

# IAB-Forum

1/2012

Das Magazin des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung



# Karrieremodelle

Frauen am Arbeitsmarkt: Traditionelle Muster und neue Entwürfe

## ■ Spitzenposition

Frauen im Osten Deutschlands sind einen Schritt voraus. Sie bekleiden häufiger Führungspositionen, selbst in Großbetrieben.

## ■ Wunschlänge

Die Wirtschaft braucht mehr Fachkräfte. Dabei möchten viele gut ausgebildete Frauen in Teilzeit länger arbeiten.

## ■ Zuschnitt

Prof. Gesine Schwan fordert im Interview: Mütter und Väter sollten zu 80 Prozent arbeiten und in der übrigen Zeit für die Familie da sein.

# Handbuch Arbeitsmarkt 2013

NEU ab Oktober 2012



Umfangreiche Analysen, Daten und Fakten zum Arbeitsmarktgeschehen in Deutschland bietet das IAB mit dem „Handbuch Arbeitsmarkt 2013“. Es ist ab dem 17. Oktober 2012 im W. Bertelsmann Verlag erhältlich.

Der Band bietet eine umfassende Bestandsaufnahme des deutschen Arbeitsmarktes. Er skizziert die Entwicklung seit 2006, analysiert die kurz- und langfristigen Perspektiven und fasst arbeitsmarktrelevante Entscheidungen der Politik in einer detaillierten Chronik zusammen. Neben den Ursachen für die erstaunliche Krisenresistenz des deutschen Arbeitsmarktes widmet er sich insbesondere

- den Übergängen in Beschäftigung und deren Bedeutung für die Qualität der Arbeit
- den Folgen des jüngsten wirtschaftlichen Aufschwungs und des künftigen Rückgangs des Arbeitskräfteangebots für den Fachkräftebedarf.

Der Datenanhang auf CD-ROM enthält umfangreiche Daten zu zentralen Indikatoren des deutschen Arbeitsmarktes. Er ist auch im Internet zum kostenlosen Download verfügbar.

Mehr zum neuen Handbuch Arbeitsmarkt 2013 finden Sie ab Oktober unter [www.iab.de/hb2013](http://www.iab.de/hb2013).

## Handbuch Arbeitsmarkt 2013

Analysen, Daten, Fakten

Herbert Brücker; Sabine Klinger; Joachim Möller;  
Ulrich Walwei (Hg.)

Bielefeld 2012, ca. 300 Seiten plus CD-ROM

Vierfarbig, mit zahlreichen Grafiken und Tabellen

ISBN: 978-7639-4055-4 (Print)

ISBN: 978-7639-4056-1 (E-Book)

ISBN-A: 10.978.37639/40554

Best.-Nr.: 300776

49,90 Euro

## Interessiert?

Bestellen Sie jetzt schon Ihren Band:

Telefon: 0180-100-2707

E-Mail: [iab-bestellservice@wbv.de](mailto:iab-bestellservice@wbv.de)

Webshop: [www.iabshop.de](http://www.iabshop.de)

# Editorial



**Prof. Dr. Joachim Möller**  
ist Direktor des IAB.  
[joachim.moeller@iab.de](mailto:joachim.moeller@iab.de)



**Dr. Ulrich Walwei**  
ist Vizedirektor des IAB.  
[ulrich.walwei@iab.de](mailto:ulrich.walwei@iab.de)

Auf unseren Fluren sehen wir immer häufiger Kolleginnen, die bald Nachwuchs erwarten. Wenige Wochen später hören wir fröhliches Babyglücken, wenn die Mütter uns mit ihren Neugeborenen besuchen. Die meisten Mütter arbeiten nach einem Jahr wieder – ob zu 40, 60 oder 80 Prozent. Sie nutzen, ebenso wie viele Väter im IAB, häufig Telearbeit. Uns ist wichtig, dass Frauen und Männer ihren Beruf und ihre Familie gut unter einen Hut bekommen. Warum das IAB am 11. Juni 2012 in Berlin bereits zum zweiten Mal mit dem Zertifikat des „audit berufundfamilie“ ausgezeichnet wurde, lesen Sie auf Seite 54.

Im IAB-Forum „Gleichstellung“ aus dem Jahr 2009 standen Frauen und Männer auf dem Arbeitsmarkt im Mittelpunkt. In der aktuellen Ausgabe mit dem Titel „Karrieremodelle“ dreht sich alles um traditionelle und neue Erwerbsmuster von Frauen. Nicht zuletzt in Zeiten wachsenden Fachkräftebedarfs stellt sich die Frage, wie Frauen in die Arbeitswelt passen und wie gut sich die Arbeitswelt den Frauen anpasst. Bislang mangelt es in Deutschland an maßgeschneiderten Lösungen, damit Frauen ihre Karrieremodelle und ihre privaten Lebensentwürfe passgenau aufeinander abstimmen können. So entstand die Idee der „Nähwerkstatt“ für unsere Bilderwelt.

Viele Frauen würden gerne länger arbeiten. Die massive Lücke zwischen gewünschten und tatsächlichen Arbeitszeiten wird im Beitrag auf Seite 18 untersucht. Die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist eine wichtige Voraussetzung, um Arbeitszeiten ausdehnen zu können. Alte und neue Arrangements der Arbeitsteilung zwischen Eltern zeigt der Beitrag auf Seite 4. Die Politikwissenschaftlerin Gesine Schwan ist der Ansicht, dass eine Arbeitszeit von 80 Prozent für beide Elternteile genug sei. Die übrige Zeit brauche die Familie. Im Interview für diese

Ausgabe auf Seite 82 erklärt sie, warum die Familie keine Privatangelegenheit sei, sondern wichtig für eine funktionierende Demokratie.

Für viele Mütter ist es ein Glück, in ihrem Beruf weiter tätig sein zu können. Unmut entsteht, wenn die Karriere nach der Geburt des Kindes beendet ist. Denn oft ziehen Männer auf dem Weg nach oben an ihnen vorbei. Frauen bekleiden nur jede vierte Spitzenposition. Im Osten der Republik schaffen es allerdings deutlich mehr Frauen in Führungspositionen. Und seit Jahren bewegt sich dort mehr als im Westen. Warum die ostdeutschen Frauen den westdeutschen einen Schritt voraus sind, lesen Sie im Beitrag auf Seite 56.

Drei Beiträge in diesem Heft widmen sich der Situation von Frauen, die arbeitslos sind beziehungsweise Hartz IV beziehen. Sie machen deutlich, dass die allermeisten Frauen arbeiten wollen. Vielfach erweisen sich aber die familiären Verhältnisse als Hemmschuh für die Rückkehr in den Arbeitsmarkt. Lesen Sie hierzu mehr auf den Seiten 32 bis 51.

Am 10. und 11. Juli 2012 treffen sich Expertinnen und Experten aus Wissenschaft und Praxis in Nürnberg, um sich über Chancen und Risiken von Frauen auf dem Arbeitsmarkt auszutauschen. Auch teilzeitarbeitende Mütter, telearbeitende Väter und Kollegen in Elternzeit aus dem IAB werden zu dieser gemeinsam mit der Bundesagentur für Arbeit organisierten Konferenz kommen. Eine ausführliche Nachlese finden Sie anschließend auf unserer Homepage [www.iab.de](http://www.iab.de).

