

IAB-Forum

2/2014

Das Magazin des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Wertarbeit

Seit geraumer Zeit steht die Qualität von Arbeit und Beschäftigung stärker im Fokus

■ Im Wandel der Zeit

Seit Mitte der 1990er Jahre ist die Zahl atypischer Jobs stark angestiegen. Die Auswirkungen auf die individuelle Einkommenssituation hängen dabei auch vom Haushaltskontext ab (Seite 4).

■ Von Zeit zu Zeit

Für viele Beschäftigte in der Zeitarbeit ist die Anstellung beim gleichen Verleihbetrieb nur von kurzer Dauer. Etwa die Hälfte ist nach drei Monaten nicht mehr dort tätig (Seite 12).

■ Alles zu seiner Zeit

Lange Arbeitszeiten erschweren sowohl Müttern als auch Vätern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Allerdings spielen noch weitere Faktoren dabei eine Rolle (Seite 50).



IAB-Wunschbarometer

Wir wünschen Ihnen ...



Allen Leserinnen und Lesern des IAB-Forums
frohe Festtage und viele schöne Momente im neuen Jahr!

Editorial

Keine Wertschöpfung ohne Wertschätzung!

„Die Beschäftigten sind unser wichtigstes Kapital!“, lautet das Credo vieler Unternehmen. Denn zufriedene Mitarbeiter mit „guten Jobs“ gelten als motivierter. In der Tat: Ohne Wertschätzung leidet mit der Zeit auch die Wertschöpfung. Viele Unternehmen, so scheint es, haben die Zeichen der Zeit erkannt. Doch wie ist es um die Qualität von Beschäftigung tatsächlich bestellt? Dieser Frage gehen wir in dieser Ausgabe unseres Magazins „IAB-Forum“ nach.

Dass die Qualität der Arbeit von sehr vielen Faktoren abhängt, verdeutlicht Stefanie Gundert in ihrem Eingangsbeitrag (Seite 4). Aus ihrer Sicht gilt es, die Qualität und die Flexibilität atypischer Beschäftigungsformen miteinander ins Gleichgewicht zu bringen. Zu den atypischen Erwerbsformen, die kontrovers diskutiert werden, zählt die Zeitarbeit. Ihre Bewertung hängt nicht zuletzt davon ab, ob es sich bei der Zeitarbeit nur um eine kurze Zwischenstation oder eine längere Phase im Erwerbsleben handelt. Tatsächlich endet die Hälfte aller Leiharbeitsverhältnisse beim gleichen Verleihbetrieb bereits nach gut drei Monaten, wie Peter Haller und Elke Jahn in ihrem Beitrag auf Seite 12 darlegen.

Zudem macht es einen Unterschied, ob Beschäftigte eine bestimmte Erwerbsform explizit wünschen – was gerade bei Teilzeitjobs häufig der Fall ist – oder diese nur als zweitbeste Wahl gegenüber einem „klassischen“ Normalarbeitsverhältnis betrachten. So zeigen Carina Himsel und Ulrich Walwei, dass insbesondere geringfügig Beschäftigte vergleichsweise häufig nach einer anderen oder weiteren beruflichen Tätigkeit Ausschau halten (Seite 18).

Weitere Schwerpunktbeiträge beleuchten die Rolle betrieblicher Faktoren. Philipp Grunau und Stefanie Wol-



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



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

ter haben festgestellt, dass Betriebe, die sich zur Arbeitsplatzqualität, zum Gesundheitsmanagement oder zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zertifizieren lassen, eine intensivere Personalarbeit betreiben. Zum Teil schneiden diese Betriebe auch in puncto Mitarbeiterzufriedenheit etwas besser ab (Seite 32).

Auch die Möglichkeiten der Vereinbarung von Beruf und Familie werden durch betriebliche Faktoren beeinflusst – im Positiven wie im Negativen. Während lange Arbeitszeiten die Vereinbarkeit tendenziell erschweren, wirkt sich die Unterstützung durch Kollegen und Vorgesetzte entlastend aus. Zu diesem Ergebnis kommen Stephanie Pausch und ihre Koautoren (Seite 50). Ein wichtiger Baustein zur Verbesserung der Beschäftigungsqualität ist die betriebliche Gesundheitsförderung. Sie hat in den letzten Jahren zumindest in Mittel- und Großbetrieben deutlich an Bedeutung gewonnen. Inwiefern sich dadurch auch der Gesundheitszustand der Beschäftigten verbessert hat, untersuchen Mario Bossler und Sven Jung (Seite 56).

Thomas Rhein und Gesine Stephan analysieren, inwieweit es Arbeitslosen, die Arbeitslosengeld I beziehen, gelingt, nach ihrer Arbeitslosigkeit wieder eine gleichwertige Beschäftigung – etwa mit Blick auf die Lohnhöhe – zu finden. Dabei zeigen sie unter anderem, dass sich Lohnneinbußen und -gewinne in etwa die Waage halten (Seite 62).

Die in diesem Heft versammelten Beiträge machen deutlich: Das Thema „Qualität der Beschäftigung“ hat viele Facetten – Grund genug für uns, unsere Forschungszeit auch künftig intensiv diesem Thema zu widmen.

Joachim Möller Ulrich Walwei

Inhalt

Themenschwerpunkt „Qualität von Arbeit und Beschäftigung“



- 04 **Qualität der Arbeit**
Viele Rädchen greifen ineinander
 von Stefanie Gundert
- 12 **Beschäftigung beim gleichen Verleihbetrieb**
Meist nur von kurzer Dauer
 von Peter Haller und Elke Jahn
- 18 **Atypisch Beschäftigte auf Jobsuche**
Zeit für einen Wechsel
 von Carina Himsel und Ulrich Walwei
- 32 **Zertifizierung von Betrieben**
Qualitätssiegel mit Signalwirkung
 von Philipp Grunau und Stefanie Wolter
- 38 **„Auch in Nürnberg möglich:
 Von der zweiten Liga in die Champions League“**
Ein Gespräch mit Stefan Bender
 von Andrea Kargus und Anne Müller
- 50 **Vereinbarkeit von Beruf und Familie**
Auch Väter haben ein Zeitproblem
 von Stephanie Pausch, Mareike Reimann, Anja-Kristin Abendroth,
 Martin Diewald und Peter Jacobebbinghaus
- 56 **Gesundheitsförderung**
Viele Betriebe haben die Zeichen der Zeit erkannt
 von Mario Bossler und Sven Jung
- 62 **Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt**
Nicht nur eine Frage der Zeit
 von Gesine Stephan und Thomas Rhein

Weitere Themen

- 82 **Gastbeitrag**
Das duale Studium braucht klare Mindeststandards
von Rolf Lachmann und Gerald Sailmann
- 92 **„Wir können den Arbeitsmarkt nicht nur den Sozialpartnern überlassen“**
Ein Gespräch mit Daniela Behrens, Thomas Gerhardt und Eberhard Trumpp
von Martin Schludi
- 100 **Gastbeitrag**
Hat die Selbstverwaltung in der BA eine Zukunft?
von Stephan Rixen

Rubriken

- 26 **Publikationen**
Aktuelle Publikationen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des IAB
- 46 **Projekte**
Ausgewählte aktuelle Forschungsvorhaben des IAB im Überblick
- 70 **Personen**
Neuigkeiten aus der Abteilung „Leute“
- 90 **Presse**
Zitate aus dem Medienecho des IAB
- 106 **Podium**
Eine Auswahl aus dem Veranstaltungsprogramm
- 124 **Neues Webangebot**
Zuwanderungsmonitor Bulgarien und Rumänien
- 124 **Impressum**



Qualität der Arbeit

Viele Rädchen greifen ineinander

Die Qualität der Arbeit hängt von einer Vielzahl an Faktoren ab. Aus Sicht der Beschäftigten ist die Einkommens- und Beschäftigungssicherheit sehr wichtig, auch wenn sie keineswegs der alleinige Faktor ist. Zugleich zeigt sich bei der Verteilung von Einkommens- und Beschäftigungsrisiken eine deutliche Polarisierung zwischen Hoch- und Geringqualifizierten.



Die Qualität von Arbeit ist in den letzten Jahren zunehmend in den Fokus arbeitsmarktpolitischer Debatten gerückt. Sie werden in Deutschland unter dem Stichwort „Gute Arbeit“ und international unter dem Begriff „decent work“ geführt. Auch die Lissabon-Strategie der Europäischen Union zur Schaffung von „mehr und besseren“ Arbeitsplätzen in Europa zielt neben Beschäftigungswachstum vor allem auf die Qualität von Beschäftigung ab.

Politische Forderungen nach guter Arbeit werfen allerdings die Frage auf, wie sich die Qualität von Arbeit und Beschäftigung überhaupt definieren und bewerten lässt. Im Begriff der „Beschäftigungsqualität“ spiegeln sich arbeitsvertraglich geregelte Aspekte der Arbeit wider, die das Wohlbefinden von Beschäftigten beeinflussen, zum Beispiel Arbeitszeitregelungen, Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit sowie der Anspruch auf Sozialleistungen.

Der Begriff der „Arbeitsqualität“ zielt eher auf die Tätigkeit selbst und die konkreten Bedingungen am Arbeitsplatz ab. Zu den gängigen Indikatoren zählen unter anderem der Grad der Arbeitsplatzautonomie, die Beschaffenheit der Arbeitsumgebung oder das soziale Arbeitsumfeld. Beide Begriffe werden im Folgenden synonym verwendet.

Erwerbsarbeit erfüllt unterschiedliche Bedürfnisse

Was macht „gute Arbeit“ aus? Mit dieser Frage befassen sich wissenschaftliche Disziplinen wie die Arbeitspsychologie, die Ökonomie oder die Soziologie. Im Vergleich zu Arbeitslosigkeit wird Erwerbsarbeit eine gesundheitsfördernde Wirkung zugeschrieben, weil sie über die Befriedigung materieller Grundbedürfnisse hinaus auch der Erfüllung psychosozialer Bedürfnisse dient. Erwerbsarbeit verschafft Planungssicherheit im Lebensverlauf und ist identitätsstiftend, da sich der soziale Status und die soziale Anerkennung einer Person maßgeblich vom Erwerbsstatus ableiten. Überdies bietet sich im Arbeitsumfeld die Möglichkeit, soziale Kontakte zu knüpfen, was dem menschlichen Bedürfnis nach sozialer Integration entspricht. Die Qualität von Arbeit hängt unter anderem davon ab, inwieweit diese grundlegenden Funktionen tatsächlich erfüllt werden.

Vor diesem Hintergrund untersucht die Arbeits- und Organisationspsychologie diejenigen Faktoren, die das individuelle Wohlbefinden am Arbeitsplatz konkret beeinflussen. Ihren Erkenntnissen zufolge macht sich die Arbeitsqualität insbesondere an der Ausgewogenheit von Arbeitsanforderungen und adäquaten Ressourcen zu deren Bewältigung fest. Ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Anforderungen und Ressourcen wirkt sich demnach positiv auf das individuelle Wohlbefinden aus.

Qualität der Arbeit hat viele Facetten

Zu den auf nationaler und internationaler Ebene definierten Kerndimensionen der Arbeitsqualität zählen: Einkommen, Arbeitgeberleistungen und soziale Sicherung; Beschäftigungssicherheit; Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten; Autonomie und Einfluss; Arbeitsanforderungen und -belastungen; Arbeitssicherheit; soziale Beziehungen am Arbeitsplatz sowie die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben.

Die Qualität von Arbeit kann einerseits anhand eher formaler Kriterien definiert werden wie der Lohnhöhe, der Länge und Lage der Arbeitszeit, der vertraglich vereinbarten Dauer des Beschäftigungsverhältnisses oder der Sozialversicherungspflicht. Andererseits lässt sich die Arbeitsqualität anhand der subjektiven Einschätzung der Beschäftigten selbst bestimmen. Teilweise werden entsprechende Erhebungen in große Bevölkerungssurveys integriert wie in das „Sozio-oekonomische Panel“ oder das „International Social Survey Programme“. Überdies gibt es großangelegte themenspezifische Erhebungen wie den „European Labour Force Survey“, den „European Working Conditions Survey“ oder die Erwerbstätigenbefragung des Bundesinstituts für Berufsbildung und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin für Deutschland. Einen einschlägigen Überblick geben Rafael Muñoz de Bustillo und Koautoren in einer im Jahr 2009 erschienenen Studie.

In einem Ranking der wichtigsten Kriterien guter Arbeit, das 2006 auf Basis einer repräsentativen Arbeitnehmerbefragung für die „Initiative Neue Qualität der Arbeit“ erstellt wurde, steht die Einkommens- und Beschäftigungssicherheit an erster Stelle: Die überwiegende Mehrheit der



über 5.000 Befragten hält ein verlässliches Einkommen und ein sicheres, unbefristetes Arbeitsverhältnis für sehr wichtig. Überdies sind die Sinnhaftigkeit der ausgeübten Tätigkeit, gute Beziehungen zu Kolleginnen und Kollegen und gesunde Arbeitsbedingungen von hoher Bedeutung.

Qualitätsindizes sind eine Möglichkeit, die Qualität von Arbeit konkret zu quantifizieren. Bekannte internationale Beispiele hierfür sind der vom European Trade Union Institute entwickelte „European Job Quality Index“ oder die „Decent Work Indices“ der Internationalen Arbeitsorganisation. In Deutschland gibt es seit 2007 den DGB-Index „Gute Arbeit“ des Deutschen Gewerkschaftsbundes.

Angesichts der Mehrdimensionalität von Arbeits- und Beschäftigungsqualität stellt die adäquate Gewichtung einzelner Qualitätsdimensionen eine besondere Herausforderung dar. Die gewählte Methodik hängt neben den spezifischen Studienzielen auch von praktischen Erwägungen im Hinblick auf die Datenverfügbarkeit ab. Ein zentrales Motiv bei der Entwicklung von Qualitätsindizes ist die verdichtete Darstellungsweise.

Internationale Indizes sind meist auf Länderebene zusammengefasst, um das durchschnittliche Qualitätsni-

veau von Arbeit in verschiedenen Ländern vergleichen zu können. Weniger stark aggregierte Indikatoren erlauben die Bestimmung der Beschäftigungsqualität auf Personenebene und ermöglichen zum Beispiel die Analyse von Unterschieden zwischen Beschäftigten in unterschiedlichen Branchen oder Berufsgruppen.

Die vordergründige Einfachheit der Darstellung sollte allerdings nicht darüber hinwegtäuschen, dass jedem Index spezifische, meist sehr komplexe Verfahren der Erhebung, Gewichtung und Zusammenfassung zugrunde liegen, weswegen sich ein einfacher Vergleich unterschiedlicher Maße oder Länder verbietet.

Die Qualität von Arbeit hängt also von einer Vielzahl an Faktoren ab. Da die Beschäftigten dem Aspekt der Einkommens- und Beschäftigungssicherheit einen besonders hohen Stellenwert beimessen, steht dieses Kriterium nachfolgend im Mittelpunkt.

Strukturelle Veränderungen wirken sich aus

Zu den grundlegenden Veränderungen am Arbeitsmarkt, die sich mittel- und unmittelbar auf die Arbeitsqualität auswirken, zählen neben der Expansion des Dienstleistungssektors die Zunahme von atypischer und Niedriglohnbeschäftigung. Seit Jahrzehnten nimmt in Deutschland wie in anderen Industrieländern die relative Größe des Dienstleistungssektors zu. David Holman und Charlotte McClelland bewerten in einer 2011 erschienenen Studie die Qualität von Dienstleistungsjobs in 24 EU-Ländern zwiespältig. Demnach zeichnen sich neu entstandene Dienstleistungsjobs für Höherqualifizierte durch ein hohes Maß an Beschäftigungssicherheit, Autonomie, flexiblen Arbeitszeiten und guten Karrierechancen aus. Zugleich weisen die Autoren aber darauf hin, dass, gemessen an diesen Dimensionen, qualitativ schlechtere Jobs im Bereich geringqualifizierter Arbeit zugenommen haben.

Qualitativ hochwertige Arbeitsplätze sind laut Studie vor allem in der Finanzbranche, der öffentlichen Verwaltung und dem Gesundheitssektor entstanden. Jobs von unterdurchschnittlicher Qualität konzentrierten sich auf die Bereiche Handel, Bau, Hotelgewerbe, Gastronomie und die privaten Haushalte.

Atypische Beschäftigungsverhältnisse nehmen zu

Auch der häufig konstatierte Bedeutungsverlust des so genannten Normalarbeitsverhältnisses lässt sich unter dem Aspekt der Beschäftigungsqualität diskutieren. Der nicht einheitlich definierte Begriff des Normalarbeitsverhältnisses bezieht sich meist auf nicht staatlich geförderte, sozialversicherungspflichtige, unbefristete Vollzeitbeschäftigung außerhalb der Leiharbeit. Als atypisch gelten somit alle von diesen Kriterien abweichenden Erwerbsformen wie Teilzeit- und geringfügige Beschäftigung (Minijobs), befristete Beschäftigung oder Leiharbeit.

Während laut Mikrozensus im Jahr 2001 noch fast 71 Prozent der Erwerbstätigen in einem Normalarbeitsverhältnis beschäftigt waren, sank dieser Anteil bis zum Jahr 2011 auf 66,2 Prozent. Demgegenüber haben atypische Beschäftigungsformen – vor allem Leiharbeit und Minijobs

– zugenommen, wie eine Sonderauswertung des Mikrozensus aus dem Jahr 2013 zeigt (vgl. Abbildung).

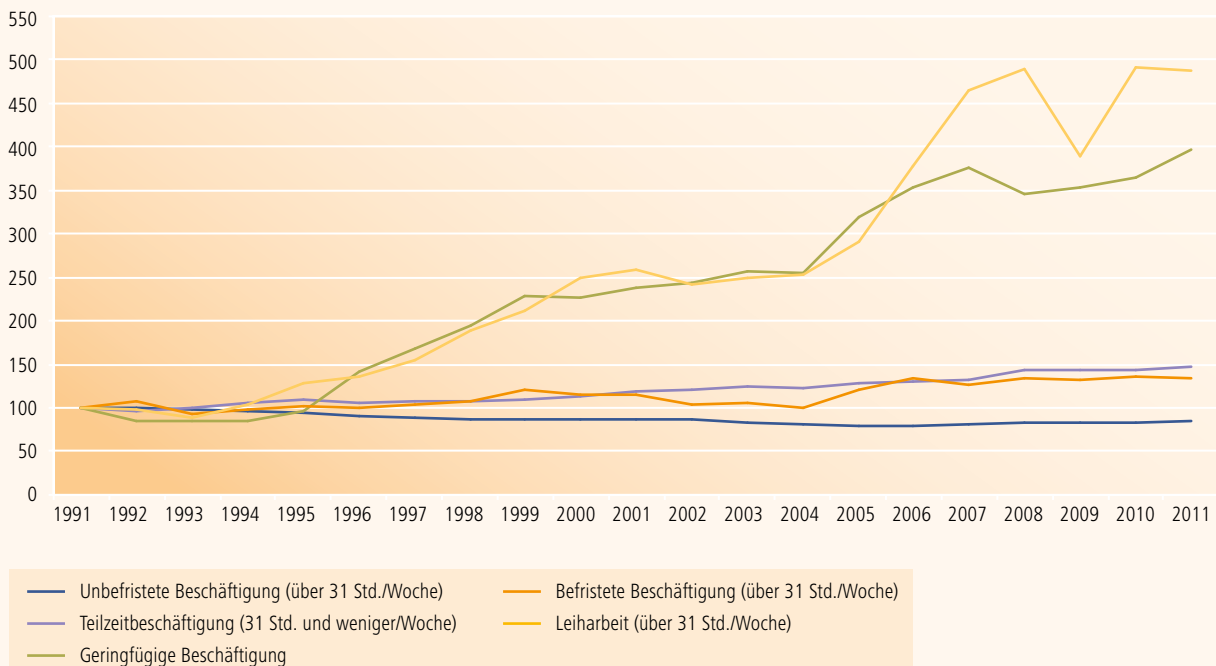
Besonders intensiv wurde in den letzten Jahren in Wissenschaft, Politik und Medien die Debatte um befristete Beschäftigung und Leiharbeit geführt. Dabei ist befristete Beschäftigung kein Massenphänomen. Laut Statistischem Bundesamt hatten im Jahr 2012 etwa neun Prozent aller Beschäftigten ab 25 Jahren einen befristeten Arbeitsvertrag. Allerdings erfolgten laut IAB-Betriebspanel 44 Prozent aller Neueinstellungen im Jahr 2012 befristet – im Jahr 2001 war es knapp ein Drittel.

Besonders deutlich fällt der Zuwachs an Leiharbeitsverhältnissen aus. Zwischen 1991 und 2011 hat sich die Zahl der in Vollzeit beschäftigten Leiharbeitnehmer an der Gesamtbeschäftigung nahezu verfünffacht (vgl. Abbildung). Die Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für

Abbildung

Entwicklung regulärer und atypischer Beschäftigungsverhältnisse

in den Jahren 1991 bis 2011



Anmerkung: zur Darstellung der Entwicklung verschiedener Erwerbsformen wurde ein auf das Jahr 1991 normierter Index gebildet. Ausgehend von diesem Jahr hat atypische Beschäftigung zugenommen.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Sonderauswertung aus dem Mikrozensus vom 28.02.2013.

©IAB

Arbeit weist für Juni 2013 mehr als 850.000 Leiharbeiternehmer aus. Seit Ende 2012 bewegt sich der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Zeitarbeit zwischen 2,4 und 2,6 Prozent.

Haushaltskontext spielt eine wichtige Rolle

Es stellt sich die Frage, ob mit der Zunahme atypischer Jobs auch Einbußen in der Qualität von Beschäftigung einhergehen. Leiharbeit, Teilzeit- und befristete Beschäftigung werden aufgrund ihrer Abweichung von den Standards des Normalarbeitsverhältnisses mitunter pauschal als „prekäre Arbeitsverhältnisse“ klassifiziert. Mittlerweile wird jedoch vielfach eine differenziertere Sichtweise vertreten, der zufolge atypische Beschäftigung nicht grundsätzlich mit prekärer Beschäftigung oder geringer Beschäftigungsqualität gleichzusetzen ist. Entsprechende Positionen finden sich beispielsweise in einem 2011 erschienenen WSI-Schwerpunktheft zur „Prekarisierung der Arbeit“. Demnach zielt der Begriff „Prekarität“ auf eine eingeschränkte Existenzsicherung während des Erwerbslebens und im Alter.

Inwiefern atypische Beschäftigung dazu beiträgt, hängt sehr stark von den Lebensumständen des Einzelnen ab. So unterscheidet zum Beispiel Klaus Kraemer in einer 2008 erschienenen Studie „prekäre Beschäftigungsverhältnisse“ von „prekären Erwerbs- und Lebenslagen“. Atypische Beschäftigung gilt demnach dann als prekär, wenn sie dazu beiträgt, dass die Betroffenen dauerhaft in Einkommens- und Beschäftigungsunsicherheit leben, häufig und nicht nur vorübergehend arbeitslos sind und nur schwer den Wiedereinstieg in Beschäftigung schaffen. In diesem Fall liegt ein „prekärer Erwerbsverlauf“ vor, der zu einer „prekären Lebenssituation“ führen kann, wenn Beschäftigungs- und Einkommenseinbußen nicht durch den Haushaltskontext gemildert werden, etwa durch die Erwerbstätigkeit eines Partners.

Freiwillig ausgeübte Teilzeit- oder Minijobs werden oft als Beispiele für nicht prekäre atypische Beschäftigung angeführt. Im Rahmen des in Deutschland gängigen Modells des männlichen Familienernährers (der Mann in der Rolle des Hauptverdieners, die Frau in der Rolle der teilzeitbeschäftigten Mutter) erscheinen diese Erwerbsformen

vordergründig als unproblematisch, da die Frau gleichsam über das Einkommen des Mannes mitversorgt ist. Diese Sichtweise blendet allerdings negative Folgen einer über mehrere Jahre hinweg reduzierten Arbeitszeit für die soziale Absicherung etwa bei der Rente oder in der Arbeitslosenversicherung aus.

Zudem gibt es auch unfreiwillig in Teilzeit Beschäftigte, die aus unterschiedlichen Gründen nicht in höherem Stundenumfang tätig sein können. Unfreiwillige Teilzeitarbeit gilt häufig als Indikator für eingeschränkte Beschäftigungsqualität, wenngleich sie ebenfalls nicht zwangsläufig auf prekäre Lebensumstände hindeutet. Aufschlussreich sind diesbezüglich Studien zu Teilzeitbeschäftigten, die ihr geringes Erwerbseinkommen mit Arbeitslosengeld II aufstocken. Diese Personen finden trotz hoher Arbeitsmotivation häufig keine Vollzeitstelle, wie eine Untersuchung von Martin Dietz, Gerrit Müller und Mark Trappmann aus dem Jahr 2009 zeigt. Besonders betroffen sind kinderlose Singles und Alleinerziehende.

Qualität atypischer Jobs variiert

Studien zur Qualität von befristeter Beschäftigung und Leiharbeit fallen ambivalent aus. Diese atypischen Erwerbsformen gehen häufig mit Einkommens- und Beschäftigungsunsicherheit einher. Während der Finanz- und Wirtschaftskrise waren befristet Beschäftigte und Leiharbeiter besonders häufig von Stellenabbau betroffen. In einem anderen Licht erscheint die Qualität temporärer Beschäftigung allerdings, wenn sie der Vermeidung von Arbeitslosigkeit oder gar als „Sprungbrett“ in unbefristete Beschäftigung dient.

Nach der Krise, zwischen 2009 und 2010, wurde das Beschäftigungswachstum in Deutschland größtenteils von befristeter Beschäftigung und Leiharbeit getragen. Durch die Aufnahme eines temporären Jobs können Arbeitslose ihre Beschäftigungschancen unter Umständen langfristig verbessern. Laut IAB-Betriebspanel wurden im Jahr 2012 39 Prozent aller anfänglich befristet eingestellten Beschäftigten, die ihr Beschäftigungsverhältnis beendeten, vom Arbeitgeber in unbefristete Beschäftigungen übernommen. Allerdings sinken die Übergangschancen mit dem Qualifikationsniveau.

Weitaus gravierender sind Einkommens- und Beschäftigungsunsicherheiten im Bereich der Leiharbeit, die überwiegend von Erwerbstätigen in einfachen (Hilfs-)Tätigkeiten ausgeübt wird. Die Chance, Leiharbeit als Brücke in dauerhafte Beschäftigung außerhalb der Leiharbeit nutzen zu können, ist, insbesondere bei schlechter Konjunktur, recht gering. Außerdem endete über die Hälfte der im Jahr 2013 abgeschlossenen Leiharbeitsverhältnisse nach weniger als drei Monaten, was zu einer schwachen Sozialintegration vieler Leiharbeiter in die Einsatzbetriebe beiträgt (siehe hierzu den Beitrag von Elke Jahn und Peter Haller auf Seite 12).

Insgesamt ist die Qualität atypischer Beschäftigungsverhältnisse sehr heterogen. Insbesondere die temporären Beschäftigungsformen stellen vielfach eine Alternative zur Arbeitslosigkeit dar. Atypische Jobs sind jedoch dann problematisch, wenn sie prekäre Lebensumstände fördern. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn die Beschäftigung sehr gering entlohnt ist und auch dann keine Möglichkeiten zum Wechsel in eine reguläre, besser bezahlte Beschäftigung bietet, wenn die Beschäftigten dies anstreben. Leiharbeit und Minijobs sind unter diesen Gesichtspunkten wesentlich kritischer zu beurteilen als andere atypische Erwerbsformen.

Niedriger Lohn bedeutet nicht zwangsläufig Armut

Seit Mitte der 1990er Jahre hat die Lohnspreizung innerhalb und zwischen Qualifikationsgruppen deutlich zugenommen, wie ein Beitrag von Joachim Möller in Ausgabe 1/2008 des IAB-Forum zeigt. Während Fachkräfte und Akademiker Reallohnzuwächse verzeichneten, mussten Geringqualifizierte Reallohnverluste hinnehmen. Auch die Zahl der Geringverdiener, die weniger als zwei Drittel des Durchschnittsentgelts verdienen, hat bis vor wenigen Jahren deutlich zugenommen. Laut Statistik der Bundesagentur für Arbeit liegen mittlerweile gut 20 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten unterhalb dieser Schwelle. Wengleich die meisten Geringverdiener einen Ausbildungsabschluss haben, gehen Geringqualifizierte überdurchschnittlich häufig einer Niedriglohnbeschäftigung nach. Ein erhöhtes Risiko besteht außerdem bei Frauen, jungen Arbeitnehmern, befristet Beschäftigten sowie Leiharbeitnehmern und Mini-Jobbern.



Ebenso wie atypische Beschäftigung nicht mit Prekarität gleichzusetzen ist, geht ein sehr niedriger Lohn nicht zwangsläufig mit Armut einher. Moderne Armutskonzepte definieren Armut nicht nur anhand des individuellen, sondern des gesamten verfügbaren Haushaltseinkommens und der Zahl der Personen, die davon gemeinsam ihren Lebensunterhalt bestreiten. Die Mehrheit der Geringverdiener ist nach dieser Definition nicht arm. Besonders armutsgefährdet sind aber Gruppen wie etwa die Alleinerziehenden, bei denen der Niedriglohn eines Haushaltsmitglieds die einzige Einkommensquelle darstellt. Nach Berechnungen des IAB auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels waren im Jahr 2012 immerhin 18 Prozent aller Geringverdiener armutsgefährdet.



Arbeitszufriedenheit nimmt ab

Die Qualität von Arbeit und Beschäftigung hat Auswirkungen auf die Zufriedenheit der Beschäftigten. Die Arbeitszufriedenheit beeinflusst nicht nur die Produktivität der Beschäftigten. Unzufriedene Arbeitnehmer neigen auch eher dazu, zu kündigen oder die Stelle zu wechseln. Seit den 1980er Jahren hat die durchschnittliche Arbeitszufriedenheit in Deutschland abgenommen, wie eine Studie des Instituts Arbeit und Qualifikation aus dem Jahr 2011 zeigt. In der Studie verweisen Yan Bohuskyy und seine Koautoren unter anderem auf sinkende Reallöhne, zunehmende Beschäftigungsunsicherheit und die Intensivierung der Arbeit.

Dem Wandel der Erwerbsformen werden außerdem gesundheitliche und gesamtgesellschaftliche Auswirkungen zugeschrieben. Anhaltende Beschäftigungsunsicherheit kann das körperliche und seelische Wohlbefinden beeinträchtigen und schließlich auch das Risiko sozialer Exklusion erhöhen. So fühlen sich Erwerbstätige zwar stärker in die Gesellschaft integriert als Arbeitslose, doch die subjektiv empfundene Integration fällt bei befristet Beschäftigten und Leiharbeitern geringer aus als bei Festangestellten. Dies belegt eine 2014 erschienene Studie von Stefanie Gundert und Christian Hohendanner. So dürfte der Aufbau sozialer Beziehungen und gesellschaftliches Engagement Beschäftigten, die mit Arbeitslosigkeit, Jobwechseln oder berufsbedingten Umzügen rechnen müssen, deutlich schwerer fallen.

Fazit

Die Befunde zur Beschäftigungsqualität in Deutschland zeichnen insgesamt ein ambivalentes Bild. Das Beschäftigungswachstum hat nicht nur „bessere“ Jobs hervorgebracht. Bei der Verteilung von Einkommens- und Beschäftigungsrisiken ist eine Polarisierung zwischen gering- und hochqualifizierten Tätigkeiten erkennbar – mit potenziell negativen Folgen für Beschäftigte und Gesellschaft. Neue Stellen im Dienstleistungsbereich und atypische Jobs weisen zwar teilweise durchaus eine hohe Qualität auf und können vielfältige Chancen bieten, von denen allerdings Geringqualifizierte bislang kaum profitieren.

Angesichts dieser Entwicklung begrüßt die Organisation für Wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung in ihrem jüngsten Beschäftigungsausblick zwar Strategien, die darauf abzielen, möglichst viele Menschen in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Zugleich mahnt sie aber an, dabei die Beschäftigungsqualität nicht aus den Augen zu verlieren.

Eine dauerhafte Integration von benachteiligten Gruppen in den Arbeitsmarkt setzt einerseits voraus, dass deren Beschäftigungsfähigkeit erhalten und gefördert wird. Eine Schlüsselrolle spielt dabei der Zugang zu Bildung und Weiterbildung. Andererseits kann diese Integration nur gelingen, wenn auch atypische Beschäftigung berufliche Perspektiven bietet. Einer möglichen Polarisierung

der Beschäftigungsqualität zwischen Standard- und atypischen Erwerbsformen ist daher bereits bei der Gestaltung ihrer gesetzlichen Grundlagen entgegenzuwirken.

Die Herausforderung besteht darin, die Flexibilität und die Qualität atypischer Erwerbsformen ins Gleichgewicht zu bringen, ohne diese Beschäftigungsverhältnisse als solche zu gefährden. Vorschläge von Arbeitsmarktexperten reichen von der Gleichbehandlung der Stamm- und Randbelegschaften auf betrieblicher Ebene – etwa bei der Entlohnung von Leiharbeitnehmern – bis hin zu Reformen der sozialen Sicherungssysteme mit dem Ziel, mögliche Nachteile atypisch Beschäftigter etwa in der Arbeitslosen- oder Rentenversicherung zu vermeiden.

Eine umfassende Einschätzung der Qualität von Arbeit kann – insbesondere mit Blick auf das Ziel, Armutsrisiken einzudämmen – nicht losgelöst von den Lebensumständen der Beschäftigten erfolgen. In welchem Maße Erwerbstätige bestimmte Aspekte ihrer Beschäftigung als positiv, belastend oder existenzbedrohend erleben, hängt eng damit zusammen, auf welche finanziellen und sozialen Ressourcen sie sich außerhalb der Arbeit, insbesondere seitens der Familie, stützen können.

Schließlich erfordert die Auseinandersetzung mit der Qualität von Arbeit eine dynamische Perspektive. Erkenntnisse über die Umstände, unter denen prekäre Beschäftigungsverhältnisse als Sprungbrett in qualitativ bessere Jobs dienen oder sich als Sackgassen erweisen, lassen sich am besten durch empirische Untersuchungen zur Entwicklung von Arbeitsqualität im Lebens- und Erwerbsverlauf gewinnen.

Literatur

Bohulsky, Yan; Erlinghagen, Marcel; Scheller, Friedrich (2011): Arbeitszufriedenheit in Deutschland sinkt langfristig. Auch geringe Arbeitszufriedenheit im europäischen Vergleich. IAQ-Report 2011-03, Duisburg.

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

Gundert, Stefanie; Hohendanner, Christian (2014): Do fixed-term and temporary agency workers feel socially excluded? Labour market integration and social well-being in Germany. In: *Acta Sociologica*, 57, S. 135-152.

Holman, David; McClelland, Charlotte (2011): Job Quality in Growing and Declining Economic Sectors of the EU. Working paper Nr. 3.

Klenner, Christina (Red.) (2011): Schwerpunktthema: Prekarisierung der Arbeit – Prekarisierung im Lebenszusammenhang. In: *WSI-Mitteilungen*, 64, S. 377-436.

Kraemer, Klaus (2008): Prekarität – was ist das? In: *Arbeit. Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik*, 17, S. 77-90.

Möller, Joachim (2011): Qualifikationsbedingte Lohnunterschiede. Wer kriegt wie viel Butter aufs Brot?. In: *IAB-Forum*, 1, S. 4-13.

Muñoz de Bustillo, Rafael; Fernández-Macias, Enrique; Antón, José-Ignacio; Esteve, Fernando (2009): Indicators of job quality in the European Union, Brüssel.

OECD (2014): *Employment Outlook*, Paris.

Dieser Beitrag ist eine überarbeitete und gekürzte Fassung des Buchkapitels „Qualität der Arbeit im Wandel“ von Stefanie Gundert. Es erschien 2013 in: R. Haubl, B. Hausinger & G. G. Voß (Hg.): *Risikante Arbeitswelten. Zu den Auswirkungen moderner Beschäftigungsverhältnisse auf die psychische Gesundheit und die Arbeitsqualität*. Wiesbaden: Campus, S. 17-41.

Die Autorin



Dr. Stefanie Gundert

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich Panel „Arbeitsmarkt und soziale Sicherung“ und Leiterin der Arbeitsgruppe „Qualität der Beschäftigung“ am IAB.
stefanie.gundert@iab.de

Beschäftigung beim gleichen Verleihbetrieb

Meist nur von kurzer Dauer

Für viele Beschäftigte in der Zeitarbeit ist die Anstellung beim gleichen Verleihbetrieb nur von kurzer Dauer. Etwa die Hälfte ist nach drei Monaten nicht mehr dort tätig. Die durchschnittliche Beschäftigungszeit variiert allerdings deutlich mit dem Alter und dem Ausbildungsniveau: Insbesondere Ältere und Akademiker bleiben vergleichsweise lange im gleichen Verleihbetrieb.



Mit der Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes, die zum 1. Januar 2003 in Kraft trat, erfuhr die Zeitarbeitsbranche in Deutschland einen rasanten Aufschwung. Bis dato durften Leiharbeiterinnen und -arbeitnehmer nur bis zu 24 Monate beim gleichen Entleihbetrieb arbeiten (die Begriffe „Leiharbeit“ und „Zeitarbeit“ werden im Folgenden synonym verwendet). Seither gibt es keine zeitliche Begrenzung mehr. Infolge der Reform wuchs der Bestand an Leiharbeitern beträchtlich. Zwischen den Jahren 2002 und 2011 stieg deren Zahl von 336.000 auf 927.000, um bis Ende 2013 wieder auf 814.000 abzusinken (vgl. Abbildung 1 auf Seite 14). Trotz dieses bis vor kurzem noch sehr kräftigen Wachstums sind derzeit nur etwa 2,5 Prozent aller abhängig Beschäftigten Leiharbeiter.

Zahl der Leiharbeiter schwankt saisonal und konjunkturell

Die Nachfrage nach Leiharbeitern schwankt saisonal und konjunkturell deutlich. So schrumpfte die Branche während der Wirtschafts- und Finanzkrise im Jahr 2009 um etwa 23 Prozent. In den beiden Folgejahren erholte sich die Beschäftigung in der Zeitarbeitsbranche jedoch deutlich schneller als in der Gesamtwirtschaft. So stieg etwa der Bestand an Leiharbeitern (Stichtag 30. Juni) zwischen 2009 und 2010 um 32 Prozent (vgl. Abbildung 2 auf Seite 14). Das Wachstum in allen anderen Branchen betrug dagegen nur 0,5 Prozent. Insgesamt entstanden in diesem Zeitraum 330.000 neue Stellen, davon 196.000 in der Zeitarbeitsbranche.

Zeitarbeit bietet für die Entleihbetriebe eine Reihe von Vorteilen: Sie können damit saisonal oder konjunkturell bedingte Auslastungsschwankungen schnell und flexibel auffangen und kurzfristig ausgefallenes Personal schnell ersetzen. Zugleich können sie ihr Stammpersonal im Abschwung vor Entlassungen schützen und so ihr firmenspezifisches Humankapital erhalten. Weitere Vorzüge sind aus Sicht der Wirtschaft geringere Verwaltungskosten und ein flexiblerer Kündigungsschutz. Für die Beschäftigten in der Leiharbeitsbranche bietet Zeitarbeit die Chance, Arbeitslosigkeit zu beenden oder zu vermeiden und im Idealfall über die Zeitarbeit den Sprung in eine dauerhafte Beschäftigung zu schaffen.

Bisher beschäftigt sich die Arbeitsmarktforschung vor allem mit eben diesem Sprungbretteffekt, mit den Lohnunterschieden zwischen Leiharbeitern und Beschäftigten außerhalb der Zeitarbeit sowie mit der Frage, ob Zeitarbeit „reguläre“ Beschäftigung verdrängt. Dagegen sind die Erkenntnisse über die Beschäftigungsdauer von Zeitarbeitern bislang eher spärlich. Denn die Arbeitnehmerüberlassungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit unterscheidet bei der Beschäftigungsdauer von Leiharbeitern nur zwischen drei Kategorien: „unter einer Woche“, „eine Woche bis unter drei Monate“ und „über drei Monate“. Ferner unterscheidet sie nicht nach verschiedenen sozioökonomischen Gruppen.

Genaueren Aufschluss gibt hier eine Analyse des IAB, deren wichtigste Ergebnisse im Folgenden präsentiert werden. Da die Zeitarbeitsfirma der rechtliche Arbeitgeber ist, wird die Dauer der Überlassung eines Leiharbeiters an einen Kundenbetrieb statistisch nicht erfasst. Daher wird nachfolgend die Beschäftigungsdauer beim gleichen Verleihbetrieb herangezogen. Vor allem für kurze Beschäftigungszeiten sollten diese in der Regel mit der Überlassungsdauer übereinstimmen.

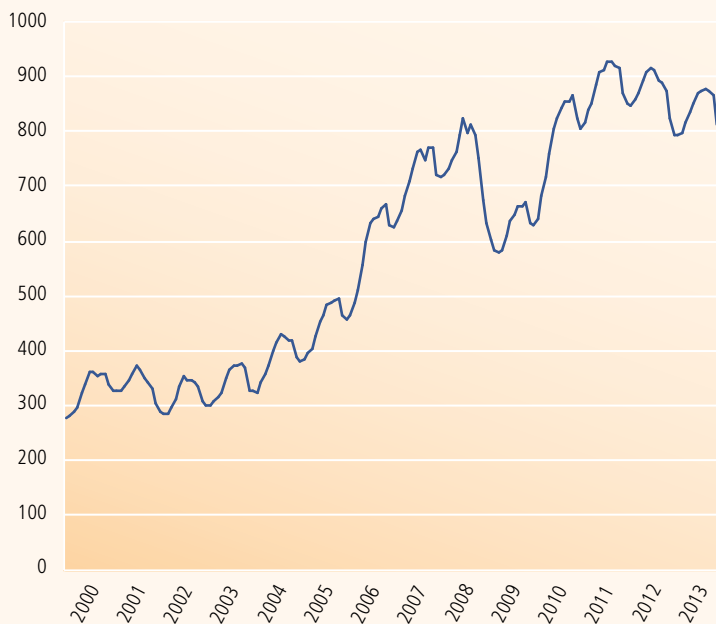
Legt man den Zeitraum der Jahre 2000 bis 2012 zugrunde, so zeigt sich: Nach drei Monaten waren noch 50 Prozent der Leiharbeiter beim gleichen Zeitarbeitsbetrieb tätig (vgl. Abbildung 3 auf Seite 15). Etwa ein Drittel war dort sechs Monate oder länger beschäftigt, nach zwölf Monaten waren es noch 19 Prozent. Rund neun Prozent der Leiharbeiter waren mehr als zwei Jahre bei der gleichen Zeitarbeitsfirma tätig.

Die Frage ist nun, ob sich die Beschäftigungsdauer von Leiharbeitern seit dem Wegfall der Überlassungshöchstdauer im Jahr 2003 erhöht hat. Als geeignete Maßzahlen bieten sich hier der Mittelwert und der Median an (vgl. Tabelle 1 auf Seite 16). Der Mittelwert informiert über die durchschnittliche Beschäftigungsdauer aller im jeweiligen Jahr begonnenen Zeitarbeitsjobs. Bei der Berechnung des Medians werden die beobachteten Dauern zunächst aufsteigend sortiert. Der Median ist nun genau der mittlere Wert. Unter- und oberhalb dessen liegen jeweils die Hälfte aller beobachteten Werte. Im Ge-

Abbildung 1

Bestand an Leiharbeitnehmern 2000 bis 2013

in Tausend



Quelle: Arbeitnehmerüberlassungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit.

©IAB

gensatz zum Mittelwert ist der Median robuster gegenüber sehr hohen oder auch sehr niedrigen „Ausreißern“. Folgendes Beispiel mag dies illustrieren: Sind zehn Leiharbeiter jeweils zehn Wochen und ein Leiharbeiter 100 Wochen durchgehend beschäftigt, ergibt sich ein Mittelwert von 18 Wochen, der Median hingegen liegt bei zehn Wochen.

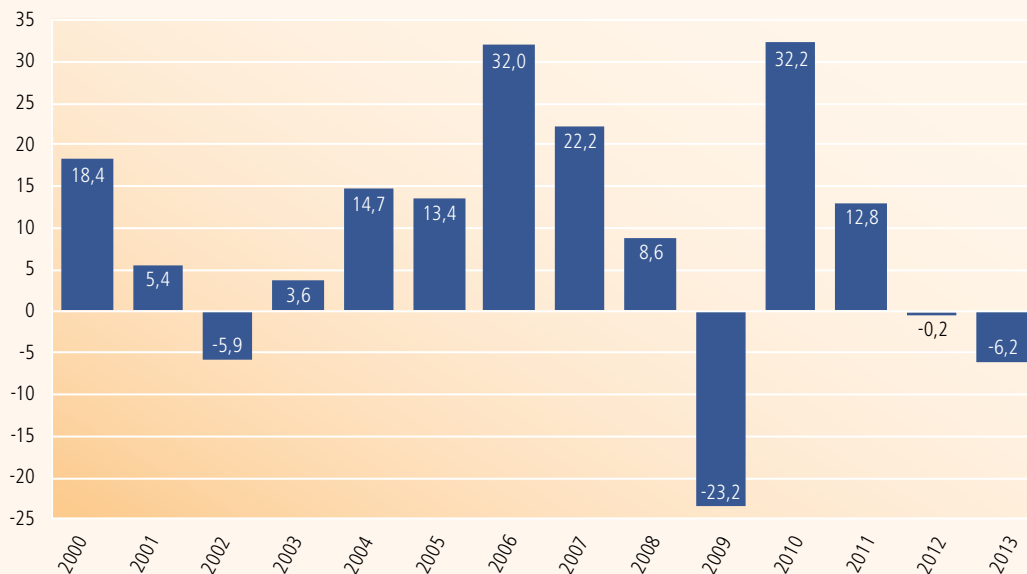
Nur jeder fünfte Leiharbeiter bleibt länger als ein Jahr

Der überwiegende Teil der Leiharbeiter ist in der Branche nach wie vor nur kurz beschäftigt. Der Median der Beschäftigungsdauer lag im Jahr 2011 bei 3,4 Monaten, das bedeutet einen Zuwachs von 0,6 Monaten gegenüber dem Jahr 2000 (vgl. Tabelle 1 auf Seite 16). Der Mittelwert betrug im Jahr 2000 7,2 Monate und im Jahr 2011 6,1 Monate. Damit ist er im Vergleich zum Median fast doppelt so hoch. Dies ist ein Hinweis darauf, dass vielen Kurzeitjobs wenige sehr lange Beschäftigungsverhältnisse gegenüberstehen.

Abbildung 2

Wachstum der Leiharbeit 2000 bis 2013

in Prozent



Quelle: Arbeitnehmerüberlassungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit.

©IAB

Zugleich zeigen sich Unterschiede zwischen verschiedenen soziodemografischen Gruppen. So liegt der Median der Beschäftigungsdauer von Frauen leicht über dem der Männer. Eine mögliche Ursache könnte sein, dass Leiharbeiterinnen häufiger in Büroberufe vermittelt werden, die in der Regel von längerer Dauer sind. Dagegen sind Männer eher in Helfertätigkeiten anzutreffen, die gewöhnlich kürzer dauern und in konjunktursensibleren Branchen wie im Metall- und Elektrobereich zu finden sind. Ausländische Leiharbeiter sind im Mittel kürzer in der Branche beschäftigt als Deutsche. Dies könnte daran liegen, dass Ausländer häufiger Helfertätigkeiten ausüben oder eine niedrigere Qualifikation aufweisen. In Ostdeutschland sind Leiharbeiter im Mittel etwas länger beschäftigt als in den alten Bundesländern. Der Unterschied ist aber nicht sehr ausgeprägt.

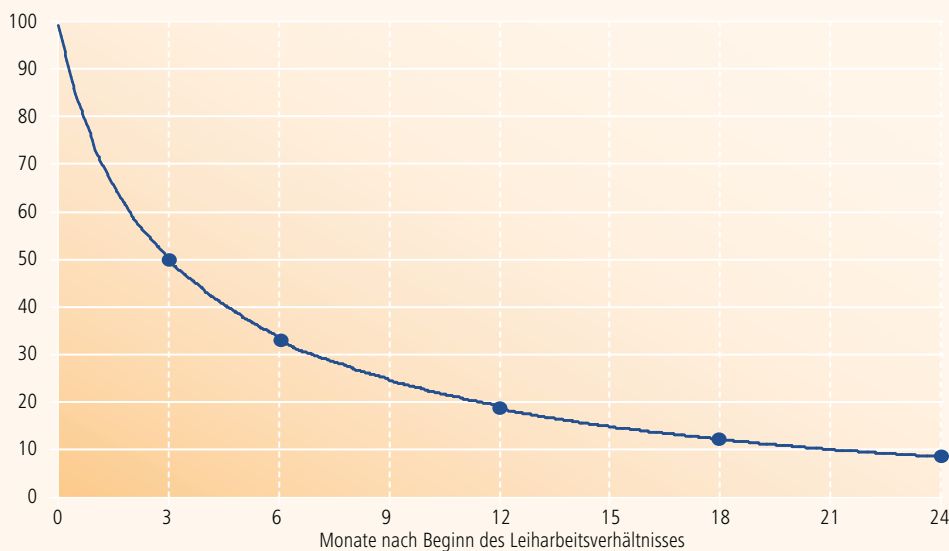
Markanter sind die Unterschiede, wenn man die Beschäftigungsdauern nach Alter und Ausbildungsstand vergleicht. Leiharbeiter, die älter als 45 Jahre sind, bleiben im Mittel etwa vier Monate beim Zeitarbeitsunternehmen beschäftigt. Die



Abbildung 3

Verweildauer in einem Leiharbeitsverhältnis

in Prozent



Lesebeispiel: Nach drei Monaten waren noch rund 50 Prozent der Leiharbeiter beim gleichen Zeitarbeitsunternehmen beschäftigt, nach zwölf Monaten waren es noch etwa 19 Prozent.

Quelle: Integrierte Erwerbsbiographien des IAB.

©IAB



Tabelle 1

Median und Mittelwert der Beschäftigungsdauern 2000 bis 2011

in Monaten

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Mittelwert für alle Leiharbeitsjobs	7.18	7.32	7.84	8.13	8.30	8.46	8.70	8.20	6.87	7.55	7.29	6.14
Medianwerte												
Alle Leiharbeitsjobs	2.83	2.73	2.66	2.92	2.86	2.73	3.19	3.29	2.92	2.89	3.35	3.35
Frauen	2.97	2.96	2.66	3.05	2.96	2.89	3.38	3.43	3.08	3.35	3.58	3.61
Männer	2.76	2.63	2.63	2.86	2.79	2.69	3.12	3.22	2.83	2.69	3.29	3.29
Deutsche	2.89	2.89	2.69	2.98	2.92	2.86	3.38	3.38	3.02	2.96	3.42	3.48
Ausländer	2.49	2.13	2.43	2.44	2.46	2.17	2.50	2.89	2.29	2.29	3.09	2.99
Ost	3.07	3.35	2.92	3.55	3.35	2.92	3.58	3.94	3.51	3.05	3.74	3.71
West	2.76	2.59	2.59	2.79	2.73	2.69	3.12	3.15	2.81	2.83	3.25	3.28
Alter 16-25 Jahre	1.94	1.94	1.91	2.26	2.26	2.16	2.59	2.56	2.17	2.23	2.59	2.53
Alter 26-35 Jahre	3.15	3.00	3.02	3.06	3.15	2.89	3.51	3.71	3.09	3.15	3.74	3.65
Alter 36-45 Jahre	3.61	3.55	3.35	3.56	3.12	3.15	3.78	3.84	3.38	3.22	3.74	4.01
Alter über 45 Jahre	4.35	4.07	3.84	4.01	3.38	3.50	4.07	4.20	3.71	3.61	4.40	4.12
ohne Berufsausbildung	1.87	1.84	1.77	2.10	2.00	1.91	2.10	2.04	1.77	2.04	2.29	2.27
mit Berufsausbildung	3.12	3.05	2.96	3.15	3.02	2.92	3.58	3.75	3.29	3.02	3.71	3.73
Hochschulabschluss	5.19	5.45	4.59	4.93	4.99	5.45	5.65	5.95	4.96	4.99	5.48	5.81

Quelle: Integrierte Erwerbsbiographien des IAB.

©IAB

16- bis 25-Jährigen hingegen sind im Schnitt nur kurz in der Branche tätig. Der Median liegt hier etwa bei zwei Monaten. Dies lässt den Schluss zu, dass Zeitarbeit in dieser Altersgruppe vielfach eher den Charakter eines Gelegenheitsjobs hat, zum Beispiel in den Schul- oder Semesterferien.

Die Beschäftigungsdauer in der Branche steigt zudem mit dem Ausbildungsniveau. Denn Zeitarbeiter ohne Ausbildung werden häufiger in Tätigkeiten eingesetzt, die nur eine geringe Einarbeitungszeit erfordern. Hingegen werden Zeitarbeiter mit Hochschulausbildung eher in Jobs vermittelt, die Projektcharakter und somit höhere Qualifikationsanforderungen haben, und damit meist auf längere Dauer angelegt sind. So zeigt sich, dass Leiharbeiter mit Hochschulausbildung, die im Jahr 2011 eine Beschäftigung aufgenommen haben, mit 5,8 Monaten im Mittel deutlich länger beschäftigt waren als Leiharbeiter mit Berufsausbildung (3,7 Monate) und Ungelernte (2,3 Monate).

Fazit

Trotz des Booms der Leiharbeit in den Jahren 2004 bis 2011 ist der Anteil der Leiharbeiter an allen abhängig Beschäftigten mit rund 2,5 Prozent nach wie vor gering. Offenbar ist für viele Beschäftigte die Zeit beim gleichen Zeitarbeitsunternehmen nur von kurzer Dauer. Im betrachteten Zeitraum von 2000 bis 2012 endete die Hälfte der aufgenommenen Leiharbeitsverhältnisse nach 3,4 Monaten. Etwa 19 Prozent dauerten länger als ein Jahr. Allerdings sind Facharbeiter und insbesondere Akademiker im Mittel deutlich länger beim gleichen Zeitarbeitsunternehmen angestellt als ungelernete Beschäftigte, die vielfach nur Tätigkeiten mit geringer Einarbeitungszeit ausüben.

Literatur

Haller, Peter; Jahn, Elke (2014): Zeitarbeit in Deutschland: Hohe Dynamik und kurze Beschäftigungsdauern. IAB-Kurzbericht Nr. 13.

Jahn, Elke; Pozzoli, Dario (2013): The pay gap of temporary agency workers. Does the temp sector experience pay off? In: Labour Economics, Vol. 24, No. October, S. 48-57.

Jahn, Elke; Weber, Enzo (2013): Zeitarbeit: Zusätzliche Jobs, aber auch Verdrängung. IAB-Kurzbericht Nr. 2.

Kvasnicka, Michael (2009): Does Temporary Help Work Provide a Stepping Stone to Regular Employment? In: Studies of Labor Market Intermediation, National Bureau of Economic Research, Inc., S. 335-372.

Lehmer, Florian; Ziegler, Kerstin (2010): Brückenfunktion der Leiharbeit: Zumindest ein schmaler Steg. IAB-Kurzbericht Nr. 13.

Die Autoren



Peter Haller

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Forschungsgruppe des Direktors am IAB.
peter.haller@iab.de



Prof. Dr. Elke Jahn

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Arbeitsförderung und Erwerbstätigkeit“ im IAB und Professorin für Arbeitsmarktforschung an der Universität Bayreuth.
elke.jahn@iab.de

Atypisch Beschäftigte auf Jobsuche Zeit für einen Wechsel

Atypisch Beschäftigte suchen wesentlich häufiger nach einem neuen Job als Beschäftigte in klassischen Normalarbeitsverhältnissen. Die Gründe dafür können vielfältig sein. Vor allem geringfügig Beschäftigte sehen ihre aktuelle Tätigkeit oft nur als Übergangslösung an. Die Suche nach einer neuen Stelle kann ein Hinweis auf Veränderungsbereitschaft oder Veränderungsdruck im gegenwärtigen Job sein.

Zur atypischen Beschäftigung zählen ganz unterschiedliche Erwerbsformen wie Teilzeitarbeit, geringfügige Beschäftigung, befristete Beschäftigung und Leiharbeit (vgl. Kasten „Daten und Methoden“ auf S. 24). Atypisch Beschäftigte sind demnach eine sehr heterogene Gruppe. Daher variieren auch die Gründe, warum jemand in einem atypischen Beschäftigungsverhältnis tätig ist, stark: Atypische Beschäftigung kann vom Arbeitnehmer explizit gewünscht sein oder nur die „zweitbeste“ Wahl auf der Suche nach einem Normalarbeitsverhältnis darstellen.

Als Motiv für eine Teilzeitbeschäftigung oder eine geringfügige Beschäftigung mit einer geringeren Stundenzahl wird zum Beispiel häufig die Vereinbarkeit von Beruf und Familie genannt. Es gibt jedoch auch atypisch Beschäftigte, die mit ihrer aktuellen Tätigkeit unzufrieden sind. Nicht selten würden sie eine unbefristete Vollzeittätigkeit vorziehen, sehen aber zunächst keine andere Alternative zur Arbeitslosigkeit. Gerade diese Personen stellen ein wichtiges Handlungsfeld sowohl für die Betriebe als auch für die Arbeitsmarktpolitik dar. Denn wenn es gelingt, dieses Potenzial besser als bisher zu erschließen, könnte dies einen wertvollen Beitrag zur Fachkräftesicherung, zur Jobzufriedenheit der Arbeitnehmer und zur Förderung der Aufwärtsmobilität leisten.

Jeder Zehnte sucht nach einer anderen oder zusätzlichen Tätigkeit

Im Jahr 2010 gaben knapp zehn Prozent der etwa 10,5 Millionen atypisch Beschäftigten an, derzeit nach einer anderen oder zusätzlichen Arbeit zu suchen. Zum Vergleich: Bei Personen in klassischen Normalarbeitsverhältnissen liegt dieser Anteil bei zwei Prozent (vgl. Abbildung 1 auf S. 21). Zwischen den als atypisch bezeichneten Beschäftigungsformen variieren die Anteile der Arbeitssuchenden jedoch stark. Weitere Unterschiede zeigen sich auch nach Geschlecht, Alter, Qualifikation und Haushaltszusammensetzung.

