerdings auch weitere Erwerbspotenziale im Inland aktiviert werden, erklärte das Vorstandsmitglied der Bundesagentur für Arbeit (BA) zum Auftakt der Konferenz. Sie fand am 31. Mai und 1. Juni 2011 im Rahmen der Veranstaltungsreihe „Wissenschaft trifft Praxis“ statt, die das IAB einmal jährlich gemeinsam mit der BA ausrichtet.

Deutschland könne im gegenwärtigen Aufschwung, aber vor allem langfristig erheblich von qualifizierter Zuwanderung profitieren, sagte IAB-Direktor Prof. Joachim Möller. Trotz der Steigerung der Frauenerwerbsquote, einer höheren Erwerbspartizipation von Älteren und der Erhöhung des Rentenalters werde das Erwerbspotenzial bis zum Jahr 2030 um 7,7 Millionen Personen sinken. Zur „Therapie des Mangels“ gehöre deshalb eine gesteuerte

Zuwanderung, so Möller. Die Wissenschaft könne die Politik bei der richtigen Weichenstellung unterstützen. So soll mit dem „IAB-Fachkräftemonitor“ ein dauerhaftes, regelmäßiges und differenziertes Monitoring der gesamtwirtschaftlichen Arbeitskräftenachfrage aufgebaut werden. Die Forschung widmet sich zudem verstärkt der Frage, welche Fähigkeiten künftig benötigt und welche Tätigkeiten vielleicht verschwinden werden.

Gerd Hoofe, Staatssekretär im Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), unterstrich, dass es Aufgabe der Politik sei, für die Rahmenbedingungen zur Sicherung des Fachkräfteangebots zu sorgen. So hat die Bundesregierung ein Fachkräftekonzept erarbeitet. Danach soll die Zahl der jungen Menschen ohne Berufsabschluss bis zum Jahr 2015 halbiert werden. Um die Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen zu verbessern, hat die Bundesregierung einen Gesetzentwurf beschlossen, der ein transparentes und zügiges Anerkennungsverfahren vorsieht. Ebenso

gibt es bei ausländischen Berufsabschlüssen Überlegungen, die Nachqualifizierungsmöglichkeiten zu erweitern. Fehlanreize wie die Frührente müssten aufgehoben werden, sagte Hoofe. Er kündigte an, dass das bestehende System zu Zuwanderung und Integration in einzelnen Punkten noch vor der Sommerpause geändert werde.

Das Erwerbspersonenpotenzial (EPP) hat zum Ende der Dekade seinen historischen Höhepunkt erreicht. Somit kann der gegenwärtige Fachkräftemangel nicht auf die demografische Entwicklung zurückgeführt werden. Bis zum Jahr 2025 allerdings würde das EPP bei konstanter Erwerbsbeteiligung und ohne Verlängerung der Lebensarbeitszeit um 15 Prozent (6,5 Millionen Personen) und bis 2050 um 40 Prozent (17,7 Millionen Personen) zurückgehen. Um die Verteilungslasten des demografischen Wandels deutlich zu begrenzen, insbesondere bei den Sozialversicherungssystemen und öffentlichen Haushalten, ist Migration laut IAB-Forscher Prof. Herbert Brücker der stärkste Hebel. Mit



BA-Vorstand Raimund Becker (links) und IAB-Direktor Prof. Joachim Möller im Gespräch.

Handlungsoptionen wie der Einführung eines Punktesystems, der Einführung einer „Blue-Card“, mit der hochqualifizierten Angehörige von Drittstaaten der Aufenthalt in allen Ländern der Europäischen Union ermöglicht wird, oder einem Monitoring der Einwanderungspolitik soll eine nachhaltige Entwicklung eines qualifizierten Erwerbspersonenpotenzials durch Zuwanderung erreicht und die Qualifikationsstruktur der Immigranten verbessert werden.

Herbert Brücker moderierte auch die international besetzte Podiumsdiskussion. Teilnehmer waren Peter M. Boehm, kanadischer Botschafter in Deutschland, Prof. Christian Dustmann vom University College London, Vladimir Spidla, ehemaliger tschechischer Ministerpräsident und EU-Kommissar, Tomasz Kalinowski, Leiter der Wirtschaftsabteilung der Polnischen Botschaft in Deutschland, und Kenan Kolat, Vorsitzender der Türkischen Gemeinde in Deutschland. Im Mittelpunkt stand vor allem die Frage, inwieweit der Bedarf an Fachkräften durch eine gesteuerte Zuwanderung gedeckt werden kann.

