

Podium

Eine Auswahl aus dem Veranstaltungsprogramm



5th Summer Conference in Regional Science

Auf der fünften „Summer Conference in Regional Science“ in Kiel diskutierten Regionalforscher des IAB und weitere Experten die Modellierung räumlicher Strukturen und Prozesse.

Zu der Veranstaltung hatten die Gesellschaft für Regionalforschung, die Christian-Albrechts-Universität zu Kiel und das IAB für den 28. bis 30. Juni 2012 eingeladen. 50 deutsche und internationale Forscher, darunter zahlreiche IAB-Wissenschaftler, diskutierten, wie

räumliche Muster wirtschaftlicher Entwicklung mit regionalwissenschaftlichen Modellen erklärt werden können. Prof. Charlie Karlsson, Präsident der European Regional Science Association (ERSA), stellte in seinem Eröffnungsvortrag Fortschritte in der Meta-Analyse regionalwissenschaftlicher Studien vor. In einer weiteren Keynote Speech führte Prof. Andrés Rodríguez-Pose von der London School of Economics Entwicklungsunterschiede in den USA auf Migrationsmuster europäischer Siedler zurück. Prof. Peter Nijkamp von der

Freien Universität Amsterdam zeigte die Bedeutung der Infrastruktur für internationalen Handel und Wettbewerbsfähigkeit auf.

Feierlicher Schlusspunkt der Konferenz war die Verleihung des August-Lösch-Preises an Kristian Behrens, Ph.D., von der Université du Québec à Montréal (Kanada), und Yasusada Murata, Ph.D., von der Nihon University (Japan), die sich mit ihren hervorragenden Arbeiten um die Regionalforschung im Kontext einer globalisierten Wirtschaft verdient gemacht haben.

Weitere Informationen zur Veranstaltung finden Sie im Internet unter:

www.iab.de/summerconference2012

Wissenschaft trifft Praxis: Erwerbsbeteiligung von Frauen

Auf der Tagung „Erwerbsbeteiligung von Frauen – Chancen und Risiken auf dem Arbeitsmarkt“ diskutierten über 150 Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus Wirtschaft, Politik, Forschung und Arbeitsverwaltung über die Frage, wie sich das nicht ausgeschöpfte Fachkräftepotenzial an Frauen heben lässt.

„Frauen sind das quantitativ größte, aber auch komplexeste Fachkräftepotenzial“, erklärte Raimund Becker, Mitglied des Vorstands der Bundesagentur für Arbeit (BA), zum Auftakt



BA-Vorstand Raimund Becker sprach zum Auftakt der Tagung die familienpolitische, gleichstellungspolitische, steuerrechtliche und kulturelle Dimension dieses Themenfeldes an.

der Konferenz. Sie fand am 10. und 11. Juli 2012 im Rahmen der Veranstaltungsreihe „Wissenschaft trifft Praxis“ statt, die das IAB einmal jährlich gemeinsam mit der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit in Nürnberg ausrichtet.

Zwischen den Jahren 2001 und 2011 sei Deutschland bei der Frauenerwerbsquote im EU-Vergleich vom neunten auf den fünften Rang vorgerückt, sagte Becker. „Dennoch bleiben große Herausforderungen“, erklärte der BA-Vorstand. So ging das Beschäftigungsplus auf eine Zunahme der in Teilzeit beschäftigten Frauen um 1,17 Millionen zurück, während die Zahl der vollzeitbeschäftigten Frauen in diesem Zeitraum um etwas mehr als eine halbe Million zurückging.

Es sei zwar noch ein langer Weg bis zu einer umfänglichen Beteiligung von Frauen am Arbeitsleben, so Becker. Die Bundesagentur habe jedoch gemeinsam mit Partnern bereits einiges auf den Weg gebracht. Dazu gehören das Projekt „Beschäftigungschancen für Alleinerziehende“ mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales und das Programm „Perspektive Wiedereinstieg“. „Wir wollen uns jetzt an die Stille Reserve wagen“, kündigte er an.

IAB-Vizedirektor Dr. Ulrich Walwei wies darauf hin, dass die Zahl der verfügbaren Arbeitskräfte aufgrund der demografischen Entwicklung abnehmen wird. Das Tempo des Rückgangs werde jedoch auch davon abhängen, wie viele Frauen mit welcher Arbeitszeit für den Arbeitsmarkt gewonnen werden können. Dazu müssten passende Rahmenbedingungen geschaffen werden. Befunde des IAB zeigen, dass die in Deutschland praktizierte Teilzeitbeschäftigung nicht immer den Wünschen der Betroffenen entspricht: „Regulär teilzeitbeschäftigte Frauen würden im Durchschnitt gerne vier Stunden länger



„Wir brauchen Frauen nicht nur in der Breite der Arbeitswelt, sondern auch an der Spitze“ betonte Staatssekretär Gerd Hoofe.

pro Woche arbeiten, geringfügig Beschäftigte sogar neun“, sagte Walwei. Unter dem Strich käme so ein beträchtliches Arbeitskräftepotenzial von rund einer Million Vollzeitarbeitsplätzen zusammen.