Die häufigste atypische Erwerbsform ist die Teilzeitbeschäftigung, die mit einem Frauenanteil von 91 Prozent wie keine andere Erwerbsform weiblich dominiert ist. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten, die eine andere oder weitere Tätigkeit suchten, lag im Jahr 2010 bei knapp vier Prozent. Die Frauen (Anteil Arbeitssuchende: 3%) wollten sich dabei im Vergleich zu den Männern (Anteil Arbeitssuchende: 9%) seltener beruflich verändern. Dies dürfte darauf zurückzuführen sein, dass Teilzeitarbeit die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtert: 56 Prozent aller Teilzeitbeschäftigten, die keine Veränderung ihrer beruflichen Situation anstrebten, lebten in Paarhaushalten mit Kindern. Dabei spielen sicherlich auch die Betreuungsmöglichkeiten eine wichtige Rolle: Teilzeitbeschäftigte Mütter



können ihre Arbeitszeit nur dann ausweiten, wenn die Betreuung der Kinder gesichert ist.

Hier dürfte eine Rolle spielen, dass viele verheiratete Frauen ihr Erwerbseinkommen lediglich als Zusatzverdienst zum Einkommen ihres Partners sehen. Dagegen suchten Alleinstehende und alleinerziehende Teilzeitbeschäftigte, die allein für ein existenzsicherndes Haushaltseinkommen sorgen müssen, häufiger nach einer anderen oder weiteren Tätigkeit.

Befristet Beschäftigte stehen meist am Beginn ihres Berufslebens

Von den befristet Beschäftigten wollten sich im Jahr 2010 gut zwölf Prozent beruflich verändern. Befristet Beschäftigte stehen – auch wenn man Auszubildende ausklammert – meist am Beginn ihres Berufslebens: Der Anteil der unter 35-Jährigen an allen befristet Beschäftigten lag 2010 bei

über 50 Prozent. Der Einstieg in den Arbeitsmarkt erfolgt also häufig befristet.

Der Wunsch nach einer unbefristeten Beschäftigung wird etwas später deutlich: Die meisten der arbeitsuchenden befristet Beschäftigten sind zwischen 35 und 54 Jahre alt. Im Gegensatz zu den anderen atypischen Erwerbsformen, die jeweils männlich oder weiblich dominiert sind, zeigt sich bei befristet Beschäftigten ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Männern und Frauen. Beide Geschlechter suchen bei befristeter Beschäftigung zu gleichen Anteilen nach einer neuen Tätigkeit. Auch bei den befristet Beschäftigten zeigen sich Unterschiede zwischen Alleinstehenden und Alleinerziehenden einerseits und Personen mit Partnern andererseits: Erstere suchten häufiger eine neue Tätigkeit. Eine mögliche Erklärung liegt darin, dass sie nicht auf das Einkommen des Partners zurückgreifen können, wenn ihr befristeter Job endet.

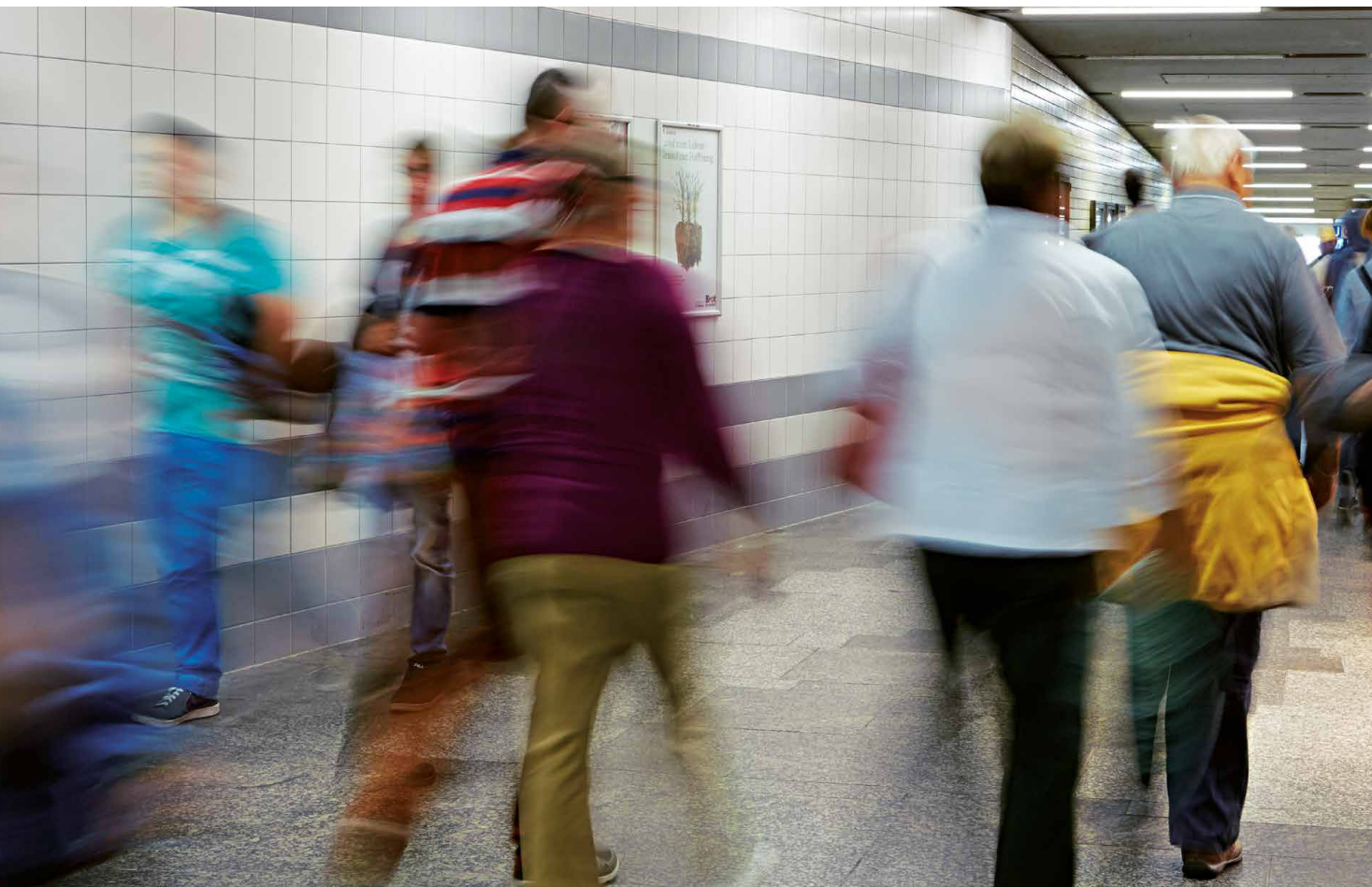
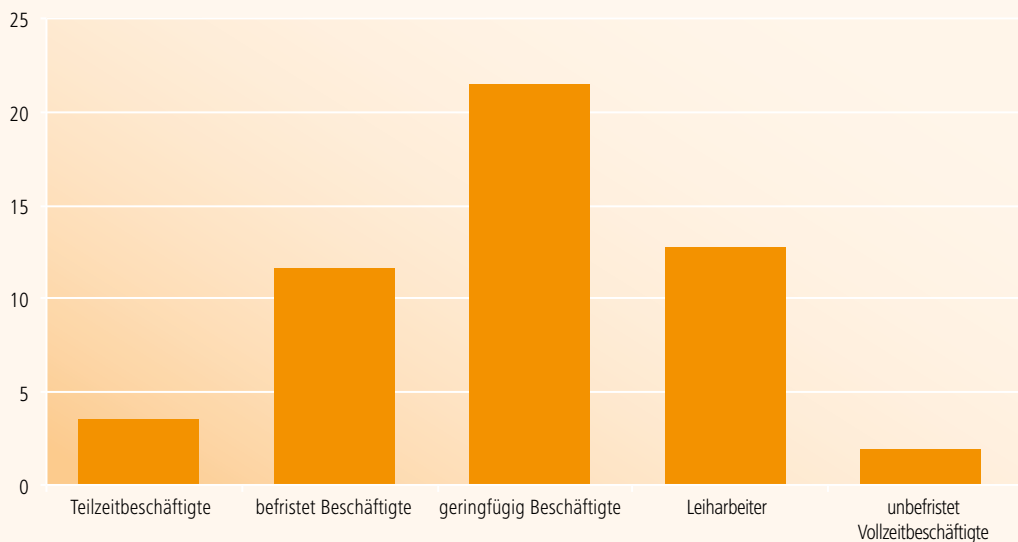


Abbildung 1

Anteil der Beschäftigten, die in den letzten vier Wochen eine andere/weitere Tätigkeit gesucht haben, im Jahr 2010

in Prozent



Quelle: Scientific Use File des Mikrozensus 2010, eigene Berechnungen, gewichtete Ergebnisse.

©IAB

Jeder fünfte Minijobber sucht nach einer anderen Tätigkeit

Ausschließlich geringfügig Beschäftigte möchten sich besonders häufig beruflich verändern: Rund 550.000 Personen, also mehr als ein Fünftel, suchten im Jahr 2010 eine andere oder zumindest eine weitere Tätigkeit. Die geringfügige Beschäftigung ist wie die Teilzeitbeschäftigung mit einem Frauenanteil von über 80 Prozent weiblich geprägt. Auch hier waren es gerade die männlichen Minijobber, die eine andere oder weitere Tätigkeit suchten, denn den Frauen geht es häufig um einen Hinzuverdienst zum Einkommen des Mannes.

Insbesondere dann, wenn Frauen Kinder oder Angehörige zu betreuen haben, können sie eine geringfügige Tätigkeit unter Umständen einer anderen Beschäftigungsform vorziehen. Tatsächlich lebten 60 Prozent der geringfügig Beschäftigten, die keine andere oder weitere Tätigkeit suchten, in Paarhaushalten mit Kindern. Hier könnten auch Anreize im Steuer- und Transfersystem eine Rolle spielen, die es gerade für Frauen vielfach finanziell unattraktiv machen, eine geringfügige Beschäftigung zu-

gunsten einer regulären Beschäftigung aufzugeben. Dagegen wollten sich 46 Prozent der alleinstehenden und 39 Prozent der alleinerziehenden geringfügig Beschäftigten beruflich verändern.

Minijobs stellen allerdings nicht nur eine Möglichkeit dar, sich etwas hinzuverdienen. Sie können auch den Einstieg in den Arbeitsmarkt erleichtern. Dies trifft nicht selten auf Geringqualifizierte zu, die sich überproportional häufig in dieser Beschäftigungsform finden, und zu einem großen Teil weiterhin auf Arbeitsuche sind. Für ein stetiges existenzsicherndes Einkommen reichen Minijobs in der Regel jedoch nicht aus. Daher suchten auch jüngere geringfügig Beschäftigte häufig nach einer anderen oder zusätzlichen Tätigkeit.

In der Zeitarbeit sind im Kontrast zu den anderen atypischen Erwerbsformen Männer mit einem Anteil von 66 Prozent überrepräsentiert. Der Anteil der arbeitssuchenden Leiharbeiter lag im Jahr 2010 bei 13 Prozent. Unterschiede im Suchverhalten von verschiedenen Gruppen von Leiharbeitnehmern lassen sich mit den hier verwendeten Daten leider nicht analysieren.

Insgesamt stellen also vor allem geringfügig Beschäftigte ein großes Potenzial am Arbeitsmarkt dar, denn viele von ihnen suchen nach einer anderen Tätigkeit, um ihre Erwerbssituation zu verbessern. Teilzeitbeschäftigte wollen sich dagegen sehr selten beruflich verändern. Teilzeitarbeit scheint den Vorstellungen der Arbeitnehmer oftmals also recht gut zu entsprechen.

Viele Teilzeitbeschäftigte wollen länger arbeiten

Die Gründe für die Arbeitsuche fallen je nach Erwerbsform und Personengruppe sehr unterschiedlich aus. Teilzeitbeschäftigte, die eine andere oder weitere Tätigkeit suchen, möchten häufig ihre Arbeitszeit erhöhen: 41 Prozent der arbeitssuchenden Teilzeitbeschäftigten gaben im Jahr 2010 als Grund an, gerne mehr arbeiten zu wollen (vgl. Abbildung 2). Geringfügige Tätigkeiten weisen in aller Regel ebenfalls eine geringe Stundenzahl auf, so dass auch mehr

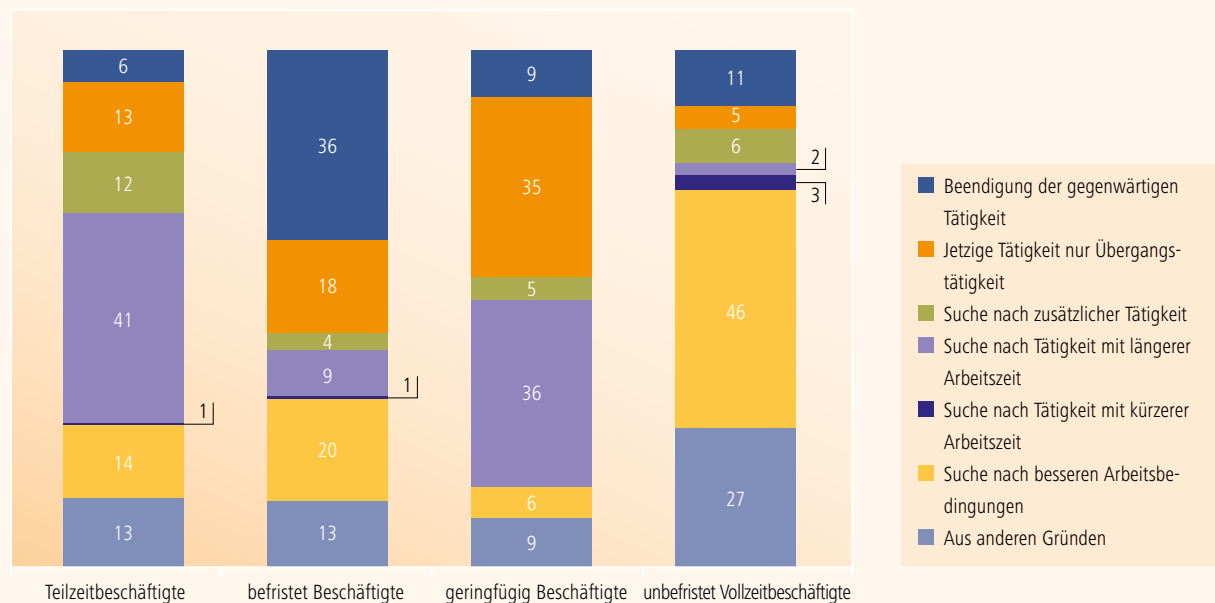
als ein Drittel der Minijobber eine Beschäftigung mit längerer Arbeitszeit anstrebt. Ein weiteres Drittel begründete die Arbeitsuche damit, dass die aktuelle Tätigkeit für sie nur eine Übergangslösung darstellt. Dass diese Personen-Gruppe dennoch eine geringfügige Beschäftigung aufgenommen hat, deutet auf ihre Bereitschaft hin, Konzessionen einzugehen.

Bei befristet Beschäftigten besteht der häufigste Grund für die Arbeitsuche schlicht darin, dass ihr bisheriger Arbeitsvertrag aufgrund der Befristung ausläuft. Bessere Arbeitsbedingungen spielten für ein Fünftel der befristet Beschäftigten ebenfalls eine Rolle. Auch fast die Hälfte aller arbeitssuchenden Beschäftigten in einem Normalarbeitsverhältnis nannte dies als Grund für die Arbeitsuche. Da Normalarbeitsverhältnisse per definitionem eine unbefristete Vollzeittätigkeit sind, spielt die Ausweitung der Arbeitszeit hier nur eine untergeordnete Rolle.

Abbildung 2

Gründe für die Suche nach einer anderen bzw. weiteren Tätigkeit von Erwerbstätigen im Jahr 2010

in Prozent



Anmerkung: Aufgrund von zu geringen Fallzahlen können für Leiharbeiter keine belastbaren Ergebnisse dargestellt werden.

Quelle: Scientific Use File des Mikrozensus 2010, eigene Berechnungen, gewichtete Ergebnisse.

Atypisch Beschäftigte fahren bei der Jobsuche mehrgleisig

Neben den Motiven für die Stellensuche sind auch die wichtigsten Suchwege je nach Erwerbsform unterschiedlich. Mehr als ein Fünftel der arbeitssuchenden Teilzeitbeschäftigten gab beispielsweise an, sich auf ihrer Suche nach einer neuen Tätigkeit hauptsächlich auf Inserate zu bewerben (vgl. Abbildung 3). Jeweils etwa ein Zehntel beschränkte sich auf die Durchsicht von Inseraten oder suchte über Freunde, Bekannte und Verwandte eine neue Stelle. Am häufigsten suchten Teilzeitbeschäftigte allerdings über den Kontakt zur Agentur für Arbeit: 42 Prozent nutzten diesen Weg.

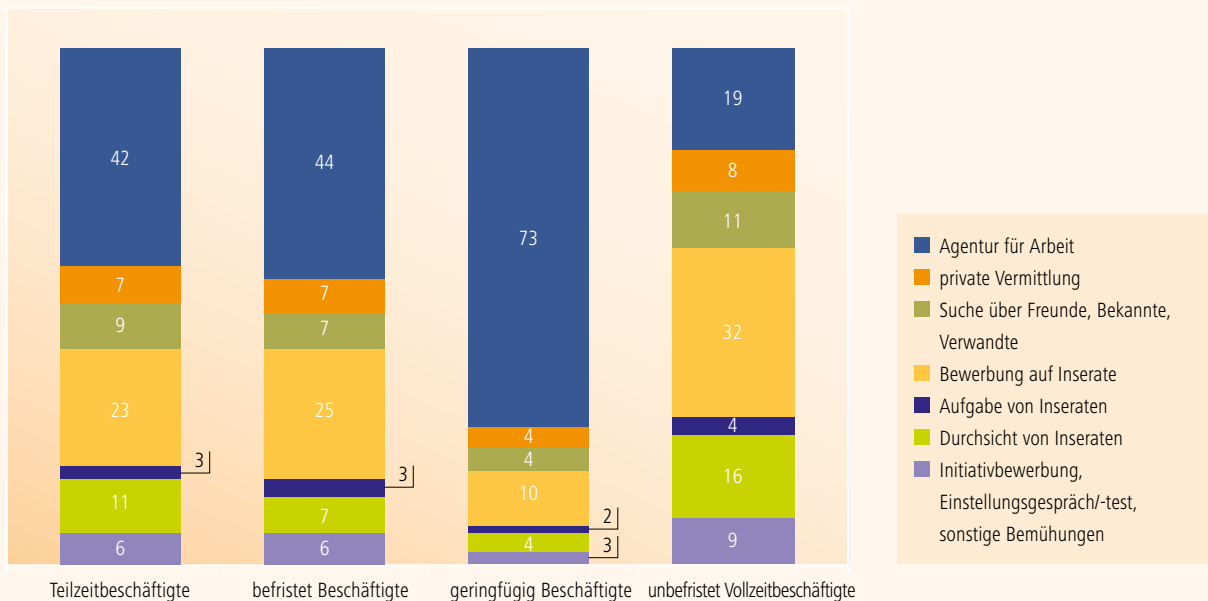
Bei den befristet Beschäftigten zeigt sich in etwa dasselbe Bild: Ein Viertel bewarb sich vor allem auf Inserate und mehr als 40 Prozent gaben an, hauptsächlich über die Agentur für Arbeit zu suchen. Auch geringfügig Beschäftigte nutzten diesen Weg sehr stark. Dies hängt



Abbildung 3

Hauptsächlich Suchkanal der Arbeitsuche im Jahr 2010

in Prozent



Anmerkung: Aufgrund der geringen Fallzahlen im Mikrozensus können für die Leiharbeiter keine belastbaren Ergebnisse dargestellt werden.

Quelle: Scientific Use File des Mikrozensus 2010, eigene Berechnungen, gewichtete Ergebnisse.



Daten und Methoden

Die Auswertungen basieren auf dem Scientific Use File des Mikrozensus 2010 für Personen zwischen 15 und 65 Jahren. Schüler, Schülerinnen und Studierende sowie Ruheständler wurden ausgeschlossen. Ebenfalls ausgeschlossen sind Auszubildende, mithelfende Familienangehörige, Soldaten und Wehr- bzw. Zivildienstleistende. Teilnehmerinnen und Teilnehmer an arbeitsmarktpolitisch geförderter Beschäftigung sind dagegen in den hier betrachteten Kategorien enthalten. Angesichts der Stabilität der Strukturen der atypischen Beschäftigung sind die Ergebnisse auch aktuell aussagekräftig, obwohl die Daten aus dem Jahr 2010 stammen.

Die Analysen beziehen sich auf die atypischen Erwerbsformen Teilzeitbeschäftigung, befristete Beschäftigung, geringfügige Beschäftigung und Zeitarbeit ohne Berücksichtigung von Solo-Selbstständigen und Standard-Erwerbsformen. Da einige atypische Merkmale kumuliert auftreten können wie zum Beispiel befristete Teilzeitbeschäftigte wurde zur Auswertung der Daten folgende Abgrenzung vorgenommen:

- Teilzeitbeschäftigte mit einer Arbeitszeit von weniger als 32 Stunden pro Woche (ohne geringfügige und befristete Beschäftigung)
- (abhängig) geringfügig Beschäftigte ohne Personen in Nebentätigkeit, da diese bereits in ihrem Hauptarbeitsverhältnis gezählt werden
- befristete Beschäftigte inklusive befristeten Teilzeitkräften.

Zeitarbeit: Leiharbeiter werden im Mikrozensus nur auf der Basis einer 0,1%-Unterstichprobe erhoben. Durch die geringe Fallzahl ist eine Abgrenzung zu den anderen atypischen Erwerbsformen (zum Beispiel alle Leiharbeiter unter den Teilzeitbeschäftigten) nicht möglich, und Leiharbeiter sind in den anderen atypischen Erwerbsformen zum Teil enthalten. Zudem erlaubt die geringe Fallzahl keine belastbaren Ergebnisse hinsichtlich der Gründe für die Arbeitsuche sowie der Suchkanäle.

allerdings zum Teil damit zusammen, dass 76 Prozent der Minijobber, die über die Agentur für Arbeit suchten, Arbeitslosengeld II erhielten. Der Kontakt zur Arbeitsagentur – und damit auch die Meldung als Arbeitsuchender – ist hier also bereits gegeben. Dagegen spielte bei unbefristet Vollzeitbeschäftigten, die in einem sicheren Arbeitsverhältnis stehen, der Kontakt zur Agentur für Arbeit nur eine untergeordnete Rolle: Fast ein Drittel bewarb sich hauptsächlich auf Inserate.

Fast alle Arbeitsuchenden fuhren jedoch bei der Suche nach einem neuen Job mehrgoleisig, nutzten also neben ihrem Hauptsuchweg noch weitere Strategien. Mehr als zwei Drittel aller atypisch Beschäftigten sichtigten auch Zeitungsinserate und gut die Hälfte bewarb sich auf selbige. Nicht zu vernachlässigen sind auch Kontakte über Netzwerke: Mehr als 40 Prozent suchten über Freunde, Bekannte und Verwandte eine Tätigkeit, auch wenn sie dies nicht als ihre hauptsächliche Suchstrategie ansahen.

Fazit

Rund 1,1 Millionen bzw. zehn Prozent aller atypisch Beschäftigten suchten im Jahr 2010 eine andere oder zusätzliche Tätigkeit. Allerdings schwanken die Anteile je nach

Erwerbsform erheblich: Während mehr als jeder fünfte Minijobber nach einer anderen Stelle suchte, waren es bei den Teilzeitbeschäftigten lediglich vier Prozent. Für befristet Beschäftigte und Leiharbeitnehmer lagen die Anteile jeweils bei 16 und 13 Prozent. Vergleicht man verschiedene Personengruppen, so sind es vor allem Männer, Jüngere und Geringqualifizierte, die sich beruflich verändern wollen.

Die Motive für die Arbeitsuche unterscheiden sich je nach Beschäftigungsform deutlich. Dabei spielen auch institutionelle Rahmenbedingungen wie Kinderbetreuung oder das Steuer- und Transfersystem eine Rolle. Teilzeitbeschäftigte Mütter können ihre Arbeitszeit beispielsweise nur dann ausweiten, wenn die Betreuung der Kinder gesichert ist.

Schließlich sagt die Tatsache, dass jemand auf Jobsuche ist, noch nichts über deren Erfolg aus. Die Arbeitsmarktpolitik kann hier dazu beitragen, die Aufwärtsmobilität zu fördern. Dazu zählen eine gezielte Vermittlung und Beratung für Erwerbstätige sowie berufsbegleitende Qualifizierungsangebote. Einen wichtigen Ansatzpunkt stellt auch die Personalentwicklungsberatung durch die Betriebe dar. All dies kann nicht nur dazu beitragen, die Jobzufriedenheit der Beschäftigten zu verbessern, sondern auch möglichen Fachkräfteengpässen zu begegnen.

Die Autoren



Carina Himsel

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin bei der Institutsleitung am IAB.
carina.himsel@iab.de



Dr. Ulrich Walwei

ist Vizedirektor des IAB.
ulrich.walwei@iab.de



Publikationen

Aktuelle Publikationen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des IAB

Das Schwerpunktthema „Qualität von Arbeit und Beschäftigung“ in weiteren IAB-Publikationen

Mit dem Wandel der Erwerbsformen spielen atypische Beschäftigungsverhältnisse eine zunehmende Rolle auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Damit rückt auch die Qualität von Beschäftigung immer mehr in den Fokus der öffentlichen Diskussion. Das Thema hat viele Facetten und in der Forschungsarbeit des IAB ein hohes Gewicht – wie die folgende Auswahl an Veröffentlichungen der letzten zwei Jahre zeigt.

■ **Bauer, Frank; Pohl, Carsten; Sieglén, Georg** (2014): Arbeitnehmerüberlassung in Nordrhein-Westfalen. IAB-Regional. IAB Nordrhein-Westfalen Nr. 1.

In der Studie wird die Arbeitnehmerüberlassung für den nordrhein-westfälischen Arbeitsmarkt anhand der jüngsten Entwicklungen bei den drei Akteuren der Branche dargestellt: die Leiharbeiter, die Verleihunternehmen und die Entleihunternehmen. Obwohl die Arbeitnehmerüberlassung zu den am stärksten wachsenden Branchen zählt, waren lediglich rund drei Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Jahr 2013 in der Zeitarbeit tätig.

■ **Bruckmeier, Kerstin; Eggs, Johannes; Himsel, Carina; Trappmann, Mark; Walwei, Ulrich** (2013): Aufstocker im SGB II: Steinig und lang – der Weg aus dem Leistungsbezug. IAB-Kurzbericht Nr. 14.

Mit der verbesserten Arbeitsmarktlage hat auch die Zahl der Grundsicherungsempfänger abgenommen. Trotzdem gibt es viele Menschen, die gleichzeitig Erwerbseinkommen und

Transferleistungen erhalten, die sogenannten Aufstocker. In dem Kurzbericht wird untersucht, warum es für sie schwer ist, den Leistungsbezug zu beenden, und wo es Ansatzpunkte gibt, die Aufstockern einen Ausstieg aus der Grundsicherung erleichtern können.

■ **Bruckmeier, Kerstin; Wiemers, Jürgen** (2014): Begrenzte Reichweite: Die meisten Aufstocker bleiben trotz Mindestlohn bedürftig. IAB-Kurzbericht Nr. 7.

Die Zahl der Grundsicherungsbezieher hat in den letzten Jahren spürbar abgenommen. Dennoch ist die Zahl der Aufstocker, also der erwerbstätigen Leistungsbezieher, nahezu konstant geblieben. In dem Kurzbericht wird untersucht, wie sich die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes in Höhe von 8,50 Euro auf die Einkommenssituation der Aufstocker auswirkt und wie viele von ihnen die Bedürftigkeit dadurch überwinden können.

■ **Burkert, Carola; Garloff, Alfred; Leppe, Timo** (2014): Arbeitnehmerüberlassung in Hessen: Sprungbrett in reguläre Beschäftigung, Vermeidung von Arbeitslosigkeit oder gefangen in der Leiharbeitsfalle? IAB-Regional. IAB Hessen Nr. 1.

In diesem Beitrag wird untersucht, ob und inwieweit in Hessen die Aufnahme eines Leiharbeitsverhältnisses den anschließenden Wechsel in ein Beschäftigungsverhältnis außerhalb dieser Branche beeinflusst. Dabei werden Personen, die ein Leiharbeitsverhältnis begonnen haben, mit ähnlichen Personen verglichen, die zunächst arbeitslos geblieben sind.

■ **Diener, Katharina; Götz, Susanne; Schreyer, Franziska; Stephan, Gesine** (2013): Lange Erwerbsunterbrechungen von Frauen: Beruflicher Wiedereinstieg mit Hürden. IAB-Kurzbericht Nr. 24.

Die Autorinnen untersuchen den beruflichen Wiedereinstieg von Frauen, die ihre Erwerbstätigkeit wegen Familienaufgaben für längere Zeit unterbrechen: Welchen Barrieren begegnen sie, wenn sie – oft erst nach zehn oder 15 Jahren – wieder in den Beruf zurückkehren wollen? Inwieweit gelingt ihnen der Wiedereinstieg? Der Kurzbericht präsentiert Ergebnisse aus der IAB-Begleitforschung zum Modellprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“.

■ **Drasch, Katrin** (2013): The re-entry of mothers in Germany into employment after family-related interruptions. Empirical evidence and methodological aspects from a life course perspective. IAB-Bibliothek 343. Bielefeld: Bertelsmann.

Familie und Erwerbstätigkeit miteinander zu vereinbaren, ist für Mütter in Deutschland noch immer schwierig. Dies zeigt sich insbesondere beim Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt. Die Autorin untersucht in ihrer Dissertation eine Reihe von Faktoren, die bei der Berufsrückkehr eine Rolle spielen können. Dazu zählen das Bildungsniveau, gesetzliche und institutionelle Regelungen sowie die Charakteristika der angebotenen Stellen.

■ **Evers, Katalin; Schleinkofer, Michael; Wießner, Frank** (2013): Freiwillige Arbeitslosenversicherung für Existenzgründer: Etwas

mehr Sicherheit. IAB-Kurzbericht Nr. 12.

Mit dem Wandel der Erwerbsformen verändert auch der traditionelle Mittelstand in Deutschland sein Gesicht: Seit Ende der 1990er Jahre gibt es immer mehr Selbstständige mit arbeitnehmerähnlichen Eigenschaften. Allerdings gelten Arbeitnehmerschutzrechte für sie häufig nicht und ihre soziale Absicherung ist oft unzureichend. Bei einem Scheitern ihrer Unternehmung droht Existenzgründern oft der finanzielle und soziale Absturz. Um diesen etwas abzumildern, haben Selbstständige seit Februar 2006 unter bestimmten Voraussetzungen die Möglichkeit, der Arbeitslosenversicherung freiwillig beizutreten.

■ **Haller, Peter; Jahn, Elke** (2014): Zeitarbeit in Deutschland: Hohe Dynamik und kurze Beschäftigungsdauern. IAB-Kurzbericht Nr. 13. In den vergangenen Dekaden hat der Gesetzgeber das Zeitarbeitsrecht stufenweise reformiert, um den Flexibilitätsbedürfnissen der Unternehmen entgegenzukommen und um über die Zeitarbeit neue Arbeitsplätze zu schaffen. Die Zeitarbeitsbranche ist seit jeher durch eine hohe Dynamik und vergleichsweise kurze Beschäftigungsdauern gekennzeichnet. Auf Grundlage der Beschäftigtenstatistik untersuchen die Autoren die Dauer von Leiharbeitsverhältnissen im Zeitraum 2000 bis 2012.

■ **Harder, Veronika; Peters, Cornelius; Wiegand, Julia; Herrmann, Hayo; Lüth, Hendrik; Bauer, Ben; Ollech, Daniel; Niebuhr, Annkatrin** (2014): Analyse der Übergänge aus Arbeitsuche in Beschäftigung in der Arbeitsmarktregion Lübeck. Befunde für die Teilregion Stadt Lübeck. IAB-Regional. IAB Nord Nr. 1.

Eine Analyse des „Matching“ von Arbeitskräften und offenen Stellen auf dem Arbeitsmarkt liefert wichtige Erkenntnisse über die Arbeitsnachfrage, das Arbeitsangebot und mögliche Mismatch-Probleme. Die Studie präsentiert für

die Stadt Lübeck detaillierte Ergebnisse zu den Übergängen aus Arbeitsuche in Beschäftigung.

Ebenfalls in der Reihe IAB-Regional haben die Autorinnen und Autoren dieser Studie analoge Ergebnisse veröffentlicht für die Arbeitsmarktregion Lübeck, Teilregion Kreis Ostholstein (IAB Nord Nr. 2), die Arbeitsmarktregion Schleswig-Holstein Süd-West, Teilregion Kreis Dithmarschen (IAB Nord Nr. 3), und für die Arbeitsmarktregion Schleswig-Holstein Süd-West, Teilregion Kreis Steinburg (IAB Nord Nr. 4).

■ **Hell, Stefan; Otto, Anne** (2013): Arbeitnehmerüberlassung im Saarland und in Westdeutschland. IAB-Regional. IAB Rheinland-Pfalz-Saarland Nr. 2.

In diesem Bericht werden die Beschäftigungsstrukturen der Zeitarbeitsbranche im Saarland dargestellt, das eine überdurchschnittlich hohe Leiharbeitsquote aufweist. Diese hohe Nachfrage für Leiharbeitskräfte wird auf die ausgeprägte Präsenz des Verarbeitenden Gewerbes zurückgeführt. Die empirischen Ergebnisse deuten darauf hin, dass eine Leiharbeitsbeschäftigung im Saarland kurz- und mittelfristig keine breite Brücke in den regulären Arbeitsmarkt bildet.

■ **Jahn, Elke; Weber, Enzo** (2013): Zeitarbeit: Zusätzliche Jobs, aber auch Verdrängung. IAB-Kurzbericht Nr. 2.

In den letzten zwei Jahrzehnten ist der Anteil der Leiharbeiter an allen Erwerbstätigen von weniger als einem halben Prozent im Jahr 1991 auf über zwei Prozent im Jahr 2011 gestiegen. Mit der zunehmenden Verbreitung der Zeitarbeit wächst jedoch auch die Sorge, dass Beschäftigung außerhalb des Zeitarbeitssektors verdrängt wird. In diesem Kurzbericht wird das Ausmaß solcher Substitutionseffekte auf gesamtwirtschaftlicher Ebene ermittelt.

■ **Leser, Carina; Tisch, Anita; Tophoven, Silke** (2013): Beschäftigte an der Schwelle

zum höheren Erwerbsalter: Schichtarbeit und Gesundheit. IAB-Kurzbericht Nr. 21.

Die Zahl der über 50-Jährigen in Schichtarbeit hat sich im vergangenen Jahrzehnt mehr als verdoppelt. Dieser Anstieg ist sowohl auf das Altern der geburtenstarken Jahrgänge der 1950er und 1960er Jahre als auch auf eine Ausweitung der Schichtarbeit im Dienstleistungssektor zurückzuführen. Tätigkeiten, die in Schichtarbeit ausgeübt werden, sind körperlich und psychisch meist stärker belastend. Auch deshalb weisen Beschäftigte mit Schichtarbeit im Durchschnitt einen schlechteren Gesundheitszustand auf.

■ **Rhein, Thomas** (2013): Erwerbseinkommen: Deutsche Geringverdiener im europäischen Vergleich. IAB-Kurzbericht Nr. 15.

Seit den 1990er Jahren ist die Lohnungleichheit in Deutschland deutlich gewachsen. Diese Entwicklung wird kontrovers wahrgenommen: Einerseits könnte die zunehmende Verbreitung von Niedriglöhnen die Chancen für Erwerbslose vergrößern, wieder in Arbeit zu kommen. Andererseits wird sie als Teil eines breiteren gesellschaftlichen – und sozialpolitisch problematischen – Trends zur Polarisierung der Erwerbseinkommen gesehen. Vor diesem Hintergrund liefert der Kurzbericht eine „Momentaufnahme“ der Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland und 16 weiteren europäischen Ländern. Die vergleichende Analyse zeigt die Bedeutung und die strukturelle Zusammensetzung des Niedriglohnsektors in den betrachteten Ländern. Darüber hinaus wird untersucht, inwieweit die beobachteten Länderunterschiede mit institutionellen und politischen Faktoren zusammenhängen.

■ **Rhein, Thomas; Stüber, Heiko** (2014): Beschäftigungsdauer im Zeitvergleich: Bei Jüngeren ist die Stabilität der Beschäftigung gesunken. IAB-Kurzbericht Nr. 3.

Der Einstieg von Jugendlichen und jungen

Erwachsenen in das Erwerbsleben wird zunehmend schwieriger oder verläuft zumindest nicht mehr so reibungslos wie in früheren Jahren – dieser Meinung begegnet man häufig. Sind dies reale, oder nur gefühlte Probleme? Die Autoren untersuchen, wie sich die Dauer von Beschäftigungsverhältnissen bei jüngeren Personen (bis 30 Jahre) seit Mitte der 1970er Jahre bis 2009 entwickelt hat (vgl. Abbildung). Diese Dauer ist ein guter Indikator für die Stabilität der beruflichen Integration in der ersten Phase des Erwerbslebens.

■ **Schmillen, Achim; Umkehrer, Matthias** (2014): Verfestigung von früher Arbeitslosigkeit: Einmal arbeitslos, immer wieder arbeitslos? IAB-Kurzbericht Nr. 16.

Die Autoren untersuchen den Zusammenhang zwischen der Arbeitslosigkeit in den ersten acht Erwerbsjahren und derjenigen in den darauffolgenden 16 Erwerbsjahren für Personen, die zwischen 1978 und 1980 in das Erwerbsleben eingetreten sind. Die Ergebnisse zeigen: Arbeitslosigkeit zu Beginn des Erwerbslebens geht mit einem deutlich erhöhten Arbeitsmarktrisiko im späteren Erwerbsverlauf einher. Demnach sind Personen, die schon in jungen Jahren stärker von Arbeitslosigkeit betroffen waren, auch im späteren Erwerbsverlauf überdurchschnittlich häufig und lange arbeitslos.

■ **Struck, Olaf; Dütsch, Matthias; Liebig, Verena; Springer, Angelina** (2014): Arbeit zur falschen Zeit am falschen Platz? Eine Matching-Analyse zu gesundheitlichen Beanspruchungen bei Schicht- und Nachtarbeit. In: *Journal for Labour Market Research*, Vol. 47, No. 3, S. 245-272.

Anhand einer Erwerbstätigenbefragung wird die Wirkung von zahlreichen tätigkeitspezifischen und sozialstrukturellen Einflussfaktoren auf die physische und psychische Gesundheit sowie auf Schlafstörungen untersucht. Dabei

werden Schicht- und Nachtarbeitsgruppen mit möglichst strukturgleichen Kontrollgruppen in Bezug auf sozialstrukturelle Charakteristika und Tätigkeitsmerkmale verglichen.

■ **Tophoven, Silke; Du Prel, Jean-Baptist; Peter, Richard; Kretschmer, Veronika** (2014): Working in gender-dominated occupations and depressive symptoms. Findings from the two age cohorts of the lidA study. In: *Journal for Labour Market Research*, Online First.

Seit Jahrzehnten ist bekannt, dass Depressionen bei Frauen häufiger auftreten als bei Männern. In Deutschland gibt es Hinweise darauf, dass diese Unterschiede auch in Abhängigkeit vom Beruf auftreten. In der Studie wird untersucht, ob Frauen in Männerberufen sowie Männer in Frauenberufen – unabhängig von anderen möglichen Faktoren – ein höheres Depressionsrisiko aufweisen.

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).

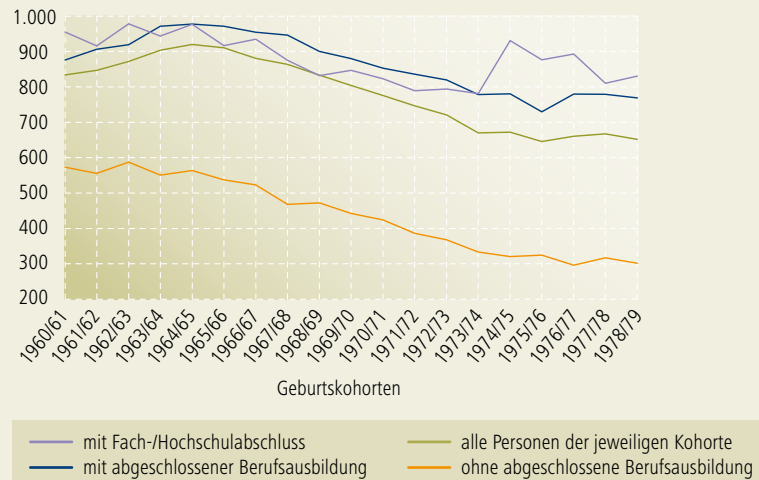
IAB-Infoplattform „Arbeitszufriedenheit“

Das Wohlbefinden am Arbeitsplatz ist ein wichtiger Indikator für die Qualität der Arbeit. Doch was ist überhaupt Arbeitszufriedenheit? Wie wird sie gemessen? Welche Faktoren und Prozesse fördern die Arbeitszufriedenheit, welche schränken sie ein? Die Infoplattform gibt einen Überblick über aktuelle Arbeiten und ausgewählte ältere Publikationen zu theoretischen Ansätzen und empirischen Resultaten der Arbeitszufriedenheitsforschung (<http://www.iab.de/infoplattform/arbeitszufriedenheit>).

Abbildung

Durchschnittliche Beschäftigungsdauer (in einem Betrieb) von westdeutschen Personen bis zum 30. Lebensjahr – nach Qualifikation

Dauer in Tagen



Quelle: Eigene Berechnungen auf Grundlage der Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiografien (SIAB), Westdeutschland.

©IAB

Aufsätze von IAB-Autorinnen und -Autoren in renommierten wissenschaftlichen Zeitschriften (seit der Forum-Ausgabe 1/2014 erschienen)

- **Arntz, Melanie; Gregory, Terry; Lehmer, Florian** (2014): Can regional employment disparities explain the allocation of human capital across space. In: *Regional Studies. Journal of the Regional Studies Association*, Vol. 48, H. 10, S. 1719-1738.
- **Bellmann, Lutz; Gerner, Hans-Dieter; Leber, Ute** (2014): Firm-provided training during the great recession. In: *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, Bd. 234, H. 1, S. 5-22.
- **Bellmann, Lutz; Stephan, Gesine** (2014): Which firms use targeted wage subsidies? An empirical note for Germany. In: *Journal for Labour Market Research*, Vol. 47, No. 1-2, S. 165-175.
- **Bernhard, Sarah; Kopf, Eva** (2014): Courses or individual counselling: does job search assistance work? In: *Applied Economics*, Vol. 46, No. 27, S. 3261-3273.
- **Bernhard, Stefan** (2014): Identitätskonstruktionen in narrativen Interviews. Ein Operationalisierungsvorschlag im Anschluss an die relationale Netzwerktheorie. In: *Forum Qualitative Sozialforschung*, Vol. 15, No. 3, Art. 1.
- **Bernhard, Stefan; Bernhard, Sarah** (2014): Arbeitnehmerfreizügigkeit und Diskriminierung auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Europäische Politik, transnationaler Mobilitätsraum und nationales Feld. In: *Berliner Journal für Soziologie*, Jg. 24, H. 2, S. 169-199.
- **Blien, Uwe; Sanner, Helge** (2014): Technological progress and employment. In: *Economics Bulletin*, Vol. 34, No. 1, S. 245-251.
- **Boockmann, Bernhard; Osiander, Christopher; Stops, Michael** (2014): Vermittlerstrategien und Arbeitsmarkterfolg. Evidenz aus kombinierten Prozess- und Befragungsdaten. In: *Journal for Labour Market Research*, Online First.
- **Brenzel, Hanna; Gartner, Hermann; Schnabel, Claus** (2014): Wage bargaining or wage posting? Evidence from the employers' side. In: *Labour Economics*, Vol. 49, August, S. 41-48.
- **Brixy, Udo** (2014): The significance of entry and exit for regional productivity growth. In: *Regional Studies. Journal of the Regional Studies Association*, Vol. 48, No. 6, S. 1051-1070.
- **Brunow, Stephan; Blien, Uwe** (2014): Effects of cultural diversity on individual establishments. In: *International Journal of Manpower*, Vol. 35, No. 1/2, S. 166-186.
- **Capuano, Stella; Lai, Tat-Kei; Scherer, Hans-Jörg** (2014): The US finance wage premium before and after the financial crisis. A decomposition exercise. In: *Applied Economics Letters*, Vol. 21, H. 16, S. 1144-1147.
- **Doerr, Annabelle; Kruppe, Thomas** (2014): Training vouchers, local employment agencies and policy styles. In: *Journal for Labour Market Research*, Online First.
- **Drechsler, Jörg; Vilhuber, Lars** (2014): A first step towards a German SynLBD. Constructing a German longitudinal business database. In: *Statistical Journal of the IAOS*, Vol. 30, No. 2, S. 137-142.
- **Eckman, Stephanie; Himelein, Kristen; Murray, Siobhan** (2014): Sampling nomads. A new technique for remote, hard-to-reach, and mobile populations. In: *Journal of Official Statistics*, Vol. 30, No. 2, S. 191-213.
- **Eisermann, Merlind; Janik, Florian; Kruppe, Thomas** (2014): Weiterbildungsteiligung: Ursachen unterschiedlicher Teilnahmequoten in verschiedenen Datenquellen. In: *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, Vol. 17, No. 3, S. 473-495.
- **Fuchs, Johann** (2014): Der Einfluss von Hartz IV auf die westdeutsche Stille Reserve. Ergebnisse auf Basis unterschiedlicher methodischer Ansätze. In: *Wirtschafts- und Sozialstatistisches Archiv*, Jg. 8, H. 1-2, S. 33-48.
- **Haas, Anette; Osland, Liv** (2014): Editorial: Commuting, migration, housing and labour markets. Complex interactions. In: *Urban Studies*, Vol. 51, No. 3, S. 463-476.
- **Hasselhorn, Hans Martin; Peter, Richard; Rauch, Angela; Schröder, Helmut; Swart, Enno; Bender, Stefan; du Prel, Jean-Baptist; Ebener, Melanie; March, Stefanie; Trappmann, Mark; Steinwede, Jacob; Müller, Bernd Hans** (2014): Cohort profile: The lidA study – a German cohort study on work, age, health and work participation. In: *International Journal of Epidemiology*, Online First.
- **Herzog-Stein, Alexander; Zapf, Ines** (2014): Navigating the great recession: the impact of working-time accounts in Germany. In: *ILR Review*, Vol. 67, No. 3, S. 891-925.
- **Hirsch, Boris; Jahn, Elke J.; Toomet, Ott; Hochfellner, Daniela** (2014): Do better pre-migration skills accelerate immigrants' wage assimilation? In: *Labour Economics*, Online First.
- **Hirseland, Andreas; Ramos Lobato, Philipp** (2014): "Die wollen ja ein bestimmtes Bild vermitteln". Zur Neupositionierung von Hilfeempfängern im aktivierenden Sozialstaat. In: *SWS-Rundschau*, Jg. 54, H. 2, S. 181-200.
- **Jacob, Marita; Kleinert, Corinna** (2014): Marriage, gender, and class. The effects of partner resources on unemployment exit in Germany. In: *Social Forces*, Vol. 92, H. 3, S. 839-871.
- **Kreuter, Frauke; Müller, Gerrit** (2014): A note on improving process efficiency in panel surveys with paradata. In: *Field Methods*, Online First.

- **Lehmer, Florian; Ludsteck, Johannes** (2014): Wage assimilation of foreigners. Which factors close the gap? Evidence from Germany. In: *Review of Income and Wealth*, Online First.
- **Lietzmann, Torsten** (2014): After recent policy reforms in Germany: Probability and determinants of labour market integration of lone mothers and mothers with a partner who receive welfare benefits. In: *Social Politics*, Online First.
- **Ludsteck, Johannes** (2014): The impact of segregation and sorting on the gender wage gap – evidence from German linked longitudinal employer-employee data. In: *ILR Review*, Vol. 67, No. 2, S. 362-394.
- **Matthes, Britta; Christoph, Bernhard; Janik, Florian; Ruland, Michael** (2014): Collecting information on job tasks – an instrument to measure tasks required at the workplace in a multi-topic survey. In: *Journal for Labour Market Research*, Online First.
- **Mendolicchio, Concetta; Rhein, Thomas** (2014): The gender gap of returns on education across West European countries. In: *International Journal of Manpower*, Vol. 35, No. 3, S. 219-249.
- **Möller, Joachim** (2014): Prosperity, sustainable employment and social justice. Challenges for the German labor market in the 21st century. In: *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, Vol. 14, No. 1, S. 35-46.
- **Otto, Anne; Nedelkoska, Ljubica; Neffke, Frank** (2014): Skill-relatedness und Resilienz: Fallbeispiel Saarland. In: *Raumforschung und Raumordnung*, Vol. 72, No. 2, S. 133-151.
- **Ozgen, Ceren; Peters, Cornelius; Niebuhr, Annetrin; Nijkamp, Peter; Poot, Jacques** (2014): Does cultural diversity of migrant employees affect innovation? In: *International Migration Review*, Vol. 48, Issue Supplement s1, S. 377-416.
- **Raghunathan, Trivellore; Sakshaug, Joseph** (2014): Generating synthetic data to produce public-use microdata for small geographic areas based on complex sample survey data with application to the national health interview survey. In: *Journal of Applied Statistics*, Vol. 41, No. 10, S. 2103-2122.
- **Reims, Nancy; Gruber, Stefan** (2014): Junge Rehabilitanden in der Ausbildung am Übergang in den Arbeitsmarkt. In: *Die Rehabilitation*, Online First.
- **Sakshaug, Joseph; Kreuter, Frauke** (2014): The effect of benefit wording on consent to link survey and administrative records in a web survey. In: *Public Opinion Quarterly*, Vol. 78, No. 1, S. 166-176.
- **Sakshaug, Joseph; Weir, David R.; Nicholas, Lauren H.** (2014): Identifying diabetics in medicare claims and survey data. Implications for health services research. In: *BMC health services research*, Vol. 14, No. 150.
- **Sakshaug, Joseph; West, Brady T.** (2014): Important considerations when analyzing health survey data collected using a complex sample design. In: *American Journal of Public Health*, Vol. 104, No. 1, S. 15-16.
- **Schnell, Rainer; Trappmann, Mark; Gramlich, Tobias** (2014): A study of assimilation bias in name-based sampling of migrants. In: *Journal of Official Statistics*, Vol. 30, No. 2, S. 231-249.
- **Sinibaldi, Jennifer; Trappmann, Mark; Kreuter, Frauke** (2014): Which is the better investment for nonresponse adjustment. Purchasing commercial auxiliary data or collecting interviewer observations? In: *Public Opinion Quarterly*, Online First.
- **Sowa, Frank** (2014): Kalaalimernit: the Greenlandic taste for local foods in a globalised world. In: *Polar Record*, Online First.
- **Sowa, Frank** (2014): Rechtspluralismus in der Weltgesellschaft? Zum Gewohnheitsrecht von indigenen Völkern am Beispiel der grönländischen Inuit. In: *Zeitschrift für Rechtssoziologie*, Jg. 33, H. 2, S. 283-300.
- **Stephan, Gesine; Dütsch, Matthias; Gückelhorn, Cathrin; Struck, Olaf** (2014): When are bonus payments for managers perceived as fair? Results from a quasi-experiment. In: *Economics Letters*, Vol. 125, No. 1, S. 130-133.
- **Stops, Michael** (2014): Job matching across occupational labour markets. In: *Oxford Economic Papers*, Vol. 66, No. 4, S. 940-958.
- **Titze, Mirko; Brachert, Matthias; Kubis, Alexander** (2014): Actors and interactions. Identifying the role of industrial clusters for regional production and knowledge generation activities. In: *Growth and Change*, Vol. 45, No. 2, S. 163-190.
- **Tophoven, Silke; Du Prel, Jean-Baptist; Peter, Richard; Kretschmer, Veronika** (2014): Working in gender-dominated occupations and depressive symptoms. Findings from the two age cohorts of the lidA study. In: *Journal for Labour Market Research*, Online First.
- **Tschernig, Rolf; Weber, Enzo; Weigand, Roland** (2014): Long- versus medium-run identification in fractionally integrated VAR models. In: *Economics Letters*, Vol. 122, No. 2, S. 299-302.
- **Tubadji, Annie; Möller, Joachim; Nijkamp, Peter** (2014): Introduction to cultural research approaches. Applications to culture and labour analysis. In: *International Journal of Manpower*, Vol. 35, No. 1/2, S. 2-10.

Neue Ausgaben in der Buchreihe „IAB-Bibliothek“



IAB-Bibliothek 348: **Techniques for Asking Sensitive Questions in Labor Market Surveys** von Antje Kirchner (in englischer Sprache)

Allgemeine Umfragen eignen sich typischerweise nur unzureichend dazu, das Ausmaß von Schwarzarbeit und die Inanspruchnahme von Arbeitslosengeld II korrekt zu erfassen, denn die Befragten geben häufig nicht wahrheitsgemäße, sondern sozial erwünschte Antworten. Die empirische Sozialforschung hat alternative

Befragungsmethoden entwickelt, welche die Anonymität in Interviewsituationen erhöhen und so sozial erwünschtes Antwortverhalten reduzieren sollen. Antje Kirchner geht der Frage nach, inwieweit mit diesen Techniken der Umfang von Schwarzarbeit und Arbeitslosengeld-II-Bezug wahrheitsgetreuer ermittelt werden kann. Zudem präsentiert sie mit der „Item Sum Technique“ eine neue Befragungstechnik, die bessere Ergebnisse verspricht als bisherige Methoden.



IAB-Bibliothek 349: **Stellenbesetzungsprozesse am deutschen Arbeitsmarkt. Schwierigkeiten und die besondere Bedeutung sozialer Netzwerke** von Martina Rebien

Was zeichnet schwierige Stellenbesetzungen bei der betrieblichen Personalsuche aus? Welche Rolle spielen dabei soziale Netzwerke – also Freunde, Verwandte und andere persönliche Kontakte? Sind Jobs, die über sozi-

ale Netzwerke gefunden wurden, tatsächlich „bessere“ Jobs? Und welche Vorteile haben Betriebe, die ihr Personal über soziale Netzwerke rekrutieren? Diesen Fragen geht Martina Rebien in ihrer Dissertationsschrift nach. Sie legt dar, dass einige gängige Annahmen über Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung und über die Bedeutung sozialer Netzwerke am Arbeitsmarkt einer tieferen empirischen Überprüfung nicht standhalten.



IAB-Bibliothek 350: **Aspects of wage dynamics in Germany** von Jens Stephani

Die Lohnungleichheit in Deutschland ist in den vergangenen Jahrzehnten deutlich gewachsen. Gut jeder fünfte Beschäftigte arbeitet mittlerweile im Niedriglohnsektor. Zugleich gelingt nur einem Bruchteil der Geringverdiener der Aufstieg in eine besser bezahlte Beschäftigung. Jens Stephani geht Forschungsfragen zur Aufstiegsmobilität von Geringverdienern nach, die bislang noch nicht untersucht wurden: Wie groß sind die Chancen, dass Geringverdiener, denen der Auf-

stieg in eine besser bezahlte Tätigkeit geglückt ist, sich längerfristig in dem besser bezahlten Job halten können? In welchen Betrieben können Niedriglohnbezieher mit überproportionalen Lohnzuwächsen rechnen? Welche Rolle spielen unterschiedliche Persönlichkeitsmerkmale für die Aufstiegschancen von Geringverdienern? In einem gesonderten Kapitel analysiert Stephani, inwieweit das Lohnniveau in tarifgebundenen Betrieben – trotz der im letzten Jahrzehnt gesunkenen Bedeutung des Gewerkschaftswesens – weiterhin höher ist als in nicht tarifgebundenen Betrieben.

Zertifizierung von Betrieben

Qualitätssiegel mit Signalwirkung

Zertifizierungen können für Betriebe ein wichtiges Instrument sein, um die Einhaltung von Qualitätsstandards nach innen und außen zu signalisieren. Zwei von drei Betrieben in Deutschland mit 50 und mehr Beschäftigten nehmen an mindestens einem Zertifizierungsverfahren teil. Zugleich zeigt sich, dass Zertifizierungen zur Arbeitsplatzqualität, zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Gesundheitsmanagement mit einer intensiveren betrieblichen Personalarbeit und zumindest teilweise mit einer höheren Mitarbeiterzufriedenheit einhergehen.

Im internationalen Wettbewerb um Märkte und qualifiziertes Personal wird es für Unternehmen immer wichtiger, Qualität nach innen und nach außen zu signalisieren. Denn das Qualitätsbewusstsein in der Öffentlichkeit steigt beständig. Gesundheitsgefährdende Produkte und ausbeuterische Arbeitsbedingungen werden längst nicht mehr klaglos akzeptiert. Über die Medien oder soziale Netzwerke angestoßene Negativ-Kampagnen können gravierende Folgen für die betroffenen Unternehmen haben.

Immer mehr Unternehmen lassen sich daher von unabhängigen Instanzen auditieren, um so dokumentieren zu können, dass sie bestimmte Qualitätsstandards einhalten. Im Erfolgsfall erhalten sie ein Zertifikat, das ihnen eine bessere Selbstdarstellung nach innen und nach außen erlaubt. Auf diese Weise können sie ihre Attraktivität als potenzieller Arbeitgeber und Vertragspartner wie auch ihr Markenimage stärken. Im Idealfall steigert eine solche Maßnahme auch die Motivation und Produktivität der Belegschaft. Die mit der Zertifizierung einhergehenden Personalmaßnahmen können zudem die Mitarbeiterbindung verbessern.