*Joachim Möller    Ulrich Walwei*

# Inhalt

## Themenschwerpunkt Karrieremodelle

- 04 **Erwerbsbeteiligung von Müttern**  
Traditionelle Muster und neue Entwürfe  
von Juliane Achatz
- 12 **Beruflicher Wiedereinstieg nach langer Unterbrechung**  
Neuanfang mit Hindernissen  
von Susanne Götz, Kathi Ruppe und Franziska Schreyer
- 18 **Arbeitszeitpotenziale von Frauen**  
Wunschlängen und wahre Größen  
von Susanne Wanger
- 32 **Wege aus der Arbeitslosigkeit**  
Die Rolle des Partners  
von Corinna Kleinert und Marita Jacob
- 38 **Förderung von Frauen im SGB II**  
Orientierung an alten Rollenmustern?  
von Eva Kopf und Cordula Zabel
- 46 **Grundsicherung und Arbeitsmotivation**  
Single-Mutter sucht passenden Job  
von Jonas Beste und Torsten Lietzmann
- 56 **Führungspositionen in Deutschland**  
Im Osten sind die Frauen einen Schritt voraus  
von Susanne Kohaut und Iris Möller
- 62 **Befristete Arbeitsverhältnisse**  
Auch Mann trägt kurz  
von Christian Hohendanner
- 68 **Ländervergleich in Westeuropa**  
Gute Bildung steht Frauen oft besser als Männern  
von Concetta Mendolicchio und Thomas Rhein



- 82 **„Familie ist auch eine öffentliche Angelegenheit“**  
**Ein Gespräch mit Gesine Schwan**  
von Jutta Winters und Lutz Bellmann

### Weiteres Thema

- 90 **Arbeitsmarkt Altenpflege**  
**Der Ruf nach Hilfe wird immer lauter**  
von Carsten Pohl

### Rubriken

- 26 **Publikationen**  
Aktuelle Publikationen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des IAB
- 52 **Projekte**  
Ausgewählte aktuelle Forschungsvorhaben des IAB im Überblick
- 74 **Personen**  
Neuigkeiten aus der Abteilung „Leute“
- 88 **Presse**  
Das IAB in den Medien
- 96 **Podium**  
Eine Auswahl aus dem Veranstaltungsprogramm
- 104 **Ausgewählte Beratungsergebnisse**  
Das IAB nimmt Stellung zu zentralen Themen der Arbeitsmarktpolitik
- 104 **Impressum**





# Erwerbsbeteiligung von Müttern

## Traditionelle Muster und neue Entwürfe

In Zeiten eines steigenden Fachkräftebedarfs wird die Frage immer wichtiger, wie sich Mütter stärker am Erwerbsleben beteiligen können. Eine entscheidende Voraussetzung dafür ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Hier werden drei Modelle vorgestellt und ihr jeweiliges Potenzial, Frauen stärker für den Arbeitsmarkt zu mobilisieren. Ein Blick in die Vergangenheit zeigt, wie sich traditionelle Erwerbsmuster verändert haben. Untersucht man die heutigen Arbeitszeitwünsche von Frauen und Männern, zeichnen sich neue Entwürfe für eine bessere Balance zwischen Familien- und Erwerbsarbeit ab.



Die aktuelle Debatte um den Fachkräftebedarf hat die Aufmerksamkeit auch auf das nicht ausgeschöpfte Arbeitskräftepotenzial von Frauen gelenkt. Durch eine höhere Erwerbsbeteiligung von Müttern, kürzere familienbedingte Erwerbsunterbrechungen und längere Arbeitszeiten von teilzeitbeschäftigten Frauen könnten viele zusätzliche Fachkräfte für den Arbeitsmarkt gewonnen werden. Eine bessere Balance von Familien- und Arbeitsleben gilt als zentraler Ansatzpunkt, um die Erwerbszeiten von Frauen auszuweiten. Um dies zu erreichen, wird eine breite Palette von Maßnahmen diskutiert. Dabei bleibt oft außer Acht, welches Modell der Vereinbarkeit von Familie und Beruf richtungweisend sein könnte.

Dieser Beitrag stellt drei Modelle vor und beschreibt, welche davon gegenwärtig von ost- und westdeutschen Müttern praktiziert werden. Ein Blick auf die zeitliche Entwicklung zeigt, wie sich die traditionellen Erwerbsmuster verändert haben und wie sich familienpolitische Weichenstellungen ausgewirkt haben. Untersucht man die heutigen Arbeitszeitwünsche von Frauen und Männern, zeichnen sich neue Arrangements von Familien- und Erwerbsarbeit ab.

### Modelle der Vereinbarkeit

In Anlehnung an Studien von Andrea Ziefle aus dem Jahr 2009 lassen sich drei mögliche Varianten der Koordination von Familien- und Erwerbsarbeitszeiten unterscheiden. Das Modell einer sukzessiven Vereinbarkeit ist auf einen männlichen Haupternährer und auf eine traditionelle Rollenverteilung zugeschnitten. Mütter richten ihre Erwerbsphasen nach den familiären Betreuungserfordernissen aus, indem sie ihre Erwerbstätigkeit auf die Zeiten vor der Familiengründung und nach der intensiven Betreuungsphase der Kinder konzentrieren. Den Gegenentwurf dazu nennt Andrea Ziefle das Modell der simultanen Vereinbarkeit mit einer gleichzeitigen Vollzeiternwerbstätigkeit von Müttern und Vätern und kurzen Erwerbsunterbrechungen von Müttern nach der Geburt eines Kindes.

Beide Modelle erfordern eine jeweils spezifische institutionelle Rückendeckung. Das erste Modell wird durch steuerliche Entlastungen von Familien, Freistellungs-

regelungen für einen reibungsarmen Aus- und Wiedereintritt in das Erwerbsleben und eine rechtliche Absicherung von Frauen gegenüber Risiken bei Ausfall des Familienernährers gestützt. Um die Rückkehr in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen, wären geeignete Wiedereingliederungsmaßnahmen erforderlich (vgl. Artikel „Beruflicher Wiedereinstieg nach langer Unterbrechung“ auf Seite 12). Das zweite Vereinbarkeitsmodell benötigt vor allem familienunterstützende Dienstleistungen und ein hochflexibles öffentliches Betreuungsangebot für Kinder. In diesem Zweiverdiener-Modell könnten sich direkte familienpolitische Transferleistungen auf Familien mit geringem Einkommen konzentrieren.

Im dritten Modell einer eingeschränkten simultanen Vereinbarkeit reduzieren Mütter wie Väter in der betreuungsintensiven Familienphase zeitweise ihre Arbeitszeit. Mütter unterbrechen ihre Erwerbstätigkeit nach der Geburt eines Kindes nur kurz. Wesentliche institutionelle Säulen sind hier eine ergänzende öffentliche Kinderbetreuung, ein umfassender Ausbau von familienfreundlichen Arbeitszeitregelungen und insbesondere eine Veränderung der familiären Arbeitsteilung.

