

Institut für Arbeitsmarkt-
und Berufsforschung

Die Forschungseinrichtung der
Bundesagentur für Arbeit

IAB

IAB-Forum

1/2013

Das Magazin des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Blickwinkel

Die betriebliche Perspektive auf den Arbeitsmarkt

■ Stufenweise Qualifizierung

Immer mehr Betriebe engagieren sich in der Weiterbildung. Aber nicht alle Beschäftigtengruppen in Ost und West profitieren gleichermaßen.

■ Höhere Etage

Exportierende Betriebe entlohnen ihre Beschäftigten besser als nicht exportierende Betriebe. Dafür gibt es vielfältige Gründe.

■ Passende Heimstatt

Mit dem Betriebspanel schloss das IAB vor 20 Jahren eine Forschungslücke. Lutz Bellmann erklärt im Interview, warum die Betriebsbefragung am IAB angesiedelt ist.

Die Grundsicherung für Arbeitsuchende

Eine Bilanz nach acht Jahren „Hartz IV“

Acht Jahre nach der Einführung der Grundsicherung für Arbeitsuchende im Jahr 2005 zieht das IAB erneut Bilanz. Der Bericht fasst die Ergebnisse aus der SGB-II-Forschung des IAB in den Jahren 2009 bis 2012 zusammen und stellt die Befunde in einen größeren Zusammenhang. Der Stand des Wissens zur Struktur und Dynamik im Leistungsbezug wird ebenso dargelegt wie die Erkenntnisse zum Prozess der Aktivierung und der Betreuung. Zudem präsentiert der Band Forschungsbefunde zu den Wirkungen der arbeitsmarktpolitischen Instrumente sowie zu den gesamtwirtschaftlichen Effekten der Reformen.

Die Autoren zeigen auf, wo die Grundsicherung heute steht und wo – aus Sicht der Forschung und der Praxis – die künftigen Herausforderungen liegen.

Voraussichtlicher Erscheinungstermin: Herbst 2013



Martin Dietz, Peter Kupka,
Philipp Ramos Lobato (Hg.)

Acht Jahre Grundsicherung für Arbeitsuchende

Strukturen – Prozesse – Wirkungen

IAB-Bibliothek, 346

www.wbv.de

W. Bertelsmann Verlag

Bestellung per Telefon: 0911-179-9229*, iab-bestellservice@wbv.de

*Es gelten die regulären Festnetzpreise, Mobilfunkpreise können abweichen.



Editorial



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



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

Wider die Betriebs-Blindheit!

Hätten Sie's gewusst? Exportierende Betriebe im Verarbeitenden Gewerbe zahlen ihren Beschäftigten im Schnitt deutlich mehr als nicht exportierende – den Gründen dafür gehen Andreas Hauptmann und Hans-Jörg Schmerer in dieser Ausgabe des IAB-Forums nach (Seite 68). Der zunächst überraschende Befund zeigt: Der betriebliche Blickwinkel eröffnet wichtige, mitunter auch unerwartete Einsichten in den Arbeitsmarkt. Um die betriebliche Sicht auf den Arbeitsmarkt auch für die Forschung nutzbar zu machen, wurde im Jahr 1993 das IAB-Betriebspanel aus der Taufe gehoben – eine jährliche repräsentative Befragung von rund 16.000 Betrieben aller Branchen und Größen.

Dass das Betriebspanel am IAB gegründet wurde, ist kein Zufall: „Architekten bemühen sich immer, Gebäude zu entwerfen, die Bezug haben zu dem Ort, an dem sie gebaut werden“, sagt Lutz Bellmann, Leiter des Forschungsbereichs „Betriebe und Beschäftigung“. Mit dem Zugang zur Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit, so Bellmann in einem Interview für dieses Heft (Seite 40), bot das IAB der Betriebsbefragung eine ideale Heimstatt.

Heute, 20 Jahre später, gilt das IAB-Betriebspanel als Erfolgsgeschichte. Davon profitieren nicht zuletzt die Betriebe selbst. Denn die Erkenntnisse aus dieser Befragung sind für die betriebliche Praxis von hohem Nutzen – etwa wenn es um betriebliche Lösungsansätze im Umgang mit Fachkräftengpässen, alternden Belegschaften oder der Vereinbarkeit von Familie und Beruf geht. Diesen Nutzen erkennen auch die Betriebe selbst, wie sich an der außergewöhnlichen Rücklaufquote von 85 Prozent ersehen lässt. Auch die Politik – sowohl auf Bundes- wie auf Landesebene – hat ein starkes Interesse an den Befunden. Um ein Beispiel zu nennen: Mit Daten des IAB-Betriebspanels

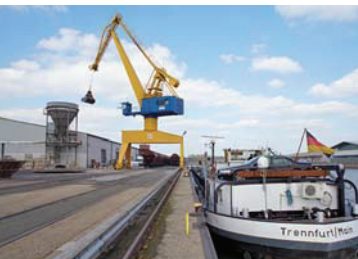
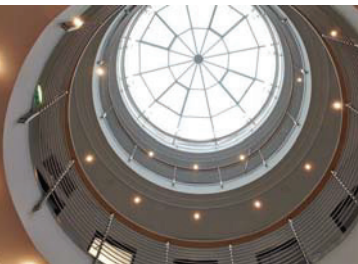
ließ sich ermitteln, ob die im Jahr 2009 beschlossene Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Mitarbeiterbeteiligung Früchte getragen hat. Mehr dazu erfahren Sie im Beitrag von Iris Möller auf Seite 48.

Auch das operative Geschäft der Bundesagentur für Arbeit (BA) profitiert von der Befragung: Sie bietet Aufschluss darüber, wie sich das betriebliche Verhalten auf die Arbeitsnachfrage auswirkt – und liefert damit einen wichtigen Input für die Ausrichtung der Vermittlungs- und Beratungsaktivitäten der BA. Ein Beispiel ist die betriebliche Nutzung von Eingliederungszuschüssen, die Lutz Bellmann und Gesine Stephan in ihrem Beitrag auf Seite 4 darstellen.

Die große Bandbreite der betrieblichen Arbeitsmarktforschung am IAB, die vielfach auch andere Datenquellen nutzt, zeigt sich auch beim Blick auf die weiteren Schwerpunktbeiträge: Über atypische Beschäftigung in deutschen Betrieben schreibt Christian Hohendanner (Seite 30). Ute Leber und Jens Stegmaier nehmen die betriebliche Aus- und Weiterbildung in den Blick (Seite 12). Peter Ellguth, Hans-Dieter Gerner und Jens Stegmaier widmen sich den Auswirkungen von Öffnungsklauseln (Seite 54). Mit der Entwicklung des betrieblichen Arbeitskräftebedarfs befassen sich Alexander Kubis, Ute Leber, Anne Müller und Jens Stegmaier (Seite 24). Michael Moritz und Veronika Hecht beleuchten schließlich die Standortentscheidungen deutscher und tschechischer Unternehmen nach der EU-Osterweiterung (Seite 74). Welche Beiträge auch immer Ihr Interesse wecken mögen: Der Blick durch die betriebliche Brille lohnt sich!

Joachim Möller Ulrich Walwei

Inhalt



Themenschwerpunkt 20 Jahre IAB-Betriebspanel

- 04 **Eingliederungszuschüsse in Betrieben**
Bausteine der Integration
von Lutz Bellmann und Gesine Stephan
- 12 **Aus- und Weiterbildung in Ost und West**
Stufe um Stufe mehrten Betriebe das Wissen ihrer Beschäftigten
von Ute Leber und Jens Stegmaier
- 24 **Betrieblicher Fachkräftebedarf**
In manchen Branchen und Regionen wird es eng
von Alexander Kubis, Ute Leber, Anne Müller und Jens Stegmaier
- 30 **Atypische Beschäftigung in deutschen Betrieben**
Neue und traditionelle Formen prägen das Bild
von Christian Hohendanner
- 40 **„Das IAB-Betriebspanel ist bis heute ein einzigartiges Projekt“**
Ein Gespräch mit Lutz Bellmann
von Jutta Winters und Andrea Kargus
- 48 **Finanzielle Mitarbeiterbeteiligung**
Noch viel Platz für Ausbau
von Iris Möller
- 54 **Auswirkungen von Öffnungsklauseln**
Betriebe mit Betriebsrat zahlen höhere Löhne
von Peter Ellguth, Hans-Dieter Gerner und Jens Stegmaier
- 60 **Wachstumsmotor Export**
Westbetriebe liegen noch immer vorne
von Michaela Fuchs und Sabine Engelmann
- 68 **Globalisierung und Lohnentwicklung**
Exportierende Betriebe bezahlen besser
von Andreas Hauptmann und Hans-Jörg Schmerer
- 74 **Standortwahl**
Warum deutsche Unternehmen in Tschechien investieren
von Michael Moritz und Veronika Hecht



Weitere Themen

- 92 **Korporatismus**
Chance oder Hindernis für Wirtschaft und Demokratie?
von Markus Promberger
- 98 **Wirtschaftsnobelpreis 2012**
Auf der Suche nach dem passenden Gegenstück
von Michael Stops
- 104 **Drohende Altersarmut von Frauen**
Welche Jahrgänge besonders betroffen sind
von Nina Weimann-Sandig



Rubriken

- 18 **Publikationen**
Aktuelle Publikationen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des IAB
- 38 **Projekte**
Ausgewählte aktuelle Forschungsvorhaben des IAB im Überblick
- 66 **Presse**
Zitate aus dem Medienecho des IAB
- 82 **Personen**
Neuigkeiten aus der Abteilung „Leute“
- 110 **Podium**
Eine Auswahl aus dem Veranstaltungsprogramm
- 124 **Zu guter Letzt**
- 124 **Impressum**

Eingliederungszuschüsse in Betrieben

Bausteine der Integration

Eine der zentralen Herausforderungen der aktiven Arbeitsmarktpolitik ist es, Arbeitslose mit Vermittlungshemmnissen in den Arbeitsmarkt einzugliedern. Eingliederungszuschüsse sollen hierzu beitragen. Arbeitgeber erhalten diese zeitlich befristeten Lohnkostenzuschüsse, wenn sie Arbeitslose einstellen, denen beispielsweise fachliche Kenntnisse oder Fähigkeiten fehlen, die bereits sehr lange arbeitslos waren oder die schon älter sind. Durch diese Subvention sollen anfängliche Produktivitätsnachteile am neuen Arbeitsplatz ausgeglichen werden.



Die letzten detaillierten Untersuchungen der betrieblichen Nutzung von Eingliederungszuschüssen in Deutschland liegen fast eine Dekade zurück: Auf der Basis des IAB-Betriebspanels und einer repräsentativen Betriebsbefragung untersuchte Josef Hartmann für das Jahr 1999, welche Betriebe Lohnkostenzuschüsse in Anspruch nahmen und warum sie das taten.

Daher ist es an der Zeit, folgenden Fragen auf der Basis aktuellerer Daten nachzugehen: Warum nutzen Betriebe Eingliederungszuschüsse? Gibt es einen Zusammenhang zwischen der Inanspruchnahme von Eingliederungszuschüssen und bestimmten betrieblichen Strukturmerkmalen wie Branche, Betriebsgröße und Beschäftigtenstruktur? Ist die Personalfuktuation in Betrieben, die Eingliederungszuschüsse in Anspruch nehmen, größer als in ähnlichen Betrieben, die dies nicht tun? Nutzen Betriebe, die Eingliederungszuschüsse in Anspruch nehmen, überproportional auch andere Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik? Insgesamt bestätigen die Befunde, dass betriebliche Strukturmerkmale für den Einsatz von Eingliederungszuschüssen eine wichtige Rolle spielen.

Warum nutzen Betriebe Eingliederungszuschüsse?

Betriebe setzen Eingliederungszuschüsse im Wesentlichen aus drei Gründen ein. Erstens senken Eingliederungszuschüsse die Arbeitskosten innerhalb eines begrenzten Zeitraums. Sie sollen tatsächliche oder vermutete Produktivitätsnachteile der Geförderten ausgleichen. Mittel- und langfristig können diese Defizite durch Training on the Job und betriebliche Weiterbildung abgebaut werden. Eingliederungszuschüsse zahlen sich aus betrieblicher Sicht also vor allem dann aus, wenn Arbeitnehmer ihre Produktivität durch Fortbildung erheblich steigern können oder wenn die Einarbeitungskosten gering sind. Zu vermuten ist, dass Letzteres insbesondere bei solchen Jobs der Fall ist, bei denen eine Anlernphase ausreicht, um die notwendigen Kompetenzen zu erwerben.

Als zweiten wesentlichen Grund für die Nutzung von Eingliederungszuschüssen nennen Betriebe häufig Unsicherheiten über die Produktivität von Bewerbern und über den künftigen Personalbedarf. Wie schon Josef

Hartmann in seiner Studie aus dem Jahr 2004 ermittelt hat, sind offenbar weniger individuelle Produktivitätsdefizite ein Einstellungshindernis. Vielmehr wird Personengruppen wie Langzeitarbeitslosen allgemein eine geringere Produktivität zugeschrieben. Betriebe gehen bei Neueinstellungen weniger Risiken während und nach der Probezeit ein, wenn sich die Arbeitsagentur an den Kosten beteiligt.

Zudem rentiert sich die Subvention nur bei einer bestimmten Mindestbeschäftigungsdauer. Josef Hartmann hat in Fallstudien von Unternehmen aufgezeigt, dass Flexibilitätsbedürfnisse einer Einstellung subventionierter Arbeitskräfte entgegenstehen. Betriebe setzen Eingliederungszuschüsse vor allem dann ein, wenn sie davon ausgehen, dass sie die Förderbeträge nicht aufgrund einer Entlassung innerhalb des Förderzeitraums oder der Nachbeschäftigungsfrist teilweise zurückzahlen müssen.

Ausgestaltung von Eingliederungszuschüssen

Im Jahr 2003 wurden mehrere Varianten von Lohnkostenzuschüssen zum „Eingliederungszuschuss bei Vermittlungshemmnissen“ zusammengelegt. Seit dem Jahr 2007 wurde das Instrument neu ausdifferenziert, dann aber durch die Instrumentenreform im Jahr 2011 wieder weitgehend zusammengeführt. Die derzeitige Hauptvariante, der „Eingliederungszuschuss bei Vermittlungshemmnissen“, sieht eine Förderung von bis zu 50 Prozent des Entgelts für bis zu zwölf Monate vor. An die Förderdauer schließt sich eine Nachbeschäftigungszeit derselben Länge an. Wenn der Arbeitgeber einem geförderten Arbeitnehmer während der Förderung oder der Nachbeschäftigungszeit kündigt, ohne dass hierfür dringende betriebliche Erfordernisse vorliegen, kann er verpflichtet werden, die erhaltenen Zuschüsse teilweise zurückzuzahlen. Über Höhe und Dauer des Zuschusses wird – im Rahmen der gesetzlichen Regelungen – in jedem Einzelfall von der zuständigen Vermittlungsfachkraft entschieden. Weitere Informationen finden sich im IAB-Kurzbericht 12/2011 von Martin Brüssig et al.

Tabelle 1

Nutzung von Eingliederungszuschüssen und betriebliche Merkmale 2008

in Prozent

	Kein Nutzerbetrieb	Nutzerbetrieb
Anteil der formal nicht Qualifizierten	16	24
Anteil der Facharbeitskräfte	50	53
Anteil der Hochschulabsolventen	7	6
Anteil der Auszubildenden	4	4
Anteil der Inhaber	23	13
Frauenanteil	48	46
Anteil befristet Beschäftigter	3	8
Betriebe mit Betriebsrat/Personalrat (1=ja)	8	14
Betriebe mit Branchentarifvertrag (1=ja)	32	32
Betriebe mit Haustarifvertrag (1=ja)	3	5
Beschäftigungswachstumsrate (letztes Halbjahr)	0	3
Betriebe mit erwartetem Beschäftigungszuwachs (1=ja)	10	17
Betriebe mit erwartetem Beschäftigungsabbau (1=ja)	8	9

Lesebeispiele: Im Durchschnitt waren in den Betrieben, die 2008 keinen Zuschuss erhielten, 16 Prozent der Beschäftigten formal nicht qualifiziert.
8 Prozent dieser Betriebe hatten einen Betriebs- oder Personalrat

Quelle: IAB-Betriebspanel, gewichtete Daten, Befragung 2009

©IAB

Daher ist zu vermuten, dass insbesondere Firmen, die expandieren oder deren Belegschaften vergleichsweise stabil sind, Eingliederungszuschüsse in Anspruch nehmen. Einiges spricht zudem dafür, dass die Auswahl von Bewerbern, deren Einstellung finanziell gefördert wird, aufgrund der potenziellen Rückzahlungsverpflichtung sorgfältiger erfolgt.

Drittens sind Branchen- und Firmentarifverträge möglicherweise nicht flexibel genug, um die verhältnismäßig geringe Produktivität bestimmter Arbeitnehmergruppen zu berücksichtigen – auch weil diese Kollektivverträge Fairness-Standards setzen. Dieser Argumentation folgend würden Betriebe Eingliederungszuschüsse mit einer höheren Wahrscheinlichkeit nutzen, wenn sie individuelle Produktivitätsunterschiede bei der Entlohnung von Arbeitskräften aufgrund von Branchen- und

Firmentarifverträgen nicht ausreichend berücksichtigen können. Dies kann insbesondere für die Gruppe der geringqualifizierten von Bedeutung sein.

Wer nutzt Eingliederungszuschüsse in der Praxis?

Am häufigsten gaben Betriebe für die Jahre 2003 und 2007 an, im Vorjahr Eingliederungszuschüsse eingesetzt zu haben. Die hochgerechnete Zahl der Nennungen ging von 102.000 für das Jahr 2002 auf 86.000 für das Jahr 2008 zurück. Wie haben sich in dieser Zeit die individuellen Förderzugänge entwickelt? Nachdem die Förderzugänge im Jahr 2002 mit knapp 190.000 einen ersten Höhepunkt erreichten, sanken sie im Jahr 2005 auf gut 130.000. 2006 stiegen sie wieder auf knapp 220.000 und fielen im Folgezeitraum 2007 bis 2010 nicht mehr unter 250.000. Die Schwankungen über die Jahre hinweg hängen zum einen mit Veränderungen bei konkurrierenden Förderinstrumenten zusammen. Zum anderen sind sie auf Veränderungen im Umfang der Eingliederungstitel zurückzuführen, aus dem die Ermessensleistungen der Arbeitsförderung finanziert werden.

Etwa 60 Prozent der Betriebe, die Eingliederungszuschüsse in Anspruch nehmen, und 80 Prozent der Betriebe, die darauf verzichten, waren in Westdeutschland angesiedelt. Ostdeutsche Betriebe nutzen also die Eingliederungszuschüsse relativ stärker (vgl. Abbildung auf Seite 7). Dies kann auf die unterschiedliche Betriebs- und Branchenstruktur, auf betriebliches Verhalten, aber auch auf die regionale Verfügbarkeit von Fördermitteln zurückzuführen sein. Der Einsatz von Eingliederungszuschüssen konzentrierte sich in erster Linie auf die Branchen Handel und Reparatur, unternehmensnahe Dienstleistungen, Baugewerbe sowie Gesundheit und Soziales. Dass der Anteil der unternehmensnahen Dienstleistungen hierbei im Zeitablauf auf fast ein Fünftel gestiegen ist, hängt mit der zunehmenden Rolle der Zeitarbeit in den Personalstrategien von Unternehmen zusammen. Eine unterschiedliche Nutzung dürfte auf die unterschiedlich hohen Einarbeitungskosten in den einzelnen Branchen zurückzuführen sein.

Kleinbetriebe mit bis zu 20 Beschäftigten nutzen Eingliederungszuschüsse am stärksten: Sie machen etwa

70 Prozent der Förderbetriebe aus, während Großbetriebe mit mehr als 500 Beschäftigten nur einen Bruchteil stellen. Gleichwohl steigt der Anteil der Betriebe, die Eingliederungszuschüsse einsetzen, mit der Betriebsgröße. In den Jahren von 2002 bis 2008 hat sich an dieser Verteilung nur wenig geändert.

Auf den ersten Blick scheint in Betrieben, die Eingliederungszuschüsse nutzen, nicht nur der Anteil der formal nicht qualifizierten Beschäftigten höher zu sein, sondern auch der Anteil der Fachkräfte. Weiterführende Analysen (die hier nicht ausgewiesen sind) bestätigen dies allerdings nicht. Dass Eingliederungszuschüsse bei einem höheren Anteil formal nicht Qualifizierter stärker zum Einsatz kommen, dürfte daran liegen, dass sich vor allem bei diesem Personenkreis Produktivitätsdefizite durch Training on the Job ausgleichen lassen. Der Frauenanteil ist etwas geringer und der Anteil befristet Beschäftigter höher als

in Betrieben, die auf Eingliederungszuschüsse verzichten.

Auch betriebliche Institutionen können eine Rolle spielen: Betriebe, die Eingliederungszuschüsse eingesetzt haben, verfügen häufiger über einen Betriebsrat (vgl. Tabelle 1 auf Seite 6). Bei der Anwendung von Tarifverträgen zeigen sich nur wenig Unterschiede. Insofern scheint sich die These, dass Tarifverträge die Nutzung von Eingliederungszuschüssen fördern könnten, nicht zu bestätigen.

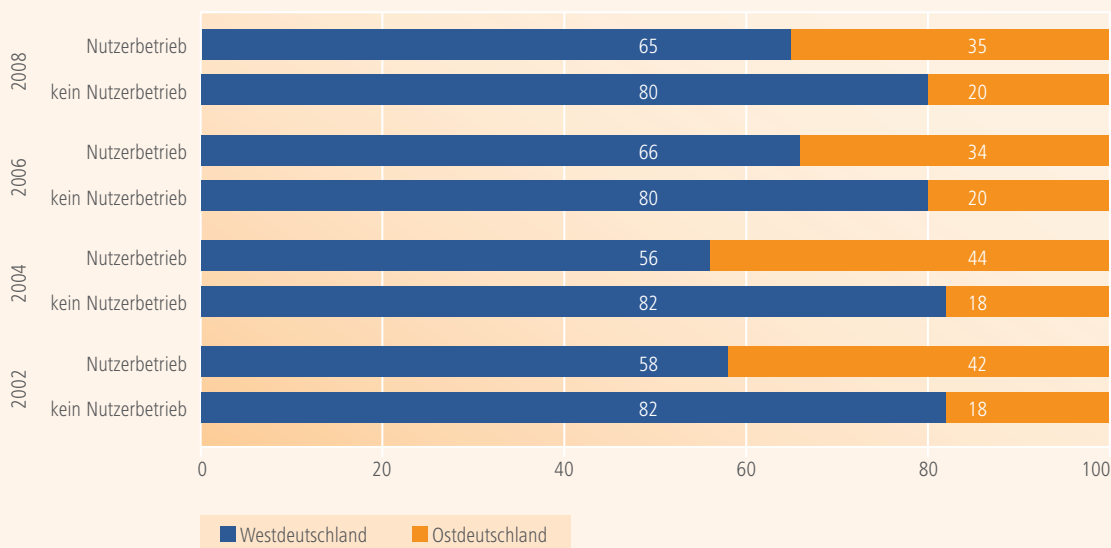
Besteht ein Zusammenhang mit der Beschäftigungsentwicklung?

Ob ein Zusammenhang zwischen dem Einsatz von Eingliederungszuschüssen und der betrieblichen Beschäftigungsentwicklung besteht, interessiert auch deshalb, weil Betriebe bei der vorzeitigen Entlassung von geförderten Beschäftigten Fördermittel zurückzahlen müssen. Betriebe, die Eingliederungszuschüsse nutzen, weisen in

Abbildung

Verteilung der Nutzer und Nicht-Nutzerbetriebe von Eingliederungszuschüssen auf West- und Ostdeutschland, 2002-2008

in Prozent



Lesehilfe: 18% der Betriebe, die 2002 keinen Eingliederungszuschuss erhielten, waren ostdeutsche Betriebe.

Quelle: IAB-Betriebspanel, gewichtete Daten, Befragungen 2003, 2005, 2007, 2009

©IAB



allen vier betrachteten Jahren ein deutlich höheres Beschäftigungswachstum aus als die übrigen Betriebe. Sie erwarten zudem für das kommende Jahr deutlich häufiger einen Beschäftigtenzuwachs. Dies entspricht der Überlegung, dass mehrheitlich solche Betriebe Eingliederungszuschüsse einsetzen, die erwarten, dass die Beschäftigten während des Förderzeitraums und der Nachbeschäftigungsfrist im Unternehmen verbleiben.

Nehmen Betriebe zusätzliche Förderinstrumente in Anspruch?

Betriebe, die Eingliederungszuschüsse nutzten, setzten durchgängig und über alle betrachteten Wellen hinweg häufiger weitere Förderinstrumente ein. Fast ein Zehntel dieser Betriebe machte seit dem Jahr 2006 zusätzlich von Ein-Euro-Jobs Gebrauch; dies war nur bei zwei Prozent der übrigen Betriebe der Fall. Offenbar ist es für die

Beantragung von Fördermitteln hilfreich, wenn ein Betrieb auch Erfahrungen mit anderen Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik hat. Die regionale Verfügbarkeit von Fördermitteln könnte jedoch ebenso eine Rolle spielen.

Betriebe, die betriebliche Trainingsmaßnahmen einsetzen, nutzen ebenfalls verstärkt Eingliederungszuschüsse. Bei betrieblichen Trainingsmaßnahmen handelt es sich um Praktika, während derer Arbeitslose weiterhin Arbeitslosenunterstützung beziehen. Den Betrieben entstehen

keinerlei Kosten. Sie könnten aus Sicht der Arbeitsverwaltung eine günstige Alternative zu Eingliederungszuschüssen darstellen. Allerdings kombinieren Betriebe häufiger beide Instrumente, indem sie im Anschluss an eine Trainingsmaßnahme einen Eingliederungszuschuss für eine Einstellung beantragen. Das hat eine Studie des Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung, des IAB und des Instituts Arbeit und Technik im Rahmen der Hartz-Evaluation im Jahr 2006 gezeigt.

Tabelle 2

Einsatz weiterer Förderinstrumente und Stellensuche über die Arbeitsagentur bei Nutzerbetrieben von Eingliederungszuschüssen (NB) und bei anderen Betrieben (kein NB), 2002 bis 2008

in Prozent

	2002		2004		2006		2008	
	Kein NB	NB	Kein NB	NB	Kein NB	NB	Kein NB	NB
Einstellungszuschuss Neugründungen (1=ja)	0	2	0	1				
Trainingsmaßnahmen (1=ja)					1	9	0	6
Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (1=ja)	1	5	1	4	1	6	0	4
Strukturanpassungsmaßnahmen (1=ja)	1	3	0	3				
Ein-Euro-Jobs (1=ja)			2	6	2	8	1	9
Arbeitsgelegenheiten Entgeltvariante (1=ja)							0	3
Beschäftigungszuschuss (1=ja)							1	6
Jugendsofortprogramm (1=ja)	1	5	0	3				
Unterstützung betriebl. Ausbildung (1=ja)	1	2	1	4	1	5		
Praktika zur Berufsvorbereitung (1=ja)					5	17	3	8
Einstiegsqualifizierung Jugendlicher (1=ja)					1	5	1	4
Ausbildungsbonus (1=ja)							0	3
Altersteilzeit (1=ja)	1	5	2	5	3	14	3	13
Sonstige Maßnahmen (1=ja)	4	12	2	8	1	8	1	8
Kein Zuschuss (1=ja)	92	0	94	0	91	0	94	0
Stelle bei Agentur gemeldet (1=ja)	3	12	2	12	5	15	4	13
Anteil gemeldeter Stellen	42	62	38	65	40	53	43	54
Anzahl in Tsd. (gewichtet)	2.013	102	1.954	67	1.895	96	19.32	86
Betriebe in der Stichprobe	13.544	2.276	14.190	1.559	13.609	1.984	13.723	1.699

Lesehilfe: 1 Prozent der Betriebe, die im Jahr 2002 Eingliederungszuschüsse nutzten, setzten auch Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen ein.

Anmerkung: Werden für beide Gruppen von Betrieben unterschiedliche Prozentsätze ausgegeben, so sind die Unterschiede stets hochsignifikant.

Sonstige Maßnahmen: Arbeit statt Sozialhilfe, Beschäftigungshilfen für Langzeitarbeitslose, Strukturanpassungsmaßnahmen Ost für Wirtschaftsunternehmen, Leistungen für berufliche Rehabilitation, Zuschüsse zur Weiterbildung.

Quelle: IAB-Betriebspanel, gewichtete Daten, Befragungen 2003, 2005, 2007, 2009

©IAB

Datenbasis

Den folgenden Auswertungen liegen die Wellen 2003, 2005, 2007 und 2009 des IAB-Betriebspanels zugrunde, in denen die Nutzung arbeitsmarktpolitischer Instrumente im Vorjahr erfragt wurde. Die Zeit seit der Instrumentenreform im Jahr 2011 ist damit zwar nicht erfasst, jedoch ist die Grundstruktur des Instruments im Zeitablauf weitgehend dieselbe geblieben.

Die Fragen beziehen sich stets auf eine Nutzung im Vorjahr. Für die Auswertungen wurde die Stichprobe auf die Gesamtheit aller Betriebe hochgewichtet. Dabei wird zwischen Betrieben, die im Vorjahr Eingliederungszuschüsse einsetzten, und solchen, die dies nicht taten, differenziert. Mehr Informationen zum IAB-Betriebspanel finden Sie im Kasten auf Seite 69.

Unternehmen, die Eingliederungszuschüsse in Anspruch nehmen, wenden sich bei der Suche nach Arbeitskräften außerdem verstärkt an die Bundesagentur für Arbeit (vgl. Tabelle 2 auf Seite 9): Bis zu 15 Prozent dieser Betriebe hatten in den betrachteten Jahren zum Befragungszeitpunkt offene Stellen bei der Arbeitsagentur gemeldet. Der Anteil der gemeldeten an den offenen Stellen war zudem über die einzelnen Jahre hinweg um bis zu 27 Prozentpunkte höher als in anderen Betrieben. Dagegen hatten nur maximal fünf Prozent der Betriebe, die keine Eingliederungszuschüsse einsetzten, offene Stellen gemeldet. Weiterführende Analysen zeigen: Betriebe, die eine Stelle bei der Arbeitsagentur gemeldet hatten, nutzten – bei sonst gleichbleibenden Bedingungen – mit etwa fünf Prozent höherer Wahrscheinlichkeit Eingliederungszuschüsse.



Fazit

Bisherige Studien weisen darauf hin, dass Eingliederungszuschüsse ein geschätztes und vertrautes Instrument der aktiven Arbeitsmarktpolitik sind, das in Betrieben gut bekannt ist.

Die Untersuchungen mit den Daten des IAB-Betriebspanels zeigen, dass sich diejenigen Betriebe, die Eingliederungszuschüsse in Anspruch nehmen, in wesentlichen Strukturmerkmalen von den Betrieben unterscheiden, die dieses Instrument nicht einsetzen: Eingliederungszuschüsse werden häufiger von ostdeutschen Betrieben, Kleinbetrieben, Betrieben mit einem höheren Anteil an formal nicht qualifizierten Beschäftigten sowie Betrieben mit wachsender Beschäftigung genutzt. Dies lässt vermuten, dass in diesen Betrieben entweder tatsächliche und vermutete Produktivitätsnachteile der geförderten Arbeitnehmer tendenziell besser abgebaut werden können. Eine andere Erklärung wäre, dass diese Betriebe seltener davon ausgehen, dass sie die Förderung aufgrund einer vorzeitigen Entlassung zurückzahlen müssen. Es finden sich keine Hinweise dafür, dass Eingliederungszuschüsse systematisch genutzt werden, um bei tarifvertraglich vereinbarten Löhnen die Arbeitskosten zu senken.

Auffällig ist, dass Betriebe, die Eingliederungszuschüsse in Anspruch nehmen, auch andere arbeitsmarktpolitische Instrumente öfter einsetzen. Sie kooperieren zudem häufiger mit der Arbeitsagentur, wenn sie Stellen ausschreiben. Vermittlungsfachkräfte sprechen deshalb gelegentlich von Eingliederungszuschüssen als „Türöffner“ für eine weitergehende Zusammenarbeit mit Betrieben.

Literatur

Eine ausführlichere Darstellung dieses Beitrags findet sich bei: Bellmann, Lutz; Stephan, Gesine (2012): Betriebliche Nutzung von Eingliederungszuschüssen: Befunde aus dem IAB-Betriebspanel für Deutschland und für Niedersachsen. In: Gerlach, Knut; Hübler, Olaf; Thomsen, Stefan L. (Hg.): Arbeitsmarkt und Arbeitsmarktpolitik in Niedersachsen. Neuere Ergebnisse. NIW-Vortragsreihe 18, S. 77-98.

Brussig, Martin; Schwarzkopf, Manuela; Stephan, Gesine (2011): Eingliederungszuschüsse: Bewährtes Instrument mit zu vielen Varianten. IAB-Kurzbericht Nr. 12.

Hartmann, Josef (2004): Lohnkostenzuschüsse und Integration schwervermittelbarer Personen in den ersten Arbeitsmarkt. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 284.

ZEW, IAB, IAT (2006): Endbericht zum „Modul 1d, Eingliederungszuschüsse und Entgeltsicherung“ im Rahmen der Evaluation der Maßnahmen zur Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission.

Die Autoren



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



Prof. Dr. Gesine Stephan
ist Leiterin des Forschungs-
bereichs „Arbeitsförderung
und Erwerbstätigkeit“ am IAB.
gesine.stephan@iab.de

Aus- und Weiterbildung in Ost und West

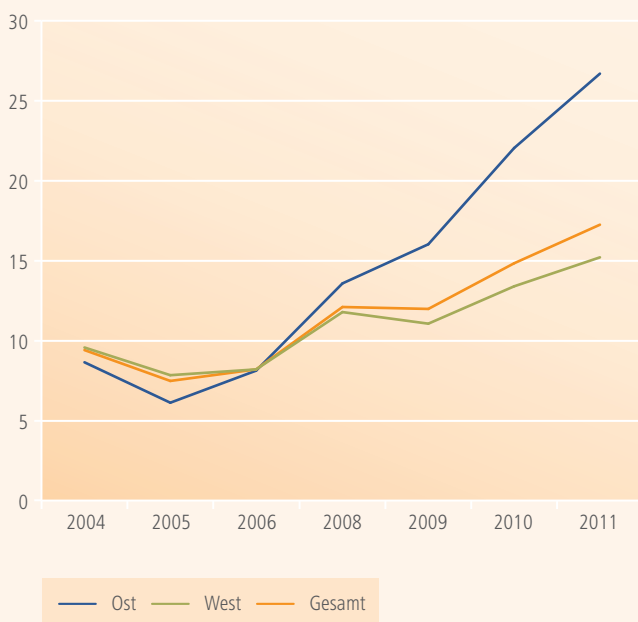
Stufe um Stufe mehrten Betriebe das Wissen ihrer Beschäftigten

Aus- und Weiterbildung sind wichtige betriebliche Instrumente, um den Bedarf an Fachkräften zu sichern, Qualifikationen an technische oder organisatorische Änderungen anzupassen und Unternehmen wettbewerbsfähig zu halten. In den letzten Jahren haben sich Unternehmen zunehmend in der Aus- und Weiterbildung engagiert. Allerdings bestehen Unterschiede sowohl zwischen verschiedenen Betriebs- und Beschäftigtengruppen als auch zwischen Ost- und Westdeutschland.

Abbildung 1

Anteil der unbesetzten Ausbildungsstellen an allen angebotenen Ausbildungsplätzen 2004 bis 2011

in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel

© IAB

Der Ausbildungsstellenmarkt hat sich in den letzten Jahren gerade in Ostdeutschland stark verändert. Während die Zahl der Ausbildungsplatzbewerber lange Zeit deutlich über der Zahl der angebotenen betrieblichen Lehrstellen lag, klagten mittlerweile viele Unternehmen über Probleme, ihre Ausbildungsplätze besetzen zu können.

Im Jahr 2011 betrug der Anteil der unbesetzten Ausbildungsstellen an allen angebotenen Ausbildungsstellen deutschlandweit 17 Prozent, im Osten sogar 27 Prozent (vgl. Abbildung 1). Dies sind die höchsten Nichtbesetzungsquoten, die im Rahmen des IAB-Betriebspanels in den letzten Jahren gemessen wurden. Für diese Entwicklung sind vor allem die sinkenden Schulabgängerzahlen in den neuen Bundesländern verantwortlich, wie unter anderem Holger Seibert und Mirko Wesling in einem IAB-Kurzbericht aus dem Jahr 2012 zeigen.

Trotz der zum Teil gravierenden Stellenbesetzungsprobleme vieler Betriebe finden auf der anderen Seite nach wie vor viele Jugendliche nur schwer eine Lehrstelle. Hierbei handelt es sich vorwiegend um Jugendliche ohne oder mit niedrigem Schulabschluss oder um sogenannte Altbewerber, die sich bereits in der Vergangenheit erfolglos um eine Ausbildungsstelle bemüht haben.

Betriebliche Ausbildungsaktivitäten in Ost und West

Nach den Daten des IAB-Betriebspanels hat im Jahr 2011 etwa jeder dritte Betrieb in Deutschland ausgebildet. Bezieht man die Zahl der ausbildenden Betriebe nur auf die ausbildungsberechtigten Betriebe, lag der Anteil bei knapp über 50 Prozent. Während die Ausbildungsbeteiligung in Westdeutschland im Zeitverlauf weitgehend stabil blieb, war sie im Osten in den letzten Jahren rückläufig. Der bereits seit Längerem zu beobachtende Abstand zwischen der Ausbildungsbeteiligung in west- und ostdeutschen Betrieben hat sich damit weiter vergrößert.

Mögliche Ursachen für diese Ost-West-Unterschiede liegen unter anderem in der ungleichen Branchen- und Größenstruktur der Betriebe. So finden sich in Ostdeutschland mehr kleinere Unternehmen aus dem Dienstleistungsbereich, die sich traditionell weniger stark in der Ausbildung engagieren als größere Betriebe oder Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes.

Die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe ist im Osten insgesamt zwar deutlich geringer als im Westen, doch die Ausbildungsquoten unterscheiden sich nur unwesentlich voneinander. Diese Quote, definiert als Anteil der Auszubildenden an den Beschäftigten, beträgt in den alten wie in den neuen Bundesländern zwischen vier und fünf Prozent und hat sich im Zeitverlauf kaum geändert. Dass die Ausbildungsquote im Osten trotz der geringeren Ausbildungsbeteiligung der Betriebe annähernd so hoch ist wie im Westen, liegt vor allem an der hohen Bedeutung der außerbetrieblichen Ausbildung in den neuen Bundesländern.

Chancen auf eine Übernahme nach der Ausbildung sind so gut wie nie zuvor

Viele Jugendliche haben heute nicht nur bessere Chancen, einen Ausbildungsplatz zu finden. Auch die Aussichten, nach Abschluss der Lehre vom Ausbildungsbetrieb übernommen zu werden, sind gestiegen. Der Anteil der übernommenen Auszubildenden an allen erfolgreichen Ausbildungsabsolventen lag im Jahr 2011 bei 66 Prozent und war damit so hoch wie nie zuvor. Seit Mitte der 2000er Jahre ist die Übernahmequote stetig gestiegen, abgese-



hen von einem Einbruch während der Wirtschafts- und Finanzkrise im Jahr 2009. Damals hielten offenbar die unsicheren Geschäfts- und Beschäftigungserwartungen viele Unternehmen davon ab, ihre Auszubildenden längerfristig an sich zu binden.

Der Anteil der übernommenen Auszubildenden ist in Westdeutschland etwas höher als in Ostdeutschland. Zudem fällt auf, dass Ausbildungsabsolventen in größeren



Betrieben bessere Chancen auf eine Übernahme haben als Ausbildungsabsolventen in kleineren Unternehmen.

Relativ deutliche Unterschiede herrschen zudem zwischen den Wirtschaftszweigen: Der Anteil übernommener Auszubildender ist im Finanz- und Versicherungsgewerbe ebenso wie im Verarbeitenden Gewerbe überdurchschnittlich, in der Land- und Forstwirtschaft oder in Organisationen ohne Erwerbszweck dagegen unterdurchschnittlich. Da auf die beiden zuletzt genannten Bereiche nur ein geringer Anteil der Ausbildungsabsolventen entfällt, sind hiervon jedoch vergleichsweise wenige Jugendliche betroffen.

Betriebliches Angebot an Weiterbildung wächst stetig

Neben der Ausbildung ist die Weiterbildung die zweite wichtige Säule der betrieblichen Bildungsaktivität. Sie spielt vor dem Hintergrund technischer und organisatorischer Neuerungen sowie im Hinblick auf den demografischen Wandel eine wichtige Rolle: Weiterbildung befähigt die Beschäftigten, sich auf wandelnde Arbeitsanforderungen einzustellen und stellt damit ihre Beschäftigungsfähigkeit über den Erwerbsverlauf sicher.

Wie die Daten des IAB-Betriebspanels und andere Erhebungen zeigen, ist das betriebliche Weiterbildungsangebot langfristig gestiegen. Lediglich die Wirtschafts- und Finanzkrise unterbrach diesen positiven Trend kurzzeitig. Er setzte sich jedoch mit dem Abklingen der Rezession wieder fort. 53 Prozent aller Betriebe in Deutschland boten ihren Mitarbeitern im ersten Halbjahr 2011 Weiterbildungsmaßnahmen an – so viele wie nie zuvor.

Das Angebot an Weiterbildung ist zwischen den Betrieben ungleich verteilt. Es unterscheidet sich je nach Region, Branche und Größenklasse. Zunächst fällt auf, dass sich mehr ostdeutsche als westdeutsche Betriebe für Weiterbildungsmaßnahmen entscheiden. Differenziert nach Wirtschaftszweigen erweisen sich insbesondere die Bereiche Gesundheits- und Sozialwesen sowie Erziehung und Unterricht als überdurchschnittlich weiterbildungsaktiv, wohingegen Betriebe des Baugewerbes ebenso wie der Gastronomie und des Beherbergungswesens ihre Mitarbeiter nur vergleichsweise selten qualifizieren.

Verschiedene Faktoren bestimmen das Weiterbildungsangebot der Betriebe. Hierzu zählen die Struktur der Beschäftigung, die technische und organisatorische Ausstattung, die gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen zur Qualifizierung und vor allem die Betriebsgröße.

Die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels zeigen, dass große Betriebe deutlich häufiger Weiterbildung anbieten als kleinere. Dies dürfte daran liegen, dass sich betriebsinterne Weiterbildungsmaßnahmen erst ab einer bestimmten Beschäftigtenzahl lohnen. Zudem lassen sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in größeren Betrieben leichter für die Zeit der Weiterbildungsveranstaltungen freistellen. Darüber hinaus sind kleine Unternehmen oftmals nur unzureichend über externe Weiterbildungsmöglichkeiten informiert.

Grundsätzlich ist allerdings anzunehmen, dass kleinere Unternehmen tatsächlich weiterbildungsaktiver sind, als es die vorliegenden Ergebnisse quantitativer Erhebungen wie dem IAB-Betriebspanel vermuten lassen. So dürften viele kleinere Betriebe auf eher arbeitsintegrierte, nicht formale Lernformen setzen, die empirisch nur schwer erfasst werden können.

Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten steigt

Ebenso wie das Weiterbildungsangebot der Betriebe ist auch die Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten im Zeitverlauf gestiegen. Sie hat nach einem leichten Rückgang während der Wirtschafts- und Finanzkrise in der jüngsten Vergangenheit wieder zugenommen und erreichte im ersten Halbjahr 2011 einen Spitzenwert von 30 Prozent (vgl. Abbildung 2).

Die Unterschiede im Weiterbildungsangebot von Betrieben verschiedener Branchen spiegelt sich auch in der Teilnahmequote der Beschäftigten wider: Im ersten Halbjahr 2011 bildeten sich besonders viele Beschäftigte aus dem Gesundheits- und Sozialwesen sowie aus dem Bereich Erziehung und Unterricht weiter, hingegen unterdurchschnittlich wenige aus der Branche Beherbergung und Gastronomie.

Im Gegensatz dazu scheint die Betriebsgröße nur das Angebot an Weiterbildung zu beeinflussen, nicht aber, ob Beschäftigte daran teilnehmen. So unterscheidet sich die Teilnahmequote zwischen den einzelnen Betriebsgrößenklassen nur unwesentlich – trotz des deutlich größeren An-

teils weiterbildender Betriebe im mittleren und oberen Größensegment. Dies deutet darauf hin, dass kleinere Betriebe vergleichsweise intensiv in Weiterbildung investieren, wenn sie sich für Bildungsmaßnahmen entschieden haben.

Wirft man einen Blick auf die Weiterbildungsbeteiligung verschiedener Mitarbeitergruppen, wird deutlich, dass sich die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten vorrangig auf höherqualifizierte Mitarbeiter konzentrieren (vgl. Tabelle auf Seite 17). So war die Teilnahmequote der Beschäftigten für hochqualifizierte Tätigkeiten, die einen (Fach-)Hochschulabschluss erfordern, im ersten Halbjahr 2011 mehr als dreimal so hoch wie die Teilnahmequote der Beschäftigten für einfache Tätigkeiten.

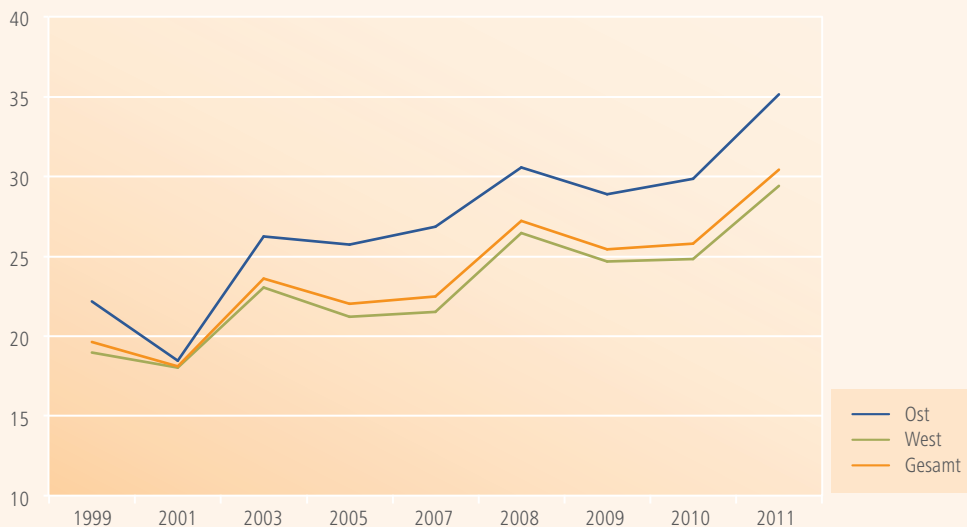
Neben geringqualifizierten Mitarbeitern lassen sich insbesondere Ältere nur unterdurchschnittlich betrieblich weiterbilden. Die Teilnahmequote der Älteren ist in den letzten Jahren zwar gestiegen, doch sie lag im ersten Halbjahr 2011 weiterhin deutlich unter dem Durchschnitt aller Beschäftigten.

Im Hinblick auf das Geschlecht schließlich fällt auf, dass Frauen etwas häufiger an einer Weiterbildung teil-

Abbildung 2

Anteil der Weiterbildungsteilnehmer an den Beschäftigten 1999 bis 2011

in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel

© IAB

nehmen als Männer. Dabei stellen sich die Weiterbildungschancen der Frauen in Ostdeutschland deutlich besser dar als in Westdeutschland.

Die höhere Weiterbildungsbeteiligung von Frauen dürfte vor allem darauf zurückzuführen sein, dass die Branchen, in denen überdurchschnittlich viele Frauen beschäftigt sind, besonders weiterbildungsaktiv sind. Dies gilt etwa für das Gesundheits- und Sozialwesen, in dem gesetzliche Auflagen Betriebe zudem zu regelmäßigen Weiterbildungsangeboten verpflichten.

Fragt man nach den Gründen für die geringe Weiterbildungsbeteiligung der genannten Personengruppen, machen Untersuchungen zum Beispiel von Ute Leber und Iris Möller aus dem Jahr 2008 die Bedeutung von angebots- und nachfrageseitigen Faktoren deutlich.

Einerseits liegt es im Entscheidungskalkül der Unternehmen begründet, dass Weiterbildung vor allem höherqualifizierten Mitarbeitern in jüngeren beziehungsweise mittleren Altersklassen angeboten wird, bei denen Investitionen ins Humankapital vergleichsweise lohnend erscheinen.

Andererseits haben viele Beschäftigte gewisse Hemmungen, an Weiterbildungsveranstaltungen teilzunehmen. Dies ist oftmals gerade dann der Fall, wenn sie – etwa im Alter – längere Zeit nicht mehr gelernt oder mit dem Lernen schlechte Erfahrungen gemacht haben. Dies dürfte beispielsweise auf manche Geringqualifizierte zutreffen.

Zum Verhältnis von Aus- und Weiterbildung

Wie die Befunde gezeigt haben, bieten kleine und mittlere Betriebe seltener Aus- und Weiterbildung an als größere Betriebe. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, ob kleinere Unternehmen tatsächlich als „bildungsabstinent“ bezeichnet werden können, oder ob sie ihr geringeres Engagement auf eine Bildungsform konzentrieren.

Während Großbetriebe, die über vielfältige finanzielle und organisatorische Ressourcen verfügen und einen Bedarf an den unterschiedlichsten Qualifikationen haben, vermutlich sowohl in Aus- als auch in Weiterbildung investieren, ist bei kleineren Unternehmen eher eine Spezialisierung auf nur eine Bildungsform zu erwarten. Ob es sich hierbei um die Aus- oder die Weiterbildung handelt, dürfte insbesondere vom konkreten Qualifikationsbedarf, aber auch von den verfügbaren Ressourcen und der Ausbildungstradition abhängen.

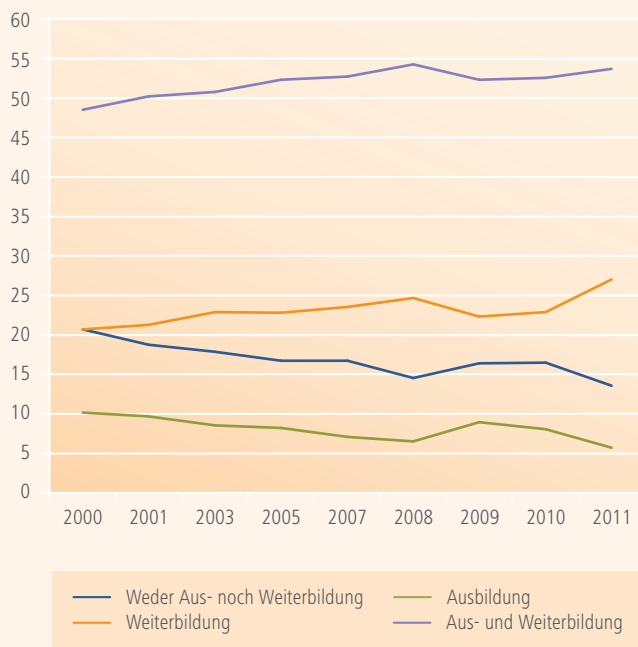
Untersuchungen mit den Daten des IAB-Betriebspanels zeigen, dass über die Hälfte der Betriebe ihre Beschäftigten sowohl aus- als auch weiterbilden. Der Anteil der Betriebe, die beides verfolgen, ist dabei im Zeitverlauf gestiegen. Die übrigen Betriebe setzen entweder nur auf die Aus- oder die Weiterbildung oder bieten gar keine Bildungsform an. Letzteres traf im Jahr 2011 auf immerhin 14 Prozent der Betriebe zu (vgl. Abbildung 3).

Differenziert nach der Betriebsgröße zeigt sich, dass fast alle größeren Betriebe beide Bildungsformen anbieten. Kleinere Betrieben entscheiden sich hingegen eher für eine Bildungsstrategie. Vor allem bei sehr kleinen

Abbildung 3

Anteil der Betriebe mit Aus- bzw. Weiterbildungsangebot 2000 – 2011

in Prozent



Anmerkung: Ein Betrieb gilt hier als ausbildungs- bzw. weiterbildungsaktiv, wenn es mindestens einen Auszubildenden bzw. mindestens einen weitergebildeten Beschäftigten in seiner Belegschaft gibt.

Quelle: IAB-Betriebspanel

© IAB

Betrieben ist zudem der Anteil der Betriebe, die weder Aus- noch Weiterbildung anbieten, vergleichsweise hoch. Daraus zu schließen, dass kleine Betriebe bildungsabstinent seien, ist jedoch verfehlt: Längsschnittanalysen von Sebastian Bechmann und anderen aus dem Jahr 2010 haben gezeigt, dass kleine Betriebe zwar in einzelnen Jahren auf Bildungsaktivitäten verzichten, über einen längeren Zeitraum hinweg jedoch in die Aus- und/oder Weiterbildung investieren. Ferner ist zu berücksichtigen, dass in kleineren Betrieben informelle Lernprozesse eine Rolle spielen, die in unseren Daten aber nur unzureichend wiedergegeben werden können.

Fazit

Die Aus- und Weiterbildung spielt in den meisten Betrieben eine große Rolle und hat insbesondere mit dem wirtschaftlichen Aufschwung wieder zugenommen. Große Betriebe sind zwar häufiger weiterbildungsaktiv, die Teilnahmequote unterscheidet sich aber nur unwesentlich von der in kleineren Betrieben. In Westdeutschland bilden außerdem mehr Betriebe Jugendliche aus als in Ostdeutschland, was nicht zuletzt auf die unterschiedliche Größen- und Branchenstruktur der Wirtschaft in beiden Landesteilen zurückzuführen ist.

Trotz der verstärkten Bildungsanstrengungen gibt es allerdings nach wie vor einzelne Gruppen, die nur unterdurchschnittlich an betrieblicher Aus- und Weiterbildung teilhaben. Dazu zählen vor allem geringqualifizierte und ältere Beschäftigt, die stärker für die Weiterbildung gewonnen werden müssen. Daneben sind aber auch Betriebe und die Politik gleichermaßen gefordert nach Strategien zu suchen, um eine gleichmäßigere Bildungsbeteiligung zu erreichen.

Tabelle

Teilnahmequoten der betrieblichen Weiterbildung nach Mitarbeitergruppen 2011

in Prozent

	West	Ost
Insgesamt	29	35
Mitarbeiter für einfache Tätigkeiten	17	13
Mitarbeiter für qualifizierte Tätigkeiten	39	37
Mitarbeiter für hochqualifizierte Tätigkeiten	53	45
Frauen	31	40
Männer	29	31
Ältere (über 50-jährige) Mitarbeiter	24	31

Quelle: IAB-Betriebspanel

©IAB

Literatur

Bechmann, Sebastian; Dahms, Vera; Tschersich, Nikolai; Leber, Ute; Schwengler, Barbara (2012): Fachkräfte und unbesetzte Stellen in einer alternden Gesellschaft. Problemlagen und betriebliche Reaktionen. IAB-Forschungsbericht Nr. 13.

Bechmann, Sebastian; Dahms, Vera; Fischer, Agnes; Frei, Marek; Leber, Ute (2010): 20 Jahre Deutsche Einheit. Ein Vergleich der west- und ostdeutschen Betriebslandschaft im Krisenjahr 2009. IAB-Forschungsbericht Nr. 6.