Im Jahr 2012 gaben 65 Prozent aller Betriebe mit mindestens 50 Beschäftigten an, an einem oder mehreren Zertifizierungsverfahren teilgenommen zu haben. Die Verfahren wurden jedoch unterschiedlich stark genutzt. Bei

den zertifizierten Betrieben dieser Größenordnung entfielen die meisten Auditierungen auf den Bereich Prozessqualität: 88 Prozent der zertifizierten Betriebe besaßen ein entsprechendes Zertifikat. 35 Prozent der Betriebe nutzten Auditierungen zur Arbeitsplatzqualität, also beispielsweise zur sozialen Verantwortung von Unternehmen in Bereichen wie Arbeitsbedingungen, Mitarbeiterbeteiligung oder Arbeitnehmerrechte. 21 Prozent der Betriebe ließen sich zum Gesundheitsmanagement und neun Prozent zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zertifizieren. 35 Prozent der Betriebe nutzten Auditierungen zu anderen Themen, was die Vielfalt der Angebote widerspiegelt (vgl. Tabelle 1 auf Seite 34).

Großbetriebe lassen sich überdurchschnittlich häufig zertifizieren

Da die Teilnahme an einem Auditierungsverfahren unabhängig von der Zahl der Beschäftigten mit erheblichen Fixkosten und Dokumentationsaufwand verbunden ist, nutzen eher größere Betriebe diese Möglichkeit. So sind bei den Großbetrieben mit 500 oder mehr Beschäftigten rund 88 Prozent zertifiziert, bei Betrieben mit 50 bis 99 Beschäftigten trifft dies nur auf etwa sechs von zehn Betrieben zu. Die deutlichsten Größenunterschiede zeigen



sich bei der Zertifizierung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, denn in diesem Bereich lassen sich Betriebe mit über 500 Beschäftigten fast viermal so häufig zertifizieren wie Betriebe mit 50 bis 99 Beschäftigten. Demgegenüber werden Zertifizierungsverfahren zur Prozessqualität und zur Arbeitsplatzqualität von allen Betrieben mit mehr als 50 Beschäftigten etwa gleich häufig genutzt. Ob ein Betrieb hingegen in Ost- oder in Westdeutschland sitzt,

scheint für die Teilnahmewahrscheinlichkeit keine große Rolle zu spielen.

Betriebe in den Branchen Metall, Elektro und Fahrzeugbau lassen sich mit 83 Prozent am häufigsten zertifizieren, gefolgt vom Verarbeitenden Gewerbe mit 70 Prozent. Innerhalb der übrigen Wirtschaftszweige lassen sich im Durchschnitt drei von fünf Betrieben zertifizieren. Dabei lassen sich solche Betriebe meist für mehrere Qualitätsstandards zertifizieren.



Gründe für die Zertifizierung sind vielfältig

Was sind nun aus Sicht der Betriebe die wichtigsten Motive für eine Zertifizierung? Ein gutes Drittel der zertifizierten Betriebe erhofft sich, mithilfe der Auditierung die Arbeitgeberattraktivität beziehungsweise die Mitarbeiterbindung zu erhöhen (36%). Der überwiegende Teil verfolgt jedoch eine Verbesserung des Kundenimages und der Außendarstellung (85%) sowie eine Ergebnis- und Prozessoptimierung (74%).

Allerdings haben die Motive, aus denen Betriebe an einem Auditierungsverfahren teilnehmen, je nach Art der Zertifizierung unterschiedliches Gewicht (vgl. Abbildung 1 auf Seite 35). Bei Zertifizierungen zur Prozessqualität werden Kundenimage und Außendarstellung mit 41 Prozent als häufigster Grund genannt, gefolgt von der Ergebnis- und Prozessoptimierung mit 35 Prozent. Dass die Außen-

Tabelle 1

Betriebliche Teilnahme an Zertifizierungsverfahren nach Größe und Branche

in Prozent

	Anteil der Betriebe mit Teilnahme an Zertifizierungsverfahren...				
	... insgesamt	Darunter mit Teilnahme an Verfahren...			
		... zur Arbeitsplatzqualität	... zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie	... zum Gesundheitsmanagement	... zur Prozessqualität
Betriebsgröße					
50 und mehr Beschäftigte	65	35	9	21	88
50-99 Beschäftigte	58	35	6	16	87
100-249 Beschäftigte	74	38	9	24	89
250-499 Beschäftigte	68	32	11	31	89
mehr als 500 Beschäftigte	88	28	23	22	89
Branche					
Verarbeitendes Gewerbe	70	23	5	19	86
Metall, Elektro, Fahrzeugbau	83	28	4	17	93
Handel, Verkehr, Nachrichten	60	50	10	23	89
Unternehmensnahe- und Finanzdienstleistungen	57	41	14	25	84
Information, Kommunikation	60	44	15	20	89

Lesbeispiel: 65% der Betriebe mit 50 und mehr Beschäftigten haben an betrieblichen Zertifizierungsverfahren teilgenommen, davon 88% an einem Verfahren zur Prozessqualität.

Quelle: Linked Personnel Panel Betriebsbefragung 2012. Anteilswerte gewichtet. Ergebnisse basieren auf einer Befragung von Betrieben mit mindestens 50 Beschäftigten.

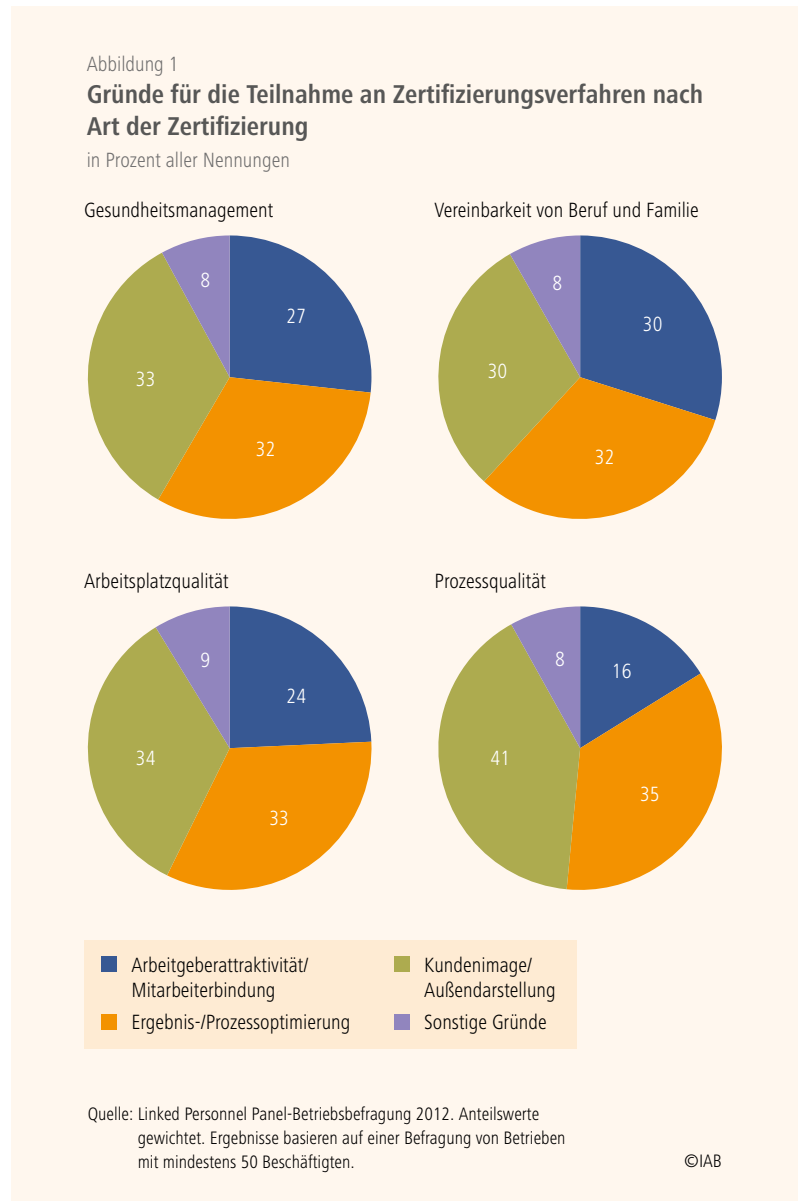
darstellung hier ein so wichtiger Grund ist, liegt zum Teil daran, dass manche Zertifizierungen zur Prozessqualität (z.B. ISO 9001) Voraussetzung dafür sind, bestimmte Aufträge zu erhalten. Demgegenüber ist die Steigerung der Arbeitgeberattraktivität mit 16 Prozent an dieser Stelle von untergeordneter Bedeutung.

Auch bei den anderen hier betrachteten Zertifizierungsverfahren spielen die Ergebnis- und Prozessoptimierung sowie die Außendarstellung eine gewichtige Rolle. Auf diese beiden Motive entfallen jeweils gut 30 Prozent aller Nennungen. Allerdings kommt der Steigerung der Arbeitgeberattraktivität bei den Auditierungsverfahren zur Arbeitsplatzqualität, zum Gesundheitsmanagement und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie mit Anteilen von 24 bis zu 30 Prozent eine deutlich größere Bedeutung zu als bei Zertifizierungsverfahren zur Prozessqualität.

Nicht für alle Betriebe sind Zertifizierungsverfahren eine lohnenswerte Investition. Von den Betrieben, die an keiner Auditierung teilnehmen, sagt jeweils jeder zweite, dass Zertifizierungsverfahren – gemessen an ihrem Nutzen für den Betrieb – zu aufwendig sind. An mangelnder Informiertheit über das Angebot oder dessen mangelnder Qualität scheint es nur selten zu liegen. Lediglich fünf bis sechs Prozent der Betriebe ohne Zertifizierung halten einen dieser Gründe für ausschlaggebend.

Zertifizierte Betriebe betreiben eine intensivere Personalarbeit

Generell zeigt sich, dass zertifizierte Betriebe eine intensivere Personalarbeit betreiben als nicht zertifizierte Betriebe. Zertifizierungen dienen also nicht nur dem Imagegewinn. So lassen sich Betriebe, die regelmäßig Mitarbeitergespräche durchführen, deutlich häufiger zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, zur Arbeitsplatzqualität oder zum Gesundheitsmanagement auditieren (vgl. Tabelle 2 auf Seite 36). Gleiches gilt für Betriebe, die stärker auf Entwicklungspläne für ihre Beschäftigten, regelmäßige Mitarbeiterbefragungen und Weiterbildung setzen. Auch Betriebe mit unternehmenseigenen Wertekodizes lassen sich häufiger zertifizieren als Betriebe ohne diese Instrumente. Ebenso lassen sich Betriebe, die eine Erhöhung



des Frauenanteils in Führungspositionen anstreben, vergleichsweise oft zertifizieren.

Die Wirkungsrichtung ist dabei nicht eindeutig: So können Auditierungsvorgaben zur Einführung neuer Personalinstrumente führen. Ebenso ist denkbar, dass Betriebe, die eine intensivere Personalarbeit betreiben, auch eher geneigt sind, sich einer Auditierung zu unterziehen. Allerdings zeigt sich der starke Zusammenhang zwischen betrieblichen Zertifizierungs- und Personalaktivitäten nicht, wenn es um Zertifizierungen zur Prozessqualität geht. Dies ist insofern wenig überraschend, als dort die

Tabelle 2

Betriebliche Teilnahme an Zertifizierungsverfahren und Personalmaßnahmen mit ähnlicher Zielsetzung

in Prozent

		Anteil der Betriebe mit Teilnahme an Zertifizierungsverfahren...				
		... insgesamt	Darunter mit Teilnahme an Verfahren...			
			... zur Arbeitsplatzqualität	... zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie	... zum Gesundheitsmanagement	... zur Prozessqualität
Regelmäßige Mitarbeitergespräche	Ja	70	40	11	25	87
	Nein	55	19	2	9	92
Entwicklungspläne für Beschäftigte	Ja	76	43	14	30	89
	Nein	59	29	4	13	87
Regelmäßige Mitarbeiterbefragungen	Ja	74	47	17	30	88
	Nein	60	26	3	14	89
Förderung von Höherqualifizierungsmaßnahmen	Ja	69	36	10	25	89
	Nein	61	34	6	15	87
Wertekodex	Ja	74	37	11	25	89
	Nein	49	29	1	10	86
Ziel der Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen	Ja	75	43	16	29	91
	Nein	62	32	5	17	87

Lesbeispiel: Von den Betrieben, die regelmäßige Mitarbeitergespräche durchführen, sind 70% zertifiziert. Von den Betrieben, die keine regelmäßigen Mitarbeitergespräche durchführen, sind hingegen nur 55% zertifiziert.

Quelle: Linked Personnel Panel Betriebsbefragung 2012. Anteilswerte gewichtet. Ergebnisse basieren auf einer Befragung von Betrieben mit mind. 50 Beschäftigten.

©IAB

Tabelle 3

Zertifizierungsarten und Mitarbeiterzufriedenheit

	Arbeitszufriedenheit	Betreuungszufriedenheit	Work-Life-Balance
Zertifizierung zu...			
Vereinbarkeit von Beruf und Familie	+	+	0
Arbeitsplatzqualität	0	0	0
Gesundheitsmanagement	0	0	0
Prozessqualität	0	0	0
Beobachtungen	5.274	1.364	5.277

+ positiver, signifikanter Zusammenhang 0 kein signifikanter Zusammenhang

Quelle: Linked Personnel Panel Betriebsbefragung 2012. Ergebnisse basieren auf einer Befragung von Betrieben mit mind. 50 Beschäftigten. Ergebnisse basieren auf einer OLS-Regression mit clusterrobusten Standardfehlern. Weitere aufgenommene Variablen: Angestellter, Vorgesetzter, Teilzeit, weiblich, Partner, Kind, höchster Schulabschluss, höchster Ausbildungsabschluss, Alter (in Kategorien), Nettogehalt (logarithmiert), Betriebsgrößenklasse, Sektoren und Regionen.

©IAB

Stärkung der Mitarbeiterbindung nur von untergeordneter Bedeutung ist.

Beschäftigte in zertifizierten Betrieben sind im Schnitt zufriedener

Wie bereits erwähnt, verfolgen viele Betriebe, die sich in bestimmten Feldern zertifizieren lassen, damit das Ziel, ihre Attraktivität als Arbeitgeber und die Mitarbeiterbindung zu stärken. Tatsächlich sind Beschäftigte in Betrieben, die sich zur Arbeitsplatzqualität, zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder zum Gesundheitsmanagement zertifizieren lassen, im Schnitt zufriedener mit ihrer Arbeit als Beschäftigte anderer Betriebe. Berücksichtigt man jedoch, dass Betriebe vielfach an mehr als einem Zertifizierungsverfahren teilnehmen, so weist lediglich die Auditierung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf einen eigenständigen positiven Zusammenhang mit Arbeitszufriedenheit auf (vgl. Tabelle 3). Demgegenüber

scheinen Zertifizierungen zur Arbeitsplatzqualität, zum Gesundheitsmanagement und zur Prozessqualität für die Arbeitszufriedenheit keine signifikante Rolle zu spielen. Zertifizierungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie haben zudem einen positiven Einfluss auf die Zufriedenheit mit der Kinderbetreuung, nicht jedoch auf die wahrgenommene Vereinbarkeit von Beruf und Familie der Beschäftigten (Work-Life-Balance).

Daten und Methoden

Die den Auswertungen zugrundeliegenden Daten entstammen dem Linked Personnel Panel 2012/2013, einer Umfrage im Rahmen des Projektes „Arbeitsqualität und wirtschaftlicher Erfolg“. Zuerst wurden Betriebe zu „Personalarbeit und Unternehmenskultur“ befragt, daran anschließend Beschäftigte dieser zuvor befragten Betriebe. In die Betriebsbefragung werden ausschließlich Betriebe aus der Privatwirtschaft mit mindestens 50 Beschäftigten einbezogen; für diese Gruppe sind die abgefragten Informationen repräsentativ. Die zweite Welle beider Befragungen erfolgt(e) Mitte 2014 beziehungsweise Anfang 2015.

Die Schätzung der Zusammenhänge zwischen Zertifizierung und den Zufriedenheitsmaßen erfolgte mittels OLS (Ordinary Least Squares), in der für Geschlecht, Gehalt, Betriebsgröße und andere individuelle und betriebspezifische Charakteristika kontrolliert wird. Bei den Ergebnissen handelt es sich um eine bedingte Korrelation, nicht um kausale Zusammenhänge.

Das Projekt „Arbeitsqualität und wirtschaftlicher Erfolg“ wird vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales und vom IAB finanziert. Die Betriebsbefragung wird von Infratest Sozialforschung durchgeführt, die Beschäftigtenbefragung von Infas Institut für angewandte Sozialforschung.

Fazit

Zertifizierungen stellen für Betriebe ein mögliches Instrument dar, um sich im Wettbewerb um Kundinnen und Kunden sowie um qualifiziertes Personal zu profilieren und Qualität nach innen und außen zu signalisieren. Allerdings werden Nutzen und Qualität der angebotenen Zertifizierungsmaßnahmen von den Betrieben zum Teil unterschiedlich bewertet. Generell zeigt sich, dass der Einsatz von Zertifizierungen über eine bloße Imagekampagne zur Etablierung der Unternehmensmarke hinausgeht. So gehen insbesondere Auditierungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie mit einer höheren Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten einher. Auch die Zufriedenheit mit der Kinderbetreuung ist in solcherart zertifizierten Unternehmen höher. Für Bewerberinnen und Bewerber können Auditierungen zu Beruf und Familie somit durchaus ein hilfreiches Indiz für einen „guten“ Arbeitsplatz sein.

Die Autoren



Philipp Grunau

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

philipp.grunau@iab.de



Stefanie Wolter

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsdatenzentrum der BA im IAB.

stefanie.wolter@iab.de

Interview

„Auch in Nürnberg möglich: Von der zweiten Liga in die Champions League“

Ein Gespräch mit Stefan Bender

Das Forschungsdatenzentrum der Bundesagentur für Arbeit im IAB, kurz FDZ, versteht sich seit seiner Gründung im Jahr 2004 als Mittler zwischen Datenproduzenten – insbesondere der Bundesagentur für Arbeit und den Forschungseinheiten des IAB – und externen Datennutzern. In den vergangenen zehn Jahren ist nicht nur die Zahl der Mitarbeiter und der Standorte des FDZ im In- und Ausland gewachsen. Auch manches andere hat sich verändert. Stefan Bender, Leiter des FDZ, erzählt im Interview mit der Redaktion des IAB-Forum, wie das FDZ zu dem wurde, was es heute ist – und welchen neuen Herausforderungen es sich in nächster Zeit stellen muss.



In diesem Jahr feiert das FDZ sein zehnjähriges Bestehen. Wie kam es 2004 zur Gründung des Forschungsdatenzentrums?

Bender: Ende der 1990er Jahre gab es eine Diskussion darüber, dass in Deutschland die Forschung abgehängt wird, weil vernünftige Datenzugänge fehlen. Daraufhin berief das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) eine Kommission, die ein Gutachten erarbeitete. Dieses Gutachten der Kommission zur Verbesserung der informationellen Infrastruktur zwischen Wissenschaft und Statistik enthielt unter anderem die Empfehlung, Forschungsdatenzentren bei der amtlichen Statistik und bei großen Datenproduzenten einzurichten. Das Ministerium reagierte auf diese Empfehlungen, in dem es unter anderem Fördergelder für Forschungsdatenzentren bereitstellte.

Unter der Leitung von Gerhard Kleinhenz stellte das IAB daraufhin einen Antrag auf Einrichtung eines Forschungsdatenzentrums, der angenommen wurde. Im Jahr

2004 wurde das FDZ schließlich gegründet, zunächst vollständig vom BMBF finanziert. Damals leitete Jutta Allmendinger bereits das IAB und unterstützte die Einrichtung des FDZ sehr stark. Nach einer erfolgreichen Evaluation wurde das FDZ dann auf Dauer gestellt, und die Bundesagentur für Arbeit übernahm die Finanzierung.

Was waren damals die Aufgaben des FDZ?

Bender: Im Großen und Ganzen waren es die gleichen Aufgaben wie heute. Die Serviceaufgaben wie Datenaufbereitung, Datenzugang und Datenbereitstellung machen 75 Prozent unserer Arbeit aus, die übrigen 25 Prozent gehören der eigenen Forschung.

Wie waren die Startvoraussetzungen?

Bender: Das FDZ konnte von Anfang an eine gute Entwicklung nehmen, denn die Startbedingungen waren gut: Es gab bereits Erfahrungen und eine gewisse Kultur der Anonymisierung und Bereitstellung von Daten im IAB. Dazu kam, dass mit den Forscherinnen und Forschern des Instituts Experten vor Ort waren, die wussten, wie man mit diesen Daten umgeht und inhaltlich arbeitet.

War die „Schalterstelle“ für das IAB-Betriebspanel, die 1998 eingereicht wurde, schon ein erster Schritt hin zur Gründung des FDZ?

Bender: Die Schalterstelle hat natürlich eine besondere Bedeutung für die Entwicklung der Datenzugänge, die das FDZ anbietet. Sie war aber erst der zweite Schritt. Der erste Schritt war die IAB-Beschäftigtenstichprobe – der erste faktisch-anonyme Datensatz, den das IAB herausgebracht hat. Heute haben wir ja drei verschiedene Datenzugänge im FDZ: Gastaufenthalte, Scientific Use Files und Datenfernverarbeitung. Mit der Schalterstelle wurde am IAB die erste Datenfernverarbeitung deutschlandweit eingeführt: Externe Forscher schickten ihre Auswertungswünsche in Form von vorprogrammierten Auswertungsprogrammen, die dann im IAB ausgeführt wurden.

Mit der anonymisierten IAB-Stichprobe und der Einrichtung der Schalterstelle wurden erstmals IAB-Daten auch externen Forscherinnen und Forschern zugänglich gemacht. Wie wurde dieser Schritt damals eingeschätzt?

Bender: Es gab im IAB durchaus eine Diskussion über die Hoheit von Ergebnissen. Es gab die Sorge, dass man nicht mehr kontrollieren könne, welche Ergebnisse produziert würden. Es hat sich dann aber die Argumentation durchgesetzt, dass man mit der richtigen Methode und sorgfältiger Analyse der Daten die besten Ergebnisse bekomme und deshalb den Vergleich mit anderen nicht zu scheuen brauche. Bei der Freigabe der Daten ging es außerdem darum, den damals bestehenden Vorwurf, das IAB sei ein „Datenmonopolist“, zu zerstreuen.

Sie haben im Jahr 2005 die Leitung des FDZ übernommen. Hatten Sie zu dem Zeitpunkt schon eine Vorstellung davon, wohin es sich weiter entwickeln würde?

Bender: Ja, eine Vorstellung hatte ich schon. Die Grundsteine der Entwicklung wurden bereits von meiner Vorgängerin Annette Kohlmann gelegt, etwa was die Internationalisierung betrifft. Das FDZ verfügte beispielsweise schon einige Zeit vor dem IAB über eine englischsprachige Website, da sehr früh entschieden wurde, nicht nur den deutschen Markt anzusprechen. Es war nicht alles von Anfang an geplant, aber es gab eine gewisse Vorstellung davon, wohin sich das FDZ entwickeln sollte. Es war ein bisschen wie mit einem neuen Unternehmen: Man investiert in verschiedene Entwicklungen und natürlich funktioniert erst mal nicht alles. Zurückblickend ergibt sich aber eine schöne, kontinuierliche und logische Entwicklung.

Welche Bedeutung haben die Aufgaben des FDZ für das IAB?

Bender: Das FDZ liefert mit der Datenproduktion und der eigenen Forschung einen bedeutenden Beitrag für das IAB. Die Außenstellen des FDZ in den USA stärken die

„Natürlich war nicht alles von Anfang an geplant. Zurückblickend ergibt sich aber eine schöne, kontinuierliche und logische Entwicklung.“

Internationalisierung des Instituts erheblich. An dieser Internationalisierung sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des FDZ in besonderem Maße beteiligt.

Sie haben einmal gesagt, die Daten des FDZ seien inzwischen zu einer Marke geworden. Was meinen Sie genau damit und wie ist es dazu gekommen?

Bender: Ich denke dabei an ein Gesamtpaket: Sehr gute Daten, eine umfassende Datendokumentation, fundiertes Wissen darüber, was diese Daten darstellen, eigene Forschung, also die Kompetenz, mit diesen Daten umzugehen, und natürlich guter Service, also die Daten schnell und unbürokratisch zur Verfügung zu

„Die Außenstellen des FDZ in den USA stärken die Internationalisierung des Instituts erheblich.“

stellen – das alles zusammen bildet die „Marke FDZ“. Gleichzeitig sind das die Grundpfeiler, auf denen die Arbeit des FDZ ruht. Und wir sind dankbar für die exzellente Zusammenarbeit der Kolleginnen und Kollegen der BA und des IAB. Ohne sie wäre das alles nicht möglich. Auch der Begriff „IAB-Daten“ hat sich durchgesetzt. Das merkt man zum Beispiel auf Konferenzen. Wenn vor zehn Jahren jemand seine Forschungsarbeit basierend auf IAB-Daten präsentiert hat, brauchte er mindestens zwei Vortragsfolien, um den Datensatz vorzustellen. Heute genügt es zu sagen, man arbeitet mit IAB-Daten, denn sie sind in der Forschung auch international ein Begriff geworden. Natürlich braucht es dafür am Anfang ein paar Wissenschaftler außerhalb des IAB, die den Mut haben, mit diesen Daten zu arbeiten, und die damit Erfolg haben.

Wie hat sich das FDZ in den zehn Jahren seines Bestehens verändert?

Bender: Vor allem die Komplexität ist gestiegen. Sowohl die Daten als auch die Datendokumentation sind wesentlich komplexer geworden. Aber auch die Komplexität der Einrichtung FDZ selber ist gewachsen. Wir haben mit acht Mitarbeitern am Standort Nürnberg angefangen. Nun sind es über 20. Dann kamen die Außenstellen in Deutschland, danach die in den USA: Damit steigen nicht nur die Anforderungen an die Personalführung, sondern natürlich auch an die EDV. Außerdem haben sich die Inhalte unserer Forschung und die Art, wie wir forschen, verändert. Das kann man sich vorstellen wie zweite Bundesliga und Champions League: Wir machen heute viel mehr internationale Forschung als früher. Auch die Publikationen, in denen wir veröffentlichen, haben sich entsprechend verändert.

Das FDZ stellt eine Vielzahl von Datensätzen zur Verfügung. Woher stammen diese Daten?

Bender: Unsere Datensätze stammen aus drei Hauptquellen: administrative Daten wie die der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten, IAB-Befragungen wie das IAB-Betriebspanel, das Panel „Arbeitsmarkt und soziale



Zur Person

Stefan Bender 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 BA im IAB. Zu seinen Arbeitsschwerpunkten gehören die Verknüpfungsmöglichkeiten von Prozess- und/oder Umfragedaten, die Anonymisierung von Daten, Dauer der Arbeitslosigkeit und Anspruchsdauer sowie Einkommensverluste bei Betriebsschließungen.

Sicherung“ oder „Arbeiten und Lernen im Wandel“ sowie externe, öffentlich verfügbare Daten wie die Bilanzen von Unternehmen. Das Besondere dabei ist, dass diese Daten nicht nur separat nebeneinander stehen, sondern dass wir sie miteinander verknüpfen können. Das geschieht selbstverständlich nur mit der Einwilligung derjenigen, von denen diese Daten stammen, und unter strenger Einhaltung des Datenschutzes. In Zukunft werden wir auch externe Datenquellen stärker nutzen. Wir beginnen gerade damit, Patentdaten und Bilanzdaten mit unseren administrativen Daten zusammenzuspielen. So entstehen einzigartige Datensätze zu den Arbeits- und Finanzmärkten. Eine weitere Entwicklung ist die Verwendung von kleinräumigen Daten. Auch diese wollen wir mit unseren Daten verknüpfen und dann der Forschung datenschutzrechtlich adäquat zur Verfügung stellen.

Welche Datensätze sind am meisten gefragt?

Bender: Einige Datensätze sind echte Dauerbrenner. Insgesamt wurden im Jahr 2013 168 Datensätze angefordert, am häufigsten war dabei die Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiografien, kurz SIAB, gefragt. Danach kam das IAB-Betriebspanel und an dritter Stelle die Kombination aus diesen beiden Datensätzen, der Linked-Employer-Employee-Datensatz, kurz LIAB, in dem Informationen wie aus der SIAB und dem IAB-Betriebspanel verknüpft sind. Ebenfalls gefragt ist das Panel „Arbeitsmarkt und soziale Sicherung“, genannt PASS. Das ist auch insofern beeindruckend, weil es diesen Datensatz noch nicht lange gibt. Trotzdem hat sich die Nachfrage innerhalb von zwei Jahren bereits verdoppelt.

Wozu werden zum Beispiel die administrativen Daten verwendet?

Bender: Die administrativen Daten sind zum einen gewissermaßen das Rückgrat der IAB-Befragungen wie PASS, IAB-Betriebspanel oder der neuen IAB-SOEP-Migrationsstichprobe: Sie alle nutzen die Adressen, die die BA aus den administrativen Daten gewinnt. Außerdem kann man

die Güte der Befragungen einschätzen, indem man an den administrativen Daten spiegelt, wer daran teilgenommen hat und wer nicht. Das Besondere an den administrativen Daten ist aber, dass sie so viele detaillierte Informationen enthalten. Sie bilden einen wunderbaren Fundus für verschiedenste Fragestellungen. Weil wir zum Beispiel Informationen darüber haben, wo Personen wohnen und arbeiten, kann man herausfinden, welche Personen zusammenleben. So haben wir aktuell drei Millionen „Haushaltszusammenführungen“ erzeugt. Damit ergeben sich völlig neue Forschungsmöglichkeiten: Wie groß sind die Einkommensunterschiede von Personen, die zusammenleben und in der gleichen Firma arbeiten, gegenüber denen, die in verschiedenen Firmen arbeiten? Was passiert, wenn ein Partner entlassen wird oder die Firma schließt? Gibt es Unterschiede, je nachdem, ob der Mann oder die Frau den Job verliert? Wer macht Kompromisse und nimmt Einkommenseinbußen in Kauf? Wir haben nun so etwas wie synchronisierte Erwerbsverläufe und darin steckt ein großes Potenzial. Obwohl wir die administrativen Daten schon seit zig Jahren kennen, eröffnen sich durch sie immer wieder neue Möglichkeiten.

Ein Großteil der Arbeit des FDZ wird von den Serviceaufgaben bestimmt. Trotzdem sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des FDZ in zahlreiche Forschungsprojekte eingebunden. Wie gelingt es, dass beide Aspekte genug Raum finden?

Bender: Im FDZ übernimmt jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter – mit unterschiedlichen Anteilen und



unterschiedlichen Schwerpunkten – sowohl Service- als auch Forschungsaufgaben. Das FDZ bearbeitet beispielsweise pro Jahr etwa 2.000 Auswertungsaufträge, deren Ergebnisse auf die Einhaltung des Datenschutzes geprüft werden müssen. Diese Aufgabe wird reihum von vielen übernommen und verteilt sich so auf mehrere Schultern. Der Vorteil ist außerdem, dass es demokratisch zugeht und alle Nutzer gleich behandelt werden. Die Verschränkung von Service- und Forschungsaufgaben ist sehr wichtig,

sonst spalten sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in reine Dienstleister und reine Forscher auf. Das gilt es zu vermeiden. Es gibt allerdings Spezialisten für bestimmte Aufgaben. So arbeitet nicht jeder an der Internetpräsentation mit. Beiden Aspekten, dem Service und der Forschung, Raum zu geben, gelingt aber schlussendlich nur durch den sehr großen Einsatz aller Beteiligten.

Das FDZ hat vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales den Auftrag bekommen, die Einführung eines allgemeinen Mindestlohns in Deutschland wissenschaftlich zu begleiten. Wie wird dieses Projekt aussehen?

Bender: Das Projekt besteht aus zwei Teilen. Der erste Teil ist ein Monitoring, also die Beobachtung der Entwicklungen in Zusammenhang mit der Einführung des Mindestlohns. Dafür nutzen wir in Absprache und in Zusammenarbeit mit der Statistik der Bundesagentur für Arbeit deren administrative Daten. Der zweite Aspekt ist die Forschung zur Ausnahmeregelung für Langzeitarbeitslose, die besagt, dass Personen, die länger als ein Jahr arbeitslos waren, in den ersten sechs Monaten auf ihrer neuen Stelle unterhalb des Mindestlohns verdienen können. Das FDZ und das IAB gelten als verlässlicher Partner für derartige

Anfragen, denn wir haben nicht nur die entsprechenden Daten, wir wissen auch, wie man sie adäquat verwendet und zu fundierten Ergebnissen kommt.

An welchen weiteren Forschungsthemen wird derzeit im FDZ gearbeitet?

Bender: Eines unserer wichtigsten aktuellen Forschungsthemen beschäftigt sich mit Arbeitsqualität, gepaart mit Managementqualität. Dazu laufen gerade zwei große Befragungen: eine zum Zusammenhang von Arbeitsqualität und wirtschaftlichem Erfolg in deutschen Betrieben und eine zu Managementqualität. Mit dieser wollen wir herausfinden, welchen Einfluss Management in Unternehmen hat. Welche Rolle spielen Managementpraktiken zum Beispiel bei der Rekrutierung von Personal? Hilft ein gutes Personalmanagement die besseren Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu gewinnen und an das Unternehmen zu binden?

Außerdem beschäftigen wir uns mit dem Zusammenspiel von Managementqualität, Innovationen und Beschäftigungseffekten. Dazu verwenden wir verknüpfte Daten: administrative Daten – nicht nur aus der BA, sondern beispielsweise auch Patentanmeldungen –, Informationen aus den neuen Befragungen und aus dem IAB-Betriebspanel. Hier kooperieren wir unter anderem mit Dietmar Harhoff vom Max-Planck-Institut für Innovation und Wettbewerb und in naher Zukunft mit Daron Acemoglu vom Massachusetts Institute of Technology.

Wir betreiben im FDZ aber auch eine intensive Forschung zu Themen wie Datenzugang, Datenanonymisierung und Datendokumentation, die auch international wahrgenommen wird. Also: Wie müssen Daten dokumentiert sein, wie soll der Datenzugang gestaltet sein, wie kann man einen solchen Zugang europaweit organisieren? Außerdem beschäftigen wir uns unter dem Stichwort „virtuelle Forschungsumgebung“ damit, wie der Arbeitsplatz der Zukunft in der empirischen Forschung aussieht.

Die Forscherinnen und Forscher des FDZ sind auch an internationalen Kooperationen beteiligt. Können Sie uns ein paar Beispiele nennen?

Bender: Das FDZ hat sehr viele internationale Kooperati-



onspartner. Bei dem Projekt zu Managementqualität und Beschäftigungseffekten arbeiten wir mit den Ökonomen Nicholas Bloom aus Stanford und John van Reenen von der London School of Economics zusammen. In einem Kooperationsprojekt mit Johannes Schmieder von der Boston University geht es um Lohnungleichheiten von Männern und Frauen.

Ein weiteres Projekt behandelt Pendlerbewegungen von Österreichern und Deutschen. Dort arbeiten wir mit Rudolf Winter-Ebmer von der Universität Linz, Andrea Weber von der Universität Mannheim und David Card von der University of California in Berkeley zusammen. In diesem Projekt sollen administrative Daten aus Deutschland und Österreich zusammengespielt werden, so dass wir sowohl die Erwerbsverläufe der Österreicher als auch der Deutschen analysieren können.

„Big Data hat jetzt schon die Konnotation ‚Big Brother is watching you!‘“

Gibt es solche Datenverknüpfungsprojekte auch zum Beispiel mit den USA?

Bender: Nein, die gibt es nicht. Nach den Berichten über die NSA mag man es vielleicht kaum glauben, aber der Datenschutz bei Sozialdaten ist in den USA viel höher als bei uns. In Bezug auf die internationale Ebene planen wir allerdings, Daten zu verwenden, aus denen hervorgeht, welche Unternehmen im Ausland operieren. Diese kann man nutzen, um die Beschäftigungsentwicklung in Deutschland zu analysieren. Wie agiert zum Beispiel eine deutsche Firma mit Dependancen in Portugal in der Krise? Wo wird Personal entlassen, wo werden Betriebe geschlossen?

Inzwischen gibt es in mehreren deutschen Städten die Möglichkeit, die Daten des FDZ zu nutzen. Das

Das Forschungsdatenzentrum der BA im IAB

Das Forschungsdatenzentrum (FDZ) der Bundesagentur für Arbeit (BA) im IAB ermöglicht externen Forscherinnen und Forschern seit seiner Gründung am 1. April 2004 den Zugang zu Mikrodaten für die nicht kommerzielle Forschung im Bereich der Sozialversicherung und der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Es leistet dies, indem es die Daten aus den Geschäftsprozessen der BA, daraus hervorgegangene eigene Datenprodukte sowie Erhebungsdaten des IAB so aufbereitet, dass sie für externe Forscherinnen und Forscher nutzbar werden.

Das FDZ bietet der Wissenschaft Individualdatensätze für eigene Forschung an, die im Bereich der Sozialversicherung und in der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung entstehen. Die angebotenen Datensätze speisen sich aus den Geschäftsprozessen der BA, den Erhebungsdaten des IAB, externen Quellen sowie deren Verknüpfungen. So erhalten Forscherinnen und Forscher, die im IAB oder extern tätig sind, neue Möglichkeiten für die Analyse komplexer Mikrodaten. Das

FDZ fördert dadurch auch den Einsatz konkurrierender wissenschaftlicher Ansätze und trägt damit zur Qualitätssicherung der Daten bei.

Das FDZ entwickelt hierzu transparente und standardisierte Zugangsregelungen unter Einhaltung der geltenden Datenschutzbestimmungen. Es führt Aufbereitungen, Aktualisierungen und Prüfungen der Daten durch und dokumentiert genau und umfassend die bereitgestellten Daten unter Berücksichtigung rechtlicher Aspekte der Datensicherheit. Es berät auch individuell über Datenzugang und Analysemöglichkeiten sowie zur Reichweite und Gültigkeit der Daten.

Mit seinen im Internet verfügbaren Dokumentationen und Arbeitshilfen sowie mit seinen Workshops und Nutzerkonferenzen erleichtert das FDZ externen Forscherinnen und Forschern die Arbeit mit den Datensätzen.

Weitere Informationen finden Sie im Internet unter <http://fdz.iab.de/>.

FDZ hat außerdem mehrere Standorte in den USA. Wie kam es dazu, dass sich auch Forscherinnen und Forscher aus dem Ausland für Daten zum deutschen Arbeitsmarkt interessieren?

Bender: Das hat verschiedene Gründe. Einer ist sicherlich die Datenqualität: Die Daten der BA und des IAB sind einfach sehr gut. Mit ihnen kann man entsprechend gut forschen und publizieren. Ein zweiter Grund ist, dass der deutsche Arbeitsmarkt die Finanz- und Wirtschaftskrise sehr gut überstanden hat. Dadurch wurde er auch für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus anderen Ländern interessant. Der dritte Grund ist der vergleichsweise einfache, aber dennoch sichere Datenzugang. In den USA muss man teilweise ein bis zwei Jahre lang warten, bis man Daten bekommt – wenn überhaupt. Außerdem eignen sich die FDZ-Daten auch, um adäquat Theorien mit den neuesten statistischen Methoden zu überprüfen. Wenn die Daten erst einmal als Marke eingeführt sind, ergibt sich so etwas wie ein selbstverstärkender Prozess: Die Daten werden immer bekannter, und

„Wenn die Daten erst einmal als Marke eingeführt sind, ergibt sich so etwas wie ein selbstverstärkender Prozess.“

immer mehr Wissenschaftler haben Ideen, für welche Forschungsfragen man sie nutzen kann, und publizieren die Ergebnisse in hochrangigen Zeitschriften.

Plant das FDZ weitere internationale Standorte?

Bender: Ja. In den USA soll es weitere Standorte an der Princeton University in New Jersey und an der University of California in Los Angeles geben. Vor allem aber ist in Europa einiges in Planung. Hier wollen wir jedoch unbedingt vermeiden, dass eine Art Einbahnstraße entsteht. Derzeit bieten wir unsere Daten in den USA an, es gibt aber keine amerikanischen Daten, die im Gegenzug bei uns angeboten werden. Für Europa soll dies anders gestaltet werden. Der damit verbundene Zeitaufwand für das FDZ ist dadurch jedoch deutlich größer.

Es sieht allerdings so aus, als könnte es bereits im nächsten Jahr einige Standorte in Europa geben. Wir verhandeln beispielsweise seit mehreren Monaten mit dem UK Data Archive in Großbritannien über die Bereitstellung von „Understanding Society“. Dabei handelt es sich um einen sehr umfangreichen Datensatz, vergleichbar mit dem Sozio-oekonomischen Panel in Deutschland. Auch mit den Kollegen in den Niederlanden und in Frankreich stehen wir in Kontakt. Die große Herausforderung ist derzeit, Verträge aufzusetzen, die den datenschutzrechtlichen Kriterien beider Seiten genügen.

Auf europäischer Ebene gibt es außerdem das Projekt „Data without Boundaries“. Das Fernziel ist es, einen gleichberechtigten und einfachen Zugang zu den offiziellen Mikrodaten zu schaffen, die von den nationalen statistischen Ämtern in Forschungsdatenzentren angeboten werden. Die Daten bleiben dabei in den einzelnen Ländern. Es soll lediglich eine gemeinsame Zugangsplattform geschaffen werden, über die man auswählen kann, aus welchem Land man gerne Daten hätte.

Welchen neuen Entwicklungen werden Sie und das FDZ sich in den kommenden Jahren stellen müssen?

Bender: Das größte Thema ist wohl „Big Data“, also die



riesigen Mengen an Daten, die in der digitalen Welt entstehen, zum Beispiel durch das Speichern von Verbindungen im Internet. Big Data hat allerdings jetzt schon die Konnotation „Big Brother is watching you“. Das kann sich durchaus auch auf unsere Arbeit auswirken, da die Menschen zu Recht misstrauischer werden.

Wir werden sehr deutlich machen müssen, dass Datenproduktion und Forschung bei uns strengen Regeln folgen, um einen Vertrauensverlust zu vermeiden. Sonst können sich bei Befragungen schnell negative Auswirkungen auf die Teilnahmebereitschaft oder die Antwortehrlichkeit ergeben.

Wir haben uns an einem international sehr beachteten Buch beteiligt, in dem es genau darum geht: Big Data ist wichtig, man sollte sie der Forschung zur Verfügung stellen. Gleichzeitig muss man dafür sorgen, dass dabei Regeln eingehalten werden. Die Wissenschaft sollte sich beispielsweise einen Kodex geben, um adäquat mit solchen Daten arbeiten zu können. Daher auch der Titel: Privacy, Big Data and the Public Good.

Wird es in nächster Zeit neue Datenprodukte des FDZ geben?

Bender: Der ehemalige Chef des US Census Bureau, Bob Groves, prophezeite einmal, die amtliche Statistik würde es irgendwann nicht mehr geben, sämtliche Daten würden sich aus Big Data generieren. Allerdings kennen wir die Datenqualität und die Regelmäßigkeit von Big Data noch nicht richtig. Daher, so Bob Groves, sei es der erste Schritt, die amtlichen Daten und Big Data zusammenzuführen – sozusagen das Beste aus beiden Welten. Genau in diese Richtung gehen wir hier im FDZ derzeit. Soweit es der Datenschutz erlaubt, führen wir externe Daten mit unseren Daten zusammen. Man kann sich das so vorstellen: Der Stift in meiner Hand sind unsere Datenprodukte. Alles andere, was sich in diesem Raum befindet, sind andere Daten, die wir zurzeit nicht wirklich kennen. Ich bin der Meinung, dass wir uns dieser Entwicklung unbedingt öffnen sollten, denn sonst machen irgendwann andere die Forschung.

Wo wird das FDZ in zehn Jahren stehen?

Bender: Das kann ich nicht prognostizieren. Wir haben natürlich Linien, die wir weiter verfolgen: Wir versuchen ein EU-Netzwerk für den Datenzugang aufzubauen. Bei der Datenproduktion hoffen wir, dass wir die Qualität und die Auswertbarkeit durch die Verknüpfung von weiteren Datenquellen weiter steigern können. Wir werden definitiv weitere externe Daten in unser Datenangebot aufnehmen. Und in der Forschung möchten wir weiterhin gut mit unseren Kooperationspartnern zusammenarbeiten.

Wenn ich jetzt schon wüsste, was in zehn Jahren ist, wäre das allerdings auch ziemlich langweilig. Aber wenn man sich ansieht, wo das FDZ vor zehn Jahren stand und wo es heute steht, würde ich sagen: Das ist alles logisch sinnvoll aufeinander aufgebaut und wunderbar miteinander verzahnt – ein rundum gelungenes Gesamtpaket. Mein Wunsch wäre, das in zehn Jahren auch noch sagen zu können.

„Wenn ich jetzt schon wüsste, was in zehn Jahren ist, wäre das allerdings auch ziemlich langweilig.“

Herr Bender, wir danken Ihnen für das Gespräch!

Das Interview führten



Dr. Andrea Kargus

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

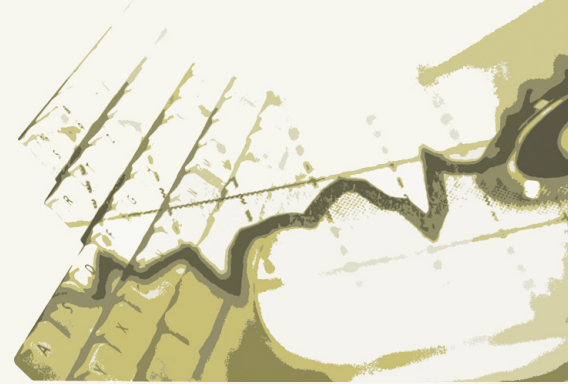


Anne Müller

Wissenschaftsredakteurin im Geschäftsbereich „Wissenschaftliche Medien und Kommunikationsstrategie“ am IAB.
anne.mueller@iab.de

Projekte

Ausgewählte aktuelle Forschungsvorhaben des IAB im Überblick



Neue Arbeitsgruppe „Mindestlohn“

Die Einführung eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland wird seit einigen Jahren in der Öffentlichkeit und auch in der Forschung immer wieder kontrovers diskutiert. Ursachen für die immer stärkere öffentliche Forderung nach einem gesetzlichen Mindestlohn sind unter anderem der starke Rückgang der Tarifbindung sowie der Anstieg der Lohnungleichheit seit Mitte der 1990er Jahre. Bis dato sind allgemeinverbindliche Mindestlöhne für einzelne Branchen in Kraft. Nun hat der Deutsche Bundestag am 3. Juli 2014 mit großer Mehrheit der Einführung eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns in Höhe von 8,50 Euro pro Stunde zugestimmt.

Die Einführung eines allgemeinen Mindestlohns in Deutschland bedeutet einen

sehr starken Eingriff in den deutschen Arbeitsmarkt und stellt wohl die größte Arbeitsmarktreform seit den Hartz-Reformen dar. Besonders für Ostdeutschland wird die Intensität dieses Eingriffs beziehungsweise die Betroffenheit im internationalen Vergleich vergleichsweise bedeutend sein. Durch die Einführung eines verhältnismäßig hohen gesetzlichen Mindestlohns können sich komplexe Auswirkungen auf Löhne und Beschäftigung ergeben. Aber auch Auswirkungen auf Bedürftigkeit, soziale Teilhabe sowie Arbeitsbedingungen, Betriebsstrukturen, Produktivität von Unternehmen, Wettbewerb und nicht zuletzt Preise sind möglich. Diese Effekte hängen jedoch nicht nur von der Höhe des Mindestlohns ab, sondern auch von verschiedenen anderen Faktoren auf der Angebots- und der Nachfrageseite des Arbeitsmarktes. Um mögliche negative Effekte zu verhindern oder abzumildern, ist es unerlässlich, diese Auswirkungen zu evaluieren.

Um für die Auswertungen auf eine möglichst fundierte und breite Datenbasis zurückgreifen zu können, fragen alle drei großen Erhebungen des IAB – das IAB-Betriebspanel, die IAB-Stellenerhebung und das Panel „Arbeitsmarkt und soziale Sicherung“ (PASS) – mindestlohnrelevante Tatbestände ab. Dabei werden Fragen zum Teil schon für das Jahr 2014 als „Nullmessung“ vor der Mindestlohneinführung gestellt.

Zusätzlich hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) das IAB beauftragt, die Einführung des allgemeinen Mindestlohns in Deutschland in zwei Projekten wissenschaftlich zu begleiten. Im Projekt „Machbarkeitsstudie zur Erstellung eines Arbeitsmarktmonitors Mindestlohn“, das beim Forschungsdatenzentrum der BA im IAB (FDZ) und beim Geschäftsbereich IT- und Informationsmanagement (ITM) angesiedelt ist, wird geprüft, inwieweit mit Hilfe administrativer Daten relevante Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt nach Einführung des Mindestlohns zeitnah und detailliert abgebildet werden können. Wird der Monitor umgesetzt, kann er als Frühindikator die Arbeit der Mindestlohnkommission unterstützen und Gesetzgeber und Öffentlichkeit informieren.

Für Arbeitsverhältnisse von Arbeitnehmern, die unmittelbar vor Beginn der Beschäftigung langzeitarbeitslos waren, gilt der Mindestlohn in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung nicht. Das Projekt „Mindestlohnbegleitforschung – Überprüfung der Ausnahmeregelung für Langzeitarbeitslose“ wird vom FDZ in Kooperation mit der Stabsstelle „Forschungskoordination“ durchgeführt und untersucht die Folgen dieses spezifischen Aspekts des Mindestlohngesetzes. Dabei werden sowohl die Beschäftigungsübergänge und die anschließende Beschäftigungsstabilität von Langzeitarbeitslosen untersucht, als auch



Dr. Marion Penninger leitet die neue AG „Mindestlohn“ seit September dieses Jahres.

die Folgen auf die Vermittlungs- und Förderpraxis in den Jobcentern.

Um sich über die laufenden Forschungsprojekte zum Thema „Mindestlohn“ auszutauschen und um die durch frühere Arbeiten zu diesem Thema bereits am IAB vorhandene umfassende Expertise sowie die Forschung auf diesem Gebiet zu bündeln, wurde im April 2014 die Arbeitsgruppe „Mindestlohn“ ins Leben gerufen. Sie wurde bis Mai dieses Jahres zunächst von Dr. Jens Stephani geleitet, inzwischen hat Dr. Marion Penninger die Leitung übernommen.

Die AG Mindestlohn dient als Diskussionsforum für laufende und geplante Forschungsarbeiten, fördert den bereichs- und fachübergreifenden Austausch und identifiziert weitergehenden Daten- und Forschungsbedarf. Außerdem berät die AG die Fachöffentlichkeit zur Mindestlohnthematik.

Projekte aus einzelnen Forschungsbereichen

Forschungsbereich

„Arbeitsförderung und Erwerbstätigkeit“

In dem Projekt „Deregulierung und die Arbeitszufriedenheit von Leiharbeitern“ wird die Wirkung der Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes aus dem Jahr 2003 auf die Arbeitszufriedenheit von Leiharbeitern analysiert. Die Untersuchung zeigt, dass die Arbeitszufriedenheit von Leiharbeitern im Vergleich zu regulär Beschäftigten infolge der Liberalisierung des Leiharbeitssektors deutlich gesunken ist (vgl. nebenstehende Abbildung). Dieser negative Effekt kann zum Teil auf schrumpfende Löhne sowie auf sinkende gefühlte Arbeitsplatzstabilität infolge der Reform zurückgeführt werden.

Forschungsdatenzentrum der BA im IAB (FDZ)

Das FDZ führt gemeinsam mit dem Institut für Weltwirtschaft (IfW) und dem infas Institut für angewandte Sozialwissenschaften das Projekt „**Management practices, organizational behavior and firm performance in Germany**“ durch. Dabei handelt es sich um eine groß angelegte Befragung, die sich an Manager von deutschen Betrieben richtet. Ziel des Projekts ist die Analyse von Managementpraktiken wie beispielsweise Monitoring, Evaluierung oder Anreiz- und Motivationssysteme. Außerdem soll deren Einfluss auf den wirtschaftlichen Erfolg der Betriebe untersucht werden. Das Projekt wird von der Leibniz-Gemeinschaft im Rahmen des Pakts für Forschung und Innovation finanziert.

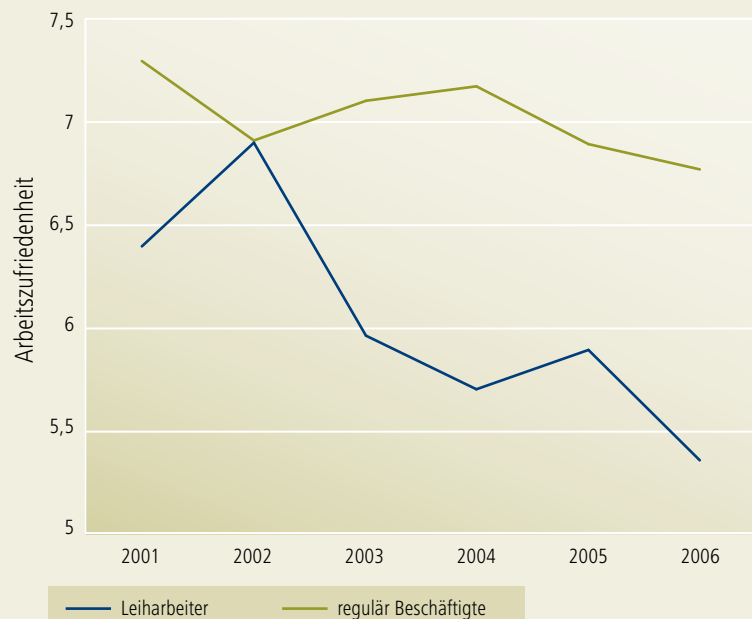
Forschungsbereich

„Prognosen und Strukturanalysen“

Die Beschäftigung wuchs in den vergangenen Jahren viel dynamischer als es der schwachen Konjunktur entsprochen hätte. Dabei hat sich die Stärke, mit der das Wachstum des Bruttoinlandsprodukts (BIP) auf das Beschäftigungswachstum durchschlägt, im Vergleich zur Situation vor 20 Jahren sogar halbiert. An diese Stelle sind aber andere Einflüsse getreten. Das zeigen die Arbeiten zum Thema „**Entkoppelung von Konjunktur und Arbeitsmarkt**“. Die Entwicklung des Konjunktreffekts hängt vom Strukturwandel ab, insbesondere von der Entwicklung von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft und vom nachhaltigen Bedeutungsverlust des Sektors „Handel/Gastgewerbe/Verkehr“ seit der Großen Rezession. Dagegen gewinnen neben dem BIP andere

Abbildung

Arbeitszufriedenheit von Leiharbeitern und regulär Beschäftigten in den Jahren 2001 bis 2006



Quelle: Sozio-oekonomisches Panel.

©IAB

Komponenten an Gewicht wie zum Beispiel die Arbeitsmarktanspannung und die Migration.

Forschungsbereich

„Regionale Arbeitsmärkte“

Im Projekt „Greenovation“ wird die Beschäftigungsdynamik in Betrieben untersucht, die Waren und Dienstleistungen für den Umweltschutz produzieren. Ein Fokus liegt dabei auf der Innovationstätigkeit dieser Betriebe. Im Projekt werden folgende Fragen bearbeitet: Ist in Betrieben, die Waren und Dienstleistungen für den Umweltschutz produzieren, die Beschäftigungsdynamik höher oder geringer als in Betrieben, die nicht in diesem Segment tätig sind? Wenn es Unterschiede gibt, wie groß sind diese? Verändern sich die Unterschiede im Laufe der Zeit? Welche Rolle spielen dabei der Fachkräftebedarf und das Fachkräfteangebot?

Das Projekt basiert auf Linked-Employer-Employee-Daten des IAB (LIAB). Die LIAB-Daten bestehen aus der Verknüpfung von Daten des IAB-Betriebspanels und Daten aus administrativen Quellen des Betriebs-Historik-Panels sowie der Beschäftigten-Historik. Im IAB-Betriebspanel, einer repräsentativen Betriebsbefragung, wurden im Jahr 1999, 2005 und 2012 Fragen zur Herstellung von Umweltprodukten und -dienstleistungen gestellt. Diese Daten bieten eine einzigartige Informationsbasis für Analysen zur Größe und Entwicklung des Umweltbereichs.

Kompetenzzentrum Empirische Methoden

In Befragungen mit mehreren Erhebungswellen (Panels) werden Veränderungen im Zeitverlauf häufig überschätzt. Um diesem Messfehler zu begegnen, werden Befragte an ihre Angaben aus der letzten Welle erinnert. Im Rahmen des Projekts „Estimates of Change in Panel Surveys with Dependent and Independent Interviewing“ wird untersucht, ob die Wortwahl bei der Be-

fragung einen Einfluss auf die Zahl der angegebenen Veränderungen hat. Ein Vergleich mit den administrativen Daten der Bundesagentur für Arbeit zeigt, dass es keinen signifikanten Unterschied in der Anzahl der korrekt gemeldeten Veränderungen in Abhängigkeit von der Wortwahl gibt; einen Einfluss hat allerdings die Persönlichkeit der Befragten, ihre generelle Gedächtnisleistung und ihre kognitiven Anstrengungen beim Beantworten der Frage.

Forschungsbereich

„Internationale Vergleiche und Europäische Integration“

Weltweit ist Migration eines der zentralen Zukunftsthemen. Das IAB und das Sozio-oekonomische Panel (SOEP) des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung führen seit dem Jahr 2013 eine Befragung von Migranten und ihren Nachkommen durch. Die **IAB-SOEP-Migrationsstichprobe** ist eine Längsschnittbefragung von rund 5.000 Personen mit Migrati-

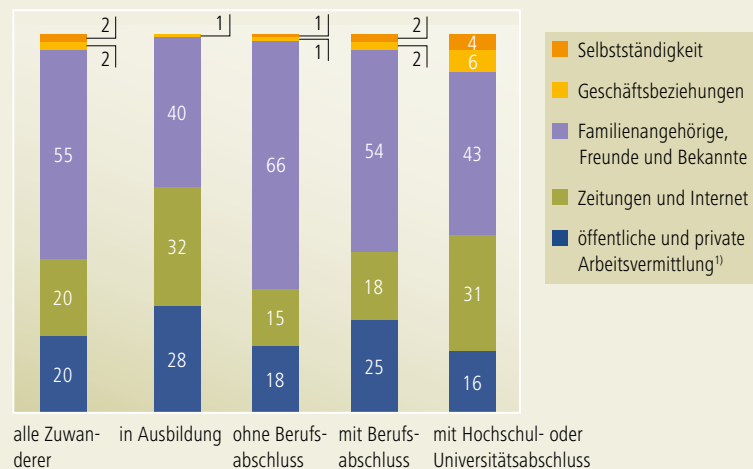
onshintergrund, die in gut 2.700 Haushalten in Deutschland leben. Erste Ergebnisse aus der Erhebung wurden in einer Sonderausgabe der IAB-Kurzberichte zusammengefasst (IAB-Kurzbericht Nr. 21/2014). Darin geht es unter anderem um die Migrations- und Bildungsbiografie von Zuwanderern, ihre soziale Integration und um Fragen der Arbeitsmarktintegration der Migranten in Deutschland.