Gerd Hoofe, Staatssekretär im Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), sieht in der Erhöhung der Arbeitszeit erwerbstätiger Frauen den stärksten und zugleich kurzfristig wirksamsten Hebel zur Fachkräftesicherung. Er machte den Beitrag der Politik zur besseren Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt deutlich. Dabei verwies er nicht nur auf den Ausbau von Kinderbetreuungsplätzen und Ganztagschulen und auf die Einführung des Elterngelds, sondern auch auf Programme für Berufsrückkehrerinnen. Insbesondere mit Blick auf die Alleinerziehenden habe die Bundesregierung die gesetzlichen Voraussetzungen dafür geschaffen, dass es seit dem Jahr 2011 auch in den SGB-II-Jobcentern Beauftragte für Chancengleichheit gibt.

Juliane Achatz (IAB) zeichnete in einem gemeinsamen Vortrag mit ihrer Kollegin Dr. Susanne Kohaut die Konturen der Erwerbsbeteiligung von Frauen nach. Diese steigt zwar über die Zeit, nicht aber der Umfang der Arbeitszeit. Die Vollzeitbeschäftigung von Frauen sinkt. Sowohl in West- wie in Ostdeutschland

setzt sich sukzessive das Anderthalb-Verdiener-Modell durch. Während Väter in Vollzeit tätig sind, arbeiten Mütter in Teilzeit. Studien belegen, dass die bildungsspezifischen Unterschiede bei den Erwerbsmustern von Müttern zunehmen: So ist die Wahrscheinlichkeit, dass Frauen mit Hochschulabschluss in Vollzeit tätig sind, im Vergleich zu Frauen ohne beruflichen Abschluss hoch. Vor allem die Erwerbsbeteiligung niedrig qualifizierter Mütter in Ostdeutschland ist im Laufe der Zeit gesunken. „Es geht also nicht nur um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sondern auch um Qualifikationen“, betonte Achatz.

Anschließend wurden in drei Impulsreferaten konkrete Beispiele aus der betrieblichen Praxis präsentiert. Dieser Veranstaltungsblock wurde von Dr. Andrea Kargus (IAB) moderiert.



Den Anteil von Frauen, aber auch von Teilzeitbeschäftigten in Führungspositionen zu erhöhen, ist das Ziel der Datev eG, berichtete Claudia Lazai.

Die Datev eG, eine europaweit tätige berufsständische EDV-Dienstleistungsorganisation mit Sitz in Nürnberg, hat sich seit einigen Jahren auf die Fahnen geschrieben, den Anteil von Frauen, aber auch von Teilzeitbeschäftigten in Führungspositionen zu erhöhen. Claudia Lazai zog in ihrem Vortrag Bilanz. Der Anteil weiblicher Führungskräfte bei der Datev ist seit dem Jahr 2001 von 15,7 auf 22 Prozent gestiegen. Um diesen weiter zu steigern,

erarbeitete das Unternehmen einen breiten Katalog an Maßnahmen. Dazu gehört die Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort. Heute, so Lazai, existieren im Unternehmen über 250 verschiedene Arbeitszeitmodelle. Beachtliche Erfolge konnte die Datev beim Ausbau von Führungspositionen in Teilzeit erzielen.



Für Dr. Jochen Volkert, Geschäftsführender Gesellschafter der mittelständischen promeos GmbH in Nürnberg, ist die Unvereinbarkeit von Familie und Beruf „nichts als ein Märchen“. Er präsentierte eine für Betriebe dieser Größenordnung ungewöhnlich breite und innovative Palette an Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Bei gleichwertiger Qualifikation stellt das Unternehmen, das mehrfach sowohl für seine Innovationen als auch für seine Familienfreundlichkeit ausgezeichnet wurde, bevorzugt Menschen mit Kindern ein. Auch für große Unternehmen, die familienfreundlicher werden wollen, weiß er Rat: „Sie müssen Menschen für Veränderungsprozesse motivieren!“

Frank Meissner vom Bundesvorstand des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) informierte über das Projekt „Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten“. Schwerpunkte

einer familienbewussten Arbeitszeitgestaltung sieht der Projektkoordinator in einer familien-gerechten Gestaltung der Schichtarbeit, pflegesensiblen Arbeitszeiten, vollzeithen Teilzeitmodellen und individuell maßgeschneiderten Arbeitszeiten. Arbeitszeit und -organisation seien vielfach im Sinne der Beschäftigten, auch der Frauen, flexibilisiert worden. Gleichwohl sieht Meissner auch die Schattenseiten. Die Diskrepanz zwischen sehr engagierten Betrieben einerseits und solchen, wo Familienfreundlichkeit allenfalls der Imagepflege diene, sei groß.

Drei Workshops boten Gelegenheit, verschiedene Aspekte der Erwerbsbeteiligung von Frauen zu vertiefen. Der von Prof. Gesine Stephan (IAB) moderierte Workshop ging der Frage nach, was die Erwerbsbeteiligung von Frauen im Lebensverlauf beeinflusst. IAB-Forscherin Dr. Corinna Kleinert nahm die Teilnehmer mit auf eine „Wanderung durch die Lebensverläufe von Frauen in Deutschland“ und zeigte auf, dass sich die Lebensverläufe von Frauen je nach Generation, regionaler Herkunft und Bildungsgruppe unterscheiden. Einen entscheidenden Einfluss auf den Erwerbsverlauf von Frauen haben insbesondere Kinder. Männer und Frauen ohne Kinder sind nur zu einem geringen Teil nicht erwerbs-



tätig oder in Teilzeit. Dagegen arbeitet im Schnitt nur die Hälfte der 30-jährigen Frauen mit Kindern (wieder) in Vollzeit. Kleinert machte auch deutlich, dass gesetzliche Regelungen die Dauer der Erwerbsunterbrechung bei Müttern und die Wahrscheinlichkeit ihres Wiedereinstiegs in den Arbeitsmarkt beeinflussen.

