

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.



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-



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.

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.

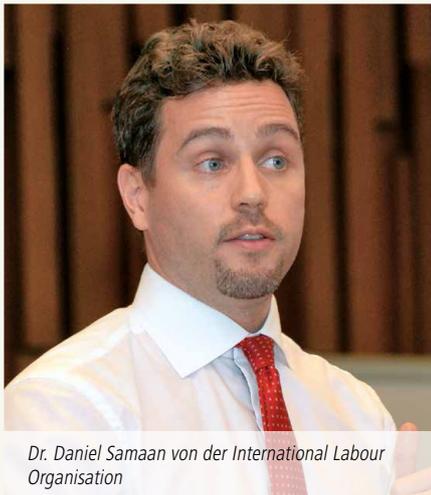


Dr. Ulrike Lehr von der Gesellschaft für Wirtschaftliche Strukturforchung in Osnabrück

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