Dabei stellt sich zum Beispiel heraus, dass die Bedeutung von sozialen Kontakten vor allem bei Personen mit Migrationshintergrund und niedrigerem Bildungsniveau besonders stark ausgeprägt ist: Personen ohne Berufsabschluss werden bei der Arbeitsuche überdurchschnittlich oft über Familienangehörige, Freunde und Bekannte fündig (66 %), während Personen mit einem Hochschul- oder Universitätsabschluss ihre erste Stelle deutlich seltener als andere Migranten über soziale Netzwerke und sehr viel häufiger über Zeitungen oder das Internet und über Geschäftsbeziehungen finden. Rund

Abbildung

Wege, über die Zuwanderer die erste Arbeitsstelle in Deutschland gefunden haben

nach Qualifikation, in Prozent



¹⁾ Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsagentur im Heimatland, internationale Arbeitsvermittlung oder private Arbeitsvermittlung.

Quelle: Eigene Berechnungen auf Grundlage der IAB-SOEP-Migrationsstichprobe (gewichtet).

Abweichungen zu 100 Prozent sind rundungsbedingt.

ein Fünftel der Migranten hat die erste Stelle in Deutschland über die Bundesagentur für Arbeit, eine Arbeitsagentur im Heimatland oder über eine internationale oder private Arbeitsvermittlung gefunden (vgl. Abbildung auf Seite 48). Die Arbeitsvermittlung spielt damit bei den Zuwanderern eine deutlich geringere Rolle als bei Personen ohne Migrationshintergrund.

Bereichsübergreifende Projekte

Situation atypisch Beschäftigter und Arbeitszeitwünsche Teilzeitbeschäftigter

Das Forschungsvorhaben, das vom Panel „Arbeitsmarkt und Soziale Sicherung“ (PASS) in Kooperation mit dem Forschungsbereich „Erwerbslosigkeit und Teilhabe“ durchgeführt wird, untersucht die Situation von Beschäftigten hinsichtlich verschiedener Aspekte des Arbeitsrechts. Im Projekt „Situation atypisch Beschäftigter und Arbeitszeitwünsche von Teilzeitbeschäftigten“ werden beispielsweise die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, bezahlte Feiertage oder die Gewährung von bezahltem Urlaub betrachtet. Außerdem wird analysiert, von welchen Faktoren es abhängt, wenn Arbeitszeitwünsche von Teilzeitbeschäftigten nicht realisiert werden. Zu diesem Zweck wurden im Jahr 2014 quantitative Personen- und Betriebsbefragungen abgeschlossen. Seit Mitte des Jahres werden ergänzend Betriebsfallstudien durchgeführt. Ergebnisse werden ab Frühjahr 2015 vorliegen.

Matchingfunktionen unter Berücksichtigung der Beschäftigungsqualität

Im Projekt „Matchingfunktionen unter Berücksichtigung der Beschäftigungsqualität“, das

in den Forschungsbereichen „Arbeitsmarktprozesse und Institutionen“ und „Prognosen und Strukturanalysen“ angesiedelt ist, sollen verschiedene Indikatoren für die Qualität neu begonnener Beschäftigungsverhältnisse entwickelt und in Matchingfunktionen integriert werden. Mit Hilfe von Matchingfunktionen lässt sich die sogenannte Matchingeffizienz berechnen. Diese gibt darüber Auskunft, wie schnell es Arbeitslosen gelingt, eine offene Stelle zu besetzen. Als mögliche Dimensionen der Qualität von Beschäftigungsverhältnissen kommen etwa die Lohnhöhe, zunehmende Lohnungleichheit, die Dauer der Beschäftigung und die mögliche Aufnahme unterwerflicher Beschäftigung in Betracht.

Begleitung des BA-Modellprojekts zur frühzeitigen Arbeitsmarktintegration von Asylbewerberinnen und Asylbewerbern

Um Fachkräfteengpässen zu begegnen, wird der deutsche Arbeitsmarkt auch für Arbeitskräfte aus dem Ausland immer mehr geöffnet. Vor diesem Hintergrund haben die Bundesagentur für Arbeit, das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge und das vom Europäischen Sozialfonds geförderte Bundesprogramm „XENOS – Arbeitsmarktliche Unterstützung für Bleibeberechtigte und Flüchtlinge“ gemeinsam ein Modellprojekt zur Arbeitsmarktintegration von Asylbewerberinnen und Asylbewerbern in Deutschland initiiert. Ziel des Projektes ist es, frühzeitig ihre Potenziale für den Arbeitsmarkt zu identifizieren und gezielt Vermittlungsdienstleistungen bereitzustellen. Bundesweit werden an sechs Modellstandorten Asylbewerberinnen und Asylbewerber frühzeitig und ihrer Qualifikation entsprechend in Maßnahmen einbezogen, die ihre Arbeitsmarktintegration fördern sollen. Die Stabsstelle „Forschungskoordination“ im IAB begleitet dieses Modellprojekt qualitativ. Anhand von leit-

fadengestützten Experteninterviews wird dabei die Umsetzung des Projektes vor Ort beleuchtet.

Analyse des aktuellen Arbeitskräftebedarfs in Deutschland

Die Forschungsbereiche „Arbeitsmarktprozesse und Institutionen“ und „Betriebe und Beschäftigung“ bearbeiteten seit 2011 das Projekt „Analyse des aktuellen Arbeitskräftebedarfs in Deutschland“, das vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) finanziert wurde. Im Rahmen des Projektes wurde mit den Daten des IAB-Betriebspanels und der IAB-Stellenerhebung (vormals IAB-Erhebung des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots – EGS) ein umfassendes Monitoring des betrieblichen Arbeitskräftebedarfs in den Jahren ab 2006 aufgebaut. Außerdem wurden mit Hilfe von verschiedenen Indikatoren Branchen, Regionen und Berufe identifiziert, in denen es zu Fachkräfteengpässen kommt. Ergänzt werden diese Ergebnisse durch tiefergehende Analysen zu zentralen Themen des Arbeitsmarktes wie Arbeitsbedingungen, der Erwerbsbeteiligung von Frauen, älteren Beschäftigten oder betrieblichen Innovationen.

Zum Ende des Projektes werden die Erkenntnisse aus vier Jahren Projektarbeit in einem Band der IAB-Bibliothek veröffentlicht. Dieser Abschlussbericht versteht sich als Grundlagenband, da er zentrale Perspektiven auf den Arbeitsmarkt beinhaltet: Er gibt einen umfassenden Einblick in die Arbeitsmarktsituation aus Sicht der Betriebe und beleuchtet zudem in Analysen zu Schwerpunktthemen aktuelle und politikrelevante Aspekte des Arbeitsmarktes in Deutschland.

Eine Übersicht über alle laufenden und bereits abgeschlossenen Projekte des IAB finden Sie unter

www.iab.de/projekte

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Auch Väter haben ein Zeitproblem

Für erwerbstätige Eltern stellt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie oftmals eine besondere Herausforderung dar. Davon sind Mütter und Väter gleichermaßen betroffen. Am Arbeitsplatz gibt es eine Vielzahl von Faktoren, die den Konflikt zwischen den beiden Lebensbereichen verschärfen oder abmildern können.



Alle Eltern, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen, müssen in irgendeiner Form den Spagat zwischen Beruf und Familie meistern. Denn sie sind mit Anforderungen aus beiden Lebensbereichen konfrontiert, die sich vielfach nur schwer miteinander vereinbaren lassen. Nach der Definition von Jeffrey H. Greenhaus und Nicholas J. Beutell aus dem Jahre 1985 wird hierbei von einem „Work-Family Conflict“, also einem Konflikt zwischen Beruf und Familienleben, gesprochen. Gemeinsam mit dem IAB haben Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der Universität Bielefeld untersucht, welche beruflichen Faktoren diesen Konflikt verschärfen oder abmildern.

Neben der körperlichen oder psychischen Beanspruchung am Arbeitsplatz sind es vor allem zeitliche Anforderungen des Berufs, die das Privatleben beeinträchtigen können. Zu Letzteren zählen überlange oder unregelmäßige Arbeitszeiten, etwa am Abend oder am Wochenende, aber auch die ständige Erreichbarkeit außerhalb der regulären Arbeitszeit, die nicht zuletzt durch die rasante Verbreitung moderner Kommunikationstechnologien begünstigt wird. Derartige Anforderungen und Belastungen werden jedoch möglicherweise durch andere Faktoren am Arbeitsplatz zumindest teilweise entschärft.

In der Diskussion um den Konflikt zwischen Beruf und Familie stehen seit einiger Zeit neben Müttern auch vermehrt Väter im Zentrum des Interesses. Bislang dominierten insbesondere Studien über Frauen, die nach der Familiengründung ihre berufliche Karriere wiederaufnehmen wollen, etwa der Beitrag von Juliane Achatz in der Ausgabe 1/2012 des IAB-Forum und der IAB-Kurzbericht 24/2013 von Katharina Diener, Susanne Götz, Franziska Schreyer und Gesine Stephan. Mit der Einführung des Elterngeldes und dem stärkeren Wunsch von Vätern, mehr Zeit mit den eigenen Kindern zu verbringen, ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie mittlerweile auch für Männer von zunehmender Bedeutung. Aus diesem Grund hat sich die eingangs erwähnte Gemeinschaftsstudie der Universität Bielefeld und des IAB ebenfalls dieses Themas angenommen.

Für diese Studie wurden im Jahr 2012 6.454 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Großunternehmen mit mindestens 500 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten

befragt. Die Befragten sollten anhand von sechs Fragen auf einer Skala von eins bis fünf angeben, wie stark berufliche Faktoren ihr Privatleben beeinträchtigen (vgl. Kasten „Daten und Methoden“ auf Seite 54). Im Ergebnis zeigt sich mit Blick auf den Konflikt zwischen Beruf und Familie eine hohe Streuung der Befragungswerte. Es sind also sowohl geringe als auch hohe Konfliktwerte zu beobachten – wobei sich das Gros der Befragten in der Mitte der Gesamtverteilung verortet (vgl. Abbildung 1). Zugleich weisen Väter mit 16,4 Punkten sogar einen etwas höheren Durchschnittswert auf als Mütter, für die ein Durchschnittswert von 15,2 Punkten ermittelt wurde.

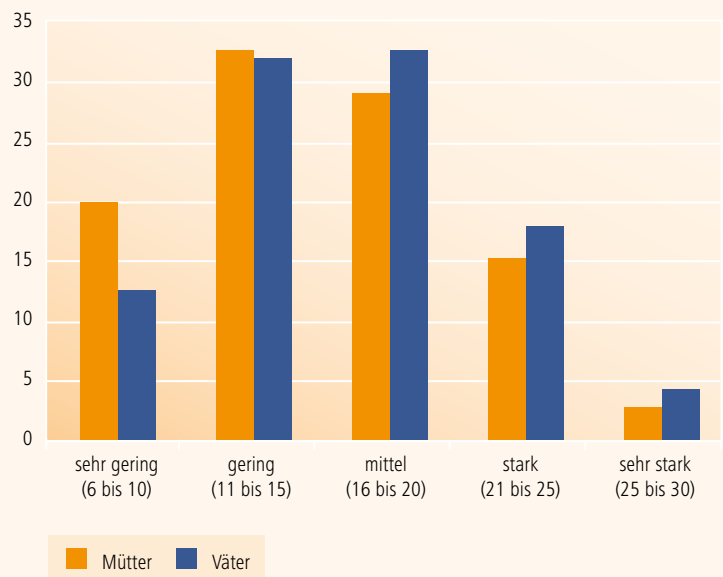
Ständige Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit stellt eine Belastung dar

Im Rahmen der Studie wurde eine Reihe potenzieller arbeitsbedingter Belastungsfaktoren daraufhin untersucht, ob und

Abbildung 1

Intensität des Konflikts zwischen Beruf und Familie (2012)

in Prozent



Anmerkung: Der Work-Family Conflict Index kann Werte zwischen 6 und 30 annehmen. Je höher der Wert, umso stärker ist der Konflikt zwischen Beruf und Familie.

Lesebeispiel: 18 Prozent aller untersuchten Väter sind stark vom Work-Family-Conflict betroffen, während es von den untersuchten Müttern 15 Prozent sind.

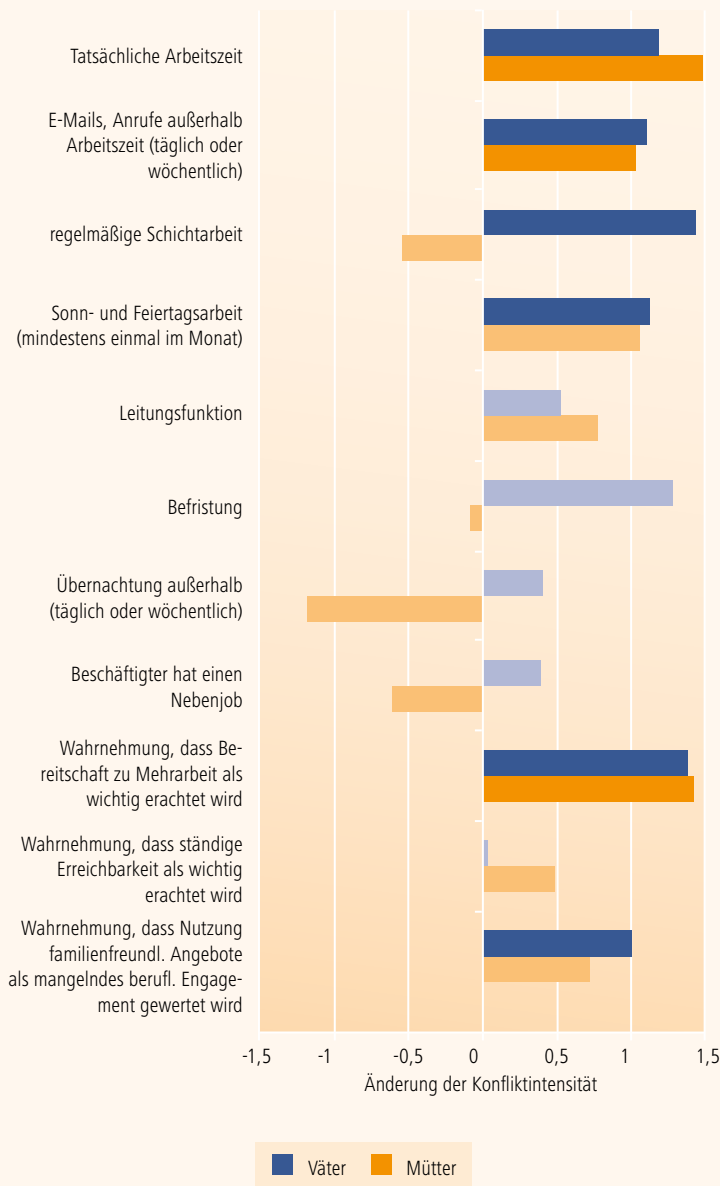
Quelle: eigene Berechnungen auf Basis des LEEP-B3

©IAB

Abbildung 2

Zusammenhang arbeitsbedingter Belastungen mit dem Konflikt zwischen Beruf und Familie (2012)

in Punkten



Anmerkung: Die Abbildung zeigt die Requisitionskoeffizienten arbeitsbedingter Belastungen mit dem Work-Family Conflict Index (WFC). Die nicht transparenten Balken geben die geschätzte Korrelation an: Ein Wert von 1 bedeutet, dass das betreffende Merkmal mit einem um einen Indexpunkt höheren WFC einhergeht, ein Wert von -1 bedeutet einen um einen Indexpunkt geringeren WFC, 0 bedeutet, dass kein Zusammenhang besteht. Die transparenten Balken stellen nicht signifikante Ergebnisse dar.

Lesbeispiel: Wenn Väter regelmäßig im Schichtdienst arbeiten müssen, berichten sie einen um 1,43 Punkte höheren Work-Family Conflict. Bei Müttern steht Schichtdienst dagegen in keinem signifikanten Zusammenhang mit dem Work-Family Conflict.

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des LEEP-B3.

©IAB

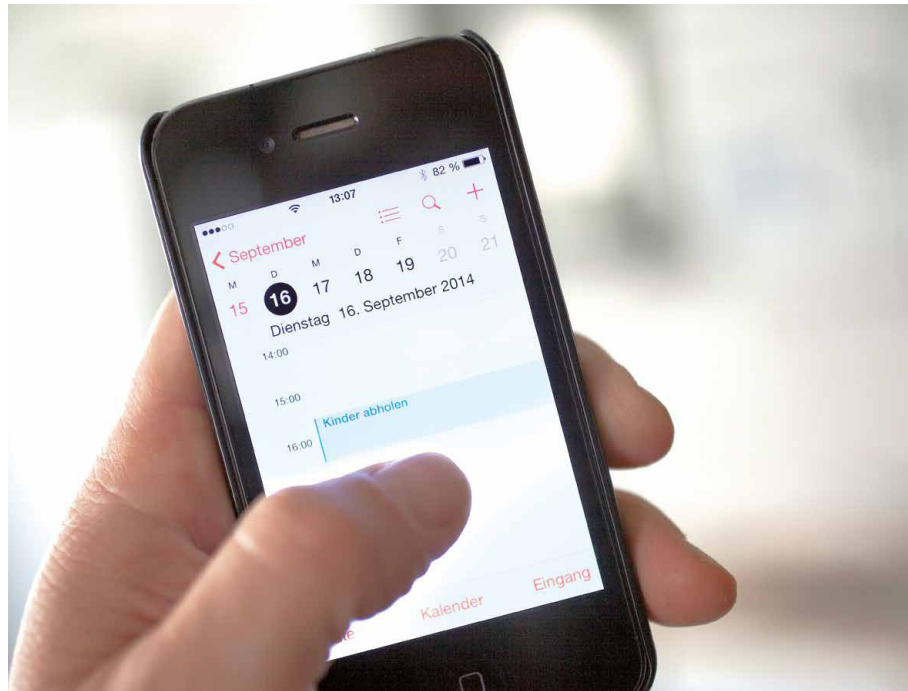
inwieweit sie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie aus Sicht der Beschäftigten beeinträchtigen. Tatsächlich zeigt sich, dass manche Belastungsfaktoren eng mit dem Konflikt zwischen Beruf und Familie in Verbindung stehen, während sich bei anderen Faktoren kein oder nur ein geringer Zusammenhang erkennen lässt (vgl. Abbildung 2). So stellen beispielsweise lange Arbeitszeiten eine Belastung dar, die sowohl bei Müttern als auch bei Vätern mit Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben einhergeht.

Neben der Arbeitszeit kann eine ständige berufliche Erreichbarkeit eine Belastung für das Privatleben darstellen, insbesondere wenn auch außerhalb der eigentlichen Arbeitszeit E-Mails beantwortet oder Telefonate mit Vorgesetzten, Kollegen oder Kunden geführt werden. Bei ständiger Erreichbarkeit müssen sich Mütter wie Väter in ihrer Freizeit zusätzlich um berufliche Belange kümmern, was das Familienleben beeinträchtigen kann. Die Analysen bestätigen, dass eine häufige Belastung durch E-Mails oder Anrufe außerhalb der Arbeitszeit bei Müttern und Vätern mit einem stärkeren Konflikt zwischen Beruf und Familie zusammenhängt.

Schichtarbeit sowie regelmäßige Sonn- und Feiertagsarbeit erweisen sich hingegen nur für Väter als Hindernisse für die Vereinbarkeit der beiden Lebensbereiche. Dass sich der Zusammenhang bei Müttern nicht zeigt, ist darauf zurückzuführen, dass diese wesentlich häufiger als Männer in Teilzeit arbeiten. Die Ausübung einer Leitungsfunktion, befristete Beschäftigungsverhältnisse, regelmäßiges Übernachten außer Haus oder ein zusätzlicher Nebenjob scheinen den Konflikt zwischen Beruf und Familie dagegen weder bei Müttern noch bei Vätern nennenswert zu beeinflussen.

Auch implizite Erwartungen von Vorgesetzten, Kolleginnen oder Kollegen können einen entscheidenden Einfluss darauf haben, ob es Eltern gelingt, Arbeit und Familie miteinander in Einklang zu bringen. So wurde in der Studie auch danach gefragt, ob der Arbeitgeber regelmäßige Mehrarbeit erwartet. In diesem Fall, so zeigen die Analysen, verschärft sich für Frauen wie Männer der Konflikt zwischen Beruf und Privatleben – unabhängig davon, ob sie selbst aktuell Mehrarbeit leisten. Es kann also bereits dann zu negativen Auswirkungen auf die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben kommen, wenn

Mütter und Väter das Gefühl haben, von ihnen werde die Bereitschaft zu Mehrarbeit erwartet. Anders sieht es aus, wenn Beschäftigte angeben, dass der Arbeitgeber eine ständige Erreichbarkeit als wichtig erachtet. Allein diese Tatsache erhöht den Konflikt noch nicht. Erst wenn der einzelne Beschäftigte von E-Mails und Anrufen außerhalb der Arbeitszeit persönlich betroffen ist, werden – wie oben dargestellt – erhöhte Konfliktwerte beobachtet. Eine Belastung durch implizite Erwartungen besteht auch dann, wenn Beschäftigte das Gefühl haben, bei Vorgesetzten und Kollegen als weniger engagiert zu gelten, sobald sie Angebote des Arbeitgebers zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf tatsächlich in Anspruch nehmen. Dies macht es für Väter ebenfalls schwerer, die richtige Balance zwischen beiden Lebensbereichen zu finden und kann dazu führen, dass sie Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie gar nicht erst nutzen.



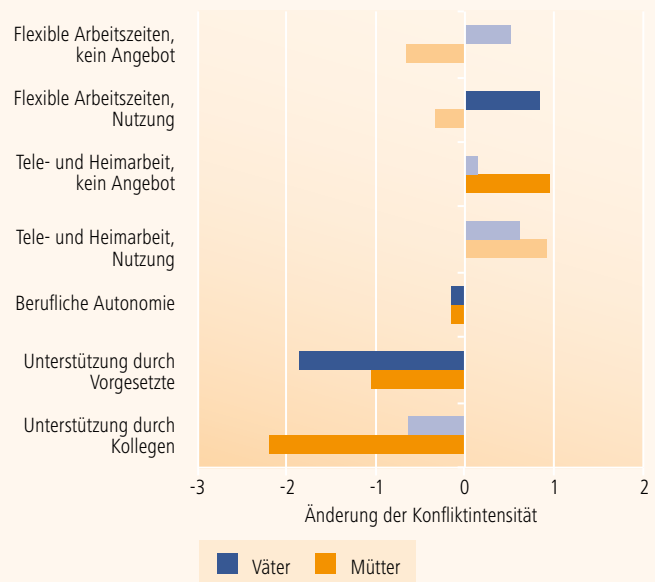
Flexible Arbeitszeiten und Telearbeit sind kein Allheilmittel

Neben diesen arbeitsbezogenen Belastungen können in Betrieben auch Faktoren wirksam sein, welche die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie verbessern (vgl. Abbildung 3). So bieten viele Unternehmen flexible Arbeitszeiten und Telearbeit an, um ihren Beschäftigten die Balance zwischen Beruf und Privatleben zu erleichtern. Die Analysen zeigen jedoch, dass flexible Arbeitszeiten, etwa in Form von Gleitzeit, bei Müttern keinen Effekt haben. Väter mit flexiblen Arbeitszeiten haben tendenziell sogar größere Probleme, Beruf und Familie unter einen Hut zu bringen, als Väter mit festen Arbeitszeiten. Dies zeigt, dass flexible Arbeitszeiten an sich noch keine verbesserte Vereinbarkeit garantieren. Vielmehr ist entscheidend, ob die Beschäftigten ihre Arbeitszeiten selbst flexibel wählen können oder sich an die Anforderungen des Unternehmens anpassen müssen. In vielen Tätigkeitsbereichen sind flexible Arbeitszeiten mit Terminen außerhalb der üblichen Arbeitszeiten verbunden, etwa bei Handelsvertretern oder Journalisten. Dies wiederum kann den Konflikt zwischen Beruf und Familie verstärken. Bei Tele- oder Heimarbeit zeigt sich, dass für Väter kein Effekt festzustellen ist. Bei Müttern verschärft

Abbildung 3

Zusammenhang arbeitsbedingter Ressourcen mit dem Konflikt zwischen Beruf und Familie (2012)

in Punkten



Anmerkung: Die Abbildung zeigt die bedingten Korrelationen arbeitsbedingter Belastungen mit dem Work-Family Conflict Index (siehe Abbildung 2).

Lesebeispiel: Wenn Väter Unterstützung durch Vorgesetzte erfahren, berichten sie einen um 1,85 Punkte geringeren Work-Family Conflict. Erfahren Mütter Unterstützung durch Vorgesetzte, berichten sie einen um 1,05 Punkte geringeren Work-Family Conflict.

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des LEEP-B3.

Daten und Methoden

Im Teilprojekt „Wechselwirkungen zwischen Verwirklichungschancen im Berufs- und Privatleben“ des von der Deutschen Forschungsgemeinschaft geförderten Sonderforschungsbereichs 882 „Von Heterogenitäten zu Ungleichheiten“ wird die Rolle des betrieblichen Kontexts bei der Genese sozialer Ungleichheiten untersucht, wobei die wechselseitige Beeinflussung von Beruf und Privatleben berücksichtigt wird. Die Datengrundlage der Untersuchungen bildet das Linked-Employer-Employee Panel B3 (LEEP-B3). Das LEEP-B3 enthält zum einen Betriebsinformationen aus Experteninterviews, die 2012 in deutschen Großbetrieben durchgeführt wurden. Zum anderen enthält es die Ergebnisse telefonischer Beschäftigtenbefragungen. Insgesamt wurden 6.454 Beschäftigte befragt, in 2.185 Fällen auch deren Partner. Details zu den LEEP-B3-Daten finden sich in den Methodenberichten von Anja-Kristin Abendroth und anderen aus dem Jahr 2014 und Stephanie Pausch und anderen aus dem Jahr 2013. Für die in diesem Beitrag vorgestellte Analyse wurden 944 erwerbstätige Väter und 650 erwerbstätige Mütter betrachtet, deren jüngstes Kind nicht älter als 16 Jahre ist.

Der Work-Family Conflict wurde mit Hilfe von sechs Fragen gemessen, die sich darauf beziehen, inwiefern der Beruf die Verwirklichung im Privatleben beeinträchtigt. Drei Fragen bezogen sich auf zeitliche Konflikte (Beispiel: „Ich verpasse wichtige Freizeitaktivitäten mit meinem Partner, Familie und Freunden aufgrund meiner zeitlichen Arbeitsbelastung“), drei weitere Fragen auf stressbasierte Konflikte (Beispiel: „Wenn ich nach der Arbeit nach Hause komme, fehlt mir oft die Energie für private Aktivitäten und Verpflichtungen“). Die Befragten konnten auf einer Skala von eins bis fünf einstufen, wie sehr diese Aussagen auf sie zutreffen. Die Stärke des individuellen „Work-Family Conflicts“ wurde aus der Summe der sechs Einzelfragen gebildet. Er kann Werte zwischen sechs und 30 annehmen. Je höher der Wert, desto höher der individuelle Work-Family Conflict.

Um die Auswirkung von arbeitsplatzbedingten Faktoren auf den Work-Family Conflict von Müttern und Vätern zu untersuchen, wurde ein Regressionsmodell geschätzt. Dabei wurden weitere mögliche Einflussfaktoren berücksichtigt: Einkommen, Alter, Bildung, Anzahl und Alter der Kinder, Zeit für die Betreuung von Kindern und Angehörigen, Gesundheit und Wirtschaftszweig.

sich der Konflikt, wenn das Arbeiten von zu Hause nicht möglich ist. Die tatsächliche Nutzung von Tele- oder Heimarbeit verbessert die Vereinbarkeit allerdings auch nicht. Ein möglicher Grund hierfür könnte sein, dass durch die Arbeit von zu Hause die Arbeitsbelastungen im Privatleben stärker präsent sind.

Obwohl die genannten Maßnahmen von Unternehmen als familienfreundlich beworben werden, häufig auch im Rahmen von Zertifizierungen (vgl. den Artikel von Philipp Grunau und Stefanie Wolter auf Seite 32), deuten die empirischen Befunde nicht darauf hin, dass sie tatsächlich die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit begünstigen. Als vorteilhaft erweist sich hingegen eine größere

Autonomie am Arbeitsplatz. Denn wenn Väter und Mütter weitgehend selbst entscheiden, wie sie ihre Arbeitsaufgaben erledigen, können sie auch Beruf und Privatleben besser miteinander in Einklang bringen, da sie sich ihre Arbeit dann besser einteilen können.

Werden Beschäftigte bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie von ihren Vorgesetzten unterstützt, so wirkt sich dies für Eltern tendenziell positiv aus. Von der Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen profitieren hingegen nur Mütter. Demnach ist gerade für Mütter der Rückhalt im Kollegenkreis wichtig, wenn es darum geht, dass diese einen Teil der Aufgaben übernehmen, wenn sie die Arbeit aus privaten Gründen einmal früher beenden

müssen. Väter sind hingegen stärker auf die Unterstützung durch Vorgesetzte angewiesen, denn in vielen Firmen ist es noch keine Selbstverständlichkeit, dass sie sich mehr Zeit für die Familie nehmen. Bei Müttern hingegen ist diese zusätzliche Unterstützung weniger wichtig, da es bei ihnen selbstverständlicher erscheint, dass sie auch familiären Verpflichtungen nachkommen müssen.

Fazit

Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass sich sowohl Mütter als auch Väter häufig in einem Konflikt zwischen beruflichen und familiären Verpflichtungen befinden. Dies gilt insbesondere mit Blick auf die Arbeitszeit und die Erreichbarkeit durch E-Mails oder Telefonate auch außerhalb der Arbeitszeit. Dieses Problem kann sich verschärfen, wenn die Unternehmenskultur nicht hinreichend auf die familiären Belange der Beschäftigten abgestimmt ist. Umgekehrt kann die Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen sowie Vorgesetzte etwaige Konflikte zwischen Beruf und Familienleben abmildern.

Literatur

Abendroth, Anja-Kristin; Melzer, Silvia M.; Jacobebbinghaus, Peter; Schlechter, Fabienne (2014): Methodenbericht Beschäftigten- und Partnerbefragung des Linked-Employer-Employee Panels (LEEP-B3) Projekt B3 „Wechselwirkungen zwischen Verwirklichungschancen im Berufs- und Privatleben“. SFB 882 Technical Report Series 06.

Achatz, Juliane (2012): Erwerbsbeteiligung von Müttern. Traditionelle Muster und neue Entwürfe. In: IAB-Forum, Nr. 1, S. 4-11.

Diener, Katharina; Götz, Susanne; Schreyer, Franziska; Stephan, Gesine (2013): Lange Erwerbsunterbrechungen von Frauen. Beruflicher Wiedereinstieg mit Hürden. IAB-Kurzbericht Nr. 24.

Greenhaus, Jeffrey H.; Beutell, Nicholas J. (1985): Sources of Conflict between Work and Family Roles. In: The Academy of Management Review 10(1), S. 76–88.

Pausch, Stephanie; Harand, Julia; Schunck, Reinhard; Jacobebbinghaus, Peter (2013): Methodenbericht Betriebsbefragung Projekt B3. Wechselwirkungen zwischen Verwirklichungschancen im Berufs- und Privatleben. SFB 882 Technical Report Series 02.

Die Autoren



Stephanie Pausch

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin des Sonderforschungsbereichs 882 an der Universität Bielefeld.

stephanie.pausch@uni-bielefeld.de



Mareike Reimann

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin des Sonderforschungsbereichs 882 an der Universität Bielefeld.

mareike.reimann@uni-bielefeld.de



Dr. Anja-Kristin Abendroth

ist akademische Rätin an der Fakultät für Soziologie der Universität Bielefeld.

anja.abendroth@uni-bielefeld.de



Prof. Dr. Martin Diewald

ist Professor für Soziologie an der Universität Bielefeld und Sprecher des Sonderforschungsbereichs 882.

martin.diewald@uni-bielefeld.de



Dr. Peter Jacobebbinghaus

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsdatenzentrum der BA im IAB.

peter.jacobebbinghaus@iab.de

Gesundheitsförderung

Viele Betriebe haben die Zeichen der Zeit erkannt

Betriebliche Gesundheitsförderung ist ein wichtiger Baustein zur Verbesserung der Arbeits- und Beschäftigungsqualität. Insbesondere Mittel- und Großbetriebe nutzen hier eine Vielzahl unterschiedlicher Instrumente und bemühen sich um einschlägige Zertifikate. Alles in allem scheinen diese Maßnahmen auch den objektiven und subjektiven Gesundheitszustand der Beschäftigten zumindest in geringem Umfang positiv zu beeinflussen.

Erkrankte Beschäftigte sind für Unternehmen ein gewichtiger Kostenfaktor. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes belaufen sich die Ausgaben der Betriebe für die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall auf rund 40 Milliarden Euro im Jahr. Da mit dem Ausfall des Arbeitseinsatzes diesen Kosten kein Ertrag gegenübersteht, sind Unternehmen an einem geringen Krankenstand interessiert. Dazu können die Unternehmen selbst in erheblichem Maße beitragen. Neben dem Arbeitsschutz im engeren Sinn geht es dabei insbesondere um Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung. Da diese Maßnahmen wiederum mit Kosten verbunden sind, müssen Unternehmen vor der Umsetzung eine Kosten-Nutzen-Abwägung anstellen. Nur bei positivem Ergebnis ist es lohnend, gesundheitsfördernde Maßnahmen in erheblichem Umfang durchzuführen. Mit der Ottawa-Charta hat die Weltgesundheitsorganisation schon 1986 die große Bedeutung der Gesundheitsförderung betont. Mit der Devise „Gesunde Mitarbeiter in gesunden Unternehmen“ unterstrich die 2007 verabschiedete „Luxemburger Deklaration zur betrieblichen Gesundheitsförderung in der Europäischen Union“ darüber hinaus die Rolle der Betriebe in diesem Bereich. Auch das Bun-

desministerium für Arbeit und Soziales hat sich des Themas angenommen und eine Arbeitsgruppe „Betriebliche Gesundheitsförderung“ eingerichtet. Außerdem setzen sich das „Deutsche Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung“ sowie das „European Network for Workplace Health Promotion“ für den Ausbau der betrieblichen Gesundheitsförderung ein.

Das Ziel der betrieblichen Gesundheitsförderung wird auch in Zukunft weiter an Bedeutung gewinnen, denn aufgrund der demografischen Entwicklung werden die Belegschaften in den Betrieben im Durchschnitt immer älter.

Gesundheitsmanagement ist im Aufwind

Die Daten des IAB-Betriebspanels, einer jährlichen Befragung von über 16.000 Unternehmen, zeigen, dass viele Mittel- und Großbetriebe in Deutschland diese Aufgabe sehr ernst nehmen. So setzten 96 Prozent der Betriebe mit 50 und mehr Beschäftigten im Jahr 2012 Maßnahmen im Rahmen der Gesundheitsförderung ein, die über die gesetzlichen Regelungen hinausgehen. Allerdings scheinen Mittel- und Großbetriebe diese Maßnahmen wesentlich häufiger durchzuführen als Kleinbetriebe. Zu diesem Er-



gebnis kommt eine einschlägige Studie von Alfons Hollenderer aus dem Jahr 2007, die ebenfalls auf Daten des IAB-Betriebspanels basiert.

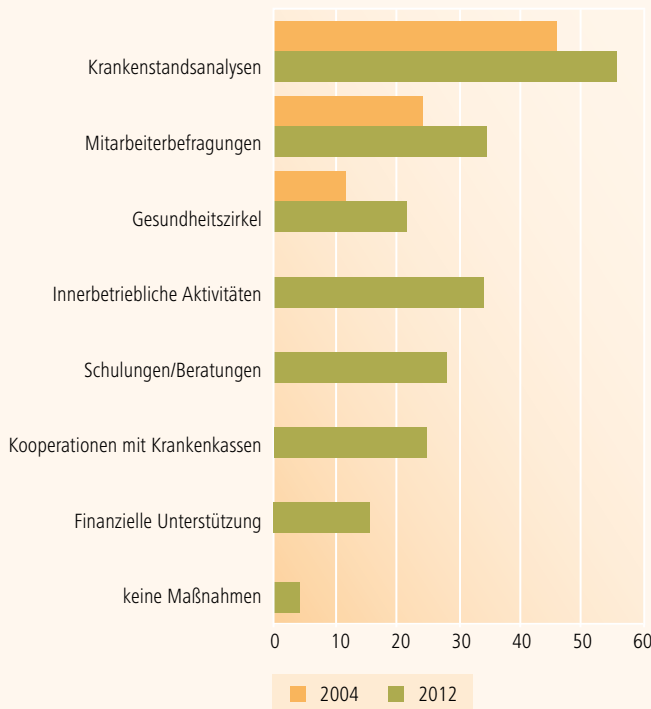
Die im Rahmen des IAB-Betriebspanels erhobenen Aktivitäten zur betrieblichen Gesundheitsförderung lassen sich in zwei Gruppen unterteilen: Zum einen gibt es Maßnahmen, die eine eher analytische Funktion haben und dementsprechend der Bestandsaufnahme dienen. Sie sind als Teil des betrieblichen Gesundheitsmanagements somit der eigentlichen Gesundheitsförderung vorgeschaltet und

haben im Vergleich der Jahre 2004 und 2012 deutlich zugenommen (vgl. Abbildung 1 auf Seite 58).

Das mit Abstand wichtigste Instrument auf diesem Feld ist die Krankenstandsanalyse. So nutzten im Jahr 2012 mehr als die Hälfte aller Mittel- und Großbetriebe dieses Verfahren. Etwa ein Drittel dieser Betriebe führte darüber hinaus Mitarbeiterbefragungen durch und ein Fünftel richtete „Gesundheitszirkel“ ein. Dabei handelt es sich um Gremien, in denen das Erfahrungswissen der Beschäftigten mit dem Fachwissen von Experten, beispiels-

Abbildung 1
**Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung,
 2004 und 2012**

in Prozent



Anmerkung: Nur Betriebe mit 50 und mehr Beschäftigten. Balken repräsentieren gewichtete Mittelwerte. Werte für 2004 wurden nur für die analytischen Maßnahmen erhoben, nicht aber für die Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung im engeren Sinne.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2012, eigene Auswertungen.

©IAB

weise Betriebsärzten, zusammengebracht werden soll, um so alle gesundheitsgefährdenden Faktoren im Arbeitsumfeld zu identifizieren.

Zum anderen gibt es Instrumente der Gesundheitsförderung im engeren Sinne, von denen ein direkter Einfluss auf die Gesundheit der Beschäftigten erhofft wird. Hier spielen innerbetriebliche Aktivitäten wie Betriebssport, Gesundheitstage und Gesundheitschecks die größte Rolle: Gut 30 Prozent der Mittel- und Großbetriebe führen solche Maßnahmen durch. In etwas geringerem Ausmaß bieten die Betriebe auch einschlägige Schulungen und Beratungen an, nutzen Kooperationen mit Krankenkassen und unterstützen außerbetriebliche Angebote finanziell.

Gesundheitsförderung dient als Qualitätssignal

Damit die betriebliche Gesundheitsförderung nicht nur den bereits Beschäftigten zugutekommt, sondern den Betrieben auch als Vorteil im Wettbewerb um begehrte Fachkräfte dienen kann, müssen die entsprechenden Angebote und Aktivitäten werbewirksam nach außen kommuniziert werden. Daher gewinnen Zertifizierungen immer mehr an Bedeutung. Mit einem entsprechenden Siegel kann ein Betrieb nach außen hin deutlich machen, dass er viel für die Gesundheit seiner Beschäftigten tut.

Bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie existiert ein solches Siegel, das Zertifikat „berufundfamilie“, schon seit mehreren Jahren (vgl. hierzu den Artikel von Philipp Grunau und Stefanie Wolter auf Seite 32). Dieses Siegel, häufig prominent platziert auf der Homepage des zertifizierten Betriebs, zeigt potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern an, dass dort viel für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie getan wird. Bei der betrieblichen Gesundheitsförderung gibt es solch ein übergreifendes Zertifikat bislang nicht.

Neben einigen regionalen Angeboten von Krankenkassen und Industrie- und Handelskammern gibt es deutschlandweit drei Anbieter von Zertifizierungen für die betriebliche Gesundheitsförderung: Der TÜV SÜD zertifiziert nach dem „Corporate Health Standard“ und der TÜV NORD vergibt das Zertifikat „Betriebliches Gesundheitsmanagement“. Bei beiden Verfahren kommt die Spezifikation DIN SPEC 91020 „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ zum Einsatz, bei der ein besonderer Fokus auf der Dokumentation der Prozesse und Strukturen, einem Kennzahlensystem und somit einem guten Monitoring liegt.

Das dritte Zertifikat ist der „Social Capital & Occupational Health Standard“, der im Mai 2010 zum ersten Mal der Öffentlichkeit präsentiert wurde. Dabei geht es um den Aufbau von Strukturen und entsprechenden Ressourcen sowie um die Festlegung von Verantwortlichkeiten und Zielen. Dieses muss mess- und überprüfbar sein. Damit zeigt sich auch bei diesem Zertifikat die große Bedeutung eines Monitorings. Ein besonderer Fokus liegt auf der Verankerung eines gesundheitsbewussten Führungsverhaltens.

Daten aus dem Linked Personnel Panel zeigen, dass Betriebe, die an Zertifizierungsverfahren teilnehmen,

nachweislich eine umfangreichere Gesundheitsförderung betreiben. Allerdings lassen die Daten keinen Aufschluss über die Wirkungsrichtung zwischen beiden Phänomenen zu (vgl. Abbildung 2).

Krankenstand ist in zertifizierten Betrieben geringer

Es stellt sich nun die Frage, ob Beschäftigte in entsprechend zertifizierten Betrieben tatsächlich gesünder sind. Bei einem direkten deskriptiven Vergleich der mittleren Krankheitstage von zertifizierten und nicht zertifizierten Betrieben zeigt sich, dass in Letzteren der jährliche Krankenstand pro Beschäftigtem 12,4 Tage beträgt und damit etwa 0,5 Tage höher ist als in zertifizierten Betrieben. Diese Differenz erscheint zunächst einmal gering, kann sich aber für die Mittel- und Großbetriebe durchaus zu einer nennenswerten Größenordnung aufaddieren, so dass sich der Erwerb eines entsprechenden Zertifikats für diese Betriebe insgesamt lohnen kann. Für kleinere Betriebe muss dies nicht gelten, da beides meist mit relativ hohen Kosten verbunden ist, die sich nur dann amortisieren, wenn die Beschäftigtenzahl im Betrieb eine bestimmte Schwelle überschreitet.

Auch eine im Jahr 2012 erschienene Studie von Larry S. Chapman belegt, dass betriebliche Gesundheitsförderung den Krankenstand senkt. In einer Studie von Patricia Lück, Gudrun Eberle und Dieter Bonitz aus dem Jahr 2008 zeigt sich außerdem, dass auch diejenigen Betriebe, die gesundheitsfördernde Maßnahmen praktizieren, deren Nutzen positiv bewerten.

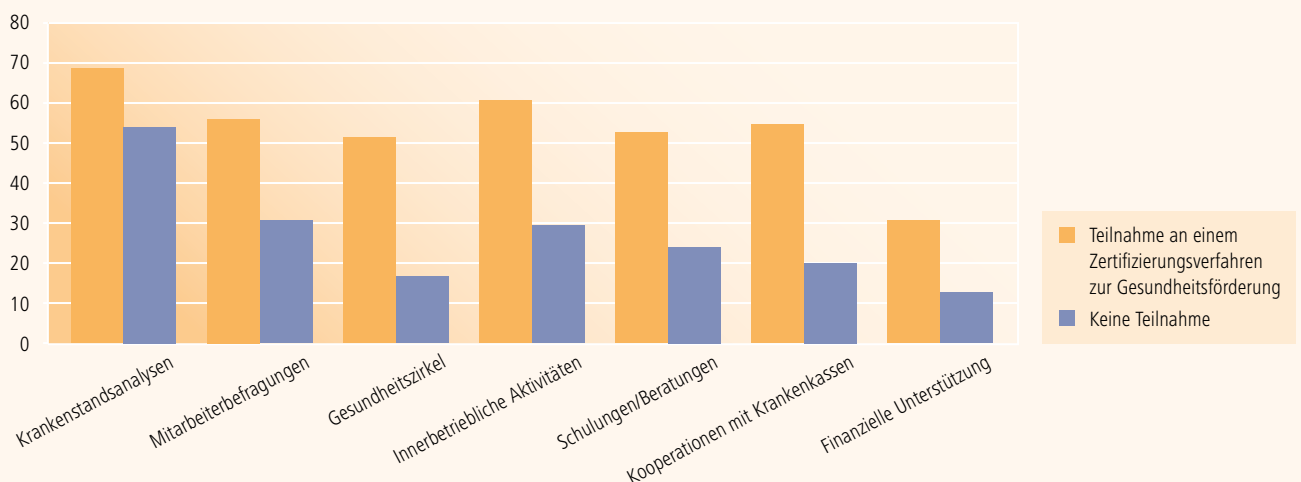
Weiterhin stellt sich die Frage, ob betriebliche Gesundheitsförderung auch den subjektiven Gesundheitszustand der Beschäftigten verbessert. Denn nur dann ist die betriebliche Gesundheitsförderung ein taugliches Instrument, um die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten zu erhöhen und deren Bindung an den Betrieb zu stärken.

Tatsächlich ist der subjektive Gesundheitszustand von Beschäftigten in zertifizierten Betrieben nicht signifikant besser als in nicht zertifizierten Betrieben (vgl. Abbildung 3). Betrachtet man jedoch einzelne Instrumente der betrieblichen Gesundheitsförderung, so zeigt sich zumindest punktuell ein – wenn auch schwacher – Einfluss auf das individuelle Gesundheitsempfinden. Während Schulungen und Beratungen keinen messbaren Zusammenhang mit

Abbildung 2

Zertifizierte Betriebe sind aktiver bei der Gesundheitsförderung

in Prozent



Anmerkung: Nur Betriebe mit 50 und mehr Beschäftigten. Balken repräsentieren gewichtete Mittelwerte.

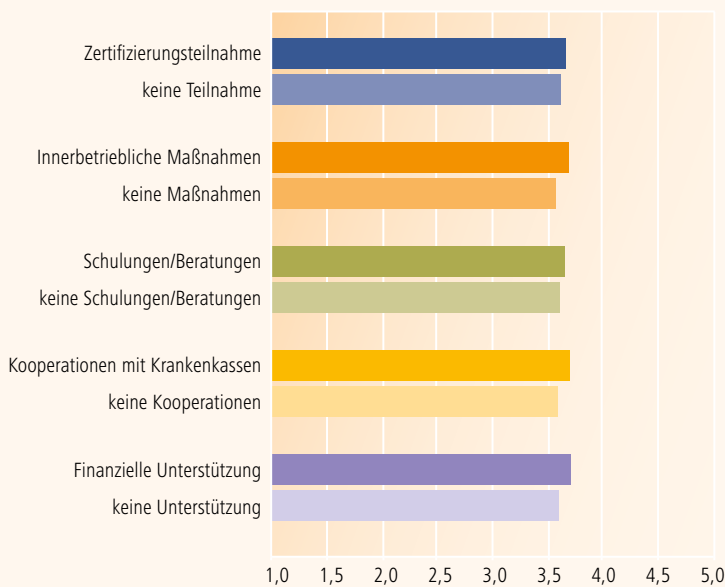
Quelle: IAB-Betriebspanel 2012 und Linked Personnel Panel Betriebsbefragung 2012, eigene Auswertungen.



Abbildung 3

Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung und subjektiver Gesundheitszustand der Beschäftigten

auf einer Skala von 1 bis 5 (1 = schlecht, 5 = sehr gut)



Anmerkung: Nur Betriebe mit 50 und mehr Beschäftigten. Balken repräsentieren gewichtete Mittelwerte.

Quelle: Betriebspanel 2012 und Linked Personnel Panel (Betriebs- und Personenbefragung) 2012, eigene Auswertungen.

©IAB

der Gesundheitseinschätzung der Beschäftigten aufweisen, zeigen sich für die innerbetrieblichen Maßnahmen, die finanziellen Unterstützungen für außerbetriebliche Angebote und die Kooperationen mit Krankenkassen geringfügige, statistisch signifikante Unterschiede. Im Durchschnitt fühlen sich also Beschäftigte in Betrieben, die diese Instrumente nutzen, zumindest ein wenig gesünder als Beschäftigte anderer Betriebe. Diese deskriptiven Unterschiede im subjektiven Gesundheitszustand werden auch durch multivariate Regressionsanalysen bestätigt. Dabei handelt es sich um Analysen, bei denen mehrere Faktoren zugleich berücksichtigt werden.

Fazit

Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung haben in den letzten Jahren zumindest in Mittel- und Großbetrieben an Bedeutung gewonnen. So führt mittlerweile jeder zweite Betrieb mit 50 oder mehr Beschäftigten Krankenstandsanalysen durch. Um ihre Aktivitäten im Bereich der Gesundheitsförderung auch nach außen hin zu dokumentieren, lassen sich immer mehr Unternehmen entsprechend zertifizieren. Angesichts der Vielfalt an Zertifikaten,

die mittlerweile im Bereich der Gesundheitsförderung vergeben werden, sollte über die Schaffung eines einheitlichen Zertifikats nachgedacht werden.

Einschlägig zertifizierte Betriebe weisen tatsächlich im Schnitt einen etwas niedrigeren Krankenstand auf als nicht zertifizierte. Für einzelne Instrumente der Gesundheitsförderung lässt sich zudem ein subjektiv besserer Gesundheitszustand der Beschäftigten feststellen, wenn auch nur in geringem Maße. Dies gilt jedoch nicht für analytische Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements, sondern nur für solche, die direkt auf die Gesundheit der Beschäftigten einwirken. Letztere sollten daher bei Zertifizierungen noch stärker als bisher im Fokus stehen.

Daten

Die verwendeten Daten zur Zertifizierung der betrieblichen Gesundheitsförderung stammen aus dem Linked Personnel Panel 2012, einer Umfrage im Rahmen des Projekts „Arbeitsqualität und wirtschaftlicher Erfolg“. Darin wurden Betriebe zu „Personalarbeit und Unternehmenskultur“ befragt. Die erhobenen Informationen sind repräsentativ für alle Betriebe der Privatwirtschaft mit mindestens 50 Beschäftigten.

Die Daten zur betrieblichen Gesundheitsförderung stammen aus der IAB-Betriebspanel-Erhebung aus dem Jahr 2012, die ebenfalls von Infratest Sozialforschung durchgeführt wurde. Die hier präsentierten Zahlen sind ebenfalls repräsentativ für alle Betriebe der Privatwirtschaft mit mindestens 50 Beschäftigten.

Die Daten zu den Krankheitstagen und zur subjektiven Einschätzung der Gesundheit stammen aus der Beschäftigtenbefragung des Linked Personnel Panels 2012. Hier wurde eine Stichprobe der Beschäftigten der an der Betriebsbefragung teilnehmenden Betriebe zu beschäftigungsspezifischen Charakteristika befragt.

Literatur

Chapman, Larry S. (2012): Meta-Evaluation of Worksite Health Promotion Economic Return Studies: 2012 Update. In: *The Art of Health Promotion*. March/April, S. 1-10.

Hollederer, Alfons (2007): Betriebliche Gesundheitsförderung in Deutschland – Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2002 und 2004. In: *Gesundheitswesen*, 69, S. 63-76.

Lück, Patricia; Eberle, Gudrun; Bonitz, Dieter (2008): Der Nutzen des betrieblichen Gesundheitsmanagements aus der Sicht von Unternehmen. In: B. Badura; H. Schröder; C. Vetter (Hg.): *Fehlzeitenreport*, Heidelberg: Springer, S. 77-84.

Sachverständigenrat zur Begutachtung der Entwicklung im Gesundheitswesen (2005): *Koordination und Qualität im Gesundheitswesen*. Bonn.

Die Autoren



Mario Bossler

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

mario.bossler@iab.de



Dr. Sven Jung

ist Ökonom beim Handelsblatt Research Institute.

s.jung@vhb.de

Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt

Nicht nur eine Frage der Zeit

Knapp zwei Drittel der Bezieherinnen und Bezieher von Arbeitslosengeld I finden innerhalb von 18 Monaten wieder eine sozialversicherungspflichtige Stelle – der weit überwiegende Teil davon sogar binnen eines halben Jahres. Allerdings nehmen diejenigen, die länger als sechs Monate ohne Beschäftigung waren, häufiger schlechter bezahlte Jobs an als diejenigen, die schneller eine neue Stelle antraten. Zudem stellt sich die Frage, wie stabil die neuen Beschäftigungsverhältnisse sind.



Im Zuge des Strukturwandels verlieren immer wieder Teile der Beschäftigten ihren Arbeitsplatz und werden arbeitslos. Das ist letztlich unvermeidlich. Es liegt aber im gesamtwirtschaftlichen wie im individuellen Interesse, dass sich Arbeitslosigkeit nicht verfestigt. Die Betroffenen sollten deshalb bald wieder eine neue Beschäftigung finden, die möglichst nachhaltig ist und der jeweiligen Qualifikation entspricht.

Tatsächlich wechselten zwei Drittel derjenigen, die im Jahr 2010 den Bezug von Arbeitslosengeld I aufnahmen, innerhalb von 18 Monaten wieder in eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit – der weit überwiegende Anteil davon sogar in weniger als sechs Monaten. Doch verdienen sie nach der Phase der Arbeitslosigkeit so viel wie zuvor? Und ist ihre Integration in den Arbeitsmarkt nachhaltig?

Wer arbeitslos wird und in den zwei Jahren zuvor mindestens zwölf Monate sozialversicherungspflichtig beschäftigt war, hat in Deutschland Anspruch auf Arbeitslosengeld I (ALG I). Arbeitslosengeld I wird als Versicherungsleistung gezahlt und dient der Absicherung finanzieller Risiken während Phasen der Arbeitslosigkeit. Die Höhe orientiert sich dabei am vorherigen Entgelt, die maximale Bezugsdauer am Alter: Sie beträgt für Personen, die jünger als 50 Jahre sind, maximal ein Jahr und steigt danach mit dem Alter auf bis zu zwei Jahre.

ALG-I-Bezieher sind demnach näher am Arbeitsmarkt als jemand, der bereits länger arbeitslos ist und Leistungen der Grundsicherung wie Arbeitslosengeld II bezieht. Sie sollten demnach auch schneller wieder eine neue Stelle finden.

Arbeitslosengeld I soll allerdings auch dazu beitragen, dass Anspruchsberechtigte nicht jede Beschäftigung annehmen müssen, sondern ausreichend Zeit haben, um nach einer geeigneten Stelle Ausschau zu halten. Dies sollte sich positiv auf die Passung zwischen Arbeitslosen und Arbeitsplätzen sowie auf die Qualität und Dauer von Beschäftigungsverhältnissen auswirken. Es ist also nicht nur von Interesse, wie viele Arbeitslose möglichst schnell wieder eine Stelle finden, sondern auch, welche Qualität diese Stelle hat.

Geringverdiener sind unter den Arbeitslosengeld-Empfängern überrepräsentiert

Von den insgesamt etwa 2,15 Millionen zuvor sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die – bei den gewählten Abgrenzungen – im Jahr 2010 den Bezug von Arbeitslosengeld I aufnahmen, waren zuvor 16 Prozent in Teilzeit tätig (vgl. Tabelle 1). Mit 84 Prozent hatte der Großteil vorher in Vollzeit gearbeitet, davon etwa die Hälfte zu einem Lohn oberhalb der gängigen Niedriglohnschwelle (vgl. Infokasten „Daten und Methoden“ auf S. 64). Niedriglohn-

Tabelle 1

Zugänge aus Beschäftigung in ALG-I-Bezug (2010) und erster Übergang innerhalb von 18 Monaten

Zugänge in Leistungsbezug ALG I aus ...	in Tsd.	Prozent	... davon Übergang innerhalb von 18 Monaten (in Prozent)					Summe
			Vollzeit, kein Niedriglohn	Vollzeit, Niedriglohn	Teilzeit	Sonstiges*	Kein Abgang in Beschäftigung	
alle	2.146	100	25	29	11	11	24	100
Davon:								
Vollzeit, kein Niedriglohn	943	44	44	16	4	14	22	100
Vollzeit, Niedriglohn	853	40	12	47	10	8	23	100
Teilzeit	350	16	7	20	31	9	33	100

Lesebeispiel: Von 2,146 Mio. Zugängen kamen 943 Tsd. oder 44% aus Vollzeitbeschäftigung ohne Niedriglohn.

Von diesen 943 Tsd. gingen 16% innerhalb von 18 Monaten in eine Vollzeitbeschäftigung im Niedriglohnbereich ab.

* Sonstiges: Übergang in Beschäftigung mit unbekannter Arbeitszeit oder in geförderte selbstständige Beschäftigung.

Quelle: Integrierte Erwerbsbiografien des IAB V11.00.00, eigene Auswertungen.

Daten und Methoden

Die Auswertungen beruhen auf einer Zehn-Prozent-Stichprobe aus der Leistungsbezugs-Statistik der Bundesagentur für Arbeit und auf Daten aus den Integrierten Erwerbsbiografien des IAB. Die Analyse bezieht sich auf Zugänge in den Leistungsbezug von Arbeitslosengeld I im Jahr 2010. Der Verbleib der Personen wird über 18 Monate hinweg beobachtet, gerechnet ab dem Zeitpunkt des Zugangs.

In den Auswertungen werden nur Personen berücksichtigt, die beim Zugang in den Leistungsbezug zwischen 16 und 64 Jahre alt waren. Nicht enthalten sind Übergänge von Auszubildenden, Praktikanten, Werkstudenten und Heimarbeitern. Zudem werden Zugänge in den Leistungsbezug nicht mit ausgewiesen, bei denen die Arbeitszeitinformatio n der Vorbeschäftigung gänzlich fehlte oder für die seit dem Jahr 2008 keine Beschäftigungszeiten beobachtet wurden. Bei dem verbleibenden Personenkreis werden Zeiten geringfügiger Beschäftigung mit Tagesentgelten von unter fünf Euro nicht berücksichtigt.