Bellmann, Lutz; Krekel, Elisabeth M.; Stegmaier, Jens (2010): Aus- und Weiterbildung – Komplemente oder Substitute? Zur Bildungsbeteiligung kleinerer und mittlerer Betriebe in Deutschland. Report. Jg. 33, H. 1, S. 41-55.

Leber, Ute; Möller, Iris (2008): Weiterbildungsbeteiligung ausgewählter Personengruppen. In: Schmollers Jahrbuch. Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. Jg. 128, H. 3, S. 405-429.

Seibert, Heiko; Wesling, Mirko (2012): Demografische Veränderungen in Ostdeutschland: Jugendliche finden immer öfter eine Lehrstelle vor Ort. IAB-Kurzbericht Nr. 16.

Die Autoren



Dr. Ute Leber

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



Dr. Jens Stegmaier

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Panel „Arbeitsmarkt und soziale Sicherung““ am IAB.
jens.stegmaier@iab.de

Publikationen

Aktuelle Publikationen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des IAB

Das IAB-Betriebspanel in weiteren IAB-Publikationen

Im Verlauf von nunmehr 20 Jahren hat sich das IAB-Betriebspanel zu einem unverzichtbaren Datensatz für die Forschungsarbeit des IAB entwickelt. Wie vielfältig die Themen sind, die sich aus dieser umfassenden Quelle speisen, zeigt schon die kleine Auswahl der IAB-Publikationen des vergangenen Jahres:

■ **Bechmann, Sebastian; Dahms, Vera; Tschersich, Nikolai; Frei, Marek; Leber, Ute; Schwengler, Barbara** (2012): Fachkräfte und unbesetzte Stellen in einer alternden Gesellschaft. Problemlagen und betriebliche Reaktionen. IAB-Forschungsbericht Nr. 13. Mit der günstigen wirtschaftlichen Entwicklung und dem demografischen Wandel hat die Diskussion um nicht besetzte Fachkräftestellen wieder an Bedeutung gewonnen. Der Bericht trägt mit Auswertungen auf betrieblicher Ebene zu dieser Diskussion bei: In welchem Ausmaß gibt es in den Betrieben Stellenbesetzungsprobleme und wie gehen die Betriebe aktuell und perspektivisch damit um? Der Fokus liegt auf Unterschieden und Gemeinsamkeiten zwischen den Branchen – in diesem Jahr mit einem speziellen Augenmerk auf die personennahen Dienstleistungen mit ihren Teilbereichen Gesundheits- und Sozialwesen, Erziehung und Unterricht, Beherbergung und Gastronomie sowie den Übrigen personennahen Dienstleistungen.

■ **Brücker, Herbert et al.** (2012): Fachkräftebedarf: Analyse und Handlungsstrategien. In: H. Brücker, S. Klinger, J. Möller & U. Walwei (Hg.), Handbuch Arbeitsmarkt 2013. Analysen, Daten, Fakten. IAB-Bibliothek, 334. Bielefeld: Bertelsmann, S. 205-290.

In diesem Kapitel der neuesten Handbuch-Auflage wird untersucht, welche Folgen der wirtschaftliche Aufschwung in den Jahren 2010 und 2011 und der künftige Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials für den Fachkräftebedarf in Deutschland hatte bzw. haben wird. Dabei wird zwischen dem Phänomen des Mismatch, das heißt Engpässen bei der Rekrutierung von Arbeitskräften bei gleichzeitiger Arbeitslosigkeit, und dem langfristigen, demografisch bedingten Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials unterschieden.

■ **Crimmann, Andreas; Evers, Katalin** (2012): Innovationsstandort Sachsen: Eine High-Tech-Region Deutschlands. Ergebnisse aus dem Projekt „Innovationen in Sachsen“. IAB-Projektbericht 1237.

Um das Klima für Innovationsprozesse in Sachsen weiter verbessern zu können, ist es wichtig, das Innovationsverhalten der Betriebe und deren Einflussfaktoren zu kennen. Hierzu wurden in zwei Wellen sächsische Betriebe ausführlich zu ihren Innovationsaktivitäten und einigen angrenzenden Themengebieten befragt. Die zusätzliche Auswertung weiterer Datensätze – insbesondere des IAB-Betriebspanels – ermöglicht den Vergleich mit den Befunden der Primärerhebung „Innovationen in Sachsen“

und erlaubt eine Einordnung und Bewertung der Analyseergebnisse.

■ **Dietz, Martin; Kettner, Anja; Kubis, Alexander; Leber, Ute; Müller, Anne; Stegmaier, Jens** (2012): Unvollkommene Ausgleichsprozesse am Arbeitsmarkt. Analysen zur Arbeitskräftenachfrage auf Basis des IAB-Betriebspanels und der IAB-Erhebung des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots. IAB-Forschungsbericht Nr. 8.

Die Autoren analysieren den aktuellen Arbeits- und Fachkräftebedarf und zeigen, an welchen Stellen bereits Anzeichen für Engpässe erkennbar sind. Differenziert nach Wirtschaftszeigen, Betriebsgrößenklassen und formalem Qualifikationsniveau sowie nach Ost- und Westdeutschland wird dargestellt, wie sich die Betriebslandschaft in Deutschland gestaltet, wo der Bedarf an Arbeitskräften besonders hoch ist und an welchen Stellen sich bereits erkennen lässt, dass Stellenbesetzungen sich schwierig gestalten. Insgesamt kann in Deutschland derzeit nicht von einem flächendeckenden Fachkräftemangel gesprochen werden. Vor dem Hintergrund einer alternden und schrumpfenden Erwerbsbevölkerung können Engpässe in den kommenden Jahrzehnten die deutschen Betriebe jedoch vor zunehmende Herausforderungen stellen.

■ **Dummert, Sandra** (2013): Branchenstudie Einzelhandel. Auswertungen aus dem IAB-Betriebspanel 2010 und 2011. IAB-Forschungsbericht Nr. 2.

Die Autorin analysiert zum einen die Grund-



struktur der Einzelhandelsbetriebe und zum anderen deren betriebliche Charakteristika im Vergleich zu Betrieben des Dienstleistungssektors und der Privatwirtschaft. Der Fokus liegt hierbei auf der Verbreitung atypischer Beschäftigungsformen, der Tarifbindung, der betrieblichen Aus- und Weiterbildung, erwarteten Personalproblemen, dem Fachkräftebedarf und der Beschäftigung älterer Mitarbeiter.

■ **Ellguth, Peter; Gerner, Hans-Dieter; Stegmaier, Jens** (2012): Wage bargaining in Germany. The role of works councils and opening clauses. IAB-Discussion Paper Nr. 5.

Das deutsche System der industriellen Beziehungen ist durch einen charakteristischen Dualismus gekennzeichnet: Einerseits werden in überbetrieblichen, sektoralen Tarifverträgen Arbeitsbedingungen und Löhne vereinbart. Andererseits regelt der Betriebsrat auf betrieblicher Ebene den Interessensausgleich zwischen Belegschaft und Betriebsführung. Seit Mitte der 1980er-Jahre wurden im Rah-

men von Öffnungsklauseln jedoch zunehmend tarifvertragliche Regelungen auf betrieblicher Ebene verändert. Die Analysen basieren auf den Daten des IAB-Betriebspanels und gestatten einen besseren Einblick in die institutionellen Mechanismen der Lohnfindung.

■ **Ellguth, Peter; Gerner, Hans-Dieter; Zapf, Ines** (2013): Flexibilität für Betriebe und Beschäftigte. Vielfalt und Dynamik bei den Arbeitszeitkonten. IAB-Kurzbericht Nr. 3.

In der Krise der Jahre 2008/2009 haben Arbeitszeitkonten einen großen Beitrag zur temporären Arbeitszeitverkürzung geleistet. Dieser war größer als in früheren Rezessionen, aber auch im Vergleich zu anderen Ländern. Das sollte allerdings nicht darüber hinwegtäuschen, dass nur ein vergleichsweise geringer Anteil der Betriebe dieses Instrument dauerhaft einsetzt. Mit Daten des IAB-Betriebspanels wird die Entwicklung der Arbeitszeitkonten auf betrieblicher Ebene sowie die Verbreitung von Langzeitkonten untersucht. Letztere werden

insgesamt relativ selten eingesetzt und verharrten seit Jahren auf einem niedrigen Niveau. Lediglich in großen Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten zeigt sich eine deutlich steigende Tendenz (vgl. Abbildung 1).

■ **Hauptmann, Andreas; Schmerer, Hans-Jörg** (2012): Lohnentwicklung im Verarbeitenden Gewerbe. Wer profitiert vom deutschen Exportboom? IAB-Kurzbericht Nr. 20.

Deutschland ist weiterhin eine der führenden Exportnationen, auch nach der schweren Wirtschafts- und Finanzkrise 2008/2009 und dem damit verbundenen globalen Nachfrageeinbruch. Die seit Jahren zunehmende Globalisierung wird allerdings oft mit steigender Lohnspreizung und Arbeitsplatzverlusten in Verbindung gebracht. Dieser Kurzbericht untersucht die Lohnentwicklung im Verarbeitenden Gewerbe, einer Branche mit hohem Exportanteil. Der Fokus liegt dabei auf den Unterschieden zwischen exportierenden und nicht-exportierenden Betrieben.

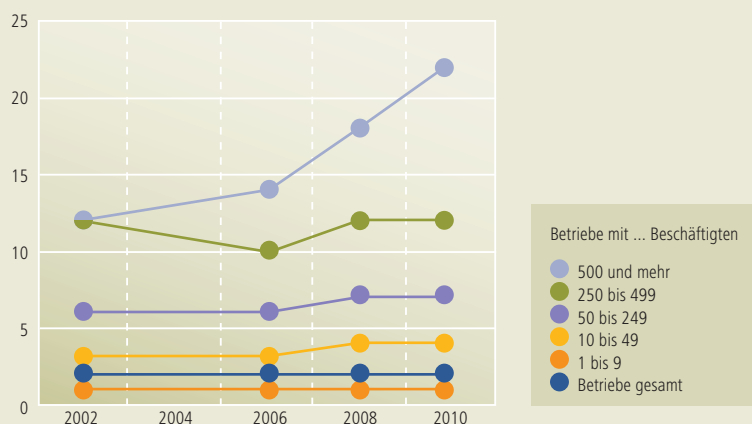
■ **Hohendanner, Christian; Stegmaier, Jens** (2012): Geringfügig Beschäftigte in deutschen Betrieben. Umstrittene Minijobs. IAB-Kurzbericht Nr. 24.

Im Januar 2013 wurde die steuerfreie Einkommensgrenze für geringfügig Beschäftigte um 50 Euro auf 450 Euro erhöht. Das hat die Diskussion über die sozial- und arbeitsmarktpolitische Bedeutung von Minijobs neu entfacht: Befürworter betrachten sie als wirksames Instrument für betriebliche Flexibilität und gegen Schwarzarbeit, Kritiker sehen die Minijobs als eine wesentliche Ursache für die steigende Niedriglohnbeschäftigung und Altersarmut. Auf betrieblicher Ebene wird in diesem Bericht untersucht, wie sich die geringfügige Beschäftigung entwickelt hat (vgl. Abbildung 2 auf S. 20) und inwieweit Minijobs andere Beschäftigungsverhältnisse verdrängen.

Abbildung 1

Verbreitung von Langzeitkonten nach Betriebsgröße 2002 bis 2010

Anteile der Betriebe in Prozent



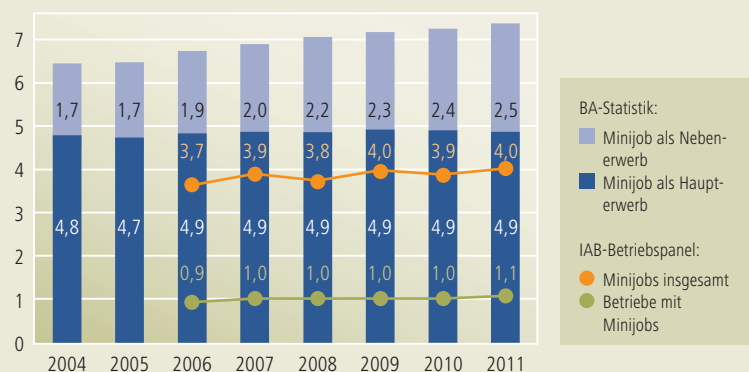
Quelle: IAB-Betriebspanel 2002, 2006, 2008 und 2010, hochgerechnete Ergebnisse.

©IAB

Abbildung 2

Die Entwicklung der geringfügigen Beschäftigung zwischen 2004 und 2011

in Millionen



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2004 bis 2011, IAB-Betriebspanel 2006 bis 2011.

©IAB

und Arbeitszeitkonten wichtige Komponenten zur Ermittlung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit der beschäftigten Arbeitnehmer. In dem Forschungsbericht werden verschiedene Datenquellen vorgestellt und aufgezeigt, welche Möglichkeiten der Datenanalyse zu Überstunden und Arbeitszeitkonten bestehen.

Über die Publikationsreihen des Instituts hinaus veröffentlichen IAB-Forscherinnen und -Forscher ihre Ergebnisse in externen Journals, Büchern und Discussion Papers. Eine vollständige Übersicht – auch für weiter zurückliegende Jahre – finden Sie auf der Homepage des IAB in inhaltlicher, medialer oder personeller Sortierung (www.iab.de).

■ **Kubis, Alexander; Leber, Ute; Müller, Anne; Stegmaier, Jens** (2013): Der Arbeitskräftebedarf in Deutschland 2006 bis 2011. Nachfrage, Rekrutierungsprozesse und Engpässe aus Sicht der Betriebe. IAB-Bibliothek 339. Bielefeld: Bertelsmann (vgl. S. 23).

■ **Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg; Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung, Essen; Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik, Köln (Hg.)** (2012): Evaluation bestehender gesetzlicher Mindestlohnregelungen. Branche: Bauhauptgewerbe. Gutachten. IAB-Bibliothek 336. Bielefeld: Bertelsmann (vgl. S. 22).

■ **Zapf, Ines** (2012): Flexibilität am Arbeitsmarkt durch Überstunden und Arbeitszeitkonten. Messkonzepte, Datenquellen und Ergebnisse im Kontext der IAB-Arbeitszeitrechnung. IAB-Forschungsbericht Nr. 3.

Überstunden sind in Deutschland weit verbreitet und werden als Instrument zur Flexibilisierung der Arbeitszeit genutzt. Dabei haben insbesondere transitorische Überstunden im Zuge der Verbreitung von Arbeitszeitkonten bei Betrieben und Beschäftigten an Bedeutung gewonnen, während es bei bezahlten Überstunden zu einem Bedeutungsverlust kam. In der Arbeitszeitrechnung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung sind Überstunden

Die Infoplattform des IAB-Betriebspanels

Die Infoplattform des IAB-Betriebspanels umfasst alle bisher erschienenen wissenschaftlichen Veröffentlichungen, die über das IAB-Betriebspanel berichten oder mit Daten des IAB-Betriebspanels erstellt wurden. Seit 1991 hat sich die „Betriebspanel-Literatur“ auf knapp 1.200 Hinweise erweitert.

Die Infoplattform bietet die Literatur in inhaltlich strukturierter Form an, oft mit Verweis auf den jeweiligen Volltext und ist unter folgendem Link kostenlos verfügbar: www.iab.de/infoplattform/iab-betriebspanel

Referierte Aufsätze von IAB-Autorinnen und -Autoren in SSCI-Journals (seit der Forum-Ausgabe 2/2012 erschienen)

■ **Abraham, Martin; Nisic, Natascha** (2012): A simple mobility game for couples' migration decisions and some quasi-experimental evidence. In: *Rationality and society*, Vol. 24, No. 2, S. 168-197.

■ **Bauer, Thomas K.; Bender, Stefan; Heining, Jörg; Schmidt, Christoph M.** (2012): The lunar cycle, sunspots and the frequency of births in Germany, 1920-1989. In: *Economics and Human Biology*. Online First.

■ **Bellmann, Lutz; Gerner, Hans-Dieter** (2012): Company-level pacts for employment in the global crisis 2008/2009. First evidence from representative German establishment-level panel data. In: *The International Journal*

of Human Resource Management, Vol. 23, No. 16, S. 3375-3396.

■ **Berngruber, Anne; Bethmann, Arne** (2012): Entscheidungsverhalten von Paaren in materiell prekären Lagen über größere Anschaffungen und die Freizeitgestaltung. In: Zeitschrift für Familienforschung, Jg. 24, H. 3, S. 319-343.

■ **Bertoli, Simone; Fernández-Huertas Moraga, Jesús; Ortega, Francesc** (2013): Crossing the border: self selection, earnings and individual migration decisions. In: Journal of Development Economics, Vol. 101, No. 1, S. 75-91.

■ **Bertoli, Simone; Ticci, Elisa** (2012): A fragile guideline to development assistance. In: Development policy review, Vol. 30, No. 2, S. 211-230.

■ **Brücker, Herbert; Schröder, Philipp J. H.** (2012): International migration with heterogeneous agents. Theory and evidence for Germany, 1967-2009. In: The World Economy, Vol. 35, No. 2, S. 152-182.

■ **Brunow, Stephan; Brenzel, Hanna** (2012): The effect of a culturally diverse labour supply on regional income in the EU. In: Empirica, Vol. 39, No. 4, S. 461-485.

■ **Brunow, Stephan; Gründer, Manuela** (2012): The impact of activity chaining on the duration of daily activities. In: Transportation. Online First.

■ **Casas-Cordero, Carolina; Kreuter, Frauke; Wang, Y.; Babey, Susan** (2013): Assessing the measurement error properties of interviewer observations of neighbourhood characteristics. In: Journal of the Royal Statistical Society. Series A, Statistics in Society, Vol. 176, No. 1, S. 227-249.

■ **Conrad, Frederick G.; Broome, Jessica S.; Benkí, José R.; Kreuter, Frauke; Groves, Robert M.; Vannette, David; McClain,**

Colleen (2013): Interviewer speech and the success of survey invitations. In: Journal of the Royal Statistical Society. Series A, Statistics in Society, Vol. 176, No. 1, S. 191-210.

■ **Couper, Mick; Kreuter, Frauke** (2013): Using paradata to explore item level response times in surveys. In: Journal of the Royal Statistical Society. Series A, Statistics in Society, Vol. 176, No. 1, S. 271-286.

■ **Crimmann, Andreas; Wießner, Frank; Bellmann, Lutz** (2012): Resisting the crisis: short-time work in Germany. In: International Journal of Manpower, Vol. 33, No. 8, S. 877-900.

■ **Dauth, Wolfgang** (2012): Agglomeration and regional employment dynamics. In: Papers in Regional Science. Online First.

■ **Drasch, Katrin** (2012): Educational attainment and family-related employment interruptions in Germany. Do changing institutional settings matter? In: European sociological review. Online First.

■ **Drechsler, Jörg; Reiter, Jerome P.** (2012): Combining synthetic data with subsampling to create public use microdata files for large scale surveys. In: Survey Methodology, Vol. 38, No. 1, S. 73-79.

■ **Eckman, Stephanie; English, Ned** (2012): Creating housing unit frames from address databases: geocoding precision and net coverage rates. In: Field Methods, Vol. 24, No. 4, S. 399-408.

■ **Ellguth, Peter; Gerner, Hans-Dieter; Stegmaier, Jens** (2012): Wage effects of works councils and opening clauses. The German case. In: Economic and Industrial Democracy. Online First.

■ **Garloff, Alfred; Guertzgen, Nicole** (2012): Collective wage contracts, opt-out clauses, and firm wage differentials. Evidence from linked employer-employee data. In: In-

dustrial Relations, Vol. 51, No. 3, S. 731-748.

■ **Gerner, Hans-Dieter** (2012): Die Produktivitätsentwicklung und die Rolle von Arbeitszeitkonten während der Großen Rezession 2008/2009. Ergebnisse auf der Grundlage des IAB Betriebspanels. In: Zeitschrift für Personalforschung, Jg. 26, H. 1, S. 30-47.

■ **Ivaschenko, Alex; Nivorozhkin, Anton; Nivorozhkin, Eugene** (2012): The role of economic crisis and social spending in explaining crime in Russia. Regional panel data analysis. In: Eastern European Economics, Vol. 50, No. 4, S. 21-41.

■ **Jahn, Elke J.; Riphahn, Regina T.; Schnabel, Claus** (2012): Feature: Flexible forms of employment. Boon and bane. In: The Economic Journal, Vol. 122, No. 562, S. 115-124.

■ **Jahn, Elke; Rosholm, Michael** (2013): Is temporary agency employment a stepping stone for immigrants? In: Economics Letters, Vol. 118, No. 1, S. 225-228.

■ **Kreuter, Frauke** (2013): Facing the nonresponse challenge. In: The Annals of the American Academy of Political and Social Science, Vol. 645, No. 1, S. 23-35.

■ **Krug, Gerhard; Rebien, Martina** (2012): Network-based job search. An analysis of monetary and non-monetary labor market outcomes for the low-status unemployed. In: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 41, H. 4, S. 315-333.

■ **Meier, Lars** (2012): Encounters with haunted industrial workplaces and emotions of loss. Class-related senses of place within the memories of metalworkers. In: Cultural geographies. Online First.

■ **Mendolicchio, Concetta; Paolini, Dimitri; Pietra, Tito** (2012): Asymmetric information and overeducation. In: The B.E. Journal of Economic Analysis and Policy, Vol. 12, No. 1, Art. 47.

■ **Mendolicchio, Concetta; Paolini, Dimitri; Pietra, Tito** (2012): Investments in education and welfare in a two-sector, random matching economy. In: *Journal of Mathematical Economics*, Vol. 48, No. 6, S. 367-385.

■ **Riphahn, Regina T.; Trübswetter, Parvati** (2013): The intergenerational transmission of educational attainment in East and West Germany. In: *Applied Economics*, Vol. 45, No. 22, S. 3183-3196.

■ **Sakshaug, Joseph W.; Couper, Mick P.; Ofstedal, Mary Beth; Weir, David R.** (2012): Linking survey and administrative records. Mechanisms of consent. In: *Sociological methods and research*, Vol. 41, No. 4, S. 535-569.

■ **Schmerer, Hans-Jörg** (2012): Skill-biased labor market reforms and international competitiveness. In: *Economics. The Open-Access, Open-Assessment E-Journal*, Vol. 6, Art. 37.

■ **Schmidt, Christopher; Tisch, Anita; Engelhardt-Wölfel, Henriette** (2012): Altert die Belegschaft mit dem Betrieb? Eine

empirische Analyse mit ‚Linked Employer-Employee-Daten‘. In: *Zeitschrift für Soziologie*, Jg. 41, H. 2, S. 101-125.

■ **Suedekum, Jens; Wolf, Katja; Blien, Uwe** (2012): Cultural diversity and local labour markets. In: *Regional Studies. Journal of the Regional Studies Association*. Online First.

■ **Tourangeau, Roger; Kreuter, Frauke; Eckman, Stephanie** (2012): Motivated underreporting in screening interviews. In: *Public Opinion Quarterly*, Vol. 76, No. 3, S. 453-469.

■ **Wölfel, Oliver; Heineck, Guido** (2012): Parental risk attitudes and children's secondary school track choice. In: *Economics of education review*, Vol. 31, No. 5, S. 727-743.

■ **Yan, Ting; Kreuter, Frauke; Tourangeau, Roger** (2012): Evaluating survey questions. A comparison of methods. In: *Journal of Official Statistics*, Vol. 28, No. 4, S. 503-529.

■ **Yan, Ting; Kreuter, Frauke; Tourangeau, Roger** (2012): Latent class analysis of response inconsistencies across modes of data

collection. In: *Social Science Research*, Vol. 41, No. 5, S. 1017-1027.

■ **Zabel, Cordula** (2012): Employment characteristics and partnership formation among lone mothers in Russia. In: *Zeitschrift für Familienforschung*, Jg. 24, H. 3, S. 344-359.

■ **Zabel, Cordula; Heintz-Martin, Valerie** (2012): Does children's age impact the division of housework? A comparison of France, eastern and western Germany. In: *European Societies*. Online First.

■ **Zagelmeyer, Stefan; Heckmann, Markus; Kettner, Anja** (2012): Management responses to the global financial crisis in Germany. Adjustment mechanisms at establishment level. In: *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 23, No. 16, S. 3355-3374.

Neue Ausgaben in der Buchreihe „IAB-Bibliothek“

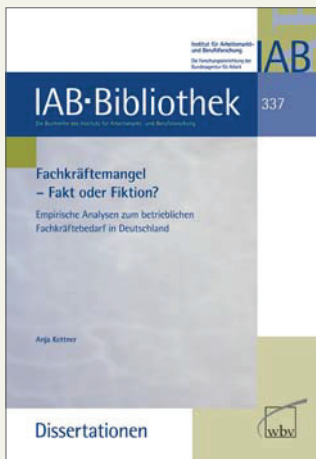


IAB-Bibliothek 336: „**Evaluation bestehender gesetzlicher Mindestlohnregelungen**

– **Branche: Bauhauptgewerbe**“ herausgegeben vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), dem Rheinisch-Westfälischen Institut für Wirtschaftsforschung (RWI) und dem Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik (ISG)

Die Wirkungen von Mindestlöhnen sind in Politik und Wissenschaft gleichermaßen umstritten. Dies gilt auch für die in Deutschland bestehenden gesetzlichen Regelungen zu branchenspezifischen Mindestlöhnen. In einer

empirisch und methodisch sehr breit angelegten Studie wurden die Wirkungen des 1997 im Bauhauptgewerbe eingeführten Mindestlohns untersucht. Dabei wurden die Effekte der Mindestlohnregelung auf die Entwicklung von Löhnen, Beschäftigung, Arbeitnehmerschutz und betrieblicher Wettbewerbsfähigkeit – jeweils getrennt für West- und Ostdeutschland – analysiert. Während die Auswirkungen auf die Löhne in Ostdeutschland demnach ausgeprägter waren als in Westdeutschland, lassen sich generell keine gravierenden Folgen für die Beschäftigung nachweisen.



IAB-Bibliothek 337: „Fachkräftemangel – Fakt oder Fiktion? Empirische Analysen zum betrieblichen Fachkräftebedarf in Deutschland“ von Anja Kettner

Droht Deutschland ein genereller und dauerhafter Mangel an Fachkräften? Oder gibt es vielmehr temporäre Engpässe in einzelnen Sektoren und Berufen, denen Betriebe und Politik aber keinesfalls alternativlos gegenüberstehen? Inwieweit sind die Rekrutierungs-

probleme von Unternehmen „hausgemacht“? Anja Kettner liefert eine differenzierte Analyse der möglichen Ursachen von Fachkräftengpässen und -mangellagen. Auf Basis repräsentativer Betriebsbefragungen präsentiert sie ein umfassendes Bild zum Stellenbesetzungsgeschehen in deutschen Unternehmen und liefert statistisch gesicherte Aussagen zu den Bestimmungsfaktoren qualifikationsbedingter Fachkräftengpässe und unbesetzter Stellen.



IAB-Bibliothek 338: „Warum wir mehr und bessere Kitas brauchen. Zum Zusammenhang von frühkindlicher Betreuung und Fachkräftepotenzialen“ von Anja Kettner

Was haben Kitas mit Fachkräftemangel zu tun? Sehr viel, wie Anja Kettner eindrucksvoll belegt. Der Ausbau von Kitas ist ein probates Mittel zur Fachkräftesicherung. Denn staatliche Investitionen in Kinderbetreuung zahlen sich mehrfach aus – auf individueller wie volkswirtschaftlicher Ebene. Kurzfristig tragen sie dazu bei, den Erwerbsumfang von Müttern und

Vätern zu erhöhen – und verringern so die schon heute bestehenden Engpässe. Sie führen aber auch zu höheren Geburtenraten und einem langfristig höheren Qualifikationsstand der Bevölkerung – und damit zu einem größeren und besser qualifizierten Fachkräfteangebot in der Zukunft. Die harten Fakten indes zeigen: Deutschland tut noch immer zu wenig für den Ausbau von Kitas und die Verbesserung der Betreuungsqualität. Damit verschenken wir dringend benötigte Fachkräftepotenziale – nicht nur heute, sondern auch für die Zukunft.



IAB-Bibliothek 339: „Der Arbeitskräftebedarf in Deutschland 2006 bis 2011. Nachfrage, Rekrutierungsprozesse und Engpässe aus Sicht der Betriebe“ von Alexander Kubis, Ute Leber, Anne Müller und Jens Stigmaier

Der Bericht analysiert die Arbeitskräftenachfrage der Betriebe und versucht, aktuelle Engpässe auf dem Arbeitsmarkt zu identifizieren. Zunächst wird die Entwicklung der Betriebs- und Beschäftigungsstruktur sowie

der offenen Stellen differenziert für verschiedene Teilarbeitsmärkte dargestellt. Weiterhin werden verschiedene Indikatoren diskutiert, die Hinweise auf Arbeitskräftengpässe geben können. Insgesamt zeigen die Ergebnisse, dass in Deutschland derzeit kein allgemeiner, flächendeckender Fachkräftemangel besteht. Dennoch sind bestimmte Berufe, Regionen und Branchen zu erkennen, in denen die Engpässe zugenommen haben.

Betrieblicher Fachkräftebedarf

In manchen Branchen und Regionen wird es eng

Vielen Unternehmen fällt es schwerer, offene Stellen zu besetzen. Gegenwärtig ist zwar kein flächendeckender Fachkräftemangel zu erkennen, dennoch zeichnen sich in Teilbereichen Engpässe ab. Während die Nachfrage nach ungelerten Arbeitskräften tendenziell sinkt, steigt die Nachfrage nach qualifizierten Fachkräften.



Das Thema „Fachkräftebedarf“ wird gerade in konjunkturell guten Zeiten intensiv diskutiert. Sowohl in der öffentlichen als auch in der wissenschaftlichen Debatte ist allerdings durchaus strittig, inwieweit in Deutschland tatsächlich ein gravierender Mangel an Fachkräften vorliegt. Belastbare Aussagen zu dieser Frage können nur auf einer soliden Datenbasis getroffen werden. Das IAB verfügt mit dem „IAB-Betriebspanel“ und der „Erhebung des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots“ (EGS) über zwei hochkarätige Datensätze, mit denen sich die Arbeitskräftenachfrage der Betriebe – differenziert nach Branchen, Regionen und Berufen – ermitteln und Hinweise auf mögliche Engpässe gewinnen lassen. Entsprechende Analysen waren Grundlage des Arbeitskräfteberichts, der Ende 2011 vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales herausgegeben wurde. Die aktuellen Ergebnisse wurden zudem in Band 339 der Reihe „IAB-Bibliothek“ veröffentlicht. Die dort publizierten Ergebnisse werden hier in geraffter Form wiedergegeben.

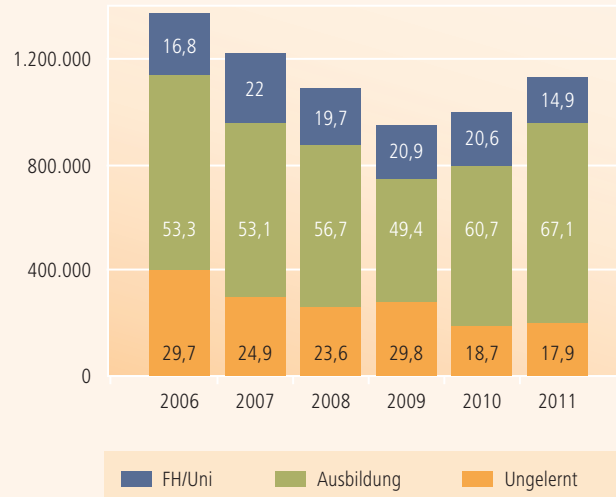
Arbeitskräftenachfrage der Betriebe hat weiter zugenommen

Erste Anhaltspunkte zu möglichen Fachkräfteengpässen lassen sich gewinnen, wenn man die Entwicklung der Arbeitskräftenachfrage, also der Zahl der Beschäftigten und der offenen Stellen, betrachtet. Nachdem die Beschäftigung zu Beginn der 2000er Jahre rückläufig war, ist seit 2005 ein Anstieg festzustellen, der sich auch in der jüngsten Vergangenheit fortgesetzt hat. Nach den Daten des IAB-Betriebspanels zählten die Betriebe im Jahr 2011 35,2 Millionen Beschäftigte und damit rund 600.000 mehr als im Vorjahr. Während die Zahl der Beschäftigten auch während der Wirtschafts- und Finanzkrise stabil blieb, schwankt die Zahl der offenen Stellen stärker mit der konjunkturellen Lage. So hat die Zahl der vakanten Stellen nach einem krisenbedingten Rückgang in den Jahren 2008 und 2009 wieder deutlich zugenommen (vgl. Abbildung 1). Allerdings war die Zahl der offenen Stellen im vierten Quartal 2011 mit 1,13 Millionen wieder etwas niedriger als vor der Rezession (zum Vergleich viertes Quartal 2007: 1,22 Millionen offene Stellen).

Abbildung 1

Zahl der offenen Stellen und prozentuale Anteile nach Qualifikationsniveau 2006 bis 2011

in Prozent



Anmerkung: Die Zahlen beziehen sich jeweils auf das vierte Quartal eines jeden Jahres. Ab dem vierten Quartal 2010 erfassen die Zahlen zu den offenen und sofort zu besetzenden Stellen nur noch Stellen des ersten Arbeitsmarktes, also keine geförderten Stellen mehr.

Quelle: IAB-EGS

©IAB

Die Arbeitskräftenachfrage der Betriebe richtet sich vornehmlich und in zunehmendem Umfang auf Fachkräfte. Dies gilt insbesondere für Tätigkeiten, die eine abgeschlossene Berufsausbildung erfordern. Im Gegenzug ging der Anteil der offenen Stellen für ungelernete Arbeitskräfte in den letzten Jahren – mit Ausnahme des Krisenjahrs 2009 – stark zurück. Ein Teil des Rückgangs erklärt sich durch einen Sonderfaktor: Seit Ende 2010 werden öffentlich geförderte Stellen, die zumeist nur eine geringe Qualifikation voraussetzen, nicht mehr in der EGS erfasst. Bei der ausschließlichen Betrachtung des ersten Arbeitsmarktes ist der Anteil der offenen Stellen für ungelernete Arbeitskräfte also noch geringer.

Die Nachfrage nach Arbeitskräften unterscheidet sich deutlich zwischen den Teilarbeitsmärkten

Die qualifikationsspezifische Arbeitskräftenachfrage steht in einem engen Zusammenhang mit der Nachfrage von Betrieben verschiedener Wirtschaftszweige



(vgl. Abbildung 2). Insbesondere der Bereich der Unternehmensnahen Dienstleistungen erwies sich in der jüngeren Vergangenheit als sehr dynamisch. Aber auch der ungedeckte Arbeitskräftebedarf in Teilen des Verarbeitenden Gewerbes entwickelte sich positiv, was hauptsächlich der günstigen konjunkturellen Entwicklung und der Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Industrie zuzuschreiben sein dürfte.

Auf der Ebene der Berufe zeigt sich aktuell eine große Nachfrage vor allem nach Elektroberufen sowie nach Berufskraftfahrern, Köchen und Bürofachkräften. Gerade in den zuletzt genannten Berufen ist die Fluktuation jedoch vergleichsweise hoch. Für die Zukunft erwarten die Betriebe darüber hinaus eine besonders hohe Nachfrage nach Fachkräften aus dem Gesundheits- und Erziehungsbereich – und hier vor allem nach Altenpflegern und Erziehern. Angesichts der fortschreitenden Alterung der Gesellschaft und des verstärkten Ausbaus der Kindertagesbetreuung ist ein weiterer Anstieg des Bedarfs zu erwarten.

Im regionalen Vergleich schließlich hat der ungedeckte Arbeitskräftebedarf in den letzten Jahren insbesondere in Schleswig-Holstein und Hamburg sowie in Bayern zuge-

nommen. Im Westen ist die Nachfrage nach Arbeitskräften generell stärker als im Osten. Sie hat jedoch auch in den bislang schwächeren Arbeitsmarktreionen Ostdeutschlands in der jüngeren Vergangenheit an Dynamik gewonnen. Die Vakanzraten liegen hier zwar nach wie vor niedriger als in Westdeutschland, in einigen Bundesländern sind sie zuletzt aber deutlich gestiegen.

Keine Hinweise auf einen flächendeckenden Arbeitskräftemangel

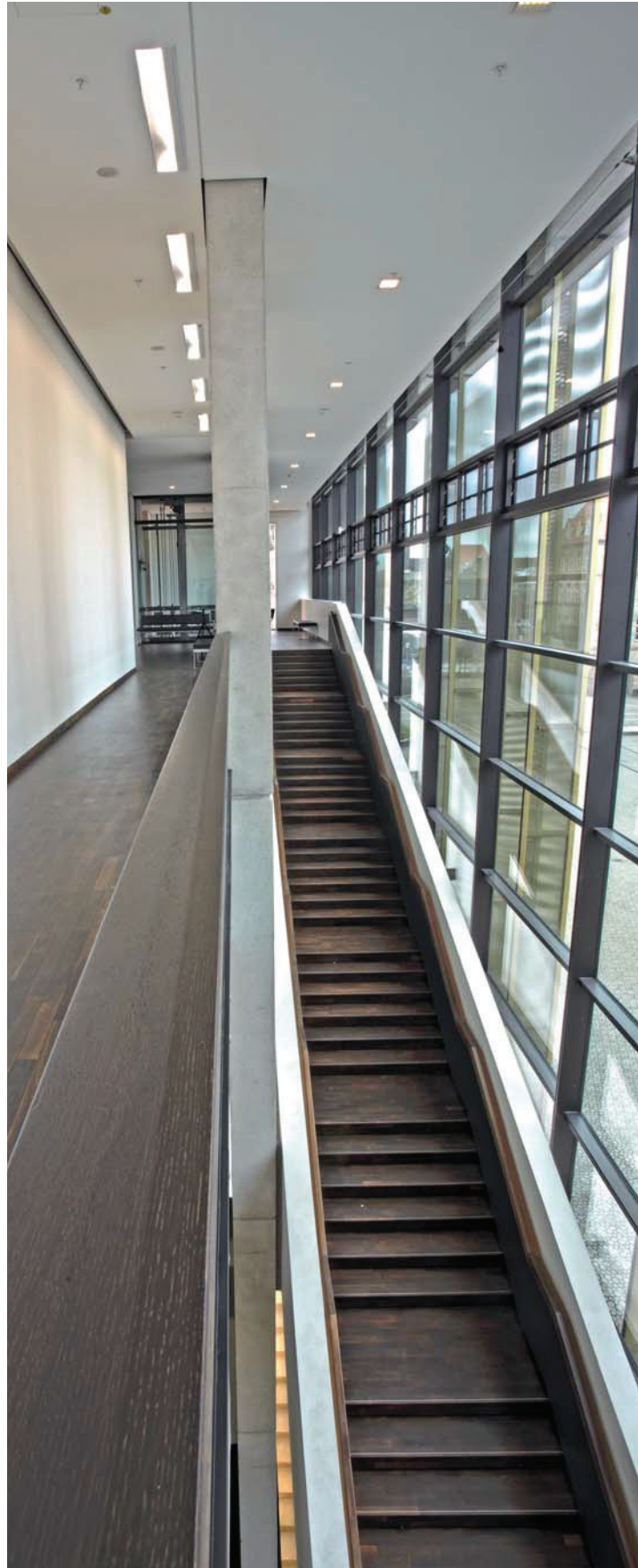
Die Betrachtung der Arbeitskräftenachfrage gibt zwar erste Hinweise, welche Berufe und Qualifikationsniveaus besonders von Betrieben nachgefragt werden. Daraus lässt sich jedoch noch nicht auf tatsächliche Engpässe bei der Rekrutierung von Personal schließen. Letztere können erst dann diagnostiziert werden, wenn Unternehmen Probleme haben, ihren Bedarf zu decken – also beispielsweise, wenn sich die Personalsuche schwierig oder langwierig gestaltet, die Betriebe bei der Einstellung neuer Mitarbeiter Kompromisse eingehen müssen oder den offenen Stellen keine ausreichende Zahl an Arbeitssuchenden gegenübersteht.

Auf gesamtwirtschaftlicher Ebene deuten verschiedene Indikatoren darauf hin, dass die Arbeitsmarktanspannung aus Sicht der Betriebe zugenommen hat. So war der deutsche Arbeitsmarkt im Jahr 2011 durch eine steigende ungedeckte Arbeitskräftenachfrage und sinkende Arbeitslosenzahlen gekennzeichnet. Insgesamt kamen auf 100 offene Stellen 240 Arbeitslose – fünf Jahre zuvor, also 2006, waren es noch 350. Die gemeldeten Arbeitslosen bilden zwar nur einen Teil des zur Verfügung stehenden Arbeitskräfteangebots. Dennoch deutet diese Entwicklung darauf hin, dass es für die Unternehmen schwieriger geworden ist, Stellen zu besetzen. Gleichwohl kann auf gesamtwirtschaftlicher Ebene (noch) nicht von einem Mangel an Fach- oder gar Arbeitskräften gesprochen werden. Anders stellt sich die Situation dar, wenn verschiedene Teilsegmente des Arbeitsmarktes betrachtet werden.

Engpässe in einzelnen Segmenten des Arbeitsmarktes

Regional betrachtet ist die Wahrscheinlichkeit von Fachkräfteengpässen in den wirtschaftlich prosperierenden Regionen Süddeutschlands am größten (vgl. Abbildung 3 auf Seite 28). In allen Regionen lagen die Arbeitslosenquoten im Jahr 2011 niedriger als im Vorjahr. Die Zahl der offenen Stellen, die während der Wirtschafts- und Finanzkrise stark zurückgegangen war, nahm mit dem wirtschaftlichen Aufschwung wieder zu und stieg auch im Jahr 2011 weiter an. In Ostdeutschland ist die Arbeitsmarktanspannung aus Sicht der Betriebe zwar nach wie vor geringer als im Westen. Gleichwohl nähern sich einige ostdeutsche Bundesländer an den gesamtdeutschen Durchschnitt an. Vor allem in Thüringen und Sachsen reduzierte sich die hohe Arbeitslosenquote deutlich.

Im Branchenvergleich hatte zuletzt vor allem der Bereich Information und Kommunikation mit personellen Engpässen zu kämpfen: Die Besetzungsdauer bei Neueinstellungen lag mit durchschnittlich 110 Tagen deutlich über dem gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt von 76 Tagen. Zudem war der Anteil der Neueinstellungen, die aus Sicht der Betriebe mit Schwierigkeiten, beispiels-





weise wegen zu geringer Bewerberzahlen, verbunden waren, mit 35 Prozent besonders hoch.

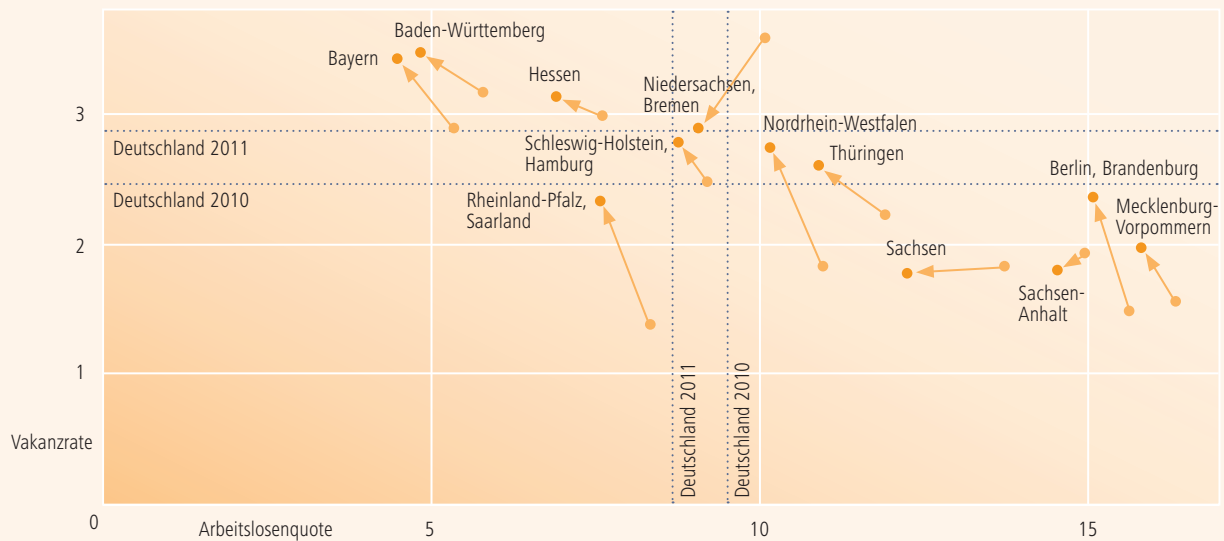
Auch im Bereich der Sonstigen Dienstleistungen, zu dem das Gesundheits- und Sozialwesen ebenso wie der Bereich Erziehung und Unterricht zählt, ist die Situation tendenziell angespannt. Engpässe bestehen vor allem in den Pflegeberufen, aber auch bei Erziehern und Sozialpädagogen. Ferner gestaltete sich die Personalsuche bei den Elektroberufen und den Maschinenbauingenieuren überdurchschnittlich schwierig. In diesen Engpassberufen fällt es Betrieben immer schwerer, qualifiziertes Personal zügig und ohne größere Hürden zu rekrutieren.

Fazit

Der Arbeitsmarkt ist aus Sicht der Unternehmen in der jüngsten Vergangenheit enger geworden. Die ungedeckte Arbeitskräftenachfrage ist gestiegen, die Zahl der Arbeitsuchenden gesunken. Dabei ist aber zu be-

Abbildung 3

Regionale Vakanzraten* und Arbeitslosenquoten in Deutschland, IV. Quartal 2010 und 2011**



Anmerkung: *Die Vakanzrate wird hier definiert als Anteil der sofort zu besetzenden Stellen (ohne geförderte Stellen) an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zuzüglich der sofort zu besetzenden Stellen (ohne geförderte Stellen).
 **Die Arbeitslosenquote misst den Anteil der registrierten Arbeitslosen in Prozent an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zuzüglich der registrierten Arbeitslosen.

rücksichtigen, dass unterschiedliche Anpassungsprozesse das Angebot und die Nachfrage nach Fachkräften beeinflussen. Dazu gehören zum Beispiel die Lohnentwicklung, eine veränderte Nachfrage nach Gütern und Dienstleistungen sowie regionale und berufliche Mobilitätsprozesse. Solche Anpassungsprozesse nehmen aber grundsätzlich eine gewisse Zeit in Anspruch. So beträgt zum Beispiel die Regelstudienzeit für Ingenieure in Deutschland fünf Jahre. Eine Anpassung in Form höherer Absolventenzahlen aufgrund einer gestiegenen Nachfrage ist in diesem Fall also erst mit einer starken zeitlichen Verzögerung zu erwarten. Zudem birgt dies die Gefahr einer Überreaktion im Sinne eines „Schweinezyklus“. Gerade bei den sogenannten Engpassberufen ist es daher wichtig, die weitere Entwicklung zu beobachten.

Einige Betriebe tun sich mittlerweile schwerer damit, ihre Stellen zu besetzen, als in den Vorjahren. In manchen Bereichen hat sich die Dauer von Stellenbesetzungen ebenso erhöht wie der Anteil von Neueinstellungen, die aus der Sicht der Betriebe schwierig waren, beispielsweise wegen zu wenigen oder ungeeigneten Bewerbern. Von einem allgemeinen, flächendeckenden Mangel an Fachkräften – oder gar Arbeitskräften – kann aber nach wie vor keine Rede sein.

Literatur

Brunow, Stephan; Möller, Joachim; Stegmaier, Jens (2012): Dynamiken des Fachkräftebedarfs: Die Kräfte des Marktes wirken Engpässen langfristig entgegen. In: IAB-Forum Nr. 2, S. 4-9.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2011): Arbeitskräftereport, Berlin.

Dietz, Martin; Kettner, Anja; Kubis, Alexander; Leber, Ute; Müller, Anne; Stegmaier, Jens (2012): Unvollkommene Ausgleichsprozesse am Arbeitsmarkt. Analysen zur Arbeitskräftenachfrage auf Basis des IAB-Betriebspanels und der IAB-Erhebung des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots. IAB-Forschungsbericht Nr. 8.

Kubis, Alexander; Leber, Ute; Müller, Anne; Stegmaier, Jens (2013): Der Arbeitskräftebedarf in Deutschland 2006 bis 2011. Nachfrage, Rekrutierungsprozesse und Engpässe aus Sicht der Betriebe. IAB-Bibliothek 339.

Die Autoren



Dr. Alexander Kubis

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

alexander.kubis@iab.de



Anne Müller

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Arbeitsmarktprozesse und Institutionen“ am IAB.

anne.mueller@iab.de



Dr. Ute Leber

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Betriebe und Beschäftigung“ am IAB.

ute.leber@iab.de



Dr. Jens Stegmaier

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Panel ‚Arbeitsmarkt- und soziale Sicherheit‘“ am IAB.

jens.stegmaier@iab.de

Atypische Beschäftigung in deutschen Betrieben

Neue und traditionelle Formen prägen das Bild

Eine unbefristete Vollzeitstelle mit Sozialversicherungsschutz gilt in Deutschland traditionell als normal. Das deutsche Arbeitsmarktsystem weist allerdings viele Facetten auf: von der Teilzeitbeschäftigung über befristete Arbeitsverhältnisse bis hin zur Leiharbeit. Oft verschwimmen die Grenzen zwischen normaler und atypischer Beschäftigung. Betriebe nutzen normale und atypische Erwerbsformen je nach Größe und Branche unterschiedlich. Die gesetzlichen Rahmenbedingungen, die wirtschaftliche Stabilität und die demografische Entwicklung entscheiden darüber, inwieweit die atypischen Beschäftigungsformen künftig das Bild des deutschen Arbeitsmarktes bestimmen werden.

Der Bezugspunkt für Analysen, die sich mit der Pluralisierung von Beschäftigungsverhältnissen auseinandersetzen, ist in Deutschland das sogenannte Normalarbeitsverhältnis. Darunter werden auf Dauer angelegte, sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse in Vollzeit subsumiert. Weitere Kriterien sind die Übereinstimmung von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis und die Weisungsgebundenheit des Arbeitnehmers an den Arbeitgeber. Der Begriff der Normalarbeit bezieht sich einerseits darauf, was empirisch als normal anzusehen ist. Andererseits zielt der Begriff in einem wertenden Sinne auf die weitreichenden Schutzfunktionen für die abhängig Beschäftigten. Er steht nicht nur für ein spezifisches Modell der Arbeitsregulierung, sondern ist zugleich Ausdruck eines spezifischen Wohlfahrts-, Familien- und Produktionsmodells.

Unter den Oberbegriff „atypische Beschäftigung“ werden üblicherweise alle Beschäftigungsverhältnisse gefasst, die – im Sinne einer Negativdefinition – vom Normalarbeitsverhältnis abweichen. Dazu zählen Teilzeitbeschäftigung, befristete Arbeitsverhältnisse, Leiharbeit,

geringfügige Beschäftigung und Scheinselbstständigkeit. Diese in der Literatur gängige Auflistung kann durch geförderte Beschäftigungsmaßnahmen und sogenannte zusätzliche Tätigkeitsformen wie Ein-Euro-Jobs und Praktika ergänzt werden, die per Definition zusätzlich sein müssen, um reguläre Beschäftigung nicht zu verdrängen. Praktikanten und Ein-Euro-Jobber gelten zwar nicht als Beschäftigte im arbeitsrechtlichen Sinne. Dennoch besteht die Möglichkeit, dass Arbeitgeber solche Tätigkeitsformen wie reguläre Arbeitsverhältnisse einsetzen.

Umstritten ist, inwiefern sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung als atypisch betrachtet werden sollte, da sie im traditionellen deutschen Familienmodell mit männlichem Haupternährer und weiblichem Hinzuverdienst für eine Vielzahl von Frauen die Normalität darstellt. Ähnliche Abgrenzungsprobleme gibt es bei der Leiharbeit, denn es handelt sich häufig um sozialversicherungspflichtige, unbefristete Vollzeitstellen. Lediglich die fehlende Übereinstimmung von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis erfüllt das Kriterium der atypischen Beschäftigung.

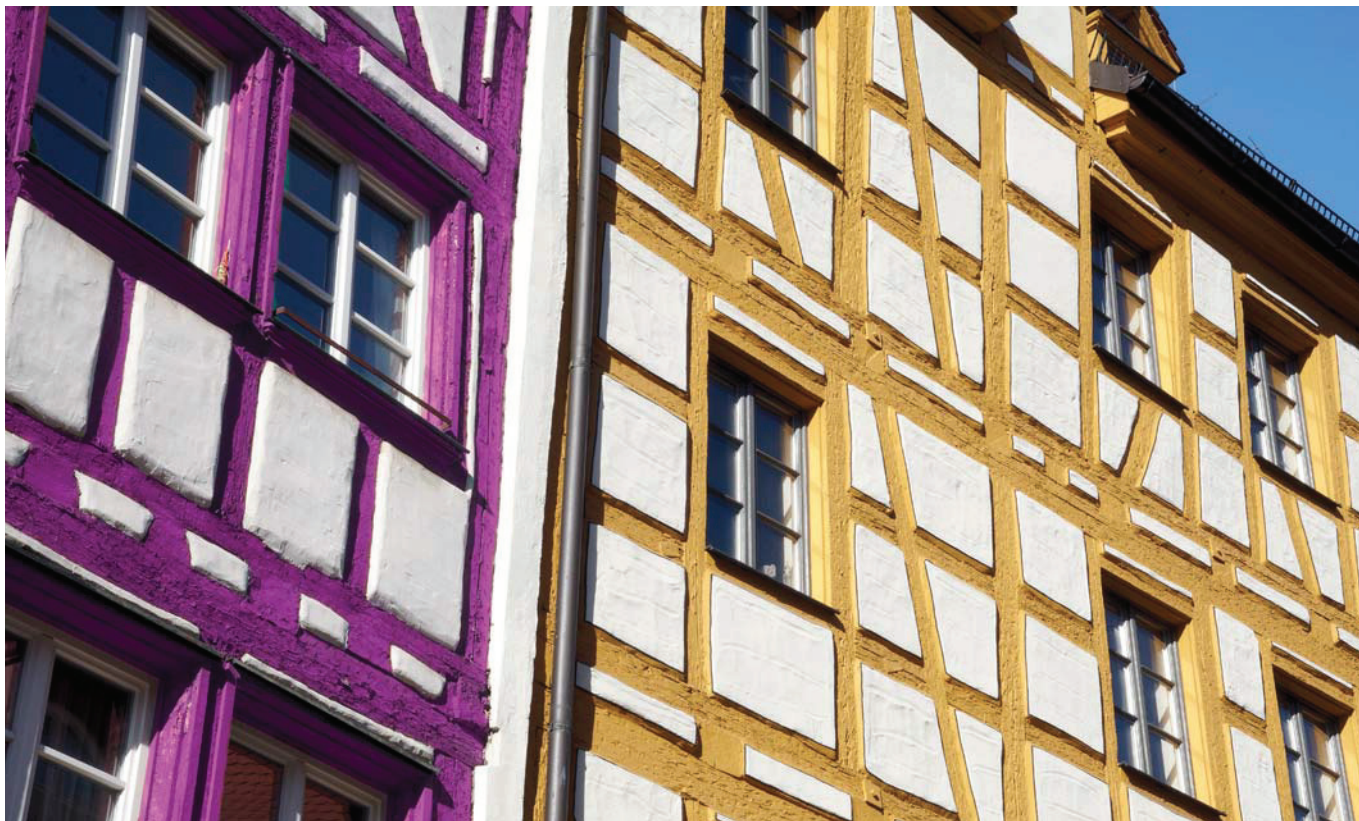


Kündigungsschutz als begriffliches Abgrenzungskriterium

Wenn man darüber hinaus den allgemeinen Kündigungsschutz als ein Kriterium des Normalarbeitsverhältnisses betrachtet, wird die Abgrenzung zusätzlich erschwert. Der allgemeine Kündigungsschutz besteht darin, dass für unbefristet beschäftigte Arbeitnehmer, die mindestens sechs Monate regelmäßig in einem Betrieb arbeiten, nur personenbedingte, verhaltensbedingte oder betriebsbedingte Gründe eine Kündigung rechtfertigen. Davon ausgenommen sind alle neuereinstellten Arbeitskräfte. Für sie gilt im Kündigungsschutz eine Wartezeit von sechs Monaten. Zudem kann eine Probezeit von in der Regel sechs

Monaten vereinbart werden – mit einer Kündigungsfrist von zwei Wochen oder kürzer, sofern tarifvertraglich vereinbart. Somit ist für Arbeitskräfte in der Warte- oder Probezeit die Fortdauer ihres Arbeitsverhältnisses keineswegs garantiert.