### Die Vereinbarkeitsmodelle in Deutschland

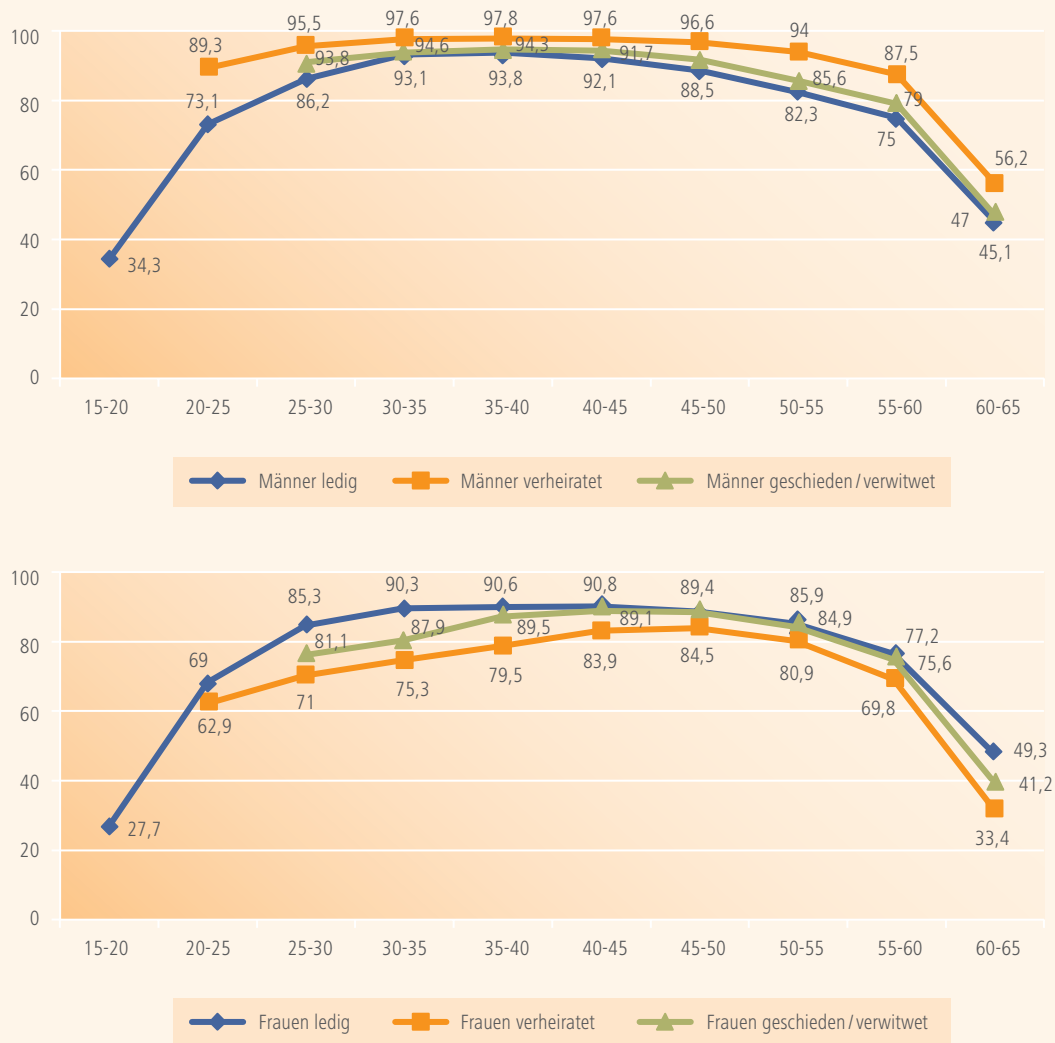
Solche idealtypischen Modelle existieren nie in Reinform. In der Realität findet sich vielmehr eine Kombination verschiedener Elemente. Die Erwerbsquoten von Frauen und Männern nach Alter und Familienstand veranschaulichen das dominierende Muster der Erwerbsbeteiligung (vgl. Abbildung 1 auf Seite 6). Daraus geht hervor, dass die Erwerbspartizipation von Frauen im Jahr 2010 immer noch stärker als bei Männern an den Familienstand gekoppelt ist.

Während sich die Erwerbsquoten von ledigen, verheirateten oder geschiedenen Männern in der Altersphase der Familiengründung etwa zwischen 25 und 40 Jahren kaum unterscheiden, sind vor allem verheiratete und in geringerem Umfang auch geschiedene Frauen in den entsprechenden Altersgruppen weniger auf dem Arbeitsmarkt aktiv. Dabei sinkt insbesondere nach einer Familiengründung die Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen, während familiäre Ereignisse das Arbeitsmarktverhalten von Vätern kaum beeinflussen.

Abbildung 1

**Erwerbsquoten von Frauen und Männern nach Altersgruppen und Familienstand 2010**

in Prozent



Anmerkung: Die beiden Grafiken geben den prozentualen Anteil der Erwerbspersonen (Erwerbstätige und Erwerbslose) an der Bevölkerung in der jeweiligen Altersgruppe wieder.

Quelle: Statistisches Bundesamt (2011): Mikrozensus. Fachserie 1, Reihe 4.1.1, S. 34. Wiesbaden.

©IAB

Erwerbstätige Frauen stehen vor der Aufgabe, zeitliche Arrangements für die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit zu finden. Eine Möglichkeit besteht darin, den Arbeitszeitumfang familienkompatibel zu gestalten. Die deutliche Mehrheit der westdeutschen Mütter bringt familiäre und berufliche Anforderungen

durch Teilzeitarrangements – darunter auch geringfügige Beschäftigung – in Einklang (vgl. Abbildung 2 auf Seite 9). Erst wenn das jüngste Kind das Jugendalter erreicht, ist ein Drittel der Mütter Vollzeit erwerbstätig. Studien haben wiederholt gezeigt, dass Teilzeitarrangements von Müttern im Westen meist ihren Überzeugungen entspre-



chen, die Betreuung von jüngeren Kindern am besten selbst zu übernehmen. Zugleich erschwert das auf eine halbtägige Betreuung ausgerichtete Kinderbetreuungssystem eine Vollzeitberufstätigkeit, wie unter anderem eine im Jahr 2009 veröffentlichte Studie von Dina Hummelshaus zeigt.

Im Jahr 2010 waren anteilig mehr als doppelt so viele ostdeutsche Mütter im Vergleich zu westdeutschen Vollzeitberufstätigen. Teilzeitbeschäftigung ist bei ostdeutschen Müttern nicht nur seltener, sie entspricht oft auch nicht ihren tatsächlichen Arbeitszeitwünschen (vgl. Artikel „Arbeitszeitpotenziale von Frauen“ auf Seite 18). Eine stärkere Berufsorientierung und ein gut ausgebautes öffentliches Kinderbetreuungssystem tragen wesentlich zu diesen regionalen Unterschieden bei. In beiden Landesteilen sind hingegen Berufstätigkeiten in Teilzeit bei Vätern die Ausnahme. Je nach Alter des jüngsten Kindes arbeiten im Westen nur zwischen vier und sechs Prozent der berufstätigen Väter Teilzeit, im Osten liegen die Anteilswerte zwischen sechs und acht Prozent.

Nimmt man die Berufsquoten und den Arbeits-

zeitumfang von Berufstätigen als Indiz für die aktuell praktizierten Modelle zur Koordination von Familien- und Berufszeiten, dann zeichnet sich ein für den jeweiligen Landesteil spezifischer Modellmix ab. Westdeutsche Mütter tendieren häufiger dazu, sich in der Familienphase ganz auf die Familienarbeit zu konzentrieren oder währenddessen die Arbeitszeit zu reduzieren. Ostdeutsche Mütter bringen Familienarbeit und Vollzeitbeschäftigung häufiger in Einklang.

### Entwicklungslinien

Ein Blick zurück zeigt, dass sich das Berufsverhalten von Frauen nach dem Krieg nachhaltig verändert hat. Untersuchungen von Andrea Ziefle aus dem Jahr 2009 und Nadiya Kelle aus dem Jahr 2011 belegen, dass die weibliche Berufsbeteiligung in Westdeutschland seit den 1950er Jahren in jeder Geburtskohorte weiter gestiegen ist. In der Nachkriegszeit etablierte sich zunächst das Modell der sukzessiven Vereinbarkeit. Zu dieser Zeit gingen die Berufsquoten von Frauen in der Familienphase stark zurück und nahmen erst in den späteren Lebensjahren





wieder zu. In den jüngeren Kohorten wird der familienbedingte Rückzug aus dem Arbeitsmarkt deutlich schwächer, es bleibt jedoch ein starker Einfluss der Familienphase auf die weiblichen Erwerbsverläufe erhalten. Dabei steigt die Erwerbsbeteiligung von Müttern vor allem aufgrund der Ausweitung der Teilzeitbeschäftigung. Parallel dazu geht die Vollzeitbeschäftigung von Müttern über die Zeit eher zurück (vgl. auch Artikel „Arbeitszeitpotenziale von Frauen“ auf Seite 18).