Die Niedriglohnschwelle wird wie allgemein üblich bei zwei Dritteln des mittleren Lohns aller (Vollzeit-) Beschäftigten angesetzt. Die verwendeten Daten enthalten Informationen zum Monatslohn, erlauben aber keine Rückschlüsse auf den Stundenlohn, da Angaben zur genauen Arbeitszeit fehlen. Deshalb lässt sich für Teilzeitbeschäftigte nicht feststellen, ob ihr Einkommen unter oder über der Niedriglohnschwelle liegt.

Die Analysen zu Lohneinbußen beschränken sich auf Personen, die vor und nach dem Leistungsbezug weniger als 140 Euro pro Tag verdient haben: Ab der Beitragsbemessungsgrenze, die im Jahr 2010 bei einer Arbeit in Ostdeutschland bei 155 Euro und bei einer Arbeit in Westdeutschland bei 183 Euro pro Tag lag, ist die Lohnhöhe nicht mehr verlässlich auswertbar. Hier wird eine einheitliche Grenze gewählt, da für die Beitragsbemessungsgrenze der Standort der Beschäftigung maßgeblich ist, während für die Arbeitslosmeldung die Agentur für Arbeit am Wohnort zuständig ist.

bezieher machten somit fast die Hälfte aller Zugänge aus Vollzeittätigkeit aus.

Dagegen waren im gleichen Jahr nur 22 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten dem Niedriglohnssektor zuzurechnen. Die Geringverdiener waren unter denjenigen, die in den ALG-I-Bezug übergangen, also überrepräsentiert. Dies hängt damit zusammen, dass Beschäftigungsverhältnisse unter der Niedriglohnschwelle instabiler sind als solche über der Niedriglohnschwelle. Letzteres zeigen beispielsweise auch Carola Grün, Helmut Mahringer und Thomas Rhein in einer Studie aus dem Jahr 2011.

Die meisten kommen innerhalb von 18 Monaten wieder in Beschäftigung

Unabhängig von der vorherigen Lohnhöhe und Arbeitszeit nahmen gut drei Viertel aller Personen, die im Jahr 2010 ALG-I-Bezieher wurden, innerhalb von 18 Monaten wie-

der eine neue sozialversicherungspflichtige Beschäftigung oder eine geförderte selbstständige Beschäftigung auf. Ein knappes Viertel nahm keinen neuen Job auf. Ihr weiterer Verbleib wurde hier nicht untersucht. Allerdings haben zumindest die Jüngeren unter ihnen ihren Anspruch auf Arbeitslosengeld I verloren, da dieser zeitlich limitiert ist.

Inwieweit wechselten Personen nach dem ALG-I-Bezug in eine Stelle über oder unter der Niedriglohnschwelle? 44 Prozent derjenigen, deren Verdienst zuvor im oberen Entgeltbereich lag, verblieben im gleichen Lohnsegment, während 16 Prozent in der neuen Stelle einen Niedriglohn in Kauf nahmen oder nehmen mussten (vgl. Tabelle 1, Spalten 3 und 4, auf Seite 63). Von den vormaligen Geringverdienern bezogen 47 Prozent auch im neuen Job einen Niedriglohn, zwölf Prozent schafften den Sprung über die Niedriglohnschwelle. 22 bis 23 Prozent der zuvor Vollzeitbeschäftigten nahmen keine neue sozialversiche-

rungspflichtige Beschäftigung auf (vgl. Tabelle 1, Spalte 7, auf Seite 63).

Insgesamt fand die Mehrheit der vormals Vollzeitbeschäftigten innerhalb von 18 Monaten wieder einen Vollzeit Arbeitsplatz – und zwar häufig im gleichen Lohnsegment wie vor dem Eintritt in Arbeitslosigkeit. Wie die Zahlen oben zeigen, scheint im Hinblick auf den Lohn die Abwärtsmobilität etwas stärker ausgeprägt zu sein als die Aufwärtsmobilität. Allerdings wechselten aus dem unteren Entgeltbereich nach dem ALG-I-Bezug mehr Personen in einen Teilzeitjob.

Vor allem ALG-I-Empfängerinnen waren zuvor in Teilzeit tätig

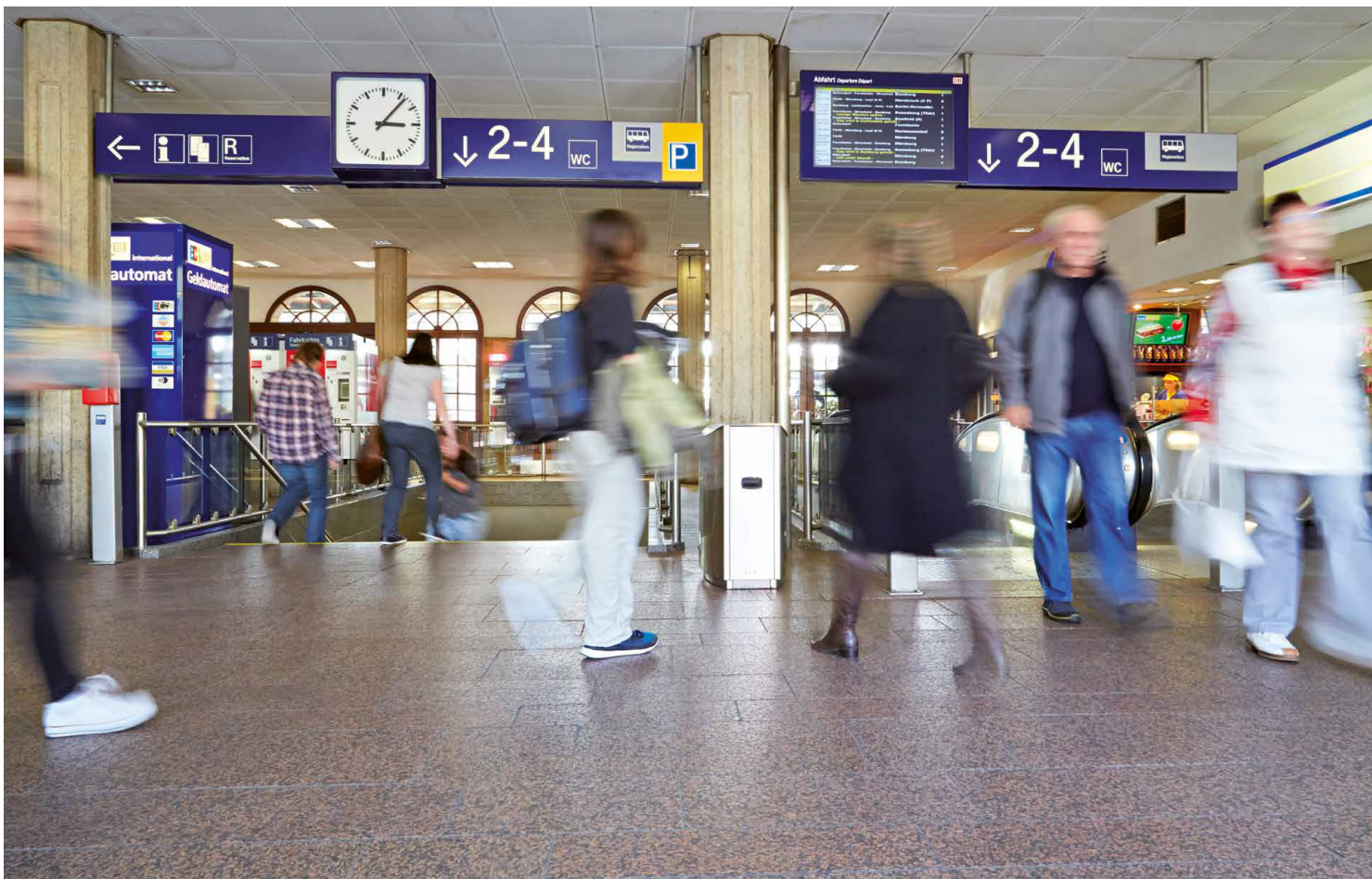
Bei den Beziehern von Arbeitslosengeld I, die aus einer Teilzeitbeschäftigung kamen, zeigten sich keine klaren Übergangsmuster: Knapp ein Drittel von ihnen nahm jeweils entweder wieder eine Teilzeitarbeit oder keine neue

Beschäftigung auf. Sofern sie eine Vollzeitstätigkeit aufnahmen, war diese überwiegend niedrig entlohnt.

Vor allem ALG-I-Empfängerinnen waren zuvor in Teilzeit tätig. Insgesamt waren etwa 40 Prozent der hier untersuchten 2,15 Millionen Personen, die im Jahr 2010 in den ALG-I-Bezug mündeten, Frauen. Ein knappes Drittel dieser Frauen kommt aus Teilzeitjobs, bei den Männern war dies nur eine kleine Minderheit von gut sechs Prozent.

Sofern Frauen aus einem Vollzeitjob kamen, war dieser überwiegend niedrig entlohnt, während bei den Männern diejenigen in der Mehrheit waren, die über der Niedriglohnschwelle verdienten. ALG-I-Bezieherinnen waren also schon vorher häufiger im unteren Entgeltbereich tätig.

Ein ähnliches Muster zeigt sich auch bei den Abgängen in Beschäftigung: Wenn Frauen eine Beschäftigung in Vollzeit aufnahmen, so taten sie dies eher im Bereich gering entlohnter Tätigkeiten. Bei Männern lag der





Verdienst einer neuen Vollzeitstelle hingegen häufiger über der Niedriglohnschwelle. Für Deutschland zeigen unter anderem die Auswertungen des Statistischen Bundesamtes regelmäßig, dass Frauen weniger als Männer verdienen.

Geringentlohnte Tätigkeiten sind weniger stabil

Dass gut drei Viertel aller Personen, die im Jahr 2010 den Bezug von Arbeitslosengeld I begannen, innerhalb von 18 Monaten wieder in Beschäftigung gingen, sagt noch nichts darüber aus, ob die neue Beschäftigung nachhaltig war oder ob sie möglicherweise mit größeren Lohneinbußen einherging. Dies sind zwei wichtige Dimensionen der Qualität der Wiederbeschäftigung.

Als nachhaltig wird eine Integration in den Arbeitsmarkt in der Regel bezeichnet, wenn sie mindestens sechs Monate andauert. Hier wurden entsprechend zwei Gruppen gebildet: eine Gruppe mit den Personen, deren Erwerbstätigkeit innerhalb von sechs Monaten wieder beendet war, und eine Gruppe mit den Personen, deren Erwerbstätigkeit länger andauerte (wobei jemand nicht durchgehend in demselben Betrieb beschäftigt sein musste und Beschäftigungslücken von bis zu sieben Tagen zugelassen wurden). Die Nachhaltigkeit wurde hier für den Personenkreis untersucht, der im Beobachtungszeitraum wieder eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in Voll- oder Teilzeit aufnahm. Nach dem gewählten Kriterium war die Integration in den Arbeitsmarkt bei 71 Prozent der 1,4 Millionen Personen, die einen solchen Job annahmen, nachhaltig. Die übrigen 29 Prozent waren dagegen nicht länger als sechs Monate im neuen Job tätig.

Stabiler sind die Beschäftigungsverhältnisse wiederum bei Tätigkeiten, die nicht dem unteren Entgeltbereich zuzuordnen sind: Bei 79 Prozent derjenigen, die eine Vollzeitbeschäftigung oberhalb der Niedriglohnschwelle aufnahmen, dauerte die Erwerbstätigkeit länger als sechs Monate an, bei den Geringverdienern war dies nur zu 65 Prozent der Fall. Bei den Teilzeitjobs lag die Dauer der neu aufgenommenen Beschäftigungsverhältnisse in etwa zwischen den beiden erstgenannten Kategorien: Sie betrug in 73 Prozent der Fälle länger als sechs Monate.

Lohneinbußen und -gewinne halten sich die Waage

Neben der Frage der Nachhaltigkeit stellt sich die Frage, ob für ALG-I-Bezieher mit der Aufnahme einer neuen Beschäftigung Lohneinbußen verbunden sind. Zum einen kann insbesondere längere Arbeitslosigkeit ein Stigma bei der Arbeitsuche sein und es Betroffenen erschweren, wieder eine gleichwertige Tätigkeit zu finden. Zum anderen stehen Bezieherinnen und Bezieher von Arbeitslosengeld I unter einem gewissen Druck, Kompromisse einzugehen, um den Übergang in die Langzeitarbeitslosigkeit zu vermeiden. Das gilt verstärkt seit den Hartz-IV-Reformen.

Allerdings sind auch Lohngewinne möglich, zum Beispiel dann, wenn die beruflichen Kenntnisse in der neuen Stelle besser verwertbar sind als in der alten. Das ist vor allem bei der hier betrachteten Gruppe von relativ arbeitsmarktnahen Arbeitslosen denkbar, deren berufliche Fähigkeiten und Kenntnisse noch nicht oder kaum veraltet sind bzw. verlernt wurden.

Um Lohneinbußen oder auch Lohngewinne festzustellen, muss der Lohn in der Beschäftigung vor und nach Leistungsbezug verglichen werden. Ein solcher Vergleich ist nur für diejenigen Empfängerinnen und Empfänger von Arbeitslosengeld I sinnvoll, die sowohl vorher als auch nachher vollzeitbeschäftigt waren. Dieser Personenkreis wird hier in drei Kategorien eingeteilt: jene mit einer Lohneinbuße von mehr als zehn Prozent, jene mit einem Lohnzuwachs von mehr als zehn Prozent und schließlich jene mit Lohnänderungen unter zehn Prozent.

Fast die Hälfte derjenigen, die vor dem ALG-I-Bezug eine geringentlohnte Tätigkeit ausübten, konnte beim Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt einen Lohnzuwachs von über 10 Prozent verzeichnen, auch wenn sie zum Teil weiterhin im Niedriglohnsegment tätig waren (vgl. Abbildung).

Umgekehrt mussten 42 Prozent derjenigen, die vor dem ALG-I-Bezug mehr als den Niedriglohn verdient hatten, Lohneinbußen von mindestens zehn Prozent hinnehmen. Tendenziell waren also Einbußen wahrscheinlicher, wenn der zuvor verdiente Lohn über der Niedriglohnschwelle lag. Für die Gesamtheit der hier betrachteten Personen hielten sich Lohneinbußen und -gewinne in etwa die Waage.

Wer länger nicht beschäftigt ist, muss häufiger Lohneinbußen in Kauf nehmen

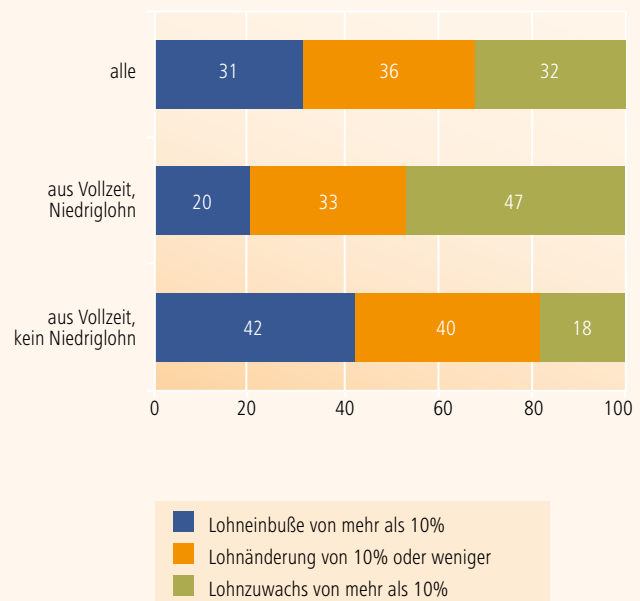
ALG-I-Bezieher, die länger ohne Job waren, nahmen häufiger Lohneinbußen in Kauf als jene, die schnell eine neue Stelle fanden. 29 Prozent derjenigen, die in weniger als sechs Monaten wieder eine Beschäftigung aufnahmen, verzeichneten Lohneinbußen von mindestens zehn Prozent (vgl. Tabelle 2 auf Seite 68). In der Gruppe derer, die erst nach mehr als sechs Monaten eine neue Stelle aufnahmen, waren es dagegen 41 Prozent. Ähnliches zeigt sich auch, wenn man die Segmente Niedriglohn und Nichtniedriglohn separat betrachtet.

Lohnzuwächse konnten in beiden Gruppen 32 Prozent der ALG-I-Bezieher erzielen. Diejenigen, die vor dem ALG-I-Bezug einen Niedriglohn bezogen, konnten dabei

Abbildung

Lohnentwicklung auf der neuen Stelle im Vergleich zum Lohn vor Leistungsbezug nach der Art des vorherigen Beschäftigungsverhältnisses

in Prozent



Anmerkung: Nur Personen, die aus einer Vollzeittätigkeit kommen und auch wieder in eine Vollzeittätigkeit wechseln.

Quelle: Integrierte Erwerbsbiografien des IAB V11.00.00, eigene Auswertungen.

© IAB

Tabelle 2

Lohnentwicklung auf der neuen Stelle nach der Dauer des Leistungsbezugs und der Art des vorherigen Beschäftigungsverhältnisses

in Prozent

Zugänge in Leistungsbezug SGB III aus ...	Weniger als 6 Monate bis zur Aufnahme der neuen Tätigkeit			
	Lohneinbuße mehr als 10%	Lohnänderung 10% oder weniger	Lohnzuwachs mehr als 10%	Summe
Vollzeit (alle)	29	39	32	100
Davon:				
Vollzeit, kein Niedriglohn	38	43	19	100
Vollzeit, Niedriglohn	19	35	46	100
	6 bis 18 Monate bis zur Aufnahme der neuen Tätigkeit			
	Lohneinbuße mehr als 10%	Lohnänderung 10% oder weniger	Lohnzuwachs mehr als 10%	Summe
Vollzeit (alle)	41	27	32	100
Davon:				
Vollzeit, kein Niedriglohn	56	28	15	100
Vollzeit, Niedriglohn	24	26	50	100

Anmerkung: Nur Personen, die aus einer Vollzeittätigkeit kommen und auch wieder in eine Vollzeittätigkeit wechseln.
Ohne Personen mit Tagesentgelten von mehr als 140 Euro in der alten oder neuen Beschäftigung.

Lesebeispiel: Von denjenigen, die aus Vollzeitbeschäftigung im Niedriglohnbereich in den ALG-I-Bezug übergangen und ihn innerhalb von sechs Monaten wieder verließen, mussten 19 Prozent auf der neuen Stelle Lohneinbußen in Kauf nehmen.

Quelle: Integrierte Erwerbsbiografien des IAB V11.00.00, eigene Auswertungen.

©IAB

auch nach längerer Zeit außerhalb des Berufslebens häufiger Lohnzuwächse realisieren, als diejenigen, die vorher mehr verdient hatten.

Aus diesen Befunden zu folgern, dass es sich für Arbeitslose generell nicht lohnt, länger zu suchen, um eine adäquate Stelle zu finden, wäre aber zu kurz gegriffen. Die Ergebnisse dürften nämlich zumindest teilweise auf Selektionseffekte zurückzuführen sein: Arbeitslose mit allgemein guten Arbeitsmarktchancen finden oft schnell wieder eine adäquate Stelle. Daher befinden sich unter denjenigen, die länger im Leistungsbezug verbleiben, überdurchschnittlich viele Arbeitslose mit schlechteren Perspektiven, die deswegen auch häufiger einen geringeren Lohn akzeptieren müssen. Im Einzelfall kann längeres Suchen durchaus sinnvoll sein, um Lohneinbußen zu vermeiden oder in Grenzen zu halten.

Fazit

Die Ergebnisse bestätigen die Vermutung, dass die untersuchte Gruppe von Arbeitslosen relativ arbeitsmarktnah ist und in einem überschaubaren Zeitrahmen wieder in den Arbeitsmarkt zurückkehrt: Gut drei Viertel der ALG-I-Bezieher nahmen innerhalb von 18 Monaten (die meisten davon sogar innerhalb von sechs Monaten) wieder eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auf oder erhielten Gründungsförderung. Diejenigen, die eine sozialversicherungspflichtige Voll- oder Teilzeitbeschäftigung aufnahmen, integrierten sich dabei zu mehr als 70 Prozent nachhaltig in den Arbeitsmarkt; die neu aufgenommene Beschäftigung dauerte also mindestens sechs Monate an.

Bezieherinnen und Bezieher von Arbeitslosengeld I, die zuvor vollzeitbeschäftigt waren, kamen fast zur Hälfte aus dem Niedriglohnsegment. Wenn sie innerhalb der

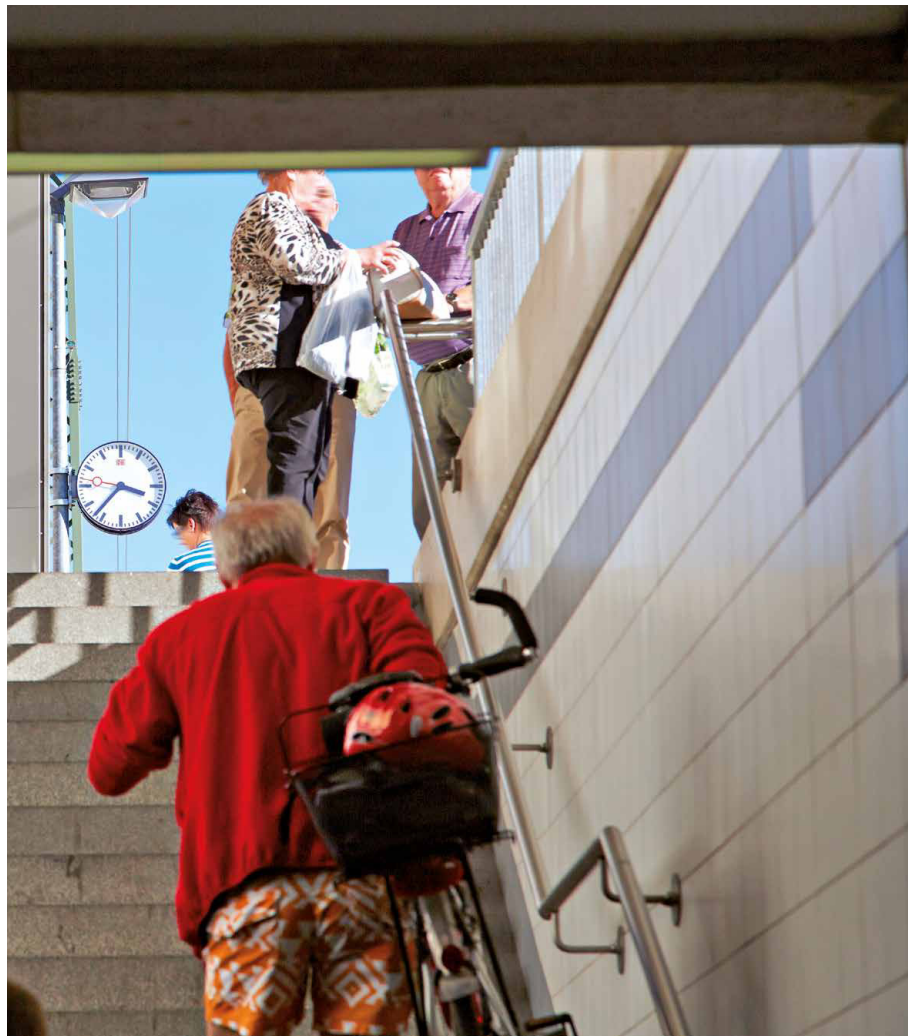
18 Monate in eine Vollzeitätigkeit zurückkehrten, erfolgte dies überwiegend in dem Lohnsegment, in dem sie vorher tätig waren. Lohneinbußen und Lohngewinne von jeweils mindestens zehn Prozent hielten sich dabei in etwa die Waage. Geringverdiener realisierten zwar im neuen Job zum Teil Lohnzuwächse, ihr Verdienst lag aber oft weiterhin unter der Niedriglohnschwelle.

Zur Einordnung der Ergebnisse ist der Beobachtungszeitraum von Anfang 2010 bis Mitte 2012 zu beachten: In diesem Zeitraum nahm die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in Deutschland deutlich zu – zwischen März 2010 und September 2012 um mehr als sieben Prozent. Die Rahmenbedingungen für die Reintegration von Arbeitslosen waren also relativ günstig.

Literatur

Destatis (2014): Gender Pay Gap 2013 bei Vollzeitbeschäftigten besonders hoch. Pressemitteilung Nr. 104 vom 18.03.2014, https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/03/PD14_104_621.html (abgerufen am 30.10.2014).

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



Eine ausführlichere Darstellung dieses Beitrags findet sich bei: Stephan, Gesine; Rhein, Thomas (2014): Wege in den und Wege aus dem Arbeitslosengeld-I-Bezug. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Aktuelle Berichte.

Download: http://doku.iab.de/aktuell/2014/aktueller_bericht_1405.pdf.

Dort werden die Datenquellen und die Abgrenzungen, die den Auswertungen zugrunde liegen, näher erläutert. Außerdem werden mögliche Effekte der Umstellung des Meldeverfahrens zur Sozialversicherung im Jahr 2011 angesprochen.

Die Autoren



Prof. Dr. Gesine Stephan

ist Leiterin des Forschungsbereiches „Arbeitsförderung und Erwerbstätigkeit“ am IAB und Professorin für Empirische Mikroökonomie an der Universität Erlangen-Nürnberg.

gesine.stephan@iab.de



Thomas Rhein

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

thomas.rhein@iab.de



Personen

Neuigkeiten aus der Abteilung „Leute“

Nachruf: Dr. Axel Deeke (* 29. Oktober 1947 † 9. Juli 2014)

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung trauert um Dr. Axel Deeke, der seit 1994 wissenschaftlicher Mitarbeiter im Institut war und bis zu seinem Eintritt in den Ruhestand im Jahr 2010 die Forschungsgruppe „Europäischer Sozialfonds“ leitete. In einem Nachruf würdigen wir das wissenschaftliche Wirken des Arbeitsmarktsoziologen.

Dr. Axel Deeke kam am 29. Oktober 1947 in Bremen zur Welt. Er studierte Soziologie, Politikwissenschaft, Geschichte und Erziehungswissenschaften in Marburg und schloss seine Studien dort im Jahr

1973 als Diplomsoziologe ab. Als junger Wissenschaftler wechselte er dann bald an die Sozialforschungsstelle Dortmund und war zudem an der dortigen Universität tätig. Im Jahr 1990 promovierte er und

war – nach Ende seiner Tätigkeit an der Sozialforschungsstelle im Jahr 1992 – für kurze Zeit als Lehrbeauftragter für Wirtschafts- und Sozialstatistik tätig. Im Jahr 1994 kam Axel Deeke nach Nürnberg an die damalige Bun-

desanstalt für Arbeit, wo er im gleichen Jahr von der Zentrale ans Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung wechselte. Dort arbeitete er bis zu seiner Pensionierung in verschiedenen Forschungseinheiten, die sich mit der Evaluation von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und Leistungen befassten, zuletzt als Leiter der Forschungsgruppe „Europäischer Sozialfonds“. Seine Forschungsarbeiten setzte er auch im Ruhestand als Gastmitarbeiter des Forschungsbereichs „Erwerbslosigkeit und Teilhabe“ fort.

Axel Deeke war im besten Sinne ein praktischer Soziologe. Für sein Erkenntnisinteresse

dürfte seine Herkunft aus einem Arbeiterhaushalt eine deutliche Rolle gespielt haben – denn es ging ihm stets um die Praxis einer sozial gerechten Wirtschaft, die die spezielle Lebenslage, wirtschaftliche Beteiligung und soziale Integration von

Beschäftigten und Arbeitslosen im Blick hat. Wie die klassische Wirtschaftssoziologie ging auch Axel Deeke davon aus, dass sich soziale Gerechtigkeit nicht von selbst oder in Marktprozessen herstellt, und dass es dazu nicht



Dr. Axel Deeke

nur guter Absichten, politischen Willens und passender Institutionen bedarf, sondern auch analytischer und kritischer Anstrengungen. Sein theoretischer Hintergrund – um den er wenig Aufhebens, jedoch auch keinen Hehl machte – war geprägt von wirtschaftssoziologischen Begriffen wie Macht, Interesse, Organisation, Ungleichheit, Gerechtigkeit, Funktion und Institution. Hinzu kamen Ansätze aus der Wirtschaftstheorie, der Industriesoziologie und der politischen Ökonomie. Axel Deekes wissenschaftliches Werk umfasst eine dreistellige Zahl an Aufsätzen, Forschungsberichten und Büchern; dem Schreiber dieser Zeilen werden

„Es ging ihm stets um die Praxis einer sozial gerechten Wirtschaft, die die spezielle Lebenslage, wirtschaftliche Beteiligung und soziale Integration von Beschäftigten und Arbeitslosen im Blick hat.“

vor allem seine Studien zur Weiterbildung von Beschäftigten, zur betrieblichen Mitbestimmung, zu betriebsnahen Arbeitsmärkten und zu Sprachproblemen als Arbeitsmarkthindernisse für Migrantinnen und Migranten im Gedächtnis bleiben. Auf dem Höhepunkt der finanzmarktgetriebenen Wirtschaftskrise in den Jahren 2008 und 2009 publizierte Axel Deeke mit sicherem Instinkt mehrere Schriften, die die Rolle der Kurzarbeit für die Stabilisierung von Beschäftigung und für den Erhalt betrieblicher Wissensbestände hervorhoben. Aus seinem Erkenntnisinteresse ergab sich unmittelbar sein wichtigstes Anliegen: der Transfer praxisnaher wissenschaftlicher Befunde in die Politik – und zurück in die Praxis selbst. Auch in dieser Hinsicht war er ausgesprochen erfolgreich. Und nicht zuletzt war dieses Anliegen das Motiv für seine Beteiligung am Arbeitskreis Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung, dessen Gründungsmitglied er war.

Axel Deeke war ein Kollege, dessen persönliche Eigenschaften sich schwer auf den Punkt bringen lassen: eigensinnig und beharrlich, selbstredend kritisch gegenüber allen, auch den eigenen Positionen; Begriffe und Befunde genau nehmend und akribisch hinterfragend; solidarisch, auch bei Turbulenzen immer mit einer klaren Analyse und einer guten Idee zur Stelle; pragmatisch und uneitel, stets an der Sache interessiert, ein ausdauernder Denker, für den Wissenschaft praxisrelevant sein und die Praxis wissenschaftlich reflektiert werden musste. Sein „Haste mal `n Augenblick Zeit?“ – und die daran anschließenden spannenden Diskussionen – werden mir stets in bester Erinnerung bleiben.

Axel Deeke verstarb am 9. Juli 2014 nach langer Krankheit. Wir werden ihn vermissen.

Autor: PD Dr. Markus Promberger

Das IAB in aller Welt

Dr. Manfred Antoni, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsdatenzentrum der BA im IAB (FDZ), **Stefan Bender**, Leiter des FDZ, und **Dr. Joseph Sakshaug**, wissenschaftlicher Mitarbeiter des Kompetenzzentrums Empirische Methoden, hielten im Juni 2014 den Einführungskurs „Theorie und Methoden des Record Linkage“. Der Kurs fand im Rahmen einer Veranstaltungsreihe des „Joint Program in Survey Methodology“ in den Räumen des Bureau of Labor Statistics in Washington, D.C. (USA) statt.

Dr. Frank Bauer, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Regionalen Forschungsnetz (IAB Nordrhein-Westfalen), berichtete am 10. Juli 2014 auf der Jahrestagung der Society for the Advancement of Socio-Economics in Chicago (USA) über Ergebnisse aus der Evaluation öffentlich geförderter Beschäftigung.



Dr. Frank Bauer

Sebastian Becker, **Dr. Julia Lang** und **Christine Singer**, wissenschaftliche Mitarbeiter im Forschungsbereich „Arbeitsförderung und Erwerbstätigkeit“, präsentierten im September 2014 bei der Konferenz der European

Association of Labour Economists in Ljubljana (Slowenien) neue Forschungsergebnisse des IAB. Themen waren der Einfluss des Kündigungsgrundes auf die Arbeitslosigkeitsdauer, die Effekte von Umschulungen für Arbeitslose auf deren Beschäftigungswahrscheinlichkeit sowie die Wirkung der Deregulierung der Arbeitnehmerüberlassung im Jahr 2004 auf die Arbeitszufriedenheit von Leiharbeitern.



Dr. Dieter Bogai

Dr. Dieter Bogai, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Regionalen Forschungsnetz (IAB Berlin-Brandenburg), referierte am 11. Juli 2014 bei der Jahrestagung der Society for the Advancement of Socio-Economics in Chicago (USA) über die demografischen Wirkungen auf Verdrängungseffekte auf dem Ausbildungsmarkt zwischen Jugendlichen mit Migrationshintergrund und ostdeutschen Jugendlichen.

Prof. Herbert Brücker, Leiter des Forschungsbereichs „Internationale Vergleiche und Europäische Integration“, nahm am 22. und 23. September 2014 an der Konferenz der National Academies of Sciences zum Thema „High-skilled immigration policy and the global competition for talent“ in Washington D.C. (USA) teil.



Dr. Stephan Brunow

Dr. Stephan Brunow, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Regionale Arbeitsmärkte“, organisierte in Kooperation mit Alexander Lembcke von der OECD eine „Special Session“ auf der Konferenz „Regionale Arbeitsmärkte und Externalitäten“ der European Regional Science Association (ERSA). Die Tagung ist als internationales Diskussions-Forum die wichtigste europäische Konferenz auf dem breit gefächerten Fachgebiet der Regionalwissenschaften; sie fand in diesem Jahr vom 26. bis 29. August 2014 in St. Petersburg (Russland) statt. Ziel einer „Special Session“ ist es, Forschungsarbeiten zu einem Schwerpunktthema zu bündeln. Diesmal wurden Vorträge zu empirischen Studien eingeworben, die zu verschiedenen Facetten von Externalitäten Auskunft geben. Darunter sind Einflüsse zu verstehen, die das Marktgeschehen auf Dritte und nicht direkt beteiligte Akteure ausübt. Solche Einflüsse können durch die Konzentration von wirtschaftlichen Aktivitäten im Raum entstehen. Im Fokus der Vorträge stand der mögliche Einfluss von Externalitäten auf Stellenbesetzungen und Matching, Löhne, Firmenproduktivität und regionales Wachstum. Auch Wissen und Humankapital kam eine zentrale Rolle zu. In den sieben akzeptierten Vorträgen

von Forscherinnen und Forschern aus Frankreich, Brasilien, Schweden und Dänemark und Deutschland wurde verdeutlicht, dass die Konzentration von wirtschaftlichen Aktivitäten im Raum und die wissensintensive Produktion positive (Netto-)Effekte erzeugen. Aus diesem Grund können regional konzentrierte Wertschöpfungsketten effizienter genutzt werden.



Dr. Carola Burkert

Dr. Carola Burkert, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Regionalen Forschungsnetz (IAB Hessen), referierte am 18. September 2014 in Klagenfurt (Österreich) bei einem Treffen des Netzwerks „Alterndes Europa“ der European Sociological Association. Grundlage ihrer Präsentation „Erwerbstätigkeit im Rentenalter“ war eine Arbeit zusammen mit **Dr. Daniela Hochfellner**, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsdatenzentrum der BA im IAB/ University of Michigan (USA).

Dr. Wolfgang Dauth, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Regionale Arbeitsmärkte“ und Juniorprofessor an der Universität Würzburg, weilte im September 2014 für drei Wochen als Gastforscher am Massachusetts Institute of Technology (USA). Er befasste sich unter anderem damit, wie die

zunehmende Bedeutung des Handels mit China und Osteuropa den deutschen Arbeitsmarkt prägt. Dabei untersuchte er insbesondere die Auswirkungen auf individuelle Erwerbsverläufe und die wachsende Polarisierung von hoch und gering bezahlten Berufen. Prof. David Autor, einer der führenden Forscher auf diesem Gebiet, hatte Wolfgang Dauth ans MIT eingeladen, um sich über die gemeinsamen Forschungsinteressen auszutauschen. Während seines Aufenthaltes hatte Wolfgang Dauth zudem die Gelegenheit, seine Projekte mit zahlreichen weiteren namhaften Forschern am MIT und an der nahe gelegenen Harvard University zu diskutieren.

Katharina Dengler, wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Forschungsgruppe „Berufliche Arbeitsmärkte“ und Stipendiatin des Graduiertenprogramms des IAB, nahm im September 2014 an der 26. Jahrestagung der European Association of Labour Economists in Ljubljana (Slowenien) teil. Sie präsentierte dort ein digitales Poster zu den Wirkungen von Zusatzjobsequenzen.



Katharina Dengler

Dr. Michaela Fuchs, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Regionalen Forschungsnetz (IAB Sachsen-Anhalt-Thüringen), stellte am 29. Au-

gust 2014 auf der Jahrestagung der Europäischen regionalwissenschaftlichen Vereinigung in St. Petersburg Inhalte ihrer gemeinsamen Arbeit mit **Dr. Antje Weyh**, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Regionalen Forschungsnetz (IAB Sachsen), über den Leistungsabfall deutscher Betriebe vor Marktaustritt vor.



Philipp Grunau

Philipp Grunau, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Betriebe und Beschäftigung“ und Stipendiat im Graduiertenprogramm des IAB, hielt am 28. Mai 2014 auf der Konferenz „Firm-Level Analysis of Labour Issues“ in Louvain-la-Neuve (Belgien) den Vortrag „The impact of overeducated and undereducated workers on firm-level productivity“. Im Rahmen dieser Präsentation erläuterte er den Einfluss über- und unterqualifizierten Personals auf die Produktivität der beschäftigenden Betriebe.

Dr. Stefanie Gundert, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Panel ‚Arbeitsmarkt und soziale Sicherung‘“ (PASS), hielt am 10. Juli 2014 bei der 26. Jahreskonferenz der Society for the Advancement of Socio-Economics zum Thema „The Institutional Foundations of Capitalism“ an der University of Chicago (USA) einen Vortrag mit dem Titel



Dr. Stefanie Gundert

„Active labour market policies and social integration in Germany: Do welfare-to-work programs combat social exclusion?“. Darin erörterte sie, unter welchen Bedingungen geförderte Beschäftigung die soziale Teilhabe von Arbeitslosengeld-II-Empfängern verbessern kann. Ihre Forschungsergebnisse stützen sich auf Daten der IAB-Panelstudie PASS.

Carina Himsel, wissenschaftliche Mitarbeiterin bei der Institutsleitung, hielt beim Workshop „Das deutsche Arbeitsmarktwunder – alles Hartz oder was?“ am 4. Juli 2014 in Berlin eine Replik zum Vortrag „Wandel der Beschäftigungsformen“ von Holger Schäfer (Institut der deutschen Wirtschaft Köln).

Dr. Elke J. Jahn, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Arbeitsförderung und Erwerbstätigkeit“ und Professorin für Volkswirtschaftslehre an der Universität Bayreuth, trug im Mai 2014 auf dem Jahrestreffen der Society of Labor Economics in Washington (USA) zu dem Thema vor, ob die Monopsonmacht von Unternehmen über den Konjunkturzyklus variiert. Im September 2014 war Elke Jahn für eine Woche zu Gast an der Universität Aarhus (Dänemark). Dort forschte

sie gemeinsam mit Prof. Michael Rosholm zu den Sprungbretteffekten der Leiharbeit.

Dr. Simon Janssen, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Bildungs- und Erwerbsverläufe“, hielt am 28. August 2014 auf der Konferenz „Global Aspects of Personnel Economics“ der Universität Aarhus (Dänemark) den Vortrag „Skill supply, technology, and wages: Evidence from regulatory changes of mandatory training regulations“. Er erörterte die Frage, ob sich das steigende Arbeitsangebot von jungen Lehrabsolventen mit modernsten Fähigkeiten im Umgang mit Computern negativ auf die Karrieren von Arbeitnehmern mit veralteten Fähigkeiten auswirkt. Letztere werden von Ersteren oft aus dem Beruf gedrängt, so sein zentraler Befund. Die negativen Konsequenzen dieser Berufswechsel lassen sich über einen Zeitraum von mehr als 20 Jahren in den Löhnen nachweisen.



Dr. Simon Janssen

Wolfram Klosterhuber, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsdatenzentrum der BA im IAB, weilte vom 26. August bis 5. September 2014 zu einem Gastaufenthalt an der Boston University (USA). Zusammen mit den Kooperationspartnern arbeitete er an einem Projekt, in

dem es um die Identifizierung von (Ehe-)Paaren in administrativen Daten geht. Erstmals können bei sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (Ehe-)Paare gemeinsam analysiert werden.



Wolfram Klosterhuber

Dr. Susanne Kohaut, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Betriebe und Beschäftigung“, hielt am 10. September 2014 bei der Industrial Relations European Conference in Dublin (Irland) einen Vortrag zum Thema „Works councils and firm-specific forms of participation in German establishments“. Sie präsentierte aktuelle Ergebnisse zur Verbreitung und Bedeutung alternativer Formen der Mitarbeitervertretung im Vergleich zum Betriebsrat und stellte erste Analysen zu deren Wirkung vor.

Nancy Kracke, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Bildungs- und Erwerbsverläufe“, hielt am 19. Juli 2014 auf dem 18. ISA World Congress of Sociology in Yokohama (Japan) den Vortrag „Women’s overqualification: Why it is necessary to account for additional individual characteristics“. Sie zeigte auf, welchen Einfluss Geschlecht, Migrationsstatus und soziale Herkunft auf das Risiko unterwertiger Beschäftigung unter Akademikern und Akademikerinnen in Deutschland haben, und



Nancy Kracke

ob eine Kombination dieser Merkmale zu einer verstärkten Benachteiligung führt.

Dr. Per Kropp, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Regionalen Forschungsnetz (IAB Sachsen-Anhalt-Thüringen), war am 13. Juni 2014 bei einer interdisziplinären Tagung der Sektion „Soziologische Netzwerkforschung“ der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Darmstadt zum Thema „Dynamiken räumlicher Netzwerkstrukturen: Theorien und Anwendungen geografischer und soziologischer Netzwerkforschung“ zu Gast. Dort sprach er über Anwendungen der Netzwerkforschung auf wirtschaftsgeografische Fragestellungen.



Dr. Per Kropp

Dr. Thomas Kruppe, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Arbeitsförderung und Erwerbstätigkeit“, hielt sich im Juni 2014 auf Einladung des Van Leer Jerusalem Institute und der Hanns-Seidel-Stiftung für eine Vortrags- und Diskussionsreise in Israel auf. Er referierte dort unter anderem zur Evaluation von Arbeitsmarktpolitik, zur Vermarktlichung von Arbeitsmarktdienstleistungen und zum Verhältnis von privater und öffentlicher Arbeitsvermittlung.

Dr. Ute Leber, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Betriebe und Beschäftigung“, hielt am 8. Juli 2014 auf der Jahreskonferenz der Society for the Advancement of Socio-Economics in Chicago (USA) einen Vortrag zum Thema „Weiterbildungsbeteiligung atypisch Beschäftigter“. Aus der gemeinsamen Forschungsarbeit mit **Prof. Lutz Bellmann** und **Philipp Grunau** wurden Befunde zur Weiterbildung verschiedener atypischer Beschäftigtengruppen vorgestellt und Ansatzpunkte zur Ausweitung von Weiterbildung diskutiert.



Dr. Oliver Ludewig

Dr. Oliver Ludewig, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Regionalbüro des Regionalen Forschungsnetzes, referierte am 20. August 2014 in Aberystwyth (Großbritannien) auf der

Jahrestagung der Britischen Sektion der internationalen regionalwissenschaftlichen Vereinigung über die Wirkungen von Produktmarktbedingungen auf die regionalen Beschäftigungsunterschiede.

Prof. Joachim Möller, Direktor des IAB, nahm am 30. Juni 2014 als Experte an der Öffentlichen Anhörung des Ausschusses für Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestags zum Tarifautonomiestärkungsgesetz teil.

Bei dem Workshop „Gute Bildung, gute Arbeit, Innovationen für ein gelungenes Leben“ an der Akademie für Politische Bildung Tutzing hielt Joachim Möller am 31. Juli 2014 die Vorträge „Mythen der Arbeit: Dienstleistungen sind die Jobs der Zukunft – Stimmt's?“ und „Mythen des Arbeitsmarktes: Akademisierung der Arbeitswelt“. Die Veranstaltung in Tutzing fand im Rahmen der Reihe „Denken am See“ statt.

Außerdem referierte Joachim Möller auf verschiedenen Veranstaltungen zu den Reformen des deutschen Arbeitsmarkts: am 12. Juni 2014 bei der Konferenz „Labor market reforms and Youth Guarantee Programme: a comparison between Germany and Italy“ des Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori in Rom, am 28. August 2014 bei der ERSA-Conference „The impact of transport infrastructure on regional labor market performance: A study for Germany using historical instrument variables“ in St. Petersburg und am 19. September 2014 bei der Konferenz „A Global Perspective on the European Crisis“ des Center for European Studies an der University of North Carolina, Chapel Hill (USA).

Bei der Jahrestagung des Vereins für Socialpolitik moderierte Joachim Möller am 9. September 2014 eine Podiumsdiskussion zum Thema „Wie viel Markt am Arbeitsmarkt – Mindestlohn, Zuwanderung und Sozialsystem“.



Dr. Anne Otto

Dr. Anne Otto, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Regionalen Forschungsnetz (IAB Rheinland-Pfalz-Saarland), hielt sich vom 19. Oktober bis 14. November 2013 zu einem Forschungsaufenthalt an der Universität Umeå (Schweden) auf. Sie arbeitete dort an einer vergleichenden Studie der Beschäftigungsabgänge aus dem schwedischen und deutschen Schiffbau. Anne Otto war außerdem vom 2. bis 6. Juni 2014 als Gastwissenschaftlerin an die Harvard Kennedy School of Government (USA) eingeladen. Zusammen mit Dr. Frank Neffke (Harvard University) befasste sie sich mit dem Konzept der skill-relatedness zwischen Wirtschaftszweigen (Verknüpfungen zwischen verschiedenen Wirtschaftszweigen, welche aber Mitarbeiter mit ähnlichen Kenntnissen und Erfahrungen benötigen) sowie einer Analyse der Potenziale für das Grenzpendeln zwischen den Niederlanden und Deutschland.

Die IAB-Arbeitsgruppe „Langzeitleistungsbezug“ hat unter Federführung von **Philipp Ramos Lobato, Bernhard Christoph, Torsten Lietzmann und PD Dr. Markus Promberger** eine Ad-hoc-Gruppe auf dem diesjährigen Kongress der Deutschen Gesellschaft für Soziologie eingeworben. Der Kongress fand vom 6.

bis 10. Oktober 2014 in Trier statt. In der Ad-hoc-Gruppe wurden unter dem Titel „Krisenerfahrung Grundsicherung?“ in insgesamt fünf Vorträgen Befunde zu den individuellen Folgen von Langzeitarbeitslosigkeit und Grundsicherungsbezug präsentiert. Beleuchtet wurden das Gesellschaftsbild von Grundsicherungsempfängern, ihre Erfahrungen mit der Betreuung durch die Jobcenter sowie die Jobsuchaktivitäten von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten. In zwei weiteren Vorträgen standen die psychische Gesundheit sowie die sozialen Netzwerke von Langzeitarbeitslosen im Fokus.

Agnese Romiti, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Internationale Vergleiche und Europäische Integration“, ist vom 1. September bis 31. Dezember 2014 an der University of California in Davis (USA) zu Gast. Sie arbeitet dort unter anderem mit Prof. Giovanni Peri an einem Projekt zur Migration.

Norbert Schanne, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Regionalbüro des Regionalen Forschungsnetzes, trug am 10. September 2014 in Hamburg auf der Jahrestagung des Vereins für Socialpolitik über Nachbarschaftseffekte bei der Arbeitsplatzsuche vor.



Norbert Schanne



Barbara Schwengler

Barbara Schwengler, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Betriebe und Beschäftigung“, hielt am 16. Juni 2014 bei der Europäischen Jahreskonferenz der Regional Studies Association an der Dokuz Eylül University, Faculty of Business, in Izmir (Türkei) einen Vortrag zum Thema „A three-step method for delineating functional labour market regions“. Sie stellte aus der gemeinsamen Forschung mit **Dr. Per Kropp** ein Verfahren zur Abgrenzung von funktionalen Regionen auf Basis von Pendlerverflechtungen vor. Nach Erzeugung vieler möglicher Abgrenzungen von Arbeitsmarktregionen mit der Graphen-Theorie kann mit Hilfe des Modularitätsansatzes aus der Netzwerkforschung die Abgrenzung identifiziert werden, die die Pendlerströme am besten einfängt. Im Ergebnis bedeutet dies eine Abgrenzung von 50 größenheterogenen deutschen Arbeitsmarktregionen.

Michael Stops, wissenschaftlicher Mitarbeiter der Forschungsgruppe „Berufliche Arbeitsmärkte“, präsentierte am 9. Juli 2014 im Rahmen der 20. International Panel Data Conference in Tokio (Japan) sein Papier „German labour market reform effects – revisited with

a panel data analysis for occupational labour markets“. Er diskutierte die Veränderungen der Effizienz von Arbeitsmarktausgleichsprozessen auf beruflichen Teilarbeitsmärkten vor und nach den Arbeitsmarktformen in den Jahren 2003 bis 2005.

Matthias Umkehrer, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsdatenzentrum der BA im IAB und Stipendiat im Graduiertenprogramm des IAB, besuchte von Anfang März bis Mitte Mai 2014 die wirtschaftswissenschaftliche Fakultät und das Kalifornische Zentrum für Bevölkerungsforschung (California Center of Population Research) an der Universität von Kalifornien in Los Angeles (USA). Während seines Aufenthalts arbeitete er mit Prof. Till von Wachter an einem Kooperationsprojekt, in dem die Auswirkungen von Messfehlern in Befragungsdaten, insbesondere bei der Untersuchung von Einkommensdynamiken, evaluiert werden.

Dr. Ulrich Walwei, Vizedirektor des IAB, referierte am 14. Mai 2014 beim „Business Talk“ der Agentur für Arbeit Jena zum Thema „Fachkräfteperspektive in Thüringen – Chancen und Möglichkeiten durch Zuwanderung?“. Am 21. Juli 2014 hielt er bei einem Werkstattgespräch der IG Metall in Frankfurt einen Vortrag zur Beschäftigungssituation Geringqualifizierter und zu den Möglichkeiten der Aufwärtsmobilität. Am 31. August 2014 nahm Ulrich Walwei als Diskutant und Experte an der Talkrunde zum Thema „Mindestlohn“ beim Tag der offenen Tür des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales in Berlin teil.

Dr. Daniel Werner, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Regionalbüro des Regionalen Forschungsnetzes, berichtete am 8. September



Dr. Daniel Werner

2014 in Hamburg auf der Jahrestagung des Vereins für Socialpolitik aus seinen laufenden Arbeiten zur Entwicklung regionaler Arbeitsmarktdisparitäten.

Dr. Martin Wrobel, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Regionalen Forschungsnetz (IAB Niedersachsen-Bremen), präsentierte am 20. August 2014 in Aberystwyth (Großbritannien) bei der Jahrestagung der Britischen Sektion der internationalen regionalwissenschaftlichen Vereinigung seine Ergebnisse aus der Analyse der Erwerbsverläufe ehemaliger Green-Card-Empfänger.



Dr. Martin Wrobel

Aus aller Welt ins IAB

Prof. Björn Brügemann von der Universität Amsterdam (Niederlande) war vom 16. bis 18. Juni 2014 zu Gast beim IAB-Forschungsbereich „Arbeitsmarktprozesse und Institutionen“. Im FAU/IAB-Seminar „Macroeconomics and Labor Markets“ präsentierte er sein Forschungsprojekt „Reconciling wage rigidity, diminishing returns and private efficiency“. Der dort verwendete Modellrahmen hilft, das Verständnis von Arbeitslosigkeit bei Nachfragemangel zu verbessern.

Peter Clever, Vorsitzender des Verwaltungsrats der Bundesagentur für Arbeit sowie Mitglied der Hauptgeschäftsführung der Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände, war am 17. September 2014 zu Besuch im IAB und diskutierte Fragen der Zusammenarbeit zwischen der Forschung und den Sozialpartnern.



Ekkehard Ernst, Ph.D.

Ekkehard Ernst, Ph.D. von der International Labour Organization in Genf stellte am 3. Juni 2014 im FAU/IAB-Seminar „Macroeconomics and Labor Markets“ aktuelle Ergebnisse seiner Studie „Housing and labour dynamics. How do house prices affect unemployment?“ vor. In der Untersuchung analysiert Ekkehard Ernst, über

welche Kanäle welche Wechselwirkungen zwischen Wohnungs- und Arbeitsmarkt bestehen.

Alexandra Fedorets, Doktorandin an der Humboldt Universität zu Berlin und Research Associate am Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung Berlin, besuchte im Juni 2014 das IAB, um sich mit den Mitgliedern der Forschungsgruppe „Berufliche Arbeitsmärkte“ über den aktuellen Stand der Forschung zum Task-based Approach auszutauschen. Sie arbeitete an einem gemeinsam mit Michael Stops initiierten Projekt, bei dem ermittelt werden soll, inwieweit sich berufliche und regionale Mobilität in Modellen für den Arbeitsmarktausgleich berücksichtigen lassen und welcher Erklärungsbeitrag ihnen bei der Ermittlung der Effizienz der dahinterstehenden Prozesse zukommt.

Monika Jingchen Hu, Doktorandin an der Duke University, North Carolina (USA), besuchte im Juli 2014 das Kompetenzzentrum Empirische Methoden zu einem vierwöchigen Forschungsaufenthalt. Dabei untersuchte sie, inwieweit verschiedene Anonymisierungsverfahren dazu geeignet sind, einen ausreichenden Datenschutz bei der Bereitstellung sehr kleinräumiger Geokoordinaten für externe Wissenschaftler sicherzustellen. Unter der Voraussetzung eines hinreichenden Datenschutzes sollten die Verfahren identifiziert werden, die den Informationsgehalt in den Daten so wenig wie möglich beeinträchtigen.

IAB-Vizedirektor Dr. Ulrich Walwei begrüßte am 4. Juni 2014 **Franz Müntefering** am IAB. Dr. Martin Dietz, Leiter der Stabsstelle „Forschungskoordination“, und Dr. Corinna Klei- nert, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Bereich „Bildungs- und Erwerbsverläufe“, informierten den ehemaligen Bundesminister für Arbeit und

Soziales über den aktuellen Forschungsstand zu Erwerbsverläufen von Frauen sowie zur Wirksamkeit arbeitsmarktpolitischer Instrumente.



Franz Müntefering

Prof. Curtis S. Signorino, Direktor des Theory and Statistics Research Lab der University of Rochester (USA), besuchte im August 2014 das IAB. Er arbeitete in Kooperation mit dem Forschungsbereich „Panel „Arbeitsmarkt und soziale Sicherung““ (PASS) an einem Vergleich verschiedener Gewichtungungsverfahren zur Korrektur von Nonresponse in der IAB-Panelstudie PASS und hielt einen Vortrag mit dem Titel „A comparison of machine learning techniques for modeling survey nonresponse“.



Prof. Curtis S. Signorino

Aus der Welt des IAB

Stefan Bender, Leiter des Forschungsdatenzentrums der BA im IAB, wurde zum stellvertretenden Vorsitzenden des Rats für Sozial- und Wirtschaftsdaten (RatSWD) gewählt. Der RatSWD berät die Bundesregierung und die Regierungen der Länder in Fragen der Erweiterung und Verbesserung der Forschungsdateninfrastruktur für die empirischen Sozial-, Wirtschafts- und Verhaltenswissenschaften. Stefan Bender wurde des Weiteren zum stimmberechtigten Mitglied im Statistischen Beirat des Statistischen Bundesamts ernannt. Der Statistische Beirat, das nach



Stefan Bender

§ 4 Bundesstatistikgesetz berufene Gremium der Nutzer, Befragten und Produzenten der Bundesstatistik, hat die Aufgabe, das Statistische Bundesamt in Grundsatzfragen zu beraten. Außerdem wurde Stefan Bender zum Mitglied im UK Data Forum ernannt. Das UK Data Forum verfolgt das Ziel, die nationale Dateninfrastruktur für die Sozial- und Wirtschaftswissenschaften sowie die verwandten Forschungsgebiete für Großbritannien nachhaltig und kohärent zu entwickeln und zu erhalten.



Jun.-Prof. Wolfgang Dauth

Dr. Wolfgang Dauth, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Regionale Arbeitsmärkte“, hat zum 1. Oktober 2014 einen Ruf auf die Juniorprofessur für Empirische Regional- und Außenhandelsforschung an der Julius-Maximilians-Universität Würzburg angenommen.

Dr. Elke J. Jahn, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Arbeitsförderung und Erwerbstätigkeit“, hat im August 2014 einen Ruf an die Universität Bayreuth auf eine Professur für Volkswirtschaftslehre mit Schwerpunkt Arbeitsmarktforschung angenommen. Sie wird gleichzeitig weiterhin wissenschaftlich am IAB tätig sein.



Prof. Elke J. Jahn

Dr. Corinna Kleinert, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Bildungs- und Erwerbsverläufe“, ist am 21. Juni 2014 zur Universitätsprofessorin für Soziologie mit dem Schwerpunkt längsschnittliche Bildungsforschung an der Otto-Friedrich-Universität Bamberg, Fakultät Sozial- und Wirtschaftswissenschaften, berufen worden. Außerdem wurde Corinna Kleinert in den Nutzerbeirat des GESIS-Leibniz-Institutes für Sozialwissenschaften berufen. Der Nutzerbeirat hat die Aufgabe, die größte deutsche Infrastruktureinrichtung für die Sozialwissenschaften bei der Weiterentwicklung ihrer Serviceleistungen zu beraten.



Prof. Corinna Kleinert

Prof. Frauke Kreuter, Leiterin des Kompetenzzentrums Empirische Methoden am IAB, wurde auf den Joint Statistical Meetings im August 2014 zum Fellow der American Statistical Association ernannt.