Laut IAB-Betriebspanel gab es im ersten Halbjahr 2011 hochgerechnet etwa 2,2 Millionen Einstellungen. Knapp die Hälfte von ihnen erfolgte auf Basis eines befristeten Vertrags. Bei den übrigen Einstellungen ist anzunehmen, dass größtenteils eine Probezeit bestand. Selbst wenn ein Teil dieser Arbeitsverhältnisse tatsächlich auf Dauer angelegt war, können sie erst nach erfolgreich absolvierter Warte- bzw. Probezeit als vollwertige Normalarbeitsverhältnisse gelten.



Leiharbeitsverhältnisse basieren zwar häufig auf unbefristeten Verträgen, jedoch endet ein Großteil dieser Verträge innerhalb der Warte- bzw. Probezeit: Aus Analysen der Bundesagentur für Arbeit geht hervor, dass etwa die Hälfte der Beschäftigungsverhältnisse nach weniger als drei Monaten endet. Selbst wenn man die Übereinstimmung von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis als Kriterium für das Normalarbeitsverhältnis außer Acht lässt und Zeitarbeit als „normale“ Erwerbsform betrachtet, handelt es sich häufig nicht um dauerhaft angelegte Arbeitsverhältnisse, da ein Großteil der Leiharbeiter in der Warte- bzw. Probezeit entlassen wird.

Eine weitere Schwierigkeit bei der begrifflichen Abgrenzung der Normalarbeitsverhältnisse ergibt sich aus der „Kleinbetriebsklausel“: Der allgemeine Kündigungsschutz gilt laut § 23 des Kündigungsschutzgesetzes nur in Betrieben mit mehr als zehn Arbeitnehmern ohne Auszubildende. Teilzeitbeschäftigte werden mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von bis zu 20 Stunden mit 50 Prozent eines Vollzeitbeschäftigten und bis zu 30

Stunden mit 75 Prozent berücksichtigt. Sind unbefristet Beschäftigte in Kleinbetrieben im Gegensatz zu ihren Pendanten in Großbetrieben demzufolge keine Normalarbeitnehmer, weil für sie nicht der allgemeine Kündigungsschutz gilt?

Je nach Blickwinkel verschwimmt somit die Grenze zwischen atypischer und normaler Beschäftigung. Angesichts der schwierigen Abgrenzung von Normalarbeitsverhältnissen besteht ein Ansatzpunkt darin, die Dauer nicht vorab durch die Betrachtung formaler Vertragskriterien, sondern im Nachhinein zu bewerten. Letztlich kommt es neben der subjektiven Beschäftigungsunsicherheit auf die tatsächliche Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen an – sei es in regulären und atypischen Arbeitsverhältnissen oder in kleinen und größeren Betrieben.

Verbreitung atypischer Beschäftigung in kleinen und großen Betrieben

Die Klassifikation von Beschäftigungsverhältnissen und ihre zunehmende Vielfalt sind auch für die statistische

Tabelle

Beschäftigungsform nach Betriebsgröße und Branche zum 30.6.2011

in Prozent

	Teilzeit	Minijobs	Midijobs	Befristete Verträge	Leiharbeit	Freie Mitarbeit	Praktika
Anteil an allen Beschäftigten	25	11	3	8	2	2	2
Betriebsgröße							
Betriebe unter zehn Beschäftigten	31	19	7	3	0	3	4
Betriebe mit zehn und mehr Beschäftigten (KSchG gilt approximativ)	24	10	2	9	2	1	1
Branche							
Gastgewerbe	38	34	7	11	0	0	1
Sonstige Dienstleistungen	36	25	7	8	1	7	3
Erziehung und Unterricht	36	7	3	16	0	9	3
Organisationen ohne Erwerbscharakter	40	12	4	15	0	4	3
Einzelhandel	44	23	5	6	1	1	3
Land- und Forstwirtschaft	19	17	5	9	1	0	3
Wirtschaftliche, wissenschaftliche und freiberufliche Dienstleistungen	24	14	3	12	0	3	2
Nahrungs- und Genussmittelproduktion	21	16	3	7	4	1	1
Gesundheits- und Sozialwesen	44	12	4	12	0	1	3
Information und Kommunikation	16	7	2	4	1	8	2
Verkehr und Lagerei	17	11	2	6	3	0	1
Baugewerbe	12	9	2	3	3	1	2
Großhandel, KFZ-Handel und -Reparatur	15	10	2	3	1	1	2
Verbrauchsgüter	13	8	1	3	3	1	1
Investitions- und Gebrauchsgüter	8	4	1	4	6	1	1
Produktionsgüter	7	3	0	5	6	1	1
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	25	6	3	3	0	2	1
Öffentliche Verwaltung	31	4	1	6	0	1	1
Bergbau, Energie, Wasser- und Abfallwirtschaft	9	3	1	6	2	0	1

Anmerkung: Hochgerechnete und gerundete Werte (0: unter 0,5); Beschäftigtenanteile bezogen auf die betriebliche Gesamtbeschäftigung.

Die einzelnen Beschäftigungsformen überschneiden sich und können nicht addiert werden zu einem Gesamtanteil atypischer Beschäftigung.

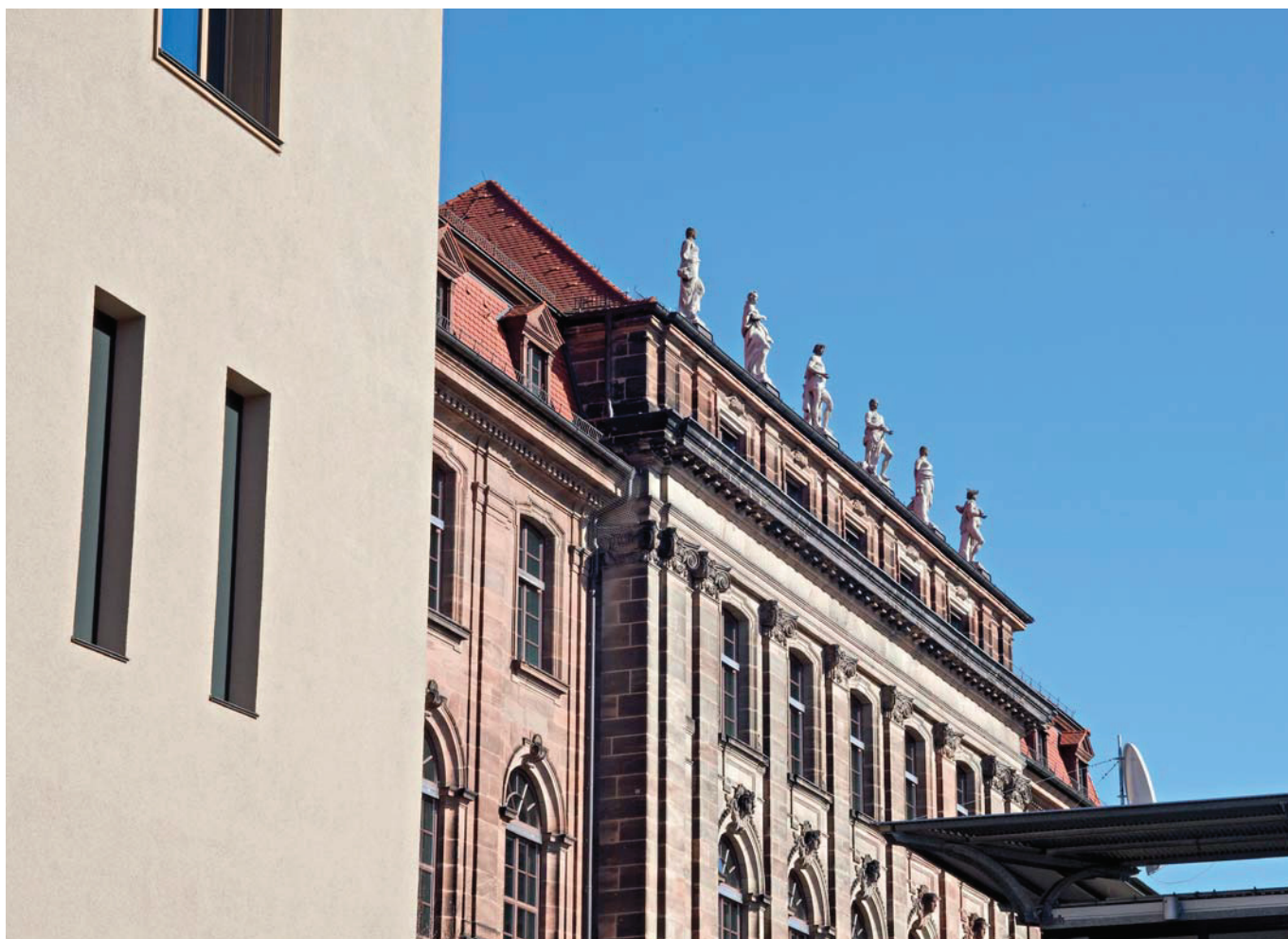
Quelle: IAB-Betriebspanel 2011

©IAB

Beobachtung des Arbeitsmarktes eine Herausforderung. Eine zentrale Datenquelle für die Beschreibung von Beschäftigungsstrukturen und deren Wandel ist das IAB-Betriebspanel: Jährlich werden etwa 16.000 Betriebe aller Betriebsgrößenklassen und Branchen zu zentralen Arbeitsmarktthemen befragt. Unter anderem wird die Zahl der Teilzeitbeschäftigten, geringfügig Beschäftigten, befristet Beschäftigten, Leiharbeiter, Mitarbeiter mit Werk- oder Dienstverträgen, Praktikanten und Ein-Euro-Jobber erfasst (siehe Tabelle auf Seite 33). Über die Betriebsgröße lässt sich zudem annähernd die Gültigkeit des allgemeinen Kündigungsschutzes ermitteln.

Die Daten des IAB-Betriebspanels zeichnen ein differenziertes Bild der deutschen Beschäftigungsstrukturen. Rund ein Fünftel aller im IAB-Betriebspanel 2011 erfassten Beschäftigten sind in Kleinbetrieben tätig, die – unter

Vernachlässigung der prozentualen Berücksichtigung von Teilzeitbeschäftigten – nicht dem allgemeinen Kündigungsschutz unterliegen. Befristungen und Leiharbeit sind in größeren Betrieben mit allgemeinem Kündigungsschutz wesentlich stärker verbreitet als in Kleinbetrieben ohne Kündigungsschutz (siehe Tabelle auf Seite 33). Der überproportionale Einsatz von Befristungen und Leiharbeit in größeren Betrieben ist ein Hinweis dafür, dass Betriebe diese Beschäftigungsformen unter anderem nutzen, um Beschäftigte flexibler einstellen und entlassen zu können. Bei Mini- und Midijobs, freien Mitarbeitern mit Werk- oder Dienstverträgen und Praktikanten zeigt sich hingegen ein gegenläufiges Bild. In Kleinbetrieben werden Minijobs besonders häufig eingesetzt. Ihr Anteil an der Belegschaft liegt dort bei etwa einem Fünftel, in größeren Betrieben mit mehr als zehn Beschäftigten hingegen nur bei einem Zehntel.



Branchen mit hohem Anteil an neuen Erwerbsformen

Die Daten des IAB-Betriebspanels machen außerdem deutlich, dass atypische Verträge – mit Ausnahme der Leiharbeit – überproportional häufig im Dienstleistungssektor und in Branchen mit einem hohen Frauenanteil an den Beschäftigten verbreitet sind (siehe Tabelle auf Seite 33).

Befristete Verträge finden sich schwerpunktmäßig in den Branchen Gesundheit und Soziales, Erziehung und Unterricht oder in gemeinnützigen Einrichtungen. Die betrieblichen Motive für den Einsatz befristeter Beschäftigung reichen von der Erprobung neuer Mitarbeiter über die zeitweise Vertretung von Stammkräften bis hin zu Saison- und Projektarbeit. Im öffentlichen Dienst stellen Befristungen ein zentrales Anpassungsinstrument dar, da arbeitgeberseitige Kündigungen dort de facto keine Rolle spielen. Zugleich besteht aufgrund von zeitlich begrenzten Haushaltsmitteln sowie Mutterschafts- und Elternzeitvertretungen ein gewisser Anpassungsbedarf. Teilzeitbeschäftigung ist häufig in den Branchen zu finden, die einen hohen Frauenanteil an den Beschäftigten aufweisen. Dazu zählen das Gesundheits- und Sozialwesen, der Einzelhandel, Organisationen ohne Erwerbscharakter, das Gastgewerbe, Erziehung und Unterricht oder die öffentliche Verwaltung. Minijobs spielen unter anderem im Einzelhandel sowie im Gast- und Reinigungsgewerbe eine große Rolle. Denn so können Betriebe flexibel auf Kundenströme und erweiterte Öffnungszeiten eingehen. Die Verbreitung von Praktika unterliegt ebenfalls branchenspezifischen Besonderheiten: Sie sind vor allem im Bereich Erziehung und Unterricht, im Einzelhandel, in der Land- und Forstwirtschaft sowie im Gesundheits- und Sozialwesen zu finden. Geförderte Ein-Euro-Jobs sind explizit als vorbereitende Einstiegshilfen in den Arbeitsmarkt zur Vermittlung von Beschäftigungsfähigkeit gedacht. Die Arbeitsleistung der Teilnehmer soll nicht im Vordergrund stehen, sondern zusätzlich sein, zumal lediglich kleine „Aufwandsentschädigungen“ für die Tätigkeit in Ein-Euro-Jobs bezahlt werden. Ein-Euro-Jobs sind daher auf gemeinnützige Organisationen und öffentliche Einrichtungen in den Branchen Gesundheit und Soziales oder Erziehung und Unterricht beschränkt. Leiharbeit stellt insofern eine Sonderform dar, da sie anders als die

anderen Beschäftigungsformen überproportional im Produzierenden Gewerbe eingesetzt wird. Sie fungiert häufig in erster Linie als Flexibilitätsinstrument.

Werkverträge ermöglichen es Betrieben zudem, Spezialisierungsvorteile zu nutzen. Sie sind insbesondere dann interessant, wenn es sich um einmalige oder nicht durchgängig zu erbringende Tätigkeiten handelt, die eigene Mitarbeiter mangels Kapazitäten oder Qualifikationen nicht übernehmen können. Für Unternehmen haben Werkverträge den Vorteil, dass sie nur die tatsächlich erbrachten Leistungen bezahlen und sich mit der Organisation und Erbringung der „Werke“ nicht befassen müssen. Transaktionskosten wie die Kontrolle und Sicherstellung der täglichen Arbeitsleistung entfallen ebenso wie potenzielle Einstellungs- oder Entlassungskosten. Gleiches gilt für die Bezahlung arbeitsfreier Tage (Urlaub, Krankheit etc.), betriebliche Sonderzahlungen, die Arbeitgeberanteile der Sozialversicherungsbeiträge oder die betriebliche Altersvorsorge. Werkverträge könnten außerdem genutzt werden, um tarifvertragliche Regelungen wie Mindestlöhne zu umgehen. Umgekehrt können sie jedoch auch zum Einsatz kommen, weil Experten mit besonderen Spezialkenntnissen wie beispielsweise IT-Experten oder Unternehmensberater nicht auf Angestelltenbasis zu Tarifbedingungen zu haben sind. Zwei Drittel aller freien Mitarbeiter mit Werk- oder Dienstverträgen arbeiten in den Branchen Erziehung und Unterricht, Information und Kommunikation, in Organisationen ohne Erwerbscharakter, in sonstigen Dienstleistungen sowie in wirtschaftlichen, wissenschaftlichen und freiberuflichen Dienstleistungen.

Die Heterogenität der Beschäftigungsverhältnisse zeigt, dass Unternehmen die rechtlichen Rahmenbedingungen in unterschiedlicher Weise nutzen. Neben der Senkung von Personalkosten und der Sicherung von Flexibilität spielt auch die Nachahmung erfolgreicher Wettbewerber und die Rechtfertigung von betriebswirtschaftlichen Entscheidungen eine Rolle. Eine weitere Funktion von Leiharbeit oder Werkverträgen besteht unter anderem darin, dass diese Beschäftigungsformen die Kennzahlen über effizientes Wirtschaften in Pflichtberichten von börsennotierten Unternehmen beeinflussen. Einer Studie von

Alexander Spermann aus dem Jahr 2010 zufolge gelten die Kosten für Leiharbeiter oder Arbeitskräfte mit Werkverträgen nicht als fixe Personalkosten, sondern als variable „Sachkosten“. In dem Effizienzmaß „Umsatz im Verhältnis zu Beschäftigung“ werden diese Beschäftigungsformen daher lediglich beim Umsatz und nicht bei den Beschäftigten berücksichtigt. Dadurch kann sich eine bessere Bewertung des Unternehmens durch Finanzinvestoren ergeben.

Ein Blick in die Zukunft

Die beschriebenen Strukturen zeichnen das Bild eines flexiblen Beschäftigungssystems mit einem Kern an „Normalarbeit“ und vielfältigen Ausweichmöglichkeiten, das keineswegs dem früheren Bild des starren deutschen Arbeitsmarktsystems entspricht. Doch wie werden sich die Strukturen des Beschäftigungssystems fortentwickeln?

Entscheidend für die weitere Entwicklung ist erstens die Ausgestaltung der gesetzlichen Rahmenbedingungen. Die Kritiker der derzeitigen Flexibilisierung der Beschäftigungsverhältnisse sehen Reformbedarf vor allem bei der geringfügigen Beschäftigung. Auch die Eindämmung befristeter Verträge oder die Regulierung von Werkverträgen wird diskutiert. Wenn im Zuge von Reformen Kosten- oder Flexibilitätsvorteile für Unternehmen verringert werden, würden die betreffenden Beschäftigungsformen möglicherweise zurückgefahren. Angesichts der Vielfalt von Beschäftigungsformen ist dann jedoch denkbar, dass Unternehmen auf andere Möglichkeiten ausweichen. Die Abschaffung von sachgrundlosen Befristungen könnte beispielsweise dazu führen, dass verstärkt Leiharbeiter oder freie Mitarbeiter mit Werk- oder Dienstverträgen eingesetzt werden.

Zweitens beeinflussen volkswirtschaftliche Entwicklungen und die finanzielle Situation des Staates das Beschäftigungssystem. Spielen wirtschaftliche Schwankungen im betrieblichen Alltag eine steigende Rolle, werden Unternehmen zunehmend Flexibilitätspuffer einrichten. Instrumente wie Leiharbeit oder Werkverträge, die auch kurzfristig bei unerwarteten Schocks – etwa infolge von Finanzmarktspekulationen – Flexibilität garantieren, könnten hierbei von Vorteil sein. Befristete Verträge eignen sich hingegen eher, wenn Auftragsschwankungen beispielsweise aus saisonalen

oder projektbezogenen Gründen zu erwarten sind, da der Beschäftigungszeitraum im Voraus festgelegt werden muss.

Drittens spielt die branchen- und geschlechtsspezifische Verbreitung atypischer Verträge eine Rolle. Die zunehmende Erwerbstätigkeit von Frauen könnte die Ausweitung von Teilzeit und geringfügiger Beschäftigung begünstigen, wenn die Vereinbarkeit von Familie und Vollzeitarbeit nicht stärker institutionell unterstützt wird. Auch eine weitere Umwandlung hin zu einer Dienstleistungsgesellschaft hätte möglicherweise eine Zunahme atypischer Beschäftigungsformen zur Folge, da atypische Verträge – mit Ausnahme der Leiharbeit – im Dienstleistungssektor überproportional eingesetzt werden.

Viertens können die demografische Entwicklung und etwaige Fachkräftengpässe Auswirkungen auf die Entwicklung von Beschäftigungsformen haben. Vielfach wird postuliert, dass sich die Verhandlungsposition von Arbeitnehmern verbessern und damit die Bedeutung atypischer Verträge abnehmen könnte. Dies ist aber eher bei gut ausgebildeten Fachkräften und Spezialisten zu erwarten. Fachkräfte, die über sehr gute Marktoptionen verfügen, könnten umgekehrt von einer tariflichen Beschäftigung auf Werk- und Dienstverträge ausweichen, um höhere Einkommen zu erzielen. In diesem Segment wäre somit auch eine Zunahme selbstständiger Tätigkeiten denkbar. Wenn der Pool an verfügbaren Arbeitskräften kleiner wird, könnte bei Arbeitgebern allerdings auch die Unsicherheit wachsen, wie geeignet die Fachkräfte für ihr Unternehmen sind. Dies könnte dazu führen, dass befristete Erprobungsverträge zunehmen. Eine Studie von Elke Jahn und Michael Rosholm aus dem Jahr 2011 deutet zudem darauf hin, dass Zeitarbeit zunehmend als Rekrutierungsinstrument genutzt werden könnte und sich die Übergangschancen in reguläre Beschäftigung verbessern.

Diese sicherlich nicht vollständige Auflistung möglicher Einflussfaktoren und Entwicklungspfade atypischer Beschäftigung verdeutlicht, dass die Zukunft der Arbeit nur schwer prognostizierbar ist. Der kontinuierlichen empirischen Erfassung der Beschäftigungsstrukturen – etwa mit dem IAB-Betriebspanel – kommt daher weiterhin eine große Bedeutung zu.



Literatur

Bundesagentur für Arbeit (2013): Zeitarbeit in Deutschland. Aktuelle Entwicklungen. Nürnberg.

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

Spermann, Alexander (2010): Die neue Rolle der Zeitarbeit für den Arbeitsmarkt. In: R. B. Bouncken; M. Bornwasser; L. Bellmann (Hg.): Die neue Rolle der Zeitarbeit in Deutschland. München, Hampp. S. 203-224.

Der Autor



Dr. Christian Hohendanner ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Betriebe und Beschäftigung“ am IAB.
christian.hohendanner@iab.de

Projekte

Ausgewählte aktuelle Forschungsvorhaben des IAB im Überblick

„Statistik Netzwerk Bayern“ gegründet

Die Förderung der Zusammenarbeit von amtlicher Statistik, Wissenschaft und Forschung in Bayern ist Ziel des „Statistik Netzwerks Bayern“. Es wurde Anfang Februar dieses Jahres in Nürnberg aus der Taufe gehoben. Gründungsmitglieder sind das Bayerische Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung, die Otto-Friedrich-Universität Bamberg und das IAB.

Institutionalisierte Vernetzungen zwischen amtlicher Statistik, Wissenschaft und Forschung sind in Deutschland weitgehend Neuland. Die Metropolregion Nürnberg bietet mit ihrer empirischen Forschungstradition und den dort ansässigen Einrichtungen beste Voraussetzungen, insbesondere vor dem Hintergrund der Verlagerung des Bayerischen Landesamtes für Statistik und Datenverarbeitung von München nach Fürth. Das nun gegründete „Statistik Netzwerk Bayern“ ist offen für weitere Institutionen mit Sitz in Bayern.

Wie wichtig Statistik für die breite Bevölkerung ist, zeigt das erste gemeinsame Projekt, an dem neben den drei Gründungsmitgliedern des Netzwerks auch die Universität Trier beteiligt ist. Im Fokus steht die Erforschung amtlicher Daten zur Berechnung regionaler Preisniveaus für wissenschaftliche Zwecke.

Bislang liegen lediglich auf der Ebene der Bundesländer detaillierte Informationen über die Preisentwicklung im Zeitablauf vor. Diese Verbraucherpreisindizes sind allerdings nur für 13 der 16 Bundesländer zu Forschungszwecken verfügbar und erlauben keinen Vergleich des Preisniveaus zwischen den Ländern. Darüber hinaus sind keine validen Aussagen über Unterschiede im Preisniveau zwischen Städten, Kreisen und Regionen zu einem bestimmten Zeitpunkt möglich. Ein solcher Vergleich wäre jedoch wichtig, um den Lebensstandard unterschiedlicher regionaler Einheiten beurteilen zu können.

Der Forschungsbereich „Regionale Arbeitsmärkte“ am IAB, der Lehrstuhl für Statistik und Ökonometrie der Universität Bamberg

und die Lehrstühle für Finanzwissenschaft und Wirtschafts- und Sozialstatistik der Universität Trier möchten in einem aktuellen Projekt neue statistische Methoden entwickeln, um die amtlichen Einzelpreisdaten für Güter und Dienstleistungen der Verbraucherpreishebung für regionale Vergleiche nutzbar zu machen. Ziel ist es, die Ursachen der ermittelten Preisunterschiede zu erforschen. Das Bayerische Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung steht den Projektbeteiligten dabei im Rahmen des Netzwerks beratend zur Seite.

Projekte aus einzelnen Forschungsbereichen

Forschungsbereich

„Arbeitsmarktprozesse und Institutionen“

In der makroökonomischen Arbeitsmarktforschung dominiert als Analyserahmen das sogenannte Such-und-Matching-Modell. Damit dieses Modell konjunkturelle Schwankungen der Arbeitslosigkeit erklären kann, wird häufig unterstellt, dass die Löhne neuer Beschäftigungsverhältnisse im Konjunkturverlauf nur wenig schwanken. Ob diese Annahme auch empirisch belegt werden kann, wird in dem Projekt **„Cyclicality of new hire and incumbent pay revisited“** untersucht. Die Arbeitslosenquote wird als Indikator für die konjunkturelle Lage genutzt und analysiert, ob reale Einstiegslohne in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit (Rezession) tatsächlich gerin-



IAB-Direktor Prof. Joachim Möller, Karlheinz Anding vom Bayerischen Landesamt für Statistik und Prof. Godehard Ruppert von der Otto-Friedrich-Universität Bamberg (von links) präsentieren die Kooperationsvereinbarung für das neue „Statistik Netzwerk Bayern“.



ger ausfallen als in Zeiten niedriger Arbeitslosigkeit (Boom).

Forschungsbereich

„Prognosen und Strukturanalysen“

Auf der Basis von Daten der Erhebung des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots wird im Projekt **„Firms' reactions to difficulties during the hiring process“** untersucht, wie Betriebe auf Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung reagieren. Dabei zeigt sich, dass Betriebe nicht nur mehr Lohn zahlen. Sie lösen Probleme bei der Neueinstellung auch, indem sie bei ihren Ansprüchen an die Qualifikation und die Berufserfahrung der Bewerber Abstriche machen. Die Entscheidung, welche Zugeständnisse gemacht werden, hängt von den jeweiligen Rekrutierungsproblemen ab und ist nicht branchen- oder firmenspezifisch.

Forschungsbereich

„Internationale Vergleiche und Europäische Integration“

Die zunehmende Migration von Arbeitskräften und die Integration von Migranten in den Arbeitsmarkt gehören vor dem Hintergrund des demografischen Wandels zu den großen Zukunftsfragen. In Kooperation mit dem Sozio-oekonomischen Panel (SOEP) und in Zusammenarbeit mit weiteren Forschungsbereichen am IAB wird eine **IAB-SOEP-Migrationsstichprobe** aufgebaut. Befragt werden 3.000 Haushalte, in denen mindestens eine Person mit Migrationshintergrund lebt. Gegenstand der Befragung sind unter anderem die Migrations-, Bildungs- und Erwerbsbiografie, die Anerkennung beruflicher Abschlüsse, die Sprachkompetenz und zahlreiche Fragen zur Integration in Arbeitsmarkt und Gesellschaft sowie zum familiären Kontext. Durch die Verknüpfung von Befragungsdaten mit administ-

rativen Daten aus den Integrierten Erwerbsbiografien (IEB) entsteht ein weltweit einzigartiger Datensatz für die Migrations- und Integrationsforschung. Die erste Welle geht im zweiten Quartal 2013 ins Feld. Das Projekt wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kofinanziert.

Forschungsbereich

„Bildungs- und Erwerbsverläufe“

Das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung finanzierte Projekt **„Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland“** hat zum Ziel, die Ursachen für unterschiedliche Weiterbildungsquoten herauszuarbeiten. Hierfür wurden mit dem Adult Education Survey (AES), der Erwerbstätigenbefragung durch die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) und das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), dem Sozio-oekonomischen Panel und dem Mikrozensus die wichtigsten Datenquellen verglichen. Die Erfassung unterschiedlicher Formen von Weiterbildung (formale, nonformale, informelle Weiterbildung), Zwecke von Weiterbildung (berufliche, private Weiterbildung) und Personengruppen sowie der Fokus auf Weiterbildung als Schwerpunkt einer Befragung erklären die Unterschiede in den Ergebnissen weitgehend.

Bereichsübergreifende Projekte

Die demografische Vielfalt von Belegschaften kann für Betriebe eine zentrale Ressource darstellen, aber auch zu Konflikten führen. In dem Projekt **„Demografische Faultlines, Betriebsräte und Personalfuktuation“** untersuchen die beiden Forschungsbereiche „Arbeitsförderung und Erwerbstätigkeit“ sowie

„Betriebe und Beschäftigung“, inwiefern das Vorhandensein von Betriebsräten dazu beiträgt, mögliche negative Folgen diversifizierter Belegschaften zu vermeiden.

Die sinkende Teilnahmebereitschaft bei Befragungen stellt ein großes Problem der wissenschaftlichen Umfrageforschung dar. Während Studien für den anglo-amerikanischen Raum belegen, dass die Teilnahme mithilfe von kleinen Belohnungen (Incentives) erhöht werden kann, ist deren Wirkung in deutschen Studien bislang nicht systematisch untersucht worden. Ein Kooperationsprojekt der großen deutschen Panel-Studien unter der Beteiligung des Kompetenzzentrums Empirische Methoden und des Forschungsbereichs „Panel Arbeitsmarkt und soziale Sicherung“ soll diese Forschungslücke schließen. Ziel des drittmittelfinanzierten Projekts **„Wirkung von Incentives auf den Befragungserfolg bei großen CAPI-Studien in Deutschland“** ist es, entsprechende Empfehlungen für die Praxis abzuleiten.

Welche Folgen haben Berufswechsel für die sozio-ökonomische Situation nach dem Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt? Diese Frage untersucht der Forschungsbereich „Panel Arbeitsmarkt und soziale Sicherung“ (PASS) in Kooperation mit der Forschungsgruppe „Dynamik in der Grundsicherung“ in dem Projekt **„Berufliche Mobilität von Grundsicherungsempfängern“** mithilfe von PASS-Daten und Daten des Administrativen Panels. Dabei zeigt sich, dass vormals Arbeitslose nach einem Berufswechsel deutlich schlechter dastehen als solche, die wieder in denselben Beruf einsteigen. Das ist insbesondere dann der Fall, wenn sie ihre erworbenen Qualifikationen nicht in den neuen Beruf übertragen können.

Interview

„Das IAB-Betriebspanel ist bis heute ein einzigartiges Projekt“

Ein Gespräch mit Lutz Bellmann

Mit dem IAB-Betriebspanel wurde vor 20 Jahren erstmals ein für die gesamte Wirtschaft repräsentativer Datensatz zur Erforschung der Nachfrageseite des Arbeitsmarktes aufgebaut. An den Ergebnissen der jährlichen Befragung von rund 16.000 Betrieben in Ost- und Westdeutschland hat nicht nur die Wissenschaft großes Interesse. Sie unterstützen auch die Steuerung der Vermittlungs- und Beratungstätigkeiten der Bundesagentur für Arbeit, wie Lutz Bellmann im Interview erklärt. Politik, Tarifparteien und Verbände nutzen die Analysen ebenfalls zur Entscheidungsfindung.

Seit wann arbeiten Sie für das IAB-Betriebspanel? Und wie kam es dazu?

Ich war von Anfang an mit dabei. Wir haben in den Jahren 1991/92 mit den Vorarbeiten begonnen. Dann wurde eine Projektgruppe gegründet mit Jürgen Kühl und Manfred Lahner, kurz darauf kam Susanne Kohaut dazu. Diese Gruppe hat das Betriebspanel 1993 aus der Taufe gehoben.

Warum wurde das Betriebspanel am IAB etabliert?

Ein wesentlicher Grund war, dass es immer viele Informationen über Arbeitslose und Beschäftigte gibt, aber fast

keine Informationen über die Betriebe.

Außerdem gab es in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften einen klaren Trend mikroanalytisch zu arbeiten. Für das Betriebspanel bot das IAB zudem wunderbare Voraussetzungen. Architekten bemühen sich immer, Gebäude

zu entwerfen, die Bezug haben zu dem Ort, an dem sie gebaut werden. Insofern passte dieses Gebäude sehr gut zum IAB, denn aufgrund des Zugangs zur Betriebsdatei

der Bundesagentur für Arbeit können wir eine Stichprobenauswahl vornehmen, die eine sehr präzise Hochrechnung der Ergebnisse auf eine bekannte Grundgesamtheit erlaubt. Es gab also nicht nur eine Forschungslücke. Das IAB war auch am besten geeignet diese Lücke zu schließen.

Gab es Vorbilder für das IAB-Betriebspanel in anderen Ländern?

Die statistischen Ämter in Skandinavien und Frankreich hatten schon seit längerem damit begonnen, Betriebsdatensätze aufzubauen. Allerdings reicht die Anzahl der Variablen für viele interessante Fragen nicht aus. Insofern handelt es sich beim IAB-Betriebspanel bis heute um ein einzigartiges Projekt.

Wie haben die Betriebe reagiert?

Die Befragung ist damals sehr gut angelaufen. Aus methodischen Gründen hatten wir von vorneherein die Absicht, ein Panel aufzubauen, das heißt, Betriebe sollten möglichst über einen längeren Zeitraum wiederholt befragt werden. Damit wird es möglich, zwischen

„Es gab nicht nur eine Forschungslücke. Das IAB war auch am besten geeignet diese Lücke zu schließen.“

Effekten aufgrund einer veränderten Zusammensetzung der Betriebsstichprobe und Verhaltensänderungen bei den Betrieben zu differenzieren. Deshalb ist der Rücklauf bei den Panelbetrieben besonders wichtig. Er liegt bei etwa 85 Prozent. Darauf sind wir sehr stolz. Das ist einmalig.

Was macht außer der hohen Rücklaufquote noch den Erfolg aus?

Ein weiterer Schlüssel zum Erfolg ist die Betriebsdatei, auf deren Basis die Stichprobenziehungen erfolgen. Sie entsteht aus der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit, zu der Arbeitgeber alle sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten melden. Ein anderer wichtiger Punkt ist die Unterstützung durch die Bundesländer und die Kollegen verschiedener Forschungsinstitute, mit denen wir kooperieren. Wir arbeiten auch mit den in der Selbstverwaltung der Bundesagentur für Arbeit vertretenen Ministerien und Verbänden zusammen. Wir haben dadurch einen engen Kontakt zur Praxis. Hinzu kommt, dass wir mit TNS Infratest Sozialforschung in München einen Partner haben, der unser Bemühen eine sehr hohe Datenqualität zu erzielen, sehr gut unterstützt. Hier wurden sehr hohe Standards geschaffen.

Welche Themen stehen im Mittelpunkt der wissenschaftlichen Untersuchungen mit den Daten des IAB-Betriebspanels?

An dieser Stelle kann ich nicht auf alle Forschungsthemen eingehen. Betriebliche Flexibilität war und ist ein wichtiges Thema, gleiches gilt für die industriellen Beziehungen, für Produkt- und Prozessinnovationen sowie Reorganisationsprozesse. In der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/09 haben wir uns sehr intensiv mit den Problemen des Arbeitsmarktes aus betrieblicher Sicht auseinandergesetzt. Die gute Performance der deutschen Wirtschaft in diesen Jahren lässt sich sehr gut damit erklären, dass die Betriebe sehr weitsichtig reagiert haben und in dieser Zeit bestimmte Instrumente wie Arbeitszeitkonten, betriebliche Bündnisse für Beschäftigungs- und Standortsicherung und Kurzarbeit intensiv genutzt haben.



Gibt es neben den regelmäßig erhobenen Standardfragen wechselnde Themenschwerpunkte?

Im Fragebogen sind zirka drei Seiten für Fragen reserviert, die wir nur einmal oder in größeren Zeitabständen stellen. Darin sprechen wir Punkte mit politischem oder wissenschaftlichem Bezug an, die uns und den anderen am IAB-Betriebspanel beteiligten Institutionen aktuell wichtig erscheinen.

Die Betriebe beantworten solche Fragen gerne, weil sie merken, dass wir uns Gedanken über Themen machen, mit denen sie sich selber gerade beschäftigen. Das ist ebenfalls ein Erfolgsfaktor – und macht es letztlich auch spannend für uns.

Welche aktuellen Themen sind das?

Im vergangenen Jahr ging es um Chancengleichheit im Betrieb und Fachkräftebedarf. In diesem Jahr werden Kompromisse bei der Einstellung von Arbeitskräften und Auszubildenden der Schwerpunkt sein. Es wird für die Betriebe schwieriger, ihre hochgesteckten Erwartungen an Bewerber zu erfüllen. Deshalb wollen wir schauen, inwieweit sie Kompromisse eingehen müssen, um Ausbildungsstellen besetzen zu können.

„Es gibt keine andere Betriebsbefragung mit so hohen Rücklaufquoten.“

Welche Bedeutung hat das Betriebspanel für das IAB und für seine Weiterentwicklung als Forschungsinstitut?

Das IAB-Betriebspanel ist zum einen wichtig, weil es sehr gut zum IAB als ein empirisch ausgerichtetes Institut passt, das aktuelle Forschungsfragen angehen möchte. Da wir im Wettbewerb mit anderen Forschungseinrichtungen stehen, geht es darum, einen eigenständigen Beitrag zu leisten. Das können wir mit dem IAB-Betriebspanel tun.



Zum anderen muss ein für das Institut insgesamt wichtiger Beitrag viele Anknüpfungspunkte für andere Forscher am IAB bieten, die diese Daten dann für ihre Fragestellungen nutzen. Oder wir bringen selber Vorschläge für Fragen ein, die wir später auswerten können. Damit ist es uns immer wieder gelungen, in ganz verschiedenen Projekten hohe Aufmerksamkeit mit unseren Ergebnissen zu erzielen. Das IAB-Betriebspanel ist deshalb inzwischen ein sehr breit genutztes Instrument und über die Zeit identitätsstiftend für das IAB geworden.

Beim IAB-Betriebspanel profitiert das IAB von Daten der Bundesagentur für Arbeit. Inwiefern profitiert die BA wiederum von den Ergebnissen der Befragung?

Zum einen profitiert sie durch unsere Forschung, denn wir untersuchen, inwieweit sich das betriebliche Verhalten

auf die Arbeitsnachfrage auswirkt. Das ist sehr wichtig für die Steuerung der Vermittlungs- und Beratungstätigkeiten der Bundesagentur. Darüber hinaus ist die BA selber ein großer Arbeitgeber. Insofern pflegen wir auch in diesem Zusammenhang den Kontakt und kooperieren in personal-

Das IAB-Betriebspanel

Das IAB-Betriebspanel ist eine repräsentative Arbeitgeberbefragung zu betrieblichen Bestimmungsgrößen der Arbeitsnachfrage. Jährlich werden bundesweit rund 16.000 Betriebe aller Branchen und Größen in persönlich-mündlichen Interviews befragt. Die Betriebe werden in einer Zufallsstichprobe aus der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit gezogen, die rund zwei Millionen Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten enthält. Diese Betriebsdatei entsteht aus der Beschäftigtenstatistik, zu der Arbeitgeber alle sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten unter der Nummer ihres Betriebes melden.

Das Betriebspanel gibt es seit 1993 für Westdeutschland und seit 1996 für Ostdeutschland. Die Betriebsbefragung umfasst ein breites Fragenspektrum zu einer Vielzahl beschäftigungspolitischer Themen, die in verschiedenen Forschungsprojekten untersucht werden. Der Fragebogen wird jährlich überarbeitet und um jeweils aktuelle Fragen ergänzt. Er erfasst nicht nur eine Bestandsaufnahme betrieblicher Strukturen, Situationen und Problemzusammenhänge, sondern überdies werden Stimmungslagen und zukünftige Einschätzungen der Betriebe eingefangen. Einige Informationen, beispielsweise zur Exporttätigkeit, werden retrospektiv erhoben, das heißt, sie beziehen sich auf das letzte abgeschlossene Jahr unmittelbar vor der Befragung.

Weitere Informationen finden Sie unter:
betriebspanel.iab.de

politischen Fragen auf einer Reihe von Gebieten wie demografiefeste Personalpolitik oder Einsatz von Telearbeit.

Mit den Daten des IAB-Betriebspanels können nicht nur IAB-Forscher arbeiten.

Ja, darauf haben wir großen Wert gelegt. Wegen des großen Interesses externer Wissenschaftler und Forschungseinrichtungen wurde 1998 eine Schalterstelle für das IAB-Betriebspanel im IAB eingerichtet, um unsere Daten auch auswärtigen Forscherinnen und Forschern zur Verfügung stellen zu können. Später wurde das heutige Forschungsdatenzentrum der BA im IAB aufgebaut, das seit 2004 für externe Datenwünsche zuständig ist.

Wird auch international mit Daten des IAB-Betriebspanels geforscht? Und um welche Themen geht es dabei?

Ein sehr wichtiger Bereich betrifft die Existenz von Betriebsräten und das Ausmaß an Tarifbindung auch in Krisenzeiten. Diese Themen kreisen alle um die Frage: Welche Faktoren gibt es im Bereich der betrieblichen Lohnbestimmung, und welche besondere Institution gibt es in Deutschland, die in dieser Hinsicht vorbildhaft für andere Länder sein kann? Das Thema „Betriebliche Bündnisse für Beschäftigung“ hat in den USA beispielsweise großes Interesse gefunden. Im letzten Jahr hat David Card, einer der wirklich großen Wissenschaftler unseres Faches, in Kooperation mit Mitarbeitern des Forschungsdatenzentrums auch mit den Daten des Betriebspanels eine Veröffentlichung vorgelegt, die genau auf diesen Aspekt der Tarifbindung einging.

Stichwort Wirtschaftskrise: Gibt es im IAB-Betriebspanel hierzu weitere Projekte von internationalem Interesse?

Die OECD untersucht im Auftrag der Europäischen Kommission, warum die Länder sich in der großen Depression unterschiedlich entwickelt haben. Das Projekt umfasst mehr als zehn Staaten wie Japan, Kanada, Norwegen,

Frankreich, Großbritannien und Deutschland, die mit Mikrodaten bestimmte, möglichst ähnliche Auswertungen vornehmen. Beispielsweise werden die jeweiligen Unterschiede in der Krise und die Reaktionen analysiert. Die Ergebnisse werden zusammengeführt und der Europäischen Kommission zur Verfügung gestellt, weil diese aus den guten Beispielen lernen will. Ein anderes Thema, das international auf großes Interesse stößt, ist Kurzarbeit. In Mitteleuropa und in Südamerika haben Länder dieses Instrument eingeführt, weil Deutschland damit so gut durch die Wirtschaftskrise gekommen ist. Wir haben an einem Buch der Internationalen Arbeitsorganisation ILO zur Kurzarbeit weltweit mitgewirkt, das vor kurzem erschienen ist.

Kommen wir zurück nach Deutschland: Das IAB-Betriebspanel startete 1993 in Westdeutschland, seit 1996 werden auch Betriebe in den ostdeutschen Bundesländern befragt. Hat sich dieser Schritt bewährt?

Ja, das hat er. Weil die Studie als Paneluntersuchung konzipiert war, hing der Erfolg des ganzen Projektes davon ab, dass sich Betriebe mehrmals beteiligten. Die Turbulenzen in der ostdeutschen Betriebslandschaft waren damals so groß, dass es sich nicht zu lohnen schien, Betriebe zu befragen, die ein oder zwei Jahre später vielleicht nicht mehr existierten. Als das Statistische Bundesamt die deutsche Einheit auch in Daten verkündet und gesagt hat: „Wir veröffentlichen keine Daten mehr getrennt für Ost und West“, haben wir den ostdeutschen Bundesländern angeboten, sich am IAB-Betriebspanel zu beteiligen, damit sie für ihren Verantwortungsbereich entsprechende Informationen erhalten.

Beteiligen sich die Bundesländer auch an den Kosten des IAB-Betriebspanels?

Ja, ein Drittel der Erhebungskosten des IAB-Betriebspanels wird extern finanziert durch die Bundesländer und das Institut für Wirtschaftsforschung Halle. Es wollte das

„Das IAB-Betriebspanel ist inzwischen ein sehr breit genutztes Instrument und über die Zeit identitätsstiftend für das IAB geworden.“

Produzierende Gewerbe in Ostdeutschland genauer untersuchen, das in der Befragung von der Fallzahl her nicht ausreichend abgedeckt war. Deshalb wurde eine Aufstockung der Stichprobe finanziert. Durch die finanzielle Beteiligung der ostdeutschen Bundesländer seit 1996 und der westdeutschen Bundesländer seit 2000 konnten wir die Stichproben soweit aufstocken, dass Auswertungen auf Länderebene möglich sind.

**Welche Themen interessieren die Bundesländer?
Warum wollen sie eine Auswertung auf
Landesebene?**

Auf der Landesebene stellen sich Themen noch einmal etwas anders dar. Ostdeutschland hat sich zwar dynamischer als Westdeutschland entwickelt, aber die Wirtschaftskraft liegt dort nach wie vor bei etwa 80 Prozent. Außerdem ist die Tarifbindung in Ostdeutschland sehr viel geringer, was auch mit dem höheren Anteil kleiner Betriebe zusammenhängt. Arbeitsmarktchancen der Frauen im Vergleich zu Männern sind in Ostdeutschland besser als in Westdeutschland, weil die Erwerbstätigkeit von Frauen vor 1989 wesentlich höher war. Gleiches gilt für die



Berufsausbildung: Die überbetriebliche Berufsausbildung hat im Osten eine viel größere Bedeutung als im Westen. Da unser Stichprobenumfang Analysen getrennt für Ost- und Westdeutschland ermöglicht, können wir solche Unterschiede bei Analysen auf betrieblicher Ebene beachten. Sonst hätten wir weder Aussagen für Ost- noch für West-

deutschland, sondern für ein Kunstgebilde, das so gar nicht existiert. Es gibt immer wieder Länder mit Besonderheiten, die untergehen, wenn man nur den Gesamtdurchschnitt betrachtet.

Können Sie uns Beispiele nennen für Auswertungen des IAB-Betriebspanels, die sich in der Bundes- oder Landespolitik niedergeschlagen haben?

Ich habe um das Jahr 1998 in einer vom Verwaltungsrat der BA initiierten Konferenz dargelegt, wie groß die wirtschaftlichen Leistungsunterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland sind. Genau mit diesen Zahlen sind später Leistungen aus dem Bundeshaushalt an die ostdeutschen Länder im Rahmen des Solidarpakts begründet worden. Ein weiteres Beispiel sind personalpolitische Maßnahmen für ältere Arbeitnehmer. Die Verbreitung dieser Maßnahmen hat sich in den letzten Jahren nur wenig verändert. Im Jahr 2011 bezogen beispielsweise nur neun Prozent der Betriebe mit über 50-Jährigen diese in die Weiterbildung ein. Altersgemischte Arbeitsgruppen und Maßnahmen zur Gesundheitsförderung gab es nur bei vier Prozent der Betriebe. Es hat die Leute aufgerüttelt, dass so wenig für den Verbleib der älteren Arbeitnehmer in den Betrieben unternommen wird. Um die Herausforderungen des demografischen Wandels zu bewältigen, ist an dieser Stelle ein wesentlich größeres Engagement erforderlich.

Gibt es noch weitere Beispiele?

Ein anderes wichtiges Thema war vor etwa acht Jahren die Frage nach der Beteiligung der Mitarbeiter am Gewinn oder Kapital des Betriebes. Die CDU/CSU-Bundestagsfraktion wollte die finanzielle Mitarbeiterbeteiligung in Deutschland fördern, weil sie eine Reihe von Vorteilen für Arbeitnehmer und Betriebe gleichermaßen bietet. Und jetzt werden Analysen zum Thema „Frauen in Führungspositionen“ breit zitiert. Dazu gibt es auch Daten des Sozio-oekonomischen Panels und eine Befragung von DAX-Unternehmen. Auch sie kommen zu dem Ergebnis, dass die Frauen in den Führungsetagen unterrepräsentiert sind.

Welchen Schwerpunkten werden Sie sich im IAB-Betriebspanel aktuell oder in nächster Zukunft widmen?

Befristete Beschäftigung und Leiharbeit sind immer wieder aktuelle Themen, zu denen wir bereits viel gemacht haben. Das hat enormes Interesse in der Fachöffentlichkeit gefunden. Der Anteil der Leiharbeiter in Deutschland ist im internationalen Vergleich zwar nicht sehr hoch, aber er ist in der letzten Dekade stark angestiegen. Die Beschäftigten sind entsprechend sensibilisiert. Auch die Befristung von Beschäftigung hat in den letzten Jahren stark zugenommen, beispielsweise im öffentlichen Dienst. Wenn man auf alle Wirtschaftsbereiche schaut, dann erfolgt heute jede zweite Neueinstellung befristet.

Spielt bei der Qualität von Beschäftigung auch die Unternehmenskultur eine Rolle?

Wir haben zusammen mit dem Forschungsdatenzentrum im letzten Jahr ein großes Projekt begonnen, das vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales finanziert wird. Durch eine zusätzliche Befragung von Betrieben und Beschäftigten im Rahmen des IAB-Betriebspanels erhalten wir viele Informationen – zum Beispiel über Ungerechtigkeitssensibilität, Risikoeinstellung und Vertrauen oder über erlebte Arbeitsqualität wie Arbeitsplatzsicherheit, Work-Life-Balance, Fairness und Zufriedenheit. Aber auch darüber, inwieweit sich Beschäftigte für soziale Zwecke engagieren. Durch diese Informationen, die so im IAB-Betriebspanel noch nicht verfügbar waren, kommen wir einen großen Schritt voran.

Sie hatten bereits angesprochen, dass das IAB-Betriebspanel auch mit Blick auf die EU eine wichtige Rolle spielt. Sind hierzu weitere Projekte angedacht?

Es gibt ein großes Forschungsprojekt zur EU-Osterweiterung in Zusammenarbeit mit verschiedenen Universitäten aus dem In- und Ausland, in dem wir Unternehmen in Tschechien und Deutschland nach ihrer Geschäftspolitik befragen. Ähnlich wie im Betriebspanel, aber explizit nach grenzüberschreitenden Aktivitäten. Wir wollen in diesem



Zur Person

Prof. Dr. Lutz Bellmann, geb. am 18. Januar 1956 auf der Insel Wilhelmsburg in Hamburg, studierte Wirtschaftswissenschaften an der Leibniz Universität Hannover. Er promovierte 1985, 2004 erfolgte die Habilitation. Seit 1988 ist Lutz Bellmann am IAB tätig, seit 1997 Leiter des IAB-Betriebspanels und seit dem Jahr 2000 Leiter des Forschungsbereichs „Betriebe und Beschäftigung“. Er ist zudem seit Mai 2009 Professor für Volkswirtschaftslehre, insbesondere Arbeitsökonomie, an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg. Zuvor nahm er Lehrtätigkeiten an den Universitäten Bamberg, Basel, Hannover, Köln, Passau, Speyer, Trier und Tübingen wahr. Lutz Bellmann ist Vorstandsmitglied des Labor and Socio-Economic Research Center (LASER) der Universität Erlangen-Nürnberg und Research Fellow des Instituts zur Zukunft der Arbeit sowie Mitglied verschiedener wissenschaftlicher Beiräte.

Projekt Informationen darüber gewinnen, wie Arbeitsmärkte über den früheren „Eisernen Vorhang“ hinweg zusammenwachsen. Das wird weitere wesentliche Erkenntnisse bringen, wie die Zukunft der Globalisierung aussieht.

Genauso aktuell wie die Themen muss die Erhebungsmethode selber sein. Wie bleiben Sie hier immer auf dem neuesten Stand?

Wir streben für die Zukunft an, die Interviewer nicht mehr



mit Papier und Bleistift zu den Betrieben zu schicken, sondern zeitgemäß beispielsweise mit Tablet-Computer. Das eröffnet Möglichkeiten des Konsistenz-Checks und der Interviewer-Führung, die der Papierfragebogen nicht bietet. Wir wollen aber nicht mit neuen Erhebungsmethoden vorpreschen, ohne dass wir sicher sind, dass dies der guten und konstruktiven Zusammenarbeit zwischen den Betrieben und uns dient.

Wer übernimmt die Befragung?

Professionelle Interviewer von TNS Infratest. Dort werden auch sämtliche Daten erfasst, aufbereitet und anonymisiert. Das bedeutet, dass niemand aus den Daten oder

den Ergebnissen Rückschlüsse auf den befragten Betrieb ziehen kann. Neue Fragen lassen wir vorab testen, um sicherzugehen, dass sie verstanden werden. Diese Pretests machen die ProIAB,

also die Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeiter des IAB in den Stützpunktagenturen. Sie haben auch einen Anteil am Erfolg des IAB-Betriebspanels.

Gab es bei den Betriebsbefragungen wichtige Ergebnisse, die Sie überrascht haben?

Der geringe Anteil der Betriebe, die personalpolitische Maßnahmen für Arbeitnehmer über 50 Jahre ergreifen, hat mich schon sehr überrascht. Man muss auch sagen, dass die Bandbreite des betrieblichen Handelns sehr groß

ist. Die betriebliche Berufsausbildung zum Beispiel ist in den größeren Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes Standard. Aber umgekehrt ist sie in vielen Dienstleistungsbetrieben überhaupt nicht verbreitet. Insofern gibt es Bereiche der deutschen Wirtschaft, in denen das System der dualen Berufsausbildung nie Platz gegriffen hat. Die Mitarbeiterbeteiligung an Gewinn und Vermögen wiederum ist bei Firmen in ausländischem Besitz wesentlich stärker verbreitet. Das zeigt auch, dass nicht der Betriebsrat oder die Gewerkschaft die Einführung einer finanziellen Mitarbeiterbeteiligung verhindern. Das hat mit Risikoeinstellung und mit Traditionen zu tun.

Was macht für Sie die Beschäftigung mit dem IAB-Betriebspanel seit über 20 Jahren spannend?