Katharina Diener und Susanne Götz (beide IAB) präsentierten Befunde aus der Begleitforschung des IAB zur „Perspektive Wiedereinstieg“. Gegenstand waren dabei schwerpunktmäßig qualifizierte Frauen mit längerer Erwerbsunterbrechung. Als Haupthindernisse für einen Wiedereinstieg erweist sich nicht nur die schleichende Qualifikationsentwertung, sondern auch mangelndes Selbstvertrauen der Teilnehmerinnen und eine eher diffuse Unterstützung seitens des Partners. Die Mehrzahl der Teilnehmerinnen steigt über Teilzeit- oder Mini-Jobs wieder in den Arbeitsmarkt ein.

Die Bundesagentur für Arbeit benötigt Personal mit vielfältigen, auch interkulturellen Kompetenzen. Bei der Personalrekrutierung sollen auch Bewerberinnen und Bewerber berücksichtigt werden, die zur Erreichung des Ausbildungsziels intensivere und individuellere Unterstützung benötigen als üblich. Die BA hat daher in einem Modellprojekt sechs alleinerziehende junge Frauen zwischen 25 und 35 Jahren eingestellt, davon fünf mit Migrationshintergrund, die zu Fachangestellten für Arbeitsförderung ausgebildet werden sollen. Laut Monika Abt-Nölle sind die Erfahrungen vielversprechend. Etwaige Leistungsdefizite konnten unter anderem durch eine Reduzierung der Wochenarbeitszeit und eine gezielte Unterstützung bei der Kinderbetreuung ausgeglichen werden.

Im von Dagmar Hebmüller (BA) moderierten Workshop wurde aufgezeigt, wie Arbeitsmarktpolitik dazu beitragen kann, die

Erwerbsbeteiligung von Frauen zu verbessern. Uta Maria Rudolph skizzierte Ansatzpunkte aus Sicht der BA. Zunächst seien die unterschiedlichen Bedarfslagen von Frauen in den Rechtskreisen SGB III und SGB II zu berücksichtigen. Während beispielsweise der Anteil alleinerziehender Frauen im SGB III bei 5,9 Prozent liegt, ist im SGB II fast ein Viertel aller arbeitslosen Frauen alleinerziehend. Rudolph zeigte eine Vielzahl an Projekten auf, mit denen die Erwerbsbeteiligung von Frauen verbessert werden soll. Zudem präsentierte sie den „Arbeitsmarktmonitor“ der BA, der die berufsspezifische Fachkräftesituation auf regionaler Ebene abbildet und damit die Netzwerkarbeit „vor Ort“ unterstützt.

Torsten Lietzmann und Cordula Zabel (beide IAB) widmeten sich der Situation von Frauen im SGB II und wiesen auf die Bedeutung des Familienkontextes hin. Während fast 40 Prozent der Alleinerziehenden Arbeitslosengeld (ALG) II beziehen, sind es bei Paaren ohne Kinder lediglich vier Prozent. Allerdings zeigen die Analysen auch, dass die Erwerbsquoten alleinerziehender ALG-II-Empfängerinnen mit 36 Prozent diejenigen von Müttern mit Partner um das Doppelte übersteigen. Die Arbeitsmarktpolitik sei gut beraten, darauf hinzuwirken, dass sich Alleinerziehende mit Kindern im Vorschulalter stärker an betrieblichen Trainingsmaßnahmen beteiligen, so die Forscher.

Heidi Holzhauser (BA) zeigte auf, was Jobcenter tun können, um Frauen aus dem ALG-II-Bezug wieder in existenzsichernde und nachhaltige Erwerbstätigkeit zu bringen. Mini-Jobs seien der falsche Weg, um dieses Ziel zu erreichen. Auch der im SGB II verankerte „Mehrbedarf für Alleinerziehende“ sei kontraproduktiv. Stattdessen, so Holzhauser, sollte die Bildungs- und Ausbildungsbereitschaft

Alleinerziehender gezielt gefördert werden. Sie sprach sich außerdem dafür aus, haushaltsnahe Dienstleistungen staatlich zu subventionieren.

Stefan Fuchs (IAB) moderierte den dritten Workshop, der sich mit den Berufschancen von Frauen befasste. IAB-Forscherin Dr. Carola Burkert ging in ihrem Vortrag der Frage auf den Grund, warum Frauen weniger verdienen als Männer und deutlich seltener in Führungspositionen tätig sind. Die beruflichen Bastionen von Männern und Frauen sind laut Burkert weiterhin stabil. Auch bei der Wahl der Studienfächer setzen Frauen weiterhin andere Schwerpunkte als Männer. Dies ist insofern problematisch, als typische Frauenberufe

verbreiteter Teilzeitmodelle gute Chancen. Der Wiedereinstieg nach der Familienphase stellt im Regelfall kein Problem dar. Allerdings sei unfreiwillige Teilzeit weit verbreitet, so Kümmerling.