Kanada habe gute Erfahrungen mit seinem Punktesystem gemacht, obschon es bei kurzfristigen Engpässen auf dem Arbeitsmarkt nicht flexibel genug sei, sagte Peter



„Vom Rotstift bei der aktiven Arbeitsförderung kann keine Rede sein“ betonte Staatssekretär Gerd Hoofe.

Boehm. Tomasz Kalinowski beleuchtete das Thema „Zuwanderung“ aus Sicht des (potenziellen) Entsendelandes Polen. Untersuchungen zeigten, dass Deutschland und Belgien für auswanderungswillige Polen interessante Zielländer sein können, sofern man die dort erzielbaren Bruttoeinkommen betrachtet. Lege man hingegen die Nettoeinkommen zu Grunde, erschienen die britischen Inseln, die Schweiz oder die Niederlande interessanter. Christian Dustmann betonte, dass gut gesteuerte Zuwanderung beachtliche Wohlfahrtspotenziale berge.

Bei der Umsetzung entsprechender Strategien identifizierten die Podiumsgäste ver-



Für IAB-Forscher Prof. Herbert Brücker ist „Migration der stärkste Hebel, um die Verteilungslasten des demografischen Wandels zu begrenzen.“

schiedene Lösungsansätze. Hierzu zählt die Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse. Kanada hat eine eigens hierfür zuständige nationale Behörde eingerichtet. Kenan Kolat forderte auch ein Recht auf Weiterqualifizierung, so dass an die vorhandene Qualifikation angeknüpft werden könne. Er kritisierte die restriktive Ausgestaltung der deutschen Zuwanderungspolitik und die fehlende Willkommenskultur. Vladimir Spidla betonte, dass es immer um die Zuwanderung von Menschen gehe, nicht nur von Arbeitskräften. Die soziale Kompetenz von Zuwanderern sei wichtiger als ihre formale Qualifikation.

In dem von Dr. Stephan Brunow (IAB) moderierten Workshop „Fachkräftebedarf und demografischer Wandel“ zeigte Dr. Johann Fuchs (IAB), wie sich das Erwerbspotenzial in den kommenden Jahrzehnten voraussichtlich entwickeln wird. Fuchs' Fazit: „Wir werden erst älter, dann weniger.“ Zudem schrumpft der Anteil der Arbeitskräfte mit mittlerer Qualifikation, da sich viele Personen aus dieser Gruppe dem Rentenalter nähern. IAB-Forscher Dr. Gerd Zika machte deutlich, dass es im Jahr 2025 unter Berücksichtigung beruflicher Flexibilität am ehesten zu Engpässen in den Gesundheits- und Sozialberufen



Kenan Kolat, Vorsitzender der Türkischen Gemeinde in Deutschland, forderte ein Recht auf Weiterqualifizierung.



Tomasz Kalinowski, Leiter der Wirtschaftsabteilung der Polnischen Botschaft in Deutschland, verglich die Attraktivität verschiedener Zielländer.

sowie im Gastronomie- und Reinigungsge-
werbe kommen wird. Laut Dr. Alexander
Kubis vom IAB gibt es Indizien für einen
sich abzeichnenden Fachkräftengpass, aller-
dings mit erheblichen regionalen Unterschie-
den und eher in kleinen Unternehmen als in
Großbetrieben.

Karsten Bunk von der Zentrale der BA
zeigte, dass die Hindernisse für den Ausgleich



von Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt
vielfältig und nur bedingt beeinflussbar sind.
Nicht jede offene Stelle sei Ausdruck einer
Mangelsituation. Gleichzeitig ist laut Bunk
zu erwarten, dass dem artikulierten Bedarf
der Arbeitgeber mittel- und langfristig kein
adäquates Bewerberpotenzial gegenüber steht.