Wir haben bestimmte Fragen schon lange im IAB-Betriebspanel, insofern ist natürlich interessant, ob und in welchen Bereichen sich die Ergebnisse verändern. Es ist auch spannend zu untersuchen, warum Deutschland es geschafft hat, in der großen Wirtschaftskrise so gut dazustehen wie kein anderes Land, und sich mit Kollegen weltweit auszutauschen, wie Arbeitsmärkte anderer Länder in der Krise reagiert haben und was dies für die Menschen bedeutet. In Spanien liegt die Arbeitslosenquote bei den Jugendlichen deutlich über 50 Prozent, bei uns unter zehn Prozent. Unser System der dualen Berufsausbildung erleichtert den Übergang zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystemen ganz erheblich. Es geht also darum zu

„Die Bandbreite des betrieblichen Handelns ist sehr groß.“

untersuchen, unter welchen Voraussetzungen Betriebe dieses System nutzen. Dann kann man diskutieren, wie man es auch in anderen Ländern wie Spanien aufbauen könnte. In einem Kooperationsprojekt mit der französischen Regierung zur Frage betrieblicher Bündnisse geht es darum, wie man Gewerkschaften und Arbeitgeber zusammenbringen kann, damit sie die Beschäftigungseffekte ihres Handelns berücksichtigen.

Dazu kommen ja noch der organisatorische und technische Wandel und der Einfluss der Globalisierung.

Mit unseren Daten können wir diesen Wandel und die Geschwindigkeit, mit der sich Änderungen vollziehen, abbilden. Wir sind genau dort, wo am Arbeitsmarkt das Leben spielt, und stehen in sehr gutem Kontakt zu denen, die in der Praxis Verantwortung tragen. Wir pflegen beispielsweise hier in Nürnberg mit der Firma MAN einen besonderen Austausch. Dort werden auch Qualifikationsarbeiten meines Lehrstuhls geschrieben. Ich habe deshalb überhaupt nicht das Gefühl, im Elfenbeinturm zu sitzen.

Gibt es Qualifikationsarbeiten speziell zum IAB-Betriebspanel?

Ja, ich ver gebe solche Themen für Masterarbeiten und Dissertationen, die auf der Basis des IAB-Betriebspanels bearbeitet werden, im Rahmen meiner Professur an der

Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg. Gerade hat eine Studentin beispielsweise eine hervorragende Masterarbeit zum Produktivitätseffekt von Frauen in Führungspositionen geschrieben. Ich freue mich immer an der Begeisterung, die diese jungen Leute haben. Meine Kollegen und ich haben in den letzten Jahren eine ganze Reihe von einschlägigen Qualifikationsarbeiten vergeben können. Dies ist ein Beispiel für die zunehmende Bedeutung von Doktoranden für die Forschungsarbeit im IAB. Veränderungen gibt es also beim IAB-Betriebspanel nicht nur bei den Forschungsthemen, den daraus abgeleiteten Fragen, den Verknüpfungen mit anderen Daten, sondern auch im Forschungsprozess selber.

„Wir sind genau dort, wo am Arbeitsmarkt das Leben spielt.“



Das Interview führten



Jutta Winters

verantwortliche Redakteurin für das IAB-Forum im Geschäftsbereich „Wissenschaftliche Medien und Kommunikationsstrategie“ am IAB.
jutta.winters@iab.de



Dr. Andrea Kargus

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

Finanzielle Mitarbeiterbeteiligung

Noch viel Platz für Ausbau

Gewinn- und Kapitalbeteiligung von Beschäftigten ist in Deutschland noch immer die Ausnahme – ungeachtet zahlreicher Befürworter und der seit 2009 verbesserten gesetzlichen Förderung. Nur zehn Prozent der deutschen Betriebe beteiligten ihre Beschäftigten im Jahr 2011 am Gewinn und nur zwei Prozent am Kapital des Unternehmens. Daran hat sich in den vergangenen zehn Jahren nichts Grundlegendes verändert.



Die Beteiligung der Beschäftigten am Gewinn beziehungsweise am Kapital ihres Unternehmens ist immer wieder Gegenstand wirtschafts- und sozialpolitischer Diskussionen. Sie wird von verschiedenen Akteuren am Arbeitsmarkt aus unterschiedlichen Gründen propagiert. Nicht nur Politik und Wirtschaft sprechen sich vielfach für eine Stärkung der finanziellen Mitarbeiterbeteiligung aus. Auch vonseiten der Gewerkschaften werden seit geraumer Zeit Stimmen lauter, die die Vorteile solcher Beteiligungsmodelle hervorheben.

Die Befürworter versprechen sich davon unter anderem eine gerechtere Vermögensverteilung, eine bessere Kapitalausstattung des Unternehmens, eine größere Flexibilität der Arbeitskosten und eine höhere Produktivität, die sich aus einer stärkeren Motivation und Identifikation der Mitarbeiter mit ihrem Unternehmen speist.

Um die Beteiligung am Produktivkapital zu fördern, hat der Gesetzgeber im Jahr 2009 die einschlägigen Rahmenbedingungen verbessert. Im 5. Vermögensbildungsgesetz wurden die Einkommensgrenzen für den Anspruch auf eine entsprechende Arbeitnehmer-Sparzulage und der Fördersatz erhöht. Zudem wurde im Einkommenssteuergesetz der Höchstbetrag angehoben, bis zu dem unter bestimmten Voraussetzungen Teile des Einkommens steuer- und sozialversicherungsfrei für den Erwerb von Unternehmensanteilen verwendet werden können.

Schließlich wurde das Investmentgesetz so geändert, dass nunmehr auch eine indirekte Kapitalbeteiligung der Arbeitnehmer durch Anteile an überbetrieblichen Unternehmensfonds möglich ist. Dies kann besonders für kleinere Unternehmen attraktiv sein.

Nur jeder zehnte Betrieb beteiligt seine Beschäftigten am Gewinn

Trotz der weitgehenden Zustimmung zu einer stärkeren Mitarbeiterbeteiligung und der staatlichen Förderung von Kapitalbeteiligung beteiligen nur wenige Betriebe in Deutschland ihre Beschäftigten am Gewinn beziehungsweise am Kapital des Unternehmens. Dies zeigen Daten des IAB-Betriebspanels. Im Jahr 2011 beteiligte nur jeder zehnte Betrieb in Deutschland seine Beschäftigten am Gewinn – und nur jeder fünfzigste am Kapital. Diese

Tabelle 1

Betriebe mit Mitarbeiterbeteiligung 2001 bis 2011

in Prozent, Zahlen sind gewichtet

	Gewinnbeteiligung	Kapitalbeteiligung
2001	9	3
2003	*	*
2005	9	2
2007	10	2
2009	9	1
2011	10	2

*keine Information verfügbar

Quelle: IAB-Betriebspanel 2001, 2005, 2007, 2009 und 2011

©IAB

Tabelle 2

Betriebe mit Mitarbeiterbeteiligung nach Betriebsgröße im Jahr 2011

in Prozent, Zahlen sind gewichtet

	Gewinnbeteiligung	Kapitalbeteiligung
1 bis 49	9	2
50 bis 199	23	2
200 bis 499	28	4
500 und mehr	36	7
Insgesamt	10	2

Quelle: IAB-Betriebspanel 2011

©IAB

Größenordnungen sind seit zehn Jahren mehr oder weniger unverändert (vgl. Tabelle 1). Es ist nicht zu erkennen, dass die Gesetzesänderungen aus dem Jahr 2009 die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Unternehmenskapital merklich gestärkt hätten. Allerdings lässt sich feststellen, dass die finanzielle Beteiligung der Beschäftigten in bestimmten Arten von Betrieben wesentlich häufiger praktiziert wird als in anderen.

Größere Betriebe beteiligen ihre Beschäftigten häufiger finanziell

Zu den wichtigsten Unterscheidungsmerkmalen zählt die Betriebsgröße: Nur knapp zehn beziehungsweise zwei Prozent der Betriebe mit weniger als 50 Beschäftigten praktizieren eine Gewinn- oder Kapitalbeteiligung; bei

Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten sind es gut ein Drittel beziehungsweise sieben Prozent (vgl. Tabelle 2 auf Seite 49).

Ein weiterer Faktor, der häufig mit der Betriebsgröße zusammenhängt, ist die Rechtsform eines Unternehmens. Sie spielt insbesondere bei Kapitalbeteiligungen eine Rolle, denn die Rechtsform legt die Eigentumsverhältnisse fest. Letztere wiederum bestimmen Zahl und Höhe der Teilhaberschaften. So sind bestimmte Formen der Eigenkapitalbeteiligung wie Belegschaftsaktien, GmbH- oder Genossenschaftsanteile an die Rechtsform gebunden. Allerdings besteht auch die Möglichkeit rechtsformunabhängig zu beteiligen, etwa durch Mitarbeiterdarlehen, Stille Beteiligungen oder Genussrechte.

Es zeigt sich sehr deutlich, dass Betriebe mit Gewinn- und Kapitalbeteiligung überdurchschnittlich häufig als GmbH oder GmbH & Co. KG firmieren: 56 Prozent aller Beteiligungsbetriebe haben diese Rechtsform inne – im Durchschnitt aller Betriebe weisen nur 30 Prozent diese Rechtsform auf. Auch Kapitalgesellschaften beteiligen ihre Beschäftigten überdurchschnittlich häufig, meist in Form von Belegschaftsaktien. Letztere stellen eine vergleichsweise unkomplizierte und gut handhabbare Form der Beteiligung dar. Zudem bietet das Aktiengesetz mit seinen detaillierten Vorgaben ein hohes Maß an Rechtssicherheit.

Finanzbranche ist Spitzenreiter bei der Mitarbeiterbeteiligung

Die Wahrscheinlichkeit, dass ein Betrieb eine Gewinn- oder Kapitalbeteiligung anbietet oder nicht, wird zudem sehr stark von dessen Branchenzugehörigkeit bestimmt. Spitzenreiter ist das Finanz- und Versicherungsgewerbe (vgl. Tabelle 3): Fast 30 Prozent der Betriebe dieser Branche beteiligen alle oder einen Teil ihrer Mitarbeiter am Gewinn und immerhin fünf Prozent am Kapital des Unternehmens. Auch im Informations- und Kommunikationssektor ist die Gewinnbeteiligung mit einem Anteil von 26 Prozent vergleichsweise stark verbreitet.

Darüber hinaus existiert wiederum ein Zusammenhang zwischen Mitarbeiterbeteiligung, Rechtsform und Branche: Betriebe der Informations- und Kommunikationsbranche firmieren überdurchschnittlich häufig als GmbH oder GmbH & Co. KG. Betriebe im Finanzdienstleistungssektor sind wesentlich häufiger als der Durchschnitt Kapitalgesellschaften oder geben „sonstige Rechtsform“ an. In die letztere Kategorie fallen vermutlich Kreditinstitute mit der Rechtsform Genossenschaft.

Beteiligungsbetriebe sind ertragsstärker

Beteiligungsbetriebe unterscheiden sich auch in anderer Hinsicht von Betrieben ohne finanzielle Mitarbeiterbeteiligung, wie Analysen zeigen. Sie haben mehr als doppelt so häufig einen Betriebsrat und befinden sich häufiger in ausländischem Besitz.

Tabelle 3

Betriebe mit Mitarbeiterbeteiligung nach Branche im Jahr 2011

in Prozent, Zahlen sind gewichtet

	Anteil der Betriebe	
	Gewinnbeteiligung	Kapitalbeteiligung
Bergbau /Energie/ Wasser	11	*
Verarbeitendes- und Baugewerbe	6	1
darunter: Verarbeitendes Gewerbe	10	2
Baugewerbe	3	*
Dienstleistungen	11	2
darunter: Handel	12	1
Verkehr und Lagerei	6	*
Information und Kommunikation	26	*
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	29	5
Gastgewerbe und sonstige Dienstleistungen	6	*
Gesundheit/Erziehung und Unterricht	6	*
Wirtschaftliche, wissenschaftliche und freiberufliche Dienstleistungen	14	3
Gesamt**	10	2

Anmerkungen:

* Fallzahl zu gering

** Gesamtwerte inkl. Land- und Forstwirtschaft, Organisationen ohne Erwerbszweck, öffentliche Verwaltungen

Quelle: IAB-Betriebspanel 2011

© IAB



Zudem investieren Beteiligungsbetriebe häufiger in Informations- und Kommunikationstechnik und Produktionsanlagen. Das spiegelt sich im Stand der technischen Anlagen und der Betriebs- und Geschäftsausstattung wider, denn Betriebe mit Gewinn- und Kapitalbeteiligung beurteilen ihre technische Ausstattung im Vergleich zu anderen Betrieben der gleichen Branche als moderner. Sie setzen zudem stärker auf Produkt- und Prozessinnovationen.

Eine Voraussetzung für Innovationen ist die Beschäftigung entsprechend qualifizierter Fachkräfte im Unternehmen. Ein Vergleich der Qualifikationsstruktur macht deutlich, dass Beteiligungsbetriebe einen höheren Anteil an Mitarbeitern beschäftigen, deren Tätigkeiten eine Ausbildung, eine einschlägige Berufserfahrung oder einen Hochschul- beziehungsweise Fachhochschulabschluss erfordern.

Beteiligungsbetriebe schätzen ferner ihre Ertragslage wesentlich besser ein und hatten – zumindest bei solchen mit Gewinnbeteiligung – häufiger ein positives Jahresergebnis als Betriebe ohne finanzielle Beteiligung.

Die Richtung dieses Zusammenhangs ist allerdings unklar: Ob prosperierende Betriebe ihre Beschäftigten eher finanziell beteiligen, oder ob die Beteiligung der Beschäftigten selbst das Unternehmensergebnis verbessert, kann nur durch weiterführende Analysen geklärt werden.

Vorteile in wirtschaftlichen Boom- und Schwächephasen

Die finanzielle Beteiligung von Beschäftigten am Kapital ihres Unternehmens kann sowohl in wirtschaftlichen Boom- als auch in Schwächephasen zweckmäßig sein. In wirtschaftlich guten Zeiten wird Kapitalbeteiligung vor allem als Beitrag zu einer gerechteren Vermögenspolitik diskutiert, insbesondere von gewerkschaftlicher und kirchlicher Seite. Sie stärkt die Teilhabe der Arbeitnehmer am Kollektivvermögen und fördert damit die Vermögensbildung in privater Hand.

Aus personalökonomischer Perspektive hat die Gewinn- und Kapitalbeteiligung als Lohnbestandteil eine

wichtige Signalfunktion, die in Zukunft noch an Bedeutung gewinnen wird. Ein Arbeitgeber, der seine Beschäftigten am Unternehmenserfolg beteiligt, ist insbesondere für überdurchschnittlich qualifizierte und produktive Arbeitnehmer attraktiv – ein strategischer Vorteil im Wettbewerb um begehrte Fachkräfte.

Kapitalbeteiligung kann aber auch in wirtschaftlich schwierigen Phasen Vorteile bieten. Sie stellt eine Möglichkeit dar, Unternehmensnachfolgen zu regeln, die aufgrund des in vielen Klein- und mittelständischen Firmen anstehenden Generationenwechsels zunehmend an Bedeutung gewinnen. In Fällen, in denen kein Nachfolger zur Verfügung steht, kann die Übernahme des Betriebs durch (ausgewählte) Mitarbeiter vielfach die Existenz des Betriebes sichern. Hinzu kommt, dass auf diese Weise auch Erfahrung und Fachwissen im Unternehmen gehalten werden.

Kapitalbeteiligung wird zudem als ein Instrument diskutiert, das auch im Krisen- beziehungsweise Insolvenzfall dazu beitragen kann, die Existenz eines Betriebs zu sichern. Wenn Beschäftigte Anteile an ihrem Unternehmen erwerben oder diesem ein Darlehen gewähren, entlastet dies den Faktor Kapital und erhöht die Liquidität des Unternehmens. Der Beschäftigte als Kapitalgeber wird

sozusagen Gläubiger und profitiert bei einer positiven Entwicklung von den Unternehmenserträgen. Zudem stärkt diese Kapitalbereitstellung die Position des Unternehmens gegenüber externen Kreditgebern.

Mitarbeiterbeteiligung blieb auch in der Krise 2008/09 gering

Insbesondere zu Beginn der Wirtschafts- und Finanzkrise 2008/09 wurde Kapitalbeteiligung als ein Ansatz diskutiert, um die Kapitalschwäche vieler Unternehmen abzufedern, deren Auftragslage sich krisenbedingt zum Teil drastisch verschlechtert hatte. Tatsächlich wurde das Instrument der Kapitalbeteiligung jedoch nicht verstärkt eingesetzt. Dies lässt sich bereits daran ersehen, dass der Anteil der Unternehmen mit Kapitalbeteiligung sich schon seit Jahren auf einem mehr oder weniger konstant niedrigen Niveau bewegt (vgl. Tabelle 1 auf Seite 49).

Auffällig ist allerdings, dass Betriebe, die nach eigenen Aussagen von der Krise betroffen waren, ihre Belegschaft häufiger am Gewinn beteiligten als Betriebe, die die Auswirkungen der Krise nicht unmittelbar spürten (vgl. Tabelle 4). Bei der Kapitalbeteiligung hingegen machte es kaum einen Unterschied, ob der Betrieb von der Krise betroffen war oder nicht.

Tabelle 4

Betriebe mit Mitarbeiterbeteiligung vor, während und nach der Wirtschafts- und Finanzkrise 2008/2009

in Prozent, Zahlen sind gewichtet

Betriebe...	vor der Krise 2007		während der Krise 2009		nach der Krise 2011	
	GB*	KB*	GB*	KB*	GB*	KB*
...mit Auswirkungen der Krise	12	3	11	1	12	2
überwiegend negative Auswirkungen	11	3	10	2	11	3
überwiegend positive Auswirkungen	19	**	18	**	20	**
positive und negative Auswirkungen in etwa gleichem Maße	18	**	16	**	18	**
...ohne Auswirkungen der Krise	7	1	7	1	8	1
schwer zu sagen	8	**	8	**	8	**
Gesamt	10	2	9	1	10	2

* GB = Gewinnbeteiligung, KB = Kapitalbeteiligung

** Fallzahl zu gering

Quelle: IAB-Betriebspanel 2007, 2009, 2011

© IAB

Der hohe Anteil von Betrieben mit Gewinnbeteiligung bei „Krisenbetrieben“ ist vor allem auf Betriebe zurückzuführen, die überwiegend oder zumindest teilweise von der Krise profitierten. Das kann beispielsweise dann der Fall sein, wenn Betriebe Fördermittel im Rahmen der Konjunkturpakete erhielten. Dabei handelt es sich vorwiegend um Betriebe der Finanzbranche, teilweise auch der Informations- und Kommunikationsbranche – Unternehmen also, die ihre Mitarbeiter generell überdurchschnittlich häufig finanziell beteiligen.

Ob und inwiefern die beiden Phänomene – Mitarbeiterbeteiligung und Krisenbetroffenheit – direkt miteinander zusammenhängen, kann an dieser Stelle nicht abschließend geklärt werden. Da die Verbreitung der Gewinnbeteiligung im gesamten Betrachtungszeitraum – also vor, während und nach der Krise – nahezu konstant ist (sowohl für die Gesamtheit der Betriebe als auch für Subgruppen von Betrieben, die unterschiedlich stark von der Krise betroffen waren), scheinen hier jedoch eher betriebsstrukturelle Gründe eine Rolle zu spielen.

Fazit

Die mutmaßlichen Vorteile der Gewinn- und Kapitalbeteiligung für Unternehmen und Arbeitnehmer sind immer wieder Gegenstand wirtschafts- und sozialpolitischer Diskussionen. Angesichts dessen ist es erstaunlich, dass nur eine kleine Minderheit der Betriebe diese Entlohnungsmodelle tatsächlich einsetzt. So ist in den vergangenen zehn Jahren der Anteil der Betriebe, die solche Beteiligungsmodelle praktizieren, nahezu gleich geblieben. Auch die im Jahr 2009 verbesserte gesetzliche Förderung der Kapitalbeteiligung hat daran nichts geändert.

Ob ein Betrieb seine Beschäftigten beteiligt, wird auch von verschiedenen strukturellen Faktoren bestimmt: So beteiligen Betriebe aus der Finanz- sowie aus der Informations- und Kommunikationsbranche ihre Angestellten überdurchschnittlich häufig. Dasselbe gilt für größere Betriebe sowie Betriebe, die als Kapitalgesellschaft oder als GmbH oder GmbH & Co. KG firmieren.

Die möglichen Vorteile einer Gewinn- oder Kapitalbeteiligung werden gleichermaßen für wirtschaftliche Boom-

und Schwächephasen diskutiert. Tatsächlich sprechen verschiedene Argumente dafür, dass eine finanzielle Mitarbeiterbeteiligung als Entlohnungsbestandteil dazu beitragen kann, Krisensituationen zu entschärfen. Allerdings ist die Beteiligung an einem Unternehmen, das sich in der Krise befindet, auch ein finanzielles Wagnis, vor dem viele Arbeitnehmer zurückschrecken dürften.

Empirisch zeigt sich, dass finanzielle Mitarbeiterbeteiligung in Krisenphasen keineswegs häufiger praktiziert wird. Zwar verweisen verschiedene Studien auf Beispiele, wo Unternehmen durch Beteiligung der Beschäftigten am Betriebskapital erfolgreich saniert werden konnten. Allerdings dürften dies komplexe Einzelfälle sein, die sich mit den Mikrodaten aus dem IAB-Betriebspanel nicht erfassen lassen.

Literatur

Bellmann, Lutz; Möller, Iris (2011): Finanzielle Mitarbeiterbeteiligung: Selbst die Finanzkrise sorgt nicht für stärkere Verbreitung. IAB-Kurzbericht Nr. 17.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2012): Mitarbeiterkapitalbeteiligung. Modelle und Förderwege.

Urnik, Sabine; Pfeil, Walter J.; Gruber, Michael (2010): Mitarbeiterbeteiligung in der Krise, Manzsche Verlags- und Universitätsbuchhandlung, Wien.

Die Autorin



Dr. Iris Möller

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Betriebe und Beschäftigung“ am IAB.

iris.moeller@iab.de

Auswirkungen von Öffnungsklauseln

Betriebe mit Betriebsrat zahlen höhere Löhne

Zwei Säulen tragen das bundesdeutsche System der Arbeitsbeziehungen: die Tarifautonomie und die betriebliche Mitarbeitervertretung durch Betriebsräte. Trotz der traditionellen Trennung zwischen der Mitbestimmung auf Branchenebene und auf Betriebsebene hat sich neben anderen Regulierungsgegenständen auch die Lohnfindung verstärkt auf die betriebliche Ebene verlagert. Damit spielt der Betriebsrat eine immer größere Rolle. Eine aktuelle IAB-Studie beleuchtet erstmals den Einfluss von Betriebsräten im Zusammenspiel mit Öffnungsklauseln.

Traditionell herrscht eine klare funktionale Trennung zwischen der Mitbestimmung auf der Branchenebene und auf der Betriebsebene: Auf der überbetrieblichen Ebene regeln Branchen- oder Flächentarifverträge Arbeitsbedingungen und Löhne in Unternehmen. Auf der betrieblichen Ebene regelt das Betriebsverfassungsgesetz die institutionalisierte Interessenvertretung der Beschäftigten. Dieses Arrangement zwischen den Regulierungsebenen ist jedoch seit geraumer Zeit starken Veränderungen unterworfen. Weil die Zahl der Flächentarifverträge immer weiter zurückgeht, verlagern sich Regelungskompetenzen immer mehr von der sektoralen auf die betriebliche Ebene. Dieser vielfach unter dem Begriff „Verbetrieblichung“ gefasste Prozess begann Mitte der 1980er Jahre, als die von den Tarifparteien getroffenen Rahmenvereinbarungen zur Arbeitszeitverkürzung in den Betrieben konkret ausgestaltet wurden.

Seither wurden durch die Einführung tariflicher Öffnungsklauseln und deren Umsetzung im Rahmen betrieblicher Bündnisse für Arbeit immer mehr Regulierungsgegenstände auf die Betriebsebene verlagert. Öffnungsklauseln erlauben es Betrieben dabei, unter bestimmten Voraussetzungen die im Tarifvertrag festgesetzten Standards zu unterschreiten. Diese „kontrollierte Dezentralisierung“ hat mittlerweile auch bei der Lohnfindung – dem Kern

tarifvertraglicher Vereinbarungen – zu Flexibilität und Verhandlungsspielräumen vor Ort geführt und damit den Betriebsrat als Akteur bei der Aushandlung von Löhnen stärker ins Spiel gebracht.

Auswirkungen von Öffnungsklauseln

Vor diesem institutionellen Hintergrund stellt sich die Frage, wie die einzelnen Regulierungsebenen bei der Lohnfindung zusammenspielen. Die Vereinbarung von Öffnungsklauseln geschieht auf überbetrieblicher Ebene bei der Aushandlung von Branchentarifverträgen zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften. Schon hier ist eine Auswirkung der bloßen Existenz von Öffnungsklauseln vorstellbar. Denn Gewerkschaften sichern Arbeitgebern damit vertraglich zu, Tarifnormen unterschreiten zu können. Ein Spielraum, der von den Gewerkschaften vermutlich nicht umsonst zu haben ist.

Der tatsächliche Einsatz von Öffnungsklauseln vollzieht sich dann auf betrieblicher Ebene. Da es bei Öffnungsklauseln im Grunde immer um die – zeitweise – Reduzierung von Arbeitskosten geht, scheint ein dadurch bedingter Lohnabschlag plausibel. Bei der konkreten betrieblichen Umsetzung kommt es aber darauf an, ob es einen Betriebsrat gibt, der in den entsprechenden

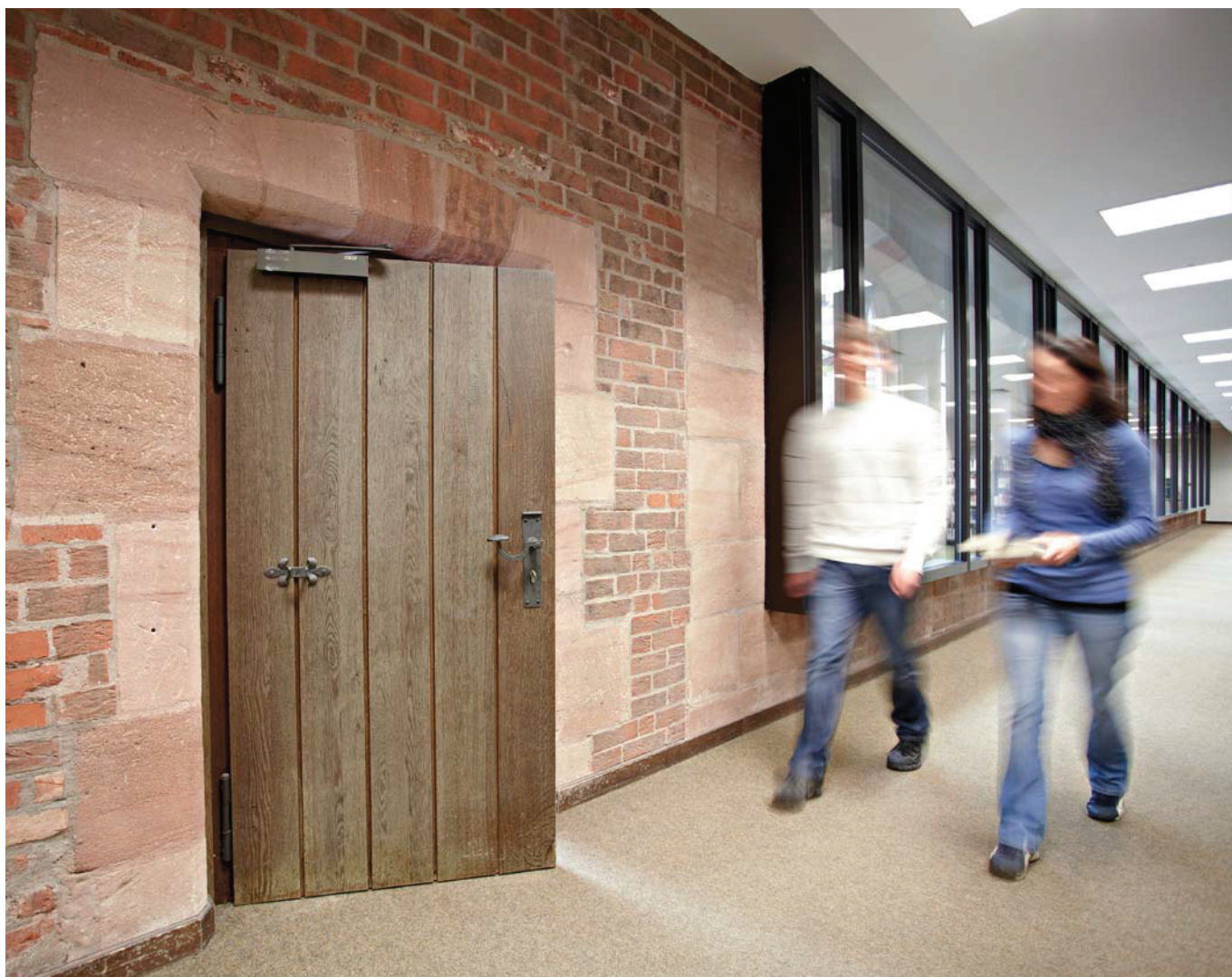


Verhandlungen mit dem Management die Interessen der Beschäftigten vertritt und unter Umständen vor allem entgeltrelevante Einschnitte zu verhindern versucht.

Die empirische Arbeitsmarktforschung setzt sich bereits mit der Frage auseinander, welche Lohneffekte mehr oder weniger zentralisierte Lohnverhandlungen auch unter der Einbeziehung von Öffnungsklauseln haben. Die Auswirkungen von Betriebsräten auf die Entwicklung von Arbeitsbedingungen und Löhnen ist ebenfalls seit längerem Gegenstand der Forschung. Nun wurden beide Forschungszweige erstmals zusammengeführt, um neue Erkenntnisse über den Prozess der Lohnfindung im komplexer gewordenen bundesdeutschen System der industriellen Beziehungen zu gewinnen.

Öffnungsklauseln im Zusammenspiel mit Betriebsräten

Um die Auswirkungen von Öffnungsklauseln und Betriebsräten empirisch zu überprüfen, bieten sich die Daten des IAB-Betriebspanels an. In den Jahren 2005 und 2007 wurden den Managern und Eigentümern entsprechende Fragen gestellt. Aus den Antworten geht hervor, wie stark Öffnungsklauseln in Betrieben mit Betriebsrat im Vergleich zu Betrieben ohne Betriebsrat verbreitet sind. 15 Prozent der Betriebe, die an einen Branchentarif gebunden sind, gaben an, dass ihre Tarifverträge Öffnungsklauseln enthalten (vgl. Tabelle 1 auf Seite 57). Da hierzu vor allem größere Betriebe zählen, waren dort rund ein Drittel aller Beschäftigten tätig.



Es zeigt sich weiterhin, dass die Tarifverträge in 22 Prozent der Betriebe mit Betriebsrat und in nur 13 Prozent der Betriebe ohne Betriebsrat solche Optionen vorsehen. Hinter dieser Verteilung mag in erster Linie ein Betriebsgrößeneffekt stecken, da große Betriebe sowohl eher einen Betriebsrat haben als auch, wie oben bereits angemerkt, größere Betriebe häufiger an Tarifverträge mit Öffnungsklauseln gebunden sind. Interessanterweise macht es bei der betrieblichen Nutzung von Öffnungsklauseln mit jeweils knapp der Hälfte der Betriebe dann kaum einen Unterschied, ob es im Betrieb einen Betriebsrat gibt oder nicht. Dabei liegt doch die Vermutung nahe, dass die Anwendung von Öffnungsklauseln in Betrieben mit Betriebsrat schwerer sein sollte.

Die Höhe des betrieblichen Lohnniveaus in den Gruppen mit und ohne Betriebsrat, gemessen an der Lohnsumme pro Vollzeitäquivalent, bestätigt die oben angestellten Überlegungen (vgl. Tabelle 2). Sieht der Branchentarif die Möglichkeit vor, die tariflichen Standards gegebenenfalls zu unterschreiten, werden im Betrieb im Durchschnitt höhere Löhne gezahlt (circa +16 %). Dieser Lohnzuschlag ist sicher nicht das Ergebnis einer einzigen Tarifrunde. Betriebe mit beziehungsweise ohne Öffnungsklauseln dürften vielmehr unterschiedlichen Entwicklungslinien folgen. Weiterhin kann die beträchtliche Höhe dieses Lohnzuschlages daher kommen, dass vor allem kleinere Betriebe sich fälschlicherweise zur Gruppe der Betriebe ohne Öffnungsklauseln im Tarifvertrag zählen, da sie weniger gut über die Regelungen ihres Tarifvertrags informiert sind als dies in großen Betrieben mit professionellem Personalmanagement der Fall ist. Da kleinere Betriebe im Durchschnitt niedrigere Löhne zahlen, wäre durch diese Fehlzuweisung ein Teil der Lohndifferenz erklärbar. Wird in den Betrieben mit Öffnungsklauseln diese Option tatsächlich umgesetzt, geht dies mit einem Lohnabschlag einher. Die Nutzung von Öffnungsklauseln führt insbesondere in Betrieben ohne Betriebsrat zu niedrigeren Löhnen. Gibt es hingegen einen Betriebsrat, dann bestehen kaum Lohnunterschiede zwischen Betrieben, die Öffnungsklauseln anwenden, und solchen, die darauf verzichten.

Tabelle 1

Existenz und Nutzung von Öffnungsklauseln in Betrieben mit und ohne Betriebsrat

in Prozent

Basis: tarifgebundene Betriebe ab 5 Beschäftigte

	Betriebe mit Öffnungsklauseln im Branchentarifvertrag	Beschäftigte in Betrieben mit Öffnungsklauseln im Branchentarifvertrag
mit Betriebsrat	22	40
ohne Betriebsrat	13	18
Alle Betriebe	15	32

Basis: tarifgebundene Betriebe mit Öffnungsklauseln im Branchentarifvertrag (ab 5 Beschäftigte)

	Betriebe, die Öffnungsklauseln nutzen	Beschäftigte in Betrieben, die Öffnungsklauseln nutzen
mit Betriebsrat	47	51
ohne Betriebsrat	49	46
Alle Betriebe	48	50

Quelle: IAB-Betriebspanel 2007

©IAB

Tabelle 2

Lohnhöhe in Abhängigkeit von Öffnungsklauseln und Betriebsrat

in Euro

Basis: tarifgebundene Betriebe ab 5 Beschäftigte

	Betriebe mit Öffnungsklauseln im Branchentarifvertrag	Betriebe ohne Öffnungsklauseln im Branchentarifvertrag
Lohn pro Vollzeitäquivalent		
mit Betriebsrat	2.940	2.713
ohne Betriebsrat	2.054	1.877
Alle Betriebe	2.346	2.026

Basis: tarifgebundene Betriebe mit Öffnungsklauseln im Branchentarifvertrag (ab 5 Beschäftigte)

	Betriebe, die Öffnungsklauseln nutzen	Betriebe, die Öffnungsklauseln nicht nutzen
Lohn pro Vollzeitäquivalent		
mit Betriebsrat	2.937	2.943
ohne Betriebsrat	1.882	2.227
Alle Betriebe	2.211	2.477

Anmerkung: Die Lohnangaben beziehen sich auf die Lohnsumme pro Vollzeitäquivalent. Die Lohnsumme ist dabei die Bruttolohnsumme im Monat Juni ohne Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung und ohne Urlaubsgeld.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2007

©IAB

Methodik

Zur Analyse der Auswirkungen von tariflichen Öffnungsklauseln auf das betriebliche Lohnniveau, in der auch ein möglicher Einfluss eines Betriebsrats berücksichtigt wird, wird das IAB-Betriebspanel der Jahre 2005 und 2007 genutzt und es werden multivariate (gepoolte) Regressionsmodelle geschätzt. Darin wird die logarithmierte betriebliche Lohnsumme (für den Monat Juni) pro Vollzeitäquivalent durch Variablen für die Existenz und Anwendung von Öffnungsklauseln, die Existenz eines Betriebsrats und – zentral für unser Erkenntnisinteresse – entsprechenden Interaktionseffekten zwischen den

Öffnungsklauseln- und der Betriebsratsvariablen erklärt. Als weitere Kontrollvariablen gehen in die Schätzungen ein: Branchenzugehörigkeit, Betriebsgröße, regionale Lage (Bundesland), Anteil der Qualifizierten, Anteil der befristet Beschäftigten, Anteil der geringfügig Beschäftigten, Teilzeitanteil, Anteil der Auszubildenden, Churning-Rate (das heißt relative Personalbewegungen, die nicht zu einer Veränderung des Beschäftigungsstandes führen), unabhängiger Betrieb, Stand der technischen Anlagen, Investitionen im vergangenen Jahr, Betrieb in ausländischem Eigentum.

So schön die Ergebnisse auch zu den vermuteten theoretischen Zusammenhängen passen – die empirische Analyse kann sich natürlich nicht mit dieser einfachen Gegenüberstellung zufriedengeben. So könnten hinter diesen Differenzen auch strukturelle Unterschiede zwischen Betrieben mit und ohne Öffnungsklauseln oder Betrieben mit und ohne Betriebsrat stecken. Um solche Effekte zu berücksichtigen, wird der Einfluss des Betriebsrats und der Existenz beziehungsweise Anwendung von Öffnungsklauseln auf das betriebliche Lohnniveau mithilfe von statistischen Verfahren unter der Kontrolle weiterer Variablen bestimmt (siehe Kasten „Methodik“). Ein besonderes Augenmerk liegt dabei auf dem Zusammenspiel von Öffnungsklauseln und Betriebsrat, das durch entsprechende Interaktionen modelliert wird.

Öffnungsklauseln bewirken höhere Löhne

Die deskriptiven Ergebnisse werden durch die multivariate Analyse eindrucksvoll bestätigt. Betriebe, deren Tarifverträge die Option enthalten Öffnungsklauseln anzuwenden, weisen auch nach Kontrolle der Betriebsgröße und weiteren betriebsstrukturellen Merkmalen weiterhin einen deutlichen Lohnzuschlag in Höhe von 11,4 Prozent auf. Ökonomisch lässt sich dieses Ergebnis im Sinne einer

Quasi-Versicherung interpretieren: In Tarifverhandlungen können höhere Löhne vereinbart werden, wenn für die Betriebe die Möglichkeit besteht, dieses Lohnniveau in wirtschaftlich schwierigen Zeiten zu unterschreiten. Aus Gewerkschaftsperspektive ist es allemal sinnvoll, sich diese „Lizenz zur Tarifunterschreitung“ nicht ohne Gegenleistung abhandeln zu lassen. Geht es um die betriebliche Anwendung solcher Öffnungsklauseln, zeigen sich mit einem Rückgang um 8,2 Prozent die zu erwartenden Lohnabschläge. Der tarifvertraglich zugesicherte Spielraum scheint damit also tatsächlich zur Reduzierung der Lohnkosten genutzt zu werden.

Interessant wird es, wenn der Betriebsrat ins Spiel kommt: Der Lohnabschlag ist ausgeprägt in Betrieben ohne Betriebsrat. In Betrieben mit verfasster Interessenvertretung hat die Anwendung von Öffnungsklauseln hingegen so gut wie keinen negativen Effekt auf die Lohnhöhe. Der Betriebsrat hat also nicht nur generell einen positiven Effekt auf die Lohnhöhe: So zeigt sich in guter Übereinstimmung mit anderen Untersuchungen, dass die Löhne in Betrieben mit Betriebsrat deutlich höher liegen. Der Betriebsrat bewahrt zudem die Beschäftigten vor tariflich sanktionierten Einschnitten in Zeiten verschärfter Wettbewerbsbedingungen.

Fazit

Die Ergebnisse geben nicht nur neue Einsichten in den Prozess der Lohnfindung in Betrieben mit Branchentarifvertrag. In ihrer Gesamtschau zeigen sie auch ein aus tarifpolitischer Perspektive bemerkenswertes Bild: Die Existenz von Öffnungsklauseln geht mit Lohnzuschlägen einher. Wenn Betriebe diese Option nutzen, dann werden diese Lohnzuschläge in Betrieben ohne Betriebsrat wieder aufgebraucht. In Betrieben mit Betriebsrat liegt das Lohnniveau in diesem Fall sogar deutlich höher als in Betrieben, deren Branchentarifverträge keine Öffnungsklauseln vorsehen.

Literatur

Ellguth, Peter; Gerner, Hans-Dieter; Stegmaier, Jens (2012): Wage effects of works councils and opening clauses. The German case. In: Economic and Industrial Democracy, Online First.



Die Autoren



Peter Ellguth

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

peter.ellguth@iab.de



Dr. Hans-Dieter Gerner

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

hans-dieter.gerner@iab.de



Dr. Jens Stegmaier

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

jens.stegmaier@iab.de

Wachstumsmotor Export

Westbetriebe liegen noch immer vorne

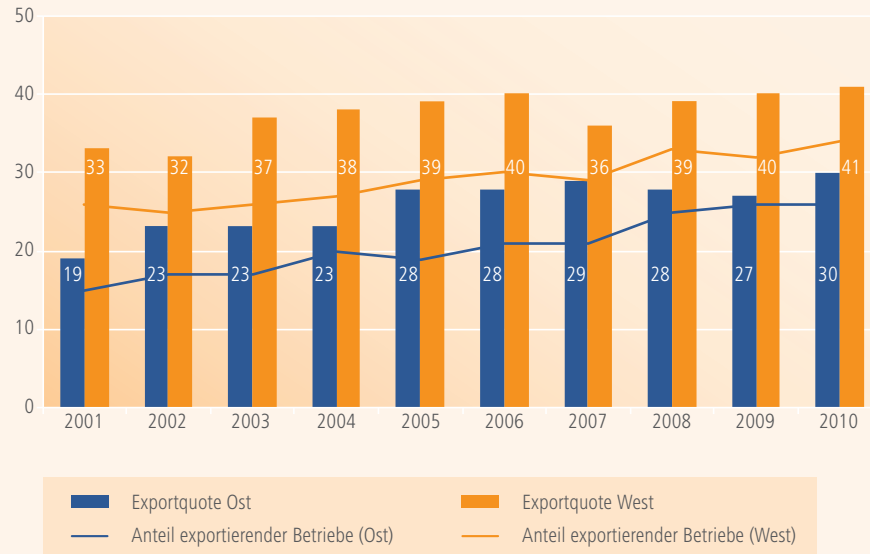
Noch immer ist der Westen der Republik deutlich exportstärker als der Osten, auch wenn die ostdeutschen Betriebe deutlich aufgeholt haben. Für diese Diskrepanz sind verschiedene Faktoren verantwortlich – allen voran die Unterschiede in der durchschnittlichen Betriebsgröße.



Abbildung 1

Exportbeteiligung und Exportquote in Ost- und Westdeutschland 2001 bis 2010

in Prozent



Anmerkung: Die Exportquote entspricht hier dem Anteil des Auslandsumsatzes am Gesamtumsatz.

Quelle: IAB-Betriebspanel; hochgerechnete Werte.

©IAB

Deutschland erwirtschaftete im Jahr 2012 über 40 Prozent seines Bruttoinlandsprodukts im Export – mehr als doppelt so viel wie noch 1993 und deutlich mehr als andere Länder vergleichbarer Größe. Doch nicht alle Betriebe profitieren vom „Wachstumsmotor“ Export. Insbesondere die ostdeutschen Betriebe exportieren relativ betrachtet noch immer deutlich weniger als die westdeutschen (vgl. Abbildung 1).

Der Anteil der exportierenden Betriebe an allen Betrieben in Ostdeutschland wuchs repräsentativen Angaben aus dem IAB-Betriebspanel zufolge in den Jahren 2001 bis 2010 von 15 auf 26 Prozent. Die Exportquote, hier definiert als der Anteil des Auslandsumsatzes am Gesamtumsatz, stieg von 19 auf 30 Prozent. Im Westen nahm der Anteil der exportierenden Betriebe von 26 auf 34 Prozent zu, die Exportquote erhöhte sich von 33 auf 41 Prozent. Damit haben die ostdeutschen Betriebe zwar aufgeholt, doch besteht nach wie vor ein deutlicher Rückstand gegenüber den Westbetrieben.

Exportbetriebe sind überdurchschnittlich produktiv

Eine Vielzahl empirischer Studien belegt, dass exportierende Firmen überdurchschnittlich produktiv sind. Verantwortlich dafür sind Unterschiede in der technologischen Ausstattung, im Humankapital und in der Innovationskraft der Betriebe. Technologischer Fortschritt geht meist mit einem höheren Anteil von hochqualifizierten Beschäftigten einher, die Produktivität eines Betriebes steigt also mit seiner Humankapitalintensität. Tatsächlich ist empirisch nachgewiesen, dass Exportbetriebe tendenziell humankapitalintensiver produzieren. Zugleich zwingt der zusätzliche Wettbewerb die Firmen zu Innovationen: Ohne Innovationen würden Produkte, die in Hochlohnländern hergestellt werden, von Ländern imitiert, in denen Arbeit vergleichsweise billig ist, und zu niedrigeren Preisen verkauft. Innovationsstarke Firmen sind diesem Imitationswettbewerb weniger ausgesetzt und daher exportstärker. Auch dies wird durch empirische Studien belegt.

Die Blinder-Oaxaca-Dekomposition

Alan Blinder und Ronald Oaxaca haben ein spezielles empirisches Verfahren entwickelt, um Unterschiede zwischen zwei Beobachtungsgruppen auf erklärte und nicht erklärte Faktoren zurückzuführen. In unserem Fall wird der Ost-West-Unterschied in den Exportaktivitäten zerlegt in einen „erklärten“ Anteil, der auf Unterschiede zwischen den beobachtbaren Betriebsmerkmalen zurückzuführen ist (Merkmalseffekt), und in einen „unerklärten“ Rest. Letzterer bezieht sich auf den Teil der Unterschiede, der auf eine unterschiedliche Bewertung dieser Betriebsmerkmale sowie auf weitere unbeobachtete Merkmale zurückgeführt werden kann (Resteffekt). Der Merkmalseffekt kann noch weiter zerlegt werden in die jeweiligen Anteile, die den einzelnen Betriebsmerkmalen zugeschrieben werden.

Wissenschaftliche Studien zeigen auch, dass die Exportquote mit der Betriebsgröße steigt. Das könnte daran liegen, dass größere Betriebe die hohen Anlaufkosten eines Auslandsengagements leichter schultern können als kleinere. Zudem ist nachgewiesen, dass Betriebe in ausländischem Eigentum überdurchschnittlich stark exportieren. Denn diese haben Vorteile bei der Markenbildung, dem Marketing oder auch dem Vertrieb der Produkte im Ausland. Dasselbe gilt für Verbundbetriebe – Betriebe also, die Teil eines größeren Unternehmens sind. Diese Betriebe können von Größenvorteilen profitieren und auf die Ergebnisse der Forschung und Entwicklung im Unternehmenssitz zurückgreifen.

Daneben gibt es eine Reihe von branchenspezifischen Faktoren, die für die Exporterfolge der jeweiligen Betriebe von Bedeutung sind. Hierzu zählen unterschiedlich hohe Transportkosten oder auch das Ausmaß, in dem eine Branche internationalen Handelsbeschränkungen unterliegt.

Exportierende und nicht exportierende Betriebe unterscheiden sich deutlich

Auch Auswertungen des IAB-Betriebspanels belegen, dass sich exportierende und nicht exportierende Betriebe in mehrfacher Hinsicht voneinander unterscheiden – und bestätigen damit im Großen und Ganzen die Befunde der vorliegenden empirischen Studien. So weisen die exportierenden Betriebe in Deutschland im Schnitt mehr Beschäftigte und einen höheren Anteil qualifizierter Beschäftigter auf als die nicht exportierenden Betriebe. Des Weiteren investieren exportierende Betriebe stärker in Informations- und Kommunikationstechnik beziehungsweise in Produktionsanlagen. Die überdurchschnittliche Human- und Sachkapitalausstattung ist damit ein entscheidendes Merkmal, in dem sich Exportbetriebe von Betrieben unterscheiden, die ausschließlich den heimischen Markt bedienen.

Die Daten des IAB-Betriebspanels bestätigen außerdem, dass exportierende Betriebe häufiger Produktinnovationen durchführen und vergleichsweise häufig in ausländischem Eigentum sind. Zudem sind sie häufiger als Unternehmenszentrale mit Niederlassungen oder als Niederlassung eines Unternehmens organisiert.





Exportierende und nicht exportierende Betriebe lassen sich zudem danach unterscheiden, ob sie ihren Sitz in Ost- oder Westdeutschland haben. Deutliche Diskrepanzen ergeben sich vor allem bei der Betriebsgröße: Westdeutsche Betriebe sind – unabhängig davon, ob sie exportieren oder nicht – größer als ostdeutsche. Auch in Bezug auf ihre Investitions- und Innovationskraft schneiden sie besser ab. Allerdings ist der Anteil an qualifizierten Beschäftigten in den ostdeutschen Betrieben höher.

Ostdeutsche Exportschwäche hat unterschiedliche Ursachen

Mit Hilfe des IAB-Betriebspanels lässt sich auch ermitteln, welche der genannten Faktoren das betriebliche Exportverhalten besonders stark beeinflussen. Die Ergebnisse einer ökonometrischen Analyse für die Jahre 2001 bis 2009 zeigen, dass insbesondere die Innovations- und Investitionsaktivitäten, der Eigentümerstatus (ausländischer oder inländischer

Eigentümer), die Betriebsstruktur und die Betriebsgröße sowohl in den alten wie in den neuen Bundesländern wichtige Einflussfaktoren sind. Demgegenüber hat die Humankapitalausstattung eines Betriebs in Ostdeutschland einen stärkeren positiven Einfluss als in Westdeutschland.

Auch die Branchenzugehörigkeit spielt eine wichtige Rolle, wobei in Westdeutschland Betriebe der Gummi- und Kunststoffindustrie, des Maschinenbaus sowie der Metallherzeugung und -verarbeitung ein vergleichsweise starkes Auslandsengagement aufweisen. In Ostdeutschland trifft dies vor allem auf die Chemische Industrie zu, gefolgt von der Gummi- und Kunststoffindustrie und dem Maschinenbau.

Die Frage, inwieweit die stärkere Exportneigung der westdeutschen Betriebe mit Unterschieden in diesen Betriebsmerkmalen erklärt wird, lässt sich mit einer sogenannten Dekompositionsanalyse beantworten (vgl. Kasten „Die Blinder-Oaxaca-Dekomposition“ auf S. 62).

Verwendet man (abweichend von den Angaben in Abbildung 1 auf Seite 61) die nicht-hochgerechneten Angaben der Betriebe aus dem IAB-Betriebspanel, liegt der Anteil der exportierenden Betriebe im Osten 19 Prozentpunkte niedriger als im Westen. Knapp die Hälfte davon, nämlich neun Prozentpunkte, lässt sich auf die geringere Durchschnittsgröße ostdeutscher Betriebe zurückführen (vgl. Abbildung 2 auf S. 65). Hinzu kommen die geringeren Investitions- und Innovationstätigkeiten der ostdeutschen Betriebe mit einem Erklärungsanteil von jeweils 1,8 beziehungsweise zwei Prozentpunkten. Andere Erklärungsfaktoren wie der Eigentümerstatus oder die Betriebsstruktur spielen nur eine untergeordnete Rolle. Immerhin trägt der vergleichsweise hohe Anteil an qualifizierten Beschäftigten in Ostdeutschland dazu bei, die Differenz zum Westen zu verringern.

Im Zeitverlauf betrachtet zeigt die Dekompositionsanalyse, dass der Erklärungsgehalt der hier untersuchten Betriebsmerkmale tendenziell abnimmt. Insbesondere bei der Exporthöhe scheinen zunehmend andere Faktoren eine Rolle zu spielen. Das können zum Beispiel Unterschiede im Management und in der Produktqualität sein, aber auch die Existenz spezifischer Exportmärkte.

Fazit

Der Anteil exportierender Betriebe ist in Westdeutschland nach wie vor deutlich höher als in Ostdeutschland, auch wenn der Abstand in den letzten Jahren abgenommen hat. Wichtigster Faktor für die relative Exportschwäche ostdeutscher Betriebe ist die im Durchschnitt geringere Betriebsgröße als im Westen. Daher gilt es vor allem, das Wachstum der ostdeutschen Betriebe zu stärken. Dieser Prozess kann von politischer Seite beispielsweise durch Anreize für eine bessere Vernetzung der vielen kleinen Betriebe unterstützt werden. Zudem können Kooperationen der Betriebe in Netzwerken den Zutritt zu Auslandsmärkten erleichtern.

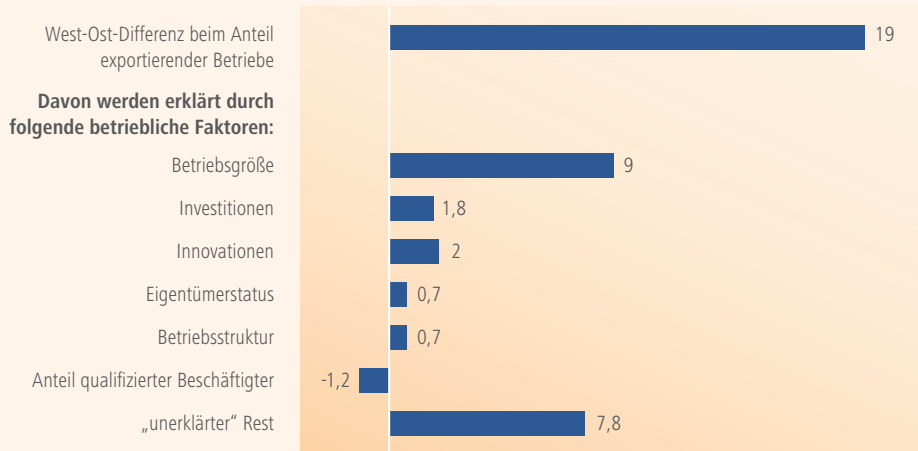
Die internationale Ausrichtung der Betriebe gezielt zu stärken, ist eine zentrale Aufgabe nicht nur für die ostdeutschen Unternehmen, sondern auch für die Wirtschaftspolitik. Weitere wirtschaftspolitische Einflussmöglichkeiten wären die gezielte Förderung von Investitionen und Innovationen, was auch der Exportkraft ostdeutscher Betriebe zugute käme. Denn nur so können die Betriebe vom dynamischen Wachstum der Weltwirtschaft profitieren.



Abbildung 2

Erklärungsfaktoren für den Exportvorsprung Westdeutschlands gegenüber Ostdeutschland (2001 bis 2009)

in Prozent



Lesehilfe: Der Anteil exportierender Betriebe ist in Westdeutschland 19 Prozentpunkte höher als in Ostdeutschland. Nahezu die Hälfte dieser Diskrepanz (9 Prozentpunkte) erklärt sich dadurch, dass die durchschnittliche Betriebsgröße im Westen höher ist als im Osten.

Quelle: IAB-Betriebspanel, eigene Schätzungen und Berechnungen.

©IAB

Literatur

Engelmann, Sabine; Fuchs, Michaela (2012): Exportverhalten in West- und Ostdeutschland – Determinanten und Anpassungsprozesse. In: Schmollers Jahrbuch. Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, 132 (4), S. 549-580, doi: 10.3790/schm.132.4.549.