Dr. Peter Kupka, wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Stabsstelle „Forschungskoordination“, ist seit April 2014 neue Vertrauensperson für die gute wissenschaftliche Praxis am IAB. Seine Vertreterin ist **Dr. Eva Kopf**, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungs-

bereich „Grundsicherung und Aktivierung“. Beide wurden für zunächst drei Jahre ernannt. Sie können vertraulich angesprochen werden, wenn es Unklarheiten oder Probleme im Zusammenhang mit den Regeln der guten wissenschaftlichen Praxis gibt, beispielsweise dem korrekten Umgang mit Daten, Transparenz bei genutzten Quellen oder Kriterien für eine Autorschaft. Darüber hinaus treiben sie die Verankerung der Regeln innerhalb des Instituts weiter voran. Hierzu gehören zum Beispiel die Erarbeitung eines entsprechenden Moduls für das gemeinsame Graduiertenprogramm des IAB mit der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg und die Erstellung von Informationsmaterial für neue IAB-Mitarbeiter gemeinsam mit dem Personalbereich. Zehn Jahre nach der Verabschiedung von IAB-Richtlinien sollen diese zudem unter Einbeziehung der Empfehlungen der Deutschen Forschungsgemeinschaft von 2013 an aktuelle Entwicklungen im Institut angepasst werden.



Prof. Carsten Pohl

Dr. Carsten Pohl, ehemaliger wissenschaftlicher Mitarbeiter im Regionalen Forschungsnetz (IAB Nordrhein-Westfalen), hat zum 1. September 2014 eine Professur für „Volkswirtschaftslehre und Organisation“ an der

Fachhochschule für öffentliche Verwaltung Nordrhein-Westfalen angetreten.

Dr. Joseph Sakshaug, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Kompetenzzentrum Empirische Methoden, hat zum 1. September 2014 eine Juniorprofessur für Statistik und sozialwissenschaftliche Methodenlehre an der Universität Mannheim übernommen.



Matthias Speidel

Matthias Speidel, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Kompetenzzentrum Empirische Methoden, hat für die Teilnahme an den Joint Statistical Meetings der American Statistical Association im August 2014 ein Reisestipendium der Survey Research Methods Section der ASA erhalten.

Michael Stops, wissenschaftlicher Mitarbeiter der Forschungsgruppe „Berufliche Arbeitsmärkte“, wurde in das Kuratorium der privaten Hochschule für Wirtschaft in Mannheim berufen.

Prof. Mark Trappmann, Leiter des Forschungsbereichs „Panel ‚Arbeitsmarkt und soziale Sicherung‘“, wurde in den Projektbeirat des Modellprojekts zur Operationalisierung der Beschäftigungsfähigkeit bei langzeitar-

beitslosen Menschen des Landesamtes für Gesundheit und Soziales Mecklenburg-Vorpommern berufen.

Prof. Enzo Weber, Leiter des Forschungsbereichs „Prognosen und Strukturanalysen“ und kommissarischer Leiter des Forschungsbereichs „Arbeitsmarktprozesse und Institutionen“, wurde vom Institut für Wirtschaftsforschung Halle (IWH) in die Kommission zur Probe der Evaluation durch den Wissenschaftsrat berufen. Am 4. und 5. September 2014 besuchte er das IWH und begutachtete Strategie, Entwicklung und Forschungstätigkeit des Instituts.

Dr. Roland Weigand, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Prognosen und Strukturanalysen“, hat im Juli 2014 erfolgreich seine Promotion zum Thema „Modeling multivariate time series with fractional integration in macroeconomics and finance“ an der Universität Regensburg abgeschlossen. Unter der Betreuung von Prof. Rolf Tschernig und Prof. Enzo Weber erforschte er unter anderem strukturelle vektorautoregressive Modelle mit langem Gedächtnis sowie langfristige Gleichgewichte stark persistenter Zeitreihen.



Dr. Roland Weigand

Porträt

Eine Soziologin mit naturwissenschaftlichem Faible

Mit ihrer Forschungsgruppe „Berufliche Arbeitsmärkte“ beschreitet Dr. Britta Matthes neue Wege in Wissenschaft und Politikberatung. Dabei setzt sie auf ein Team ohne disziplinäre Scheuklappen. Der Brückenschlag zwischen verschiedenen Disziplinen ist ihr selbst bestens vertraut.

„Ich bin in der DDR aufgewachsen“, erzählt Britta Matthes. Sie wollte raus aus dem kleinen Ort in der thüringischen Rhön „kurz vor dem Grenzzaun“, und ihre naturwissenschaftlich-mathematische Begeisterung mit sozialwissenschaftlichen Themen verbinden: „Ich habe an der Universität Leipzig Soziologie studiert – damals war das ein kleiner Bereich in der Sektion ‚Wissenschaftlicher Kommunismus‘.“

Mit Anfang 20 erlebte sie dann Mauerfall und Wiedervereinigung: „Unser Studiengang wurde abgewickelt und wir Studenten besetzten die Uni bis klar war, dass die abgewickelten Bereiche neu gegründet werden.“ Britta Matthes nutzte damals die Möglichkeit, Biologie als Nebenfach zu studieren: „Biologie hat mich schon immer interessiert.“ Im Semester arbeitete sie als studentische Hilfskraft und Tutorin, in den Semesterferien als Grabungshelfer bei archäologischen Ausgrabungen: „Das ist heute noch mein Hobby. Im Urlaub steht der Besuch von mindestens drei archäologischen Ausgrabungsstätten fest auf dem Plan.“

Nach dem Studium ging die Soziologin nach Berlin ans Max-Planck-Institut für Bildungsforschung und promovierte 2002 an der Freien Universität Berlin. Aus dieser Zeit rührt ihr Interesse an der Methodenentwicklung, die ihre Forschung bis heute prägt. Auch für die grundsätzlichen Unterschiede in den Erwerbsverläufen von Frauen und Männern hat sie sich

früh interessiert. „Die Geschlechtertrennung in Deutschland ist nach wie vor so stark, dass die Erwerbswege von Frauen meistens nach dem ersten Kind aus den Fugen geraten“, sagt Britta Matthes, die sich schon in ihrer Diplomarbeit mit der Frage beschäftigte, warum junge Frauen mit Kind besondere Schwierigkeiten haben, aus dem Sozialhilfebezug herauszukommen.

Ein wichtiger Grund für die unterschiedlichen Erwerbsverläufe von Frauen und Männern sei aber nicht nur, dass Frauen Kinder bekommen: „Männer und Frauen haben auch verschiedene Interessen. Es gibt Eigenschaften, die

„Der Versuch einer Gleichmacherei von Frauen und Männern im Erwerbsleben ist der falsche Weg.“

Männer und Frauen unterschiedlich machen. Bevor meine Tochter geboren wurde, habe ich das selbst nicht geglaubt“, erklärt Matthes. „Der Versuch einer Gleichmacherei von Frauen und Männern im Erwerbsleben ist daher meines Erachtens der falsche Weg. Frauen und Männer sollten ihre beruflichen Ziele mit anderen Zielen in ihrem Leben vereinbaren können.“

Sie sieht weniger einen Konflikt zwischen Männern und Frauen, sondern „zwischen Frauen, die sich trauen, Karriere zu machen, und

denen, die sich nicht trauen.“ Britta Matthes hat sich getraut und vereinbart als Mutter einer inzwischen fast 16-jährigen Tochter Vollzeittätigkeit und Führungsaufgabe mit Familie. „Mein Mann wohnt in Berlin. Da braucht es ein gutes Management.“ Es sei ein ostdeutsches Erbe, dass junge erfolgreiche Frauen Karriere machen (wollen): „Erwerbstätigkeit, verbunden mit einem auskömmlichen Einkommen, trägt sehr viel zu einem gleichberechtigten Leben bei. Allerdings wählen viele Frauen weiterhin Berufe mit zu geringen Einkommen und Karrierechancen – und ich verstehe nicht wirklich, welcher Mechanismus dahintersteckt.“

Der Forschung zu Bildungs- und Erwerbsverläufen blieb Matthes treu, als sie 2005 ans IAB kam. Sie war beteiligt an der Konzeption und Durchführung der Befragung „Arbeiten und Lernen im Wandel“ (ALWA), in der detaillierte Informationen über die Lebenswege von mehr als 10.400 Personen erhoben wurden. Diese Befragung war eine der Grundlagen für das Nationale Bildungspanel (NEPS), in dem Bildungsprozesse und Kompetenzentwicklung in Deutschland von der frühen Kindheit bis ins hohe Erwachsenenalter untersucht werden. „ALWA war die Startkohorte für die Erwachsenenetappe des NEPS“, sagt Britta Matthes. „Die Studie ist international ein Vorzeigeprojekt, weil hier die Kompetenzentwicklung und deren Zusammenspiel mit Bildung, Arbeit und anderen Faktoren nachgezeichnet werden.“

Als dann am IAB die Forschungsgruppe „Berufliche Arbeitsmärkte“ gegründet wurde, wandte sie sich einer neuen Herausforderung zu: „Das Thema ‚Berufe‘ ist extrem spannend,

Zur Person

Dr. Britta Matthes studierte Soziologie und Biologie an der Universität Leipzig. Sie war Doktorandin und wissenschaftliche Mitarbeiterin am Max-Planck-Institut für Bildungsforschung in Berlin und promovierte im Fach Soziologie an der Freien Universität Berlin. Seit Oktober 2005 ist sie wissenschaftliche Mitarbeiterin im IAB – zunächst im Forschungsbereich „Bildungs- und Erwerbsverläufe“, später in der neu gegründeten Forschungsgruppe „Berufliche Arbeitsmärkte“. Im Juni 2011 übernahm sie – bis Oktober 2014 zunächst in kommissarischer Funktion – die Leitung der Forschungsgruppe.



vor allem, wenn man es von der Doktrin löst, dass der gesamte Arbeitsmarkt in Deutschland gleichermaßen beruflich geprägt ist.“ Die Frage sei, was man unter einem „beruflichen Arbeitsmarkt“ versteht: „Es gibt auf dem Arbeitsmarkt bestimmte Tätigkeiten, die nur mit spezifischem Wissen in gesicherter Qualität geleistet werden können“, erläutert Britta Matthes. „Es gibt aber auch Bereiche, wo dies nicht in dem Maß erforderlich ist. Ich will herausfinden, wo der Beruf notwendige Voraussetzung für die Erledigung von Arbeitsaufgaben ist, und wo der Arbeitsmarkt nach anderen Prinzipien funktioniert.“

Hier gebe es eine Querverbindung zum sogenannten Tasks-Konzept: Tasks, verstanden als Aufgaben, die in einer bestimmten beruflichen Tätigkeit erledigt werden, haben für die Analyse verschiedenster Forschungsfragen an Bedeutung gewonnen. „Berufe stellen eine spezifische Kombination von Tasks dar“, sagt Matthes. „Im Grunde stellen wir damit das Konzept des ‚Berufs‘ für Teile des Arbeitsmarktes infrage.“

Die Forschungsgruppe „Berufliche Arbeitsmärkte“ beschäftigt sich mit der Frage, wie Berufe den Arbeitsmarkt strukturieren. „Aus meiner Sicht ist die Analyse der beruflichen Arbeitsmärkte in erster Linie ein interdisziplinäres Thema. Ich versuche aktiv und bewusst, sehr verschiedene Perspektiven auf den Arbeitsmarkt in der Forschungsgruppe zu bündeln und die soziologische mit einer

makro- und mikroökonomischen Perspektive zu kombinieren“, erklärt Britta Matthes. Das funktioniere nur mit einem Team ohne disziplinäre Scheuklappen, einem starken Fokus auf modernste Methoden und einer festen Verankerung in der wissenschaftlichen Community.

Drei Projekte stehen stellvertretend für die Schwerpunkte der Forschungsgruppe. „Aus soziologischer Perspektive schauen wir uns an, welche Bedeutung berufliche Zertifikate haben. Wir untersuchen, ob berufliche Zertifikate aus Arbeitgebersicht für bestimmte Berufe wichtig sind oder nicht.“ In einem anderen Projekt wird untersucht, ob die geschlechtsspezifische Veränderung der Task-Komposition seit den 1980er Jahren die gestiegene Lohnungleichheit auf dem deutschen Arbeitsmarkt erklären kann. Ein weiteres Forschungsthema sind Job-Matching-Prozesse: „Wir untersuchen auf der makroökonomischen Ebene, ob berufliche Arbeitsmärkte für Matching-Prozesse relevant sind“, erläutert Matthes. „Die Analysen gewinnen an Aussagekraft, wenn man dies berücksichtigt.“

Darüber hinaus betreibt die Forschungsgruppe Grundlagenforschung: „Wir müssen Merkmale und Struktureigenschaften von Berufen messbar machen. Wir können Berufe zum jetzigen Zeitpunkt gut beschreiben, weil wir aktuelle Informationen haben. Historisch ist das bisher nur über Befragungen möglich“,

so Matthes. Eine der Ideen sei, ältere Berufsbeschreibungen der Bundesagentur für Arbeit (BA) zu analysieren und daraus Task-Kompositionen für die 1980er und 1990er Jahre zu erstellen, um so Veränderungen nachvollziehen zu können.

Auch für die Zukunft zeichnen sich interessante Forschungsfelder ab, etwa zu den Wirkungen von Berufsberatung. „Der Run auf die geringer werdende Zahl an Jugendlichen beginnt. Die BA als unabhängige Beratungsinstitution muss sehen, wie sie sich hier positioniert“, sagt Matthes. „Zugleich gibt es einen Ansturm auf die Hochschulen. Mit der Zahl der Studierenden wächst auch die Zahl der Studienabbrecher. Die Frage ist, ob Berufsberatung hier regulierend eingreifen kann.“

In ihrer Freizeit widmet sich Britta Matthes derzeit einem ganz besonderen Projekt: „Wir bauen eine alte Datsche in der märkischen Heide zu einem Niedrigenergiehaus um.“ Dabei legt sie selber Hand an – von der Planung der Wärmedämmung bis hin zur Anlage des Gartens samt einem Misthaufen und einer Brennnesselhecke für Falter. „Wir möchten eine sanfte Umgestaltung, die Mensch und Tier Lebensräume schafft. Da kommt mir mein Biologiestudium zugute.“

Autorin: Dr. Andrea Kargus

Gastbeitrag

Das duale Studium braucht klare Mindeststandards

Das duale Studium erfreut sich bei Hochschulen, Unternehmen und Studierenden einer wachsenden Beliebtheit. Zugleich birgt die immer größere Vielfalt an dualen Studiengängen die Gefahr eines Qualitätsverlustes. Denn nicht alle Studiengänge, die unter diesem Label firmieren, können tatsächlich eine enge Verzahnung von Theorie und Praxis – und damit einen didaktischen Mehrwert gegenüber „klassischen“ Studienformen – gewährleisten.

„Grau, teurer Freund, ist alle Theorie, und grün des Lebens gold'ner Baum.“ Mit diesen Worten weist Mephisto in Goethes Faust seinen Schüler auf die Unzulänglichkeit eines nur theoretischen Wissens hin. Just dieser Gedanke stand auch Pate bei der Gründung der zahlreichen dualen Studiengänge, die insbesondere in den letzten Jahren deutschlandweit aus der Taufe gehoben wurden.

Mit dem dualen Studium, so die Idee, soll ein altbekanntes Defizit klassischer Studiengänge behoben werden. Denn Letztere vermitteln zwar den für das spätere Arbeitsleben erforderlichen Grundstock an theoretischem Wissen. Sie erweisen sich jedoch als unzureichend, wenn es gilt, die Studierenden auf die tatsächlichen alltagspraktischen Herausforderungen des Berufslebens vorzubereiten – angefangen von den sozialen und kommunikativen Kompetenzen bis hin zur Fähigkeit, vorhandenes Wissen auf neue Probleme anzuwenden. Daher spricht vieles dafür, diese Dimension bereits in der Studienzeit systematischer zu verankern.

Auf diesem Grundgedanken, der sich in Deutschland bereits im System der dualen Ausbildung bewährt hat, beruht die Idee, in akademische Bildungsgänge verschiedene Formen der Praxiserfahrung einzubeziehen, zum Beispiel verpflichtende Vor- und Fachpraktika, Praxissemester,

aber auch die Möglichkeit, im Betrieb als Werksstudentin oder –student tätig zu sein. Am konsequentesten jedoch wird dieser Ansatz im dualen Studium umgesetzt.

Zahl der dualen Studiengänge hat sich seit 2004 verdoppelt

Es begann mit einem Modellversuch in Baden-Württemberg Anfang der 1970er Jahre. Er bestand in der systematischen Verbindung eines dreijährigen Studiums mit Praktika in einem Unternehmen mit jeweils dreimonatigem Wechsel zwischen Theorie und Praxis. Seither hat das duale Studium einen kräftigen Aufschwung erfahren. Es ist seit Jahren die am schnellsten wachsende Studienform in Deutschland und wird dies vermutlich auch weiterhin bleiben.

Seit dem Jahr 2004 hat sich die Zahl der dualen Studiengänge für die Erstausbildung auf mittlerweile über 1.000 verdoppelt, wie aktuelle Zahlen des Bundesinstituts für Berufsbildung zeigen. Die Zahl der angebotenen Studienplätze stieg auf mehr als 64.358 an (Stand: Ende April 2013). Gemessen an den derzeit rund 2,6 Millionen Studierenden insgesamt ist das zwar nur ein Anteil von zweieinhalb Prozent. Aber die Entwicklung ist nach wie vor sehr dynamisch.





Die Bundesländer mit den meisten dualen Studienangeboten waren im Jahr 2013 Baden-Württemberg mit 245 und Nordrhein-Westfalen mit 183 dualen Studiengängen, gefolgt von Bayern mit 172. Auch die Anzahl der kooperierenden Unternehmen steigt stetig an. So beteiligten sich im Jahr 2013 fast 40.000 Unternehmen, was das große Interesse der Wirtschaft an dieser Studienform eindrucksvoll belegt.

Duale Studienabsolventen schneiden aus Sicht der Unternehmen in vielen Punkten besser ab

Die Unternehmen offerieren duale Studiengänge, um Abiturienten früh an sich zu binden und direkt auf die unternehmensspezifischen Aufgaben vorzubereiten. In Zeiten zunehmender Fachkräfteengpässe und angesichts der Tatsache, dass Unternehmen bei den Hochschulabsolventen vor allem Praxiserfahrung und Persönlichkeit vermissen, erfreuen sich Absolventinnen und Absolventen dualer Studiengänge bei den Personalchefs einer wachsenden

Beliebtheit. Dies belegen die Ergebnisse einer Unternehmensbefragung von Franziska Kupfer aus dem Jahr 2013. Demnach übertreffen duale Studienabsolventen aus Sicht der Betriebe die Absolventen „klassischer“ Studiengänge nicht nur mit ihrem berufspraktischen Wissen, sondern auch in puncto Belastbarkeit, Leistungsbereitschaft und Organisationsfähigkeit (vgl. Abbildung auf Seite xy).

Die Abiturienten sehen im dualen Studium aufgrund der großen Praxisanteile die Chance, sich nicht nur Wissen anzueignen, sondern dieses auch direkt anwenden zu können. Neben dem damit verbundenen Motivationsschub, der größeren Abwechslung im Studium und der Aussicht, nach dem Studium vom ausbildenden Unternehmen übernommen zu werden, lockt sie vor allem die Möglichkeit, schon während des Studiums Geld zu verdienen. Die Hochschulen schließlich profitieren von Studierenden, die hoch motiviert sind, seltener ihr Studium abbrechen und zugleich Kontakte zu Unternehmen mitbringen.

Kein Wunder also, dass dieses Konzept bei Unternehmen, Hochschulen und Studierenden gleichermaßen auf wachsendes Interesse stößt. Dabei zeichnet sich das duale Studium nicht nur durch vergleichsweise geringe Abbruchquoten aus – die von Kupfer durchgeführte Unternehmensbefragung ergab eine Abbruchquote von lediglich 6,9 Prozent –, sondern auch dadurch, dass mit fast 90 Prozent ein sehr hoher Anteil der Absolventen von den ausbildenden Unternehmen übernommen wird.

Ausdifferenzierung der dualen Studiengänge nimmt zu

Die Konzeption des dualen Studiums, so wie es in Baden-Württemberg entwickelt wurde und bis heute weitgehend unverändert angeboten wird, beinhaltet eine Abfolge von Studien- und Praxiszeiten in Dreimonatsrhythmen, also in einem „Blockmodell“. Eine der wichtigsten Erweiterungen dieses Konzepts bestand darin, dass immer mehr Unternehmen seit den 1990er Jahren dazu übergegangen sind, das Studium statt mit Praktika mit einer regulären dualen Ausbildung zu kombinieren. Daher wird seit geraumer Zeit zwischen „praxisintegrierenden“ und „ausbildungsintegrierenden“ dualen Studiengängen unterschieden.

Die Übernahme des dualen Konzepts durch andere Bundesländer hat dazu geführt, dass sich die Kombination aus Hochschulstudium und Unternehmenspraxis weiter ausdifferenziert hat. Das betrifft insbesondere die zeitliche Aufteilung zwischen theoretischen und praktischen Studienphasen. So wurde an den Fachhochschulen das Modell entwickelt, dass die Studierenden während der Vorlesungszeit regulär studieren und in der vorlesungsfreien Zeit im Unternehmen sind, was letztlich eine Variante des Blockmodells darstellt. Ganz anders sieht die Abfolge im sogenannten Rotationsmodell aus, bei dem die Studierenden unterwöchig (zwei oder drei Tage) zwischen Hochschule und Unternehmen wechseln. Eine weitere, weniger häufige Verzahnungsform ist der Wechsel im Wochenrhythmus.

Schließlich haben sich mittlerweile auch „begleitende“ Modelle des dualen Studiums etabliert. Dabei sind die Studierenden gleichsam in Vollzeit im Betrieb, während die Studienphase in der Freizeit stattfindet und meist ohne jede Abstimmung mit den Inhalten der Praxisphase absolviert wird. Zudem besteht inzwischen die Möglichkeit, die Studienphase als Fernstudium abzuleisten. Eine weitere Neuerung besteht darin, dass die Praxisblöcke nicht nur in einem, sondern in mehreren Unternehmen durchgeführt werden können. Gemeinsam ist diesen Modellen, dass hier eine inhaltliche Verzahnung beider Ausbildungsphasen kaum möglich ist. Die Integration zwischen Theorie- und Praxisanteilen muss daher von den Studierenden selbst geleistet werden.

Mit der inzwischen entstandenen Vielfalt hat die zunächst sehr stringente Konzeption des dualen Studiums zunehmend an Trennschärfe verloren. Der Begriff „duales Studium“ ist immer mehr zur Sammelbezeichnung für ein unüberschaubares Feld von sehr unterschiedlichen Varianten dieser Studienform geworden. Damit ging ein Verlust an Mindeststandards und Qualitätsansprüchen einher. Diese Vielfalt erschwert es auch, generelle Lösungen für eine Reihe von Schwierigkeiten wie die vertragliche Ausgestaltung der Beschäftigungsverhältnisse, die Uneinheitlichkeit der Vergütung, die Qualitätssicherung der Praxisphasen und ihrer Betreuung durch Professoren zu finden.

Wissenschaftsrat mahnt strengere Qualitätsstandards an

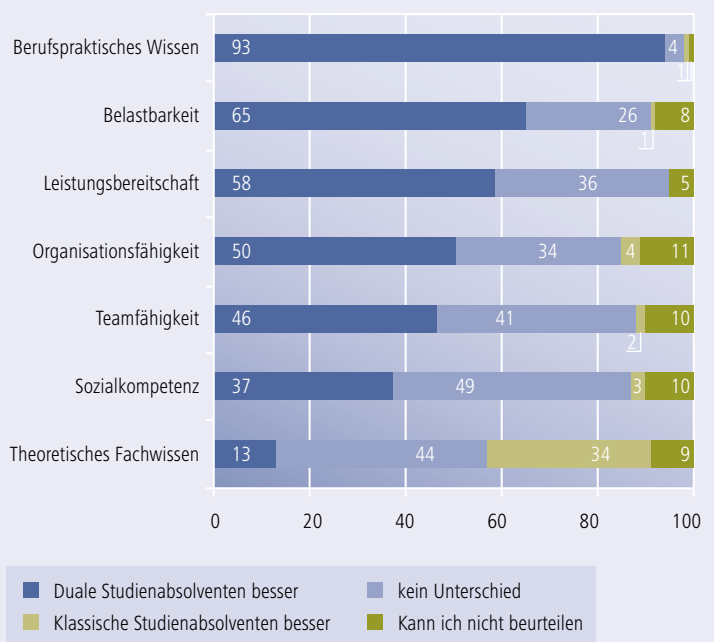
Die Entwicklung, die zu diesem „verwirrenden Gesamtbild“ geführt hat, ist auch dem Wissenschaftsrat – dem wichtigsten wissenschaftspolitischen Beratungsgremium in Deutschland – ein Dorn im Auge. Mit seinen im Herbst 2013 veröffentlichten „Empfehlungen zur Entwicklung des dualen Studiums“ verfolgt er das Ziel, die „begriffliche Unschärfe des Terminus ‚duales Studium‘“ zu beseitigen und einheitliche Qualitätsstandards zu etablieren. Die Konzeption des dualen Studiums soll also – auch zur besseren Erfassung der zahlenmäßigen Entwicklung – genauer definiert werden. Vor allem aber soll mit der Formulierung von Standards die erfolgreiche Weiterentwicklung dieses Modells unterstützt werden.

Der Wissenschaftsrat fordert insbesondere, dass die Qualität des Studiums nicht durch den hohen Anteil an

Abbildung

Kompetenzen und Fähigkeiten von Absolventinnen/Absolventen dualer oder „klassischer“ Studiengänge im Urteil der Unternehmen

in Prozent



Quelle: Kupfer 2013.

©IAB

Praxisphasen beeinträchtigt werden darf. Wie berechtigt diese Forderung ist, zeigt die eingangs zitierte Unternehmensbefragung von Franziska Kupfer. Demnach weisen duale Studienabsolventen aus Sicht der Betriebe ein geringeres theoretisches Fachwissen auf als Absolventen „klassischer“ Studiengänge (vgl. Abbildung auf Seite xy).

Die „begleitenden“ Modelle, bei denen Studium und Praxis inhaltlich und organisatorisch unabhängig voneinander durchgeführt werden, sieht der Wissenschaftsrat kritisch. Diese dürften nicht als „duales Studium“ im engeren und anspruchsvollen Sinne verstanden werden. Denn dieses zeichnet sich dadurch aus, dass es eine strukturelle und inhaltliche Verzahnung gibt, wodurch beide Anteile sich wechselseitig unterstützen und bereichern. Auch bildungspädagogische Ansätze betonen den Mehrwert einer engen Verzahnung von Studium und Praxis. Diese Ansätze sollen hier kurz dargelegt werden.

Lernen in zwei Systemen schafft didaktischen Mehrwert

Das duale Studium, so der Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft, soll einen „durchdachten Wechsel von theoretischen Studienanteilen an der Hochschule und Praxisphasen im Unternehmen“ bieten. Mit diesem Strukturmerkmal verbinden die Anbieter dualer Studiengänge – unabhängig von Fachrichtung und Organisationsstruktur – eine zentrale didaktische Überlegung: Zeitnahe betriebliche Einsatzphasen sollen Theorie und Praxis verbinden und die Berufsqualifizierung verbessern.

Auch wenn die Begründung für den didaktischen Mehrwert einer engen zeitlichen Kopplung von theoretischen und praktischen Studienanteilen durchaus plausibel ist, finden sich bislang kaum theoretische Analysen, die das inhaltliche Zusammenwirken der beiden Lernorte thematisieren. Allerdings bietet die Berufsbildungsforschung verschiedene theoretische Ansätze aus dem Feld der beruflichen Aus- und Weiterbildung, die geeignet sind, auch die spezifischen Vorteile dualer Studiengänge systematischer zu beleuchten.

Zum einen erleichtern duale Studiengänge den Lerntransfer. Dabei bezeichnet Lerntransfer die Aktualisierung von Gelerntem in einer realen betrieblichen Situation.

Diese Definition verweist darauf, dass zwei Prozesse in zwei Feldern stattfinden: ein Wissenserwerb in einem Lernfeld – der Hochschule – und eine Wissensanwendung in einem Funktionsfeld – dem Unternehmen.

Akademisches Lernen konzentriert sich zunächst auf den erfolgreichen Wissenserwerb an der Hochschule. Es setzt darauf, dass der Lernende von sich aus in der Lage ist, das erworbene Wissen im Betrieb oder am Arbeitsplatz situationsgerecht anzuwenden. Dass dies häufig nicht der Fall ist, zeigt beispielhaft eine 2008 erschienene Studie von Dorit Bosse und Rudolf Messner zur Lehrerbildung, welche die mangelnde Fähigkeit der Absolventen zur angemessenen Anwendung des im Studium gelernten Theoriewissens betont. Das Problem besteht darin, dass Transfer nicht allein das Abrufen von vorhandenem Wissen bedeutet. Vielmehr muss Bekanntes verallgemeinert und auf die Arbeitssituation angepasst werden. Dies gelingt leichter, wenn zwischen Lern- und Funktionsfeld eine zeitliche Nähe und strukturelle Ähnlichkeiten bestehen.

Die duale Studienkonzeption fördert den Transfererfolg, indem sie betriebliche Praxisphasen zeitnah ins Studium integriert. Dies gilt insbesondere, wenn sich die Studierenden mit betrieblichen Aufgaben befassen, auf die das im Studium erworbene Modellwissen situationsbezogen angepasst werden kann – etwa bei komplexen Aufgaben mit regelgeleiteter Lösungsfindung.

Zum anderen befördern duale Studiengänge den Aufbau von Erfahrungswissen. Hierzu sollte man sich zunächst den Unterschied zwischen explizitem und implizitem Wissen vergegenwärtigen. Explizites Wissen ist theoretisch-systematisches Wissen, das in Modelle gebracht und kommuniziert werden kann. Implizites Wissen ist Erfahrungswissen, das sich im Handeln zeigt und nur sehr begrenzt verbalisierbar ist. Die beiden Wissensformen sind gegensätzlich, aber komplementär, sie ergänzen sich also zu einem Ganzen – der beruflichen Handlungsfähigkeit.

Explizites Wissen wird hierfür meist als weniger relevant angesehen, es ist allerdings didaktisch besser zugänglich. Implizites Wissen ist bedeutsamer für die Bewältigung konkreter beruflicher Aufgaben, verwehrt sich aber seminaristischem Lernen. Die Vermittlung impliziten Wis-

sens ist deshalb in der Hochschule nur sehr bedingt möglich. Dies verweist auf den Lernort Betrieb beziehungsweise auf das arbeitsplatznahe Lernen. Hier müssen fachliche Entscheidungen unter Unsicherheit getroffen werden, es besteht die Möglichkeit des Vormachens und Korrigierens, und es findet eine Einbindung in eine Expertenkultur statt. Aus wissenschaftlicher Perspektive ist daher der Lernort Betrieb besonders geeignet, um bereits während des Studiums eine spezifische berufsrelevante Wissensform aufzubauen, nämlich erfahrungsbasiertes Wissen.

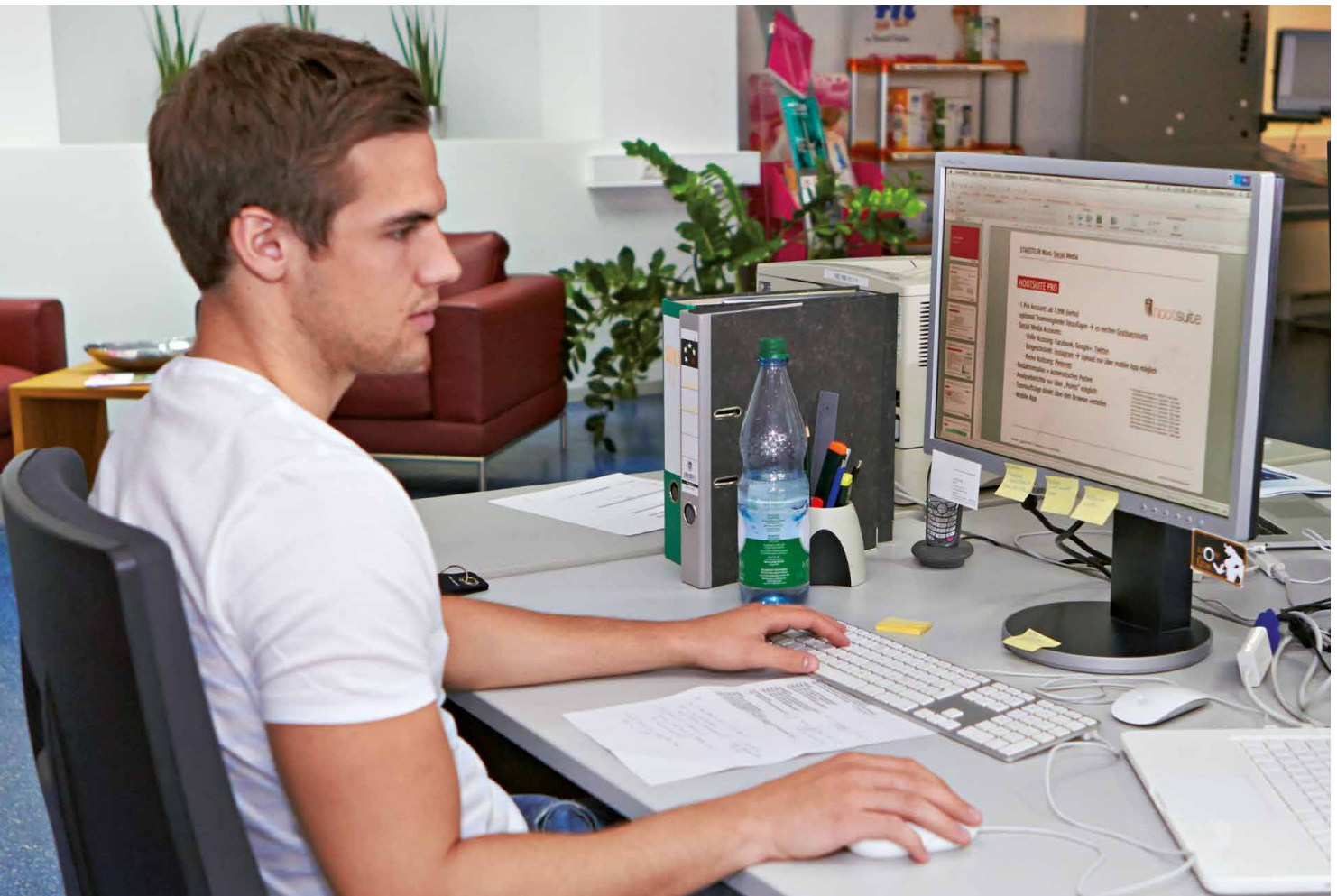
Über duale Studiengänge kann neues Wissen betriebsnah generiert werden

Schließlich kann über duale Studiengänge neues Wissen betriebsnah generiert werden. Der theoretische Ausgangspunkt für diese Überlegung ist ein von Reinhard Bader und Martina Müller entwickeltes Kompetenzstrukturmodell, das

vereinfacht gesprochen zwischen Fach-, Methoden-, Sozial- und Personalkompetenz als den wesentlichen Bestandteilen beruflicher Handlungskompetenz unterscheidet.

Methodenkompetenz meint die Fähigkeit, neues Wissen unter Anwendung von forschungsnahen Techniken selbstständig zu erschließen. Dazu gehört es beispielsweise, Fragestellungen zu identifizieren und Informationen zu beschaffen, zu strukturieren und zu interpretieren. Methodenkompetenz wird vor allem in der Hochschule angelegt, sie versteht sich als die Fähigkeit, Wissen zur Lösung neuer Probleme zu generieren. Der Betrieb bietet jedoch ebenfalls die Möglichkeit, Methodenkompetenz aufzubauen, etwa über die Mitarbeit an Entwicklungs- und Forschungsprojekten. Er ist nicht nur der Ort, an dem Bekanntes angewandt wird, sondern er kann auch zum Studienort werden, an dem neues, gegebenenfalls sogar generalisierbares Wissen erzeugt werden kann.





Die drei genannten Ansätze liefern mithin Hinweise auf die besonderen Potenziale von dualen Studiengängen, die sich durch die Integration der betrieblichen Praxis in das Studium ergeben. Fachtheorien können an konkreten beruflichen Situationen ausgerichtet, individuelles Erfahrungswissen aufgebaut, und neues Wissen betriebsnah generiert werden. Das Lernen in zwei Systemen schafft insofern einen erkennbaren didaktischen Mehrwert.

All dies unterstreicht die Berechtigung des Vorschlags, die Bezeichnung „duals Studium“ den ausbildungs- und praxisintegrierenden Studiengängen vorzubehalten, um so deren besondere Qualitätsmerkmale zu herauszustellen. Umgekehrt folgt daraus, dass die lediglich „begleitenden“ Formen, die diesen Qualitätsstandards nicht genügen, kein duals Studium im eigentlichen Sinn darstellen und daher auch nicht unter diesem Label firmieren sollten.

Studienprogramme des öffentlichen Diensts gelten zu Recht als „praxisintegrierend“

Daraus folgt andererseits – gerade aufgrund der charakteristischen Typik eines solchermaßen verstandenen dualen Studiums – die Erweiterung um die Gruppe der Studienprogramme des öffentlichen Dienstes, die bislang bei der Betrachtung des dualen Studiums außer Acht gelassen werden.

Angesichts der Popularität der Bezeichnung „duals Studium“ bewerben mittlerweile auch zahlreiche Behörden ihre eigenen akademischen Qualifizierungsprogramme expressis verbis als duale Studiengänge. Das entscheidende Argument für die Berechtigung dieser Etikettierung ist, dass ganz analog zur privatwirtschaftlichen Form auch im öffentlichen Dienst ein regelmäßiger, meist in mehrmonatigen Blöcken stattfindender Wechsel zwischen den

behördeneigenen Hochschulen und den Praxiseinsätzen in den Verwaltungen stattfindet – und zwar genau im anspruchsvollen Sinne einer strukturellen und inhaltlichen Verzahnung.

Die Praxiseinsätze haben dementsprechend einen ausdrücklichen Qualifizierungscharakter und werden durch Credit Points auf die Studienleistung angerechnet. Zudem werden Aufträge aus der Studienphase in der Praxis bearbeitet und so in die akademische Phase zurückgespielt. In diesem Sinne stellen sie eindeutig „praxisintegrierende“ duale Studiengänge dar.

Fazit

Die Erfolgsgeschichte des dualen Studiums ist nicht unwesentlich darin begründet, dass die Unternehmen und Behörden einen großen Aufwand bei der Auswahl geeigneter Abiturientinnen und Abiturienten betreiben. In Tests, Auswahlgesprächen und Assessmentcentern wird nicht nur die intellektuelle Leistungsfähigkeit, sondern auch die persönliche Eignung für diese anspruchsvollen Programme

geprüft. Es steht zu vermuten, dass diese Positivauslese bestehende Defizite in der Durchführung des dualen Studiums teilweise kompensiert.

In dem Maße aber, in dem das duale Studium sein Nischendasein verlässt – was aufgrund seiner zahlreichen Vorteile zu begrüßen wäre – müssen die organisatorischen und institutionellen Weichen für eine noch engere Verzahnung von Theorie- und Praxisphasen gestellt werden.

Literatur

Bader, Reinhard; Müller, Martina (2002): Leitziel der Berufsbildung. Handlungskompetenz. Anregungen zur Ausdifferenzierung des Begriffs. In: Die berufsbildende Schule 54, Heft 6, S. 176-182.

Bosse, Dorit; Messner, Rudolf (2008): Intensivpraktikum – Wie Lehrer/innen-Können universitär angebahnt werden kann. In: Kraller, Christian; Schratz, Michael (Hg.): Wissen erwerben, Kompetenzen entwickeln. Modelle zur kompetenzorientierten Lehrerbildung, Münster, S. 53-70.

Bundesinstitut für Berufsbildung (2014): AusbildungPlus in Zahlen. Trends und Analysen.

Kupfer, Franziska (2013): Duale Studiengänge aus Sicht der Betriebe – Praxisnahes Erfolgsmodell durch Bestenauslese. In: BWP 42, S. 25-29.

Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft (2011): Bildungsinvestitionen der Wirtschaft. Ausgaben für Studierende und Hochschulen.

Wissenschaftsrat (2013): Empfehlungen zur Entwicklung des dualen Studiums. Positionspapier.

Die Autoren des Gastbeitrags



Dr. Rolf Lachmann

ist Berater für akademische Berufe in der Agentur für Arbeit Köln.

Rolf.Lachmann@arbeitsagentur.de



Prof. Dr. Gerald Sailmann

ist Professor für Berufs- und Wirtschaftspädagogik an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit in Mannheim.

gerald.sailmann@hdba.de

Presse

Zitate aus dem Medienecho des IAB

[Der Tagesspiegel]

Laut einer Schätzung des Umweltbundesamtes arbeiten etwa zwei Millionen Menschen im Umweltschutz, davon knapp 400.000 im Bereich der erneuerbaren Energien, wie eine aktuelle Studie für das Wirtschaftsministerium zeigt. „Jahrelang sind die Beschäftigungszahlen angestiegen, seit 2012 stagnieren sie jedoch und sind im Bereich der Fotovoltaik sogar rückläufig“, sagt Markus Janser vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Betriebe, die die Anlagen planen und installieren, seien von der Krise der Fotovoltaikbranche aber nicht betroffen – im Gegenteil: Ihre Beschäftigten verdienen laut einer IAB-Studie im Schnitt sogar zehn Prozent mehr als Beschäftigte vergleichbarer Unternehmen.

Der Tagesspiegel vom 3.8.2014

[Handelsblatt]

2013 wanderten 437.000 Menschen mehr ein als aus – die höchste Zuwanderung seit 20 Jahren. 2014 dürfte die Zahl noch einmal steigen. „Ich rechne dieses Jahr mit einem erneuten Wachstum der Zuwanderung auf netto 500.000 Personen“, sagt Demografieforscher Herbert Brücker vom Forschungsinstitut der Bundesagentur für Arbeit (IAB).

Handelsblatt vom 4.8.2014

[Weser Kurier]

Die Quote der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten der über 60-Jährigen liegt derzeit bei rund 30 Prozent – gemessen an der Gesamtzahl der Erwerbsfähigen in dieser Altersgruppe.

Sie hat aber erfreulicherweise kräftig zugelegt. Dennoch ist da noch Luft nach oben. So liegt die Quote der 35- bis 39-Jährigen doppelt so hoch wie die der über 60-Jährigen. Es stellt sich somit die Frage, wie Menschen länger beschäftigt und im Arbeitsmarkt gehalten werden können. Gerade die Älteren haben ja oft ein großes Erfahrungswissen, wovon Betriebe bei geschicktem Einsatz noch mehr profitieren können.

Ulrich Walwei im Weser Kurier vom 13.8.2014

„Ich rechne dieses Jahr mit einem erneuten Wachstum der Zuwanderung auf netto 500.000 Personen.“

Herbert Brücker

[Nürnberger Nachrichten]

Das Wort war über Jahrzehnte bloß eine Erinnerung an Wirtschaftswunderzeiten: Vollbeschäftigung gab es nur bis Anfang der siebziger Jahre – dann baute sich in Deutschland die Arbeitslosigkeit lange mit jeder Rezession ein bisschen mehr auf. Genau diese so vermisste Vollbeschäftigung muss „keine Utopie bleiben“ – sagt jetzt Professor Enzo Weber vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Nürnberger Bundesagentur für Arbeit. Rein rechnerisch ist das sogar eher einfach: Wenn jeden Monat die Zahl der Arbeitslosen nur um 10.000 Menschen sinkt, dann ist das Ziel im Jahr 2030 erreicht. Vollbeschäftigung bedeutet eine Arbeitslosenquote von zwei bis drei Prozent – sie entsteht hauptsächlich, weil Beschäftigte oft nicht nahtlos von einem Job in den nächsten wechseln. Die

Handelsblatt
Frankfurter Allgemeine
ZEITUNG FÜR DEUTSCHLAND
Süddeutsche Zeitung
MÜNCHNER NEUESTE NACHRICHTEN AUS POLITIK, KULTUR, WIRTSCHAFT UND SPORT

Zahl der Stellensuchenden müsste von knapp drei Millionen auf eine reduziert werden.

Nürnberger Nachrichten vom 15.8.2014

[Die Welt]

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung in Nürnberg hat ausgerechnet, welche Folgen der demografische Niedergang für den deutschen Arbeitsmarkt bis zum Jahr 2030 hat. Dank starker Zuwanderung wird die Bevölkerungszahl von heute 80,5 Millionen „nur“ noch um 1,8 Millionen auf 78,7 Millionen zurückgehen. Der Rückgang der Erwerbstätigen fällt durch die zunehmende Alterung jedoch weit stärker aus, allerdings werden Frauen und Ältere mehr und länger arbeiten als heute, so dass die Zahl der Erwerbspersonen um zwei Millionen schrumpfen wird.

Die Welt vom 6.9.2014

[Süddeutsche Zeitung]

In Wolfsburg, Ingolstadt und Böblingen verdienen Arbeitnehmer besonders gut, in Görlitz, im Erzgebirgskreis und im Kreis Vorpommern-Rügen besonders schlecht – das geht aus einer Untersuchung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hervor. Danach hinken die Löhne auch fast 25 Jahre nach der Wiedervereinigung in Ostdeutschland den Entgelten im Westen deutlich hinterher, obwohl sie in den neuen Bundesländern seit 1993 stärker gestiegen sind. Die Angleichung gehe „nur sehr langsam voran“, schreiben die IAB-Forscher in ihrer Studie.

Süddeutsche Zeitung vom 10.9.2014

[Der Tagesspiegel]

Zwar wurde nach der Wiedervereinigung viel in den Osten investiert. Davon hätten aber hauptsächlich West-Unternehmen profitiert, meint der Direktor des IAB, Joachim Möller. [...] Dennoch: Der Osten holt auf. Innerhalb der vergangenen neun Jahre ist die Arbeitslosenquote von rund 19 Prozent auf fast die Hälfte gesunken. Und in mancher Hinsicht hat sich auch der Westen etwas von den neuen Bundesländern abgeschaut – etwa in Puncto Gleichstellung. Nach wie vor ist die Quote der erwerbstätigen Frauen im Osten höher als im Bundesdurchschnitt. Außerdem sind die Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern in den neuen Bundesländern geringer. „In Sachen Gleichstellung haben sich die alten Strukturen über mehrere Jahrzehnte hinweg gehalten und wurden zum Vorbild für den Westen“, sagt Möller.

Der Tagesspiegel vom 16.9.2014

[Reuters]

Die Arbeitslosigkeit in Deutschland kommt einer Studie zufolge trotz Rekordbeschäftigung kaum vom Fleck. Die Zahl der Arbeitslosen werde 2015 im Jahresschnitt nur um gut 20.000 auf 2,88 Millionen sinken, teilte das Forschungsinstitut der Bundesagentur für Arbeit (IAB) am Donnerstag mit. „Zugleich wird die Zahl der Erwerbstätigen um knapp 270.000 auf 42,89 Millionen steigen – ein neuer Rekord.“ Der Jobmarkt befinde sich insgesamt in guter Verfassung. „Die Arbeitslosigkeit stagniert allerdings seit Jahren“, betonten die Experten.

Reuters vom 18.9.2014

[Frankfurter Rundschau]

Wohlhabende Quartiere auf der einen Seite und eine wachsende Konzentration von sozial marginalisierten Bevölkerungsgruppen auf der anderen Seite prägen in zunehmendem Maße

das Bild gerade in den besonders attraktiven Metropolen. So weisen Frankfurt am Main, Leipzig, Berlin und Hamburg unter den deutschen Städten mit mehr als 500.000 Einwohnern die stärkste räumliche Trennung zwischen Niedriglohnpfängern und Besserverdienern auf. Das geht aus einer Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit hervor.

Frankfurter Rundschau vom 25.9.2014

[Nürnberger Nachrichten]

Im Jahr 2013 sei ein Fünftel der offenen Stellen per Stellenangebot in einer Zeitung oder Zeitschrift besetzt worden. Das geht aus einer Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hervor. Eine noch größere Bedeutung hätten bei der Gewinnung neuen Personals lediglich persönliche Kontakte und Empfehlungen. Mehr als ein Viertel aller Stellenbesetzungen sei auf diese Weise zustande gekommen, berichtete die Denkfabrik der Bundesagentur für Arbeit (BA).

Nürnberger Nachrichten vom 3.10.2014

„Bislang konnte die konjunkturelle Eintrübung dem Arbeitsmarkt noch nichts anhaben.“

Enzo Weber

[Frankfurter Allgemeine Zeitung]

Wer in Deutschland eine Berufsausbildung erfolgreich beendet, hat derzeit beste Aussichten am Arbeitsmarkt. Rund zwei Drittel aller Absolventen werden allein von ihren Ausbildungsbetrieben übernommen, wie aus einer aktuellen Untersuchung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) für das vergangene Jahr hervorgeht. Die Übernahmequote war damit auf dem höchsten Stand seit Beginn der Erhebung Mitte der neunziger Jahre.

Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 10.10.2014

[dpa]

Vieles ist besser als gedacht, aber es bleibt immer noch viel zu tun. So das Fazit von Herbert Brücker vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zu einer umfangreichen Studie über Leben, Lernen und Arbeiten von Migranten in Deutschland. Insbesondere beim Thema Diskriminierung kommen die Experten zu alarmierenden Ergebnissen. [...] Insgesamt gesehen seien die Befragten nicht unzufriedener als Menschen ohne Migrationshintergrund, obwohl sie meist weniger verdienen und häufiger arbeitslos sind. „Überraschend“ nannte IAB-Experte Brücker dieses Ergebnis. Es erkläre sich dadurch, dass Migranten ihre Situation in Deutschland mit der in ihren Heimatländern vergleichen würden – und den Vergleich gewinne meist Deutschland, da ihnen hier ein Aufstieg gelang.

dpa vom 17.10.2014

[Die Zeit]

Nach Berechnungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) verdient ein durchschnittlicher Universitätsabsolvent im Laufe seines Lebens mehr als 2,3 Millionen Euro – rund eine Million Euro mehr als jemand, der eine Berufsausbildung hat.

Die Zeit vom 23.10.2014

[dpa]

Die Arbeitslosenquote in Deutschland liegt derzeit bei 6,5 Prozent, einem der niedrigsten Werte seit der Wiedervereinigung. „Der Arbeitsmarkt ist im Moment robust, die Arbeitslosigkeit ist stabil. Bislang konnte die konjunkturelle Eintrübung dem Arbeitsmarkt noch nichts anhaben“, sagte Enzo Weber vom IAB. Viel weiter runter dürfte es aber bei der Arbeitslosigkeit vorerst nicht gehen.

dpa vom 27.10.2014

Interview

„Wir können den Arbeitsmarkt nicht nur den Sozialpartnern überlassen“

Ein Gespräch mit Daniela Behrens, Thomas Gerhardt und Eberhard Trumpp

Der Verwaltungsrat der Bundesagentur für Arbeit (BA) gehört zu den wichtigsten Beratungsempfängern des IAB. Bereits in der letzten Ausgabe des IAB-Forum haben wir in einem Interview mit Eva Maria Welskop-Deffaa (verdi) und Christina Ramb (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) einen Blick auf die Arbeit dieses Gremiums geworfen. Diesmal stehen uns mit Dr. Thomas Gerhardt, Daniela Behrens und Prof. Eberhard Trumpp drei Vertreterinnen und Vertreter der öffentlichen Bank – genauer gesagt von Bund, Ländern und Kommunen – Rede und Antwort. Dabei widersprechen sie der Einschätzung der Sozialpartner, dass die Selbstverwaltung in der BA in den vergangenen Jahren geschwächt worden sei.



Frau Behrens, Sie gehören den Aufsichtsräten verschiedener Unternehmen an. Worin unterscheidet sich der Verwaltungsrat der BA vom Aufsichtsrat eines Unternehmens?

Daniela Behrens: Auch in anderen Aufsichtsräten befassen wir uns mit der strategischen Ausrichtung und der Überwachung des Unternehmens. Aber wir gehen dort nicht so sehr in die Details der jeweiligen Organisation. Das ist im Verwaltungsrat der BA anders. Zudem haben wir dadurch, dass es drei Banken mit ganz unterschiedlichen Interessen gibt, auch eine andere Diskussionskultur. Die Diskussionen im Verwaltungsrat der BA sind sehr lebendig und intensiv. In anderen Aufsichtsräten spielen die Interessengegensätze eine etwas geringere Rolle, man beschränkt sich eher auf die fachliche Sicht.

Die BA ist laut Gesetz eine selbstverwaltete Körperschaft des öffentlichen Rechts. Was macht für Sie das Prinzip der Selbstverwaltung aus?

Daniela Behrens: Dabei geht es vor allen Dingen um die gemeinsame Gestaltung der Arbeitsmarktpolitik. Und da die Beschäftigten und die Arbeitgeber in dieses System einzahlen, haben sie auch das Recht, es mitzugestalten.

Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände hat sich in einem Positionspapier zur Selbstverwaltung wie folgt geäußert: „Die soziale Selbstverwaltung stellt ein wichtiges Gegengewicht zur unmittelbaren Staatsverwaltung dar. Durch sie wird der Gefahr politischer Einflussnahme entgegengewirkt.“ Stimmen Sie dieser Einschätzung zu?

Thomas Gerhardt: „Staatslenkung“, „Staatsferne“ oder „Staatsnähe“ sind aus meiner Sicht Worthülsen, die der Praxis der Selbstverwaltung, so wie ich sie erlebt habe, nicht gerecht werden. Wir haben ein hocheffizientes Aufsichtsgremium, das seine Kontroll- und Aufsichtsfunktion sehr professionell ausübt. Und die Arbeitsmarktpolitik ist nun mal ohne Bund, Länder und Kommunen nicht denkbar. Insofern lehne ich diese Position klar ab. Ich halte sie nicht für sachgerecht und für nicht vereinbar mit unserer institutionellen Ordnung.

Daniela Behrens: Selbstverwaltung ist ja auch keine staatsfreie Veranstaltung, sondern unterliegt einer staatlichen Rechtsaufsicht, die auch ausgeübt wird. Die Selbstverwaltung agiert nicht im rechtsfreien Raum. Sie hat sich an den rechtlichen Rahmen zu halten wie alle anderen auch. Wenn

man Arbeitsmarktpolitik gestalten will, und das ist der Anspruch, den der Verwaltungsrat der BA hat, dann ist dieser nicht der alleinige Player, der völlig frei von anderen Einflüssen arbeiten kann, sondern Teil eines größeren Räderwerkes.

Eberhard Trumpp: Wir können den Arbeitsmarkt nicht nur den beiden Sozialpartnern, also Arbeitgebern und Arbeitnehmern, überlassen. Der Staat muss natürlich aus wirtschaftlichen und sozialen Gründen ein großes Interesse

Behrens: „Die Selbstverwaltung agiert nicht im rechtsfreien Raum.“



daran haben, bei der Arbeitsmarktpolitik mitzugestalten und mitzuentcheiden.

Die Selbstverwaltung der BA ist – anders als in den anderen Sozialversicherungszweigen – drittelparitätisch organisiert. Warum gibt es eigentlich diesen Unterschied? Ist er eigentlich auch dann

gerechtfertigt, wenn die BA ihren Haushalt komplett aus Beitragsmitteln finanziert?

Daniela Behrens: Die Frage müsste eher sein: Warum sind die anderen

Körperschaften nicht auch so organisiert? Bei der Selbstverwaltung der BA geht man ja nicht nur vom finanziellen Gerüst, sondern auch von der Aufgabenstellung aus. Und deswegen ist die öffentliche Bank dabei. Weil der Staat in der Debatte um die Gestaltung des Arbeitsmarktes ein wichtiger Player ist, und weil das Aufgabenspektrum der Arbeitsmarktpolitik so umfangreich ist, lässt sich das gar nicht auf die Sozialpartner begrenzen. Bei den anderen Sozialversi-



cherungszeigen, zum Beispiel der Renten- oder Krankenversicherung, beteiligt sich der Bund zwar an den Kosten, ist aber ansonsten nicht in die Aufgabenerledigung involviert. Es geht bei der BA also nicht nur um die Finanziere, sondern auch um die Player. Das föderale System von Bund, Ländern und Kommunen ist nun mal ein wesentlicher Akteur in der Arbeitsmarktpolitik. Und deswegen hat der Gesetzgeber auch klugerweise die Drittelparität in der BA eingeführt.

Mitunter wird argumentiert, dass die Selbstverwaltung in den vergangenen Jahren geschwächt worden ist. So beklagt beispielsweise Frau Welskop-Deffaa in einem Interview für die letzte Ausgabe des IAB-Forum, dass der Verwaltungsrat der BA in seiner Aufsichtsfunktion eingeschränkt ist, weil der Bundesrechnungshof seine Berichte über die BA dem Bundestag vorlegen muss,

Gerhardt: „Wir haben eine erfolgreiche Konsolidierungspolitik betrieben, ohne die sozialen Sicherungssysteme zu destabilisieren.“

nicht aber dem Verwaltungsrat. Auch kritisieren Gewerkschaften und Arbeitgeber, dass die Befugnisse des Verwaltungsrats bei der Haushaltsfestsetzung beschnitten worden sind. Welches Interesse hat die öffentliche Hand daran, die Rechte der Selbstverwaltung einzuschränken?

Daniela Behrens: Ich kann keine Schwächung der Rechte der Selbstverwaltung erkennen. Man hat aber in den letzten Jahren mehr darauf geachtet, was eigentlich mit öffentlichen Mitteln oder Beitragsmitteln passiert. Und die Mittel, die die BA zur Verfügung hat, sind ja Mittel, die die Beitragszahler aufbringen. Und hier hat der Bundesrechnungshof seine Kontrollfunktion genauso wahrzunehmen wie bei anderen öffentlich finanzierten Einrichtungen auch. Und dass sich der Bundestag dafür interessiert, dass die Arbeitsverwaltung effektiv und auftragsgemäß arbeitet, ist doch keine Schwächung der Selbstverwaltung – ganz im Gegenteil! Insofern kann ich die Kritik nicht nachvollziehen.