Mit dem vermehrten Zugang von Müttern in Teilzeit und auch in geringfügige Beschäftigung und mit der Zunahme von dauerhaften Teilzeitbeschäftigungen wandelte sich das Vereinbarkeitsmodell im Westen in Richtung einer eingeschränkten Vereinbarkeit. Aufgrund eines stark begrenzten Angebots an Krippen- und Ganztagsbetreuungsplätzen stießen westdeutsche Mütter auf hohe Hürden, Familie und Erwerbstätigkeit in Einklang zu bringen. Dennoch hat sich das Modell einer simultanen Vereinbarkeit in Westdeutschland in begrenztem Umfang bei hoch qualifizierten Frauen und bei hoch qualifizierten

Paaren etabliert, wie Studien von Michaela Kreyenfeld und anderen aus dem Jahr 2007 belegen. In dieser Teilgruppe ist die Vollzeittätigkeit von Müttern über die Zeit weniger stark zurückgegangen, während sie bei gering qualifizierten Müttern überproportional stark sank. Diese Entwicklung ist wesentlich auch der Verschlechterung des Arbeitsmarktes für gering Qualifizierte geschuldet.

In den ostdeutschen Bundesländern war das Modell der simultanen Vereinbarkeit zum Zeitpunkt der Wiedervereinigung noch umfassender etabliert als es gegenwärtig der Fall ist. Wie eine aktuelle Studie von Barbara Hanel und Regina Riphahn aus dem Jahr 2011 feststellt, verändern sich die Erwerbsmuster der ostdeutschen Mütter unter dem Einfluss derselben institutionellen Rahmenbedingungen. Die Erwerbsbeteiligung von ostdeutschen Müttern mit geringem und mittlerem Qualifikationsniveau sinkt über die Zeit. Familienpolitische Anreize wie auch die Lage auf dem ostdeutschen Arbeitsmarkt tragen hier dazu bei, dass sich die Erwerbsmuster dieser Teilgruppen tendenziell an die westdeutschen Muster angleichen.

Abbildung 2a

### Erwerbstätigenquoten von westdeutschen Müttern in Voll- und Teilzeit nach Alter des jüngsten Kindes 2010

in Prozent

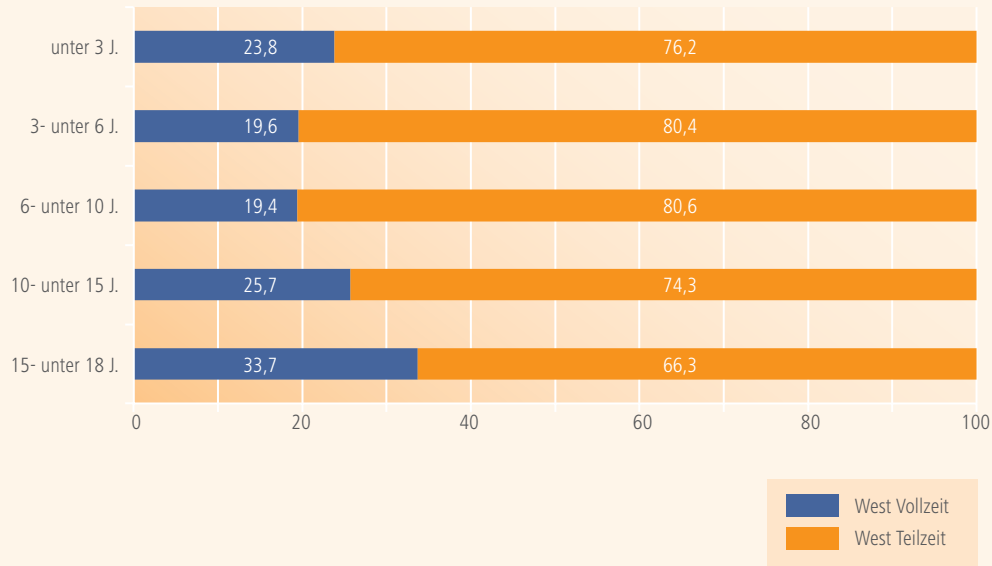
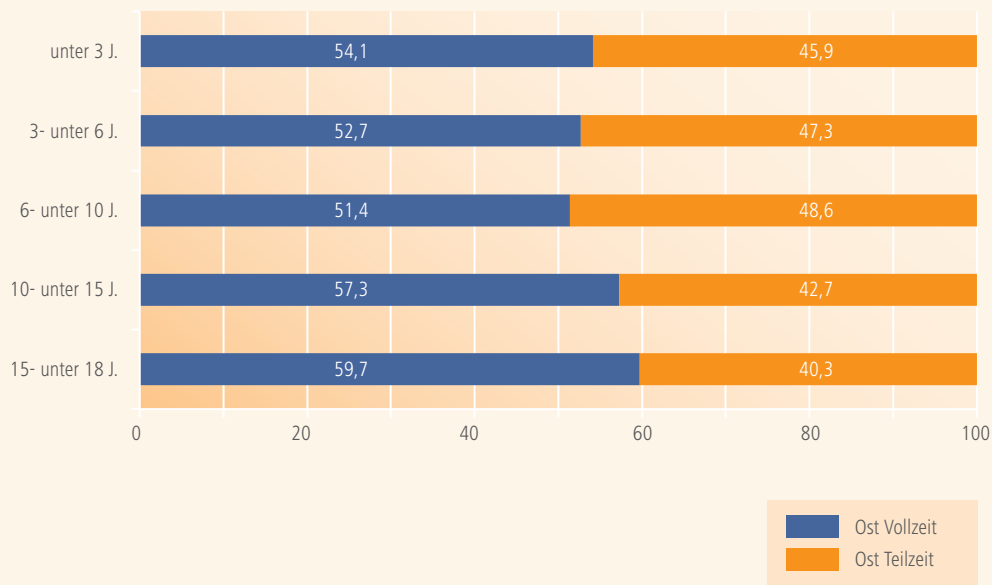


Abbildung 2b

### Erwerbstätigenquoten von ostdeutschen Müttern in Voll- und Teilzeit nach Alter des jüngsten Kindes 2010

in Prozent



Quelle: GENESIS online, Ergebnisse des Mikrozensus, Tabelle 12211-0606, eigene Darstellung; Anteil der aktiv erwerbstätigen Mütter (ohne vorübergehende Beurlaubung) an der jeweiligen Bevölkerungsgruppe, 15- bis 64-Jährige