Uta Menges, Diversity und Inclusion Leader bei IBM Deutschland, analysierte die Chancen und Barrieren für Frauen in MINT-Berufen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik). Um für Frauen als Arbeitgeber attraktiv zu sein, sind MINT-Unternehmen gefordert, flexible und mobile Arbeitsmodelle zu entwickeln. Ebenso müsse das Vorhaben, mehr qualifizierte Frauen in Führungspositionen zu bringen, in den unter-



Über die Ergebnisse aus den Workshops diskutierten in der Podiumsveranstaltung (von links): Dr. Elisabeth Neifer-Porsch vom BMAS, IAB-Direktor Prof. Joachim Möller, Moderatorin Cornelia Schmergal von der Wirtschaftswoche, Annelie Buntenbach vom DGB, Dr. Jürgen Wuttke von der BDA und Christian Rauch von der BA.

im Schnitt deutlich schlechter bezahlt sind. Außerdem, so Burkert, haben Frauen im selben Beruf schlechtere Karrierechancen als Männer: Mit zunehmendem Alter sinke der Anteil der Frauen in Führungspositionen, der Verdienstabstand gegenüber den Männern nehme zu.

Dr. Angelika Kümmerling vom Institut für Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen warf einen Blick auf die Situation im Einzelhandel. Dort rekrutiert sich der Führungskräftenachwuchs hauptsächlich aus der Gruppe der beruflich Qualifizierten. Generell haben Frauen im Einzelhandel auch dank

nehmensinternen Zielen festgeschrieben werden, so Menges. Schließlich müsse sich die Unternehmenskultur ändern. Wenn Führungs- und Entscheider-Positionen überwiegend durch Männer besetzt sind, resultierten daraus männlich geprägte Arbeitsweisen und Kommunikationsformen. Dies verhindere, dass Frauen ihre Ideen und Talente optimal einbringen können.

Teilnehmer der abschließenden Podiumsdiskussion waren Annelie Buntenbach (DGB), Dr. Elisabeth Neifer-Porsch (BMAS), Prof. Joachim Möller (IAB), Christian Rauch (BA) und

Dr. Jürgen Wuttke von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA).

Auf Ablehnung stieß bei den Diskutanten das von der Bundesregierung geplante Betreuungsgeld. Die dafür vorgesehenen Mittel fehlten beim Ausbau der Kinderbetreuung und hielten insbesondere ärmere und bildungsferne Familien davon ab, ihre Kinder in eine Kita zu schicken. Insgesamt kritisch wurde auch das Ehegattensplitting bewertet, da es das Modell der Alleinverdiener-Ehe begünstige.

„Dadurch, dass Väter Elterngeld in Anspruch nehmen, sind Frauen aus Arbeitgebersicht nicht mehr nur eine reine Risikogruppe. Auch junge Väter können zu Hause bleiben, was interessanterweise akzeptiert wird“, sagte Elisabeth Neifer-Porsch. „Wenn die Väter aus den Elternmonaten zurückkommen, haben sie

sich verändert. Sie sind bereit, Familienpflichten selbstverständlicher zu übernehmen.“

Eine Kontroverse entzündete sich an dem Thema „Mini-Jobs“. Buntenbach plädierte für deren Abschaffung. Sie verwies auf das aktuelle Konzept des DGB zur Reform kleiner Arbeitsverhältnisse. Damit könne die derzeit bestehende 400-Euro-Mauer, die eine Ausweitung der Beschäftigung gerade für Frauen unattraktiv macht, überwunden werden. Wuttke verteidigte hingegen die Mini-Jobs als notwendiges Flexibilisierungsinstrument. Deren Abschaffung löse auch nicht das Problem einer unzureichenden Absicherung von Frauen im Alter.

Moderatorin Cornelia Schmergal von der Wirtschaftswoche griff die aktuelle Debatte um die Umschulung der sogenannten „Schlecker-Frauen“ zu Erzieherinnen auf. „Die Diskussion

um Schlecker hat uns im Ministerium völlig baff gemacht“, bekannte Neifer-Porsch. Dass Arbeitslose generell nicht für solche Berufe qualifiziert seien, „ist Quatsch“, betonte sie. Christian Rauch ergänzte, dass es unter den Arbeitslosen auch viele Männer gebe, die als Erzieher geeignet seien. Indes gab er zu bedenken: „Vergleichen Sie das Erziehergehalt mit einem Männergehalt beispielsweise eines Tischlers. Hier fehlt einfach der Anreiz zur Umschulung.“

IAB-Direktor Joachim Möller machte in seinem Schlusswort deutlich, dass Deutschland von einer gleichwertigen Position der Geschlechter noch immer weit entfernt ist. Dies zeigt sich besonders deutlich bei den Entgelten: Vom Gesamtvolumen aller in Deutschland gezahlten Entgelte entfallen laut Möller 67 Prozent auf Männer und nur 33 Prozent auf Frauen.

Weitere Informationen und Videocasts zur Tagung finden Sie im Internet unter:

www.iab.de/erwerbsbeteiligung_frauen

6. Wissenschaftstag der Europäischen Metropolregion Nürnberg

„Stadt der Zukunft – Zukunft der Regionen“ lautete das Motto des 6. Wissenschaftstags der Europäischen Metropolregion Nürnberg. Mehr als 900 Vertreterinnen und Vertreter aus Wissenschaft, Politik, Wirtschaft und Gesellschaft diskutierten am 20. Juli 2012 in Erlangen über eine breite Palette an Themen, die für die Zukunftsfähigkeit der Metropolregion von entscheidender Bedeutung sind.