Christine Bruchmann, geschäftsführen-
de Gesellschafterin der FÜRST Gruppe, eines
multinationalen Unternehmens mit 4800 Be-
schäftigten und Stammsitz in Nürnberg, schil-
derte, wie ihr Unternehmen das Problem des
Fachkräftemangels angeht. Es setzt nicht nur
auf Zuwanderung, sondern betreibt eine ge-
zielte Personalpolitik, um gerade ältere und
weibliche Beschäftigte an das Unternehmen
zu binden. Anne Brühl-Morris von der Diako-
nie Neuendettelsau zeigte Strategien auf, um
im Medizin- und Pflegesektor bei zunehmen-

dem Fachkräftemangel qualifizierte Mitarbei-
ter finden und an sich binden zu können. Im
Sinne einer ganzheitlich strategieorientierten
Personalentwicklung sei die Orientierung am
Lebenszyklus eines Mitarbeiters entschei-
dend, etwa über ein integriertes Gesund-
heitsmanagement, sagte Brühl-Morris.

In dem von Dr. Udo Brix (IAB) mode-
rierten zweiten Workshop „Wirkungen der
Zuwanderung auf Arbeitsmarkt und Sozial-
staat“ stellte Dr. Timo Baas vom IAB die ge-
samtwirtschaftlichen Effekte der Migration
aus den acht mittel- und osteuropäischen
Staaten (NMS-8) dar, die im Jahr 2004 der
Europäischen Union beitraten. Damit stieg
der Anteil Großbritanniens und Irlands, deren
Arbeitsmärkte bereits damals für Arbeitneh-
mer der Beitrittsländer geöffnet wurden, an
der Migration aus den NMS-8 auf 70 Prozent;
Deutschland wurde als wichtigstes Zielland
abgelöst. Da die aktuelle Arbeitsmarktsitu-
ation in den Zielländern entscheidende Bedeu-



tung für Umfang und Zusammensetzung der
Migrationsströme hat, dürfte Deutschlands
Attraktivität jedoch gewachsen sein, so Baas.

Dr. Holger Bonin vom Zentrum für Eu-
ropäische Wirtschaftsforschung in Mannheim
ging auf die fiskalischen Wirkungen der Zu-

wanderung ein und machte deutlich, dass
sie im Wesentlichen darin bestehen, dass die
Lasten der alternden Bevölkerung auf mehr
Köpfe verteilt werden. Dr. Florian Lehmer



(IAB) thematisierte die Integration von Zu-
wanderern in den deutschen Arbeitsmarkt
in Abhängigkeit von deren Herkunftsland.
Es falle auf, dass die „neuen“ Migranten
aus Osteuropa nur für relative kurze Zeit im
Zielland bleiben und unter ihnen wesent-
lich mehr Frauen sind. Die Verweildauer sei
jedoch nur begrenzt aussagekräftig. In der
empirischen Forschung würden stattdessen
insbesondere die Lohnabstände zwischen
Zuwanderern und Deutschen gemessen, die
sich beständig verringerten, sagte Lehmer.

Aus der Sicht von Dr. Werner Scherer,
Leiter des Bereichs Arbeitsmarkt- und So-
zialpolitik bei der Vereinigung der hessischen
Unternehmerverbände, sind die Hürden für
die Zuwanderung insbesondere hochqualifi-
zierter Fachkräfte immer noch zu hoch. Ein
weiteres zentrales Problem liege in der erheb-
lichen Sprachbarriere. Daher wäre eine ge-
zielte Ansprache insbesondere ausländischer
Hochschulabsolventen zu begrüßen. Nach
Birgit Pitsch von der Gewerkschaft Nahrung-
Genuss-Gaststätten sind von der Zuwande-



Ergebnisse aus den Workshops wurden in der Podiumsveranstaltung zusammengetragen und diskutiert (v.l.n.r.): Moderator Philip Faigle von ZEIT ONLINE, Andreas Harnack von der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt, Peter Clever von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Dr. Elisabeth Neifer-Porsch, vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Christian Rauch von der Bundesagentur für Arbeit und IAB-Vizedirektor Dr. Ulrich Walwei.

rung aus den neuen Mitgliedsstaaten Sicht insbesondere die Segmente einfacher und prekärer Beschäftigung sowie die Leiharbeit betroffen. Es sei zu befürchten, dass Leiharbeitsfirmen durch Verlagerung ins Ausland den deutschen Arbeitsmarkt mit „Niedriglöhnern“ versorgen und vor allem reguläre Beschäftigung verdrängen.