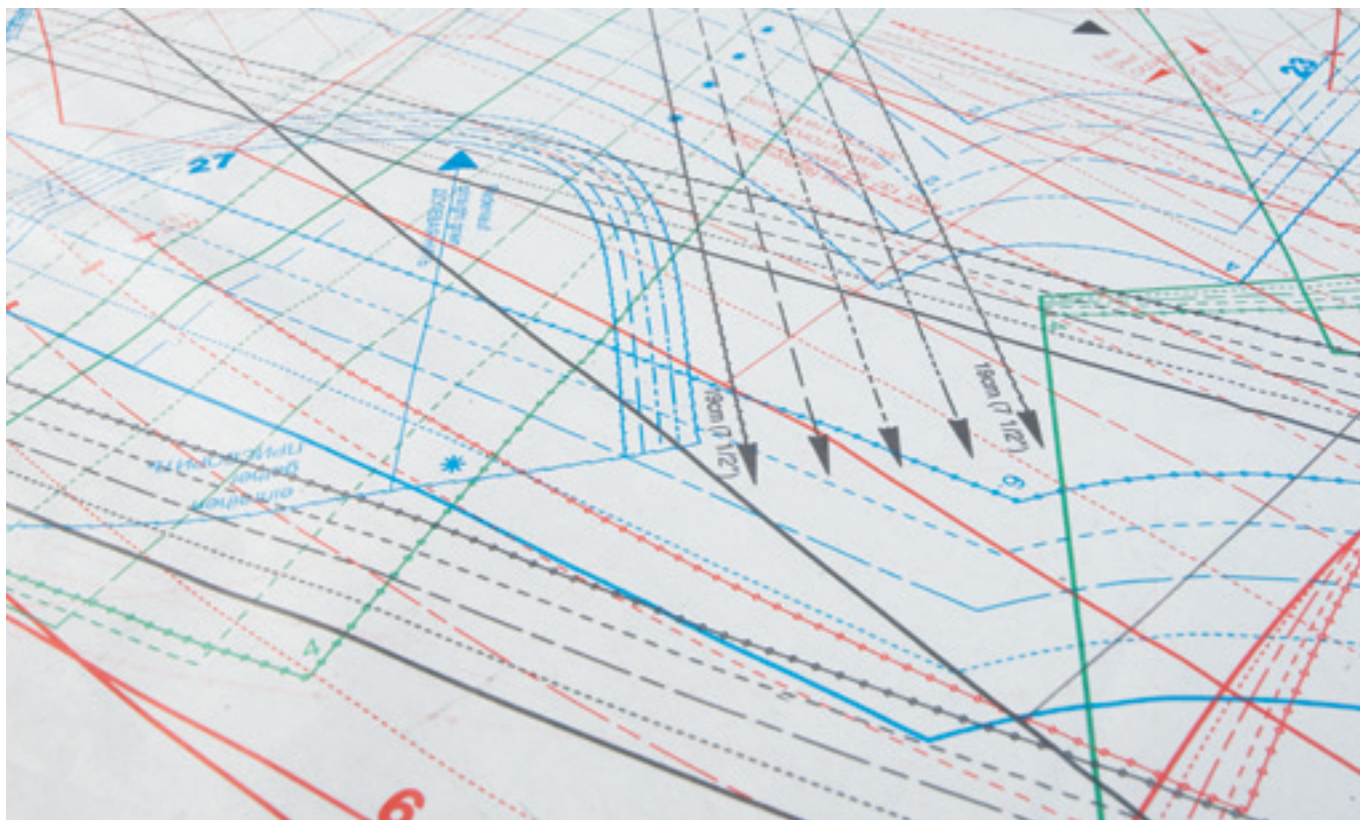


### Familienpolitische Weichenstellungen

Eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit ist auch ein zentrales Ziel der deutschen Familienpolitik. Familienpolitische Weichenstellungen haben einen großen Einfluss darauf, in welche Richtung sich das deutsche Vereinbarkeitsmodell entwickelt. So sind Freistellungsregelungen und staatliche Transferleistungen wie Erziehungsgeld oder Elterngeld wichtige Stellschrauben, mit denen die Dauer von familienbedingten Erwerbspausen beeinflusst wird. Wie Katharina Spieß 2011 in einer Zusammenschau von Befunden über die Wirkung von familienpolitischen Regelungen zeigt, hat die schrittweise Ausdehnung des Erziehungsurlaubs und der später eingeführten Elternzeit von sechs Monaten im Jahr 1986 auf drei Jahre im Jahr 2007 die Unterbrechungszeiten von Müttern verlängert. Diese familienpolitischen Impulse haben somit eher Arrangements der sukzessiven Vereinbarkeit gestützt, die sich zudem nachteilig auf die Lohnentwicklung der Mütter mit Erwerbsunterbrechungen ausgewirkt haben.

Mit der Einführung des Elterngeldes in Form einer Einkommensersatzleistung im Jahr 2007 sollten alternative Arrangements gefördert werden, nun mit dem Ziel, die Erwerbspausen von Müttern zu verkürzen. Seither ist die Müttererwerbstätigkeit während des ersten Lebensjahres des Kindes zurückgegangen, weil die Erwerbsanreize für solche Mütter sinken, die nach der früheren Erziehungsgeldregelung keinen Anspruch geltend machen konnten.

Ab dem zweiten Lebensjahr steigt allerdings die Wahrscheinlichkeit, dass Mütter in den Arbeitsmarkt zurückkehren. Dies trifft insbesondere auf Mütter mit niedrigem Einkommen zu, da das an das Einkommen vor der Geburt gebundene Elterngeld geringer ausfällt als das frühere Erziehungsgeld. Hingegen haben sich die Erwerbsanreize für Mütter mit einem hohen Einkommen vor der Geburt nicht geändert, dementsprechend schlägt sich die Elterngeldreform nicht in einer früheren Berufsrückkehr nieder, so Johannes Geyer in einer 2012 veröffentlichten Studie. Die in der Elterngeldregelung gesetzten Einkommensanreize führen somit nur bei Teilgruppen zu



einer kontinuierlicheren Erwerbsbeteiligung.

Eine Ausweitung des Arbeitszeitumfangs scheitert aber im Westen nach wie vor an der unzureichenden Zahl an Betreuungsplätzen insbesondere für Kinder unter drei Jahren und für die Ganztagsbetreuung. Statistischen Modellschätzungen von Katharina Spieß aus dem Jahr 2011 zufolge würde ein Ausbau dieser beiden Angebote deutlich dazu beitragen, die Erwerbsbeteiligung von Müttern auch in Vollzeit zu erhöhen.

### Fazit

Nach den hier skizzierten Forschungsergebnissen zur Erwerbsbeteiligung von Müttern gibt es bislang kaum Indizien, dass sich in Deutschland das Modell einer simultanen Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie herausbildet. Auch die jüngsten familienpolitischen Reformen folgen diesem Leitbild nicht

Mit Blick auf den Fachkräftebedarf mag dies als problematische Entwicklung gewertet werden. Aus dem Blickwinkel des Arbeitskräftepotenzials gelangt man jedoch zu einer anderen Einschätzung. Eine Studie von Elke Holst und Hartmut Seifert aus dem Jahr 2012 stellt fest, dass tatsächliche und gewünschte Arbeitszeiten sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern nicht deckungsgleich sind. Beschäftigte mit langen Arbeitszeiten – häufig Männer – wünschen oft kürzere Arbeitszeiten; Beschäftigte mit kürzeren Arbeitszeiten – häufig Frauen – wünschen hingegen oft längere Arbeitszeiten. Dies könnte als Hinweis darauf gelesen werden, dass Mütter wie Väter eher zum dritten Modell der eingeschränkten simultanen Vereinbarkeit tendieren.

Offen ist, wie sich eine Realisierung der Arbeitszeitwünsche auf das gesamte Erwerbsarbeitsvolumen beider Geschlechter auswirken würde, ebenso wie die Frage, ob die Arbeitsteilung in den Familien durch reduzierte Erwerbsarbeitszeiten von Vätern gleicher würde. In der Debatte um Strategien zur Deckung des Fachkräftebedarfs sollten Arbeitszeitwünsche von Männern und Frauen aber mehr beachtet werden.