Im Fachpanel „Finanzen“ gingen Experten aus Wissenschaft und Praxis der Frage nach, wie sich die internationalen Finanz- und Wirt-

schaftskrisen der vergangenen Jahre in der Metropolregion auswirken. Die Folgen für den regionalen Arbeitsmarkt erläuterte Prof. Uwe Blien, Leiter des Forschungsbereichs „Regionale Arbeitsmärkte“ am IAB und Inhaber des Lehrstuhls für Arbeitsmarkt- und Regionalforschung an der Universität Bamberg.

Innerhalb der Metropolregion, so Blien, finden sich sowohl wirtschaftlich prosperierende Räume als auch Regionen mit großen Strukturproblemen. Beispielhaft nannte Blien die Kreise Erlangen-Höchststadt und Wunsiedel. Während ersterer im Zeitraum von 1993 bis 2011 ein Beschäftigungswachstum von



Über die Folgen für den regionalen Arbeitsmarkt referierte IAB-Forschungsbereichsleiter Prof. Uwe Blien im Fachpanel „Finanzen“.



43,5 Prozent verzeichnete, schrumpfte die Zahl der Beschäftigten im Kreis Wunsiedel um 33 Prozent. Dass sich die dortige Arbeitslosenquote dennoch nur im einstelligen Prozentbereich bewegt, führte Blien auf die Pendelverflechtungen mit anderen Kreisen und auf einen lokalen Bevölkerungsrückgang von über 14 Prozent zurück.

Angesichts solcher Strukturprobleme erweise sich die Integration ländlicher Räume in die Metropolregion als vorteilhaft. Chancen für die Region Oberfranken könnten sich laut Blien auch über einen verstärkten Handel mit dem angrenzenden Tschechien eröffnen. In der Diskussion machte er deutlich, dass die Metropolregion außerdem unterm Strich erheblich vom stark gewachsenen Handelsvolumen mit Osteuropa und China profitiere.

Lob für das IAB kam von Matthias Wrede, Moderator des Panels und Professor für Sozialpolitik an der Universität Erlangen-Nürnberg. Er attestierte dem Forschungsinstitut der Bundesagentur für Arbeit, mit dem er selbst wissenschaftlich kooperiert, einen weltweit starken Einfluss auf die Arbeitsmarktforschung.

Wie in den Vorjahren war das IAB auch mit einem eigenen Infostand vertreten. Dort stießen nicht nur die Publikationen des

Instituts auf große Nachfrage, sondern auch die von der IAB-Forscherin Nicole Litzel mittels Computeranimation präsentierten Ergebnisse eines Forschungsprojekts über Cluster und Unternehmensnetzwerke in Mittelfranken und Ostbayern.

Herzstück des Projekts ist CORIS – das Kürzel für „Cluster Orientiertes Regionales Informations-System“. Der Grundgedanke von CORIS ist es, einen Wirtschaftsraum mit seinen wirtschaftlichen Besonderheiten, Kompetenzen und Wertschöpfungsketten abzubilden. Dabei werden die vielfältigen Wirtschaftsbeziehungen innerhalb des Unternehmenssektors sowie zwischen Unternehmen, Forschungs- und Ausbildungseinrichtungen und weiteren unterstützenden Institutionen mittels eines eigens entwickelten webbasierten Informationssystems plastisch sichtbar und für weitere Analysen nutzbar gemacht.

Weitere Informationen finden Sie im Internet unter:

<http://wissenschaftstag.metropolregionnuernberg.de/>

Arbeit und Gesundheit in einer älter werdenden europäischen Bevölkerung

Die Untersuchung des Zusammenhangs zwischen Arbeit und Gesundheit ist ein zentrales Thema in der europäischen Forschungslandschaft. Besondere Relevanz gewinnt das Thema angesichts der älter werdenden (Erwerbs-)Bevölkerung in allen europäischen Ländern und den damit verbundenen Herausforderungen.

Inzwischen gibt es eine Vielzahl von Studien, die versuchen diesem Forschungsbedarf gerecht zu werden. Die vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderte Studie

„lidA – leben in der Arbeit“ an der das IAB als einer von fünf Projektpartnern beteiligt ist, wird eine der umfassendsten Langzeitstudien im Bereich der Arbeitswelt sein. Sie ist die erste repräsentative Kohortenstudie in Deutschland, bei der Langzeiteffekte der Arbeit auf die Gesundheit einer alternden Erwerbsbevölkerung aus interdisziplinärer Perspektive untersucht werden.

Im Rahmen des diesjährigen gemeinsamen Kongresses der Deutschen und Europäischen Gesellschaft für Medizinsoziologie in Hannover fand am 29. August ein internationales Satellitensymposium der lidA-Studie zum

Thema „European Cohort Studies on Work and Health in Ageing Societies“ statt.

Neben Vertretern der beiden deutschen Studien „lidA“ und „Heinz Nixdorf RECALL“ (RECALL) nahmen Vertreter der schwedischen Studie „Swedish Longitudinal Occupational Survey of Health“ (SLOSH), der beiden niederländischen Studien „Study on Transition in Employment, Ability and Motivation“ (STREAM) und „Longitudinal Aging Study Amsterdam“ (LASA), der dänischen Studie „Danish Work Environment Cohort Study“ (DWECS) und der

europäischen Studie „Nurses' early exit study“ (NEXT) an dem Symposium teil, was einen regen Austausch ermöglichte. Die Veranstaltung wurde von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin sowie der Deutschen Gesellschaft für Medizinische Soziologie unterstützt.