Wagner, Joachim (2011): Exports and Firm Characteristics in German Manufacturing Industries: New Evidence from Representative Panel Data. In: Applied Economics Quarterly, 57, S. 107-143.

Wagner, Joachim (2011): Exports and Firm Characteristics in Germany: A Survey of Empirical Studies (1991 to 2011). In: Applied Economics Quarterly, 57, S. 145-160.

Die Autorinnen



Dr. Michaela Fuchs

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Regionales Forschungsnetz“ in der Regionaleinheit IAB Sachsen-Anhalt-Thüringen am IAB.

michaela.fuchs@iab.de



Sabine Engelmann

ist Doktorandin an der wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Technischen Universität Dresden.

kontakt@sabine-engelmann.de

Presse

Zitate aus dem Medienecho des IAB

[dapd]

„Wie das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung mitteilt, pendelten 2011 noch 4,2 Prozent aller Azubis aus Ostdeutschland nach Westdeutschland, 2001 waren es 9,0 Prozent.“

dapd vom 4.10.2012

[Wirtschaftswoche]

„Deutsche Beschäftigte halten ihrem Unternehmen im Vergleich zu anderen europäischen Ländern überdurchschnittlich lang die Treue. Die Betriebszugehörigkeit hierzulande beträgt im Schnitt rund elf Jahre, wie die ‚Welt am Sonntag‘ unter Berufung auf das Nürnberger Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) berichtet. Zwar wurde der deutsche Arbeitsmarkt in den vergangenen Jahren stark flexibilisiert, seit 1992 habe sich die Zahl der Beschäftigten mit befristeten Arbeitsverträgen verdoppelt. ‚Dennoch ist Job-Hopping kein Phänomen, das für das Gros der Arbeitnehmer zutrifft‘, sagte Thomas Rhein vom IAB dem Blatt.“

Wirtschaftswoche vom 14.10.2012

[dpa]

„Ein gelungener Start ins Berufsleben ist nach Erkenntnissen von Arbeitsmarktforschern der beste Schutz vor einem späteren Jobverlust. Wer nicht als junger Mensch rasch im Berufsleben Fuß fassen, habe oft auch später mit Problemen zu kämpfen, berichtete der Direktor des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Joachim Möller.“

dpa vom 17.10.2012

[Süddeutsche Zeitung]

„Der Trend zur Abkehr vom Normalarbeitsverhältnis hat sich in den letzten Jahren deutlich verstärkt“, sagt der Direktor des IAB, Joachim Möller.“

Süddeutsche Zeitung vom 18.10.2012

„Der Trend zur Abkehr vom Normalarbeitsverhältnis hat sich in den letzten Jahren deutlich verstärkt.“

Joachim Möller

[Wirtschaftswoche]

„Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hat am Mittwoch eine neue Studie vorgelegt, die den Unkenrufen aus Politik und Wirtschaft trotzt: Demnach konnten die meisten Betriebe im vergangenen Kalenderjahr 2011 ihren Bedarf an qualifizierten Fachkräften durchaus decken.“

Wirtschaftswoche vom 24.10.2012

[Spiegel Online]

„Aktive Ältere können vielfach mit Jüngeren nicht nur mithalten, sondern sie sogar ausstechen. Neben dem individuellen Verhalten ist aber mindestens ebenso das betriebliche Umfeld entscheidend. Fortschrittliche Unternehmen haben bereits verstanden, dass Arbeitsplätze altersgerecht gestaltet werden müssen, um die volle Leistungskraft der älteren Beschäftigten abrufen zu können.“

Joachim Möller auf Spiegel Online vom 1.11.2012



[Süddeutsche Zeitung]

„In den kommenden 20 Jahren versprechen insbesondere Gesundheits- und Sozialwesen gute Berufsperspektiven. Das hat eine Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) ergeben. Grund dafür werde unter anderem der demografische Wandel sein: 2030 ist die Gesellschaft in Deutschland verhältnismäßig alt, der Bedarf an Arbeitskräften in der Altenpflege steigt daher. Aber auch Betreuer für die Jüngsten haben gute Aussichten: Das IAB prognostiziert, dass die Bedeutung der Kinderbetreuung wachsen wird.“

Süddeutsche Zeitung vom 10.11.2012

[Der Tagesspiegel]

„Auf dem Land wohnen und in der Stadt arbeiten sei ein klarer Trend, sagt Anette Haas vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. ‚Gerade in ostdeutschen Gebieten findet Suburbanisierung statt, vor allem im Berliner Raum.“

Der Tagesspiegel vom 11.11.2012

[Frankfurter Allgemeine Zeitung]

„Deutschland hat durch die Krise an Attraktivität gewonnen“, sagt Herbert Brücker, Ökonom und Migrationsfachmann vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in Nürnberg. Zuwanderung sei zum Wachstumstreiber geworden, sagt Brücker.“

Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 16.11.2012

[Reuters]

„Der langjährige Exportboom in Deutschland zahlt sich für die Beschäftigten aus. Denn exportierende Betriebe im verarbeitenden Gewerbe zahlen fünf bis zehn Prozent mehr Lohn als andere Unternehmen, wie aus einer am Donnerstag veröffentlichten Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hervorgeht.“

Reuters vom 22.11.2012

[Financial Times Deutschland]

„In Deutschland haben immer mehr Zuwanderer einen Hochschulabschluss. Nachdem im Jahr 2005 lediglich 30 Prozent der Neuzuwanderer Akademiker waren, sind es fünf Jahre später bereits 44 Prozent gewesen, wie aus einer Montag veröffentlichten Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung hervorgeht. Auch sonst seien die erst in den vergangenen Jahren nach Deutschland gekommenen Ausländer besser qualifiziert als frühere Migrantengenerationen, berichten die Autoren der Studie, Holger Seibert und Rüdiger Wapler.“

Financial Times Deutschland vom 27.11.2012

[Zeit Online]

„Eine Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zeigt den Zusammenhang zwischen Bildung und Einkommen auf. Demnach erhöht jedes zusätzliche Jahr in Schule, Ausbildung oder Studium das spätere Einkommen um rund fünf Prozent.“

Zeit Online vom 27.12.2012

[Tagesschau Online]

„Minijobs ersetzen nach einer Studie vor allem in Dienstleistungsbranchen reguläre Jobs. Im Einzelhandel, im Gastgewerbe sowie im Gesundheits- und Sozialwesen gebe es Hinweise

darauf, dass sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze durch Minijobs verdrängt würden, heißt es in einer Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Betroffen seien vor allem kleine Betriebe mit weniger als zehn Mitarbeitern.“

Tagesschau.de vom 10.12.2012

[dpa]

„Arbeitsmarktforscher sehen derzeit keinen flächendeckenden Fachkräftemangel. Engpässe seien bislang auf bestimmte Regionen und Berufe begrenzt, betonte der Fachkräftexperte beim Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Alexander Kubis, am Montag in einem Gespräch mit der Nachrichtenagentur dpa. Probleme bei der Besetzung von freien Stellen gebe es vor allem in Ballungsräumen wie München. Gesucht würden derzeit vor allem Fachleute in technisch-naturwissenschaftlichen Berufen sowie Ärzte und Krankenpfleger.“

dpa vom 17.12.2012

**„Von einer flächendeckenden
Vollbeschäftigung sind wir
in Deutschland
noch weit entfernt“**

Ulrich Walwei

[Frankfurter Allgemeine Zeitung]

„In westdeutschen Metropolen liegen die Gehälter und Löhne deutlich über denen im Osten. Auch haben Arbeiter und Angestellte im Süden der Republik höhere Summen auf dem Lohnzettel stehen als im Norden. Dies geht aus einer aktuellen Studie des staatlichen Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hervor.“

Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 18.12.2012

[Spiegel Online]

„Die Bevölkerung wird mobiler“, sagt Tanja Buch vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Vor allem das tägliche oder auch Wochenend-Pendeln zwischen Wohn- und Arbeitsort hat deutlich zugenommen.“

Spiegel Online vom 27.12.2012

[Spiegel Online]

„Bislang stellten deutsche Unternehmen trotz Euro-Krise neue Mitarbeiter ein, viele Arbeitnehmer haben dank ordentlicher Tarifabschlüsse mehr Geld in der Tasche. Doch laut Enzo Weber vom IAB ist die Zeit der ständigen Verbesserungen vorbei: ‚Der positive Trend auf dem Arbeitsmarkt ist gebrochen.‘ Die Bundesregierung hat bereits mit einer Verlängerung der Kurzarbeit reagiert, mit der viele deutsche Unternehmen in der vergangenen Finanzkrise Entlassungen vermieden hatten. IAB-Experte Weber glaubt, dass 2013 auch am Arbeitsmarkt kein wirkliches Unglücksjahr wird: ‚Es wird keinen tiefen Absturz geben, sondern eher einen langgezogenen Dämpfer.‘“

Spiegel Online vom 31.12.2012

[Frankfurter Allgemeine Zeitung]

„Von einer flächendeckenden Vollbeschäftigung sind wir in Deutschland noch weit entfernt“, sagt Arbeitsmarktforscher Walwei. Eine Entwicklung in diese Richtung lasse sich allerdings daran ablesen, dass in den vergangenen Jahren die Zahl der Bewerber gesunken und die Dauer bis zur Besetzung offener Stellen gestiegen sei. Wichtige Voraussetzungen für Vollbeschäftigung sind laut Walwei ein stabiles Wirtschaftswachstum sowie ein arbeitsmarktpolitischer Ansatz für den ‚harten Kern‘ von rund einer halben Million Arbeitslosen, die auch bei besten Perspektiven derzeit nicht zu vermitteln seien.“

Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 3.1.2013

Globalisierung und Lohnentwicklung

Exportierende Betriebe bezahlen besser

Die Abhängigkeit des deutschen Arbeitsmarktes von internationalen Märkten hat in den vergangenen Jahren stark zugenommen. In Deutschland arbeiten immer mehr Menschen in exportorientierten Betrieben. Ein Vergleich auf Basis der Daten des IAB-Betriebspanels macht deutlich, wie unterschiedlich sich die Lohnhöhe und die Anteile an den Beschäftigten in exportierenden und nicht exportierenden Betrieben entwickelt haben.



Der Export ist eine wichtige Säule der deutschen Wirtschaft. Nach Zahlen des Statistischen Bundesamtes haben deutsche Unternehmen im Jahr 2011 Waren und Güter im Wert von über einer Billion Euro exportiert. Dieses gigantische Exportvolumen ist das Resultat einer auch weiterhin anhaltenden Internationalisierung und einer hohen Wettbewerbsfähigkeit der hiesigen Wirtschaft. Heute erwirtschaften fast 30 Prozent aller Betriebe im Verarbeitenden Gewerbe einen Teil ihres Umsatzes im Ausland.

Der durchschnittliche Anteil der Exporte am Gesamtumsatz ist im Verarbeitenden Gewerbe im Zeitraum von 1996 bis 2008 von knapp unter 20 Prozent auf 30 Prozent gestiegen. Der Anteil exportierender Betriebe ist im gleichen Zeitraum ebenfalls um 10 Prozentpunkte gestiegen und betrug im Jahr 2008 rund 27 Prozent. Trotz erwarteter Handelseinbrüche mit Ländern innerhalb der Europäischen Union bleibt die Exportwirtschaft in naher Zukunft weiterhin von zentraler Bedeutung für den heimischen Arbeitsmarkt.

Exportbetriebe zahlen höhere Löhne

Eine Analyse auf Basis der Daten des IAB-Betriebspanels zeigt, inwieweit sich exportierende Betriebe von solchen unterscheiden, die ausschließlich für den heimischen Markt produzieren (vgl. hierzu den Kasten „Daten und Methoden“ auf Seite 72 sowie den Kasten „Datenbasis IAB-Betriebspanel“). So zahlen exportierende Betriebe selbst dann noch fünf bis zehn Prozent höhere Löhne, wenn der Lohnunterschied um strukturelle Einflussfaktoren wie beispielsweise regionale und branchenspezifische Unterschiede oder Unterschiede in der Beschäftigtenstruktur bereinigt wird.

Unsere Ergebnisse zeigen allerdings auch, dass der berechnete Lohnunterschied stark von der Arbeitsproduktivität in den exportierenden Betrieben abhängt. Die Frage nach der Kausalität bleibt jedoch offen: So könnten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in exportierenden Betrieben einem höheren Leistungsdruck ausgesetzt sein, der sie zu höherer Arbeitsproduktivität anspornt. Eine höhere Arbeitsproduktivität in exportierenden Betrieben könnte aber auch durch eine bessere Selektion seitens der Betriebe bei der Auswahl des Personals erklärt werden.

Datenbasis IAB-Betriebspanel

Das IAB-Betriebspanel ist eine repräsentative Arbeitgeberbefragung zu betrieblichen Bestimmungsgrößen der Arbeitsnachfrage. Dabei werden jährlich rund 16.000 Betriebe aller Betriebsgrößen und Wirtschaftszweige in persönlich-mündlichen Interviews befragt. Grundgesamtheit sind Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

Das Betriebspanel gibt es seit 1993 für Westdeutschland und seit 1996 für Ostdeutschland. Es bildet als umfassender Längsschnittdatensatz die Grundlage für die Erforschung der Nachfrageseite des Arbeitsmarktes. Neben den regelmäßig erhobenen Standardfragen enthält das IAB-Betriebspanel ein jährlich wechselndes Schwerpunktthema mit einem aktuellen politischen oder wissenschaftlichen Bezug. Die Information zur Exporttätigkeit wird retrospektiv erhoben, das heißt sie bezieht sich auf das letzte abgeschlossene Jahr unmittelbar vor der Befragung.

Mehr zum IAB-Betriebspanel vgl. Fischer et al. (2009) oder auf der Internetseite des IAB unter: www.iab.de/de/erhebungen/iab-betriebspanel.aspx

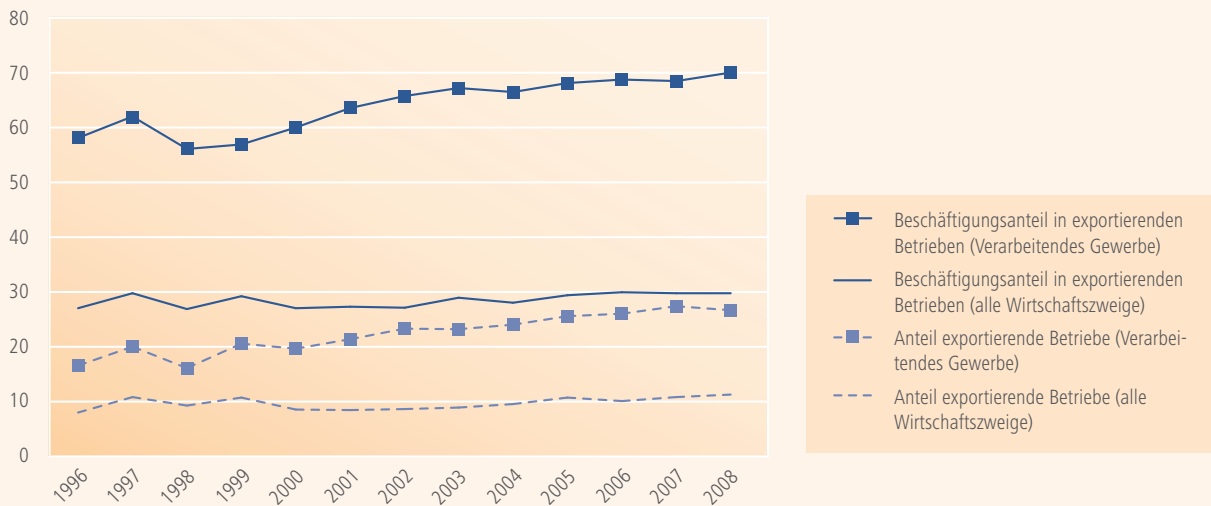
Mit Daten aus der Beschäftigtenstatistik wurde das Betriebspanel ergänzt. Hierzu wurden verschiedene Informationen für alle sozialversicherungspflichtig- und vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, die am 30.6. des Erhebungsjahres in einem Panelbetrieb beschäftigt waren, auf Betriebsebene aggregiert. Diese sogenannten integrierten Betriebs- und Personendaten (LIAB) sind aktuell nur bis zum Jahr 2008 verfügbar.

Mehr Informationen finden Sie unter: fdz.iab.de/de/Integrated_Establishment_and_Individual_Data/LIAB.aspx

Abbildung 1

Beschäftigungs- und Betriebsanteil von exportierenden Betrieben 1996 bis 2008

in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel, eigene Berechnungen.

©IAB

Anteil der Beschäftigten in exportierenden Betrieben steigt

Wie abhängig der gesamte Arbeitsmarkt vom Export ist, lässt sich nur indirekt über den relativen Beschäftigungsanteil von Arbeitern in exportierenden Betrieben ermitteln. Eine direkte Zuordnung von einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eines Betriebs zu exportspezifischen Arbeitsschritten ist nicht möglich. Auf der Basis von Befragungsdaten des IAB-Betriebspanels wird der Anteil der Beschäftigten in exportierenden Betrieben im Vergleich zum Anteil der Beschäftigten in nicht exportierenden Betrieben berechnet.

Danach war im Jahr 2008 fast jeder dritte Arbeitnehmer in einem exportierenden Betrieb angestellt (vgl. Abbildung 1). In die Klasse der „Exporteure“ fallen dabei alle Betriebe, die im betreffenden Zeitraum angeben, einen Teil ihrer Umsätze durch Warenabsatz im Ausland erzielt zu haben. Der Beschäftigungsanteil der Exporteure wurde für jeden Zeitpunkt gesondert berechnet, sodass verfolgt werden kann, wie sich diese Größe über die Zeit hinweg entwickelt.

Für das Verarbeitende Gewerbe zeichnet sich deutlich ein steigender Trend ab: Im Jahr 1996 waren dort schon

beinahe 60 Prozent der Arbeitnehmer in exportierenden Betrieben beschäftigt. Ihr Anteil stieg im Zeitverlauf sogar um weitere zehn Prozentpunkte auf insgesamt 70 Prozent im Jahr 2008. Diese Entwicklung ist weniger durch eine verstärkte Exportorientierung von Betrieben zu erklären, die bereits im Ausfuhrhandel tätig waren, sondern größtenteils der zunehmenden Zahl an Exporteuren zuzuschreiben. Sie stieg im Verarbeitenden Gewerbe zwischen 1996 und 2008 um zehn Prozentpunkte auf fast 30 Prozent. Da exportierende Betriebe zudem im Durchschnitt größer sind als nicht exportierende Unternehmen, steigt die Zahl der Arbeitnehmer in exportierenden Unternehmen erheblich an.

Berechnet man den Anteil der Beschäftigten in exportierenden Betrieben für alle Wirtschaftszweige, ergibt sich für den Zeitraum zwischen 1996 und 2008 ein nahezu konstanter, allerdings sehr beträchtlicher Anteil von etwa 30 Prozent. Betrachtet man die Entwicklung der Zahl der exportierenden Betriebe für alle Wirtschaftszweige zwischen 1996 und 2008, ergibt sich ein ähnliches Bild: Ihr Anteil an allen Betrieben bleibt mit zehn Prozent ebenfalls konstant, aber verhältnismäßig klein.

Höhere Löhne in exportierenden Betrieben haben verschiedene Ursachen

Die Wahl des Arbeitsplatzes hängt nicht zuletzt von der Bezahlung ab. Ein Arbeitnehmer in einem exportierenden Betrieb erhält bei vergleichbarer Qualifikation einen durchschnittlich bis zu zehn Prozent höheren Lohn als ein Arbeitnehmer in einem Betrieb, der ausschließlich für den heimischen Markt produziert. Die Arbeit in größeren exportierenden Betrieben scheint sich also auf den ersten Blick mehr zu lohnen. Inwieweit diese höhere Entlohnung allerdings von anderen Faktoren wie beispielsweise der individuellen Leistung der Beschäftigten abhängt, ist nicht ohne weiteres ersichtlich. Deshalb werden in vier verschiedenen Modellen schrittweise regionale und branchenspezifische Effekte sowie Effekte der Beschäftigtenstruktur und der durchschnittlichen Arbeitsproduktivität auf die Lohndifferenz berechnet und einzeln quantifiziert.

In einem ersten Schritt wird das einfache Lohndifferenzial berechnet als durchschnittliche Entlohnung in exportierenden Betrieben im Vergleich zur durchschnittlichen Entlohnung in nicht exportierenden Betrieben. Sonstige Einflussgrößen werden nicht berücksichtigt. Das Lohndifferenzial fällt in diesem Fall mit 43 Prozent im Jahr 1996 nicht nur sehr groß aus, sondern schwankt auch stark über die Zeit hinweg (vgl. Abbildung 2 auf Seite 73). So betrug der Unterschied zwischen den Durchschnittslöhnen in exportierenden Betrieben und in nicht exportierenden Betrieben im Jahr 2007 bereits 68 Prozent.

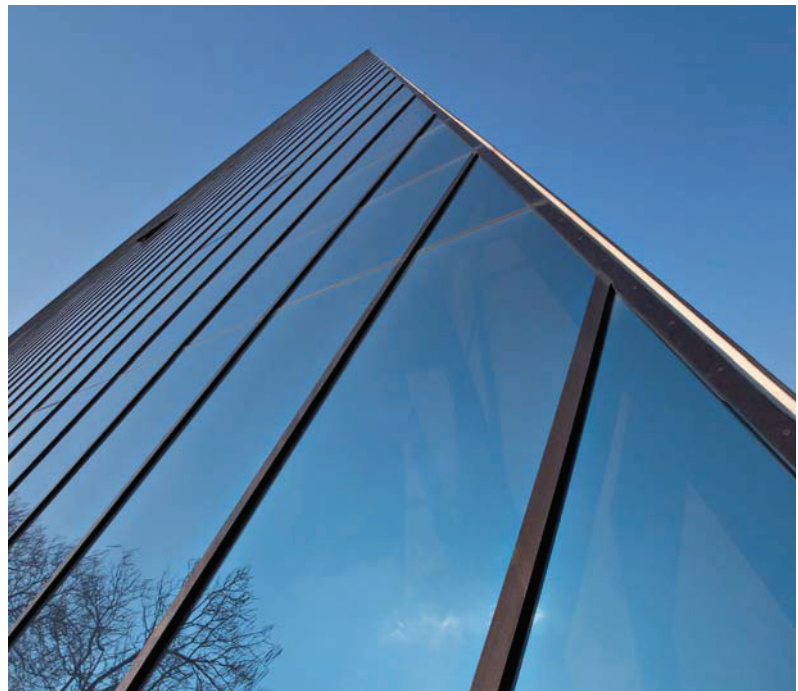
Rechnet man in einem zweiten Schritt regionale und branchenspezifische Effekte heraus, dann sinkt das Lohndifferenzial bereits beträchtlich auf 38 Prozent im Jahr 1996. Danach steigt das Lohndifferenzial erst an und fällt dann auf 35 Prozent im Jahr 2001.

Den größten Einfluss hat allerdings die Beschäftigungsstruktur. Sie berücksichtigt neben der Qualifikationsstruktur auch den Anteil der weiblichen und der ausländischen Beschäftigten, den Anteil an kurzfristig und in Teilzeit Beschäftigten sowie den Anteil der Beschäftigten mit mittlerer Berufserfahrung. Wird das Lohndifferenzial im dritten Schritt sowohl um regional- und branchenspezifische Effekte als auch um besagte Effekte der

Beschäftigungsstruktur bereinigt, dann schrumpft es auf sieben Prozent im Jahr 1996. Der Grund hierfür liegt darin, dass exportierende Betriebe eine ganz andere Beschäftigungsstruktur aufweisen als solche, die ausschließlich für den heimischen Markt produzieren. Vor allem das höhere Qualifikationsniveau erklärt einen großen Teil dieses zunächst beträchtlichen Lohnunterschiedes. Auch Größeneffekte können eine wichtige Rolle spielen und müssen in der Analyse berücksichtigt werden.

Auffallend ist der deutlich steigende Trend über die Zeit hinweg. Bis zum Jahr 2001 schwankt der Lohnunterschied um die Sieben-Prozent-Marke. Im Vergleich der Jahre 2000 und 2001 bricht das Lohndifferenzial stark ein, erholt sich aber rasch und erreicht im Jahr 2005 mit 13 Prozent seinen Höchststand, bevor es bis zum Jahr 2008 wieder auf knapp unter zehn Prozent sinkt. Alle Werte sind statistisch signifikant.

Berücksichtigt man in einem vierten Schritt zusätzlich die durchschnittliche Arbeitsproduktivität, dann verringert sich das Lohndifferenzial erneut auf drei Prozent im Jahr 1996. Einige der berechneten Werte sind jedoch nicht mehr statistisch signifikant, sodass Lohnunterschiede zwischen beiden Gruppen nicht mehr nachweisbar sind.



Darüber hinaus gibt es weitere mögliche Erklärungen, die in der Analyse nicht berücksichtigt sind. So könnten sich Lohndifferenzen beispielsweise aus unterschiedlichen Kapitalintensitäten ergeben.

Fazit

Auf den ersten Blick bezahlen exportierende Unternehmen einen beträchtlich höheren Lohn als nicht exportierende Unternehmen. Wird die Lohndifferenz um regional-, branchen- und beschäftigungsspezifische Effekte bereinigt, dann schrumpft sie auf allerdings noch immer beachtliche fünf bis zehn Prozent. Bei der Wahl des Arbeitgebers sollten Arbeitnehmer jedoch nicht nur auf die Höhe des Lohns achten. Sie sollten auch die Anforderungen ihres zukünftigen Berufs berücksichtigen. Wenn man beispielsweise die durchschnittliche Arbeitsproduktivität in die Analyse einbezieht, wird der Lohnunterschied erheblich kleiner und verschwindet teilweise sogar gänzlich.

Eine kausale Beziehung zwischen der Exportorientierung und den beobachteten Lohnunterschieden kann



Daten und Methoden

Der prozentuale Lohnunterschied zwischen exportierenden und nicht exportierenden Betrieben wird auf Basis des IAB-Betriebspanels ausgewiesen.

Die Analyse bezieht sich im ersten Schritt (I) auf die in den Daten beobachteten Durchschnittslöhne. Durchschnittslöhne wurden als Summe der betrieblichen Lohn- und Gehaltssumme je Arbeitnehmer relativ zur Anzahl an Betrieben berechnet.

In den Schritten (II) bis (IV) wird für verschiedene beobachtbare Betriebsunterschiede durch eine Regressionsanalyse kontrolliert. Eine Regressionsanalyse legt dar, inwieweit Lohnunterschiede durch strukturelle Unterschiede verursacht werden. Diese Methode hat den Vorteil, dass verschiedene Einflussfaktoren voneinander getrennt betrachtet werden können. Beispielsweise können höhere Löhne in exportierenden Betrieben auf ein höheres Qualifikationsniveau der Belegschaft zurückzuführen sein. Eine Regressionsanalyse erlaubt in diesem Fall den „Exporteffekt“ vom „Qualifikationseffekt“ zu trennen.

Die Regression wird für jedes Jahr getrennt durchgeführt, bei der der Zusammenhang zwischen durchschnittlichem Betriebsreallohn (abhängige Variable) und einem Exportindikator (interessierende Variable) gemessen wird. Der Exportindikator gibt an, ob ein Betrieb exportiert oder nicht.

Im zweiten Schritt (II) werden als sogenannte Kontrollvariablen Industrie- und Bundeslandindikatoren verwendet.

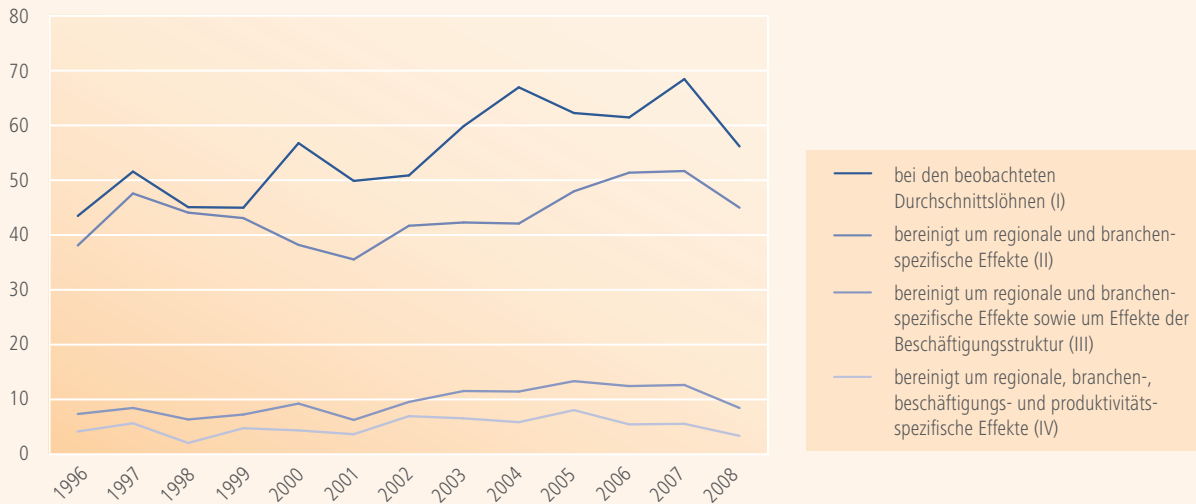
Im dritten Schritt (III) wurden zusätzlich die relativen Anteile der Ausbildungsgruppen sowie der Anteil von Frauen, Teilzeitbeschäftigten, Ausländern, Angestellten, Mitarbeitern mit befristeten Verträgen sowie die mittlere Berufserfahrung und die Betriebsgröße in die Analyse mit aufgenommen.

Im vierten Schritt (IV) wird zusätzlich für die durchschnittliche Produktivität der Betriebe kontrolliert.

Abbildung 2

Lohnunterschied zwischen exportierenden und nicht exportierenden Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes

in Prozent



Anmerkung: Außer den Werten für die Jahre 1996, 1998, 2001 und 2008 in Reihe (IV) sind alle Gruppenunterschiede mindestens auf dem 5%-Niveau signifikant.

Quelle: IAB-Betriebspanel, eigene Berechnungen.

©IAB

nicht abgeleitet werden. Es ist nicht ersichtlich, ob Betriebe wegen ihrer Exportaktivitäten höhere Löhne bezahlen, oder ob sie erst aufgrund höherer Löhne in der Lage sind, ihre Produktivität und Produktqualität auf ein international konkurrenzfähiges Niveau zu steigern.

Insgesamt hat die Bedeutung der vom Export abhängigen Betriebe in den letzten Jahren stark zugenommen. Diese Entwicklung betrifft vor allem das Verarbeitende Gewerbe, in dem ein immer größerer Teil der Beschäftigten in international tätigen Betrieben angestellt ist.

Literatur

Fischer Gabriele; Janik, Florian; Müller, Dana; Schmucker, Andrea (2009): The IAB Establishment Panel – things users should know. In: Schmollers Jahrbuch. Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Jg. 129, H. 1, S. 133-148.

Statistisches Bundesamt (2012): Deutsche Ausfuhren im Jahr 2011: +11,4 % gegenüber 2010, Pressemitteilung vom 8. Februar 2012 – 44/12.

Die Autoren



Andreas Hauptmann

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Internationale Vergleiche und Europäische Integration“ am IAB.

andreas.hauptmann@iab.de



Dr. Hans-Jörg Schmerer

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Internationale Vergleiche und Europäische Integration“ am IAB.

hans-joerg.schmerer@iab.de

Standortwahl

Warum deutsche Unternehmen in Tschechien investieren

In dem international angelegten Projekt „ReLOC“ hat das IAB in den Jahren 2010/11 erstmals deutsche und tschechische Unternehmen zu ihren wirtschaftlichen Aktivitäten seit der EU-Osterweiterung befragt. Im Fokus stehen nicht nur die Entwicklung der unternehmerischen Nachfrage und Einflussfaktoren von Standortentscheidungen, sondern auch die Einschätzung unternehmerischer Strategien und wirtschaftlicher Verflechtungen der Unternehmen auf internationaler Ebene.

Die Verlagerung von Produktions- und Dienstleistungsaktivitäten ins Ausland spielt bei der ökonomischen Integration der europäischen Märkte eine herausragende Rolle. Insbesondere vor dem Hintergrund des teilweise hohen Lohngefälles zwischen den Mitgliedstaaten der Europäischen Union stellen sich zwei Fragen: Inwiefern führt die zunehmende internationale Aufspaltung von Wertschöpfungsketten dazu, dass Arbeitsplätze im Heimatland verloren gehen? Und welche Folgen hat diese Entwicklung für den Arbeitsmarkt des Ziellandes?

In der öffentlichen Diskussion dominiert die Befürchtung, dass durch die Verlagerung unternehmerischer Aktivitäten ins Ausland Arbeitsplätze im Heimatland abgebaut werden. Forschungsbefunde zu den Wirkungen der grenzüberschreitenden Integration von Wirtschaftsräumen im Allgemeinen und ausländischen Direktinvestitionen im Speziellen kommen jedoch zu keinem eindeutigen Ergebnis. Es gibt zwar empirische Evidenz, dass mit dem Auslandsengagement von Unternehmen ein Beschäftigungsverlust im Ursprungsland verbunden sein kann. Andere Studien zeigen demgegenüber, dass die Effekte auf die Mitarbeiterzahl nicht signifikant sind oder im Ursprungsland sogar Beschäftigung aufgebaut wird, weil die Produktivität durch die Direktinvestition steigt.

Angesichts dieser Ambivalenz in den bisherigen Forschungsergebnissen ist die Frage, welchen Effekt das multinationale Engagement von Unternehmen auf das Beschäftigungsniveau in den beteiligten Ländern hat, von zentralem Interesse. Darüber hinaus werfen die Auslandsaktivitäten der Unternehmen weitere wichtige Fragen auf, von denen drei hier kurz dargestellt werden:

■ Welche Faktoren sind bei grenzüberschreitenden Unternehmensverflechtungen für die Standortwahl ausschlaggebend und welche Rolle spielt dabei die Distanz? Interessant ist hier, ob Agglomerationsmechanismen eine räumliche Konzentration der Wirtschaftstätigkeit bewirken, und inwiefern ausländische Direktinvestitionen – ähnlich den Effekten einer Handelsliberalisierung – zu differenzierten regionalen Mustern führen.

■ Welche Motive stehen hinter ausländischen Direktinvestitionen? Wissenschaftliche Untersuchungen ergeben ein ambivalentes Bild: In der Theorie wird allgemein unterschieden zwischen horizontalen Direktinvestitionen, die der Erschließung eines neuen Marktes dienen, und vertikalen Direktinvestitionen, durch die Kosten gesenkt werden sollen. Allerdings zeigt sich in der Empirie, dass diese beiden Hauptmotive nicht immer voneinander zu trennen sind. Welche Beweggründe Unternehmen für ein



Auslandsengagement haben, ist daher detailliert zu betrachten.

■ Welche spezifischen Auswirkungen haben Auslandsaktivitäten von Unternehmen für verschiedene Qualifikationsgruppen und deren Lohnniveau? Sie können sich sowohl im Ursprungs- als auch im Zielland deutlich unterscheiden. Neuere Studien zeigen zudem, dass die Qualifikationsniveaus von den Folgen der fortschreitenden Integration nicht gleichermaßen betroffen sind. Gleiches gilt für die auszuführenden Tätigkeiten, die sich durch den technologischen Fortschritt wandeln. Der „Task-based

Approach“, der die Veränderung des Arbeitsmarktes über die Komplexität unterschiedlicher Tätigkeiten wie Routine- und Nichtroutine-Tätigkeiten misst, ist daher für die Analyse der Auswirkungen der internen Produktionsorganisation multinationaler Unternehmen relevant.

Eine grenzüberschreitende Unternehmensbefragung

Für diese Aspekte besteht sowohl auf theoretischem als auch auf empirischem Feld eine Forschungslücke. Das IAB versucht diese Lücke mit dem Projekt „Research on Locational and Organisational Change“ (ReLOC) zu schließen

(vgl. Kasten „Das Projekt ‚ReLOC‘“ auf Seite 77). Die Studie baut auf dem Forschungsdesign des IAB-Betriebspanels auf und erweitert es um Fragestellungen aus internationaler Perspektive.

Kooperationspartner in diesem Projekt sind unter anderem das tschechische Forschungsinstitut Center for Economic Research & Graduate Education – Economics Institute (CERGE-EI), die University of Aarhus in Dänemark,

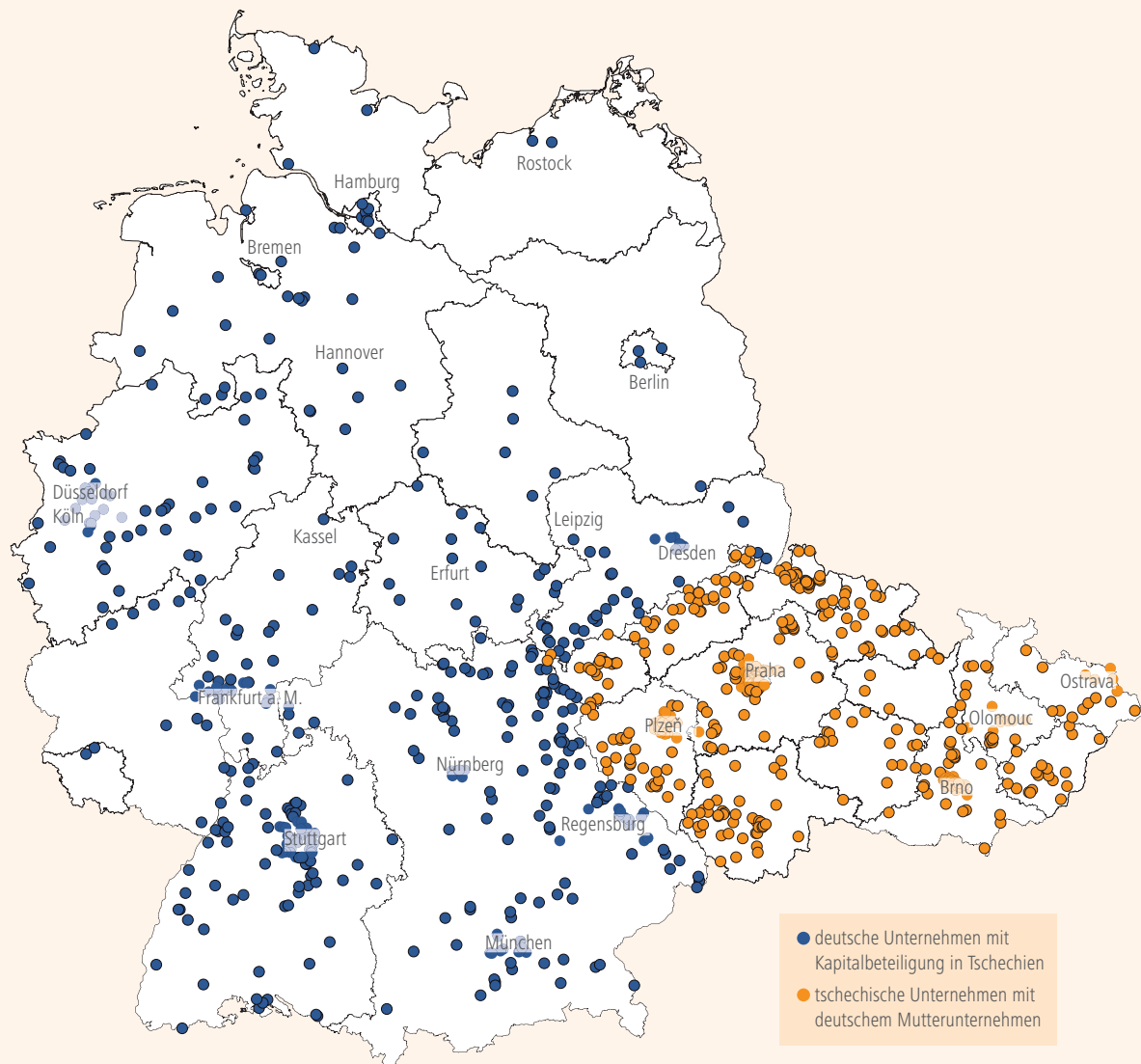
die Universitäten Passau und Erlangen-Nürnberg sowie die Deutsch-Tschechische Industrie- und Handelskammer.

Zielgruppen der Befragten im Rahmen des ReLOC-Projekts sind in Deutschland zum einen Unternehmen, die in Tschechien in Form einer Unternehmensbeteiligung Kapital investiert haben, und zum anderen Unternehmen, die kein Auslandsengagement aufweisen. Auf tschechischer Seite werden Unternehmen in ausschließlich

Abbildung 1

Regionale Verteilung der befragten multinationalen Unternehmen

(Deutschland: N=459; Tschechien: N=474)



Quelle: IAB-ReLOC-Befragung.

©IAB

tschechischem Eigentum mit Unternehmen mit deutscher Beteiligung verglichen.

Bei der ersten ReLOC-Befragung zu den wirtschaftlichen Aktivitäten seit der EU-Osterweiterung wurden von September 2010 bis Mai 2011 Informationen von über 3.000 Unternehmen in Deutschland und Tschechien erhoben. Daraus lassen sich bereits einige grundlegende Ergebnisse für die Gruppe der deutschen Mutterunternehmen herauslesen.

Standorte in Ballungsräumen und Grenzregionen

Die regionale Verteilung der Standorte der deutschen Mutterunternehmen zeigt die starke Stellung der Ballungsräume im Süden und Westen Deutschlands (vgl. Abbildung 1 auf Seite 76). Die Unternehmensstandorte konzentrieren sich insbesondere auf den Großraum München, die Regionen Rhein-Neckar und Rhein-Main sowie die

Großstädte in Nordrhein-Westfalen. Auch in Tschechien sind die größeren Städte für die Ansiedlung der tschechischen Tochterunternehmen besonders attraktiv, wobei die Hauptstadt Prag eine zentrale Stellung einnimmt. Dieses Standortmuster stimmt sowohl in Deutschland als auch in Tschechien sehr stark mit der regionalen Verteilung der Gesamtpopulation aller Unternehmen überein.

Dagegen hebt sich insbesondere das Grenzgebiet zwischen beiden Staaten als Sitz vieler deutsch-tschechischer Unternehmen ab. Die räumliche Nähe zum jeweiligen Nachbarland spielt demzufolge für einen Teil der Investitionsprojekte eine entscheidende Rolle: In Grenzregionen können geringere Transportkosten, transnationale Netzwerke und ein vergleichsweise höherer Anteil von Einwohnern, die über Kenntnisse beider Sprachen verfügen, den Markteintritt von Tochtergesellschaften erleichtern.

Das Projekt „ReLOC“

Das Forschungsprojekt „ReLOC“ basiert auf einem Vergleichsgruppenansatz, bei dem sowohl in Deutschland als auch in Tschechien die Gruppe der multinationalen Unternehmen jeweils einer Gruppe von Unternehmen, die finanziell nicht mit dem Ausland verbunden sind, gegenübergestellt wird. Diese vier Unternehmensgruppen bildeten die Basis für die erste ReLOC-Befragung, die im Zeitraum von September 2010 bis Mai 2011 stattfand. Im Auftrag der Bundesagentur für Arbeit wurden Daten von mehr als 3.000 Unternehmen erhoben, in der Regel in Form von persönlichen mündlichen Interviews.

Die Recherche der deutsch-tschechischen Unternehmen erfolgte auf Basis zweier tschechischer kommerzieller Datenbanken und eines Verzeichnisses der Deutsch-Tschechischen Industrie- und Handelskammer, in dem aktive tschechische Unternehmen mit deutschem Eigentümer aufgeführt sind. Daneben liefert das tschechische Handelsregister Informationen über die Beteiligung ausländischer Investoren.

Die Grundlage für die Erstellung der Fragebögen sowohl auf deutscher als auch auf tschechischer Seite bildete der Fragebogen des IAB-Betriebspanels. Nachdem diese Befragung seit 1993 jährlich durchgeführt wird, sind die eingesetzten Instrumente entsprechend getestet und dokumentiert, im Feld bewährt und an aktuelle Entwicklungen angepasst.

Ebenso grundlegend für das Projekt sind eine mit der Erhebung des IAB-Betriebspanels einheitliche beziehungsweise vergleichbare Methodik, gleiche Standards beim Einsatz von Interviewern und bei der Datenprüfung. Im ReLOC-Projekt werden Informationen auf Ebene der Unternehmen, die teilweise aus mehreren Betrieben bestehen, abgefragt. In diesem Zusammenhang wurden in der IAB-Betriebspanel-Befragung 2010 auch einige Fragen des ReLOC-Projekts eingespeist und für die teilnehmenden Einbetriebsunternehmen und Zentralen von Mehrbetriebsunternehmen Informationen zu ihrem Auslandsengagement in Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft erhoben.

Weitere Informationen unter: <http://reloc.iab.de>



Differenzierte Motive für Auslandsinvestitionen

Die befragten deutschen Unternehmen nannten als wichtige Gründe für die Entscheidung in Tschechien zu investieren vor allem die Erschließung neuer Absatzmärkte (55,8%) und die niedrigen Arbeitskosten (52,7%). Auch die Erweiterung des Geschäftsfelds scheint eine bedeutende Rolle zu spielen (vgl. Abbildung 2 auf Seite 79).

Nicht wichtig bei dieser Entscheidung ist für eine Mehrzahl der Unternehmen (72,8%) demgegenüber die Möglichkeit, öffentliche Förderung in Anspruch zu nehmen. Auch die Motive „weniger Regulierungen durch den Staat“, „bessere Beschaffungsmöglichkeiten für Vor- und Zwischenprodukte oder die Eingliederung eines Zulieferbetriebs“ und „Wunsch eines Geschäftspartners“ stuften die befragten Unternehmen überwiegend als unwichtig ein.

Tätigkeitsstrukturen sind stabil

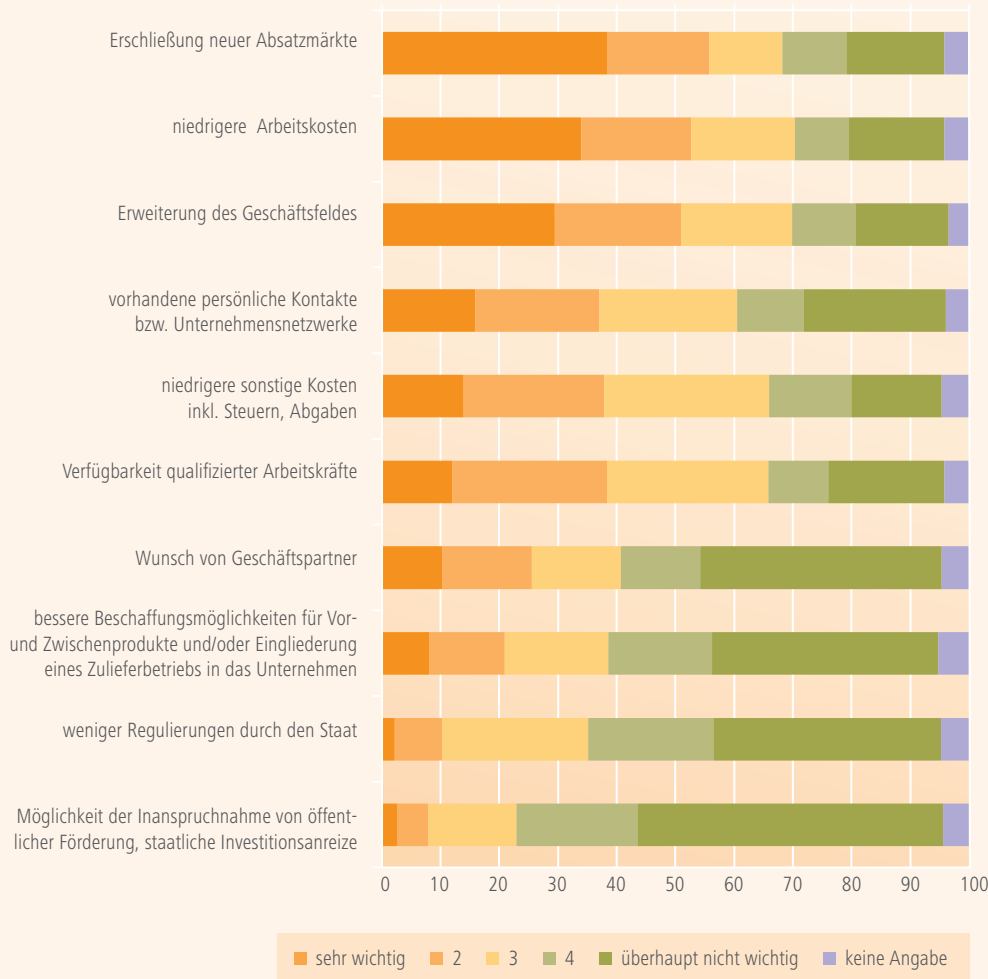
Um untersuchen zu können, wie sich das Auslandsengagement der deutschen Unternehmen auf die Ausübung unterschiedlicher Arten von Tätigkeiten im Heimatland auswirkt, werden genaue Informationen darüber benötigt, welche Tätigkeiten für die Herstellung des Hauptprodukts auszuführen sind. Die interviewten Ansprechpartner schätzten hierzu ein, wie hoch in ihrem Unternehmen der jeweilige Anteil der folgenden fünf Tätigkeitsgruppen ist: manuelle Routine-Tätigkeiten, manuelle Nichtroutine-Tätigkeiten, nicht manuelle Routine-Tätigkeiten, interaktive Tätigkeiten und analytische Tätigkeiten.

Die Ergebnisse zeigen, dass die fünf Tätigkeitsklassen in den befragten deutschen multinationalen Unternehmen im Durchschnitt sehr gleichmäßig vertreten sind (vgl.

Abbildung 2

Wichtigkeit verschiedener Motive für deutsche Unternehmen, die in Tschechien investieren

in Prozent (N=459)



Quelle: IAB-ReLOC-Befragung.

©IAB

Tabelle auf Seite 80). Der Anteil der manuellen Routine-Tätigkeiten ist mit 25,3 Prozent am höchsten, während die nicht manuellen Routine-Tätigkeiten mit 15,5 Prozent den niedrigsten Durchschnittswert aufweisen.

Die Anteile der einzelnen Tätigkeitsgruppen sind seit Beginn des Engagements in Tschechien überwiegend konstant geblieben. Am wenigsten verändert haben sich die Anteile der nicht manuellen und manuellen Routine-Tätigkeiten, wobei letztere gleichwohl am stärksten abge-

nommen haben. Die deutlichsten Zuwächse seit Beginn des Auslandsengagements weisen die interaktiven und analytischen Tätigkeiten auf: Ihr Anteil ist in mehr als 20 Prozent der befragten Unternehmen gestiegen.

Fazit und Ausblick

Die bisherigen Ergebnisse der Unternehmensbefragung im ReLOC-Projekt zeigen ein ambivalentes Bild hinsichtlich der Bestimmungsfaktoren und Folgen von ausländischen

Direktinvestitionen. Es bedarf daher einer tiefergehenden Untersuchung. Beispielsweise müssen zur Analyse der Beschäftigungseffekte des Auslandsengagements auch Unternehmen einbezogen werden, die nicht in entsprechender Weise mit dem Ausland verbunden sind.

Aus regionalökonomischer Perspektive interessiert, welche Rolle die räumliche Nähe und die Motive der Investitionen für Unternehmen verschiedener Wirtschafts-

zweige spielen. Zunächst stellt sich die Frage, welche Charakteristika die Regionen im Ursprungs- und im Zielland aufweisen, die besonders stark von grenzüberschreitenden Investitionen betroffen sind. Ist die räumliche Distanz zwischen deutschen Mutter- und tschechischen Tochterunternehmen bei Investitionsprojekten, die aufgrund niedrigerer Arbeitskosten im Ausland getätigt wurden, im Durchschnitt deutlich geringer als in den Fällen, bei denen die Markterschließung im Vordergrund stand? Dies würde darauf hindeuten, dass Unternehmen es bevorzugen, Lohnkostenvorteile mit dem Vorteil niedriger Transportkosten zu verknüpfen. Zu klären ist auch, in welchen Wirtschaftssektoren Investitionen aus Kostengründen favorisiert werden und welche heimischen Arbeitsplätze damit von einer Verlagerung ins nahe Ausland gefährdet sind.

Bei den Trends für die ausgeübten Tätigkeiten liegt die Frage nahe, ob der steigende Anteil interaktiver und analytischer Tätigkeiten in den deutschen Mutterunternehmen darauf zurückzuführen ist, dass Produktions- und Dienstleistungsaktivitäten ins Nachbarland verlagert wurden.

Die Erkenntnisse aus dem ReLOC-Projekt sind arbeitsmarkt- und regionalpolitisch von großer Bedeutung. Sie können Aufschluss darüber geben, ob die grenzüberschreitenden Aktivitäten deutscher multinationaler Unternehmen in einem Nachbarland mit günstigeren Arbeitskosten eine Gefahr für den Standort Deutschland darstellen oder vielmehr dessen Wettbewerbsfähigkeit stärken. Arbeitsplatzverlagerungen nach Tschechien könnten aufgrund der dadurch erzielten höheren Produktivität wettgemacht oder sogar überkompensiert werden.

Angesichts des regional unterschiedlichen Fachkräftebedarfs in Deutschland stellt sich die Frage, inwiefern Unternehmen auf potenzielle Engpässe mit einem Engagement im Ausland reagieren. Nicht zuletzt ist von Interesse, welche Qualifikationsgruppen von ausländischen Direktinvestitionen im Heimat- und im Zielland profitieren oder unter Druck geraten. Das ReLOC-Projekt kann daher Grundlage für weitere Forschungsprojekte sein, denn realitätsgerechte Untersuchungen für die Arbeitsmarktberatung und frühzeitige Handlungsempfehlungen für die Politik sind nur auf der Basis gültiger und verlässlicher Daten möglich.

Tabelle

Durchschnittlicher Anteil der Tätigkeitsklassen in deutschen multinationalen Unternehmen zum Zeitpunkt der Befragung und Veränderung des Anteils seit der Investition in Tschechien

in Prozent (N=459)

Tätigkeitsklassen	Durchschnittlicher Anteil zum Zeitpunkt der Befragung	Veränderung des Anteils seit der Investition in Tschechien	
manuelle Routine-Tätigkeiten (z. B. Packen, Sortieren, Kopieren)	25,3	stark gesunken	3,5
		eher gesunken	8,9
		unverändert	73,2
		eher gestiegen	3,3
		stark gestiegen	1,1
keine Angabe	10,0		
manuelle Nichtroutine-Tätigkeiten (z. B. Reparieren, Fahrzeuge fahren, Bedienen im Restaurant)	19,8	stark gesunken	2,2
		eher gesunken	8,1
		unverändert	70,4
		eher gestiegen	8,7
		stark gestiegen	1,3
keine Angabe	9,4		
nicht manuelle Routine-Tätigkeiten (z. B. Rechtschreibfehler korrigieren, Temperatur messen, Buchhaltung)	15,5	stark gesunken	0,7
		eher gesunken	3,9
		unverändert	76,0
		eher gestiegen	7,0
		stark gestiegen	2,0
keine Angabe	10,5		
interaktive Tätigkeiten (z. B. Verhandeln, Beraten, Vortragen)	22,0	stark gesunken	0,4
		eher gesunken	2,2
		unverändert	68,2
		eher gestiegen	17,2
		stark gestiegen	3,1
keine Angabe	8,9		
analytische Tätigkeiten (z. B. Forsuchen, Untersuchen, Planen)	17,3	stark gesunken	0,4
		eher gesunken	2,0
		unverändert	63,8
		eher gestiegen	19,2
		stark gestiegen	4,1
keine Angabe	10,5		

Quelle: IAB-ReLOC-Befragung.