### Literatur

Geyer, Johannes; Haan, Peter; Spieß, C. Katharina; Wrohlich, Katharina (2012): Elterngeld führt im zweiten Jahr nach Geburt zu höherer Erwerbsbeteiligung von Müttern. DIW Wochenbericht 9.

Hanel, Barbara; Riphahn, Regina T. (2011): The Employment of Mothers: Recent Developments and their Determinants in East and West Germany. IZA Discussion Paper 5752.

Holst, Elke; Seifert, Hartmut (2012): Arbeitszeitpolitische Kontroversen im Spiegel der Arbeitszeitwünsche. WSI Mitteilungen 65(2), S.141-149.

Hummelsheim, Dina (2009): Die Erwerbsbeteiligung von Müttern: Institutionelle Steuerung oder kulturelle Prägung? Eine empirische Untersuchung am Beispiel von Belgien, West- und Ostdeutschland. Wiesbaden: VS Verlag.

Kelle, Nadiya (2011): Wandel von Erwerbsbeteiligung westdeutscher Frauen nach der Erstgeburt – ein Vergleich der zwischen 1936 und 1965 geborenen Kohorten. SOEP Paper 406.

Kreyenfeld, Michaela; Konietzka, Dirk; Böhm, Sebastian (2007): Die Bildungsungleichheit des Erwerbsverhaltens von Frauen mit Kindern. Zeitschrift für Soziologie 36, S. 434-452.

Spieß, C. Katharina (2011): Vereinbarkeit von Familie und Beruf – wie wirksam sind deutsche „Care Policies“? Perspektiven der Wirtschaftspolitik 12, S. 4-27.

Ziefle, Andrea (2009): Familienpolitik als Determinante weiblicher Lebensverläufe? Die Auswirkungen des Erziehungsurlaubs auf Familien- und Erwerbsbiographien in Deutschland. Wiesbaden: VS Verlag.

### Die Autorin



#### Juliane Achatz

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Erwerbslosigkeit und Teilhabe“ am IAB.  
[juliane.achatz@iab.de](mailto:juliane.achatz@iab.de)



# Beruflicher Wiedereinstieg nach langer Unterbrechung Neuanfang mit Hindernissen

**Die Zeiten ändern sich: Frauen bekommen tendenziell später Kinder und kehren früher in den Beruf zurück. Männer nehmen zumindest kurz Elternzeit. Neben rechtlichen Neuerungen haben sich auch die Einstellungen gewandelt. Aber was ist mit den Frauen, die ihre Erwerbsarbeit noch für längere Zeit unterbrochen haben? Welchen Hürden begegnen sie, wenn sie sich – zum Teil nach zehn oder 15 Jahren – wieder ins Erwerbsleben einfädeln wollen? Hierzu gibt es erste Befunde aus einem laufenden Forschungsprojekt.**

Fast immer sind es die Frauen, die ihre Erwerbstätigkeit aufgeben oder reduzieren, wenn es darum geht, Kinder zu erziehen oder Angehörige zu pflegen. Die diskontinuierlichen Erwerbsverläufe von Frauen tragen zu ihren niedrigeren Einkommen sowie zu ihren geringeren Chancen auf Weiterbildung und beruflichen Aufstieg bei. Im Alter wirken sich diese Erwerbsverläufe negativ auf die

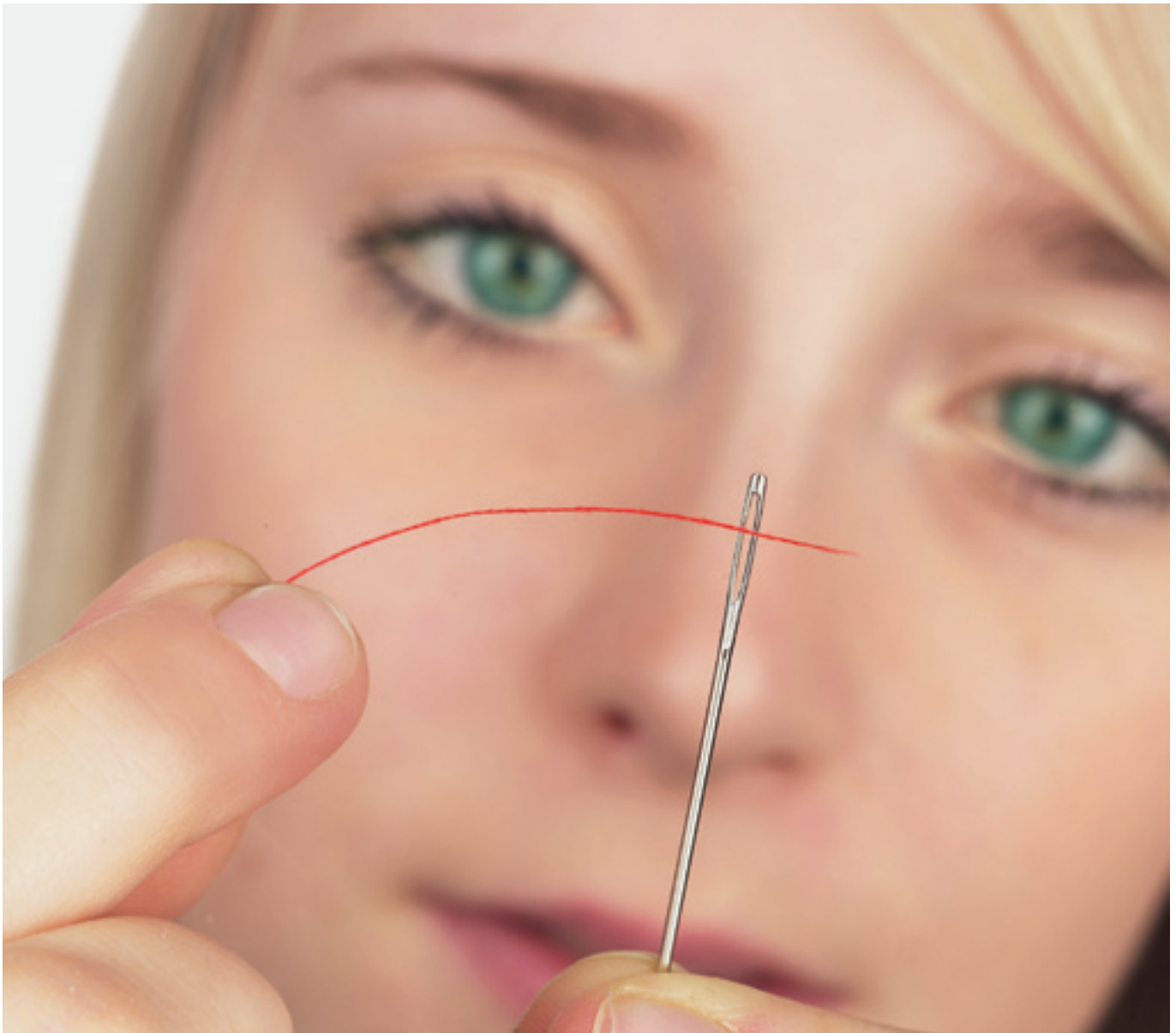
Rentenansprüche von Frauen aus und führen zu einem höheren Armutsrisiko. Um diese Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern, aber auch, um künftige Engpässe bei den Fachkräften abzubauen, soll der berufliche Wiedereinstieg von Frauen erleichtert werden.

Das mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) geförderte Modellprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und der Bundesagentur für Arbeit unterstützt Frauen bei der Rückkehr in den Beruf (vgl. Infokasten „Das Modellprogramm“). Das Angebot richtet sich an Frauen (oder Männer), die ihre Erwerbstätigkeit mindestens drei Jahre lang unterbrochen haben oder nur geringfügig berufstätig waren. Gründe können sowohl die Betreuung von Kindern als auch die Pflege von Angehörigen sein.