Nach der Begrüßung durch Prof. Richard Peter von der Universität Ulm gab Prof. Hans-Martin Hasselhorn von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) einen Überblick über das Thema des Symposiums. Anschließend wurden in drei Sessions verschiedene Aspekte betrachtet.

Zunächst standen Erwerbsbiografie und Gesundheit der deutschen Babyboomer im Fokus, die auch Zielgruppe der deutschen lidA-Studie sind. Nach der Einführung durch Prof. Annet de Lange von der Universität Nimwegen stellte Silke Tophoven vom IAB Forschungsbefunde zu den Erwerbsbiografien der deutschen Babyboomer auf Basis von Prozessdaten der Bundesagentur für Arbeit und der Deutschen Rentenversicherung vor. Dr. Jean-Baptiste du Prel von der Universität Ulm präsentierte erste

Ergebnisse der lidA-Studie zum Zusammenhang zwischen arbeitsbedingtem Stress und Depressivität.

Prof. Nico Dragano von der Universität Düsseldorf führte in das zweite Themenfeld „Geschlecht, Arbeit und Gesundheit“ ein und unterstrich dessen zunehmende Relevanz. Dr. Hermann Burr (BAuA) stellte Ergebnisse zum Zusammenhang zwischen Arbeitsbedingungen und Alter als potenzielle Risikofaktoren für einen schlechten Gesundheitszustand vor, die auf der dänischen DWECS-Studie basieren und geschlechtsspezifische Besonderheiten berücksichtigen.

In der dritten Session stand der Übergang in die Rente im Mittelpunkt des Interesses. Prof. Hugo Westerlund von der Universität Stockholm stellte verschiedene Forschungsbefunde vor, die den Zusammenhang zwischen Renteneintritt und Gesundheit näher beleuchteten. Dr. Morten Wahrendorf von der Universität Düsseldorf betrachtete den Einfluss der Arbeitsbedingungen während des Erwerbslebens auf die Gesundheit nach dem Ausstieg aus dem Erwerbsleben. Hierzu verwendete er

Daten der französischen GAZEL-Studie. Kerstin G. Reeuwijk von der Universität Amsterdam und Astrid de Wind von der Niederländischen Organisation für Angewandte Naturwissenschaftliche Forschung (TNO) stellten jeweils qualitative Ergebnisse aus der niederländischen STREAM-Studie zu den Beweggründen für einen früheren Renteneintritt vor.

Parallel zum Workshop präsentierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einer Postersession einschlägige Forschungsprojekte und Studien.

Die abschließende Podiumsdiskussion befasste sich damit, ob sich die derzeitige Forschung auf Basis der existierenden Kohortenstudien auf dem richtigen Weg befindet, und welche Themen noch stärker in den Fokus der Studien gerückt werden sollten. Ein weiterer Diskussionspunkt war, wie die europäischen Studien besser miteinander vernetzt werden können. Große Zustimmung fand der Vorschlag eines jährlichen Treffens, das abwechselnd vonseiten einer der Kohortenstudien ausgerichtet werden soll.

Weitere Informationen zur Studie „lidA - leben in der Arbeit“ finden Sie im Internet unter:

www.lida-studie.de

Fachkräftemangel – was ist dran?

Beim neunten Workshop des IAB und des Instituts für Wirtschaftsforschung Halle diskutierten Vertreterinnen und Vertreter aus Wissenschaft, Politik und Wirtschaft darüber, wie sich künftige Fachkräfteengpässe auf verschiedene Regionen auswirken. Ein genereller Fachkräftemangel, so das Fazit, ist nicht er-

kennbar. Allerdings ist mit temporären, regionalen und berufsspezifischen Marktungleichgewichten zu rechnen.

Seit geraumer Zeit diskutieren Wissenschaft und Politik über einen drohenden Fachkräftemangel und darüber, wie man ihm begegnet. Grund ist der massive demografische Wandel,



„Der Fachkräftemangel ist wie Phoenix – jeder kennt ihn, er kommt immer wieder, und niemand hat ihn bisher gesehen“, erklärte Prof. Holger Bonin.



Was ist dran am Fachkräftemangel? Darüber diskutierten Vertreterinnen und Vertreter aus Wissenschaft, Politik und Wirtschaft beim 9. IAB-IWH-Workshop in Halle an der Saale.

der Deutschland bevorsteht: Offiziellen Berechnungen zufolge schrumpft die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter bis zum Jahr 2060 um gut ein Drittel. Ist der Mangel an Fachkräften also zwangsläufig? Über diese Frage diskutierten am 18. und 19. Oktober 2012 in Halle an der Saale die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des neunten Workshops zur Arbeitsmarktpolitik, den das IAB gemeinsam mit dem Institut für Wirtschaftsforschung Halle (IWH) ausrichtete.

Es gibt vereinzelt Hinweise, dass offene Stellen für Fachkräfte nicht adäquat besetzt werden können. Diskutiert wurden zudem die unterschiedliche Situation in Ballungsräumen und eher ländlichen Gebieten sowie die speziellen Probleme in einzelnen Berufen und Branchen, etwa in den MINT-Berufen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik) oder im Medizin- und Pflegebereich.