Eberhard Trumpp: Ich darf vielleicht ein anderes Beispiel nennen: Ich komme aus dem kommunalen Bereich, wo es wirklich eine sehr weitgehende Selbstverwaltung gibt. Die Kommunen haben die sogenannte Finanzhoheit, die Planungshoheit; sie dürfen über viele Dinge selbst entscheiden. Nur eines muss klar sein: Auch die Kommunen sind an Recht und Gesetz gebunden, auch was das Haushaltsgebaren anlangt. Ich muss den Haushalt einer Gemeinde oder eines Landkreises dem Regierungspräsidenten oder dem Landrat vorlegen, wenn Schulden aufgenommen werden. Das ist wichtig, denn sonst könnte sich eine Gemeinde im rechtsfreien Raum bewegen. Das wäre nicht mit unserer Verfassung vereinbar. Und deshalb geht es auch bei einer Institution wie der BA nicht an, dass der Rechnungshof nicht prüft. Der Rechnungshof muss prüfen und gegebenenfalls auch beanstanden.

Der Bund hatte der BA erstmals im Jahr 2007 einen jährlichen Zuschuss von 8 Milliarden Euro gewährt, um den Beitragssatz zur Arbeitslosenversicherung

von 6,5 auf 2,8 Prozent senken zu können, aktuell beträgt er drei Prozent. Mittlerweile ist der Bundeszuschuss an die BA gestrichen, so dass die BA kaum noch Reserven für Krisenzeiten hat. Plündert der Bund die Kassen der Beitragszahler, um sich selbst zu sanieren?

Thomas Gerhardt: Es ist eine immer mal wieder hervorgeholte These, dass die BA zum Kostgänger des Bundes zu werden droht. Das ist nicht eingetreten, denn der Bundesfinanzminister hat ein originäres Interesse daran, dass die sozialen Sicherungssysteme nachhaltig finanziert sind. Er muss in Brüssel die Maastricht-Kriterien, also den öffentlichen Gesamthaushalt, vertreten. Dazu zählen auch die Sozialversicherungen. Zudem erhält die BA vom Bund Liquiditätshilfen, damit sie ihre gesetzlichen Aufgaben erfüllen kann, wenn die Mittel der BA zur Erfüllung der Zahlungsverpflichtungen nicht ausreichen. Es wäre kontraproduktiv, eine Politik zu betreiben, die die Sozialkassen „plündert“ und ihnen die Finanzierungsgrundlage raubt.

Es ist richtig, dass der Bund zu bestimmten Zeitpunkten Festlegungen trifft, was die Höhe der Zuschüsse anbelangt. Wenn aber diese Mittel aufgrund der Effizienz der Organisation oder einer verbesserten Arbeitssituation nur zum Teil benötigt und für andere Zwecke verwendet werden, etwa für die Übernahme der Kosten der Grundsicherung im Alter, dann führt dies eben zu einer neuen Finanzierungsstruktur. Natürlich sind auch die Sozialversicherungshaushalte Teil einer umfassenden Konsolidierungsstrategie. Das versetzt uns 2015 erstmals wieder in die Lage, einen ausgeglichenen Bundeshaushalt vorlegen zu können. Zugleich müssen die Sozialversicherungen auf stabile finanzielle Grundlagen vertrauen können. Zu den Reserven für Krisenzeiten, die Sie angesprochen haben: Die BA hätte niemals für die Lehmann-Krise vorsorgen können. Denn keiner weiß, wann so eine Krise ausbricht und gegen solch eine Krise kann man nicht mit Rücklagen vorsorgen. Kurzum, wir haben rückblickend eine erfolgreiche Konsolidierungspolitik betrieben, ohne die sozialen Sicherungssysteme zu destabilisieren.

Daniela Behrens: Ansonsten lohnt ein Blick ins Gesetz.

Behrens: „Im Fall der Fälle lassen wir die BA nicht hängen.“

Demnach muss der Bund die Zahlungsfähigkeit der BA sichern. Und auch die Länder haben ein originäres Interesse an einer guten Arbeitsmarktpolitik, weil die sich unmittelbar auf die Wirtschaftsleistung niederschlägt. Und im Fall einer Krise, in der die BA wieder deutlich mehr Erwerbslose finanzieren muss, werden Bund und Länder ihre Verantwortung wahrnehmen und nachsteuern. Das ist ja in der Vergangenheit auch passiert. Im Fall der Fälle lassen wir die BA nicht hängen.

Sehen Sie nicht die Gefahr, dass sich der Bund von den Kosten für versicherungsfremde Leistungen entlastet und diese dem Beitragszahler auferlegt?

Daniela Behrens: Momentan nicht.



Zur Person

Daniela Behrens gehört dem Verwaltungsrat der BA seit April 2013 an. Sie ist zudem stellvertretendes Mitglied des Ausschusses I (Strategische Entscheidungen, Haushalt, Fragen der Selbstverwaltung) in der Gruppe der öffentlichen Körperschaften. Seit Februar 2013 ist die SPD-Politikerin und studierte Politikwissenschaftlerin Staatssekretärin im niedersächsischen Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr.

Thomas Gerhardt: Die alte Frage, die theoretische Frage, ist ja: Was sind überhaupt versicherungsfremde Leistungen?

Das Bundesverfassungsgericht hat dem Gesetzgeber hier einen weiten Spielraum eingeräumt. Die BA ist keine klassische Versicherung, sie ist eine Sozialversicherung. Und damit sind bestimmte Aufgaben verbunden, bei denen die eine Seite sagt: „Das ist versicherungsfremd und muss durch Steuern finanziert werden“, und die andere Seite: „Das obliegt der Arbeitslosenversicherung“.

Prof. Stephan Rixen moniert in einem Beitrag für diese Ausgabe des IAB-Forum, dass die Selbstverwaltung im Bereich des SGB II praktisch außer Kraft gesetzt sei, weil sie qua Gesetz – anders als beim SGB III – von der Fachaufsicht ausgeschlossen ist. Macht denn diese strikte Trennung der Arbeitsmarktregulierung zwischen SGB II und SGB III Sinn? Der Arbeitsmarkt ist doch ein Gesamtkomplex, bei

dem die Dinge sehr stark ineinander greifen.

Daniela Behrens: Wer das so bewertet, blendet den grundlegenden Unterschied zwischen SGB II und SGB III aus. Die Leistungen des SGB II werden ausschließlich vom Bund und den Kommunen finanziert. Und vor allen Dingen haben wir dort eine klare Fokussierung auf die Menschen

mit einer Langzeitproblematik. Wir haben für das SGB II einen Bund-Länder-Ausschuss eingerichtet, in dem Bund, Länder, BA und die kommunalen Spitzenvertreter vertreten sind. Ich kann mir nicht vorstellen, dass die Aufnahme weiterer Akteure in dieses Gremium die Steuerung des SGB II verbessert. Die Zusammenarbeit, die Sie mit Recht ansprechen, der Gesamtblick auf die Arbeitsmarktpolitik ist dadurch ja gar nicht ausgeschlossen. Und durch die Beiräte in den Jobcentern organisieren wir die Zusammenarbeit auf lokaler und regionaler Ebene sehr gut. Das ist das Entscheidende.

Trumpp: „Wir brauchen im SGB II keine weiteren Selbstverwaltungsorganisationen und –einheiten, die dort mitwirken“.



Eberhard Trumpp: Die Kommunen haben schon immer mit der Arbeitsverwaltung zusammengearbeitet, weil sie für viele Dinge originär die Zuständigkeit haben. Gerade Menschen, die langzeitarbeitslos sind, haben multiple Vermittlungshemmnisse, entweder weil sie alleinerziehend sind, krank sind, verschuldet sind oder Ähnliches. Und da haben gerade die Kommunen das entsprechende Know-how und die Dienstleistungen vor Ort, um den Menschen in diesen Bereichen so zu helfen, dass sie im nächsten Schritt überhaupt wieder eine Chance haben, in den Arbeitsmarkt zurückzukehren. Solange diese Vermittlungshemmnisse nicht beseitigt sind, kriegen sie keinen Menschen wieder in den Arbeitsmarkt. Deshalb ist es ganz wichtig, dass wir zwischen kommunaler Ebene und dem SGB-II-Bereich auch eine entsprechende Kooperation haben. Da brauchen wir keine weiteren Selbstverwaltungsorganisationen und -einheiten, die dort mitwirken. Wir haben hier nur den Menschen im Blick und bemühen uns, dass der nach Möglichkeit wieder eine Arbeit finden kann.

Thomas Gerhardt: Im SGB II geht es um Hilfebedürftigkeit und Existenzsicherung – Regelungsbereiche, die naturgemäß steuerfinanziert sein müssen. Parlamentarische Kontrolle und Begleitung sind hier die üblichen und notwendigen Verfahren. Welchen Mehrwert würde hier eine wie auch immer geartete Selbstverwaltung schaffen? Die Abstimmungsprozesse im SGB II sind ohnehin komplex und würden dadurch nicht einfacher werden.

Daniela Behrens: Professor Rixen blendet ja auch mindestens ein Viertel der Jobcenter völlig aus, nämlich die in den Optionskommunen [Anmerkung der Redaktion: Diese befinden sich ausschließlich in kommunaler Trägerschaft, also ohne Beteiligung der BA]. Wir müssen heute feststellen, dass alle Jobcenter insgesamt gut funktionieren. Vor diesem Hintergrund sollte mehr über das Miteinander der Akteure auf dem Arbeitsmarkt gesprochen werden. Die Strukturen, die wir jetzt haben, lassen eine gute Zusammenarbeit im Sinne der Betroffenen zu. Das beweisen wir auf allen drei Ebenen, jeden Tag eigentlich. Neue Strukturen braucht es nicht.

Gerhardt: „Das IAB hat in den letzten zehn Jahren eine sehr positive Entwicklung durchlaufen“.



Zur Person

Prof. Eberhard Trumpp ist seit Juli 2002 Mitglied des BA-Verwaltungsrats und des Ausschusses I (Strategische Entscheidungen, Haushalt, Fragen der Selbstverwaltung) in der Gruppe der öffentlichen Körperschaften. Von Juli 1995 bis März 2002 gehörte er dem damaligen ehrenamtlichen Vorstand der BA an. Hauptamtlich ist der Jurist seit April 1993 Hauptgeschäftsführer des Landkreistages Baden-Württemberg.

Hat die BA einen sozialpolitischen Auftrag?

Eberhard Trumpp: Ich würde die Arbeitsmarktpolitik, die die BA ja primär im SGB-III-Bereich betreibt, schon als sozialpolitischen Auftrag verstehen. Denn wir sind nach dem Grundgesetz ein sozialer Rechts- und Bundesstaat. Und dazu gehört, dass wir eine entsprechend ausgestaltete Arbeitsmarktpolitik haben. Ohne diese Arbeitsmarktpolitik wäre auch der soziale Frieden gefährdet. Insofern ist die BA im weitesten Sinne eine Organisation, die soziale Aufgaben wahrzunehmen hat.

Daniela Behrens: Das unterstreiche ich. Arbeitsmarktpolitik ist auch immer Sozialpolitik, weil man das eine vom anderen gar nicht trennen kann – genauso wie Arbeits-

marktpolitik auch immer Wirtschaftspolitik ist. Und in der BA kümmern wir uns ja vor allen Dingen um die Situation von Menschen, die arbeitslos sind und schauen, wie wir diesen wieder eine Perspektive eröffnen können. Das ist natürlich auch Sozialpolitik.

Thomas Gerhardt: Ich glaube, das ist vom Gesetzgeber auch intendiert, dass mit der Arbeitsförderung nicht nur eine Versicherungsleistung erfüllt wird, sondern auch die soziale Teilhabe gestärkt wird. Und wenn wir an die Wirtschafts- und Finanzkrise denken, wo der Staat mit der Kurzarbeiterregelung massiv Beschäftigung und Humanvermögen gesichert hat, sind das Ausgaben mit sozialpolitischem Charakter. Das heißt nicht, dass die BA eine sozialpolitische Funktion hätte oder dass sie Sozialpolitik im engeren Sinne macht. Aber sie betreibt Arbeitsmarktpolitik und ist insofern Teil unseres Sozialsystems.

Behrens: „Das IAB darf sich in seiner wissenschaftlichen Arbeit und in seiner Öffentlichkeitsarbeit nicht beschränken lassen. Das ist ganz entscheidend.“

Die Bundesregierung ist in Gestalt des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales einer der wichtigsten Beratungsempfänger des IAB. Welchen Einfluss haben die Erkenntnisse des IAB auf die Arbeitsmarktpolitik der Bundesregierung?

Thomas Gerhardt: In nunmehr 20 Jahren Politikberatung steht das Credo einer evidenzbasierten Politikberatung für mich an oberster Stelle. Bei evidenzbasierter, empirisch gestützter Politikberatung – alles andere ist Ideologie oder normativ geprägt – geht es darum, im Rahmen vorgegebener politischer Ziele die Mittel aufzuzeigen, um diese Ziele zu erreichen. Da braucht man wissenschaftliche Beratung und hier hat das IAB aus meiner Sicht in den letzten zehn Jahren eine sehr positive Entwicklung durchlaufen.

Woran machen Sie das fest?

Thomas Gerhardt: Zum Beispiel an der Evaluation der Arbeitsmarktpolitik, die übrigens am Beginn meiner beruflichen Laufbahn im Ministerium mein Steckenpferd war. Das Finanzministerium hat seinerzeit das Monopol des IAB auf die wissenschaftliche Auswertung der Daten der damaligen Bundesanstalt für Arbeit aufgehoben, um Daten nicht nur dem IAB, sondern auch anderen Instituten zur Verfügung stellen zu können. Das hat dazu geführt, dass wir heute eine Arbeitsmarktforschung in Deutschland haben, die breit aufgestellt ist und internationale Reputation genießt. Und das IAB hat in diesem härter gewordenen Wettbewerb den Anschluss gefunden, auch was die empirisch gestützten Verhaltensmodelle in der Mikrosimulation anbelangt. Aber auch darüber hinaus verfügt das IAB über einen breit gefächerten Kanon von Forschungsfeldern, der den Vertretern der öffentlichen Hand einen enormen Fundus an Informationen bietet. Und das ist ein wichtiger Input für unsere Arbeit in der Politikberatung und im Verwaltungsrat.

Das IAB ist mit seinem regionalen Forschungsnetz in den Regionaldirektionen der BA präsent, die in Fragen der Arbeitsmarktpolitik wiederum eng mit den





Zur Person

Dr. Thomas Gerhardt ist seit Juli 2010 Mitglied des BA-Verwaltungsrats und stellvertretendes Mitglied des Ausschusses I (Strategische Entscheidungen, Haushalt, Fragen der Selbstverwaltung) in der Gruppe der öffentlichen Körperschaften. Der Ökonom ist Leiter der Unterabteilung II C in der Abteilung „Bundeshaushalt“ des Bundesministeriums für Finanzen.

jeweiligen Landesregierungen zusammenarbeiten. Welche Rolle spielen dabei die Befunde des IAB?

Daniela Behrens: Für uns ist das eine ganz entscheidende Informationsquelle. Insbesondere die Analyse der lokalen und regionalen Arbeitsmarktentwicklung ist für die Landesregierungen entscheidend, um die begrenzten Mittel für die Arbeitsmarktpolitik auch gezielt einsetzen zu können. Und wenn wir uns überlegen, welche Projekte, Maßnahmen und Programme wir gemeinsam mit den Regionaldirektionen der BA machen, stützen wir uns zunächst auf die Befunde des IAB.

Wie gehen Entscheidungsträger mit Befunden des IAB um, die nicht ins politische Konzept passen?

Daniela Behrens: Sie können ja nur dann gute Politik machen, wenn Sie sich auf wissenschaftliche Erkenntnisse

einlassen und reflektieren, was tatsächlich passiert. Wir brauchen die unabhängige wissenschaftliche Sichtweise, um auf dieser Basis die Arbeitsmarktpolitik auszurichten. Das IAB darf seine Unabhängigkeit in der Frage, was es forscht, wie es forscht und wie es seine Ergebnisse an die Öffentlichkeit bringt, nicht preisgeben – auch wenn es immer wieder, von allen drei Bänken, kritische Anmerkungen gibt, weil man nicht immer in seiner Meinung bestätigt wird. Das Institut darf sich in seiner wissenschaftlichen Arbeit und in seiner Öffentlichkeitsarbeit nicht beschränken lassen. Das ist ganz entscheidend, denn wenn die Unabhängigkeit nicht gewahrt ist, können wir das IAB abschreiben.

Eberhard Trumpp: Ich kann das nur bestätigen und das IAB darin bestärken, seine Unabhängigkeit hochzuhalten.

Frau Behrens, Herr Gerhardt, Herr Trumpp, ich danke Ihnen für das Gespräch!

Das Interview führte



Dr. Martin Schludi

Wissenschaftsredakteur im Geschäftsbereich „Wissenschaftliche Medien und Kommunikationsstrategie“ am IAB.

martin.schludi@iab.de

Gastbeitrag

Hat die Selbstverwaltung in der BA eine Zukunft?

Die soziale Selbstverwaltung ist ein traditionelles Kernelement der deutschen Arbeitslosenversicherung. Sie soll vor allem die Versicherten an der Erfüllung staatlicher Aufgaben beteiligen. Um dem Prinzip der sozialen Selbstverwaltung im Bereich der Arbeitsmarktregulierung wieder mehr Geltung zu verschaffen, müssen insbesondere die Kompetenzen der Sozialpartner im Bereich der Grundsicherung für Arbeitsuchende massiv gestärkt werden. Dafür plädiert der Verfassungsrechtler Stephan Rixen in diesem Gastbeitrag. Dass diese Forderung politisch durchaus umstritten ist, zeigt auch das Interview mit Vertretern der öffentlichen Bank im Verwaltungsrat der Bundesagentur für Arbeit (S. 92).



Die soziale Selbstverwaltung ist ein zentrales Strukturelement der Arbeitslosenversicherung seit ihrer Gründung im Jahre 1927. In der Form der staatsanständlichen Selbstverwaltung, die neben Vertretern von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite auch staatliche Akteure in den Selbstverwaltungsorganen kennt, besteht dieses System seit bald hundert Jahren.

Die Zweifel am Sinn sozialer Selbstverwaltung sind fast genauso alt. Seitdem sich, beginnend in den 1970er Jahren, Reformeifer und -skepsis in der Sozialpolitik abwechseln, wird die Kritik vernehmbarer. Sie stellt zumeist nicht infrage, dass es soziale Selbstverwaltung überhaupt gibt, sondern wie sie konkret ausgestaltet ist. Selten beziehen sich die Zweifel am Zustand der sozialen Selbstverwaltung auf die Bundesagentur für Arbeit (BA) beziehungsweise ihre Vorgängereinstitutionen. Die Kritik gilt in erster Linie der Selbstverwaltung in der gesetzlichen Krankenversicherung. Allerdings gerät auch die BA immer wieder in den Sog dieser Debatten.

Soziale Selbstverwaltung – ein Stück „Betroffendemokratie“

Dass die Debatten über die soziale Selbstverwaltung nicht enden, belegt, wie schwer es ist, eine gute Idee gut umzusetzen. Der beschwerliche Weg von der Idee zur institutionellen Konkretisierung beginnt mit der berühmten Kaiserlichen Botschaft Wilhelms I. vom 17. November 1881, dem politischen Geburtstag der Sozialversicherung in Deutschland. Für die „staatliche Fürsorge“ die „rechten Mittel und Wege zu finden“, so der Kaiser, „ist eine schwierige, aber auch eine der höchsten Aufgaben jedes Gemeinwesens, welches auf den sittlichen Fundamenten des christlichen Volkslebens steht. Der engere Anschluss an die realen Kräfte dieses Volkslebens und die Zusammenfassung der Letzteren in der Form kooperativer Genossenschaften unter staatlichem Schutz und staatlicher Förderung werden, wie wir hoffen, die Lösung auch von Aufgaben möglich machen, denen die Staatsgewalt allein in gleichem Umfang nicht gewachsen sein würde.“

Es geht also um die Frage, wie eine im Kern staatlich organisierte Aufgabe durch die Einbindung der von der Staatsaufgabe Betroffenen „in der Form kooperativer

Genossenschaften“ besser erfüllt werden kann. Die Selbstverwaltung im Rahmen der Arbeitslosenversicherung – seit 1969 „Arbeitsförderung“ – will das „Volk“ der Versicherten und Beitragszahler nicht dominieren, sondern in die Aufgabenerfüllung integrieren. Das soll durch Institutionen der Selbstverwaltung – Verwaltungsrat und Verwaltungsausschüsse – geschehen. Soziale Selbstverwaltung in der Sozialversicherung will den Gedanken der Demokratie bereichsspezifisch umsetzen, indem die von der Sozialversicherung Betroffenen über das, was sie betrifft, mitbestimmen.

Macht macht mobil

Dagegen ist eigentlich nichts einzuwenden, wenn das Wörtchen „eigentlich“ nicht wäre. Dem Thema fehlt jeder emotionale Reiz, der die Teil-Öffentlichkeiten einer pluralen Gesellschaft jenseits der Insider und Spezialisten nachhaltig motivieren könnte, sich für die soziale Selbstverwaltung (auch) in der BA zu interessieren. Es wäre auch illusorisch zu hoffen – und liefe auf ein direktdemokratisches Missverständnis hinaus –, dass sich alle aktuell oder potenziell von der Arbeitslosenversicherung Betroffenen zum Engagement in der BA berufen fühlen.

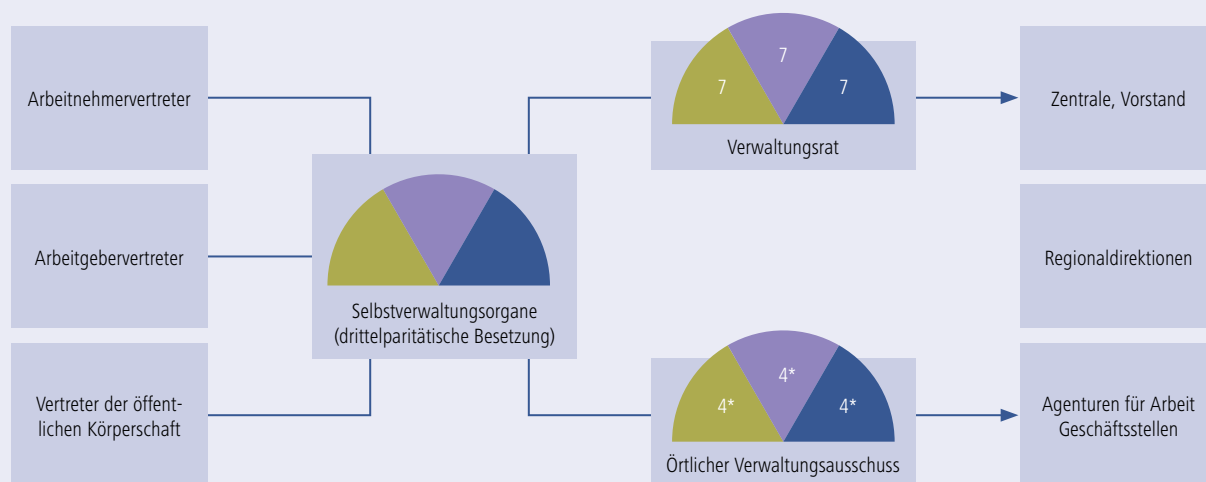
Zu einem mittelbar-repräsentativen statt einem direktdemokratischen Modell der sozialen Selbstverwaltung gibt es bei ebenso realistischer wie pragmatischer Betrachtung keine Alternative. Man sollte das Rad also nicht neu erfinden, um der sozialen Selbstverwaltung in der BA Antrieb zu verleihen. Es reicht, die Macht innerhalb der BA neu zu verteilen.

Machtverschiebungen führen zu institutioneller Dynamik. Wo Macht gestärkt wird, wird auch die Medienaufmerksamkeit größer. Soll der Gedanke der „Betroffendemokratie“ neue Kraft entfalten, dann muss es mindestens in dreifacher Hinsicht zu Veränderungen des bisherigen Institutionenarrangements und der dazugehörigen rechtlichen Normen kommen.

Integrierte Arbeitsmarktregulierung: Selbstverwaltung in SGB II und SGB III

Erstens: Die Rolle der Selbstverwaltung als Scharnier zwischen sozialer Grundsicherung (SGB II) und Arbeitslosen-

Gliederung der Selbstverwaltung der Bundesagentur für Arbeit



* seit 1. Juli 2004

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Mai 2010

©IAB

versicherung (SGB III) muss gestärkt werden. Die soziale Selbstverwaltung in der BA hat damit zu kämpfen, dass das traditionelle System der Arbeitslosenversicherung („Arbeitsförderung“) in der aktuellen Arbeitsmarktregulierung fast zu einer Randnotiz verkommen ist.

An die Stelle der Arbeitslosenversicherung ist vielfach das SGB-II-System (vulgo: „Hartz IV“) getreten. Letzteres hat die Hauptrolle übernommen. Das führt zu einer Verschiebung der Einflusszonen der sozialen Selbstverwaltung. Im Hartz-IV-Bereich ist die Selbstverwaltung praktisch außer Kraft gesetzt: Sie wurde von allen Fragen des SGB II, für die die sogenannte Fachaufsicht gilt (§ 371 Absatz 4 SGB III in Verbindung mit § 47 Absatz 1 Satz 1 SGB II), ausgeschlossen – ein rechtstechnischer Kniff, unauffällig, aber wirksam. Die örtlichen Beiräte (§ 18d SGB II) sind faktisch zu einem bescheidenen Selbstverwaltungsimitat im Bereich der Grundsicherung für Arbeitsuchende degradiert geworden.

Zwar lässt sich durch dichte informelle Interaktion vor Ort auch bei der Grundsicherung für Arbeitsuchende

manches bewegen, aber das Fehlen klarer und starker Kompetenzen mindert die Gestaltungschancen doch erheblich. Selbstverwaltung unter den Bedingungen von „Hartz IV“ droht vielfach zum dekorativen Anhängsel ohne große Durchschlagskraft zu werden.

Dies wird sich nur ändern, wenn die soziale Selbstverwaltung konsequent die Perspektive eines ungeteilten Sozialrechts der Arbeitsmarktregulierung einnimmt. SGB II und SGB III lassen sich rechts- und finanzierungstechnisch unterscheiden, analytisch und sozialpolitisch dürfen sie nicht getrennt werden! Es handelt sich um einen normativ-organisatorischen Gesamtkomplex der Arbeitsmarktregulierung, der über vielfältige personelle, fachliche und handlungspraktische Verbindungen zusammengehalten wird.

Dies sollte für die Frage, wie die soziale Selbstverwaltung im Bereich der Arbeitsmarktregulierung organisiert wird, Folgen haben. Eine Stärkung der Selbstverwaltung in der BA ist ohne eine Stärkung – und das heißt: erstmalige Anerkennung – der Selbstverwaltung im Bereich der Grundsicherung für Arbeitsuchende nicht denkbar.

Selbstverwaltungsorgane: Normgeber im Interesse der Betroffenen

Zweitens: Vor dem Hintergrund dieser ganzheitlichen Perspektive auf SGB II und SGB III ist es nötig, die Rolle der Selbstverwaltung als Normgeber zu stärken. Schon jetzt heißt es in der Satzung der BA, der Verwaltungsrat sei das Überwachungs-, Beratungs- und Legislativorgan der BA (Artikel 3 Absatz 1 Satz 1 der BA-Satzung). Richtigerweise konzentriert sich die Tätigkeit des Verwaltungsrates auf eine im SGB III und in der BA-Satzung näher definierte Überwachungs- und Beratungstätigkeit.

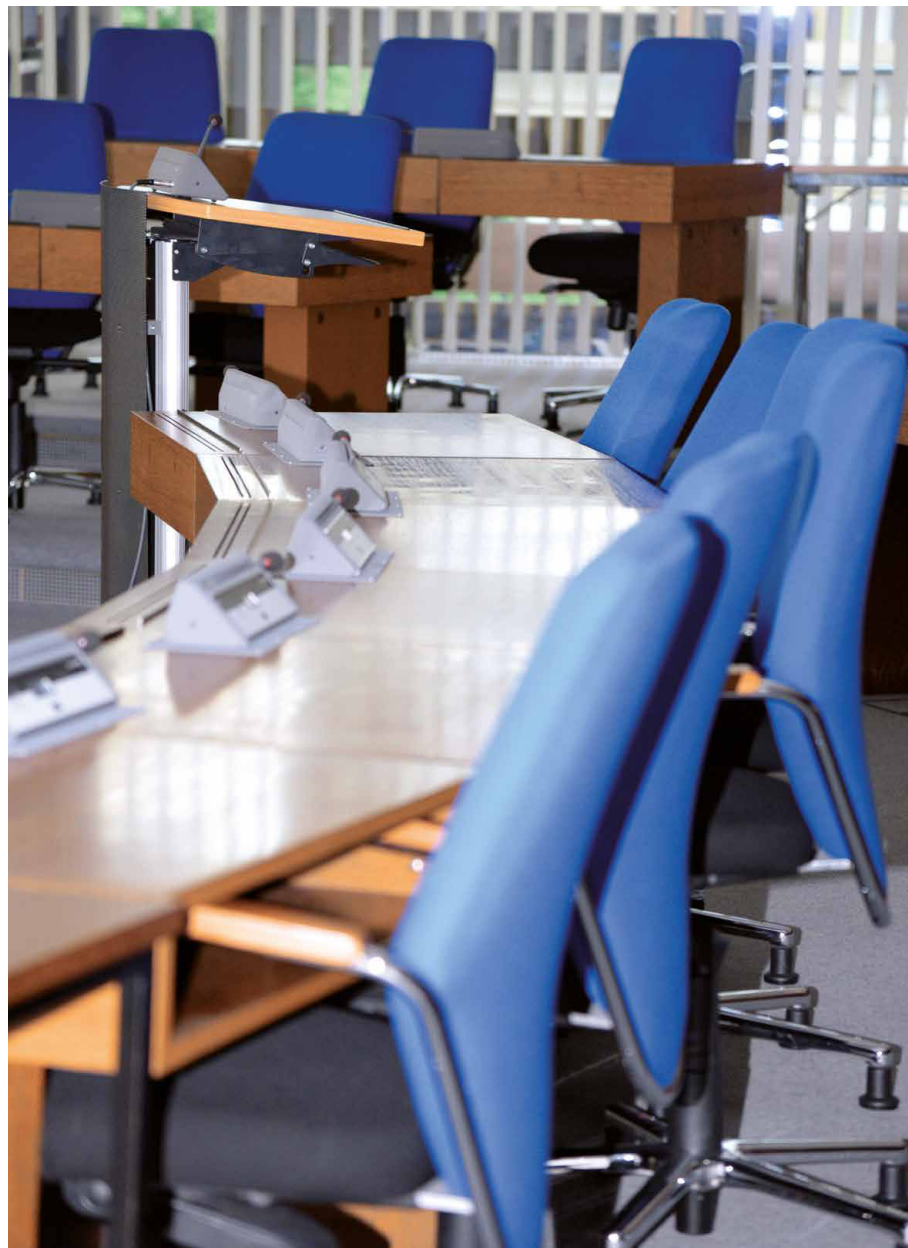
Die legislative Rolle lässt sich vor allen Dingen an den Normen ablesen, die den Verwaltungsrat ermächtigen, für bestimmte Fördermaßnahmen Anordnungen zu erlassen, also abstrakt generelle Regelwerke mit Bindungswirkung auch gegenüber den Betroffenen. Könnte die Selbstverwaltung ihre Gestaltungschancen hier noch stärker nutzen? Diese Frage stellt sich auch mit Blick auf die Anordnungsbefugnisse im Bereich des eigentlichen Versicherungsrechts, wo es zum Beispiel um Anordnungen über die Eigenbemühungen von Arbeitslosen beziehungsweise deren Verfügbarkeit geht. Will man die Selbstverwaltung stärken, sollte man ihre Kompetenzen im Bereich der Anordnungsbefugnisse ausbauen. Aber das alleine reicht nicht.

Inbesondere für den Bereich des SGB II muss der Einfluss der Selbstverwaltung auf die sogenannten fachlichen Hinweise gestärkt werden. Gemeint sind damit die Verwaltungsvorschriften (Durchführungsanweisungen), die die Umsetzung der Sozialgesetze steuern. Aufgrund der vielen Auslegungs- und Ermessensspielräume, welche die Vorschriften des SGB II und des SGB III eröffnen, haben die fachlichen Hinweise vielfach eine faktisch gesetzvertretende oder -ersetzende Funktion. Von ihnen hängt wesentlich ab, was vom Sozialleistungsgesetz am Ende bei den Betroffenen ankommt.

Wenn aber die Gesetze derartige Interpretationsspielräume lassen, dann stellt sich die Frage, wem der Gesetzgeber sie zur Ausfüllung überlässt. Dies kann die BA als administrativ-gesetzesvollziehende Behörde sein. Oder es können die Selbstverwaltungsorgane der BA sein, die bei

der Konkretisierung vager Normtexte dafür sorgen, dass die Perspektive der Betroffenen noch stärker als bislang zur Geltung kommt.

Wer die Selbstverwaltung – den Verwaltungsrat einerseits, aber auch die Verwaltungsausschüsse vor Ort – nicht effektiv in die Formulierung der Verwaltungsvorschriften einbindet, verhindert, dass der Gedanke der Betroffenenendemokratie für die Betroffenen real spürbar wird – und muss sich dann fragen lassen, warum er (oder sie) das nicht will.



Bessere monetäre Steuerung durch mehr Selbstverwaltung

Schließlich muss, drittens, die Rolle der Selbstverwaltung im Bereich der Haushaltsgesetzgebung gestärkt werden. Für jede Organisation ist die Frage, wer die Verteilung der Finanzmittel steuert, eine zentrale Machtfrage. Der Haushalt der BA wird zwar durch den Verwaltungsrat festgestellt, aber der Vorstand gibt mit dem Entwurf des Haushaltsplans den entscheidenden Input (§ 71a Absatz 1 SGB IV).

Deshalb sollte das Vorschlagsrecht des Verwaltungsrates, aber auch der Verwaltungsausschüsse gestärkt werden. Das frühere Recht (§ 216 Absatz 1 Satz 2 Arbeitsförderungsgesetz) hat solche Rechte, frühzeitig an der Aufstellung des Haushaltsplans mitzuwirken, explizit anerkannt. Außerdem könnte der Verwaltungsrat sich fragen, ob seine Bereitschaft, Haushaltsansätze kritisch zu hinterfragen und gegebenenfalls zu ändern, vielleicht noch ausbaufähig ist.

Das alles würde allerdings voraussetzen, dass das Bundesministerium für Arbeit und Soziales seine Befugnis, den Haushaltsplan zu genehmigen (§ 71a Absatz 2 bis Absatz 4 SGB IV), sehr zurückhaltend ausübt – und zwar auch im Vorfeld der eigentlichen Genehmigungserteilung, wenn es um die üblichen informellen Vorabstimmungen geht, die faktisch die nachfolgende Genehmigung präjudizieren.

In anderen Bereichen der sozialen Selbstverwaltung, insbesondere der gesetzlichen Krankenversicherung, werden Aufsichtsbefugnisse – ein Genehmigungsvorbehalt ist eine Art vorweggenommene Aufsicht – mit großem Respekt vor der Einschätzungsprärogative der Selbstverwaltungsorgane ausgeübt. Dieser Respekt vor dem Vorrang der Selbstverwaltungsorgane könnte auch im Bereich der BA noch ausgeprägter sein.

Drittelparität: alternativlos?

Wer über eine Reform der sozialen Selbstverwaltung nachdenkt, wird, insbesondere wenn SGB II und SGB III als ungeteiltes Sozialrecht der Arbeitsmarktregulierung wahrgenommen werden, die Frage aufwerfen müssen, ob es bei der bisherigen drittelparitätischen Struktur der Selbstverwaltungsorgane bleiben kann. Gegen diese auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerschaft sowie öffentliche Körperschaften konzentrierte Struktur spricht, dass vom SGB II bekanntermaßen nicht nur Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer betroffen sind. Daher muss geprüft werden, ob beziehungsweise inwieweit die Selbstverwaltungsorgane durch Vertreterinnen und Vertreter aus Wohlfahrtsverbänden, Arbeitsloseninitiativen oder sonstigen advokatorisch tätigen Betroffenenorganisationen ergänzt werden können.



Das Problem, die Interessen von Betroffenen institutionell adäquat abzubilden, kennen auch andere Sozialversicherungszweige, zum Beispiel die gesetzliche Krankenversicherung (GKV). Dort stellt sich diese Frage bei der sogenannten Patientenvertretung (§ 140f SGB V), die neben die traditionelle Selbstverwaltung tritt und diese faktisch erweitert.

Die Diskussion im Bereich der GKV zeigt, dass die Strukturen der Selbstverwaltung problemadäquat und ohne Funktionseinbußen weiterentwickelt werden können. Eine neue Selbstverwaltung in der BA darf Betroffenheit nicht ausschließlich an „Klassenzugehörigkeit“ und „kapitalistischer“ Rolle ausrichten. Es sind diese Leitbilder des Jahres 1927, die immer noch, wenngleich marktwirtschaftlich moderiert, lebendig sind. Sie entstammen dem Modell der Weimarer Wirtschaftsdemokratie, in dem sich Kapital und Arbeiterklasse auch bei der Organisation sozialer Sicherung reformistisch aneinanderbinden. Dieser Ansatz ist nicht falsch, aber er muss unter den Bedingungen einer umfassend angelegten Arbeitsmarktregulierung weiterentwickelt werden.

Fazit: Eine bessere BA durch mehr

Selbstverwaltung

Hat die soziale Selbstverwaltung in der BA eine Zukunft? Ja, hat sie – wenn ernst gemacht wird mit der Einsicht, dass soziale Selbstverwaltung eine Idee ist, die zeitgemäß weiterentwickelt werden muss. Es fügt sich gut, dass der aktuelle Koalitionsvertrag die „Selbstverwaltung stärken“ will. Das Verfassungsrecht steht dabei nicht im Wege, anders als immer wieder aus durchsichtigen Gründen behauptet wird. Im Wege steht nur der fehlende Reformwille. Was bleibt? Den Sozialgesetzgeber regelmäßig daran zu erinnern, dass die soziale Selbstverwaltung Garantin eines humanen und effizienten Sozialrechts der Arbeitsmarktregulierung ist.

Literatur

Braun, Bernhard; Klenk, Tanja; Nullmeier, Frank; Kluth, Winfried; Welti, Felix (2008): Konjunkturen des Themas Selbstverwaltung in Wissenschaft und Politik. In: Gesundheits- und Sozialpolitik. Zeitschrift für das gesamte Gesundheitswesen, 62, S. 28-33.

Klenk, Tanja (2006): Selbstverwaltung – ein Kernelement demokratischer Sozialstaatlichkeit? Szenarien zur Zukunft der sozialen Selbstverwaltung. In: Zeitschrift für Sozialreform, 52, S. 273-291.

Rixen, Stephan (2013): Arbeitslosenversicherungsrecht (als Teil der Arbeitsförderung). In: Ehlers, Dirk; Fehling, Michael; Pünder, Hermann (Hg.), Besonderes Verwaltungsrecht, Bd. 3, 3. Aufl., Heidelberg, S. 1037-1047.

Schnapp, Friedrich E. (2006): Gibt es noch eine Selbstverwaltung in der Sozialversicherung? In: Vierteljahresschrift für Sozialrecht, 24, S.191-203.

Tennstedt, Florian (1977): Soziale Selbstverwaltung: Geschichte der Selbstverwaltung in der Krankenversicherung, Bd. 2, Bonn.

Der Autor des Gastbeitrags



Prof. Dr. Stephan Rixen

ist Inhaber des Lehrstuhls für Öffentliches Recht, Sozialwirtschafts- und Gesundheitsrecht an der Universität Bayreuth

stephan.rixen@uni-bayreuth.de

Podium

Eine Auswahl aus dem Veranstaltungsprogramm



Energiewende – Jobmotor oder Jobkiller?

Über die Folgen der Energiewende für Wirtschaft und Arbeitsmarkt wird heftig gestritten. Sind die erneuerbaren Energien ein nachhaltiger Jobmotor? Oder doch nur ein beschäftigungspolitisches Strohfeuer? Über diese und andere Fragen diskutierten prominente Gäste wie Bundeswirtschaftsminister Sigmar Gabriel und Deutschlands wohl bekannteste Energieökonomin Prof. Claudia Kemfert bei den „Nürnberger Gesprächen“.



BA-Vorstandsvorsitzender Frank-Jürgen Weise

Es war ein ungewohnter Anblick für Oberbürgermeister Dr. Ulrich Maly: Viele der gut 400 Gäste im vollbesetzten Historischen Rathausaal waren am 29. Juli 2014 mit grellgelben Warnwesten zu den „Nürnberger Gesprächen“ erschienen – allesamt Gegner der im Zuge der Energiewende geplanten Gleichstromtrasse Süd-Ost.

Die Proteste der Trassengegner richteten sich indes an einen anderen: SPD-Chef und

Bundeswirtschaftsminister Sigmar Gabriel, dem schon bei seiner Ankunft im Rathaus nicht nur bleierne Schwüle, sondern auch ein gellendes Pfeifkonzert entgegenschlug. Die Veranstaltung, so stand zu befürchten, könnte ebenfalls in lautstarken Protesten untergehen. Doch es kam anders: Die Gespräche verliefen lebendig, aber alles in allem sehr fair – ein Lehrstück an demokratischer Streitkultur.

Neben den Trassengegnern hatte sich eine weitere Gruppe an Demonstranten eingefunden, die für eine rasche Energiewende eintreten und dem Minister eine Unterschriftenliste überreichten.

Nach der Begrüßung durch Frank-Jürgen Weise, Vorstandsvorsitzender der Bundesagentur für Arbeit, begann eine lebhafte Debatte über die Auswirkungen der Energiewende auf den Arbeitsmarkt. Zu Beginn der Diskussion, die vom FAZ-Journalisten Sven Astheimer moderiert wurde, nahm Sigmar Gabriel zur Reform des Erneuerbare-Energien-Gesetzes (EEG) Stellung, die am 1. August 2014 in Kraft trat. „Das alte EEG war ein exzellentes Energieförderungsgesetz“, zeigte sich der Minister überzeugt, denn es habe zu einem enormen Wachstum der erneuerbaren Energien geführt.

Dies sieht auch Deutschlands wohl bekannteste Energieökonomin Prof. Claudia Kemfert vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung so. Nach ihrer Einschätzung



Von der Energiewende betroffene Bürgerinnen und Bürger machten bei den „Nürnberger Gesprächen“ auf ihre Anliegen aufmerksam.

wurden über 300.000 Arbeitsplätze durch den Ausbau der erneuerbaren Energien geschaffen – bei Kohle und Atom gebe es dagegen nur noch 50.000 Jobs.

Streit entzündete sich indes an der Frage, ob der Ausbau im bisherigen Tempo weitergehen kann und soll. Dr. Hermann Falk, Geschäftsführer des Bundesverbandes Erneuerbare Energie, bejaht dies uneingeschränkt: „100 Prozent ‚Erneuerbare‘, je schneller, desto besser!“, verkündete er und fügte hinzu, dass damit laut einer Studie des Bundesumweltministeriums 160.000 Arbeitsplätze mehr geschaffen werden könnten als bei einer gemächlicheren Gangart.



Dr. Hermann Falk vom Bundesverband Erneuerbare Energie

und über die Frage, ob deutsche Unternehmen wegen zu hoher Stromkosten Arbeitsplätze ins Ausland, insbesondere in die USA, verlagern.

Während Falk die Ausnahmeregelungen für energieintensive Betriebe kritisch sieht, hält Gabriel dagegen: „Von den rund 45.000 Betrieben in Deutschland sind lediglich 2.000 von der Umlage befreit – Betriebe, die hohe Energiekosten haben und im internationalen Wettbewerb stehen“. Ohne diese Ausnahme seien hunderttausende Jobs in Gefahr.

Demgegenüber hält Gabriel die finanziellen Auswirkungen des Stromrabatts für Großverbraucher auf die Privathaushalte für gering. Für eine dreiköpfige Familie beispielsweise sei



Bundeswirtschaftsminister Sigmar Gabriel

„Genau das hat uns in Schwierigkeiten gebracht!“, konterte Gabriel und wies darauf hin, dass das vorhandene Leitungsnetz den Strom, der in Norddeutschland produziert wird, gar nicht aufnehmen könne. Er warnte davor, die Frage der Systemkosten, die mit dem Ausbau einhergehen, zu ignorieren. Die Devise müsse lauten: „Je planbarer, desto besser!“.

Die Frage des Ausbautempos war mitnichten der einzige Zankapfel zwischen den Diskutanten. Heftig gestritten wurde auch über die Stromrabatte für energieintensive Betriebe



Egbert Biermann von der IG Bergbau, Chemie, Energie

damit lediglich eine Mehrbelastung von 30 bis 40 Euro im Jahr verbunden.

Schützenhilfe erhielt Gabriel von Egbert Biermann, Mitglied im Hauptvorstand der IG Bergbau, Chemie, Energie. Biermann warnte vor einer schleichenden Deindustrialisierung durch die Abwanderung von Arbeitsplätzen in die USA, wo die Energiekosten wesentlich niedriger seien.



Energieökonomin Prof. Claudia Kemfert (DIW)

Sowohl Biermann als auch Gabriel beklagten, dass energieintensive Unternehmen Neuinvestitionen nicht mehr in Deutschland, sondern in den USA tätigen – eine Einschätzung, der Kemfert und Falk widersprachen. Trotz geringerer Energiekosten, so Falk, sei der Anteil der industriellen Wertschöpfung im Verarbeitenden Gewerbe dort nur halb so hoch wie in Deutschland. Kemfert sprang ihm bei: Wenn deutsche Unternehmen in den USA investierten, gäbe es dafür in aller Regel andere Gründe, etwa der bessere Zugang zu den dortigen Märkten.

Mit dem Pegnitzer Bürgermeister Uwe Raab bekamen schließlich auch die Trassengegner ihren Auftritt. Raab, zugleich Sprecher der Kommunen, die sich gegen die Stromtrasse zusammengeschlossen haben, befürchtet unter

anderem, dass mit dem Bau der Stromtrasse Süd-Ost die dezentrale Energieversorgung und damit die kommunale Finanzkraft und die ökonomische Wertschöpfung im Raum Nordbayern in Mitleidenschaft gezogen werden – mit fatalen Folgen für den lokalen Arbeitsmarkt.



Nürnberg's Oberbürgermeister Dr. Ulrich Maly

Jeder kommunal investierte Euro, gab Raab zu bedenken, ziehe private Folgeinvestitionen in Höhe von acht Euro nach sich. Gabriel indes hält eine rein dezentrale Energieversorgung für unrealistisch. Es brauche Trassen, um den im Norden produzierten Strom nach Süden und Westen zu transportieren. Andernfalls drohten in Teilen Deutschlands langfristig Stromengpässe mit unterschiedlichen Preiszonen, je nachdem wie knapp der Strom in den jeweiligen Regionen sei. Die Leitlinie müsse daher sein: „So viel Dezentralität wie möglich, so viel Zentralität wie nötig“. Zugleich gab Gabriel zu verstehen, dass sein Ministerium die Planungen für die Trasse verändern werde, da sie gegen den massiven Widerstand der Bürgerinnen und Bürger so nicht umzusetzen sei.

Dass das Thema „Energiewende“ nicht ausschließlich am Strompreis festgemacht werden darf, zeigt sich beim Blick auf Haushalte, die aufgrund steigender Energiekosten armutsgefährdet

sind. Laut Kemfert geben die Privathaushalte nur etwa 2 bis 2,5 Prozent ihres Einkommens für Strom aus. „Energiearmut“ resultiere hingegen vor allem aus den hohen Ausgaben für Öl und Gas. In diesem Bereich schlummere weiterhin ein enormes Beschäftigungspotenzial, etwa bei der energetischen Sanierung von Gebäuden. Biermann regte in diesem Zusammenhang an, etwa über eine staatliche Abwrackprämie für Ölheizungen nachzudenken.

Mit Blick auf die arbeitsmarktpolitische Flankierung der Energiewende sieht Biermann die Politik und die Bundesagentur für Arbeit in der Pflicht, etwa wenn es darum gehe, Transfergesellschaften für Beschäftigte einzurichten, die durch die Energiewende arbeitslos geworden sind. Arbeitsmarktpolitischen Handlungsbedarf sieht er auch beim Thema „Qualifizierung“, denn mit der Energiewende änderten sich auch die beruflichen Anforderungen.

Nürnberg's Stadtoberhaupt Ulrich Maly fiel in gewohnter Manier das Schlusswort zu. Die Veranstaltung, so Malys Resümee, mache einmal mehr deutlich, dass auch die Bearbeitung rationaler Problemstellungen bei den Betroffenen sehr wohl emotionale Reaktionen auslösen kann. Die Diskussion könne nur dann



Moderator Sven Astheimer (FAZ)

rational geführt werden, wenn die Verheißungen und die Zumutungen der Energiewende gleichermaßen offen angesprochen würden – sei es für die Trassenanwohner in Nordbayern, sei es für die Beschäftigten in der Braun- und Steinkohleindustrie. Dasselbe gelte für die ökonomischen Interessen, die von der Energiewende tangiert sind. Diese seien durchaus legitim und sollten auch nicht verbrämt werden.

Die Nürnberger Gespräche werden von der Bundesagentur für Arbeit, unter Federführung des IAB, und der Stadt Nürnberg ausgerichtet. Sie stehen allen Interessierten offen.



Viele Gäste verfolgten im Historischen Rathaussaal die rege Diskussion.

Weitere Informationen zur Tagung finden Sie im Internet unter

www.iab.de/ng

Green Economy – Arbeitsmarkt und Beschäftigung in Zeiten der Energiewende

Die Energiewende ist das Herzstück der „Greening Economy“ in Deutschland. Doch über die Wirkungen der Energiewende auf den Arbeitsmarkt wird ebenso gestritten wie über die Wege, die zu einer neuen, vornehmlich auf regenerativen Energiequellen basierenden Wirtschaftsordnung führen.

Rund 100 Gäste aus Wirtschaft, Politik, Forschung und Arbeitsverwaltung fanden sich am 30. und 31. Juli 2014 im Konferenzzentrum der Bundesagentur für Arbeit (BA) ein, um sich über Ideen und Erkenntnisse auf diesem Themenfeld auszutauschen. Die Konferenz ist Teil der Veranstaltungsreihe „Wissenschaft trifft Praxis“, die das IAB einmal jährlich gemeinsam mit der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit in Nürnberg ausrichtet.



IAB-Direktor Prof. Joachim Möller

hen und inwieweit sich bestehende Berufsbilder dadurch verändern. Die BA sei hier in der Pflicht, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine gute Orientierung zu geben.

IAB-Direktor Prof. Joachim Möller bewertet die Energiewende als einen tiefgreifenden gesellschaftlichen Transformationsprozess mit offenem Ausgang, den auch das Ausland mit großem Interesse verfolgt: „Wenn dieses Großexperiment gelingt, wird es uns weiterbringen. Wenn es schief geht, steht viel auf dem Spiel“. Nach seiner Einschätzung zeichnen sich Verlierer und Gewinner der Energiewende schon heute ab.

Was bedeutet „Greening the Economy“? Und welche wirtschaftlichen Chancen ergeben sich daraus? Diesen Kernfragen ging Prof. Claudia Kemfert vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) in Berlin in ihrem Eröffnungsvortrag nach. Sie machte deutlich, dass die gesamte Volkswirtschaft in einen „Greening Prozess“ involviert ist. Dabei spielen neben den erneuerbaren Energien beispielsweise auch die Energieeffizienz von Gebäuden, nachhaltige Land- und Forstwirtschaft, klimaschonender Transport oder verbessertes Müllmanagement eine wichtige Rolle.



BA-Vorstandsmitglied Heinrich Alt

BA-Vorstandsmitglied Heinrich Alt wies in seiner Eröffnungsansprache auf die Bedeutung der Energiewende für den Arbeitsmarkt, aber auch für die Arbeit der BA hin. Dazu gehöre beispielsweise die Frage, welche neuen Berufsbilder dank der Energiewende entste-

Als zentrale Herausforderungen sieht die Ökonomin neben der Versorgungssicherheit und der Schaffung von Speichermöglichkeiten die regionale Verteilung des Stroms, da derzeit viele der neuen Energien wie Wind- und Wasserkraft im Norden erzeugt werden, ein großer Teil des Strombedarfs aber im Süden anfallt. Aus diesem Grund setzt Kemfert sehr stark auf dezentrale Lösungen.



Prof. Claudia Kemfert (DIW)

Zudem warnt sie davor, die Energiewende auf das Thema „Strom und Strompreise“ zu verengen. So schaffe beispielsweise auch die energetische Gebäudesanierung viele Arbeitsplätze – gerade im regionalen Handwerk. Aus einem aktuellen Forschungsbericht des DIW zitierte sie: „Jeder Euro, der zusätzlich ausgegeben wird, um Energie effizienter zu nutzen, bringt mehr Wirtschaftswachstum und Arbeitsplätze“.

Für eine kluge Energiewende schlägt Kemfert einen Drei-Punkte-Plan vor. Dieser beinhaltet die Schaffung eines klugen Marketdesigns, eine Verbesserung des Emissionsrechtshandels mit einer stärkeren Bepreisung des CO₂-Ausstoßes und die Steigerung der

Energieeffizienz. Der Energiewende an sich begegnet Kemfert optimistisch. Sie böte enorme wirtschaftliche Chancen und zusätzliche Arbeitsplätze.



Dr. Ralf Bartels von der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie

Wie viele Arbeitsplätze gehen verloren, wenn im Zuge der Energiewende Strom nur noch aus erneuerbaren Energien gewonnen würde? Welche Herausforderungen, Chancen und Handlungsansätze ergeben sich daraus aus Sicht der Arbeitnehmer? Diesen Fragen ging Dr. Ralf Bartels von der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) in seinem Vortrag nach. Ohne die konventionelle Stromerzeugung, in der 200.000 Menschen in Deutschland beschäftigt sind, geht es heute noch nicht, zeigte sich Bartels überzeugt. Dennoch sieht er diese Arbeitsplätze in Gefahr.

Die IG BCE kritisiert dabei jedoch nicht den Strukturwandel an sich. Vielmehr fehlten Lösungsvorschläge, wie die negativen Folgen für die Beschäftigten gemildert werden können. Bartels schlägt in diesem Zusammenhang eine „Steinkohleunion“ vor. Dort könnten die großen deutschen Steinkohleunternehmen ihre Aktivitäten bündeln und optimieren, was sämtlichen Beteiligten Vorteile böte.

Insgesamt seien die Auswirkungen der Energiewende auf die Industrie am größten. Viele energieintensive Unternehmen wären ohne die Befreiung von der EEG-Umlage längst aus Deutschland abgewandert, meint Bartels. Dabei seien die Strompreise für die deutschen Unternehmen gar nicht gestiegen, aber in Ländern wie den USA stark gesunken – man müsse demnach dafür sorgen, dass sie sich hierzulande nicht weiter erhöhen.

Was die Arbeitgeber im Bereich des Handwerks zur Fachkräftesicherung tun können, legte Ursel Weißleder vom Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) dar. Zahlreiche Gewerke des Handwerks hätten mit dem Thema Energie zu tun. Besonders das energetische Bauen und Sanieren habe in Zeiten von erneuerbaren Energien und einer Steigerung der Energieeffizienz große Bedeutung.



Ursel Weißleder vom Zentralverband des Deutschen Handwerks

Als Beispiel stellte Weißleder die europäische Bauinitiative „BUILD UP Skills“ vor. Dort wird untersucht, ob die Anzahl und Qualifikation der vorhandenen Fachkräfte im Baubereich ausreichend sind, um die 20-20-20-Ziele der Europäischen Kommission (Senkung der CO₂-Emissionen um 20%, Anteil von 20% der Energieerzeugung aus erneuerbaren Quellen, Ener-

gieeinsparung um 20%) zu erreichen. Geht man von einer Erhöhung des Investitionsvolumens in die energetische Sanierung um 23,6 Milliarden Euro pro Jahr aus, so wäre zwischen 2014 und 2020 rein rechnerisch kein Fachkräftemangel zu erwarten. Nach 2020 könne es jedoch zu einem bundesweiten Mangel an qualifizierten Kräften kommen.



Dr. Ulrike Lehr von der Gesellschaft für Wirtschaftliche Strukturforchung in Osnabrück

Eine gesamtwirtschaftliche Perspektive nahm Dr. Ulrike Lehr von der Gesellschaft für Wirtschaftliche Strukturforchung in Osnabrück ein, die sich intensiv mit den Beschäftigungseffekten der Energiewende in Deutschland befasst hat. Diese abzuschätzen, ist nach Lehrs Einschätzung selbst mit Hilfe aufwändiger Prognose- und Simulationsmodelle nicht einfach, da sehr viele Einflussgrößen berücksichtigt werden müssen.

Zudem ist teilweise unklar, wie verschiedene Maßnahmen und Veränderungen wirken, ob sie also einen positiven oder negativen Beschäftigungseffekt haben. So hätten Energieeinsparungen beispielsweise geringere Energieausgaben für Verbraucher zur Folge, was wiederum geringere Umsätze für die Energiewirtschaft bedeutete. Gleichzeitig könne das eingesparte Geld aber für andere Zwecke

ausgegeben werden, wovon wiederum andere Branchen profitierten.



Dr. Daniel Samaan von der International Labour Organisation

Die tatsächlichen Beschäftigungseffekte, die durch die Energiewende entstehen, seien sogar für die Branche der erneuerbaren Energien selbst schwer abzuschätzen. Einige Erkenntnisse lassen sich dennoch gewinnen: Beschäftigte in den erneuerbaren Energien sind tendenziell hochqualifiziert, leicht überdurchschnittlich häufig in Leiharbeitsverhältnissen tätig und überwiegend männlich. Alles in allem sehen die meisten Institute – trotz aller methodischen Einschränkungen – entweder

positive oder keine nennenswerten Beschäftigungseffekte der Energiewende.

Dr. Daniel Samaan von der International Labour Organisation (ILO) gab in seinem Vortrag eine Übersicht über existierende, weltweite Green-Jobs-Projekte der ILO, die verschiedene Dimensionen des Begriffs „Green“ abdecken und oftmals nicht nur mit dem Klimawandel zusammenhängen. Viele dieser Green-Jobs-Projekte setzen laut Samaan auf der Mikroebene an und versuchen, konkrete Lösungen für länderspezifische Umweltprobleme zu finden und diese mit Arbeitsmarktpolitiken zu verbinden.