Der Wiedereinstieg nach langen Erwerbsunterbrechungen ist mit vielen Herausforderungen verbunden. Welche das sind, zeigen die ersten Ergebnisse der Begleitforschung. Die Datenbasis sind vor allem standardisierte Telefoninterviews und offene persönliche Interviews mit Teilnehmerinnen des Programms. Um die Erfahrungen der Modellträger zu berücksichtigen, wurden ihre regelmäßigen Konferenzen wissenschaftlich begleitet und eine Gruppendiskussion mit ausgewählten Trägern geführt (vgl. Infokasten „Das Forschungsprojekt“ auf Seite 16).

## Das Modellprogramm

Das ESF-Modellprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“ wird von März 2009 bis Dezember 2013 durchgeführt. Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend kooperiert dabei mit der Bundesagentur für Arbeit. Ziel ist es, den Wiedereinstieg ins Berufsleben nach einer mehr als dreijährigen familienbedingten Erwerbsunterbrechung zu unterstützen. Primäre Zielgruppe sind Frauen mit beruflichen oder Hochschulabschlüssen. Umgesetzt wird das Programm von Projektträgern mit teils unterschiedlichen Konzepten in verschiedenen bundesdeutschen Regionen (<http://www.perspektive-wiedereinstieg.de>). Das IAB führt die Begleitforschung in Form einer quantitativen Evaluation und einer qualitativen Implementationsstudie durch (<http://www.iab.de/perspektive-wiedereinstieg>).



### **Qualifikation und Dauer der Erwerbsunterbrechung**

Die 795 befragten Teilnehmerinnen am Modellprogramm sind in der Regel gut qualifiziert: Die Hälfte hat eine abgeschlossene Berufsausbildung und 37 Prozent haben einen Hochschulabschluss. Neben der Qualifikation beeinflusst auch die Dauer der Erwerbsunterbrechung die Wahrscheinlichkeit wiedereinzusteigen. Und die ist lang: Knapp die Hälfte der Befragten war mehr als zehn Jahre nicht oder nur geringfügig erwerbstätig.

Das berufliche Wissen der Frauen ist deshalb oft veraltet und muss aktualisiert werden. Gerade Hochqualifizierte

bräuchten teils teure und sehr spezielle Qualifizierungen, um wieder Anschluss zu finden. Der Zeitaufwand dafür ist häufig schwer mit Familienaufgaben zu verbinden. Eine Architektin erzählt in einem persönlichen Interview: *„Die Studienabgänger, die jetzt raus gehen, haben einfach ein Computerwissen, das kann ich nie wieder aufholen. Für mich wäre das Erlernen verschiedener Architekturprogramme wichtig. Ist wahnsinnig teuer. Und diese Workshops sind dann auch 40 Stunden. Ist nicht kombinierbar mit meinem Zeitmanagement hier mit den Kindern. Geht nicht.“*



### Einstellungen zu Alter und Erwerbsunterbrechung

Die Mehrheit der telefonisch Befragten ist über 40 Jahre alt. Ihr eigenes Alter wird von den Frauen als Hürde beim Wiedereinstieg wahrgenommen:

*„Ich denk, ich hab einfach verschiedene Faktoren, die die Sache schwierig machen. Mein Geburtsjahr 61. Dass man über dieser kritischen Grenze von 45 Jahren ist.“*

Die Frauen vermuten ferner, dass ihre lange Erwerbsunterbrechung ein Wettbewerbsnachteil bei Bewerbungen sei: *„Die lange Pause vom Berufsleben – dass viele sagen, wenn sie die Bewerbung sehen, die Daten passen uns nicht. Wir nehmen eine Jüngere, eine, die gerade im Arbeitsleben war.“*

Aber warum sind die Frauen nicht schon früher in die Erwerbstätigkeit zurückgekehrt? Die Einstellung der Frauen zu Erwerbstätigkeit in Verbindung mit Mutterschaft kann den Wiedereinstieg fördern, aber auch behindern. Diesbezüglich gibt es noch enorme Ost-West-Unterschiede. Ostdeutsche Frauen stimmen in den Telefonbefragungen signifikant häufiger der Aussage zu, dass eine berufstätige Mutter ein genauso herzli-

ches und vertrauensvolles Verhältnis zu ihren Kindern haben könne wie eine nicht berufstätige Mutter. Westdeutsche Frauen sind dagegen signifikant öfter der Ansicht, dass ein Kleinkind sicher darunter leide, wenn seine Mutter berufstätig ist. So unterbrechen westdeutsche Frauen ihre Erwerbstätigkeit oft länger als ostdeutsche Frauen. Jede zweite westdeutsche im Vergleich zu jeder dritten ostdeutschen Teilnehmerin war zehn Jahre und länger nicht im Beruf.

### Arbeitsmarktlage und Flexibilität der Frauen

Einigen Projektträgern zufolge scheitert in manchen ostdeutschen Regionen der Wiedereinstieg in erster Linie an zu wenigen offenen Stellen. Da helfe auch Konzessionsbereitschaft nichts. Und diese ist – das zeigen die Telefonbefragungen – gerade bei ostdeutschen Frauen hoch: Für einen Arbeitsplatz würden sie signifikant häufiger als westdeutsche Teilnehmerinnen beispielsweise Belastungen am Arbeitsplatz wie Lärm, Schmutz oder körperliche Anstrengung oder einen Anfahrtsweg von einer halben Stunde und mehr akzeptieren. Fast die Hälfte der befragten Teilnehmerinnen in Ost wie West würde unflexible Arbeitszeiten hinnehmen. Knapp 70 Prozent würden eine Arbeit verrichten, die unter ihrem fachlichen Können liegt. So mündet fast jede dritte Teilnehmerin, die bereits wieder erwerbstätig ist, in einen Job ein, für den sie eigentlich überqualifiziert ist.

Ein Wechsel des Wohnortes käme für 19 Prozent der ostdeutschen, aber nur für acht Prozent der westdeutschen Teilnehmerinnen in Frage. Auch dies kann in bestimmten Regionen oder Berufen die Chancen auf Wiedereinstieg verringern.

Westdeutsche Wiedereinsteigerinnen wollen meist Teilzeit arbeiten bis maximal 29 Stunden die Woche. Zeitreduzierte Arbeitsstellen seien aber in bestimmten Berufen eher schwer zu bekommen, so Befragte im Interview. Auch hier gibt es wieder signifikante Ost-West-Unterschiede: Tendenziell möchten die ostdeutschen Frauen deutlich mehr Stunden pro Woche arbeiten als die westdeutschen (vgl. Tabelle). Um Familie und die Betreuung bisweilen noch kleinerer Kinder vereinbaren zu können, ist den Frauen außerdem die

richtige Platzierung der Erwerbsarbeitsstunden wichtig:

*„Dann muss ich von der Zeit her hinkommen. Weil die Marie geht ja in den Kindergarten. Das heißt, man muss sie hinbringen, man muss sie abholen.“*

Insgesamt spielen Fragen der öffentlichen Kleinkinderbetreuung in den persönlichen Interviews aber eine untergeordnete Rolle, denn nur wenige Frauen haben noch kleine Kinder.