IAB-Forscherin Anette Haas machte in dem von Herbert Brücker moderierten Workshop „Brain Drain, Brain Gain, Brain Waste“ deutlich, dass nicht nur die Qualifikationen, sondern auch die tatsächlich ausgeübten Berufe und Tätigkeiten von Zuwanderern relevant sind. Viele Migranten arbeiten in Berufen, die nicht ihrer schulischen und beruflichen Ausbildung entsprechen. Zudem sind sie selbst

bei vergleichbarer beruflicher Qualifikation tendenziell in anderen beruflichen Segmenten tätig als Deutsche. So sind ausländische Beschäftigte in technischen Berufen eher unterrepräsentiert, in allgemeinen Dienstleistungsbereichen hingegen stark vertreten.

Dr. Pawel Kaczmarczyk von der Universität Warschau wies darauf hin, dass Polen in den letzten Jahren geradezu eine Bildungsexplosion erlebt habe. Deshalb besteht dort ein Überschuss an jungen Akademikern. Demgegenüber ist der Bedarf an Geringqualifizierten in Polen relativ groß. Dr. Rüdiger Wapler vom IAB zeigte, dass sich die Qualifikationsstruktur der Zuwanderer deutlich verbessert hat: Der Anteil der Akademiker stieg im Vergleich der Jahre 2000 und 2007 von rund 19 auf über

40 Prozent. Allerdings lassen sich inländische Abschlüsse deutlich besser verwerten als ausländische. Auch bei gleichen inländischen Abschlüssen werden Unterschiede sichtbar.

Ursula Poller von der Industrie- und Handelskammer Nürnberg für Mittelfranken führte aus, wie die ab April 2012 gesetzlich vorgesehene formale Anerkennung von ausländischen beruflichen Bildungsabschlüssen in der Praxis umgesetzt werden soll. Primär gehe es darum, die formale Qualifikation von Migranten in geeigneter Weise zu zertifizieren, sagte Poller.

In der abschließenden Podiumsveranstaltung, die der Journalist Philip Faigle von „ZEIT ONLINE“ moderierte, wurden die Ergebnisse aus den Workshops zusammen-

getragen und diskutiert. Teilnehmer waren Andreas Harnack, Leiter der Abteilung Bauwirtschaft der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt, Peter Clever, Mitglied der Hauptgeschäftsführung der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Dr. Elisabeth Neifer-Porsch, Ministerialdirektorin im BMAS, Christian Rauch, Geschäftsführer der Abteilung „Produktentwicklung Arbeitslosenversicherung“ der BA, und IAB-Vizedirektor Dr. Ulrich Walwei.

Peter Clever betonte, die Unternehmen würden den Fachkräftemangel mit jährlichen Investitionen von über 50 Milliarden Euro in

Aus- und Weiterbildung bekämpfen. Für die Akzeptanz von Zuwanderung sei die Qualifizierung des heimischen Potenzials von großer Bedeutung. Hier hätten die Arbeitgeber in der Vergangenheit Fehler gemacht. Beides müsse jetzt angegangen werden. Andreas Harnack wies darauf hin, dass Fachkräftesicherung auch mit der Attraktivität von Berufen und Wirtschaftszweigen zu tun habe. Zudem müssten die Arbeitgeber gelegentlich ihre Ansprüche herunterschrauben.

Elisabeth Neifer-Porsch verwies darauf, dass es das Potenzial der 6,3 Millionen Frauen zu nutzen gelte, die bislang nicht am Er-

werbsleben teilnehmen. Sie sieht die Gefahr, dass vereinzelt Lohndumping das gesamte Thema „Zuwanderung“ diskreditieren könne. Allerdings böten branchenbezogene gegenüber gesetzlichen Mindestlöhnen den Vorteil, dass der Streit um deren Höhe nicht politisch ausgetragen werden müsse. Christian Rauch machte darauf aufmerksam, dass Deutschland nicht nur die potenziellen Arbeitsmigranten, sondern auch deren Familien im Blick haben müsse. Und Ulrich Walwei betonte: „Wir müssen uns klipp und klar dazu bekennen, dass wir ein Einwanderungsland sind.“

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

<http://www.iab.de/de/veranstaltungen/konferenzen-und-workshops-2011/zuwanderung.aspx>