Prof. Holger Bonin vom Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung in Mannheim machte den Unterschied zwischen (kurzzeitigen) Engpässen einerseits und längerfristigen Verfestigungen andererseits deutlich – nur letztere könnten als Fachkräftemangel bezeichnet werden. Angesichts der sehr unsicheren statistischen Basis müsse sehr viel Sorgfalt darauf verwendet werden, um einen Mangel an Fachkräften tatsächlich empirisch belegen zu können.

Die von Bonin angesprochenen Probleme wurden in vier Sitzungen vertieft. Zunächst ging es um die demografische Entwicklung und deren Auswirkungen auf Arbeitsangebot und -nachfrage. In den weiteren Sitzungen standen die Aktivierung von Ressourcen, wobei auch die Situation von kleinen und mittleren Unternehmen beleuchtet wurde, und regionale Herausforderungen im Mittelpunkt.

In der abschließenden Podiumsdiskussion erörterten Prof. Michael Behr vom Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Technologie, Prof. Claudia Weinkopf von der Universität Duisburg-Essen, IAB-Vizedirektor Dr. Ulrich Walwei, Dr. Petra Bratzke, Geschäftsführerin der Agentur für Arbeit Halle, und Ina Kayser vom Verein Deutscher Ingenieure die Chancen und Risiken der Entwicklung aus Sicht der unterschiedlichen Akteure am Arbeitsmarkt.

Kein genereller Fachkräftemangel, aber temporäre, berufs- und regionspezifische Engpässe – so könnte das Fazit der Tagung lauten. Um es mit den Worten von Holger Bonin auszudrücken: „Der Fachkräftemangel ist wie Phoenix – jeder kennt ihn, er kommt immer wieder, und niemand hat ihn bisher gesehen!“

Weitere Informationen zur Veranstaltung finden Sie im Internet unter:

www.iab.de/fachkraeftemangel_iwh2012

Gehen Deutschland die Fachkräfte aus?

Die Wirtschaft sieht den künftigen Wohlstand in Deutschland durch einen schärfer werdenden Mangel an Ingenieuren, IT-Fachkräften und Pflegepersonal gefährdet: Berechtigte Klage oder wohlfeiler Phantomschmerz, um sich dem Anpassungsdruck bei Löhnen und Arbeitsbedingungen entziehen zu können? Darüber diskutierten Experten aus Wissenschaft und Praxis und das Publikum bei den „Nürnberger Gesprächen“.

„Beim Fußball habe ich derzeit schon den Eindruck!“, antwortete Dirk von Vopelius – in scherzhafter Anspielung auf eine Niederlage des 1. FC Nürnberg – auf die Frage von Moderatorin Claudia Bender, ob Deutschland die Fachkräfte ausgehen. Tatsächlich wollte von Vopelius, Präsident der Industrie- und Handelskammer (IHK) Mittelfranken, dem düsteren Szenario nicht beipflichten. Auch die Gefahr, dass Unternehmen wegen Fachkräftemangels ins Ausland abwandern, sieht er nicht. Gleichwohl: Die bequemen Zeiten für die Unternehmen seien definitiv vorbei, sagte der IHK-Präsident bei den „Nürnberger Gesprächen“ am 22. Oktober 2012. „Kümmert

Euch frühzeitig um den eigenen Nachwuchs! Denkt in längeren Zyklen! Werdet flexibler!“, redete er seinen Unternehmerkollegen ins Gewissen. Der demografische Wandel werde die Unternehmen unweigerlich zwingen, sich dem Wettbewerb um kluge Köpfe zu stellen.

Ein flächendeckender Fachkräftemangel ist derzeit nicht in Sicht, darüber waren sich alle Diskutanten im Prinzip einig. Es gebe allerdings regionale Engpässe in bestimmten Branchen. Dass dennoch fast drei Millionen Menschen in Deutschland arbeitslos sind, erklärte Christian Rauch, Geschäftsführer in der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit, mit dem sogenannten „Mismatch“, also der fehlenden Passgenauigkeit zwischen der Qualifikation der Arbeitslosen und dem Anforderungsprofil offener Stellen.

Karl Brenke, wissenschaftlicher Referent beim Vorstand des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW), berichtete, dass Unternehmen schon Mitte der 1980er über einen Mangel an Fachkräften klagten. Seinen Untersuchungen nach habe es sich aber vor allem um Firmen gehandelt, die niedrige Löhne zahlten. Unternehmen, die Fachkräfte suchen, müssten daher höhere Gehälter zah-

len. Brenke kritisierte, dass Hochqualifizierte aus dem Ausland hierzulande zu Facharbeiterlöhnen eingestellt würden. Von Vopelius bezweifelte indes, dass etwa die Fachkräftelücke in der IT-Branche über eine bessere Bezahlung geschlossen werden kann. Dort würden schon jetzt Spitzengehälter gezahlt. Zudem werde die Zahl der IT-Fachkräfte nicht dadurch höher, dass die Unternehmen verstärkt um sie konkurrieren.