Samaan führte aus, dass die Energiewende in Deutschland den weltweiten Klimawandel weder verlangsamen noch stoppen könne, wenn es nicht zur Nachahmung einer erfolgreichen Energiewende in anderen Staaten komme. Zu Nachahmungsstrategien wird es aber nur kommen, wenn die Energiewende direkten ökonomischen Nutzen schafft, der über CO₂-Einsparungen hinausgeht, beispielsweise über langfristig fallende Energiepreise, höhere Wettbewerbsfähigkeit oder größere Unabhängigkeit von fossilen Energieimporten.

Workshop 1:

Die Energiewende – Chancen und Risiken für den Arbeitsmarkt

Den Beschäftigungseffekten umweltpolitischer Regulierungen ging Dr. Katrin Sommerfeld vom Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung in Mannheim nach. Grundsätzlich, so Sommerfeld, lässt sich der deskriptiven Statistik entnehmen, dass sich die Bruttobeschäftigung in den Bereichen „Umweltschutzgüter“ und „erneuerbare Energien“ in Deutschland leicht positiv entwickelt.

Gleichzeitig zeige eine Auswertung der Bundesregierung, dass die Beschäftigung in der konventionellen Energiewirtschaft minimal abnimmt. Die empirische Evidenz in der internationalen Literatur, betont Sommerfeld, sei sehr gemischt: Je nach Land, Politikmaßnahme und Untersuchungsmethode fallen die Ergebnisse sehr unterschiedlich aus, mit teils positiven, teils negativen Beschäftigungseffekten.

Verdienen die Beschäftigten im Bereich der erneuerbaren Energien mehr als in der übrigen Wirtschaft? Und wenn es Lohnunterschiede gibt: Wie lassen sich diese erklären? Mit diesen Fragen beschäftigte sich Dr. Florian Lehmer (IAB) in seinem Vortrag. Seinen



Über die Energiewende – Chancen und Risiken für den Arbeitsmarkt wurde im Workshop 1 diskutiert: (v.l.n.r.): Moderator Markus Janser vom IAB, Dr. Katrin Sommerfeld vom ZEW in Mannheim, Dr. Florian Lehmer vom IAB, Betül Güntürk-Kuhl und Anna Christin Lewalder vom BIBB in Bonn.

Analysen zufolge sind die Löhne in den drei Bereichen „Herstellung von elektronischen Bauelementen und Leiterplatten“, „Bauinstallation“ und „Architektur- und Ingenieurbüros“ um rund ein Drittel höher als in anderen Betrieben. Im Bereich der Elektrizitätsversorgung sei dies dagegen nicht der Fall.

Diese Unterschiede in der Lohnhöhe könnten allerdings zu einem großen Teil mit Unterschieden in den Betriebsstrukturen erklärt werden. Der höhere Lohn ergäbe sich demnach aus der größeren Anzahl an Höherqualifizierten im Betrieb, aus der Betriebsgröße und aus dem Standort. Betriebe, die mehr zahlen, seien außerdem meist in einer Metropolregion angesiedelt. Insgesamt betrage die Lohnprämie im Bereich der erneuerbaren Energien 10 bis 15 Prozent.

Betül Güntürk-Kuhl und Anna Christin Lewalder vom Bundesinstitut für Berufsbildung in Bonn haben in ihrer Studie die Beschäftigungsstrukturen im Bereich der erneuerbaren Energien analysiert und untersucht, inwieweit das Arbeitskräfteangebot sowohl quantitativ als auch qualitativ ausreicht, um die energiepolitischen Ziele in Deutschland zu erreichen. Laut Güntürk-Kuhl und Lewalder sind derzeit 914.000 Erwerbstätige in dieser Branche tätig, 47 Prozent davon in kleinen Betrieben mit bis zu 49 Beschäftigten.

Da die Studie noch nicht abgeschlossen ist, lasse sich bisher nur ein Zwischenfazit ziehen, so die Referentinnen: Es zeige sich ein sehr differenziertes Bild der Erwerbs- und Beschäftigtenstrukturen. Aus Sicht der Erwerbstätigen sei das deutsche Berufsbildungssystem hinreichend qualifizierend. Auch die berufliche Flexibilität sei in Deutschland groß genug. Perspektivisch zeige sich, dass die erforderlichen Qualifikationen zwar vorhanden seien, aber nicht in der benötigten Quantität.

Workshop 2:

Greening of Jobs – Berufe und Betriebe im Wandel

Den Auftakt in Workshop 2 übernahm Dr. Frauke Eckermann, wissenschaftliche Mitarbeiterin beim Umweltbundesamt, die in ihrem Vortrag der Frage nachging, welche Qualifikationen für die Transformation der Wirtschaft zu einer Green Economy verstärkt benötigt werden. Auf den globalen Märkten für Umweltschutz- und Klimatechnik sieht Eckermann die deutsche Wirtschaft derzeit sehr gut aufgestellt. Damit die dortigen Beschäftigungspotenziale auch realisiert werden können, müssen jedoch Arbeitskräfte mit den notwendigen Qualifikationen verfügbar sein. Es zeige sich, dass neben den unterschiedlichsten fachlichen Qualifikationen verstärkt Interdisziplinarität eine entscheidende Rolle spielt.



Dr. Frauke Eckermann vom Umweltbundesamt

Am Beispiel eines Projekts zur energetischen Gebäudesanierung erläuterte Eckermann, dass man zwar keinen neuen Beruf speziell hierfür benötige, dass aber einzelne Handwerker einen „Blick fürs Ganze“ entwickeln müssten, anstatt nur auf den Teil des Gebäudes zu achten, der ihr Gewerk betrifft. Für die Aus- und Weiterbildung, z.B. im Handwerk,

stellt sich damit die Herausforderung, sowohl Grundlagen als auch neueste Entwicklungen vermitteln zu müssen. Unter dem Stichwort des lebenslangen Lernens muss außerdem die Weiterbildungsbeteiligung gefördert sowie das Thema Nachhaltigkeit in alle Bildungsbereiche integriert werden. Insgesamt plädierte Eckermann dafür, nicht neue Berufe zu erfinden, sondern die Fachkräfte durch Zusatzqualifikationen für die Green Economy fit zu machen.

Erkenntnisse aus dem IAB-Betriebspanel präsentierte Prof. Jens Horbach von der Hochschule Augsburg, der sich dem Thema Fachkräftemangel im Umweltschutzsektor widmete. Wenn die Nachfrage nach Beschäftigten mit einer bestimmten Qualifikation größer ist als das Angebot, könne ein temporärer Fachkräftemangel entstehen.

Dabei spielen allerdings viele Faktoren auf beiden Seiten des Marktes eine Rolle, wie Horbach betont: Der demografische Wandel, fehlende regionale Mobilität oder Mängel im Bildungssystem haben Einfluss darauf, welche und wie viele Personen dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Innovationen, neue Produkte, aber auch hohe Einstellungskosten beeinflussen dagegen die Nachfrageseite.

Da die Umweltbranche noch wächst und gleichzeitig stark von Forschungs- und Entwicklungstätigkeit geprägt ist, sei hier auch der Bedarf an gut qualifizierten Arbeitskräften hoch. Aus Horbachs Analysen geht zum einen hervor, dass sich besonders diejenigen Betriebe vom Fachkräftemangel betroffen sehen, die innovativ sind und bereits einen hohen Anteil an hochqualifiziertem Personal haben. Aber auch im Bereich Recycling, in dem vergleichsweise viele geringqualifizierte tätig sind, fehlen Arbeitskräfte.

„Greening of Skills – Entwicklungstendenzen in Europa“ lautete das Vortragsthema von Sigrid Rand vom Institut für Wirtschaft, Ar-



Sigrid Rand von der Goethe-Universität Frankfurt am Main

beit und Kultur der Goethe-Universität Frankfurt am Main. Mit Blick auf die Transformation hin zur Green Economy sind die europäischen Regionen ganz unterschiedlich aufgestellt, erläuterte Rand. Das mache es schwer zu messen, wie genau sich die Green Economy in den Regionen entwickelt.

Das Messkonzept, das Rand vorstellte, verfolgt zwei Zugänge zum Thema: die Messung „nachhaltiger Wirtschaft“ und die Messung „nachhaltiger Beschäftigung“ in den Regionen. Die ersten Erkenntnisse zeigen hier, dass die Beschäftigungsentwicklung meist den Lebenszyklen der Technik folgt. Die größten Beschäftigungsgewinne zeigen sich bei gut Qualifizierten, während einfachqualifizierte Personen kaum profitieren.

Ulrike Peters von der Deutschen Bundesstiftung Umwelt nutzte die kurzfristig eingerichtete Gelegenheit und widmete sich in ihrem Impulsreferat vor allem dem Thema Nachwuchssicherung: Anstatt zu warten, bis der Fachkräftemangel da ist, müsse man frühzeitig anfangen, Kinder an Umwelttechnik heranzuführen und sie dafür zu begeistern. Oftmals sei viel zu wenig bekannt, was Umweltberufe eigentlich sind. Kinder und Jugendliche hätten oft falsche Bilder im Kopf. Daher

will die Deutsche Bundesstiftung Umwelt in verschiedenen Projekten junge Menschen besser über Umweltberufe informieren.

Workshop 3:

Green Economy, Fair Society? – Arbeit im Spannungsfeld zwischen ökologischer, sozialer und ökonomischer Nachhaltigkeit

„Der Arbeitsmarkt im Kontext nachhaltiger Entwicklung“ war das Vortragsthema von Prof. Michael von Hauff von der Technischen Universität Kaiserslautern. Hauff betonte, dass Ökologie, Ökonomie und Soziales als gleichgewichtige Dimensionen einer nachhaltigen Entwicklung berücksichtigt und realisiert werden müssen. Auch eine nachhaltige Beschäftigungspolitik müsse den Anforderungen aller drei Dimensionen entsprechen.



Prof. Michael von Hauff von der Technischen Universität Kaiserslautern

Hauff plädierte dabei für das Konzept eines „Green New Deal“, bei dem arbeits-, wirtschafts- und sozialpolitische Maßnahmen mit einem ökologischen Umbau der Industriegesellschaft kombiniert werden. Als Beispiel führte Hauff die in vielen Ländern aufgelegten Konjunkturprogramme zur Bekämpfung der Wirtschaftskrise in den Jahren 2008 und 2009 an, die teilweise auch „grüne Komponenten“ beinhalteten.

Franziska Mohaupt vom Institut für ökologische Wirtschaftsforschung in Berlin ging in ihrem Vortrag der Frage nach, wie nachhaltig „Green Jobs“ sind. Dabei klassifizierte Mohaupt die Nachhaltigkeit von Beschäftigungsverhältnissen entlang zweier Dimensionen: Zum einen gehe es um die Arbeitsbedingungen („faire Arbeit“), zum anderen um die Wirkungen auf die Umwelt.



Franziska Mohaupt vom Institut für ökologische Wirtschaftsforschung

Beide Dimensionen, so machte sie deutlich, gehen keineswegs Hand in Hand. So sei etwa die Tätigkeit eines Recyclers von Elektroschrott ohne hinreichenden Arbeitsschutz durchaus ökologisch nachhaltig, entspreche aber nicht den Kriterien „fairer Arbeit“. Piloten hingegen hätten zumeist gute Jobs, die aber nichts zum Umweltschutz beitragen. Generell seien die Arbeitsbedingungen in der Umweltbranche so heterogen wie die Umweltbranche selbst.

Dr. Klaus Jacob von der Freien Universität Berlin skizzierte in seinem Vortrag „Leitbilder und Strategien für eine nachhaltige Ökonomie“. Dabei analysierte er die verschiedenen gesellschaftlichen Diskurse, die den ökologischen Umbau der Industriegesellschaft begleiten. Er machte deutlich, dass es nicht nur technischer, sondern auch sozialer Innovationen bedürfe, um das Ziel einer nachhaltigen Wirtschaft zu erreichen.

Podiumsdiskussion

Die Ergebnisse aus den Workshops wurden auf einer hochrangig besetzten Podiumsrunde diskutiert. Teilnehmer waren Dr. Hermann Falk, Geschäftsführer des Bundesverbandes Erneuerbare Energie, Volker Stüber, Bundesfachgruppenleiter Energie und Bergbau der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, Dr. Michael Stahl, Geschäftsführer Bildung und Volkswirtschaft beim Arbeitgeberverband Gesamtmetall sowie IAB-Vizedirektor Dr. Ulrich Walwei.



Volker Stüber von ver.di

Mit Blick auf das Thema Stromsteuer wies Michael Stahl von Gesamtmetall darauf hin, dass hohe Stromkosten einer aktuellen Unternehmensbefragung zufolge den dritt-wichtigsten Grund für Standortverlagerungen ins Ausland darstellen. Demgegenüber warnt der Gewerkschaftsvertreter Volker Stüber davor, das Kostenargument überzubewerten. Deutschland sollte gerade als Qualitätsstandort bestehen bleiben.

Dr. Hermann Falk stellte fest, dass Beschäftigungsverhältnisse nicht nur im Energiesektor, sondern in der gesamten Wirtschaft unsicherer geworden seien. Firmen und Beschäftigte müssten sich darauf einrichten, flexibler



Dr. Hermann Falk vom Bundesverband Erneuerbare Energie

zu werden. Ulrich Walwei hob hervor, dass verlässliche Rahmenbedingungen für die Wirtschaft eine wichtige Voraussetzung für die künftigen Beschäftigungswirkungen der Energiewende sind. Zudem stelle sich die kontrafaktische Frage, wie sich die Energiekosten ohne Energiewende entwickeln würden.

Um den wachsenden Fachkräftebedarf der Wirtschaft im Bereich der „Green Skills“ auch künftig decken zu können, fordert Volker Stüber die Weiterbildung der Beschäftigten auch auf diesem Feld zu forcieren. Demgegenüber zeigt sich Michael Stahl überzeugt, dass die Arbeitgeber entsprechende Anstrengungen unternehmen, wenn „der Markt“ bestimmte Qualifikationen fordert. Für neue Berufe oder weitere Kombiberufe sieht Stahl keinen Bedarf.

Hermann Falk sieht bereits eine Vielzahl an differenzierten Berufsbildern, auch die Universitäten hätten neue Studiengänge eingerichtet. Er befürchtet indes ein abruptes Ausbremsen der Energiewende, in den Köpfen würden zusehends negative Aspekte der Energiewende dominieren. Tatsächlich berge die Energiewende aber mehr Chancen als Risiken.

Volker Stüber machte deutlich, dass der Erfolg der Energiewende auch von den politischen Rahmenbedingungen abhängt. So

müsse dafür Sorge getragen werden, dass Beschäftigte in Kohlekraftwerken durch die Energiewende nicht arbeitslos würden. Er zeigte sich überzeugt, dass eine einfache Weiterqualifizierung in diesem Fall nicht funktioniert. Wichtig seien hingegen Möglichkeiten der Weiterbeschäftigung. Stüber plädierte dafür, die konventionellen Energien weiter zu nutzen.

Hermann Falk sieht im Systemwechsel ebenfalls eine Gefahr für einzelne Arbeitnehmergruppen. Zu einer attraktiven Beschäftigung gehörten Sinnhaftigkeit, Geld und eine Perspektive. Letztere sei aber nicht für alle Beschäftigten gesichert. Zugleich ergäben sich aber durch die Energiewende neue Beschäftigungsperspektiven, etwa beim Bau von Gas-kraftwerken, Stromtrassen und Biogasanlagen.

Ulrich Walwei warnte davor, bei der Energiewende nur die direkten Beschäftigungsübergänge innerhalb der Energiebranche ins Auge zu fassen. Der Blick sollte sich vielmehr generell auf Nachqualifizierung richten und Beschäftigte entsprechend ihrer jeweiligen Kompetenzen aus- und weitergebildet werden. Zudem sollten Informationen zu „Green Jobs“ und deren Qualifikationsanforderungen besser gestreut werden, vor allem an Schulen und Universitäten.



Dr. Michael Stahl vom Arbeitgeberverband Gesamtmetall

Stüber monierte schließlich, dass in vielen Unternehmen aus dem Bereich der erneuerbaren Energien kein Betriebsrat existiere. Demgegenüber bat Stahl um Verständnis dafür, dass sich viele Unternehmen aus dieser sehr dynamischen Branche noch in der Gründungsphase befänden, in der man realistischer Weise noch nicht von einer flächendeckenden Einführung von Betriebsräten ausgehen könne.

In seinem Schlusswort resümierte Ulrich Walwei, dass die Energiewende ein Suchpro-

zess sei, der die Gesellschaft, die Art, wie wir leben und arbeiten, massiv verändern werde. Zugleich sei sie eine globale Herausforderung, der sich Deutschland schon sehr früh gestellt hat. „Deutschland ist zum Erfolg verdammt!“, befand er und warnte zugleich vor pauschalen Aussagen und Empfehlungen. Der Wissenschaft falle hier die Aufgabe zu, durch konkrete Forschungsprojekte dazu beizutragen, die empirische Basis zum Themenfeld „Energiewende und Arbeitsmarkt“ zu verbreitern.



IAB-Vizedirektor Dr. Ulrich Walwei

Weitere Informationen zur Tagung finden Sie im Internet unter www.iab.de/wtp2014

Privacy, Big Data, and the Public Good

„Privacy, Big Data, and the Public Good: Frameworks for Engagement“ lautet der Titel eines neuen Buchs, das im Juli dieses Jahres in New York vorgestellt wurde. Darin werden die wichtigsten rechtlichen, ökonomischen und statistischen Überlegungen zu Sachverhalten zusammengefasst, die für den Daten- und Persönlichkeitsschutz beim Umgang mit Big Data relevant sind.

In der Öffentlichkeit fällt immer öfter das Schlagwort „Big Data“. Dahinter steckt, dass immer größere Datenmengen von Menschen sowie von deren Bewegungen und Aktivitäten zugänglich gemacht und analysiert werden können. Gleichzeitig wächst die Sorge um mangelnden Datenschutz und den Missbrauch solcher Daten – etwa bei deren Nutzung für kommerzielle Anwendungen oder bei Fragen der nationalen Sicherheit (Stichwort: NSA).

Deshalb ist der Schutz der Privatsphäre beim Umgang mit Big Data unerlässlich.

Noch sind alle motiviert, die Potenziale von Big Data zum Wohle der Öffentlichkeit nutzbar zu machen: Forscherinnen und Forscher können diese neuen Daten nutzen, um die Lebensqualität von Menschen zu steigern; öffentliche Einrichtungen können sie verwenden, um den Service für ihre Bürgerinnen und Bürger zu verbessern.

Der Zugang zu Big Data stellt allerdings auch Experten momentan vor Herausforderungen, die nicht leicht zu bewältigen sind. Einige der zentralen Fragen lauten dabei: Wie kann die Privatsphäre des Einzelnen geschützt und der Datenschutz eingehalten werden? Was sind die ethischen und rechtlichen Rahmenbedingungen für Forscherinnen und Forscher oder für das Personal von öffentlichen Verwaltungen, wenn sie diese Daten verwenden wollen? Wie kann verhindert werden, dass die Nutzung der Daten denen schadet, denen sie

eigentlich helfen sollen? Gibt es vernünftige Mechanismen, um die Bürgerinnen und Bürger für einen eventuellen Verlust der Privatsphäre zu entschädigen?

Um diese Fragen besser beantworten zu können, unterstützte das IAB zusammen mit dem Center for Urban Science and Process (CUSP) der New York University, der American Statistical Association und seines Privacy and Confidentiality Subcommittees die Herausgabe und Vorstellung des Buchs „Privacy, Big Data, and the Public Good: Frameworks for Engagement“.

Zur Buchvorstellung am 16. Juli 2014 in der New York Academy of Sciences waren die Mitherausgeber Julia Lane (American Institutes for Research), Victoria Stodden (Columbia University), Helen Nissenbaum (New York University) und Stefan Bender, Leiter des Forschungsdatenzentrums der BA im IAB sowie viele der Autoren gekommen. Dr. Theresa Pardo, Direktorin des Center for Technology in Government an der Uni-

versität von Albany und Präsidentin der Digital Government Society, hielt den Abschlussvortrag.

Der bei Cambridge University Press erschienene Band „Privacy, Big Data, and the Public Good: Frameworks for Engagement“ bietet in verschiedenen Unterkapiteln, die von Expertinnen und Experten auf dem jeweiligen Fachgebiet geschrieben wurden, eine Zusammenfassung der wichtigsten rechtlichen, ökonomischen und statistischen Überlegungen zu Sachverhalten, die für den Daten- und Persönlichkeitsschutz beim Umgang mit Big Data relevant sind. Hinzu kommen praktische Empfehlungen, wie sich die Privatsphäre schützen lässt und der Datenschutz in der täglichen Praxis eingehalten werden kann.

Der Fokus des Buches ist auf die USA gerichtet, viele der Empfehlungen können



Die Herausgeber Helen Nissenbaum, Stefan Bender, Julia Lane und Victoria Stodden (von links) bei der Vorstellung des Buchs „Privacy, Big Data, and the Public Good: Frameworks for Engagement“ in New York.

allerdings auch auf Europa beziehungsweise Deutschland übertragen werden. So geht beispielsweise Prof. Frauke Kreuter, Leiterin des Kompetenzzentrums für Empirische Methoden im IAB, mit ihrem Co-Autor Roger D. Peng darauf ein, wie Informationen aus Big Data unter

Einhaltung der wissenschaftlichen Qualitätskriterien gezogen werden sollten.

Die Veranstaltung und das Buch wurden von der Fachöffentlichkeit mit großem Interesse aufgenommen: Die erste Auflage ist bereits fast vergriffen.

Weitere Informationen zur Tagung finden Sie im Internet unter

<http://cusp.nyu.edu/data-privacy-book/>

Der ostdeutsche Arbeitsmarkt 25 Jahre nach dem Mauerfall – eine Bilanz

Vor 25 Jahren fiel die Berliner Mauer, gleichwohl gibt es heute noch immer deutliche Unterschiede zwischen den sogenannten neuen und alten Bundesländern. Dies gilt auch und gerade für den Arbeitsmarkt.

Wie ist die Entwicklung seit dem Mauerfall verlaufen? Haben sich die damaligen Erwartungen erfüllt? Welche Unterschiede bestehen nach wie vor, und welche Entwicklungen sind künftig zu erwarten? Über diese Fragen referierten und diskutierten die Arbeitsmarktexperten Heinrich Alt, Vorstand Arbeitsmarkt der Bundesagentur für Arbeit, Prof. Michael Burda

von der Humboldt-Universität Berlin, Prof. Klaus Dörre von der Friedrich-Schiller-Universität Jena, IAB-Direktor Prof. Joachim Möller und Prof. Gert Wagner, Vorstand des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung, auf Einladung des IAB am 15. September 2014 in Berlin.

Die ökonomische Wende wurde vor allem durch die Einführung der D-Mark im Juli 1990 geprägt. Die Folge sei eine „schockartige Öffnung gegenüber dem Weltmarkt“ gewesen, sagte Joachim Möller. Die ostdeutschen Betriebe waren international jedoch nicht konkurrenzfähig. So erreichte ihre Produktivität kurz nach der Wende nur etwa ein Drittel der Produktivität westdeutscher Betriebe.

Die Beschäftigung brach im Osten um mehr als ein Drittel ein und sank von 9,8 auf 6,2 Millionen Beschäftigte. Viele junge und gut ausgebildete Arbeitskräfte wanderten ab. Ganze Betriebe wurden verkauft, meist an Unternehmen aus Westdeutschland, um Marktzugang, Technologie und Kapital für die ostdeutschen Betriebe zu beschaffen. Das hatte allerdings auch zur Folge, so Möller, dass im Osten teilweise „verlängerte Werkbänke des Westens“ entstanden seien.

Die ostdeutschen Betriebe hätten damals mehr Zeit gebraucht, um mit ihren Produkten den Preis und die Qualität der West-Waren zu erreichen, sagte Heinrich Alt. Der Westen habe

ihnen jedoch nicht die Chance dazu gegeben: „Wir hatten weder geduldiges Kapital noch geduldige Investoren.“

Seitdem hat der Osten Deutschlands einen in vielerlei Hinsicht erfolgreichen Aufholprozess hinter sich. Das gilt auch für den Arbeitsmarkt. Die Arbeitslosigkeit hat sich in den neuen Bundesländern zwischen 2005 und 2013 fast halbiert, wozu auch arbeitsmarktpolitische Maßnahmen beigetragen haben. Die Arbeitslosenquote lag im August dieses Jahres bei 9,4 Prozent, im Westen bei sechs Prozent. Die Brutto-Arbeitslöhne stiegen im Osten seit 2003 um 44 Prozent, im Westen um 36 Prozent. Allerdings sind die Löhne in Ostdeutschland nach wie vor deutlich niedriger.

Auch bei der Erwerbsbeteiligung der Frauen haben sich Ost und West angenähert – jedoch in umgekehrter Richtung: „In Sachen Gleichstellung haben sich die alten Strukturen in Ostdeutschland gehalten und sind zum Vorbild für den Westen geworden“, erklärte Möller. Die Quote der erwerbstätigen Frauen stieg bis 2012 in Westdeutschland auf 70,6 Prozent, im Osten ist sie mit 75,8 Prozent nach wie vor höher. In den neuen Ländern arbeiten Frauen außerdem länger, auch der Lohnabstand zwischen den Geschlechtern ist dort geringer.

„Es gibt sogar einige Regionen, in denen das Durchschnittseinkommen der Frauen höher ist als das der Männer“, betonte Möller.

Die langjährigen markanten Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland brechen also anscheinend auf. Stattdessen gebe es nun im Osten ein Süd-Nord-Gefälle, so die Arbeitsmarktexperten: Dem wirtschaftlich starken Süden mit Sachsen und Thüringen stehe ein strukturschwacher Norden gegenüber. „Die südostdeutschen Städte wie Jena und Dresden sind die Leuchttürme der Entwicklung“, sagte Michael Burda. Dünn besiedelte Regionen seien eben schwächer, verwies Gert Wagner auf ähnliche Unterschiede in Westdeutschland. Er plädierte dafür, vorhandene Stärken zu fördern, „auch wenn man die Unterschiede innerhalb Ostdeutschlands damit noch größer macht“.

Obwohl sich die Arbeitsmärkte immer stärker angleichen, ist das Westniveau in Ostdeutschland noch nicht erreicht. Dies ist zum Teil in den Rahmenbedingungen begründet, zudem wirken Entwicklungen nach der Wende und der Wiedervereinigung bis heute nach. Die Wirtschaftsstruktur im Osten wird vor allem von Kleinbetrieben geprägt. Firmenzentralen mit Forschungs- und Entwicklungsab-

teilungen haben sich dort kaum angesiedelt, sondern sind oft im Westen ansässig. Ostdeutsche Betriebe konzentrieren sich stärker auf den Binnenmarkt, sodass sich für sie geringere Export- und Wachstumsmöglichkeiten eröffnen. Niedrigere Innovationsraten und Produktivitätslücken sind die Folge.

Klaus Dörre wandte allerdings in diesem Zusammenhang ein, dass Produktivität aus dem Zusammenspiel unterschiedlicher Wirtschaftsaktivitäten entstehe. Der ostdeutsche Beitrag zur Gesamtproduktivität würde daher in solchen ökonomischen Kennziffern verschwinden, nannte er als Beispiel den Weggang von Fachkräften in den Westen.

Um die Lage in Ostdeutschland weiter zu verbessern, empfahlen die Arbeitsmarktexperten unter anderem eine gezielte Technologie- und Wirtschaftsförderung in wachstumsstarken Regionen, eine stärkere Unterstützung von Existenzgründungen und Ansiedlungen von größeren exportorientierten Unternehmen, die hochqualifizierte Fachkräfte zu angemessenen Löhnen bezahlen. Ostdeutschland könne außerdem zur Drehscheibe für den Handel und den Austausch mit den mittel- und osteuropäischen Ländern werden, regte Joachim Möller an.



Nach der Begrüßung durch Prof. Uwe Blien vom IAB (von links) zogen Prof. Joachim Möller, Prof. Michael Burda, Prof. Klaus Dörre, BA-Vorstand Heinrich Alt und Prof. Gert Wagner eine Bilanz der Entwicklung des ostdeutschen Arbeitsmarktes 25 Jahre nach dem Mauerfall. Die Moderation hatte Annette Rollmann.

Langzeitleistungsbezug und –arbeitslosigkeit: Ursachen, Konsequenzen, Auswege

Auf dem IWH-IAB-Workshop zur Arbeitsmarktpolitik am 1. und 2. Oktober 2014 in Halle (Saale) trafen sich zum elften Mal Vertreter aus Wissenschaft, Politik, Verwaltung und Wirtschaft, um sich aus ökonomischer und soziologischer Sicht über neue Entwicklungen und Erkenntnisse in den Bereichen Langzeitarbeitslosigkeit und langfristiger Sozialleistungsbezug auszutauschen.

Der Fokus des Workshops, der als Bindeglied zwischen Theorie und Praxis konzipiert ist, lag in diesem Jahr auf den Ursachen und Konsequenzen der Langzeitarbeitslosigkeit sowie auf möglichen Lösungsansätzen. Nach der Begrüßung durch Dr. Gerhard Heimpold vom Institut für Wirtschaftsforschung in Halle (IWH) zeichnete Dr. Ulrich Walwei, Vizedirektor des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), den thematischen Rahmen für die anschließenden Fachvorträge vor.

Markus Gangl, Professor für Soziologie an der Goethe-Universität Frankfurt am Main, verglich in seinem Keynote-Vortrag „Der lange

Ungleichheitsschatten von Arbeitslosigkeit“ die Arbeitsmarkterfahrung und die Arbeitsmarktlage in Deutschland mit derjenigen in anderen europäischen Ländern. Gangl zeigte, dass die Arbeitslosigkeit in ganz Europa die wesentliche Ursache der Einkommensungleichheit ist. Er wies auch darauf hin, dass die richtigen Methoden und Messkonzepte wichtig sind, um diesen Zusammenhang aufzeigen zu können.

Der Verlust des Arbeitsplatzes oder ein nicht gelingender Berufseinstieg hat in allen beobachteten Ländern ähnliche Folgen für die weitere Erwerbsbiografie: Er wirkt sich auch im weiteren Lebensverlauf negativ auf die Beschäftigungschancen aus. Häufige Phasen von Arbeitslosigkeit im Lebenslauf wirken besonders ungünstig. Gangl empfahl daher mit Blick auf die Politik, dass Arbeitslosigkeit, insbesondere länger anhaltende, angesichts ihrer weitreichenden ungünstigen Folgewirkungen für die Betroffenen und die Gesellschaft möglichst schon zu Beginn des Erwerbslebens vermieden werden sollte. Dies zu unterstützen sei auch Aufgabe der Gesellschaft.

In den nachfolgenden Beiträgen wurden die Themen Langzeitleistungsbezug und Lang-

zeitarbeitslosigkeit aus verschiedenen Perspektiven beleuchtet und anschließend intensiv diskutiert. Zunächst analysierten die Referenten die Verlaufsmuster und die Folgen von lang andauernder Arbeitslosigkeit. So wurde beispielsweise der Frage nachgegangen, ob eine Zeit der Arbeitslosigkeit in der Frühphase des Erwerbslebens kausal im Zusammenhang mit künftigen Arbeitslosigkeitserfahrungen steht. Des Weiteren konnte im europäischen Vergleich gezeigt werden, dass auch die Ausgestaltung anderer Absicherungssysteme – bei Arbeitsunfähigkeit und im Alter – auf den Bezug von Mindestsicherungsleistungen Einfluss nimmt.

Als Begleiterscheinung von Arbeitslosigkeit und Leistungsbezug wurde unter anderem das Phänomen der Deprivation, also Verschlechterungen im Lebensstandard, thematisiert. Es wurde deutlich, dass der Eintritt in den ALG-II-Leistungsbezug nicht nur negative Effekte auf das Einkommen der Betroffenen hat, sondern dass ihr Lebensstandard auch nach einer erneuten Arbeitsaufnahme erst zeitversetzt wieder ansteigt.

Bei den Anstrengungen, langfristige Arbeitslosigkeit zu verhindern, spielen sowohl



Diskutierten auf dem Podium (von links): Moderator Ralf Geißler, Alexander Wilhelm, Dr. Holle Grünert, Dr. Wilhelm Adamy, Kay Senius und Dr. Ulrich Walwei. Foto: IWH

die öffentliche als auch die private Arbeitsvermittlung eine wichtige Rolle. Die Beiträge des Workshops zeigten, dass die Dezentralisierung dieser Einrichtungen im Zuge der Hartz-Reformen widersprüchliche Effekte auf die Vermittlungsquote vor allem von Langzeitarbeitslosen mit sich brachte.

In Modell- und Pilotprojekten werden neue Ideen zur Wiedereingliederung von Langzeitarbeitslosen in den Arbeitsmarkt erprobt und Erfahrungen gesammelt. Auf dem Workshop stellte beispielsweise das Zentrum für Sozialforschung Halle Ergebnisse seiner Begleitforschung zum Projekt „ZIEL – Zielgerichtete Integration junger Langzeitarbeitsloser“ vor. Vom IAB und dem Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik (ISG) wurden erste Befunde der Begleitforschung eines Projekts zu öffentlich geförderter Beschäftigung in Baden-Württemberg vorgestellt.

Lebhaft diskutiert wurde über Fragen im Zusammenhang mit der sozialen Teilhabe von Langzeitarbeitslosen. Dabei standen insbesondere Personen mit mehrfachen Vermittlungshemmnissen im Fokus, die nach lang andauernder Arbeitslosigkeit und trotz der Teilnahme an Maßnahmen zur Arbeitsbefähigung und



Prof. Markus Gangl von der Goethe-Universität Frankfurt am Main

-vermittlung keine Beschäftigung finden. Sollte hier weiterhin Vermittlung in den regulären Arbeitsmarkt verfolgt werden? Oder wäre es angemessener, das Grundsicherungssystem den Problemen dieser Personengruppe entsprechend weiterzuentwickeln?

An der abschließenden Podiumsdiskussion nahmen Dr. Wilhelm Adamy vom Deutschen Gewerkschaftsbund, Dr. Holle Grünert vom Zentrum für Sozialforschung Halle e. V., Kay Senius, Vorsitzender der Geschäftsführung der Regionaldirektion Sachsen-Anhalt-Thüringen der Bundesagentur für Arbeit, Dr. Ulrich Walwei vom IAB und Alexander Wilhelm von der Bundesvereini-

gung der Deutschen Arbeitgeberverbände teil. Die Moderation übernahm Ralf Geißler, Wirtschaftsredakteur beim MDR-Hörfunk.

In der Diskussion wurde deutlich, dass es für das Problem der Langzeitarbeitslosigkeit keine einfache Lösung gibt. Auch knapp zehn Jahre nach den Hartz-Reformen sind die Chancen auf eine Beschäftigung für Langzeitarbeitslose zuletzt nicht mehr gestiegen. Und dies, obwohl ein breites Instrumentarium staatlicher Fördermaßnahmen für die Betroffenen bereitsteht. Die Frage ist allerdings, ob die zur Verfügung stehenden Instrumente immer richtig eingesetzt werden. Die Betrachtung des Einzelfalls ist unabdingbar, um auch individuellen Problemstellungen gerecht werden zu können.

Die Diskutanten sprachen auch über die Frage, ob neben dem regulären Arbeitsmarkt ein sozialer Arbeitsmarkt etabliert werden sollte. Dieser müsse, so die Befürworter, vor allem für Langzeitarbeitslose mit größeren Vermittlungshemmnissen offen sein und mittelfristige Perspektiven bieten.

Die Themenbereiche Langzeitleistungsbezug und Langzeitarbeitslosigkeit werden in jedem Fall auch in Zukunft die Arbeitsmarktpolitik und die Wissenschaft beschäftigen.

Weitere Informationen zur Tagung finden Sie im Internet unter

http://de.amiando.com/Arbeitsmarktworkshop_2014.html?page=1178754

Routinen der Krise – Krise der Routinen

„Routinen der Krise – Krise der Routinen“ war der 37. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Trier überschrieben. In Rahmen des Kongresses organisierte das IAB ein Forum zur Jugendarbeitslosigkeit in Europa und

eine Ad-hoc-Gruppe zu den individuellen Folgen von Langzeitarbeitslosigkeit und Grundsicherungsbezug. Eine weitere Ad-hoc-Gruppe beschäftigte sich mit dem Thema „Armut und Resilienz in soziologischer Perspektive“.

Die aktuellen Erosionsprozesse im politischen, wirtschaftlichen und sozialen Bereich, die heutzutage fast schon routinemäßig als Krise gedeutet werden, standen im Mittelpunkt des diesjährigen Soziologie-Kongresses. Bei der Veranstaltung mit mehr als 1.800 Teilneh-

merinnen und Teilnehmern, die vom 6. bis 10. Oktober 2014 in Trier stattfand, standen auch die Jugendarbeitslosigkeit in Europa und die individuellen Folgen von Langzeitarbeitslosigkeit und Grundsicherungsbezug im Fokus.

In dem von Dr. Hans Dietrich (IAB) organisierten und von Prof. Silke Anger (IAB) moderierten Forum „Jugendarbeitslosigkeit in Europa“ wurde die Arbeitslosigkeit von Jugendlichen und jungen Erwachsenen aus einer Lebenslaufperspektive betrachtet. Dabei stand der Übergang von Schule und Ausbildung in Beschäftigung im Mittelpunkt. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer befassten sich außerdem mit relevanten Institutionen des Arbeitsmarktes in europäischen Ländern und deren Einfluss auf das individuelle Arbeitslosigkeitsrisiko. Neben Individuen und Staat ging es schließlich auch um den Beitrag von Unternehmen für die Beschäftigungschancen jugendlicher Arbeitsloser.

Dr. Hans Dietrich hielt im Forum einen Vortrag zum Thema „Youth unemployment from a school to work transition perspective“. Weitere

Referentinnen und Referenten waren Anna Baranowska (Umeå University, Schweden), Prof. Markus Gangl (Goethe-Universität Frankfurt am Main/University of Wisconsin-Madison, USA), Prof. Michael Gebel (Universität Oldenburg) und Dr. Géraldine Rieucan (Université Paris/Centre d'études de l'emploi, Frankreich).

Beschlossen wurde das Forum durch einen Gastvortrag von Heike Solga, Direktorin der Abteilung „Ausbildung und Arbeitsmarkt“ am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung und Professorin für Soziologie an der Freien Universität Berlin, zum Thema „Accumulation of risks or opportunities: School-to-work Transitions of the birth cohorts 1948–1973 in West Germany“.

Ist die Grundsicherung eine Krisenerfahrung? Mit den individuellen Folgen von Langzeitarbeitslosigkeit und Grundsicherungsbezug befasste sich auf dem Soziologie-Kongress eine Ad-hoc-Gruppe, die von den IAB-Wissenschaftlern Philipp Ramos Lobato, Bernhard Christoph, Torsten Lietzmann und PD Dr. Markus Promberger organisiert worden war. Die Beiträge befas-

ten sich unter anderem mit empirischen Befunden einer Langzeitstudie zu den Grenzen der Aktivierbarkeit, dem Identitätsprozess und der psychischen Gesundheit von Langzeitarbeitslosen sowie mit der Bedeutung von sozialen Netzwerken als Ressource für den Umgang mit den Folgen von Langzeitarbeitslosigkeit.

Das IAB war in der Ad-hoc-Gruppe mit zwei Beiträgen vertreten: Dr. Andreas Hirsland (IAB) befasste sich gemeinsam mit Anna Fohrbeck (Universität Augsburg) mit der Wahrnehmung sozialer Ungleichheit bei Hartz-IV-Empfängerinnen und -Empfängern. Über das Thema „Motivierte Eltern? Die Jobsuchaktivitäten von Männern und Frauen im Arbeitslosengeld-II-Bezug“ sprachen Dr. Brigitte Schels und Dr. Arne Bethmann.

IAB-Forscher Dr. Markus Promberger war außerdem an der Organisation einer weiteren Ad-hoc-Gruppe beteiligt. Die Referentinnen und Referenten aus Deutschland, Irland, Spanien, Portugal und der Türkei beleuchteten in ihren Beiträgen verschiedene Aspekte zu Armut und Resilienz aus soziologischer Perspektive.

Weitere Informationen zur Tagung finden Sie im Internet unter

www.kongress2014.sozioologie.de

Wirtschaftswunder 3.0 – Erfolgreiches und nachhaltiges Handeln in der Welt von morgen

Demografischer Wandel, Globalisierung, Umweltbewusstsein und Ressourcenknappheit, Digitalisierung – diese aktuellen Megatrends stellen das Personalmanagement nicht nur vor große Herausforderungen. Sie bringen auch Chancen mit sich. Über Personalmanagement im industriellen Wandel diskutierten Gäste

aus Wissenschaft und Praxis beim ersten Ludwig Erhard Symposium in Nürnberg.

Unter der Überschrift „Wirtschaftswunder 3.0 – Erfolgreiches und nachhaltiges Handeln in der Welt von morgen“ fand am 9. und 10. Oktober 2014 in Nürnberg erstmals das Ludwig Erhard Symposium der Friedrich-Alexan-

der-Universität Erlangen-Nürnberg (FAU) statt. Ziel dieser internationalen Wirtschaftskonferenz, die künftig jährlich stattfinden soll, ist es, Wissen zu generieren und zu vermitteln. Zudem soll damit eine Plattform geschaffen werden, auf der Referenten, Unternehmer, Manager, Wissenschaftler und Studierende zu einem generationenübergreifenden Gedan-

ken austausch und zu Diskussionen zusammenkommen können.

Über Personalmanagement im industriellen Wandel diskutierte auf dem Symposium Prof. Lutz Bellmann, Leiter des Forschungsbereichs „Betriebe und Beschäftigung“ am IAB und Inhaber des Lehrstuhls für Volkswirtschaftslehre, insbesondere Arbeitsökonomie, an der FAU, mit Jürgen Schlerf von der MAN Truck & Bus AG und Prof. Werner Widuckel, Inhaber der Audi-Lehrprofessur für Personalmanagement an der FAU.

Dem Personalmanagement kommt für die Erstellung von Gütern und Dienstleistungen unterstützende Bedeutung zu. Aktuelle Megatrends wie der demografische Wandel, die Globalisierung, zunehmendes Umweltbewusstsein und Ressourcenknappheit sowie die Digitalisierung als neuestem Trend stellen das Personalmanagement dabei vor große Herausforderungen. Die Megatrends bringen allerdings auch Chancen mit sich.

Auf die Frage von Moderator Lutz Bellmann, ob die Produktion in Europa unter die-

sen Bedingungen noch konkurrenzfähig sei, sagte Werner Widuckel, dass die industrielle Produktion grundsätzlich positiv zu bewerten sei. In Großbritannien seien durch die Deindustrialisierung und die Konzentration bestimmter Dienstleistungen regionale und soziale Disparitäten entstanden. Jürgen Schlerf, als Leiter Human Resources Nürnberg bei MAN Truck & Bus verantwortlich für mehr als 4.500 Mitarbeiter, führte aus, dass es MAN gelungen sei, den Marktanteil im Bereich „Lastwagen und Turbinen“ durch Technologieführerschaft, optimierte Wertschöpfungsketten, Standardisierung und Kundenorientierung ständig zu erhöhen.

Die oben genannten Megatrends sind mit permanenten Reorganisationsprozessen verbunden, die sehr stark mit der Veränderung von Wertschöpfungsketten zusammenhängen. Prof. Werner Widuckel, von 2005 bis 2010 Personalvorstand und Arbeitsdirektor bei Audi und seit 2012 an der FAU tätig, verwies auf die damit einhergehenden Belastungen für die Mitarbeiter zum Beispiel im Bereich der psychischen Gesundheit.



Frank-Jürgen Weise, Vorstandsvorsitzender der Bundesagentur für Arbeit

Die Vereinbarkeit unterschiedlicher Lebensbereiche werde zunehmend als ständige Herausforderung betrachtet, denn der berufliche Erfolg sei heute nicht mehr ausreichend für ein gelungenes Leben, erklärte Widuckel. Die Anforderungen an die Mitarbeiter steigen ihm zufolge auch, weil nicht nur in der Kreativwirtschaft das individuelle mentale Engagement ein anderes Aktivitätsniveau – in einem autonomen und zuweilen im supranationalen Zusammenhang – verlangt.



Prof. Lutz Bellmann vom IAB (rechts) diskutierte mit Jürgen Schlerf von der MAN Truck & Bus AG und Prof. Werner Widuckel (Mitte) von der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg über Personalmanagement im industriellen Wandel.

In Deutschland geht nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels 2013 in der Industrie fast jeder fünfte Beschäftigte einer einfachen Tätigkeit nach, also einer Tätigkeit, für die keine Berufsausbildung erforderlich ist. Jürgen Schlerf verwies in diesem Zusammenhang darauf, dass bei MAN Truck & Bus über 90 Prozent der Beschäftigten eine abgeschlossene Berufsausbildung haben. Das sehe aber bei den Zulieferunternehmen ganz anders aus.

Frank-Jürgen Weise, Vorstandsvorsitzender

der Bundesagentur für Arbeit, bemängelte bei einer anderen Veranstaltung auf dem Symposium die schlechten Aufstiegschancen der Beschäftigten in einfachen Tätigkeiten. Deshalb betonte Werner Widuckel die Bedeutung des lebenslangen Lernens vor allem für Personen ohne formalen Berufsabschluss. Die Digitalisierung führe allerdings dazu, dass auch bestimmte Tätigkeiten von Akademikern obsolet würden. Kleinere und mittlere Unternehmen könnten sich Großunternehmen zum Vorbild nehmen, die beim lebens-

langen Lernen eine Vorreiterrolle haben; die staatlichen Angebote seien ebenfalls wichtig.

Abschließend sprachen die Diskutanten das wachsende Potenzial der Beschäftigten mit Migrationshintergrund an. Es bietet nicht nur Möglichkeiten, um den Bedarf an Fachkräften zu decken. Dadurch eröffnen sich auch Chancen, neue Ideen zu generieren und mehr über die Absatzmärkte in Ländern zu erfahren, in denen auch Kunden der exportorientierten deutschen Unternehmen ansässig sind.

Weitere Informationen zur Tagung finden Sie im Internet unter

www.le-symposium.de/

Labor Market Prospects of Older Workers

Die Beschäftigungsperspektiven älterer Arbeitnehmer standen im Mittelpunkt einer internationalen Konferenz in Nürnberg. Die Gesundheit und Produktivität Älterer war dabei ebenso Thema wie die Folgen von Arbeitslosigkeit und die Wirkungen arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen für Ältere.

Das IAB und das Labor and Socio-Economic Research Center (LASER) der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (FAU) veranstalteten am 23. und 24. Oktober 2014 eine internationale Konferenz zum Thema „Labor Market Prospects of Older Workers“. Prof. Gesine Stephan, Leiterin des Forschungsbereichs „Arbeitsförderung und Erwerbstätigkeit“ am IAB und Inhaberin des Lehrstuhls für Volkswirtschaftslehre, insbesondere Empirische Mikroökonomie, an der FAU, betonte zu Beginn die vielfältigen Facetten des Themas. Dazu gehören die Gesundheit und Produktivität Älterer, De-

terminanten ihrer Erwerbsbeteiligung und ihrer Ruhestandsentscheidungen, aber auch Folgen der Arbeitslosigkeit und die Wirkungen arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen für Ältere.

Auf der Konferenz wurden in zwei Keynotes und vier Sessions aktuelle Forschungsergebnisse vorgestellt und diskutiert. Prof. Maarten Lindeboom (Freie Universität Amsterdam) ging in seinem Keynote-Vortrag auf den Zusammenhang zwischen psychischer Gesundheit und Ruhestandsentscheidungen ein: Menschen mit psychischen Problemen gehen im Mittel in jüngeren Jahren in den Ruhestand als Menschen ohne psychische Erkrankungen. Für Großbritannien zeigte Lindeboom, dass Betroffene im Vergleich zu Personen ohne mentale Probleme weniger auf finanzielle Anreize reagieren.

Prof. Gerard van den Berg (Universität Mannheim) stellte in einem weiteren Keynote-Vortrag Ergebnisse aus einem randomisierten Feldexperiment zu einem deutschen Kombilohnprogramm für ältere Arbeitnehmer vor.



Prof. Gerard van den Berg von der Universität Mannheim

Die Befunde weisen darauf hin, dass zusätzliche Informationen über einen solchen Kombilohn positiv signifikante Effekte auf die Arbeitsmarktchancen älterer Arbeitsloser hatten.

Die Bedeutung von Arbeit für Menschen war Thema der ersten Session. Ulrike Fasbender (Leuphana Universität Lüneburg) untersuchte, welche menschlichen Bedürfnisse die Entscheidung prägen, auch im Ruhestand

noch zu arbeiten. Sie zeigte, dass die Wahrscheinlichkeit dafür vor allem mit der persönlichen und sozialen Bedeutung steigt, die der Arbeit zugesprochen wird.

Axelrad Hila (Ben Gurion University, Negev) hinterfragte, inwieweit sich der nicht pekuniäre Wert der Arbeit bei jüngeren und älteren Personen unterscheidet. Befragungsergebnisse aus Israel weisen darauf hin, dass älteren Personen eine höhere Kompensation als jüngeren Personen gezahlt werden müsste, damit sie bereit wären, ihre Beschäftigungsverhältnisse aufzugeben.

Clemens Hetschko (Freie Universität Berlin) analysierte in seiner Studie, ob der Weg in den Ruhestand für die Lebenszufriedenheit eine Rolle spielt. Im Ergebnis sind Personen, die aus unfreiwilliger Arbeitslosigkeit in den Ruhestand wechselten, signifikant unzufriedener als solche, die zuvor nicht arbeitslos waren.

Die zweite Session hatte Ruhestandsentscheidungen und die Erwerbsquoten Älterer zum Gegenstand. Dr. Kadir Atalay (University of Sydney) untersuchte eine Reform in Australien, bei der das Rentenzugangsalter von Frauen von 60 auf 65 Jahre erhöht wurde. Die Reform hatte einen indirekten positiven Effekt auf die Erwerbsbeteiligung der Partner der betroffenen Frauen, die in der Folge ebenfalls länger arbeiteten.

Mario Bossler (IAB) ging der Frage nach, ob es sich auf das Engagement der Beschäftigten auswirkt, wenn Unternehmen Betriebsrenten anbieten. Einen entsprechenden Befund erklärte er auf Basis der Effizienzlohntheorie. Christopher Osiander (IAB) zeigte, dass in Deutschland die Beschäftigungsquoten älterer Arbeitnehmer im Jahr 2009 höher ausfielen



Prof. Maarten Lindeboom von der Freien Universität Amsterdam

als im Jahr 2004; dabei waren vor allem die Austrittsraten aus Beschäftigungsverhältnissen niedriger.

Die dritte Session widmete sich Fragen der Performanz und Produktivität älterer Arbeitnehmer. Prof. Rui Mata (Universität Basel) stellte für die USA auf Berufsebene die Anforderungen und die Anteile Älterer an den Erwerbstätigen gegenüber: Mit den physischen Erfordernissen eines Berufs sank der Anteil Älterer an den Beschäftigten, mit den sozialen Erfordernissen stieg er hingegen.

Dr. Matthias Weiss (Munich Center for the Economics of Aging) untersuchte den Zusammenhang zwischen den Ausfallzeiten aufgrund von Krankheit und der Zusammensetzung von Arbeitsteams. Er zeigte auf Basis deutscher Personaldaten, dass die Ausfallzeiten von Arbeitnehmern weniger mit ihrem absoluten Alter steigen als vielmehr mit ihrem relativen Alter im Arbeitsteam. Paul Eliot Rabesandratana (University of Lille 1) interessierte sich in seiner Arbeit für den Effekt privat finanzierter Ausgaben für die Gesundheit auf die Produk-

tivität älterer Arbeitnehmer – gemessen durch den Lohn. Er stellte positive Effekte fest, allerdings im begrenzten Ausmaß.

Thema der vierten Session waren Arbeitsentgelte und arbeitsmarktpolitische Maßnahmen. Kadja Charni (Aix Marseille University) überprüfte für Großbritannien, wie sich die Stundenlöhne mit dem Alter entwickeln. Sie stellte fest, dass die in Querschnittsanalysen ermittelten Lohneinbußen von Älteren darauf zurückzuführen sind, dass jüngere Kohorten mit höheren Einkommen in den Arbeitsmarkt eingetreten sind.

Dr. Raymond Montizaan (Maastricht University) hinterfragte anhand von Daten für den niederländischen öffentlichen Sektor, ob das Angebot von Weiterbildungsmaßnahmen für Ältere dazu führt, dass diese später in den Ruhestand eintreten wollen. Die empirisch bestätigte positive Beziehung erklärte er durch Reziprozitätsmotive der Beschäftigten.

Andreas Moczall (IAB) untersuchte für Deutschland, ob Eingliederungszuschüsse für Ältere auf der betrieblichen Ebene zur Folge hatten, dass in Betrieben, die dieses Instrument nutzten, weniger ungeforderte Beschäftigte beschäftigt wurden. Im Ergebnis konnte er nur in kleineren Betrieben und nach Auslaufen der Subvention entsprechende Substitutionseffekte feststellen.

Mit der Konferenz verfolgten das IAB und LASER das Ziel, den interdisziplinären Dialog über die Beschäftigungsperspektiven älterer Arbeitnehmer zu verstärken. Besonders interessant erscheinen gegenwärtig Studien zur (Weiter-)Beschäftigung beziehungsweise zur Beendigung von Arbeitslosigkeitsepisoden Älterer.

Weitere Informationen zur Tagung finden Sie im Internet unter

www.iab.de/older2014

Neues Webangebot Zuwanderungsmonitor Bulgarien und Rumänien



Seit Anfang 2014 gilt die volle Arbeitnehmerfreizügigkeit für Bulgaren und Rumänen, bis dahin brauchten sie eine Arbeitserlaubnis. Seither ist die Zahl der Zuwanderer aus diesen Ländern nach Deutschland sprunghaft gestiegen. Mit dem monatlich erscheinenden Zuwanderungsmonitor informiert das IAB aktuell und detailliert über die Zuwanderung von Bulgaren und Rumänen und über deren Arbeitsmarktsituation in Deutschland. Der Bericht wird ausschließlich online publiziert und steht unter <http://www.iab.de/de/daten/arbeitsmarktentwicklung.aspx> zum kostenlosen Download zur Verfügung.

Impressum

Herausgeber © Dezember 2014

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit (BA), Weddigenstraße 20-22, 90478 Nürnberg, www.iab.de

■ Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Genehmigung des IAB gestattet ■ **Verantwortliche Redakteure:** Dr. Andrea Kargus (v. i. S. d. P.), Anne Müller, Dr. Martin Schludi ■ **Redaktion:** Martina Dorsch (Personen), Elfriede Sonntag (Publikationen) ■ **Redaktionsassistentz:** Erika Popp ■ **Gestaltung und Infografiken:** psbrands GmbH, Fürth ■ **Fotos:** © Thomas Schreiber, psbrands GmbH, Fürth; Jutta Palm-Nowak (IAB): Autorenfotos und Rubriken „Personen“, „Podium“, „Projekte“, Interviews; Peter Dörfel (Dörfel-Design, Nürnberg): S. 72; Marie-Christine Heimeshoff (IAB): S. 117; Sam Hollenshead (©NYU Photo Bureau): S. 116; Monika Limmer: S. 121; Wolfram Murr (Photofabrik Nürnberg): S. 1, 11, 69, 71, 75, 76, 81; Birgit Schultz (IWH): S. 118, 119; Bundesagentur für Arbeit: S. 100, 103, 104; Fotoaufnahmen zum Themenschwerpunkt mit freundlicher Genehmigung von Kunsthaus im KunstKulturQuartier, Stadt Nürnberg, Ausstellung: „Wer hat an der Uhr gedreht?“ (© KOMM-Bildungsbereich, 2014) ■ **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



NÜRNBERGER GESPRÄCHE

Web-Angebot: Tagungsberichte

In der Reihe „Nürnberger Gespräche“ diskutieren Expertinnen und Experten aus Wissenschaft und Praxis aktuelle und drängende Probleme des Arbeitsmarktes. Die Veranstaltung wird von der Bundesagentur für Arbeit, unter Federführung des IAB, und der Stadt Nürnberg ausgerichtet. Sie findet zweimal jährlich im Historischen Rathaussaal der Stadt Nürnberg statt und steht allen Interessierten offen.

Auf der Website des IAB stehen ausführliche Tagungsberichte zu den einzelnen Veranstaltungen zur Verfügung: www.iab.de/ng

Bisherige Themen der Nürnberger Gespräche:

- 2014**
 - Langzeitarbeitslose in Deutschland – Endstation Hartz IV?
 - Energiewende – Jobmotor oder Jobkiller?
- 2013**
 - Schaffen wir den Job – oder schafft er uns?
Strategien für eine gesündere Arbeitswelt
 - Trotz Arbeit arm im Alter?
- 2012**
 - Gehen Deutschland die Fachkräfte aus?
 - Zankapfel Mindestlohn – Schutz vor Billiglöhnen oder Jobkiller?
- 2011**
 - Leiharbeit – Mittel zum Lohndumping oder Brücke in Beschäftigung?
 - Braucht Deutschland mehr Zuwanderung?
- 2010**
 - Braucht Deutschland eine neue Wirtschaftspolitik?
 - Migranten am Arbeitsmarkt – Problem oder Potenzial?
- 2009**
 - 20 Jahre Mauerfall – wo bleiben die blühenden Landschaften?
 - Die Krise produktiv nutzen?
- 2008**
 - Wie viel Ungleichheit verträgt das Land?
- 2007**
 - Hartz-IV-Reform: Armutsfalle oder Sprungbrett für Arbeitslose?
- 2006**
 - Raus aus dem Bildungskeller. Wirtschaft und Politik entdecken die Hauptschulen
 - Der Kombilohn – Holzweg oder Königsweg?
- 2005**
 - Massenarbeitslosigkeit in Deutschland – Falsche Diagnose, falsche Therapie?
- 2004**
 - Reform des dualen Ausbildungssystems: Was Hänchen nicht lernt ...

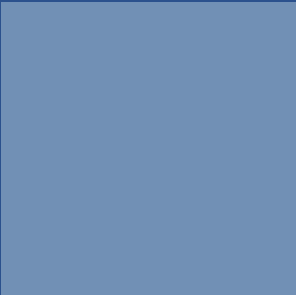
Institut für Arbeitsmarkt-
und Berufsforschung
Die Forschungseinrichtung der
Bundesagentur für Arbeit



**Bundesagentur
für Arbeit**



Ausführliche Berichte und weitere Informationen finden Sie unter: www.iab.de/ng



IAB ■ Forum – Ausgabe 2/2014



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