Ausblick

Netzwerke und Arbeitsmarkt

Am 8. und 9. September 2011 findet in Nürnberg die Herbsttagung der Sektion „Soziologische Netzwerkforschung“ der Deutschen Gesellschaft für Soziologie zum Thema „Netzwerke und Arbeitsmarkt“ statt. So unumstritten die Frage ist, dass Netzwerke eine wichtige Rolle für Arbeitsmarktprozesse spielen, so wenig ist geklärt, wie sie wirken, und ob und wie stark Personen davon profitieren, wenn sie Netzwerke nutzen. Solche Fragen sind für eine ganze Reihe von sozialwissenschaftlichen Disziplinen und die Arbeitsmarktpolitik relevant. Die Tagung versucht den aktuellen Forschungsstand zu sichten und zu diskutieren sowie Forschungsbedarfe zu identifizieren. Die Veranstaltung wird vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung und vom Lehrstuhl für Soziologie und Empirische

Sozialforschung, Schwerpunkt Arbeitsmarktsociologie, der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg organisiert.

Qualität der Arbeit im Wandel

Das Institut für Wirtschaftsforschung Halle (IWH) und das IAB laden für den 20. und 21. Oktober 2011 zu dem gemeinsamen Workshop „Qualität der Arbeit im Wandel“ nach Halle (Saale) ein. Auf dem deutschen Arbeitsmarkt zeichnet sich in jüngster Zeit ein Trend zu sinkenden Arbeitslosenzahlen ab. Dies wird oft als Beleg einer erfolgreichen Arbeitsmarktpolitik gewertet. Der Fokus auf rein quantitative Aspekte vernachlässigt allerdings die Qualität von Beschäftigung. In den letzten Jahren ist zugleich die Rede von einem Wandel der Arbeitswelt. Erosion des Normalarbeitsverhältnisses, Prekarisierung, Flexibilisierung und Ausweitung der

Niedriglohnbeschäftigung sind Begriffe, mit denen man versucht, die Veränderungen in der Arbeitswelt umfassender zu beschreiben. (Erwerbs-)Arbeit und Beschäftigung werden in der Arbeitsmarktforschung nicht nur unter den Gesichtspunkten Einkommen, Beschäftigungssicherheit und Aufstiegsmöglichkeiten betrachtet. Zunehmend rücken auch Aspekte wie die Sinnhaftigkeit von Tätigkeiten, Work-Life-Balance und Arbeitszufriedenheit in den Mittelpunkt. (Erwerbs-)Arbeit gilt zudem als zentrale Bedingung für gesellschaftliche Inklusion und Integration. Ziel des Workshops ist es, einen Überblick über den aktuellen Stand der Arbeitsmarktforschung zur Qualität der Arbeit zu geben, den weiteren Forschungsbedarf zu erarbeiten und zu diskutieren.

Für weitere Informationen siehe:

www.iab.de/de/veranstaltungen.aspx

Neues Webangebot IAB-Stellungnahmen



Wissenschaftsbasierte Politikberatung gehört zum Tagesgeschäft des IAB. Die unabhängige Expertise des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung wird immer wieder von Akteuren aus der Politik und politiknahen Praxis angefragt. So sind die Forscherinnen und Forscher des IAB regelmäßig als Sachverständige zu öffentlichen Anhörungen des Deutschen Bundestages geladen und nehmen bei Anfragen, Anträgen und Gesetzes-

entwürfen der Bundesregierung oder von Abgeordneten und Fraktionen schriftlich zu wichtigen Fragen rund um den Arbeitsmarkt Stellung.

Bislang äußerte sich das IAB unter anderem zu aktuellen Themen wie den Konsequenzen der Arbeitnehmerfreizügigkeit in der Europäischen Union für den deutschen Arbeitsmarkt, der Rente mit 67 und der Beschäftigungslage Älterer, der Verbesserung der Stellung der Leiharbeiter und der Entwicklung des Fachkräftebedarfs. Auch zu Reformvorschlägen zur Grundsicher-

ung für Arbeitsuchende und einer Begrenzung der Befristung von Arbeitsverträgen hat das IAB auf der Basis wissenschaftlicher Befunde seine Expertise abgegeben.

Die Stellungnahmen des IAB leisten nicht nur einen Beitrag zur politischen Entscheidungsfindung. Sie geben auch der Öffentlichkeit Aufschluss über aktuelle politische Fragestellungen und wissenschaftliche Erkenntnisse und Zusammenhänge. Sie werden nicht nur als parlamentarische Drucksache veröffentlicht, sondern stehen nun auch auf der Webseite des IAB zur Verfügung.