Die Podiumsteilnehmer bewerteten auch den von Seiten der Wirtschaft vielfach beklagten Ingenieurmangel unterschiedlich. So kritisierte Brenke die etwa vom Verband Deutscher Ingenieure genannte Zahl von 100.000 Ingenieuren, die schon heute in Deutschland fehlen würden. Er verwies darauf, dass nur ein Teil der arbeitssuchenden Ingenieure über die Arbeitsagenturen vermittelt wird und die Zahl der Abgänger aus den einschlägigen Studienfächern die Zahl der in den Ruhestand tretenden Ingenieure mittlerweile um das Doppelte übersteigt. So mag Brenke selbst eine Ingenieursschwemme nicht ausschließen. BA-Geschäftsführer Rauch gab zu bedenken, dass sich die Besetzungsdauer von Ingenieursstellen deutlich verlängert hat. Viele



Gehen Deutschland die Fachkräfte aus? Darüber diskutierten bei den „Nürnberger Gesprächen“ (v.l.n.r.): IAB-Arbeitsmarktexperte Prof. Enzo Weber, Karl Brenke vom DIW, Moderatorin Claudia C. Bender, Dirk von Vopelius, Präsident der IHK Mittelfranken, und BA-Geschäftsführer Christian Rauch im Historischen Rathaussaal.

Beschäftigte mit Ingenieursdiplom arbeiteten gar nicht mehr in ihrem erlernten Beruf. Zudem, so Rauch, ist der künftige Bedarf kaum prognostizierbar.

Prof. Enzo Weber, der im IAB den Forschungsbereich „Prognosen und Strukturanalysen“ leitet, wagte die Voraussage, dass künftig weniger die Hochqualifizierten, sondern eher Arbeitskräfte mit mittlerer Qualifikation knapp werden. Stärker noch als im Ingenieurbereich seien in der Zukunft Engpässe im Gesundheitswesen zu befürchten. So zeigen sich speziell im Pflegebereich schon heute gravierende Engpässe, was keineswegs allein der mäßigen Bezahlung geschuldet ist. Auch die Arbeitsbedingungen und das Image dieser Berufe gilt es zu verbessern.

Konkrete Berufsempfehlungen wollte keiner der Diskutanten geben. Der Rat von Enzo Weber lautet: „Tu das, was Du möchtest! Tu das, was Du kannst!“. Um allerdings der Gefahr entgegenzuwirken, dass in einzelnen Berufen über Bedarf ausgebildet wird, weil viele junge Menschen nach wie vor in berufliche Tätigkeiten wie Friseurin oder Kfz-Mechaniker streben, rieten die Experten den Firmen, verstärkt in die Schulen zu gehen und dort für ihre Ausbildungsgänge zu werben.

Ein weiteres Potenzial zur Fachkräftesicherung bilden die Älteren. Tatsächlich ist hier in den letzten Jahren viel geschehen – nicht zuletzt im internationalen Vergleich. Brenke zeigte sich überzeugt, dass die Unternehmen den Jugendkult früherer Jahre mittlerweile über Bord geworfen haben. BA-Geschäftsführer Rauch verwies auf die



Der demografische Wandel wird die Unternehmen zwingen, sich dem Wettbewerb um kluge Köpfe zu stellen, erklärte IHK-Präsident Dirk von Vopelius.

ausgeprägte Spaltung des Arbeitsmarktes für Ältere: hier die bereits in Beschäftigung befindlichen Älteren, die zunehmend länger im Arbeitsmarkt bleiben, dort die älteren Arbeitslosen, die sich weiterhin sehr schwer tun, wie der in Lohn und Brot zu kommen.

Migration ist nach Ansicht von Weber der stärkste Hebel zur Fachkräftesicherung. Tatsächlich ist die Zahl der Zuwanderer aus den krisengebeutelten Staaten Südeuropas jüngst gestiegen. Eine Massenbewegung aus diesen Ländern ist jedoch nach Einschätzung von Rauch auch künftig nicht zu erwarten. Die deutsche Sprache erweist sich hier ebenso als Hindernis wie die schwierige Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse, die den im deutschen System der dualen Berufsausbildung zu erwerbenden Abschlüssen vielfach nicht entsprechen. Noch entscheidender ist aber nach Einschätzung von IHK-Präsident Dirk von Vopelius eine entsprechende Willkommenskultur.

Keineswegs zu vernachlässigen sind Wanderungsbewegungen von Deutschland

ins Ausland, wie ein Zuhörer im Historischen Rathausaal anmerkte. Brenke verwies darauf, dass beispielsweise viele Ärzte in die Schweiz oder nach Skandinavien abwandern, weil sie dort höhere Löhne und bessere Arbeitsbedingungen vorfinden. Insbesondere Schweden und Großbritannien, so Brenke, betrieben auf diesem Feld eine aktive Abwanderungspolitik.

Professor Joachim Möller sieht in den zunehmenden Engpässen am Arbeitsmarkt auch eine große Chance, Problemgruppen stärker zu mobilisieren. Dies, so der IAB-Direktor in seinem Schlusswort, sei die Stunde der aktiven Arbeitsmarktpolitik.

Die Nürnberger Gespräche werden von der Bundesagentur für Arbeit, unter Federführung des IAB, und der Stadt Nürnberg zweimal jährlich ausgerichtet.

Ausblick

Zehn Jahre „Hartz-Reformen“ – was bleibt?

Die „Hartz-Reformen“ haben wie kaum eine andere Reform sowohl politische Kontroversen als auch öffentlich finanzierte Wirkungsforschung zur Arbeitsmarktpolitik in Gang gesetzt. Zehn Jahre nachdem die ersten beiden Gesetze für „Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ in Kraft getreten sind, wird die Deutsche Vereinigung für Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF) ihre Jahrestagung am 21. und 22. Februar 2013 in Berlin einer Rückschau und Spurensuche widmen.

Weitere Informationen finden Sie unter www.samf.de.

Weitere Informationen zur Veranstaltung finden Sie im Internet unter:

www.iab.de/ng2_2012