©IAB

Die Befragung liefert außerdem bisher nicht vorliegende Informationen über internationale Einflussfaktoren auf die Beschäftigtenstruktur der Unternehmen. Die Erkenntnisse können die Entscheidungsfindung von Tarifparteien und Verbänden erleichtern – beispielsweise wenn man in Lohnverhandlungen beurteilen muss, welche Qualifikationen und Tätigkeiten in Deutschland bevorzugt nachgefragt werden, und welche Aktivitäten aufgrund des Auslandsengagements von Unternehmen tendenziell abwandern. Vereinfacht wird auch die Bewertung, welche Umschulungen und Weiterbildungsmaßnahmen erfolgversprechender und nachhaltiger sind, weil sie zu Tätigkeiten führen, die weniger von einer Verlagerung ins Ausland gefährdet sind.

Schließlich können die Unternehmen selbst die Ergebnisse im Sinne eines Benchmarkings nutzen, denn sie geben Auskunft darüber, wie sich das eigene Unternehmen im Vergleich zu anderen Unternehmen seiner Branche oder Größe einordnet.



Literatur

Acemoglu, Daron; Autor, David (2011): Chapter 12 – Skills, Tasks and Technologies: Implications for Employment and Earnings. In: Orley, Ashenfelter; Card, David (2011): Handbook of Labor Economics. Elsevier, S. 1043-1171.

Grossman, Gene M.; Rossi-Hansberg, Esteban (2008): Trading Tasks: A Simple Theory of Offshoring. In: American Economic Review, 98(5), S. 1978-1997.

Moritz, Michael; Schäffler, Johannes (2009): Aktivitäten deutscher Unternehmen in der Tschechischen Republik. In: Osteuropa-Wirtschaft, 54(4), S. 278-288.

Münich, Daniel; Srholec, Martin; Moritz, Michael; Schäffler, Johannes (2012): Mothers and Daughters: Heterogeneity of German direct investments in the Czech Republic. Evidence from the IAB-ReLOC survey. IAB-Discussion Paper Nr. 17.

Pflüger, Michael; Blien, Uwe; Möller, Joachim; Moritz, Michael (2013): Labor Market Effects of Trade and FDI: Recent Advances and Research Gaps. In: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, 233(1), S. 86-116.

Die Autoren



Dr. Michael Moritz

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Regionale Arbeitsmärkte“ am IAB.

michael.moritz@iab.de



Veronika Hecht

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Regionale Arbeitsmärkte“ am IAB.

veronika.hecht@iab.de

Personen

Neuigkeiten aus der Abteilung „Leute“



Erfolgsfaktoren bei der Integration in den Arbeitsmarkt – Vortrag beim Besuch von Bundespräsident Joachim Gauck in Nürnberg

Bundespräsident Joachim Gauck war am 15. Januar 2013 in der Bundesagentur für Arbeit in Nürnberg zu Gast. Gesine Stephan, Leiterin des Forschungsbereichs „Arbeitsförderung und Erwerbstätigkeit“ am IAB und Professorin für Volkswirtschaftslehre, insbesondere Empirische Mikroökonomie, an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, hielt anlässlich des Besuchs des Bundespräsidenten einen Vortrag über Erfolgsfaktoren bei der Integration in den Arbeitsmarkt, den wir hier ungekürzt abdrucken:

„Zentrale Aufgabe von aktiver Arbeitsmarktpolitik ist es, die nachhaltige Integration von Menschen in den ersten Arbeitsmarkt zu fördern – sowohl bei Arbeitslosen als auch präventiv. Vorgelagert kann die Heranführung

an den Arbeitsmarkt sein. Die Mittel zur Erfüllung dieser Aufgaben sind Beratung, Vermittlung und arbeitsmarktpolitische Instrumente wie zum Beispiel Weiterbildungen, Lohnkostenzuschüsse und Arbeitsgelegenheiten. Bei aller Verschiedenheit lassen sich dabei vier wichtige Erfolgsfaktoren identifizieren.

■ Förderung muss passgenau und individuell auf den Menschen zugeschnitten sein

Forschungsarbeiten des IAB haben nachgewiesen: Intensive Betreuungs- und Vermittlungsaktivitäten bewirken mehr Vermittlungen.

Die Forschung hat für die Arbeitslosenversicherung (Sozialgesetzbuch III) und die Grundsicherung (Sozialgesetzbuch II) darüber hinaus gezeigt, dass die meisten Maßnahmen wirksam sind. Aber es gibt kein ideales Instrument, das für alle Förderbedarfe gleichermaßen geeignet ist. Zudem unterscheiden sich die Wirkungen nach Teilnehmergruppen, regional und nach Trägern.

Die Förderung von arbeitssuchenden Menschen muss daher passgenau erfolgen und an den speziellen Problemlagen ansetzen. Dies setzt erstens die eigenverantwortliche Mitwirkung der Arbeitssuchenden voraus und erfordert zweitens kompetente Vermittlungsfachkräfte.

Ein Beispiel: Wenn Menschen mit vergleichsweise guten Vermittlungschancen in öffentlich geförderte Beschäftigung – wie „Ein-Euro-Jobs“ – vermittelt werden, so kann dies ihre Beschäftigungschancen sogar verschlechtern. Dies war zum Beispiel bei vielen Jugendlichen der Fall. Nachdem dies erkannt war, wurde nachgesteuert.

■ Eine geförderte Tätigkeit im Betrieb ist häufig „Türöffner“ für ein Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnis

Für betriebsnahe Instrumente werden in Evaluationsstudien regelmäßig die höchsten Förderwirkungen ermittelt.

Ein Beispiel: Eingliederungszuschüsse sind zeitlich befristete Lohnzuschüsse an Arbeitgeber. Wie die IAB-Forschung gezeigt hat, stabilisiert die Förderung die Beschäftigung und trägt so zum Arbeitsmarkterfolg bei. Auch kurze betriebliche Maßnahmen und die betriebliche Einstiegsqualifizierung von Jugendlichen sind im Mittel wirksamer als betriebsfernere Maßnahmen.

Der Einsatz betrieblicher Maßnahmen muss allerdings mit Augenmaß erfolgen, damit nicht das gefördert wird, was ohnedies geschehen würde, also Mitnahmeeffekte vermieden werden.



Prof. Gesine Stephan

■ Menschen in schwierigen Situationen brauchen intensive Unterstützung

Bei Menschen, bei denen sich die Vermittlung schwierig gestaltet, gilt es, präventiv eine Abwärtsspirale zu verhindern. Denn berufliches Wissen entwertet sich im Lauf der Arbeitslosigkeit, längere Arbeitslosigkeit stigmatisiert und die Betroffenen verlieren ihre Motivation. Dies gilt ganz besonders für Menschen, die die Grundsicherung erhalten.

Dies lässt sich – etwas weiter ausgeholt – am Beispiel der Weiterbildungsmaßnahmen zeigen. Zwar suchen Teilnehmer während einer Weiterbildung weniger intensiv nach Arbeit. Aber zwei bis drei Jahre nach Förderbeginn sind im Mittel positive Wirkungen von bis zu zehn Prozentpunkten auf die individuellen Beschäftigungschancen auszumachen. Seit dem Jahr 2003 erfolgt der Zugang in die Förderung ganz überwiegend über Bildungsgutscheine. Studien des IAB haben gezeigt: Bildungsferne Personen erhalten einen solchen Bildungsgutschein seltener und lösen ihn auch seltener ein.

Die BA-Initiative zur Flankierung des Strukturwandels fördert speziell gering qualifizierte Arbeitslose beim Erwerb eines Berufsabschlusses. Hier hat die Begleitforschung gezeigt: Gerade bildungsferne Personen sind unsicher über die finanziellen Vorteile von Weiterbildung und benötigen flankierende Unterstützung, zum Beispiel bei der Kinderbetreuung.

■ Controlling und Evaluation tragen dazu bei, aktive Arbeitsmarktpolitik effektiver auszugestalten

Bei knappen Ressourcen müssen wir immer wieder fragen: Was wirkt bei wem – und warum? Um Wirkung zu messen, müssen Geförderte mit einer möglichst ähnlichen Gruppe von nicht Geförderten verglichen werden. Um zu wissen, warum etwas funktioniert, sind aber auch qualitative Studien wichtig, die die Prozesse vor Ort untersuchen. Dabei ergänzen sich vertiefende Evaluationsstudien und laufende Controlling- und Monitoring-Aktivitäten.

Insgesamt wurde in den vergangenen zehn Jahren extrem viel erreicht: In Deutschland ist die Arbeitsmarktpolitik ein „lernendes Politikfeld“ mit außerordentlich hoher Gestaltungsdynamik und einem intensiven Diskurs zwischen Politik, Praxis und Wissenschaft.

Durch eine systematische Nutzung wissenschaftlicher Ansätze bei der Entwicklung von Produkten und Prozessen kann noch mehr erreicht werden. Dabei gilt es nicht nur, arbeitsmarktpolitische Instrumente zu studieren, sondern auch darum, den Vermittlungsprozess weiter zu verbessern.

Ein Beispiel, wie so etwas aussehen kann: In einem Modellprojekt erproben die Zentrale der BA und das IAB dieses Jahr vor einer eventuellen Flächeneinführung eine Idee aus den Niederlanden. Dabei handelt es sich um die sogenannten Aktionspläne, die Arbeitslose vor ihrem ersten Termin mit einem Vermittler ausfüllen sollen, um eigenverantwortlich selbst Vorschläge für ihre Aktivitäten zur Arbeitssuche zu entwickeln.“



Bundespräsident Joachim Gauck besuchte Anfang dieses Jahres die Bundesagentur für Arbeit.

Das IAB in aller Welt

Angela Bauer, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Bildungs- und Erwerbsverläufe“, nahm vom 1. bis 4. August 2012 am 2. Soziologieforum „Soziale Gerechtigkeit und Demokratisierung“ der International Sociological Association in Buenos Aires (Argentinien) teil. In ihrem Vortrag „Inclusion and belonging of young precarious residents on the move? Evidence on their unequal vocational participation opportunities in Germany“ befasste sie sich mit der Frage, ob sich die Inklusion und Zugehörigkeit junger Menschen mit Duldungsstatus in Deutschland in einem Wandel befindet. Sie gab einen empirischen Einblick in deren ungleiche Ausbildungschancen und zeigte auf, wie unterschiedlich Ausländerbehörden bundeseinheitliche rechtliche Änderungen umsetzen, die jungen Menschen mit Duldungsstatus eine betriebliche Ausbildung ermöglichen sollen.



Angela Bauer

Benjamin Fuchs, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Panel Arbeitsmarkt und soziale Sicherung“, besuchte vom 1. bis 5. Oktober 2012 den 36. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in



Benjamin Fuchs

Bochum. Dort trug er Forschungsergebnisse zu Risikofaktoren des Zugangs in Arbeitslosengeld II vor. Aus den Ergebnissen der Untersuchung lässt sich schließen, welche Lebensereignisse mit einem erhöhten Übergang in die Grundsicherung verbunden sind und welche persönlichen Ressourcen davor schützen.

Dr. Hermann Gartner, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Arbeitsmarktprozesse und Institutionen“, war am 4. Oktober 2012 zu Gast an der Sorbonne in Paris und stellte dort seine Forschungsergebnisse zu der Frage vor, warum in Deutschland die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern stagnieren.

Dr. Barbara Hofmann, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Arbeitsförderung und Erwerbstätigkeit“, sprach im August 2012 beim „Annual Meeting of the American Sociological Association“ in Denver (USA) darüber, welche Effekte die infolge der Hartz-IV-Reform gestiegene ökonomische Unsicherheit auf die Fertilität hat.

PD Dr. Elke Jahn, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Arbeitsförderung und Erwerbstätigkeit“, präsentierte im August

2012 bei der „Annual Conference Econometric Society“ in Malaga Ergebnisse zu der Frage, ob sich Immigranten monopsonistischer Diskriminierung gegenübersehen.

Dr. Gerhard Krug, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Arbeitsförderung und Erwerbstätigkeit“, sprach im Dezember 2012 in Venedig bei der Konferenz „Rational Choice Sociology: Theory and Empirical Applications“ zum Thema „Kontrafaktische Kausalität“.



Dr. Gerhard Krug

Dr. Thomas Kruppe, kommissarischer Leiter des Forschungsbereichs „Bildungs- und Erwerbsverläufe“, und **Dr. Britta Matthes**,



Dr. Thomas Kruppe

kommissarische Leiterin der Forschungsgruppe „Berufliche Arbeitsmärkte“, nahmen am 10. Juli 2012 an der Achten Internationalen Konferenz zur Methodologie in den Sozial-



Dr. Britta Matthes

wissenschaften der Internationalen Soziologischen Vereinigung in Sydney (Australien) teil. Der erste von zwei Vorträgen der beiden IAB-Wissenschaftler zum Thema „Gewährleistung der Verlässlichkeit von Informationen aus prozessproduzierten Daten am Beispiel von Bildungsabschlüssen“ zeigte auf, dass die Nutzung bestimmter Korrekturregeln die Datenqualität auf einfachem Weg verbessern kann. Der zweite Vortrag machte deutlich, dass strukturelle Verzerrungen durch den Einsatz dieser einfachen Korrekturen nicht behoben werden können. Da eine zufällige Verteilung der Fehler somit ausgeschlossen werden kann, besteht an dieser Stelle weiterer Forschungsbedarf.

Dr. Peter Kupka, wissenschaftlicher Mitarbeiter der Stabsstelle „Forschungskoordination“, hielt am 27. Januar 2012 im Maison Heinrich Heine in Paris einen Vortrag zum Thema „Aktivierende Arbeitsmarktpolitik in Deutschland – Sieben Jahre SGB II“. Ver-

ansteller war das Centre d'information et de recherche sur l'Allemagne contemporaine, eine Einrichtung der Universität Cergy-Pontoise. Dem Vortrag folgte eine Diskussion mit Frédéric Lerais, dem Generaldirektor des Institut de recherches économiques et sociales, und Jérôme Vignon, dem Präsidenten des Observatoire national de la pauvreté et de l'exclusion sociale. Die Veranstaltung genoss hohe Aufmerksamkeit, da zur selben Zeit in Frankreich intensiv über Arbeitsmarktrefor-

men in Anlehnung an die „Hartz-Reformen“ in Deutschland diskutiert wurde.



Daniela Nordmeier

Daniela Nordmeier, Doktorandin im Forschungsbereich „Arbeitsmarktprozesse und Institutionen“, forschte im Sommer 2012 als Gastwissenschaftlerin zwei Monate an der Bank of Finland (Helsinki) zu Einstellungen und Entlassungen im Konjunkturzyklus. Ihre Expertise war zudem auf der „Conference on Employment Adjustment in Response to Shocks“ in Kyoto (Japan) gefragt, die sich mit Beschäftigungsanpassungen als Reaktion auf die Wirtschaftskrise befasste. Dort sprach Daniela Nordmeier über das Thema „Worker flows in Germany: Inspecting the time aggregation bias“.



Frank Pelzel

Frank Pelzel, wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Forschungsgruppe des Direktors, besuchte von 19. bis 22. Mai 2012 die University of Houston (USA). Dort nahm er an der Veranstaltung „PLS and Correlated Component Regression tutorial workshop for doctoral students“ teil. Im Anschluss daran hielt er einen Vortrag auf der „7th International Conference on Partial Least Squares and Related Methods“.

PD Dr. Markus Promberger, Leiter des Forschungsbereichs „Erwerbslosigkeit und Teilhabe“, hielt am 29. April 2012 eine Gastvorlesung an der Fakultät für Soziologie und Politikwissenschaft der Universidad Complutense Madrid mit



PD Dr. Markus Promberger



80 Doktoranden aus sieben Ländern nahmen am sechsten „International Research Workshop“ teil.

dem Titel „Seven Years of Hartz IV – A Welfare Reform under Scrutiny“. Die Erfahrungen und Erkenntnisse aus den deutschen Arbeitsmarkt- und Sozialreformen stießen bei der Zuhörerschaft auf erhebliches Interesse, da die spanische Regierung kurz zuvor erhebliche Einschnitte in der Sozialpolitik und Deregulierungsschritte für den Arbeitsmarkt angekündigt hatte und für den Folgetag zu einem Generalstreik gegen diese Regierungsbeschlüsse aufgerufen worden war.

Auf Einladung der National Science Foundation (NSF) hielt **Joseph Sakshaug**, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Kompetenzzentrum Empirische Methoden, am 9. November 2012 bei der Konferenz „The Future of Survey Research: Challenges and Opportunities“ in Arlington, Virginia (USA) einen Vortrag zum Thema „Linking Survey Data to Official Records“. Ziel der Konferenz war es, dem Führungsstab der NSF aktuelle Forschungsthemen auf dem Gebiet der Befragungsmetho-

dik (Survey Methodologie) für künftige Förderprogramme aufzuzeigen.

Dr. Achim Schmillen, wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Forschungsgruppe des Direktors, nahm vom 27. bis 31. August 2012 an der 27. Jahrestagung der „European Economic Association“ in Malaga teil. Auf der Konferenz stellte er ein gemeinsam mit Matthias Umkehrer, Stipendiat im GradAB und wissenschaftlicher Mitarbeiter am FDZ, verfasstes Papier zum Thema „The Scars of Youth – Effects of Early-Career Unemployment on Future Unemployment Experiences“ vor. In der Studie wird untersucht, inwiefern Jugendarbeitslosigkeit zu weiteren Arbeitslosigkeits-episoden im späteren Erwerbsverlauf führt.

Andreas Schneider, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Geschäftsbereich „IT- und Informationsmanagement“, nahm vom 9. bis 13. Juli 2012 an der „Eighth International Conference on Social Science Methodology“ in Sydney teil. In

seinem Vortrag „Changes in processgenerated data: The importance of documentation“ befasste er sich mit der Überbrückung von Brüchen in administrativen Daten.

Dr. Franziska Schreyer, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Bildungs- und Erwerbsverläufe“, nahm an der Konferenz „Soziale Gerechtigkeit und Demokratisierung“ der International Sociological Association teil,



Andreas Schneider



Dr. Franziska Schreyer

die vom 1. bis 4. August 2012 in Buenos Aires (Argentinien) stattfand. Franziska Schreyer zeigte in ihrem Vortrag zum Thema „The Sanctioning of Jobless Youth by Employment Services in Germany“ auf, dass bei manchen jungen Arbeitslosen das „Fordern“ des aktivierenden Wohlfahrtsstaates zu einem „Überfordern“ werden kann, und dass Sanktionen in der Grundsicherung die soziale Ausgrenzung verstärken können.

Christine Singer, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Arbeitsförderung und Erwerbstätigkeit“, sprach im

Dezember 2012 bei einem Workshop der dänischen Universität Aarhus über die Wirkungen der Weiterbildungsförderung älterer Beschäftigter.

Heiko Stüber, wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Forschungsgruppe des Direktors und dem Forschungsbereich „Arbeitsmarktprozesse und Institutionen“, betreute zusammen mit Dr. Simon Fietze von der Helmut Schmidt Universität in Hamburg den „6. International Research Workshop“ (IWRS). Die von Prof. Wenzel Matiaske (Helmut Schmidt Universität) organisierte Veranstaltung fand vom 30. September bis 5. Oktober 2012 in der Akademie Sankelmark bei Flensburg und der University of Southern Denmark in Sønderborg statt. Ziel des IRWS ist es, Doktoranden qualitative und quantitative Methoden näherzubringen.

Ines Zapf, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Prognosen und Strukturanalysen“, folgte der Einladung, am 30. Oktober 2012 in Paris als Expertin an einer Veranstaltung im französischen Ministerium für Wirtschaft und Finanzen teilzunehmen. Dis-

kutiert wurden verschiedene Instrumente der internen Flexibilität und deren Einsatzmöglichkeiten sowie juristische Fragen. Ines Zapf stellte unter anderem die Kurzarbeit und den Einsatz von Arbeitszeitkonten als interne Flexibilitätsinstrumente vor und erläuterte deren Beitrag zur Bewältigung der Wirtschafts- und Finanzkrise 2008/2009 in Deutschland.

Aus aller Welt ins IAB

Eine Delegation des Zentralbereichs „Volkswirtschaft“ der Bundesbank war am 10. Oktober 2012 zu Gast im IAB. Nach einem intensiven Austausch über die aktuelle wirtschaftliche Lage, die Eurokrise und die Arbeitsmarktentwicklung präsentierte das IAB Forschungsergebnisse zu den Themen Arbeitsangebot, Arbeitszeitrechnung und Regionalprognosen. Im Anschluss an ein Treffen mit BA-Vorstand Raimund Becker sprach Prognose-Chef **Dr. Johannes Hoffmann** schließlich im Rahmen der Reihe „IAB-Colloquium“ über die gesamtwirtschaftlichen Prognosen der Bundesbank. Die Veranstaltung war Teil einer langfristigen Kooperation des



Tauschten sich über die aktuelle wirtschaftliche Lage aus (von links): Markus Hummel, Dr. Sabine Klinger und Prof. Enzo Weber (alle IAB), Dr. Johannes Hoffmann, Dr. Thomas Knetsch, Wolfram Kempe und Jens Ulbrich (alle Deutsche Bundesbank), Dr. Ulrich Walwei, Dr. Johann Fuchs, Prof. Joachim Möller, Ines Zapf und Dr. Gerd Zika (alle IAB).

Forschungsbereichs „Prognosen und Strukturanalysen“ mit der Abteilung „Konjunktur und Wachstum“ der Bundesbank.

Prof. Michael Elsbj von der School of Economics der University of Edinburgh (Großbritannien) war beim Forschungsbereich



Prof. Michael Elsbj

„Institutionen und makroökonomische Arbeitsmarktanalyse“ zu Gast und hielt am 28. November 2012 im FAU/IAB-Seminar „Macroeconomics and Labor Markets“ den Vortrag „On the Importance of the Participation Margin for Labor Market Fluctuations“.

Zu einem Forschungsaufenthalt hielt sich **Robin Mitra, Ph.D.**, Lecturer an der University of Southampton, vom 3. bis 14. Dezember 2012 im Kompetenzzentrum Empirische Methoden auf. Dabei wurden erste Ideen für ein gemeinsames Projekt ausgearbeitet, in dem Auswirkungen unterschiedlicher Imputationsmethoden für fehlende Werte auf Längsschnittdaten untersucht werden. Es ist davon auszugehen, dass die üblicherweise verwendeten Imputationsmodelle zu systematischen Verzerrungen bei ökonometrischen Analysen führen. In dem Projekt sollen diese Effekte un-

tersucht und verbesserte Imputationsverfahren entwickelt werden, die derartige Verzerrungen vermeiden.

Dr. Aderonke Osikominu von der Universität Zürich besuchte am 8. November 2012 das IAB und trug in der Veranstaltungsreihe „IAB-Colloquium“ zu den dynamischen Effekten von beruflichen Weiterbildungen und Trainingsmaßnahmen vor.

Prof. Jacques Poot von der Universität von Waikato in Neuseeland war am 9. August 2012 beim Forschungsbereich „Regionale Arbeitsmärkte“ zu Gast. Poot arbeitet bereits seit längerem mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Bereichs in einem EU-Projekt zur kulturellen Vielfalt von Betrieben zusammen. Sein Aufenthalt diente in erster Linie dem Austausch über regionale Auswirkungen des demografischen Wandels. Poot hielt zudem in der Reihe „IAB-Colloquium“ den Vortrag „Metaanalysis



Prof. Jacques Poot

in labour economics: methods, applications and prospects“ und zeigte darin drei Anwendungsbeispiele für Meta-Analysen im Bereich Arbeitsmarkt auf.

Aus der Welt des IAB



Juliane Achatz

Juliane Achatz, wissenschaftliche Mitarbeiterin des Forschungsbereichs „Erwerbslosigkeit und Teilhabe“ wurde im November 2012 von der Hans-Böckler-Stiftung in den Beirat des Projekts „Unterwertige Beschäftigung von Frauen im Familienkontext“ berufen.

Prof. Uwe Blien, Leiter des Forschungsbereichs „Regionale Arbeitsmärkte“, hielt am 8. Mai 2013 seine Antrittsvorlesung an der Otto-Friedrich-Universität Bamberg. Der Inhaber des Lehrstuhls für Soziologie, insbesondere Arbeitsmarkt- und Regionalforschung, sprach über regionale Disparitäten.



Prof. Uwe Blien

Kerstin Bruckmeier, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Arbeitsmarktprozesse und Institutionen“, wurde am Karlsruher Institut für Technologie promoviert. Ihre Dissertation trägt den Titel „Regionale Inzidenz der Arbeitslosenversicherung – eine empirische Analyse regionaler Verteilungs- und Einkommensstabilisierungswirkungen“.



Kerstin Bruckmeier

Stephanie Eckman, Ph.D. erhielt im Rahmen des jährlich vom Statistischen Bundesamt ausgetobten Gerhard-Fürst-Preises den Förderpreis 2012 in der Kategorie „Dissertationen“. Ihre Arbeit „Errors in Housing Unit Frames and Their Effects on Survey Estimates“ entstand bei Prof. Frauke Kreuter an der University of Maryland. Zum 1. Februar 2012 hat Stephanie Eckman eine Vertretungsprofessur für Statistik und Sozialwissenschaftliche Methodenlehre an der Universität Mannheim übernommen.

Die Washington Statistical Society (WSS) und RTI International, eines der weltweit führenden Forschungsinstitute, haben **Prof. Frauke Kreuter** mit dem diesjährigen „2013 Gertrude M. Cox Award“ ausgezeichnet. Kreuter, die das Kompetenzzentrum Empirische Methoden am IAB leitet, wurde für ihre Beiträge auf dem Ge-

biet der Survey Methodologie – speziell Survey Nonresponse, Messfehler und statistische Modellierung – ausgezeichnet, die zu neuen Erkenntnissen auf jedem dieser Felder beigetragen haben. Die Preisverleihung fand im Rahmen des jährlichen „WSS Annual Dinner Meeting“ am 25. Juni 2013 in Washington, D.C. statt, bei dem Frauke Kreuter einen Keynote-Vortrag zum Thema „Big Data in Survey Research. Analyzing Process Information (Paradata)“ hielt. Der seit 2003 vergebene „Gertrude M. Cox Award“ wird zum Gedenken an Gertrude M. Cox (1900-1978) verliehen, die in den 1950er Jahren das „Department of Experimental Statistics“ am North Carolina State College leitete. Sie war die erste Frau, die 1949 in das „International Statistical Institute“ gewählt wurde. 1956 wurde Cox zur Präsidentin der „American Statistical Association“ und 1975 in die „National Academy of Sciences“ gewählt.



Prof. Frauke Kreuter

Nicole Litzel, wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Forschungsgruppe des Direktors, wurde im Dezember 2012 als Expertin für ostbayerische Clusterstrukturen in die Wissensplattform „Unternehmenskooperation und Clusterbildung“ der Europaregion Donau-Moldau berufen.



Nicole Litzel

Julia Lang ist seit Januar 2013 im Forschungsbereich „Arbeitsförderung und Erwerbstätigkeit“ tätig. Zuvor forschte sie an der Universität Dortmund unter anderem zur Wirkung von Gewinnbeteiligung und Weiterbildung. Am IAB wird sich Julia Lang mit der Evaluation von Umschulungen befassen.

Prof. Mark Trappmann, Leiter des Forschungsbereichs „Panel Arbeitsmarkt und soziale Sicherung“, hielt am 23. Januar 2013 seine Antrittsvorlesung an der Otto-Friedrich-Universität Bamberg. Der Inhaber des Lehrstuhls für Soziologie, insbesondere Survey Methodologie, sprach über die Untersuchung der Qualität von Befragungsdaten aus der Total-Survey-Error-Perspektive.



Prof. Mark Trappmann

Porträt

Einer flog über das Datennetz

Wissenschaftler aus dem In- und Ausland forschen mit Mikrodaten über den Arbeitsmarkt, die das Forschungsdatenzentrum der BA im IAB ihnen zur Verfügung stellt. „Unsere Datensätze sind zur Marke geworden“, sagt Stefan Bender. Damit dies so bleibt, geht der Leiter des FDZ gerne neue Wege.

Er mag Geschichten mit einem langen Atem. Stefan Bender ist deshalb nicht nur ein Fan amerikanischer und britischer Fernsehserien wie „Hit & Miss“, „House of Cards“ oder „Downton Abbey“. Dem Leiter des Forschungsdatenzentrums der BA im IAB ist auch eine große Liebe zu Daten zu eigen. Denn sie können ebenso vielschichtige Geschichten erzählen, wenn man sie zum Sprechen bringt.

Für Zahlen interessierte sich der gebürtige Backnanger schon in der Schule: Der Mathematik-Leistungskurs setzte sich im Studium der Statistik fort. Dazu

kam die Soziologie, „um die Gesellschaft verstehen und verändern zu können“, erzählt der 49-Jährige. Als Stefan

Bender 1992 ans IAB kam, forschte er dort zunächst zu internationalen und regionalen Arbeitsmärkten und Statistik.

Nach der Gründung des Forschungsdatenzentrums (FDZ) am 1. April 2004 übernahm er im Jahr darauf dessen Leitung. „Ich wollte diese Aufgabe am Anfang nur vorübergehend übernehmen, weil ich mich noch länger allein der Forschung widmen wollte. Doch dann habe ich Gefallen daran gefunden“, blickt Bender zurück. „Der Dreiklang aus eigener Forschung, Datenzugang und Datenentwicklung ist optimal.“

Das FDZ versteht sich als Mittler zwischen

Datenproduzenten – insbesondere der Statistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) und den Forschungseinheiten des IAB – und externen Datennutzern. Es bereitet Individualdatensätze auf, die im Bereich der Sozialversicherung und in der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung entstehen, und stellt diese für nicht kommerzielle Forschungszwecke kostenlos zur Verfügung.

„Dreiviertel unserer Arbeit entfällt auf Service-Aufgaben“, erläutert Stefan Bender. Dazu gehören der Datenzugang für externe Wissen-

schaftler über Scientific Use Files, Datenfernverarbeitung und Gast-

aufenthalte wie auch die Datenentwicklung.

„Wir verfolgen drei strategische Ziele: den Datenzugang zu internationalisieren, das Datenangebot auszuweiten und exzellente Forschung und Politikberatung zu ermöglichen.“

Das FDZ bedient mit seinem Datenangebot, das von administrativen Daten der BA über Befragungen des IAB bis hin zu Verknüpfungen von kommerziellen und allgemein zugänglichen Datenprodukten reicht, den nationalen und den internationalen Markt. „Wir treiben eine maßvolle Dezentralisierung des Datenzugangs national wie international voran“, erklärt Bender. Durch eine Kooperation mit dem Forschungsdatenzentrum der Statistischen Landes-

ämter können Wissenschaftler auch in Berlin, Bremen, Dresden und Düsseldorf mit den Datensätzen des FDZ arbeiten. Dem ersten FDZ-Standort in den USA an der University of Michigan in Ann Arbor werden weitere an der University of California, Berkeley, der Cornell University und der Harvard University folgen. Im Zuge des EU-Dritt-mittelprojekts „Data without Boundaries“ sind zudem Standorte in Colchester und Paris geplant.

„Früher war das IAB einzigartig, weil die Daten monopolisiert waren. Heute ist es einzigartig, weil wir die Daten über das FDZ unter Wahrung des Datenschutzes aktiv und offensiv zur Verfügung stellen, um exzellente Forschung zu ermöglichen, die dann zu exzellenter Politikberatung führt“, erklärt Stefan Bender. „Das dient auch der Weiterentwicklung und Verbesserung der Datensätze selber.“

Ein Viertel der Arbeitszeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des FDZ ist für die eigene Forschung reserviert. Das FDZ ist in der empirischen Forschung aktiv und durch Forschungs Kooperationen sowohl innerhalb des IAB und Deutschlands als auch international vernetzt. Durch die Einwerbung von Drittmitteln können über den Regelbetrieb hinaus neue Datensätze generiert und Methoden weiterentwickelt werden.

„Unsere Datensätze sind zu einer Marke geworden. Sie sind international bekannt und relevant. Und sie sind konkurrenzfähig – zum Teil sogar konkurrenzlos“, sagt Stefan Bender. Beispiele dafür sind die Linked-Employer-Employee-Daten des IAB, die eine simultane Analyse der Angebots- und Nachfrageseite des Arbeitsmarktes ermöglichen, oder die Verknüpfung von Daten der IAB-Erhebung „Arbeiten

„Der Dreiklang aus eigener Forschung, Datenzugang und Datenentwicklung ist optimal.“

Zur Person

Stefan Bender, geb. am 22. März 1964 in Backnang, studierte Soziologie und Statistik in Mannheim. Sein Studium schloss er als Diplom-Soziologe ab und war von 1990 bis 1992 als wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Universität Mannheim tätig. Seit 1992 ist Stefan Bender wissenschaftlicher Mitarbeiter im IAB, seit dem Jahr 2005 leitet er das Forschungsdatenzentrum der Bundesagentur für Arbeit im IAB. Seine Arbeitsschwerpunkte sind die Verknüpfungsmöglichkeiten von Prozess- und/oder Umfragedaten, die Anonymisierung von Daten, Dauer der Arbeitslosigkeit und Anspruchsdauer sowie Einkommensverluste bei Betriebsschließungen.



und Lernen im Wandel“, die Informationen über mehr als 10.400 Lebensverläufe von in Deutschland lebenden Erwachsenen enthalten, mit administrativen Daten des IAB.

Vor vier bis fünf Jahren hätten sich Forscher aus den USA nicht für den deutschen Arbeitsmarkt interessiert, erzählt der Leiter des FDZ. Doch nachdem Deutschland die Krise 2008/09 sehr gut bewältigt hat, wollen sie das Erfolgsrezept studieren. „Wir stellen dafür die Daten zur Verfügung. Und wenn internationale Forscher mit unseren Daten arbeiten, dann hat dies auch positive Auswirkungen auf die eigene Forschung und Politikberatung.“

Die Relevanz von Datensätzen und Statistiken für Wissenschaft, Politik und Praxis sei sehr stark gestiegen, sagt Bender: „Es gibt heutzutage viel mehr Datensätze und eine Vielzahl an Anwendungs- und Auswertungsmöglichkeiten.“ Gleichzeitig habe die Fraktion der Gegner wie der Befürworter stark zugenommen, spricht er von „einem extremen Wandel in beide Richtungen“: „Während die Teilnahme an Befragungen klar zurückgeht, gab es nur geringe Einwände gegen die letzte Volkszählung. Außerdem wird immer mehr Privatheit veröffentlicht wie in den sozialen Netzwerken.“

Forschungsfragen auf Datensätze anzuwenden und neue Anwendungsbereiche für

Datensätze zu finden – das ist es, was Stefan Bender interessiert. Er sucht dabei immer wieder nach neuen Wegen. Etwa in dem Projekt, in dem das FDZ in Kooperation mit dem Max-Planck-Institut für Immaterialgüter- und Wettbewerbsrecht in München Patentdaten mit Erwerbsverläufen aus administrativen Datenbeständen des IAB verknüpft hat. Der innovative Datensatz beinhaltet Informationen zur Erwerbsbiografie der Erfinder, Betriebsangaben und Angaben zu den registrierten Patenten. „Wir können damit nicht nur die Mobilität von Erfindern, sondern auch die

Erfolgsfaktoren von Erfindern und Erfinderteams sowie deren Netzwerke analysieren“, erläutert Bender.

Auch das Thema „Big Data“ treibt ihn um: „Da draußen entsteht – etwa durch das Anwachsen von Internetanwendungen oder Speicherungen von Ergebnissen aus Produktionsprozessen – ein riesiges Universum an frei verfügbaren Daten. Wir müssen neue Anwendungsbeispiele suchen, um das Interesse an administrativen Daten bei Einhaltung des Datenschutzes aufrechtzuerhalten“, sagt Bender und denkt an eine Verknüpfung von administrativen Daten und neuen Datenquellen. „Eine Forschungsfrage könnte lauten, ob Bezieher von Arbeitslosengeld II eine gute regionale Versorgung haben. Das

ist mithilfe von Georeferenzierung und OpenStreetMap möglich.“ Die administrativen Daten stehen auch im Mittelpunkt einer Konferenz, die das FDZ zu seinem zehnjährigen Bestehen im nächsten Jahr plant.

Weitere Zukunftsthemen, zu denen er selber forscht, sind für ihn Arbeitsmarkt und Gesundheit sowie die Unternehmenskultur: „Hier werden die Unternehmen angesichts der demografischen Entwicklung und des Fachkräftemangels gefordert.“

Dass die Beschäftigung mit Daten auch hohen Unterhaltungswert hat, bewies der 49-Jährige beispielsweise bei der Langen Nacht der Wissenschaften, als er die Frage beantwortete, ob der berufliche Erfolg in den Sternen steht oder ob es auf den Vornamen ankommt – und seine Zuhörer mit unerwarteten Erkenntnissen in die Nacht entließ.

Wenn er sich nicht der Welt der Daten widmet, frönt der Wissenschaftler gerne auch seiner Leidenschaft für Kino, Figurentheater und den 1. FC Nürnberg: Seit 17 Jahren hat er alle Höhen und Tiefen des fränkischen „Glubbs“ miterlebt. Stefan Benders persönliches Markenzeichen ist allerdings kein Club-Schal, sondern seine mehr als 150 T-Shirts mit ausgefallenen Motiven, die er vor allem in den USA aufstöbert. Die sind nicht nur „praktischer als Hemden“, wie er findet, sondern auch als Stimmungsgradmesser oder Kommentar zu verstehen. Also beim nächsten Mal genau hinschauen. *Autorin: Dr. Andrea Kargus*

Korporatismus

Chance oder Hindernis für Wirtschaft und Demokratie?

Insbesondere die Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik ist in Deutschland traditionell stark korporatistisch geprägt. Dabei werden Legitimität und Effizienz korporatistischer Strukturen insbesondere von liberaler Seite infrage gestellt. Empirisch zeigt sich indes nicht zuletzt an der erfolgreichen Bewältigung der jüngsten Wirtschaftskrise, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer vom deutschen Modell der Interessenregulierung unterm Strich profitieren.



In marktwirtschaftlich verfassten Gesellschaften haben Arbeitnehmer und Unternehmen sowohl widerstreitende als auch gemeinsame Interessen. Um produktiv zusammenarbeiten zu können, müssen diese Interessen zusammengeführt werden. Wie die Geschichte und internationale Vergleiche zeigen, kann dies höchst unterschiedlich vonstatten gehen: als Zwang, Kampf oder Kompromiss, mit wilden und organisierten Streiks, mit Massenbewegungen, Sabotage, Aussperrungen und Verhandlungen, mit Rechtsstreitigkeiten, staatlichen Anordnungen oder Polizeiaktionen.

Betriebe und Unternehmen in Deutschland gelten als vergleichsweise streik- und konfliktarm; traditionell gibt es eine ausgeprägte Arbeitsteilung zwischen der betrieblichen, überbetrieblichen und staatlichen Ebene. Charakteristisch hierfür ist unter anderem, dass die Ebene der einzelnen Betriebe und Unternehmen von Konflikten entlastet wird, indem zahlreiche strittige Punkte von den gut organisierten Großverbänden der Sozialpartner auf überbetrieblicher Ebene verhandelt und entschieden werden. Auch wenn diese Arbeitsteilung und ihre Wirktiefe Wandlungen unterliegen, ist die Grundstruktur nach wie vor prägend. Diese Großorganisationen, oft als Korporationen bezeichnet, spielen darüber hinaus auf allen Ebenen des wirtschaftlich-politischen Lebens eine Schlüsselrolle – von der Benennung der ehrenamtlichen Arbeitsrichter über die Erarbeitung von Ausbildungsrichtlinien, die Unterstützung betrieblicher Verhandlungspartner und die Aufsichtsorgane der Sozialversicherung bis hin zur Beratung der Bundes- und Länderregierungen.

Dieses unter dem Oberbegriff „Korporatismus“ bekannte Politikmuster prägt das bundesdeutsche Wirtschaftsgeschehen seit Anbeginn. Zugleich wurde das Phänomen seit jeher kontrovers diskutiert. Ist Korporatismus die Voraussetzung dafür, dass sich die produktiven Kräfte einer Volkswirtschaft ungestört entfalten können? Oder hemmt er vielmehr die Akteure in wichtigen Entscheidungen? Verhindert er, dass sich berechnete Einzelinteressen Gehör verschaffen und durchsetzen können? Ist er gar undemokratisch, wie manche Kritiker befinden?

Direkte Beteiligung am politischen Prozess

„Korporatismus“ ist ein etablierter Begriff aus der Politikwissenschaft, der politischen Soziologie und der Arbeits- und Industriosozologie. Der systematische Ausgangspunkt ist, dass Interessen nicht von einzelnen Individuen in den politischen Entscheidungsprozess eingebracht werden, sondern in organisierter, kollektiver Form. Das Konzept des Korporatismus beschreibt zwei miteinander verbundene Tatsachen. Erstens: Wirtschaftliche Interessen werden in organisierter Form in den formalen politischen Prozess eingebracht. Zweitens: Im formalen politischen Prozess haben sich Strukturen etabliert, die eine direkte Beteiligung organisierter wirtschaftlicher Interessen an der politischen Entscheidungsfindung vorsehen.

Zwei Beispiele verdeutlichen dies: Streikende bolivianische Bergarbeiter, deren Ausstand von der Polizei gewaltsam beendet wird, haben mit Korporatismus nichts zu tun. Die wirtschaftlichen Interessen der Bergarbeiter sind zwar organisiert, doch sie werden nicht am formalen, etablierten politischen Prozess beteiligt. Umgekehrt handelt es sich um ein klassisches korporatistisches Politikmuster, wenn die deutsche Bundeskanzlerin den Deutschen Gewerkschaftsbund und die Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände zu einem Spitzengespräch einlädt, das in eine Selbstverpflichtung der Wirtschaft zur Erhöhung des Frauenanteils in Spitzenpositionen mündet. Charakteristisch für den Korporatismus sind also etablierte Institutionen, in denen die organisierten wirtschaftlichen Interessenverbände in einem selbst entwickelten oder vom Staat geschaffenen Rahmen miteinander verhandeln.

Autoritärer Korporatismus versus Neokorporatismus

In der Politikwissenschaft wird zwischen autoritärem Korporatismus und Neokorporatismus unterschieden. Der autoritäre Korporatismus wurde in der politikwissenschaftlichen Literatur nicht selten mit konservativen und nationalistischen Strömungen – von der katholischen Soziallehre bis zum Faschismus – assoziiert, die unter Rückgriff auf vormoderne Zwangsverbände eine Art hierarchisch organisierten Ständestaat ohne Klassenkonflikt anstrebten. Ob dies historisch und ideengeschichtlich korrekt ist, sei

hier ausgeklammert; insbesondere die Zuordnung der katholischen Soziallehre erscheint mittlerweile problematisch.

In heutigen westlichen Gesellschaften wird demgegenüber vor allem von Neokorporatismus gesprochen. Er ist meist auch gemeint, wenn salopp von „Korporatismus“ gesprochen wird. Der wichtigste Unterschied zum Korporatismus autoritärer Prägung liegt darin, dass die Verbände im Regelfall nicht staatlicherseits oktroyiert sind, sondern von unten entstehen und weitgehend demokratische Binnenstrukturen haben. Praktisch gibt es jedoch in Deutschland neben vielen freiwilligen Mitgliedsverbänden nach wie vor einen gesetzlich sanktionierten Korporationszwang, etwa in Form der Industrie- und Handelskammern und der Handwerkskammern oder den Arbeitnehmerkammern in Bremen und dem Saarland. Anwalts- und andere Kammern besitzen ein Quasimonopol, bei dem die selbstständige Berufsausübung ohne Kammermitgliedschaft nicht möglich ist – vergleichbar mit den britischen „Inns of Court“ für die Rechtsanwälte in höheren Instanzen.



Formen tripartistischer Steuerung

Als höchstentwickelte Form des Neokorporatismus gilt der Tripartismus, der neben Arbeitgebern und Gewerkschaften auch den Staat als zentralen Akteur einschließt. Eine klassische Form der tripartistischen Steuerung, der freilich kein dauerhafter Erfolg beschieden war, war die „konzertierte Aktion“, mit der Ende der 1960er und Anfang der 1970er Jahre eine wirtschaftspolitische Koordinierung zwischen Staat und Sozialpartnern erreicht werden sollte. Aktuelle Beispiele für tripartistische Gremien sind der „Rat für Wirtschaftliche und Soziale Angelegenheiten“ in den Niederlanden oder der Verwaltungsrat der Bundesagentur für Arbeit. Auch die in den 2000er Jahren aufgelegten „Bündnisse für Arbeit“ waren tripartistisch besetzte Verhandlungsrunden.

Die historischen Wurzeln des Korporatismus reichen bis in die frühe Neuzeit zurück. So entwickelten sich etwa in den freien Reichsstädten entlang beruflicher und wirtschaftlicher Interessen Bruderschaften, Zünfte und Gilden, die nicht nur ihre Binnenbeziehungen und ihr Marktverhalten regelten, sondern auch ihre Interessen in die städtischen Magistrate einbrachten und gegenüber Fürsten und Landesherren artikulierten. Die jeweiligen Landesherren banden diese Korporationen ebenfalls in ihre Entscheidungen ein, vor allem über formalisierte Beratungsprozesse oder Ständeversammlungen, den Vorläufern der Parlamente. Der Korporatismus, der in Deutschland auch das 19. Jahrhundert überdauerte, veränderte sich im 20. Jahrhundert mit der Integration der Gewerkschaften und der inneren Demokratisierung der Verbände grundlegend.

In den USA ist der Korporatismus gering ausgeprägt

Im internationalen Vergleich lassen sich organisierte wirtschaftliche Interessen, sei es von Arbeitgebern oder Arbeitnehmern, nahezu in allen entwickelten Gesellschaften feststellen. Nur wenn institutionalisierte Beziehungen zwischen diesen Interessenverbänden bestehen, lässt sich tatsächlich von Neokorporatismus sprechen. So ist Lobbyismus für sich genommen kein Neokorporatismus, denn

es liegen hier keine formalisierten Beziehungen, sondern eher informelle Versuche der Einflussnahme vor. Demnach gelten die USA als Land mit gering ausgeprägtem Korporatismus, denn dort ist der Einfluss der wirtschaftlichen Großverbände und Einzelakteure auf die Politik zwar groß, jedoch kaum formalisiert. Auch zentralisierte branchenweite Tarifverhandlungen, wie wir sie aus Deutschland kennen, gibt es dort kaum. Betriebsspezifische Aushandlungsprozesse dominieren.

Großbritannien hat eine ausgeprägt korporatistische Phase in seiner Geschichte erlebt, etwa vom Ende des zweiten Weltkrieges bis 1980. So war das 1946 gegründete National Coal Board die höchste Entscheidungsinstanz für den Kohlebergbau, getragen von Regierung, Arbeitgebern und Gewerkschaften. Es wurde später von der britischen Premierministerin Margaret Thatcher aufgelöst – eine Entscheidung, die als symptomatisch für die Zerschlagung korporatistischer Strukturen in der Ära Thatcher gelten kann. Während in der britischen Diskussion auch von „progressivem Korporatismus“ die Rede war, wie er etwa von den Labour-Regierungen vor 1980 befördert wurde, wird der (Neo-)Korporatismus in der aktuellen Debatte um Grundmuster des Wohlfahrtsstaats häufig mit dem „konservativen Wohlfahrtsstaat“ assoziiert, dem typischerweise auch Deutschland und Frankreich zugeordnet werden.

Korporatistisch geprägte Politikfelder in Deutschland

Politikfelder, die in Deutschland heute noch stark korporatistisch geprägt sind, sind die Arbeitsmarkt- und die Sozialpolitik und ihre Einrichtungen, etwa die Sozialversicherungsträger. Die Grenzen des Korporatismusbegriffs erweisen sich in der Praxis allerdings als unscharf. So könnte man es durchaus als (neo-)korporatistisch bezeichnen, wenn die Bundesregierung im Vorfeld einer Gesetzesnovelle Verbände der Pharmaindustrie, der Krankenkassen und der Ärzteorganisationen anhört, auch wenn diese Gespräche keine regelmäßige Form haben und dort nicht direkt entschieden wird. Dasselbe gilt für die einer Parlamentsentscheidung vorangehenden Diskussionen um den Regelsatz in der Grundsicherung, bei denen die Sozialverbände sehr stark eingebunden sind. Ein weiteres Beispiel



für korporatistische Strukturen ist die kürzlich von der Bundesregierung ins Leben gerufene Mindestlohnkommission unter Vorsitz des früheren Hamburger Oberbürgermeisters Klaus von Dohnanyi. Ihr gehören Wissenschaftler, Arbeitgebervertreter und Gewerkschafter an. Die Kommission soll Branchen mit geringer Tarifbindung beobachten und Vorschläge für Lohnuntergrenzen machen.

Korporatismus in der Kritik

Seit jeher wurden korporatistische Politikformen von verschiedenen Seiten kritisiert. Diese Kritik hat sich vor allem an drei Punkten entzündet: Selektivität, Legitimität und Effizienz. Mit Blick auf die Selektivität bestand die klassische Kritik der Arbeiterbewegung vor 1918 darin, von Prozessen korporatistischer Regulierung ausgeschlossen zu sein. Mittlerweile, nach dem erfolgreichen Marsch durch die Institutionen, ist dies bekanntermaßen anders.

Doch auch heute gibt es Gruppen, die aus (neo-)korporatistisch geprägten Entscheidungsprozessen ausgeschlossen sind. So sprechen Organisationen von Asylanten in der Regel nicht mit bei Änderungen des Asylrechts, illegale Arbeitsmigranten haben keinen Einfluss auf die Ände-



rung der Arbeitsgesetzgebung, Patientenverbände haben es schwer, auf die Gesundheitspolitik Einfluss zu nehmen, und etliche kleine und mittlere Unternehmen fühlten sich lange Zeit durch die Industrieverbände nur unzureichend vertreten. Die Versicherten der Bundesagentur für Arbeit sind eher indirekt repräsentiert – über die Gewerkschaften. Und die Grundsicherungsempfänger selbst spielen bislang keine Rolle bei der Festlegung der Regelsätze.

Zudem werden Legitimität und Effizienz korporatistischer Strukturen infrage gestellt – zwei Kritikdimensionen, die in liberalen Denkmodellen eine eigentümliche Verbindung eingehen: Marktprozesse sind nach dieser Lesart nicht nur effizienter, sondern auch legitimer, weil die Teilnehmer sich in Konkurrenzverfahren durchgesetzt haben, während korporatistische Prozesse Konkurrenz zumindest teilweise neutralisieren. Empirische Befunde hierzu liegen nur für wenige Handlungsfelder vor, doch

gelten die geringe Streikhäufigkeit in Deutschland und die entsprechend geringen volkswirtschaftlichen Schäden als Beleg für die Überlegenheit des korporatistischen Modells zentralisierter Tarifverhandlungen. Hinzu kommt die Entlastung der Unternehmen und Betriebe von lokalen, betriebsweiten, gruppenspezifischen und individuellen Lohnverhandlungen.

Auch die Einrichtung einer reichsweiten, korporativ verfassten öffentlichen Arbeitsvermittlung im Jahr 1921 war ein wichtiger Schritt hin zu mehr Effizienz, ersetzte sie doch den vormaligen Flickenteppich aus öffentlichen, verbändegetragenen und privaten Einrichtungen, die häufig durch Intransparenz, politische Einzelinteressen und kurzfristige Gewinnabsichten gekennzeichnet waren. (Neo-)Korporatistische Politikstrukturen gelten als weniger anfällig für externe Krisen und sind eher dazu geeignet, langfristige Entscheidungen hervorzubringen.

Demgegenüber steht eine gewisse Trägheit gegenüber Innovationen und Wandlungsprozessen – so die politikwissenschaftliche Literatur. Aus sozialhistorischer Sicht ist allerdings festzuhalten, dass etwa die weitgehend sozialverträgliche Rückabwicklung des deutschen Kohlebergbaus nach 1945 als Glanzleistung neokorporatistischer Krisenbewältigung gelten darf – jedenfalls verglichen mit Großbritannien, wo die radikale Stilllegung des Kohlebergbaus durch die Regierung Thatcher gewaltsame Auseinandersetzungen und schwere gesellschaftliche Verwerfungen nach sich zog.

Korporatismus als lernendes System

Die Kritik mangelnder Repräsentativität erscheint in der Tat berechtigt: Wenn wir von den Erfolgen und Vorteilen (neo-)korporatistischer Regulierung weiterhin profitieren wollen, muss sich das System weiterentwickeln. Zwar wird innerverbandliche Demokratie – anders als in den 1970er Jahren, als dies die Verbändeforscher bewegt hat – gegenwärtig kaum thematisiert. Heute warnen Wissenschaftler stattdessen vor Lobbyismus als direkter und informeller, ja verdeckter Einflussnahme von Unternehmen, Stiftungen und Verbänden – jenseits etablierter formaler Mitsprache- und korporatistischer Institutionen. Unter dem Stichwort „Postdemokratie“ diagnostizieren sie eine faktisch bereits bestehende, verdeckte Herrschaft mächtiger Wirtschaftsakteure. Europaweit scheint sich ein Bedürfnis nach politischer Teilhabe und direkter Mitsprache zu artikulieren, das (neo-)korporatistische Institutionen künftig wohl aufgreifen müssen, wenn sie weiterhin Bestand haben und Demokratie und sozialen Ausgleich befördern wollen.

Betriebe und Unternehmen, aber auch Arbeitnehmer, dürften von der korporativen Verfasstheit der Arbeitsbeziehungen in Deutschland profitieren. Untersuchungen haben gezeigt, dass Tarifverträge in Deutschland beträchtliche Fernwirkungen auch auf die Arbeitsbedingungen in nicht tarifgebundenen Unternehmen haben. Die Tarifierung der Entgelthöhe, der Entgeltstruktur und sonstiger Arbeitsbedingungen entlastet die betrieblichen Verhandlungsbeziehungen auf Arbeitnehmer- wie auf Arbeitgeberseite erheblich.

Das beitragsorientierte Sozialversicherungssystem in Deutschland eröffnet den Organisationen der Beitragszahler jenseits des Stimmzettels ausgedehnte Mitsprache- und Gestaltungsrechte. Und nicht zuletzt konnten die Sozialpartner auf betrieblicher Ebene mit Regelungen zur Beschäftigungssicherung und zu flexiblen Arbeitszeiten einen Gutteil der Arbeitsmarktfolgen der Wirtschaftskrise von 2009 abfedern.

Mittlerweile sind die kritischen Stimmen zum „Modell Deutschland“ – zu dem immer auch der (Neo-)Korporatismus gehörte – verstummt. Stattdessen ist heute vom „German Jobwunder“ die Rede. Gleichwohl sollte der Korporatismus wandlungsfähig und sozial inklusiv bleiben, etwa indem er atypisch Beschäftigte stärker direkt in die Organisationen der Arbeitnehmer einbezieht – was manche Gewerkschaften bereits vormachen – oder Grundversicherungsempfänger aktiv an der Diskussion um die Regelsätze beteiligt.