Mit der neuen Reihe „IAB-Stellungnahme“, in der ausgewählte Stellungnahmen des Instituts zu öffentlichen Anhörungen der parlamentarischen Gremien des Bundes und der Länder oder zu weiteren aktuellen, zentralen Themen der Arbeitsmarktpolitik veröffentlicht werden, will das Institut der wissenschaftlichen und der Fachöffentlichkeit einen Einblick in seine Politikberatung geben. Die IAB-Stellungnahmen erscheinen in loser Folge und werden ausschließlich im Internet veröffentlicht. Sie stehen zum kostenlosen Download zur Verfügung.

Mehr dazu unter:

www.iab.de/stellungnahme

Impressum

Herausgeber © Juli 2011

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), Annemarie Settler (Projekte), Elfriede Sonntag (Publikationen) ■ **Redaktionsassistentz:** Erika Popp ■ **Gestaltung und Infografiken:** ps.media GmbH, Fürth, www.psmedia.de ■ **Fotos:** © Werner Gradert, ps.media GmbH, Fürth; Jutta Palm-Nowak (IAB); Bundesagentur für Arbeit; dpa Picture-Alliance; fotolia.de; LWL-Medienzentrum für Westfalen; Ullstein GmbH; Fotoaufnahmen zum Themenschwerpunkt mit freundlicher Genehmigung der Konditorei Beer (Nbg.) und der Berufsschule 3 Abt. für Konditoren (Nbg.) ■ **Technische Produktion:** ps.media GmbH, Fürth, www.psmedia.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

Wie flexibel ist der deutsche Arbeitsmarkt?

Aktuelles Themenheft der Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung (ZAF)



Noch vor wenigen Jahren wurde dem deutschen Arbeitsmarkt eine geringe Flexibilität und Anpassungsfähigkeit attestiert. Heute mögen nur noch wenige Ökonomen diesem Verdikt beipflichten – im Gegenteil: Die hohe Flexibilität des deutschen Arbeitsmarktes gilt als eine entscheidende Voraussetzung für das vielfach gepriesene deutsche „Jobwunder“. Auch das jüngste Sonderheft der ZAF widmet sich diesem Thema in seinen vielfältigen Facetten. Anders als frühere Analysen fußen die dort publizierten Beiträge nicht mehr auf der Annahme homogener Arbeitskräfte und Betriebe. Vielmehr tragen sie der Tatsache Rechnung, dass sich verschiedene Teilarbeitsmärkte und Arbeitsmarktgruppen in höchst unterschiedlichen Situationen befinden können. Institutionelle Regelungen und Veränderungen können daher durchaus unterschiedliche Wirkungen entfalten. Ziel des Hefts ist es, einen Überblick über die Beiträge zu geben, die im Rahmen des Schwerpunktprogramms „Flexibilisierungspotenziale bei heterogenen Arbeitsmärkten“ der Deutschen Forschungsgemeinschaft entstanden sind, und deren wirtschaftspolitische Implikationen einer breiteren Öffentlichkeit zugänglich zu machen. Die über 20 deutschsprachigen, von renommierten Arbeitsmarktwissenschaftlern verfassten Beiträge konzentrieren sich auf die drei Themenschwerpunkte

- Lohnniveau, Lohnstrukturen und Arbeitsmarkterfolg
- Beschäftigung und Übergänge im Arbeitsmarkt
- Arbeitsmarktinstitutionen und arbeitsmarktpolitische Maßnahmen

Herausgeber des Hefts sind Bernd Fitzenberger (Universität Freiburg), Olaf Hübler (Universität Hannover) und Kornelius Kraft (Technische Universität Dortmund).

Fitzenberger, Bernd; Hübler, Olaf; Kraft, Kornelius (Hrsg.) (2011): Flexibilisierungspotenziale bei heterogenen Arbeitsmärkten und deren wirtschaftspolitische Implikationen. Special Issue. In: Zeitschrift für Arbeitsmarkt Forschung / Journal for Labour Market Research, Vol. 44, No. 1-2

Mehr unter www.iab.de/publikationen

IAB ■ Forum – Ausgabe 1/2011



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