Fazit

Korporatistische Regulierung als lernendes offenes System kann auch künftig dazu beitragen, für alle Seiten gedeihliche und produktive Wirtschaftsbeziehungen aufrechtzuerhalten. In einer sozialen Marktwirtschaft versenkt man das gemeinsame Boot besser nicht, auch wenn es manchmal etwas langsamer fährt – schon gar nicht bei rauer See.

Der Autor



PD Dr. Markus Promberger

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

markus.promberger@iab.de

Wirtschaftsnobelpreis 2012

Auf der Suche nach dem passenden Gegenstück

Wie lassen sich verschiedene Akteure auf die bestmögliche Art und Weise zusammenbringen? Dieses zentrale wirtschaftliche Problem haben die US-Ökonomen Lloyd S. Shapley und Alvin E. Roth erforscht. Für die Entwicklung und Anwendung einer Theorie, bestimmte Märkte so zu gestalten, dass sie möglichst effizient und zum Wohle aller Beteiligten funktionieren, erhielten sie den Nobelpreis für Wirtschaftswissenschaften 2012. Ihre wissenschaftlichen Erkenntnisse helfen in der Praxis bei der Vergabe von Studienplätzen bis hin zur Verteilung von Spendernieren an Patienten.

Auf Platons Mythos von den „Kugelmenschen“ geht die Idee zurück, dass es zu jedem Menschen auf der Welt nur genau ein passendes Gegenstück gibt. Und weil diese Paare sich in der Regel nicht finden können, sind die Menschen verzweifelt und voller Sehnsucht. Für die meisten

mag das im wahren Leben nicht ganz so dramatisch verlaufen. Dennoch erweist sich die Suche nach dem passenden Partner in vielen Situationen als zentrales, häufig auch als wirtschaftliches Problem. Ob es um die Vergabe von Studienplätzen, die Verteilung von Ärzten auf Krankenhäuser, von Schülern auf Schulen oder von Spenderorganen auf Patienten geht: In all diesen Fällen gilt es, verschiedene Akteure auf bestmögliche Weise zusammenzubringen.

Diesem Problem widmete sich der amerikanische Ökonom und Mathematiker Lloyd S. Shapley bereits Anfang der 1960er Jahre. Gemeinsam mit seinem im Jahr 2008 verstorbenen Kollegen David Gale bediente er sich hierzu der Spieltheorie. Diese hat im Wesentlichen das Ziel, Situationen zu modellieren, in denen verschiedene Akteure sich in ihren Entscheidungen gegenseitig beeinflussen. Gale und Shapley konzentrierten sich in einem im Jahr 1962 veröffentlichten Aufsatz einerseits auf einen „Heiratsmarkt“, andererseits auf die Frage, wie man den Prozess der Studienplatzvergabe auf Grundlage der Präferenzen beider Marktseiten – der Studieninteressenten und der Universitäten – besser organisieren kann.

Auf der Basis dieser Theorie beschrieb Alvin E. Roth in einem Aufsatz von 1984 das Problem frisch ausgebildeter Mediziner am amerikanischen Arbeitsmarkt von 1900 bis in etwa zum Ende des zweiten Weltkriegs. Der



Alvin E. Roth, Professor für Volks- und Betriebswirtschaftslehre an der Stanford University, Kalifornien

(Foto: Mohammad Kheirkhah)

zunehmende Wettbewerb zwischen den Krankenhäusern um qualifizierten medizinischen Nachwuchs hatte dazu geführt, dass 1945 Medizinstudenten schon zwei Jahre vor ihrem Abschluss rekrutiert wurden. Nicht selten kamen die Beschäftigungsverhältnisse später jedoch nicht zustande oder waren nur von kurzer Dauer – sei es, weil sich der Beschäftigungsbedarf der Krankenhäuser verändert hatte, sei es, weil die persönliche Situation oder die berufliche Orientierung der Bewerber nunmehr eine andere war.

Roth erkannte, dass die Arbeit von Gale und Shapley dazu beitragen könnte, das praktische Funktionieren von Märkten besser zu verstehen und Märkte wie den für Medizinabsolventen effizienter zu gestalten. Roth und sein Team zeigten in einer Reihe von empirischen Studien, dass Stabilität das Kriterium dafür ist, ob Märkte gut funktionieren. Sie konnten später mit einer großen Zahl von Experimenten ihre theoretischen Annahmen empirisch untermauern. Darauf aufbauend richtete Roth die ersten nach ihm und einem Kollegen benannten „Roth-Peranson-Clearinghouses“ ein. Sie organisieren die Verteilung des Ärztenachwuchses auf Krankenhäuser oder von Studenten und Schülern auf Universitäten und Schulen gerechter und effizienter.

So funktioniert die Bildung stabiler Paare

Der Algorithmus von Gale und Shapley, also ein nach einem bestimmten Schema ablaufender Rechengang, beschreibt ein Set von Verhaltensregeln. Sie führen unter bestimmten Voraussetzungen dazu, dass sich Paare bilden, die bei unveränderten Präferenzen kein Individuum besser stellen, ohne dass mindestens ein Individuum schlechter gestellt wird. Zudem kann kein Individuum einen Vorteil daraus ziehen, einseitig von seiner Strategie abzuweichen. Damit ergeben sich stabile Paare mit einer den individuellen Präferenzen entsprechenden bestmöglichen Passung.

Der Algorithmus setzt voraus, dass die Suchenden über die jeweils andere Marktseite informiert sind, entsprechende Präferenzen für die Anbieter auf der anderen Marktseite bilden und diese in einem individuellen Ranking ordnen.



Der Ökonom und Mathematiker Lloyd S. Shapley (links im Bild), emeritierter Professor an der University of California, mit US-Präsident Barack Obama.

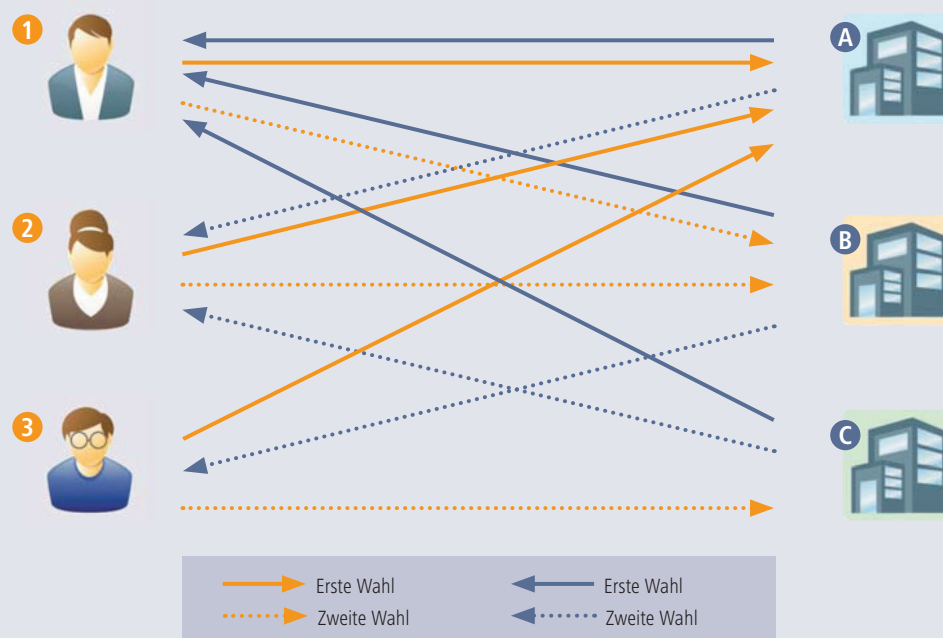
Arbeitsuchenden beispielsweise müssten damit hinreichende Informationen über die Arbeitgeber zur Verfügung stehen, die für sie infrage kommen. Daraus würden sie vollständige und stabile Vorstellungen darüber ableiten, welche der für sie infrage kommenden Stellen sie präferieren. Es wird des Weiteren vorausgesetzt, dass sie keine Kenntnis über die Profile und Präferenzordnungen der anderen Arbeitsuchenden haben. Umgekehrt kennen die Arbeitgeber die Profile der Arbeitsuchenden und haben ebenfalls Präferenzen ausgebildet, sind aber nicht über die Anforderungsprofile und Präferenzen der anderen Stellenanbieter informiert.

Für beide Seiten gilt, dass die Transparenz der jeweils anderen Marktseite und die fehlende Information über die Mitbewerber die Möglichkeit zu strategischem Verhalten deutlich einschränken, was für eine stabile Paarbildung unabdingbar ist. Wie die individuellen Präferenzordnungen zustande kommen und welche Informationen dabei eingehen, ist zunächst unerheblich. Entscheidend ist vielmehr, dass die Beteiligten eine individuelle Präferenzordnung haben und diese nicht mehr verändern. Box 1/3 auf Seite 100 illustriert diese Voraussetzungen anhand eines einfachen Beispiels für die Besetzung von offenen Stellen.

Box 1/3: Fallbeispiel

Es gibt drei Personen 1, 2 und 3, für die jeweils eine Stelle in den Firmen A, B und C infrage kommt (vgl. Abbildung 1 unten). Wir nehmen in diesem Beispiel an, dass generell alle Bewerber für alle Firmen infrage kommen und umgekehrt. Dennoch haben die Akteure unterschiedliche Präferenzen. Dementsprechend haben sowohl die Arbeitsuchenden als auch die Firmen ihre Präferenzordnung erstellt. Die durchgezogenen Pfeile entsprechen jeweils der ersten, die gestrichelten Pfeile der zweiten Präferenz. Daraus ergibt sich die dritte Präferenz, die der Einfachheit halber nicht durch einen dritten Pfeil gekennzeichnet ist. Zum Beispiel zieht Person 1 die Firma A der Firma B vor. Firma C steht auf ihrer Präferenzliste ganz unten.

Abbildung 1

Präferenzen von Bewerbern und Firmen bei der Suche nach bzw. Besetzung von offenen Stellen

Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Royal Swedish Academy of Sciences 2012.

©IAB

Prozess der Stellenbesetzung als Anwendungsbeispiel

Generell läuft der Algorithmus so ab, dass eine Seite, der „Proposer“, entsprechend ihrer Präferenzordnung ein Angebot unterbreitet und die andere Seite, der „Responder“, darauf reagiert.

Ein beliebiger Arbeitsuchender (Proposer) unterbreitet dem von ihm am höchsten präferierten Stellenanbieter ein verbindliches Angebot. Der Stellenanbieter (Responder) willigt zunächst ein und es bildet sich eine vorläufige

Stellenanbieter-Bewerber-Kombination, also ein vorläufiges Paar. Anschließend bietet ein anderer Bewerber dem wiederum von ihm am meisten bevorzugten Stellenanbieter seine Arbeitskraft an. Wenn es sich bei Letzterem nicht um den Stellenanbieter handelt, der bereits mit dem ersten Arbeitsuchenden ein Paar gebildet hat, bildet sich ein zweites vorläufiges Paar.

Handelt es sich jedoch um den ersten Stellenanbieter, der bereits mit dem ersten Bewerber zu einem vorläufigen

Paar verbunden ist, prüft der Stellenanbieter anhand seiner Präferenzordnung, welchen Bewerber er bevorzugt:

■ Ist es der erste Bewerber, dann bleibt das erste vorläufige Paar bestehen, und der zweite Bewerber wendet sich dem Stellenanbieter mit der aus seiner Sicht zweitbesten Offerte zu. Bevorzugt der Stellenanbieter den zweiten Bewerber, dann löst sich das bestehende vorläufige Paar mit dem ersten Bewerber auf. Der Stellenanbieter bildet nun mit dem zweiten Bewerber ein wiederum vorläufiges Paar. Der erste Bewerber wendet sich mit einer Offerte an den aus seiner Sicht zweitbesten Stellenanbieter.

Auf diese Weise werden die Präferenzordnungen aller Teilnehmer durchlaufen. Erst am Ende ergeben sich endgültige Stellenanbieter-Bewerber-Kombinationen (vgl. auch Box 2/3).

Es ist unerheblich, ob die Zahl der Anbieter und die Zahl der Nachfrager gleich hoch sind. Die Marktseite mit der geringeren Teilnehmerzahl bestimmt die Zahl der Paare. Im Ergebnis kann es unbesetzte offene Stellen oder Arbeitssuchende ohne Arbeitsplatz geben. Sind Präferenzordnungen unvollständig, weil beispielsweise ein Arbeitssuchender bestimmte Stellen kategorisch ausschließt, da sie aus

Box 2/3: Fortsetzung des Fallbeispiels

Auch im folgenden Beispiel übernimmt der Bewerber die Funktion des Proposers, ergreift also mit seinem Stellensuch die Initiative (vgl. Abbildung 1, linke Seite). Ihren Präferenzen entsprechend bewerben sich zunächst alle drei Bewerber bei Firma A. Firma A als Responder gibt ihren Präferenzen entsprechend Person 1 eine Zusage und lehnt die Personen 2 und 3 ab. Person 2 wendet sich dann entsprechend ihrer zweiten Präferenz an Firma B wenden, Person 3 entsprechend an Firma C. Da beiden Firmen keine weiteren Angebote vorliegen, geben sie jeweils eine Zusage (vgl. Abbildung 2 unten). Tatsächlich ergeben sich daraus stabile Verbindungen: Bewerber 1 und Firma A haben keinen Anreiz, auseinanderzugehen. Bewerber 2 würde, ebenso wie Bewerber 3, zwar lieber zu Firma A gehen, beide Bewerber wurden aber von dieser abgelehnt. Die Firmen B und C haben ebenfalls nicht ihre höchste Präferenz erreicht. Sie geben sich allerdings mit dem Ergebnis zufrieden, da sie davon ausgehen müssen, keinen besseren Bewerber zu finden. Denn sie wurden zuvor nicht von den aus ihrer Sicht attraktiveren Bewerbern angefragt.

Abbildung 2

Ergebnis des Spiels, wenn die Bewerber als Vorschlagende fungieren.



Ergebnis aus Sicht ...	
... des Bewerbers	... der Firma
1. Wahl	1. Wahl
2. Wahl	3. Wahl
2. Wahl	3. Wahl

seiner Sicht bestimmte Mindestbedingungen nicht erfüllen, können ebenfalls Teilnehmer leer ausgehen.

Der Algorithmus käme bei kleinen Fallzahlen in angemessener Zeit zu stabilen Ergebnissen und es bedürfte auch keiner zentralen Stelle, die die Präferenzordnungen auswertet und das Ergebnis mitteilt. In der Praxis geht es aber häufig um große Fallzahlen. Deshalb wurden in den USA die erwähnten „Roth-Peranson-Clearinghouses“ eingerichtet. Dort werden die Präferenzordnungen beider Marktseiten zusammengeführt und nach dem etwas komplexeren Gale-Shapley-Algorithmus ausgewertet. Aufgabe der Clearinghouses ist es zum Beispiel, jungen Ärzten nach ihrer Ausbildung ihren ersten Job im Krankenhaus zuzuweisen. Ebenso gibt es in manchen Bundesstaaten Clearinghouses zur Vergabe von Studienplätzen etwa in New York oder in Massachusetts.

Mehrere stabile Lösungen sind möglich

Der Gale-Shapley-Algorithmus kann zu mehreren stabilen Lösungen, also stabilen Kombinationen von Paaren, führen. Diese Lösungen lassen sich aus der jeweiligen Perspektive der Proposer und der Responder nach folgender Regel sortieren: Eine Lösung A wäre aus der Sicht der Bewerber einer Lösung B dann vorzuziehen, wenn jeder Bewerber bei Lösung A eine Firma als Partner bekommt, die er mindestens genauso bevorzugt wie seine Firma in Lösung B. Bei der Gesamtheit der stabilen Lösungen ist die Präferenzordnung der Proposer allerdings der Präferenzordnung der Responder genau

entgegengesetzt: Ist Lösung A aus Sicht der Firmen der Lösung B vorzuziehen, so würden die Bewerber Lösung B gegenüber Lösung A präferieren.

Wer als erster ein Angebot macht, ist im Vorteil

Für jede der Parteien kann zudem die am höchsten präferierte Lösung eindeutig bestimmt werden. Aus diesem Grund kann es bedeutsam sein, welche Seite als erste einen Vorschlag macht. Der Gale-Shapley-Algorithmus produziert nämlich immer die Lösung, die den Präferenzen der Proposer am besten entspricht. Für den Responder kann diese Lösung jedoch – je nach Zustandekommen der Präferenzordnungen – die Schlechteste der (stabilen) Lösungen darstellen. Wer als erstes ein Angebot unterbreitet, ist also bei diesem Verfahren im Vorteil (vgl. auch Box 3/3).

Es kann auch Fälle geben, bei denen je nach Bildung der Präferenzen eine Lösung gegenüber anderen Lösungen gleichwertig ist, also keine Seite schlechter oder besser stellt. Reinhard Schüssler und Christian Seidel haben in einer im Jahr 2010 erschienenen Publikation gezeigt, dass dies gerade für den Arbeitsmarkt theoretisch denkbar wäre. Dies gilt insbesondere dann, wenn bei der Erzeugung der Präferenzordnung die jeweilige Passgenauigkeit von Stellenanforderungen und Bewerberprofil maßgeblich ist. In der Praxis allerdings dürfte die Entscheidung über die Relevanz der zu erhebenden Merkmale und die Messung des Grades der Passgenauigkeit die größten Probleme bereiten.

Box 3/3: Fortsetzung des Fallbeispiels

In unserem Beispiel ist das Ergebnis aus Sicht der Bewerber günstiger ausgefallen. Person 1 hat ihre erste Wahl realisiert. Die anderen beiden erreichten jeweils ihre zweite Wahl. Bei den Firmen hat zwar auch eine Firma (A) ihre erste Wahl erhalten, die anderen beiden (B und C) realisierten allerdings nur ihre jeweils dritte Wahl (vgl. Tabelle auf der rechten Seite von Abbildung 2 auf Seite 101).

Hätten die Firmen als Proposer agiert, hätte sich eine für alle drei günstigere Lösung ergeben. Person 1 und Firma A wären wieder zusammengekommen. Die Firmen B und C hätten allerdings ihre jeweils zweite Präferenz, Person 3 für Firma B und Person 2 für Firma C, für sich gewinnen können.

Fazit

Generell kann der Gale-Shapley-Algorithmus auf Märkten angewendet werden, wo Anbieter und Nachfrager hinreichend informiert sind, um eine individuelle Präferenzordnung für die andere Marktseite erstellen zu können. Zudem muss ihre qualitative und quantitative Zusammensetzung relativ stabil sein, so dass auch die Präferenzen im Wesentlichen unverändert bleiben. Schließlich dürfen die Anbieter und Nachfrager ihr eigenes Leistungs- oder Gegenleistungsangebot gegenüber der anderen Marktseite nicht abstufen, etwa indem eine Firma Bewerber A ein höheres Entgelt anbietet als Bewerber B. Vielmehr müssen beide Seiten ihr Angebot zu Beginn machen und daran gebunden sein.

Diese Voraussetzungen sind auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt kaum erfüllbar. Zwar wäre es wohl technisch möglich, dass eine Institution wie die Bundesagentur für Arbeit weitgehende Transparenz für beide Marktseiten herstellt. Dann müssten sich aber alle Stellenanbieter und alle Arbeitssuchenden in den Datenbanken registrieren, die die Bundesagentur für Arbeit anbietet. Um Umfang und Struktur von Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage zumindest zeitweise konstant zu halten, müsste der Arbeitsmarkt für einen bestimmten Zeitraum gleichsam „eingefroren“ werden, Angebot und Nachfrage dürften sich in dieser Zeit nicht verändern. Das ist weder realistisch noch volkswirtschaftlich wünschenswert. Schließlich passen Anbieter und Nachfrager ihr Angebot, also beispielsweise den Umfang der Arbeitsleistung oder die Vergütung, in der realen Volkswirtschaft von Fall zu Fall an.

Dennoch könnte der Algorithmus für spezifische Arbeitsmarktsituationen auch in Deutschland angewendet werden. So könnten Effizienz und Gerechtigkeit bei der zentralen Studienplatzvergabe verbessert werden, wie es auch einmal von einigen Ökonomen in der Frankfurter Allgemeinen Zeitung gefordert wurde. Darüber hinaus wären auf dem Algorithmus basierende Verfahren für betriebsinterne Arbeitsmärkte denkbar. Insbesondere strukturelle Veränderungen machen von Zeit zu Zeit eine Reallokation des vorhandenen Personals nötig. Ebenso könnten solche Verfahren Unternehmen dabei

unterstützen, die Absolventen betriebseigener Ausbildungseinrichtungen in effizienter Weise auf freie Stellen im Unternehmen zuzuweisen.

Gale und Shapley haben erheblich dazu beigetragen, dass ganz unterschiedliche Akteure ein jeweils passendes Gegenstück gefunden haben. Und hätten Platons zerrissene Kugelmenschen das Spiel gekannt, wäre ihre Suche möglicherweise doch endlich gewesen.

Literatur

Frankfurter Allgemeine Zeitung (15.10.2012): Wirtschafts-Nobelpreisträger. Markt-Ingenieure. Online verfügbar unter <http://m.faz.net/aktuell/wirtschaft/menschen-wirtschaft/wirtschafts-nobelpreistraeger-markt-ingenieure-11927091.html>. Zuletzt geprüft am 2.12.2012.

Gale, David; Shapley, Lloyd S. (1962): College Admissions and the Stability of Marriage. In: *American Mathematical Monthly* 69, S. 9-14.

Roth, Alvin E. (1984): The evolution of the labor market for medical interns and residents: a case study in game theory. In: *Journal of Political Economy* 92, S. 991-1016.

Roth, Alvin E. (2007): Deferred Acceptance Algorithms: History, Theory, Practice, and open Questions. In: *International Journal of Game Theory*, Special Issue in Honor of David Gale on his 85th birthday, 36, March, 2007, S. 537-569.

Royal Swedish Academy of Sciences (2012): The Prize in Economic Sciences 2012. Information for the public. Stable matching: Theory, evidence, and practical design. Online verfügbar unter http://www.nobelprize.org/nobel_prizes/economics/laureates/2012/popular-economicsciences2012.pdf

Schüssler, Reinhard; Seidel, Christian (2010): Gale Shapley auf dem Arbeitsmarkt, <http://hdl.handle.net/10419/55829>

Der Autor



Michael Stops

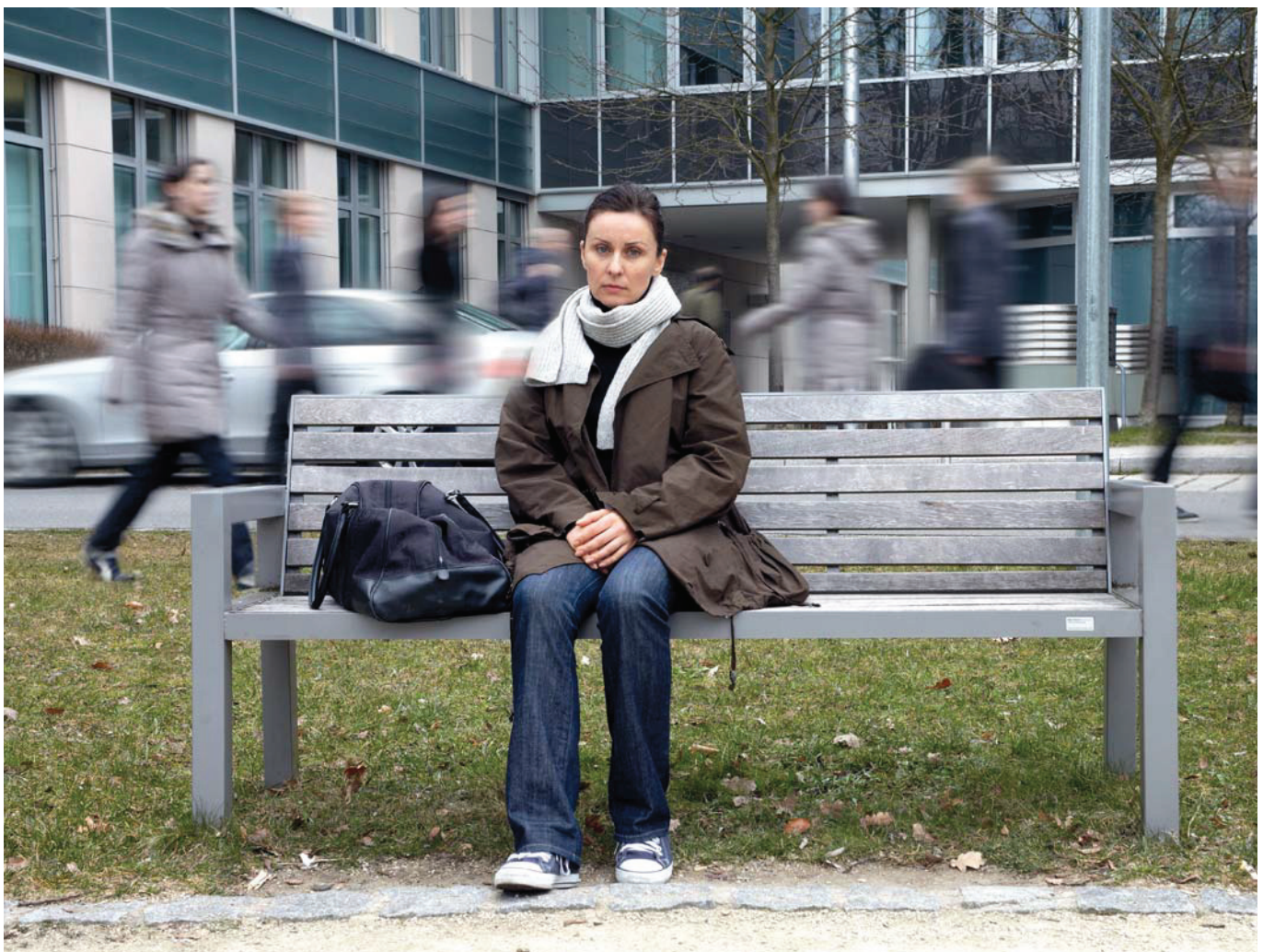
ist wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Forschungsgruppe „Berufliche Arbeitsmärkte“ am IAB.

michael.stops@iab.de

Drohende Altersarmut von Frauen

Welche Jahrgänge besonders betroffen sind

Frauen mittleren Alters sind von Altersarmut wesentlich stärker bedroht als Männer, insbesondere solche mit gebrochenen Erwerbsbiografien. Allerdings existiert ein deutlicher Ost-West-Gegensatz: Während in Westdeutschland vor allem Frauen der Jahrgänge zwischen 1940 und 1960 Altersbezüge unter dem Grundsicherungsniveau zu erwarten haben, ist das Rentenniveau in Ostdeutschland für Frauen aus diesen Jahrgängen deutlich höher. Stärker von Altersarmut bedroht sind hingegen ostdeutsche Frauen, die in den 1960ern geboren wurden.



Weibliche Altersarmut ist gegenwärtig ein in Politik und Wissenschaft viel diskutiertes Thema. Möglicherweise erfährt es deshalb so viel Beachtung, weil Altersarmut von Frauen nicht nur eine Folge von Langzeitarbeitslosigkeit ist. Auch viele erwerbstätige Frauen sind von Altersarmut betroffen. So titelte die Süddeutsche Zeitung im März 2012: „45 Jahre arbeiten für 140 Euro Rente“. Der Artikel fasste die Antworten auf eine große Bundestagsanfrage zur Altersarmut von Frauen in Deutschland zusammen. Dabei ging es im Kern darum, dass Frauen seit den 1970er Jahren zwar immer häufiger erwerbstätig sind, aber dennoch sehr viel stärker unter Altersarmut leiden als Männer. Dies mag zunächst überraschen, denn Frauen tragen mittlerweile durch ihre Berufstätigkeit in vielen Haushalten zum regelmäßigen Haushaltseinkommen bei. Sie haben ihre Beteiligung an der Arbeitswelt in den vergangenen 30 Jahren sukzessive ausgeweitet – quantitativ wie qualitativ. Dennoch sind Frauen gegenüber Männern weiterhin im Nachteil. So sind Erwerbsunterbrechungen auch heute noch bei Frauen sehr viel häufiger als bei Männern. Dies kann ganz unterschiedliche Gründe haben: Neben Erziehungszeiten nehmen Frauen auch häufiger eine Auszeit, um sich um ältere oder pflegebedürftige Familienangehörige zu kümmern. Der Wiedereinstieg in das Berufsleben wird dabei umso schwieriger, je länger die letzte Erwerbsphase zurückliegt. Teilzeitjobs oder geringfügige Beschäftigungsverhältnisse erscheinen oft als einzige Möglichkeit, erneut im Berufsleben Fuß zu fassen.

Zudem werden Frauen deutlich älter als Männer. Während die durchschnittliche Lebenserwartung der Männer heute knapp 78 Jahre beträgt, liegt diese bei Frauen rund fünf Jahre höher. Daher leben viele Frauen im Alter oft alleine und müssen ihren Lebensabend ohne die finanzielle Unterstützung des Ehepartners meistern. Viele Witwen beziehen zwar eine gesetzliche Hinterbliebenenrente, mitunter sichert diese den Lebensunterhalt aber nur unzureichend, insbesondere wenn die Rentenanwartschaften des Ehemanns niedrig waren. Damit tragen auch erwerbstätige Frauen gegenwärtig noch immer ein höheres Risiko, in die „Armutsfalle“ zu laufen, als Männer. Verschärft werden diese Bedingungen, wenn Frauen den

Wiedereinstieg ins Berufsleben aus vielerlei Gründen lange Zeit nicht schaffen und in den SGB-II-Bezug fallen.

Unterschiedliche Entwicklung in West und Ost

Genaueren Aufschluss über die Ursachen weiblicher Altersarmut bietet eine quantitative Studie von Barbara Riedmüller und Ulrike Schmalreck aus dem Jahr 2012. Sie untersuchten die Lebens- und Erwerbsverläufe von Frauen der geburtenstarken Jahrgänge von 1962 bis 1966 und verglichen sie mit den Lebens- und Erwerbsbiografien von Frauen, die zwischen 1947 und 1951 geboren wurden. Auch eine Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung aus dem Jahr 2010 liefert einschlägige Befunde. Zentrales Ergebnis der Analysen: In Ostdeutschland verfügen Frauen der Jahrgänge 1937 bis 1951 aufgrund einer ausgeprägten Erwerbsintegration zu DDR-Zeiten über eine im Schnitt 40 Prozent höhere (erwartete) Rente als ihre westdeutschen Altersgenossinnen. Bei den Jahrgängen von 1952 bis 1961 findet sich immerhin noch ein Unterschied von circa 25 Prozent. Ab den Jahrgängen 1967 bis 1971 kippt der Ost-West-Gegensatz zugunsten der westdeutschen Frauen. Im Durchschnitt liegen deren Renten nun um 25 Prozent über den Renten ostdeutscher Frauen. Gleichzeitig wird deutlich: Sowohl für west- als auch für ostdeutsche Frauen liegen die Renten der Jahrgänge ab 1962 im Schnitt deutlich unter dem Grundsicherungsniveau (vgl. Tabelle auf S. 106).

Die gespaltene Entwicklung in West und Ost mag zunächst überraschen, da man gemeinhin davon ausgeht, dass jüngere Frauen generell häufiger erwerbstätig sind als ältere. Dies ist jedoch nur bedingt richtig. Denn bis zur Wende existierten sehr unterschiedliche Wirtschafts- und Gesellschaftssysteme in der BRD und der DDR, die höchst gegensätzliche Auswirkungen auf die Erwerbsbeteiligung von Frauen hatten. Daher stellt sich das Problem der weiblichen Altersarmut je nach Altersgruppe für West- und Ostdeutschland unterschiedlich dar.

Dies zeigen auch Auswertungen aus einer qualitativen Längsschnittuntersuchung des IAB zu Armut und Armutsdynamiken für Frauen im SGB-II-Bezug zwischen 45 und 60 Jahren. Hierbei fällt auf: Auch wenn das Alter der

Frauen, die für die Studie befragt wurden, nur um maximal 15 Jahre divergiert, lassen sich zwischen den Jüngeren und den Älteren zum Teil sehr unterschiedliche Erwerbsbiografien feststellen, die stark vom Gesellschaftsbild geprägt wurden, mit dem diese Frauen aufgewachsen sind.

In Westdeutschland klaffen die Lebens- und Erwerbsbiografien derjenigen Frauen, die heute etwa 45 Jahre alt sind, und derjenigen, die älter als 50 Jahre sind, im Schnitt deutlich auseinander. Erstere weisen insgesamt ein höheres Bildungsniveau sowie eine sehr viel stärkere Erwerbsintegration auf – mit positiven Auswirkungen auf die zu erwartende Altersrente. Frauen, die älter als 50 Jahre sind, haben hingegen meist Lebens- und Erwerbsbiografien, die eher dem klassischen Verlaufmodell entsprechen: Während der Ehemann die Rolle des „Hauptnährers“ innehatte, arbeiteten die Frauen meist bis zur Geburt des ersten Kindes, widmeten sich lange Jahre ausschließlich der Kindererziehung und kehrten – wenn überhaupt – lediglich über einen Teilzeit- oder Minijob ins Berufsleben zurück.

Motive für den Rückzug aus dem Erwerbsleben

Dass diese Diskrepanz in den Erwerbsbiografien auf unterschiedlichen traditionellen Wertvorstellungen über die Rolle der Frau in Beruf und Familie beruhen, zeigt sich auch in Interviews mit den Betroffenen: So berichteten

Frauen, die in den 1950er Jahren in Westdeutschland aufwuchsen, dass sie unter der Prämisse „Frauen sind für Kinder und Haushalt da“ (Interviewzitat) sozialisiert wurden. Entscheidend war allein der Familienstatus: Nur eine verheiratete Frau galt als vollwertige Frau. Für verheiratete Frauen wiederum war es selbstverständlich, den normativen Rollenerwartungen der damaligen Zeit entsprechend mit der Eheschließung oder spätestens mit der ersten Schwangerschaft den Beruf aufzugeben und mehrere Jahre zu Hause zu bleiben.

Interessanterweise spielt der Bildungshintergrund der interviewten Frauen kaum eine Rolle: Egal ob hoch- oder geringqualifiziert – die Frauen fügten sich in ihre vorgegebenen Rollen als Hausfrau und Mutter. Meist waren es Schicksalsschläge innerhalb der Familie, die sie dazu veranlassten, vorübergehend in das Berufsleben zurückzukehren. So nahmen manche Frauen wegen Arbeitslosigkeit oder ernsthafter Erkrankung des Ehemannes gezwungenermaßen einen Teilzeitjob an. Zugleich schildern diese Frauen in den Interviews immer wieder, dass sie aufgrund ihrer eigenen Vprägung und Erziehung niemals eine Vollzeittätigkeit oder eine Weiterqualifizierung auch nur erwogen hätten. In diesem Sinne wird Erwerbstätigkeit als „nicht zur eigenen Biografie gehörig“ betrachtet.

Tabelle

Rentenzahlbetrag und Bruttorentenniveau (Basiszenario)

in Euro

Geburtsjahrgänge	Gesamtdurchschnitt	Rentenzahlbetrag (pro Monat)			
		Westdeutschland		Ostdeutschland	
		Männer	Frauen	Männer	Frauen
1937–1941	863	1140	449	886	646
1942–1946	810	1104	540	996	720
1947–1951	808	1124	544	898	792
1952–1956	812	1189	560	804	708
1957–1961	765	1091	542	680	706
1962–1966	804	1102	606	663	592
1967–1971	770	1090	591	594	466
Gesamt	804	1121	554	801	680

Quelle: DIW Berlin, Politikberatung kompakt 55, 2010.

© IAB

Die ökonomischen Auswirkungen der eigenen Nichterwerbstätigkeit, gerade auch mit Blick auf die Absicherung im Alter, werden jedoch kaum reflektiert. Ziel dieser Frauen, die heute mehrheitlich älter als 50 sind, war und ist es, den Ehemann in Beschäftigung zu wissen oder ihn dabei zu unterstützen, wieder in Beschäftigung zu kommen, da dieser „ja für den Unterhalt der Familie sorgt und eine gute Rente braucht“ (Interviewzitat). Zusammenfassend lässt sich hier festhalten, dass diese Frauen zunehmend einem gesellschaftlichen Paradigmenwechsel unterworfen sind, der ihre fehlende Erwerbstätigkeit – anders als noch vor dreißig Jahren – nun als Manko definiert und sie zu den Verliererinnen eines auf Erwerbsarbeit aufgebauten Rentenversicherungssystems macht.

In Ostdeutschland hingegen war die traditionelle Rolle der Frau nach kurzer Zeit obsolet. Ostdeutsche Frauen, die in den 1950er Jahren geboren wurden, wuchsen in dem Bewusstsein auf, dass Erwerbstätigkeit und Familie zusammengehören. Tatsächlich verfolgte die DDR ein familienpolitisches Konzept, demnach Frauen in der sozialistischen Planwirtschaft als unerlässliche Arbeitskräfte galten.

Einer Studie von Petra Koch und Hans Günther Knöbel aus dem Jahr 1988 zufolge waren bis zur Spätphase der DDR 92 Prozent der beschäftigungsfähigen Frauen tatsächlich erwerbstätig. Auch die Frauen der „Generation 50plus“ weisen bis zur Wende kontinuierliche Erwerbsbiografien auf, die zwar von der Familienplanung kurzzeitig unterbrochen, danach aber rasch fortgesetzt wurden. Die Erwerbseinkommen dieser Frauen trugen also – ganz anders als bei den westdeutschen Altersgenossinnen – erheblich zum Haushaltseinkommen bei. Damit sind auch die höheren Altersrenten ostdeutscher Frauen dieser Jahrgänge erklärbar. Die bis zur Wende kontinuierlichen Erwerbsbiografien sichern also wertvolle Rentenansprüche.

Mit der Wende änderte sich die Situation der ostdeutschen Frauen, die kontinuierlichen Erwerbsverläufe verlieren sich bei den Jahrgängen zwischen 1960 und 1970 zunehmend. Diese Frauen wurden bereits in den frühen Phasen ihres Erwerbslebens mit der Massenarbeitslosigkeit der 1990er Jahre konfrontiert und litten zudem teilweise unter der fehlenden Anerkennung ostdeutscher Berufsabschlüsse.



„Klassenbildung innerhalb der Frauen“

Innerhalb der „Generation 40plus“ – das heißt derjenigen Frauen, die ab 1960 bis hinein in die 1970er Jahre geboren wurden, lässt sich, so Riedmüller und Schmalreck in ihrer Studie, von einer regelrechten „Klassenbildung innerhalb der Frauen“ sprechen – unabhängig von der Ost-West-Zugehörigkeit. Auf der einen Seite die gut qualifizierten und kontinuierlich in den Arbeitsmarkt integrierten Frauen, auf der anderen die Frauen mit gebrochenen Erwerbsbiografien – also niedriger Qualifikation, äußerst geringen Beschäftigungszeiten, zahlreichen Erwerbsunter-

brechungen und oftmals atypischer Beschäftigung. Diese sind besonders von Altersarmut bedroht.

Mit Blick auf das subjektive Erleben dieser Armutsbedrohung gibt es jedoch in der letztgenannten Gruppe Unterschiede. Dabei zeigt sich, dass die Dauer der Integration in den Arbeitsmarkt und die Intensität der Teilhabe an der Erwerbsgesellschaft ausschlaggebend für die Wahrnehmung von und die Angst vor Altersarmut sind: Geringqualifizierte Frauen mit langen vormaligen Beschäftigungszeiten von mehr als zehn Jahren beschreiben das Angewiesensein auf Leistungen der Grundsicherung als „Meilenstein ihrer persönlichen Tragödie“ (Interviewzitat). Frauen aus dieser Gruppe erklärten sich in den Interviews bereit, nahezu jedes sozialversicherungspflichtige Jobangebot anzunehmen, um aus der Grundsicherung in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu kommen und Rentenansprüche aufbauen zu können. Eine 56-jährige Frau aus Westdeutschland, die 20 Jahre lang in einer Firma beschäftigt war und nach deren Insolvenz seit nunmehr vier Jahren arbeitslos ist, bringt die Frage nach der Auseinandersetzung mit drohender Altersarmut so auf den Punkt: „Ich ertrage es einfach nicht mehr, ich habe mir verboten, an die Zukunft zu denken. Ich kann nicht mehr als Arbeit suchen und mich bemühen. Ich arbeite, werde arbeitslos, arbeite, werde arbeitslos und trotzdem weiß ich, dass ich später jeden Euro noch länger umdrehen muss als heute.“

Eine andere Wahrnehmung beschrieben Frauen, die schon immer häufig arbeitslos oder atypisch beschäftigt waren. Sie beschreiben Arbeitslosigkeit als „zu ihrem Leben und damit auch zum späten Lebensalter gehörig“ (Interviewzitat). Für diese Frauen sind sowohl Arbeitslosigkeit als auch atypische Beschäftigung gleichsam der Normalzustand, der nicht als soziale Bedrohung empfunden wird. Daher ist es für diese Frauen selbstverständlich, im Alter auf staatliche Unterstützungsleistungen angewiesen zu sein. Armut wird aus dieser Warte als zum Leben gehörig empfunden – auch im Alter.

Fazit

Altersarmut von Frauen trifft in den kommenden Jahren eine Generation von Frauen, deren biografischer Hintergrund im Gegensatz zum gesellschaftlichen Paradigmenwechsel der zunehmenden Erwerbstätigkeit von Frauen steht. In Westdeutschland sind das Frauen, die in der konservativ geprägten Nachkriegszeit geboren wurden und aufgewachsen sind. Das traditionelle westdeutsche Modell des „männlich dominierten Haupternährers“ führte dazu, dass Frauen, die heute älter als 50 sind, vielfach nur geringe Rentenansprüche aus eigener Erwerbstätigkeit erworben haben und im Alter auf eine Versorgung durch den Ehemann setzen. Allerdings ist hier zu berücksichtigen, dass das allgemeine Rentenniveau ebenso sinkt wie die Witwenrenten, deren Höhe durch eine Reform im Jahr 2002 deutlich abgesenkt wurde. Auch eine Absicherung durch private Altersvorsorge ist bei diesen Jahrgängen sehr viel seltener zu finden als bei Frauen jüngerer Alters. Die enge Koppelung der gesetzlichen Rentenversicherung an das Normalarbeitsverhältnis wirkt sich für westdeutsche Frauen über 50 also besonders negativ aus. Berücksichtigt man, dass die fehlende Erwerbstätigkeit insbesondere der Kindererziehung geschuldet ist, so könnte eine stärkere Anerkennung von Erziehungs- und Pflegezeiten die weibliche Altersarmut insbesondere bei dieser Altersgruppe spürbar reduzieren. In Ostdeutschland trifft es hingegen in besonderem Maße Frauen der Jahrgänge ab 1960, die noch in der DDR ausgebildet wurden, nach der Wende aber aufgrund spezialisierter Ausbildungsmodi oftmals in ihren originären Berufsfeldern keinen Anschluss an westliche Berufsstandards fanden und dementsprechend mit Arbeitslosigkeit und fehlenden sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsmöglichkeiten konfrontiert wurden. Zudem weisen sie aufgrund familiärer Auszeiten noch weitere Brüche in ihren Erwerbsbiografien auf. Auch hier würde eine stärkere Anrechnung von Kindererziehungszeiten zu einer Verbesserung der zu erwartenden Renteneinkünfte beitragen.

Bei der Generation 40plus, aber auch bei allen jüngeren Frauen gilt, dass sie unter den heutigen institutionellen Rahmenbedingungen stets den Sprung in die sozialversicherungspflichtige Erwerbstätigkeit schaffen

müssen, wenn sie Altersarmut aus eigenen Mitteln vermeiden wollen. Hier ist die Qualifikation ein entscheidender Faktor. Aus den geführten Interviews geht deutlich hervor, dass der Zugang zu „guten Jobs“ umso schwieriger fällt, je geringer das Qualifikationsniveau ist: Die Beschäftigung ist häufig nur befristet, die Arbeitsbedingungen sind mitunter schlecht. Darüber hinaus arbeiten die betroffenen Frauen oftmals unter Tarif und sind deshalb weiterhin auf Leistungen aus der Grundversicherung angewiesen. Mit Blick auf die Altersrente sind solche Beschäftigungsverhältnisse für Frauen ab Mitte 40 also kein echter Rettungsanker.

Wenn drohende Altersarmut für Frauen dieser Altersgruppe effektiv bekämpft werden soll, bedarf es gemeinsamer Bemühungen zur Integration in stabile und auskömmliche Beschäftigung. Dabei geht es insbesondere um einen verbesserten Zugang zum Arbeitsmarkt und um die Förderung von Aufwärtsmobilität. Es müssen neue Wege gefunden werden, arbeitslose Frauen mittleren Alters wieder in Beschäftigung zu vermitteln. Ein Weg, den die Bundesagentur insbesondere durch die Bestrebungen der Beauftragten für Chancengleichheit in den nächsten Jahren noch stärker umsetzen möchte, ist die stärker biografiegeprägte Vermittlung von Frauen in Beschäftigung. Diese wertet biografie- beziehungsweise geschlechtsspezifische Auszeiten von Frauen nicht als Hindernis, sondern als Kompetenzgewinn, der sich unter Umständen auch beruflich verwerten lässt. Wer beispielsweise mit Liebe und Hingabe seine Kinder großgezogen oder einen Angehörigen gepflegt hat, könnte für Tätigkeitsfelder, in denen derzeit ein Fachkräfteengpass besteht, durchaus geeignet sein. So existieren bereits niedrigschwellige Zugangsmöglichkeiten etwa im Bereich der Kindertagespflege oder der haushaltsnahen Dienstleistungen. Allerdings sind diese mit Blick auf ihre soziale und ökonomische Nachhaltigkeit vor allem dann wirkungsvoll, wenn sie langfristig als sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse, ggf. auch in Festanstellung, etabliert werden. Nur dann steht zu erwarten, dass auch diese Frauen im Alter ein Leben ohne staatliche Unterstützungsleistungen führen können, soweit sie nicht durch ihren Partner finanziell abgesichert sind.

Literatur

Allmendinger, Jutta (1994): Lebensverlauf und Sozialpolitik. Die Ungleichheit zwischen Mann und Frau und ihr öffentlicher Ertrag, Frankfurt a. M./ New York.

Allmendinger, Jutta; Leuze Kathrin; Blanck Joanna (2008): 50 Jahre Geschlechtergerechtigkeit und Arbeitsmarkt. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, Heft 24/25, S. 18-25.

Brenke, Karl; Zimmermann, Klaus F. (2011): Ältere auf dem Arbeitsmarkt. IZA Standpunkte Nr. 43, 2011. <http://ftp.iza.org/sp43.pdf>

Butterwegge, Christoph et al. (Hg.) (2012): Armut im Alter. Probleme und Perspektiven der sozialen Sicherung, Frankfurt a.M./ New York.

Hirsland, Andreas; Ramos-Lobato, Philipp (2010): Armutsdynamik und Arbeitsmarkt. Entstehung, Verfestigung und Überwindung von Hilfedürftigkeit bei Erwerbsfähigen. IAB-Forschungsbericht Nr. 3.

Keller, Bernd; Seifert, Hartmut (2011): Atypische Beschäftigung und soziale Risiken. Entwicklung, Strukturen, Regulierung. Expertise im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn.

Koch, Petra und Knöbel, Hans Günther (1988): Familienpolitik in der DDR im Spannungsfeld zwischen Familie und Berufstätigkeit von Frauen.

Oschmiansky, Frank (2010): Folgen der Arbeitslosigkeit. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, 1.6.2010.

Riedmüller, Barbara; Schmalreck, Ulrike (2012): Die Lebens- und Erwerbsverläufe von Frauen im mittleren Alter. Wandel und rentenpolitische Implikation, Berlin.

Schmidt-Niemeyer, Andrea (2001): Frauen zwischen Petticoat und Werkbank, Geschlechterverhältnisse in der deutschen Nachkriegsgesellschaft: Eine Analyse anhand exemplarischer Paardarstellungen (Schwerpunkt 1945-1960), Heidelberg.

Statistisches Bundesamt (Hg.) (2010): Frauen und Männer in verschiedenen Lebensphasen, Wiesbaden.

Die Autorin



Nina Weimann-Sandig

ehemals IAB, ist wissenschaftliche Referentin für das Aktionsprogramm Kindertagespflege am Deutschen Jugendinstitut (DJI).
weimann-sandig@dji.de

Podium

Eine Auswahl aus dem Veranstaltungsprogramm



20-jähriges Bestehen der Projektgruppe „IAB-Betriebspanel“

Mit verschiedenen groß angelegten Vorerhebungen wurde im Jahr 1992 der Grundstein für das IAB-Betriebspanel gelegt. Bei einer Festveranstaltung in Nürnberg wurden die bisher geleistete Arbeit gewürdigt, aktuelle Papiere präsentiert und Forschungsperspektiven erörtert. Die Teilnehmer kamen von Forschungsinstituten, Ministerien, Verbänden und der Bundesagentur für Arbeit.

Die repräsentative Arbeitgeberbefragung gibt es seit 1993 in Westdeutschland und seit 1996 auch in Ostdeutschland. Für diese größte Betriebsbefragung in Deutschland werden mittlerweile jedes Jahr persönlich-mündliche Interviews in fast 16.000 Unternehmen geführt. Die erhobenen Daten werden über das Forschungsdatenzentrum der BA im IAB Wissenschaftlern aus dem In- und Ausland zugänglich gemacht.



BA-Vorstandsvorsitzender Frank-Jürgen Weise lobte das hohe Engagement und die Leistungsbereitschaft der IAB-Wissenschaftler.

„Das IAB-Betriebspanel ist ein wesentlicher Teil der Erfolgsgeschichte des IAB. Es ist sichtbar und erfolgreich sowohl in der Forschung als auch in der Politikberatung. Die Themen sind vielfältig, angefangen mit Fragen zur betrieblichen Flexibilität, zur Entwicklung der Erwerbsformen, zur Qualität von Beschäftigung, zum Fachkräftebedarf bis hin zur Erklärung des Jobwunders in der zurückliegenden Wirtschafts- und Finanzkrise, zu der die Betriebe einen großen Teil beigetragen haben“, sagte IAB-Direktor Prof. Joachim Möller zum Auftakt der Festveranstaltung am 18. Oktober 2012, die von Vizedirektor Dr. Ulrich Walwei moderiert wurde.

Dr. h.c. Frank-J. Weise, Vorstandsvorsitzender der Bundesagentur für Arbeit, lobte das hohe Engagement und die Leistungsbereitschaft der Wissenschaftler des IAB. Ingrid Hofmann, Geschäftsführerin der Firma Hofmann Zeitarbeit, sprach für die Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände ein Grußwort und ging dabei auf die demografische Herausforderung ein: „Betriebliche Lösungsansätze zum Umgang mit Fachkräftemangel und alternden Belegschaften sowie zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und nicht zuletzt für mehr Frauen in Führungspositionen zu identifizieren, wird künftig noch mehr zu einer zentralen Aufgabe des IAB-Betriebspanels.“

Prof. Reinhard Hujer (Goethe-Universität Frankfurt am Main), Vorsitzender des Wissenschaftlichen Beirats des IAB, ging auf die

langjährige intensive Zusammenarbeit von externen Wissenschaftlern und den Mitgliedern der Projektgruppe „IAB-Betriebspanel“ ein. Als Mitbegründer des Sozioökonomischen Panels wisse er, „welchen unermüdlichen, oft jedoch weitgehend nicht sichtbaren Einsatzes es bedarf, um einen so komplexen Paneldatensatz aufzubauen, zu implementieren und zu pflegen“, sagte Hujer. „Hinzu kommt schließlich die problemadäquate Auswertung und inhaltliche Analyse mit modernen mikroökonomischen Methoden.“ Er verwies auch auf die Stellungnahme des Wissenschaftsrats vom 9. November 2007, die die exzellenten Forschungsleistungen, die Publikationsstärke und die wissenschaftliche Sichtbarkeit hervorgehoben habe.

Harald Bielski, Geschäftsführer der TNS Infratest Sozialforschung GmbH, die seit Beginn die Erhebung des IAB-Betriebspanels durchführt, bedankte sich für die langjährige vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den beteiligten Forschungsinstituten und Länderministerien. Aus seiner Sicht ist die sehr sorgfältige Vorbereitung des IAB-Betriebspanels ein besonders wichtiger Faktor für dessen Erfolg. Dies gelte nicht nur für die erste Befragung im Jahre 1993, sondern auch für jede einzelne Erhebungswelle.

Prof. Joachim Wagner (Leuphana Universität Lüneburg) verglich in seinem Keynote-Vortrag die seit kurzem zugänglichen amtlichen Betriebsdaten mit dem IAB-Betriebspanel hinsichtlich der Kriterien Fallzahlen, Fragen-

programm, Teilnahme- und Auskunftspflicht versus Panelmortalität und Antwortverweigerungen, Kombinierbarkeit von Firmen- und Personendaten, Kombinierbarkeit mit Firmendaten aus externen Quellen sowie die internationale Vergleichbarkeit der Daten.

Wagner kam zum Ergebnis, „dass beide Datensätze spezifische Stärken und Schwächen haben, die sie zur Analyse von konkreten Fragestellungen mehr oder weniger geeignet oder auch völlig ungeeignet machen. Daraus folgt, dass der Werkzeugkasten für die empirische Forschung mit Längsschnittdaten für Firmen in Deutschland sowohl das IAB-Betriebspanel als auch die amtlichen Firmen-

Betriebspanels und der daraus entstandenen Verknüpfungen mit den Daten der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit. Der Leiter des IAB-Betriebspanels ging außerdem auf die Entwicklung des Fragebogens ein und hob die gute Kooperation mit den Bundesländern und anderen Forschungsinstituten hervor.

Schließlich stellte Bellmann Projekte vor, mit denen neue Forschungsfelder bearbeitet werden können. Dazu gehört die stärkere Berücksichtigung von webbasierten Erhebungsmethoden, die experimentelle Validierung von betrieblichen Angaben in Interviews, die Verknüpfung der Betriebsinformationen nicht nur mit den administrativen Daten der Bundes-



Fachgespräche am Rande der Tagung: Prof. Reinhard Hujer (links) von der Goethe-Universität Frankfurt und Prof. Joachim Wagner von der Leuphana Universität Lüneburg.

daten enthalten muss. Nur dann ist sichergestellt, dass ein möglichst breites Spektrum von Fragestellungen mit jeweils adäquaten Daten untersucht werden kann.“

Prof. Lutz Bellmann (IAB und Universität Erlangen-Nürnberg) sprach in seinem Keynote-Vortrag über Kontinuität und Veränderung des IAB-Betriebspanels. Er betonte die wissenschaftliche Bedeutung der Daten des

agentur für Arbeit, weitere Erhebungen über Betriebe und Beschäftigte sowie die Intensivierung der internationalen Zusammenarbeit.

Für die wissenschaftliche Tagung am Tag darauf waren zahlreiche Papiere aus dem In- und Ausland eingereicht worden. Daraus wählte eine Kommission insgesamt 20 Beiträge aus. Der Auswahlkommission gehörten Prof. Martin Abraham (Universität



Prof. Lutz Bellmann, Leiter des IAB-Betriebspanels und des Forschungsbereichs „Betriebe und Beschäftigung“ am IAB, eröffnete die Postersession.

Erlangen-Nürnberg), Prof. Uschi Backes-Gellner (Universität Zürich), Prof. Bernd Fitzenberger (Universität Freiburg), Prof. Olaf Hübler (Leibniz-Universität Hannover), Prof. Reinhard Hujer und Prof. Claus Schnabel (Universität Erlangen-Nürnberg) an. Seitens des IAB waren Prof. Lutz Bellmann, Stefan Bender, Dr. Ute Leber und Prof. Joachim Möller beteiligt. Im Rahmen einer Postersession wurden aktuelle Studien vorgestellt und die Entwicklung des IAB-Betriebspanels dokumentiert.

Eingerahmt wurde der Workshop durch zwei Keynote-Vorträge von Richard Upward, Ph.D. (Universität Nottingham) und Prof. Olaf Hübler (Leibniz-Universität Hannover). Während Richard Upward die Einstellungs- und Entlassungsraten in Deutschland auf der Basis des IAB-Betriebspanels und administrativer Datensätze mit anderen Ländern verglich, ging Olaf Hübler auf die Anwendung empirischer Methoden bei der Auswertung von Firmendatensätzen ein.

Eine Auswahl der Beiträge wird voraussichtlich Anfang 2014 im Journal for Labour Market Research publiziert werden.

Ein Video zum 20-jährigen Bestehen des IAB-Betriebspanels finden Sie im Internet unter:

www.iab.de/video-betriebspanel

Neue Herausforderungen in der Zeitarbeit



BA-Vorstandsmitglied Raimund Becker im Gespräch mit Ingrid Hofmann, Inhaberin der gleichnamigen Nürnberger Zeitarbeitsfirma und Vizepräsidentin des Bundesarbeitsgeberverbands der Personaldienstleister.

Im Laufe des Jahres 2012 haben die Tarifpartner Branchentarifzuschläge vereinbart. Mit diesen von der Einsatzdauer abhängigen Zuschlägen soll die Entlohnung von Zeitarbeitnehmern in bestimmten Einsatzbranchen verbessert werden. Diese und andere Entwicklungen in der Zeitarbeit waren Gegenstand des zweiten interdisziplinären Forums zur Zeitarbeit.

Die Teilnehmer diskutierten am 7. Dezember 2012 im IAB in Nürnberg unter anderem darüber, welche Auswirkungen von den Branchen-

zuschlägen auf Verleiher, Entleiher und Zeitarbeitskräfte zu erwarten sind. Weitere Themen waren die Brückenfunktion der Zeitarbeit und die zunehmende Bedeutung der Qualifizierung von Zeitarbeitskräften. Wie im Vorjahr richtete das IAB die Veranstaltung gemeinsam mit den Universitäten Greifswald und Bayreuth aus.

Raimund Becker, Vorstandsmitglied der Bundesagentur für Arbeit, erläuterte, welche Herausforderungen die aktuellen Entwicklungen in der Zeitarbeit für die Arbeitslosenversicherung in Deutschland mit sich bringen. Unter der wissenschaftlichen Leitung von

Prof. Ricarda B. Bouncken (Universität Bayreuth), Prof. Manfred Bornewasser (Universität Greifswald) und Prof. Lutz Bellmann (IAB und Universität Erlangen-Nürnberg) tauschten sich im Anschluss daran Experten und Interessensvertreter aus.

Die Arbeitgeberseite wurden unter anderem durch Ingrid Hofmann, Vizepräsidentin des Bundesarbeitsgeberverbands der Personaldienstleister und Geschäftsführerin der Firma I. K. Hofmann Nürnberg, sowie Dr. Alexander Spermann, Direktor der Randstad GmbH, vertreten. Für die Belange der Arbeitnehmer setzten sich insbesondere Jörg Kunkel von der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie und Energie, und Dr. Stefanie Janczyk von der Industriegewerkschaft Metall ein. Aus der betrieblichen Praxis berichtete Matthias Botta, Geschäftsführer der DB Zeitarbeit GmbH.

An der abschließenden Podiumsdiskussion nahmen unter anderem Jörg Rohde, Vizepräsident des Bayerischen Landtags, sowie Vertreter der Sozialpartner, Unternehmensvertreter und Wissenschaftler teil. Dabei wurden die Entwicklungsperspektiven der Zeitarbeit in Deutschland und in anderen europäischen Ländern ebenso diskutiert wie die Rolle der Tarifpartner und der gesetzlichen Regelungen.

Increasing Heterogeneity in the Workforce and its Impact

Mit den Auswirkungen verschiedener Formen der Heterogenität von Arbeitskräften befasste sich die internationale Tagung „Increasing Heterogeneity in the Workforce and its Impact“. Im Fokus standen unter anderem Alter, Bildung, Nationalität und kultureller Hintergrund.

Bei der Konferenz, die am 6. und 7. Dezember 2012 in Nürnberg stattfand, analysierten die Referenten die Folgen der Diversifikation im Hinblick auf die Dimensionen Beruf, Bildung, Alter, Geschlecht, Nationalität und kulturellem Hintergrund der Beschäftigten. Die daraus resultierenden Forschungsfragen wurden aus der



Prof. Andrés Rodríguez-Pose sprach über die langfristig zu erwartenden Effekte von Immigration.

Sicht verschiedener Disziplinen, insbesondere der Ökonomie und Soziologie, für Deutschland und für andere Länder untersucht.

Zwei Keynote-Vorträge von Prof. Andrés Rodríguez-Pose (London School of Economics)

und von Dr. Jeremy Dawson (University of Sheffield) standen im Mittelpunkt der Diskussionen. Während sich Andrés Rodríguez-Pose für die langfristig zu erwartenden Effekte von Immigration interessierte, stellte sich Jeremy

Dawson der überraschend schwierig zu beantwortenden Frage, wie Diversität zu messen ist. In 25 weiteren Präsentationen und anschließenden angeregten Diskussionen wurden die vielen Facetten des Themas weiter vertieft.

Workshop on the Analysis of Administrative Data

Nachdem das Forschungsdatenzentrum der BA im IAB eine Außenstelle in Ann Arbor eingerichtet hat, nutzen immer mehr nordamerikanische Wissenschaftler die Daten der Bundesagentur für Arbeit und des IAB für ihre Forschung. Beim ersten „Workshop on the Analysis of Administrative Data“ tauschten deutsche und amerikanische Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in Nürnberg Ergebnisse und Erfahrungen aus.



Der renommierte Arbeitsmarktökonom Prof. David Card forscht mit Daten des IAB.

Die Veranstaltung am 17. und 18. Dezember 2012 gab nicht nur einen Einblick in die Bedeutung des Zugangs zu den deutschen administrativen Daten im internationalen Kontext. Sie wurde außerdem durch Präsentationen mit österreichischen administrativen Daten ergänzt, da diese den deutschen administrativen Daten sehr ähnlich sind und das Forschungsdatenzentrum (FDZ) an einer Zusammenführung der österreichischen und deutschen Daten für Migranten sehr interessiert ist.

Zum Auftakt sprach Prof. David Card (University of California, Berkeley), einer der führenden Arbeitsmarktökonomien, über den Einfluss betriebspezifischer Lohnaufschläge auf die Erhöhung der Lohnungleichheit in Westdeutschland. Das Papier, das gemeinsam mit Dr. Jörg Heining (FDZ) und Prof. Patrick Kline (University of California) entstand, wurde beim Quarterly Journal of Economics angenommen.

Zwei weitere Vorträge gingen ebenfalls auf Löhne und Lohnentwicklungen in Deutschland ein: Prof. Regina Riphahn (Universität Erlangen-Nürnberg) beschäftigte sich mit der Lohnmobilität in Ost- und Westdeutschland. Katrin Sommerfeld erläuterte in ihrem mit Prof. Bernd Fitzenberger und Dirk Antonczyk (alle Universität Freiburg) entstandenen Beitrag die Effekte von Gewerkschaften auf die Löhne in Deutschland.

Assistant Professor Florian Hoffmann (University of British Columbia) ging ebenso wie Dr. Achim Schmillen und Matthias Umkehrer (beide IAB) auf Einkommenseffekte im Erwerbsverlauf ein. Schmillen und Umkehrer zeigten, dass eine frühe Arbeitslosigkeit in der Erwerbshistorie von Jugendlichen das Risiko einer erneuten Arbeitslosigkeit erhöht. Hoffmann nahm insbesondere die Rolle von Alters- und Zeiteffekten sowie von unerwarteten Ereignissen wie dem Verlust des Arbeitsplatzes in den Blick.

Simon Jäger (Harvard University) untersuchte die Auswirkungen von Universitätsgründungen auf das regionale Bildungsniveau. Prof. Rudolf Winter-Ebmer (Universität Linz) ging auf der Basis österreichischer administrativer Daten der Frage nach, ob die Chancen von älteren oder jüngeren Erwerbstätigen nach einem Beschäftigungsverlust besser sind. Assistant Professor Uta Schönberg (University College London) analysierte, ob das Arbeiten mit produktiven Peers sich auf die eigene Produktivität auswirkt. Prof. Alexandra Spitz-Oener (Humboldt Universität Berlin) befasste sich damit, wie sich Tätigkeitsanforderungen in Berufswechsel und Einkommensänderungen niederschlagen.

Prof. Christian Merkl (Universität Erlangen-Nürnberg) ging der Frage nach, wie der deutsche Arbeitsmarkt in seinen Grundlagen strukturiert ist. Italo A. Gutierrez (University of Michigan) zeigte, dass die Wiederbeschäftigungschancen nach einer Firmenpleite auch von der Anspruchsdauer der Arbeitslosigkeit abhängt. Assistant Professor Johannes Schmießer (Boston University) beschäftigte sich mit den Effekten einer längeren Anspruchsdauer auf die Löhne von Rückkehrern aus Arbeitslosigkeit. Prof. Andrea Weber (Universität Mannheim) befasste sich in Zusammenarbeit unter anderem mit David Card und Prof. David S. Lee (Princeton University) in einem Vortrag zum österreichischen Arbeitsmarkt mit dem Effekt des Arbeitslosengeldes auf die Arbeitslosigkeitsdauer.

Zehn Jahre „Hartz-Reformen“ – Was bleibt?

Vor zehn Jahren, am 1. Januar 2003, traten die ersten beiden Gesetze für „Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ – die sogenannten Hartz-Gesetze I und II – in Kraft. Zwei weitere Gesetze, Hartz III und IV, folgten im Januar 2004 und Januar 2005. Die „Hartz-Reformen“ waren umstritten wie kaum eine andere Reform. Während sie für die einen das Ende des Sozialstaats bedeuteten, waren sie für andere die längst überfällige, große Reform, die dem „kranken Mann Europas“ die ersehnte Heilung bringen sollte.

Die Deutsche Vereinigung für Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF) nahm das zehnjährige Bestehen der „Hartz-Reformen“ zum Anlass, auf ihrer Jahrestagung am 20. und 21. Februar 2013 mit Experten aus Wissenschaft und Praxis Bilanz zu ziehen. Die Veranstaltung wurde gemeinsam mit dem Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut in der Hans-Böckler-Stiftung und der Friedrich-Ebert-Stiftung in Berlin veranstaltet. Besondere Aufmerksamkeit sollte jenen Aspekten gewidmet werden, die nicht im Vordergrund der politischen Agenda und öffentlichen Diskussion standen und die nicht Gegenstand von Evaluationsaufträgen waren.

So stand am ersten Tag zunächst die Dienstleistungsorientierung der Gesetze für „Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ im Mittelpunkt. Der Vorstandsvorsitzende der SAMF, Prof. Matthias Knuth, stellte in seinem Einführungsvortrag denn auch die zentrale Frage: „Sind die Dienstleistungen am Arbeitsmarkt besser geworden im Sinne von Dienstleistungsqualität, und sind sie wirksamer geworden im Sinne der Ergebnisse für die betroffenen

Menschen?“ Die Referenten und Diskutanten kamen zum dem Schluss, dass sich die Dienstleistungen in den letzten Jahren etwas verbessert hätten, aber durchaus noch Luft nach oben bestünde: So hätte etwa ein einzelner Berater immer noch zu viele Kunden zu betreuen.

Die Hartz-Reformen unterliegen selbst kontinuierlich einem Reformprozess. Im Jahr 2011 wurde beispielsweise das Bildungs- und Teilhabepaket in das Gesetz aufgenommen. Es soll bedürftigen Kindern die Teilhabe an Bildung, Sport, Musik, Kultur oder Schulausflügen ermöglichen. Prof. Lutz Kaiser von der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung NRW präsentierte erste Ergebnisse einer Studie zu dem Paket. Er kam zu dem Schluss, dass es als eine präventiv wirkende und individuell-zielgerichtete, budgetierte Sach- oder Dienstleistung in die richtige Richtung zielt. Die relativ geringe Höhe der einzelnen Leistungen steht jedoch in einem deutlichen Missverhältnis zu dem hohen bürokratischen Aufwand und der Hemmschwelle, die Leistungen in Anspruch zu nehmen.



Prof. Matthias Knuth

Ein Schwerpunkt der Veranstaltung war zudem die Familien- und Geschlechterperspektive der Hartz-Reformen. Unter anderem

wurden die Funktion und der Wandel von Geschlechterleitbildern in der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik oder das Erwerbsverhalten von Frauen in SGB-II-Bedarfsgemeinschaften in den Blick genommen.

Die IAB-Forscher Juliane Achatz und Torsten Lietzmann zeigten in ihren Analysen zu Übergängen in Erwerbstätigkeit von Alleinerziehenden und Müttern in Paar-Bedarfsgemeinschaften, dass geschlechtsspezifische Unterschiede trotz der geschlechtsunabhängigen Erwerbsnorm im SGB II fortbestehen. So spielt der Familienkontext für Männer anders als für Frauen bei der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit kaum eine Rolle. Zudem nehmen zwar relativ viele Mütter eine Arbeit auf, es handelt sich dabei aber seltener um eine sozialversicherungspflichtige Vollzeitstelle.

Höhepunkt der Veranstaltung war eine Podiumsdiskussion zum Thema „Arbeitsmarktpolitik und arbeitsmarktpolitische Wirkungsforschung“, an der Dr. Markus Schmitz, Geschäftsführer bei der Bundesagentur für Arbeit, Dr. Elisabeth Neifer-Porsch vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales und die Bundestagsabgeordneten Johannes Vogel (FDP), Katja Mast (SPD), Brigitte Pothmer (Bündnis 90/Die Grünen), Karl Schiewerling (CDU) und Jutta Krellmann (Die Linke) teilnahmen.

Moderator Frank-Christian Starke vom WDR brachte mit seinen humorvoll zugespitzten Stellungnahmen und Fragen eine lebhafte und spritzige Diskussion in Gang. Über einen zentralen Punkt bestand bei allen Diskutanten Einigkeit: Die fundierte arbeitsmarktpolitische Evaluationsforschung hat maßgeblich zu einer sachlicheren Diskussion über die arbeitsmarktpolitischen Reformen in der Öffentlichkeit, in den Parteien und im Bundestag beigetragen.

„Hartz IV“: Was hat's gebracht?

Die Einführung der Grundsicherung für Arbeitslose war und ist umstritten. Auf der gemeinsamen Tagung „Hartz IV: Was hat's gebracht?“ des IAB und der Evangelischen Akademie in Loccum am 14. und 15. März 2013 wurden die Ergebnisse der begleitenden Wirkungsforschung der vergangenen vier Jahre vorgestellt und diskutiert. Dabei ging es insbesondere um die Lehren, die sich aus der Forschung für die zukünftige Ausgestaltung des SGB II und seiner Umsetzung in der Praxis ziehen lassen.

IAB-Forscher Dr. Martin Dietz gab zum Auftakt der Tagung einen Überblick über die SGB-II-Forschung am IAB. Neben den fortlaufenden Arbeiten wird schwerpunktmäßig zu Gesundheit und Arbeitsmarktintegration, der besonderen Situation von Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften und dem verfestigten Leistungsbezug geforscht. In einem inhaltlichen Exkurs stellte Martin Dietz die Frage, ob nicht insbesondere die fordernde Aktivierung unter sich ändernden Arbeitsmarktbedingungen an ihre

Grenzen stößt und stärker durch stabilisierende Maßnahmen zu flankieren wäre.

Unter der Überschrift „Reformen für alle? – SGB II und der Arbeitsmarkt“ wurden am ersten Tag in drei Arbeitsgruppen Ergebnisse der Wirkungsforschung, Kommentare und Ergänzungen vorgestellt und diskutiert. In der Arbeitsgruppe 1 wurde die Frage aufgegriffen, inwiefern von den Hartz-Reformen strukturelle Effekte auf den Arbeitsmarkt ausgegangen sind. Dr. Sabine Klinger und Dr. Thomas Rothe (beide IAB) präsentierten zunächst einige Indizien für positive Arbeitsmarkteffekte der Reformen wie den Anstieg der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung, den Rückgang von Langzeitarbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung. Der Beschäftigungsaufwuchs sei zudem kein reiner Teilzeiteffekt, denn sowohl die Zahl der beschäftigten Personen als auch das Arbeitsvolumen habe zugenommen.

In den Studien ergäben sich allerdings lediglich für die Hartz-Reformen I bis III positive Wirkungen, verwies Prof. Matthias Hertweck (Universität Konstanz) auf einen Anstieg der Matching-Effizienz von etwa 20 Prozent. Bern-



Die Podiumsdiskussion moderierte Dr. Joachim Lange von der Evangelischen Akademie Loccum.

hard Jirku (Dienstleistungsgewerkschaft ver.di) stellte vor allem die positiven Wirkungen der internen Flexibilität, der Kurzarbeit und anderer Konjunkturmaßnahmen auf die Arbeitsmarktentwicklung im Zuge der Wirtschaftskrise heraus und hinterfragte eine allzu positive Wertung der Hartz-IV-Reformen.

Sabine Klinger und Thomas Rothe machten deutlich, dass sich die Reformeffekte nach und nach abschwächen. Für die Zukunft stelle sich unter anderem die Frage, wie man den Herausforderungen des demografischen Wandels begegnen könne.



Die gemeinsame Tagung des IAB und der Evangelischen Akademie in Loccum zum Thema „Hartz IV: Was hat's gebracht?“ stieß auf großes Interesse.



Dr. Peter Bartelheimer vom Soziologischen Forschungsinstitut Göttingen.

In der zweiten Arbeitsgruppe ging es um die Frage, inwieweit das Versprechen der Beratung und Aktivierung aller Erwerbslosen umgesetzt wurde. Ein erster Schwerpunkt der Diskussion bezog sich auf Verbesserungsmöglichkeiten für den Vermittlungsprozess. Hierbei fand der Befund aus der Präsentation von IAB-Forscher Dr. Peter Kupka Beachtung, dass die Einschaltung Dritter bei psychosozialen oder finanziellen Problemen zu kurz kommt. Auch die Anregung, bei motivierten Kunden, mit denen Übereinstimmung bei den Zielen besteht, auf die Eingliederungsvereinbarung zu verzichten, stieß auf Interesse.

Ein weiterer Diskussionsschwerpunkt lag auf dem Rollenverständnis der Vermittler. Hier wurde aus dem Kommentar von Dr. Peter Bartelheimer (Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen) der Gedanke aufgegriffen, dass die Dienstleistung eher als Empowerment – also als Stärkung der Selbstbefähigung der Kunden – denn als Vermittlung angesehen werden sollte. Außerdem wurde die Reichweite des Einflusses der Vermittler auf die Motivation der Kunden kritisch diskutiert. Als Quintessenz der Präsentation von Christopher Osiander und Michael Stops (beide IAB) sowie dem Kommentar von Bartelheimer wurde vorgeschlagen, quantitative Studien zu den Integrationswirkungen von Vermittlungsmerkmalen durch qualitative Studien zu deren Wirkungskanälen zu ergänzen.

„Vom Arbeitslosen zum Tellerwäscher zum Millionär?“ – mit dieser Frage beschäftigte sich die dritte Arbeitsgruppe. Johannes Jakob (Deutscher Gewerkschaftsbund Berlin) betonte in seinem Kommentar, dass sich in der Grundsicherung ein relevanter Teil an Dauerkunden befindet. Veränderte Rahmenbedingungen auf dem Arbeitsmarkt wie Flexibilisierung hätten dazu geführt, dass Beschäftigung, die für SGB-II-Kunden erreichbar ist, sich wenig dazu eigne den Leistungsbezug langfristig zu verlassen. Jakob regte an, Weiterbildungsmaßnahmen für SGB-II-Kunden eher langfristig anzulegen und Leistungen wie Wohngeld und Kinderzuschlag auszubauen.

Prof. Michael Gebel (Universität Mannheim) betonte in seiner Reaktion auf den Vortrag von IAB-Forscher Prof. Mark Trappmann die großen Potenziale, welche die vorhandenen Daten zu Arbeitslosengeld-II-Beziehern für die Forschung bieten. Die Risiken zu quantifizieren, welche die Chancen einschränken, den SGB-II-Bezug über den Arbeitsmarkt zu verlassen, liefere Ansatzpunkte für die politische Gestaltung.

Bei der Frage, ob öffentlich geförderte Beschäftigung hilfreich für diejenigen ist, die bislang nicht in den Ersten Arbeitsmarkt integriert werden konnten, drehten sich Vortrag und Kommentar um zwei wesentliche Ziele der öffentlich geförderten Beschäftigung: die



Vanessa Ahuja vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

Arbeitsmarktintegration und Beendigung des Leistungsbezugs sowie die materielle und soziale Teilhabe als Ausdruck einer Fürsorgeaufgabe des Sozialstaats. Zum Integrationsziel stellte PD Dr. Joachim Wolff (IAB) Ergebnisse mikroökonomischer Evaluationsstudien vor: Trotz Nachteilen erhöhen Beschäftigung schaffende Maßnahmen vor allem für die Zielgruppe der SGB-II-Arbeitslosen die Integrationschancen.

Wolff, Michael Stier (Jobcenter Hannover) und Marc Hentschke (Evangelischer Fachverband Arbeit und soziale Integration, Stuttgart)



Beate Kostka von der Bundesagentur für Arbeit.

stellten die Schwierigkeiten heraus, die mit der Definition und Messung von Beschäftigungsfähigkeit verbunden sind. Um zudem die Anreize zur Suche und Aufnahme einer Beschäftigung auf dem Ersten Arbeitsmarkt nicht zu stark zu senken, sollten Förderungen auf dem Sozialen Arbeitsmarkt befristet, niedrig genug entlohnt und mit regelmäßigen Prüfungen der Fortschritte der Bewerber versehen werden.

Markus Keller (Deutscher Landkreistag Berlin) stellte die mikroökonomische Evaluationsforschung grundsätzlich in Frage. Sie beziehe sich auf eine Zeit, in der die Umsetzung der Hartz-Reform durch Startschwierigkeiten gekennzeichnet gewesen sei und vernachlässigte weiche Charakteristika, die regional unterschiedlich verteilt sein können.



Prof. Georg Cremer vom Deutschen Caritasverband.

Der zweite Tag der Tagung stand unter der Überschrift „Besondere Situationen, besondere Strategien“. Nach dem Vortrag zu Arbeitsmarktübergängen und Maßnahmenwirkungen von jungen Erwachsenen im SGB II von Dr. Brigitte Schels (IAB) stellte Dr. Franziska Schreyer in der Arbeitsgruppe 4 Ergebnisse eines qualitativ-explorativen IAB-Projekts vor, das sich mit der Sanktionspraxis bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen befasst. Die IAB-Forscherin erläuterte die strengeren Sanktionsregeln für die Altersgruppe der unter 25-Jährigen und zeigte insbesondere die Auswirkungen der sogenannten Totalsanktionen – Streichung der Leistungen zum Lebensunterhalt und der Kosten der Unterkunft – auf die Lebenssituation der Sanktionierten auf.

Frank Tillmann (Deutsches Jugendinstitut) ergänzte Befunde aus einem Projekt mit einem ähnlichen Personenkreis. Dabei kümmerte man sich besonders um die sogenannten Drop-Outs, also Jugendliche, die den Kontakt zum Jobcenter verloren haben. Jugendhausleiterin Beate Scigala (Jobcenter Bielefeld) berichtet von den Erfahrungen ihrer Arbeit mit einer schwierigen Zielgruppe, für die Angebote des Jobcenters oft nicht attraktiv sind.

Mit den Müttern und Alleinerziehenden rückte in der fünften Arbeitsgruppe eine weitere wichtige Personengruppe in der Grundsicherung

in den Mittelpunkt. Sie knüpfte an den Plenumsvortrag von IAB-Forscher Torsten Lietzmann und seine Ausführungen zu den Arbeitsmarktchancen von Müttern im SGB II an, erweiterte aber die Perspektive um die Situation von Alleinerziehenden.

So warf IAB-Forscherin Dr. Cordula Zabel zunächst ein Schlaglicht auf die arbeitsmarktpolitische Förderung von Alleinerziehenden. Sie betonte, dass mit Blick auf die Förderhäufigkeit Alleinerziehende und kinderlose Singles im Bereich der Grundsicherung weitgehend gleich behandelt würden. Positiv auf die Beschäftigungschancen der Alleinerziehenden wirkt sich unter den untersuchten Maßnahmen vor allem die Förderung beruflicher Weiterbildung aus.

Der anschließende Kommentar von Dr. Karen Jaehrling (Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen) bezog Befunde zu Alleinerziehenden und Müttern in Paarhaushalten insgesamt ein. Mit Blick auf die Erwerbsbeteiligung beider Gruppen zeigt sich dabei eine interessante Entwicklung: Seit den 1990er Jahren hat die Erwerbsbeteiligung



IAB-Direktor Prof. Joachim Möller.

von Alleinerziehenden in Deutschland wie in anderen europäischen Ländern deutlich abgenommen. Die Ursache dafür sieht die Wissenschaftlerin nicht allein in der fehlenden Be-

treuungsinfrastruktur. Sie verwies vielmehr auf die ausgeprägte Arbeitszeitflexibilisierung und die Deregulierung des Arbeitsmarktes, die in diesem Zeitraum vorangetrieben wurden. Ihrer Einschätzung nach könnte den Ursachen prekärer Beschäftigungsverläufe wohl nur durch eine Hinwendung zu einer stärker nachfrageorientierten Arbeitsmarktpolitik begegnet werden.

In der sechsten Arbeitsgruppe zum Thema „Abhängig beschäftigte Aufstocker“ wurden die Befunde, die Carina Himsel (IAB) in



Dr. Matthias Schulze-Böing vom Kommunalen Jobcenter Offenbach.

der vorangegangenen Plenumsveranstaltung präsentiert hatte, vertiefend diskutiert. Dr. Alexander Herzog-Stein (Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung in Düsseldorf) wies einleitend darauf hin, dass Hartz IV faktisch ein Kombilohnmodell sei, das allerdings nicht mit einem gesetzlichen Mindestlohn verknüpft ist. Neben der Einführung eines Mindestlohns müsse das Zusammenspiel zwischen Grundsicherung einerseits und Steuer- und Transfersystem andererseits verbessert werden. Herzog-Stein sprach sich für die Einführung eines Kombilohnmodells außerhalb der Grundsicherung nach britischem Vorbild aus, das auf vollzeitnahe Teilzeit ausgerichtet ist.

Dr. Jupp Zenzen (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) hingegen hält Mindestlöhne für den falschen Weg. Ins-

besondere sieht er die Gefahr, dass ein gesetzlicher Mindestlohn – einmal eingeführt – im politischen Wettbewerb zu schnell nach oben angepasst werden könnte. Stattdessen gelte es, die Hinzuverdienstmöglichkeiten für Aufstocker zu verbessern, die Kinderbetreuung auszubauen sowie Qualifizierung und Mobilität der Leistungsbezieher zu verbessern.

IAB-Direktor Prof. Joachim Möller erklärte, dass nach Schätzungen des IAB durch die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes zwischen ein und zwei Milliarden Euro an Sozialleistungen eingespart werden könnten. Da sich die angemessene Höhe eines Mindestlohns nicht a priori bestimmen lasse, sei es sinnvoll, zunächst auf einem relativ niedrigen Niveau einzusteigen und sich dann schrittweise „nach oben heranzutasten“.

Strittig war, inwieweit die hohe Zahl der Aufstocker auf falsche Anreize zurückzuführen ist. So mache die derzeitige Konstruktion der Minijobs eine Ausweitung der Arbeitszeit vielfach unattraktiv und begünstige eher die Kombination mit Schwarzarbeit. Als problematisch wurde auch die unzureichende Abstimmung der Grundsicherung mit anderen Sozialtransfers wie Kinderzuschlag und Wohngeld oder Vergünstigungen wie ein kommunaler Sozialpass bewertet.

Die siebte Arbeitsgruppe befasste sich mit selbständigen Aufstockern. IAB-Forscherin Dr. Lena Koller wies darauf hin, dass sich die Zahl der Selbständigen, die zusätzlich Arbeitslosengeld II beziehen, in den vergangenen vier Jahren fast verdoppelt hat. Burkhard Walter (Bereichsleiter Arbeitgeberservice und Existenzgründung im Jobcenter Kassel) betonte, dass die Qualifikation der zuständigen Mitarbeiter im Jobcenter besonders wichtig sei. Diese müssten sowohl über leistungsrechtliches wie auch über betriebswirtschaftliches Know-

how verfügen, um die Situation und Perspektiven der Antragsteller beurteilen zu können. Dr. Ralph Sängler (Institut für Sozialpädagogische Forschung in Mainz) betonte die spezifischen Problemlagen, bezeichnete die personelle, zeitliche und organisatorische Ausstattung als zu knapp und sprach sich für eine stärkere Kundenorientierung und Professionalisierung der Jobcenter aus.

Zum Abschluss der Tagung diskutierten Vanessa Ahuja (Bundesministerium für Arbeit und Soziales), Beate Kostka (Bundesagentur für Arbeit), Prof. Georg Cremer (Deutscher Caritasverband), IAB-Direktor Prof. Joachim Möller und Dr. Matthias Schulze-Böing (Kommunales Jobcenter Offenbach) auf dem Podium über Lehren aus der §55-Forschung für die zukünftige Ausgestaltung des SGB II.

Die von Dr. Joachim Lange (Evangelische Akademie Loccum) moderierte Abschlussdiskussion wurde eingeleitet durch ein Zwischenresümee von Dr. Peter Bartelheimer. Er fasste in vier Punkten die Themen, Argumente und Positionen der vergangenen zwei Tage zusammen. Als ersten Punkt sprach er das Verhältnis zwischen Wirkungsforschung auf der einen und Arbeitsmarkt- und Grundsicherungspolitik auf der anderen Seite an: Die Administration sei Koproduzent der Forschung, gleichzeitig aber auch Beratungsobjekt der Wissenschaft. Wenn die Wirkungsforschung so zentral ist, dann stellt sich, so der zweite Punkt, zunächst die Frage, wie Wirkungen überhaupt erfasst und gemessen werden können. Wie und warum Reformen in welche Richtung wirkten, bleibe häufig unbeantwortet oder umstritten.

Als dritten Punkt nannte Bartelheimer eine Verunsicherung bei dem Paradigma der Aktivierung, das zudem – wie die Diskussionen zeigten – Grenzen aufweise. In diesem Zusammenhang gerate der Vermittlungsprozess

selbst in den Blickpunkt. Schließlich stellte er als vierten Punkt die Frage, inwieweit das System der Grundsicherung seine Zielgruppe erreicht, da zahlreiche weitere Faktoren wie das Steuersystem oder andere Politikbereiche ebenfalls darauf Einfluss hätten.

Ungeachtet der im Allgemeinen lobenden Worte für die Wirkungsforschung und deren Praxisbedeutung besteht laut Georg Cremer die Gefahr, Forschungsergebnisse zu politisieren. Ein Problem sah er auch in einem abstrakten Erkenntnisinteresse der Wissenschaft auf der Seite und einem anwendungsorientierten Verwertungsinteresse der Politik auf der anderen Seite. Vanessa Ahuja gab zu bedenken, dass Forschung nur einer unter mehreren Beiträgen zur Entscheidungsfindung sei.

Beate Kostka sprach sich dafür aus, die Forschung zu Qualifizierungsmaßnahmen auszubauen und Einstellungs Voraussetzungen für Langzeitarbeitslose aus der Sicht von Arbeitgebern und die Wirkung des Fallmanagements zu untersuchen. Matthias Schulze-Böing nannte die Qualität von Dienstleistungen und Beratungen, die Wirkung von Sanktionen sowie die langfristige Qualifizierung und die Investition in Humankapital als weitere Felder, denen sich die Forschung verstärkt annehmen sollte. Joachim Möller dämpfte die Erwartungen nach raschen Forschungsergebnissen. Für die Erforschung von Wirkungen bedürfe es einer gewissen Zeitspanne, in der eine Maßnahme durchgeführt und beobachtet werde.

Ein weiterer Punkt in der Diskussion war das Zusammenspiel von Existenzsicherung und Aktivierung. Schulze-Böing sprach sich gegen eine Trennung der beiden Maßnahmenbündel aus und plädierte für eine langfristige Qualifizierung Arbeitsuchender. Als letzter großer Punkt der Diskussion wurde das Matching zwischen Arbeitsuchenden und offenen Stellen

aufgegriffen. An die grundsätzlichen Fragen, wie der Prozess der Anpassung von Angebot und Nachfrage unter veränderten Marktbedin-

gungen stattfindet, schlossen sich die Frage nach der Zusammenarbeit zwischen Jobcenter und Arbeitgeber-Service bei der Stellenvermitt-

lung und die Frage nach der Vermittlungsleistung von Beraterinnen und Beratern an.

Weitere Informationen finden Sie im Internet unter:

www.iab.de/loccum2013

Arbeitsmarktflexibilität in der Europäischen (Währungs-)Union

Spanische Elektriker in Nürnberg, griechische Erzieherinnen in München: Ohne flexible Arbeitsmärkte, so die Theorie, funktioniert das Modell der europäischen Wirtschaft nicht. Doch wie flexibel sind die Märkte wirklich?

Während in Washington die Finanzminister und Notenbankchefs der 20 größten Industrie- und Schwellenländer über die Wirtschaftsentwicklung sprachen, diskutierten Experten am 19. und 20. April 2013 in der Akademie für Politische Bildung Tutzing über die Zukunft der Europäischen Währungsunion und die Aussichten auf den Arbeitsmärkten.

Ein zentrales Kriterium für optimale Währungsräume ist nach den Worten von Prof. Herbert Brücker eine hohe Mobilität der

Arbeitskräfte. Der IAB-Forscher berief sich dabei auf die Lehre des kanadischen Volkswirts und Nobelpreisträgers Robert A. Mundell. Die regionale Arbeitsmobilität in der Europäischen Union sei jedoch im Vergleich zu den USA niedrig. So lag die Nettozuwanderung aus den südeuropäischen Krisenstaaten nach Deutschland im Jahr 2011 bei 37.000 Personen, 2012 waren es 58.000. Die Zuwanderung aus den neuen EU-Mitgliedsstaaten ist sehr viel höher: 2011 waren es rund 161.000 Zuwanderer, im Jahr darauf rund 220.000.

Die Migration nach Deutschland habe sich verbessert, in alternative Zielländer wie Italien, Spanien oder Griechenland dagegen verschlechtert, sprach Brücker von einem „Umlenkungsphänomen“: Demnach ist die Zahl



Deutschland ist ein wichtiges Zielland für Migranten aus anderen europäischen Ländern, erklärte Prof. Herbert Brücker vom IAB.

der Migranten in Deutschland um 78 Prozent gestiegen, weil sich die Umstände in anderen Ländern verändert haben. Die Entwicklung sei künftig abhängig von der konjunkturellen Entwicklung in Deutschland und der Stabilisierung der Krisenländer.

Mittlerweile kommen bevorzugt die Besserqualifizierten nach Deutschland: Der Anteil der Hochschulabsolventen unter den Neuzuwanderern stieg in den Jahren 2000 bis 2009 von 20 auf 44 Prozent. Migranten konkurrieren auf dem deutschen Arbeitsmarkt vor allem mit Migranten, erklärte Brücker. Damit räumte er mit dem alten Vorurteil auf, ausländische Fachkräfte nähmen deutschen die Arbeit weg.

In den Herkunftsländern führe die Abwanderung von Hochqualifizierten zu einem Rückgang des Bruttoinlandsprodukts (BIP),



Uneinig: Prof. Ansgar Belke (links) und Prof. Heiner Flassbeck debattierten über die Zukunft des Euro.



das durch die Zunahme des BIP in Deutschland und anderen Zielländern kompensiert werde. Sein Fazit: „Die Arbeitsmobilität in der Währungsunion trägt zur Absorption des asymmetrischen Schocks bei.“ Generell sei die Migration in Europa sehr unstetig, so Brücker: „Es ist fraglich, ob die Zuwanderung nach Deutschland langfristig einen ausreichenden Beitrag zur Begrenzung der Problematik des demografischen Wandels leisten wird.“

Abschließend beleuchtete der Nürnberger Forscher die Auswirkungen der Zuwanderung aus Bulgarien und Rumänien – und räumte auch hier mit Vorurteilen auf: So liegt beispielsweise der Anteil der rumänischen und bulgarischen Kindergeldberechtigten unter der deutschen Quote. Mit Blick auf den 1.1.2014, wenn die Arbeitnehmerfreizügigkeit auch für Bulgaren und Rumänen gilt, rechnet der Wissenschaftler mit einem Anstieg der Nettozuwanderung auf bis zu 180.000 Personen. Die gesamtwirtschaftlichen Auswirkungen werden nach Einschätzung Brückers gering ausfallen. Allerdings müsse wohl mit einem Rückgang an Saisonarbeitskräften aus diesen Ländern gerechnet werden.

An der Frage, ob die Europäische Währungsunion eine Zukunft hat, entzündete sich eine lebhafte Debatte zwischen Prof. Ansgar Belke von der Universität Duisburg und Prof. Heiner Flassbeck, Chefvolkswirt der UNO-Konferenz für Handel und Entwicklung (UNCTAD) in Genf. Während Belke im Zypern-Beschluss ein wichtiges Zeichen sieht, wie künftig mit dem Bankenproblem in Europa umzugehen ist, betonte Flassbeck, wie schwierig es für kleinere Länder sei, sich im Währungsmarkt zu behaupten. „Wenn in Italien und Frankreich die Lohnstückkosten sinken, dann bricht die Währungsunion auseinander“, lautet die These Flassbecks. Belke plädiert indes für eine verbesserte Kapitalverkehrskontrolle. „Es muss klar sein: Wer die Euro-Zone nicht verlassen will, für den sind die Bedingungen hart.“

Die Zuwanderung aus Mittel- und Osteuropa nach Deutschland ist ein Dauerthema in der Politik, wie Prof. Jürgen Jerger betonte. Die Eurokrise, der Fachkräftemangel oder das deutsche Sozialsystem nähmen eine oft prominente Rolle ein, so der Experte vom Institut für Ost- und Südosteuropaforschung in Regensburg. Dennoch sind unterschiedliche Arbeitsmarkt-

entwicklungen in der EU wie in der Europäischen Währungsunion Realität: Die Abwanderung aus den Krisenländern sollte dort für eine gewisse Entlastung der Arbeitsmärkte.

Am Beispiel Westeuropas zeigt IAB-Vize-Direktor Dr. Ulrich Walwei, dass ein Auseinanderdriften der Arbeitsmärkte zu beobachten sei. Europa ist darauf nur bedingt vorbereitet. Die sogenannte Offene Methode der Koordinierung hat sicher keine erkennbaren Fortschritte gebracht. Sie befasst sich mit der Entwicklung von Beschäftigungsleitlinien, die die Mitgliedsländer in nationale Aktionspläne umzusetzen haben und die jährlich der zuständigen Generaldirektion der EU-Kommission vorzulegen sind.

Betrachtet man den deutschen Arbeitsmarkt, zeigt sich dessen Robustheit im Vergleich zu anderen europäischen Ländern deutlich: Gründe dafür sind die hohe Wettbewerbsfähigkeit des Verarbeitenden Gewerbes, eine lange Phase zurückhaltender Lohnpolitik, Arbeitsmarktreflexionen und ein hohes Maß an betriebsinterner Flexibilität. Die aktuellen Herausforderungen für den deutschen Arbeitsmarkt bestehen allerdings derzeit vor allem in Fachkräftengpässen und einer noch immer verfestigten Langzeitarbeitslosigkeit.

Die abschließende Podiumsdiskussion kreiste um die Frage: „Gibt es einen europäischen Arbeitsmarkt?“ Bertram Brossardt, Hauptgeschäftsführer der Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft (vbw) bejahte dies eindeutig. Jedoch müsse sich in Deutschland noch die Einstellung der Menschen dahingehend verändern, dass die Zuwanderung von Arbeitskräften aus europäischen Krisenstaaten wie Spanien oder Griechenland insgesamt etwas Gutes sei. Deutschland müsse an seiner Willkommenskultur arbeiten.

Thomas Dippold von der Bundesagentur für Arbeit legte die Betonung auf gezielte Zuwanderung. Das Anwerben von ausländischen

Fachkräften sei nichts völlig Neues, doch der Schwerpunkt habe sich verlagert. Dippold sprach von einem „regionalen und berufsfachlichen Fachkräfte-Bedarf“ in Deutschland. Er konzentriert sich auf bestimmte Berufsgruppen wie Ärzte oder Fachkräfte in der Gastronomie. Zurzeit gibt es rund 4.000 Fachkräfte im Bewerber-Pool der Bundesagentur, vorwiegend aus den südeuropäischen Krisenstaaten. Ein großes Hindernis ist oft noch die Anerkennung von ausländischen Berufsabschlüssen.

Ein europäischer Arbeitsmarkt sei durchaus vorhanden, sagte IAB-Forscher Ulrich Walwei – vor allem, wenn Betriebe und Arbeitnehmer gezielter jenseits der Grenzen suchten. Bei

der grenzüberschreitenden Arbeitsuche seien neue Motive zu erkennen: Neben vermehrter Wanderung im Bildungssektor, wie durch ein Erasmus-Semester, hätten auch temporäre Aufenthalte in (internationalen) Unternehmen zugenommen. Vor allem bei jüngeren Menschen sei das Bewusstsein gewachsen, dass ein Auslandsaufenthalt der späteren Karriere nutzt.

Zum Abschluss legte Jürgen Jerger den Fokus auf die Freizügigkeit innerhalb der Europäischen Union, die eine historische und weltweite Ausnahme darstellt. Die Rahmenbedingungen für Mobilität in der EU und auf dem europäischen Arbeitsmarkt seien grundsätzlich einschränkungslos gegeben.

Weitere Informationen finden Sie im Internet unter:

www.iab.de/tutzing2013

Nürnberger Gespräche 1/2013: Trotz Arbeit arm im Alter?

Trotz Arbeit arm im Alter? Darüber diskutierten bei den „Nürnberger Gesprächen“ am 29. April 2013 Expertinnen und Experten aus Wissenschaft und Praxis und das Publikum im Historischen Ratssaal der Stadt Nürnberg.

Aktuellen Umfragen zufolge sieht sich jeder dritte Arbeitnehmer von Altersarmut bedroht. Berechtigte Furcht oder „German Angst“? Ist die Rente noch sicher, wie einst von Bundesarbeitsminister Norbert Blüm behauptet? Sind die prekär Beschäftigten von heute die Armutsrentner von morgen? Rutschen künftig gar Durchschnittsverdiener in die Grundsicherung im Alter? Und welche Reformen brauchen wir am Arbeitsmarkt, um spätere Altersarmut zu vermeiden? Um diese und weitere Fragen ging es am 29. April 2013



Der ehemalige Bundesarbeitsminister Franz Müntefering (SPD) plädierte nachdrücklich für die Einführung eines flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohns.

bei den „Nürnberger Gesprächen“. Dass die Veranstalter mit diesem Thema einen Nerv traf, zeigte sich auch an den mehr als 300 Besucherinnen und Besucher, die zu der Veranstaltung in den Historischen Rathaussaal der Stadt Nürnberg gekommen waren.

Ulrike Mascher will nicht mit Schreckensszenarien aufwarten. „Manche Rentner führen derzeit sicherlich ein ganz behagliches Leben“, so die Präsidentin des Sozialverbandes VdK Deutschland. Dennoch warnt Mascher, einst Staatssekretärin unter SPD-Arbeitsminister Walter Riester: Viele Rentnerinnen seien bereits heute eigentlich auf Hartz IV angewiesen, schämten sich aber, zum Amt zu gehen. Für besonders kritisch hält Mascher die Situation bei den Erwerbsminderungsrenten, die im Durchschnitt schon heute unter dem Niveau der Grundsicherung liegen. Hochproblematisch sei auch die Entwicklung bei den ostdeutschen Frauen, die in den nächsten Jahren in Rente gehen: Die Höhe der Zugangsrenten

sei – anders als im Westen – seit zwei bis drei Jahren deutlich rückläufig.

Auch Prof. Axel Börsch-Supan sieht mit Blick auf die Rentenentwicklung wachsende regionale Ungleichheiten. Der Direktor des „Munich Center for the Economics of Aging“ in München zeigt sich gleichwohl überzeugt: „Die Angst vor Altersarmut ist schlimmer als das reale Problem.“ Für Dr. Markus Promberger, Leiter des Forschungsbereichs „Erwerbslosigkeit und Teilhabe“ am IAB, führen vor allem zwei Entwicklungen in der Kombination zu verstärkter Altersarmut: Einerseits die in der Vergangenheit stark gewachsene Zahl an Geringverdienern und atypisch Beschäftigten, andererseits die deutliche prozentuale Absenkung des Rentenniveaus. „Die gesellschaftliche Spaltung“, sagt der Soziologe, „zieht sich heute bis ins Alter“. Laut Promberger wächst die Kluft zwischen Menschen mit unterschiedlichen Bildungsniveaus – insbesondere bei den Jüngeren.

Dass die Ursachen von Altersarmut ganz wesentlich auf dem Arbeitsmarkt liegen – und in erster Linie dort behoben werden müssen, sahen alle Diskutanten ähnlich. Franz Müntefering warnte vor der Illusion, dass sich mit prekären, schlecht bezahlten Teilzeitjobs eine auskömmliche Rente erwirtschaften lasse. Seine Devise: „Gute Arbeit, guter Lohn, gute Rente!“. Müntefering forderte daher, dass auch einfache Tätigkeiten und klassische Frauenberufe wie Altenpflege und Kinderbetreuung stärker wertgeschätzt und besser bezahlt werden müssen.

Energisch sprach sich der SPD-Bundestagsabgeordnete und ehemalige Bundesarbeitsminister dafür aus, endlich einen flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohn einzuführen. Börsch-Supan äußerte Bedenken an einem allgemeingültigen Mindestlohn, da dieser zum Beispiel im Friseurgewerbe Arbeitsplätze vernichten könnte. Er zeigte sich davon überzeugt, dass Mindestlöhne keinen Schutz



Die erste Ausgabe der „Nürnberger Gespräche“ in diesem Jahr zum Thema „Altersarmut“ stieß mit über 300 Gästen auf sehr großes Interesse.

vor Altersarmut böten. Der Schlüssel zur Bekämpfung von Einkommensarmut – und damit auch späterer Altersarmut – liegt für den Wirtschaftsprofessor vielmehr in verbesserter Qualifikation.



Ulrike Mascher, Präsidentin des Sozialverbandes VdK, hält die Situation bei den Erwerbsminderungsrenten für besonders kritisch.

In der von der ZEIT-Redakteurin Elisabeth Niejahr moderierten Diskussionsrunde äußerten die Teilnehmer auf dem Podium ihr Unverständnis für Arbeitgeber, die sich keine Gedanken darüber machen, was ältere Arbeitnehmer tun können. Weiterbildung und Umschulung, so das einhellige Votum der Runde, müssten daher in den Betrieben ein wesentlich stärkeres Gewicht erhalten als bisher. IAB-Forscher Promberger wusste zu berichten, dass Beschäftigte über 40 häufig in der „Spezialisierungsfalle“ sitzen: Oftmals seien die im Laufe des Erwerbslebens erworbenen Fähigkeiten sehr stark auf den jeweiligen Arbeitgeber ausgerichtet und außerhalb des Betriebs nur bedingt verwertbar.

An der „Rente mit 67“ wollte Müntefering indes nicht rütteln – und verwies auf die

demografische Entwicklung, die eine längere Lebensarbeitszeit unausweichlich mache. „Ohne Anstrengung“, darauf legt der ehemalige SPD-Chef wert, „geht es nicht!“. Unterstützung erhielt er von Börsch-Supan: Ein Drittel derjenigen, die in Rente gegangen sind, bereuen ihre Entscheidung. Seine Erklärung: „Man hat keinen Chef mehr, über den man sich ärgern kann, und keine Mitarbeiter mehr, über die man lästern kann“ – ein launiger Hinweis auf abnehmende Sozialkontakte im Ruhestand.

Die von der CSU vorgeschlagene Höherbewertung von Kindererziehungszeiten für vor 1992 geborene Kinder könne laut VdK-Chefin Mascher für mehr Rentengerechtigkeit sorgen. Als „untauglich“ wertete sie hingegen die von Bundesarbeitsministerin von der Leyen vorgeschlagene „Lebensleistungsrente“ – denn deren Voraussetzungen seien so hoch, dass nur sehr wenige Menschen davon profitieren würden.



Die gesellschaftliche Spaltung zieht sich heute bis ins Alter, sagt IAB-Forscher Dr. Markus Promberger.

Promberger regte an, prekäre und schlecht bezahlte Jobs mit höheren Arbeitgeberabgaben



Prof. Axel Börsch-Supan vom „Munich Center for the Economics of Aging“ sieht bei der Rentenentwicklung wachsende regionale Ungleichheiten.

zu belegen, da die Arbeitgeber mit prekärer Beschäftigung die niedrigen Renten mit verursachen. In seinem Schlusswort bekundete Nürnbergs Oberbürgermeister Dr. Ulrich Maly Sympathien für diesen Vorschlag. Zugleich regte er an, den Steueranteil in der gesetzlichen Rentenversicherung zu erhöhen, um die Lasten der demografischen Alterung nicht allein den Beitragszahlern aufzubürden. Er warnte dennoch vor scheinbaren Patentrezepten: „Die eine Lösung wird es nicht geben.“ Auch die mäßige Bezahlung von Erzieherinnen sparte das Stadtoberhaupt nicht aus. Hier verwies Maly nicht nur auf die Finanznöte der Kommunen, sondern auch auf die Tatsache, dass Erzieherinnen als Absolventinnen einer dualen Ausbildung gelten – mit der entsprechenden tariflichen Eingruppierung.

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

Weitere Informationen finden Sie im Internet unter:

www.iab.de/ng1_2013

Zu guter Letzt



Der US-Ökonom und Nobelpreisträger Alvin Roth beweist: Sport im Büro befähigt zu Höchstleistungen. Welche das sind, erfahren Sie auf S. 98.

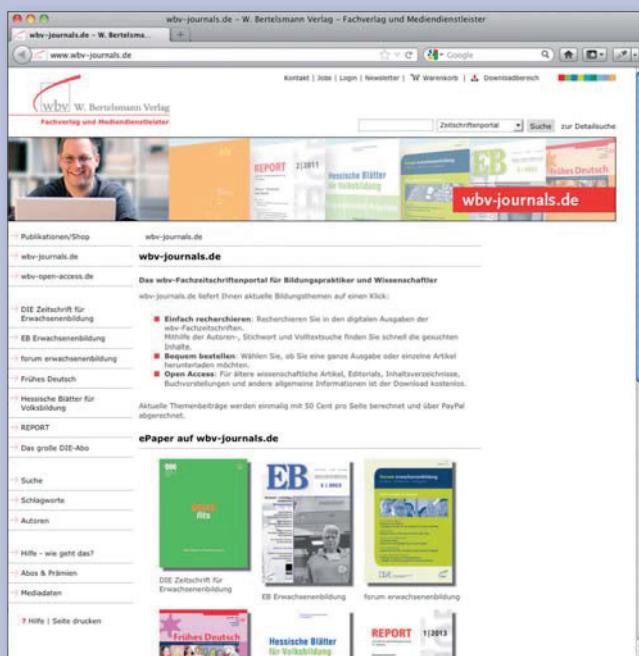
Impressum

Herausgeber © Juli 2013

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:** Jutta Winters (v.i.S.d.P.), Dr. Andrea Kargus, Dr. Martin Schludi ■ **Redaktion:** Martina Dorsch (Personen), Elfriede Sonntag (Publikationen) ■ **Redaktionsassistent:** Erika Popp ■ **Gestaltung und Infografiken:** psbrands GmbH, Fürth ■ **Fotos:** © Sven Matthes, psbrands GmbH, Fürth; www.istockphoto.com © Moodboard_Images: S. U1; www.fotolia.com © linous: S. 92, 96; Mohammad Kheirkhah: S. 98, 124; University of California: S. 99; Jutta Palm-Nowak (IAB): Autorenfotos und Rubriken „Personen“, „Projekte“, „Podium“, „Interview“; Peter Dörfel (Dörfel Fotodesign, Nürnberg): Autorenfotos, Rubrik „Personen“; Wolfram Murr: S. 9, 37, 63, 67, 89; Flemming Nissen (Flemming's Foto, Dänemark): Gruppenfoto S. 86; Manuela Herhaus-Leitner (BA): S. 83; Peter Roggenthin Photography, Nürnberg: S. 91; Dr. Peter Kupka (IAB): S. 115-117; Miriam Zerbel und Anna Katharina Ehrhart (APB Tutzing): S. 119-120 ■ **Technische Produktion:** psbrands GmbH, Fürth ■ **Druck:** Bonifatius GmbH, Paderborn ■ **Bezugsmöglichkeiten:** IAB-Bestellservice, c/o W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld, Telefon (0911) 179-9229, Telefax (0911) 179-9227 (Es gelten die regulären Festnetzpreise, Mobilfunkpreise können abweichen.), E-Mail: iab-bestellservice@wbv.de, Webshop: www.iabshop.de, ISSN 1861-7522

IAB-Forum im wbv-Fachzeitschriftenportal Einfach recherchieren – bequem bestellen



Ab Juli 2013 stehen die aktuellen Ausgaben des IAB-Forums unter www.wbv-journals.de zum elektronischen Download zur Verfügung. Ihre Vorteile im Einzelnen:

- Bei der digitalen Recherche können Sie die gesuchten Inhalte mithilfe der Autoren-, Stichwort- und Volltextsuche schnell auffinden.
- Sie können entweder eine ganze Ausgabe oder einzelne Artikel herunterladen.
- In Ihrem Downloadbereich werden die von Ihnen heruntergeladenen Artikel für zwei Jahre archiviert. So können Sie bequem vom Schreibtisch im Büro, zu Hause oder auch von unterwegs auf Ihre Dateien zugreifen.
- **Exklusiv für Abonnenten:**
Die Artikel Ihres IAB-Forums stehen Ihnen gratis zum Download zur Verfügung. Auf alle weiteren Artikel auf wbv-journals.de erhalten Sie bis zu 20 Prozent Rabatt.

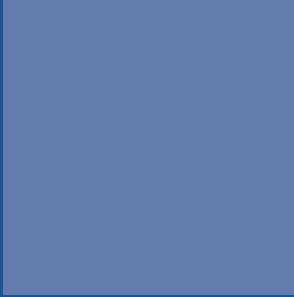
www.wbv.de

W. Bertelsmann Verlag

Bestellung per Telefon: 0911-179-9229*, iab-bestellservice@wbv.de

*Es gelten die regulären Festnetzpreise, Mobilfunkpreise können abweichen.





IAB ■ Forum – Ausgabe 1/2013



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