### Wiedereinstieg bei der Pflege Angehöriger

Teilnehmerinnen, die Angehörige pflegen, sind typischerweise älter und hatten vorher bereits häufig wegen Kindern ihre Erwerbsarbeit unterbrochen. Insbesondere die offenen persönlichen Interviews mit ihnen zeigen: Pflege ist nicht gleich Pflege. Das Spektrum reicht von der gelegentlichen Unterstützung eines leicht körperbehinderten Kindes bis zur Rund-um-die-Uhr-Betreuung eines demenzten Angehörigen. Generell scheint Pflege noch schwieriger mit Erwerbsarbeit vereinbar zu sein als Kindererziehung. Dies liegt an der höheren psychischen Belastung und den besonderen zeitlichen Restriktionen. Diese Frauen suchen oft bewusst nur eine Teilzeitstelle oder einen 400-Euro-Job, um weiterhin pflegen und zeitliche Flexibilität wahren zu können:

*„Dass ich noch ein bisschen Zeit für mich habe und für meinen Vater. Ich möchte einfach für ihn da sein, so lange er noch lebt.“*

### Unterstützung durch Partner und Dienstleister

Den telefonischen Befragungen der Frauen zufolge stehen die Partner dem Wiedereinstieg der Frau in der Regel positiv gegenüber. Viele Frauen nehmen an, dass ihr Partner bereit wäre, mehr Familienarbeit zu übernehmen, sofern sie wieder berufstätig sind. Wesentlich seltener gehen die Frauen davon aus, dass der Partner seine Arbeitszeit reduzieren würde. Hier zeichnen sich erneut Ost-West-Unterschiede ab (vgl. Abbildung Seite 16).

In den persönlichen Interviews beschreiben die Frauen die Unterstützung durch den Partner jedoch recht allgemein (*„Er unterstützt mich, wo es geht“*) oder diffus-emotional (*„Es war mein Mann, der gesagt hat, du*

*schaffst das. Du kannst das. Probier es jetzt einfach“*). An tatkräftiger Mitarbeit in Haushalt und Familie scheint es in etlichen Beziehungen aber zu mangeln, denn: *„Er weigert sich, sich zuständig zu fühlen.“*

Manche Frauen fordern von ihren Männern oder älteren Kindern gar nicht erst ein, mehr Familienarbeit zu übernehmen. Auch bei hochqualifizierten Paaren ist solches zu beobachten, obwohl beide viel in ihr Studium investiert haben. Diese Frauen versuchen, den Partner und die Kinder möglichst wenig mit ihrer Rückkehr in den Beruf zu belasten. Dies mag im Übrigen einer der Gründe sein, warum Frauen oft nur Teilzeitarbeit oder Mini-Jobs suchen: *„Ja, also seine Arbeit, das läuft ja weiter, wie's ist. Das betrifft mich halt, wenn ich jetzt arbeiten würde, das betrifft meine Organisation, wie ich's halt mache.“*

In den persönlichen Interviews spielen haushaltsnahe Dienstleistungen, wie sie etwa von Tagesmüttern oder Haushaltshilfen erbracht werden, nur eine untergeordnete Rolle. Deren systematische Nutzung vor, während oder nach dem beruflichen Wiedereinstieg zeichnet sich nirgends ab. Wenn überhaupt, wird von sporadischen

Tabelle

#### Gewünschte Wochenarbeitszeit der befragten Teilnehmerinnen am Modellprojekt, die noch nicht wieder erwerbstätig sind

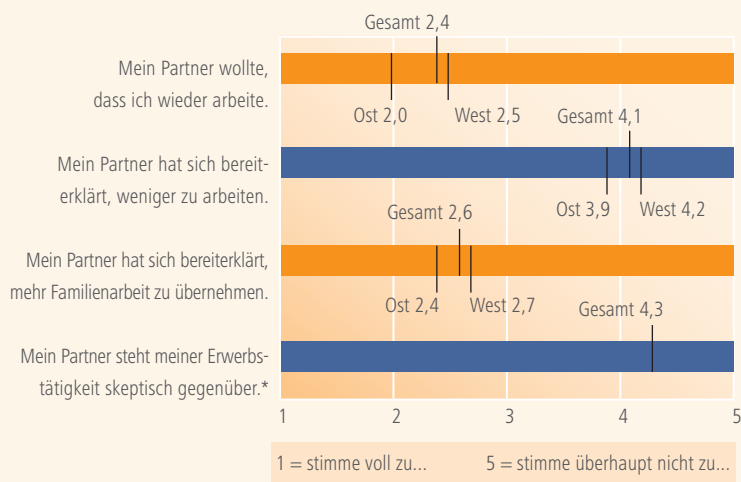
Stunden	Ost	West
Bis 9	2%	1%
10 - 19 ***	4%	14%
20 - 29 ***	20%	57%
30 - 39 ***	48%	20%
40 plus ***	25%	7%
Anzahl der Befragten	130	346

\*\*\* Ost-West-Unterschiede signifikant bei einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 1%. Abweichungen von 100% durch Runden der Zahlen möglich.

Quelle: IAB-Begleitforschung zum Modellprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“.

©IAB

Abbildung

**Einstellungen der Partner zur Berufsrückkehr der Frau**

\* Ost-West-Unterschiede nicht signifikant. Daher nicht aufgeführt.

Quelle: IAB-Begleitforschung zum Modellprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“.

©IAB

Arrangements mit Babysittern oder Putzhilfen berichtet.

Haushaltsnahe Dienstleistungen scheinen teils nicht nötig zu sein, etwa wenn relativ unkompliziert verwandtschaftliche Netze zur Kinderbetreuung genutzt werden können. Im Einzelfall scheint auch die öffentliche Kinderbetreuung auszureichen. Aus finanziellen Gründen ist die Inanspruchnahme haushaltsnaher Dienstleistungen aber oft nicht möglich. Vom eigenen Verdienst bei einem Wiedereinstieg in den Beruf würde dann kaum etwas übrig bleiben. Ferner sei es schwierig, jemanden zu finden, die oder der bereit sei, mehrere Aufgaben zu erfüllen (Kinderbetreuung, Kochen und Putzen). Interviewte haben aber auch innere Blockaden gegenüber „fremde(n) Leuten im Haus“, denn es sei „ja nun doch alles relativ privat“. Schließlich scheint der Anspruch von Frauen, beruflich und privat möglichst alles selber zu schaffen, hinderlich zu sein.

**Das Forschungsprojekt****Quantitative Evaluation**

Mit 795 Teilnehmerinnen des Modellprojekts wurden teils wiederholte Telefoninterviews durchgeführt. Die durchschnittliche Dauer eines Interviews betrug 35 Minuten. Erhoben wurden fixe und zeitveränderliche soziodemografische und biografische Informationen sowie Angaben zum Prozess des Wiedereinstiegs. Manche Module wurden in jedem Interview erfragt (zum Beispiel zur aktuellen Erwerbssituation), manche nur einmalig (zum Beispiel zum höchsten Schul- und Ausbildungsabschluss).

**Qualitative Implementationsstudie**

Zusätzlich wurden 30 Frauen biografisch-narrativ interviewt. Um ein facettenreiches Bild vom Prozess des Wiedereinstiegs zu erhalten, wurden in Hinblick auf Familienstand, Zahl der Kinder oder Dauer der Erwerbsunterbrechung möglichst unterschiedliche „Fälle“ befragt. Die Interviews dauerten im Durchschnitt 82 Minuten und fanden in der Regel in den Wohnungen der Frauen statt. Das umfassende Interviewmaterial wurde mittels qualitativer Inhaltsanalyse softwareunterstützt ausgewertet. Die Interviewzitate sind der Schriftsprache angeglichen. Ferner wurden mit ausgewählten Trägern eine Gruppendiskussion durchgeführt und die regelmäßig stattfindenden Konferenzen der Projektträger wissenschaftlich begleitet.

Wir danken Ulrike Büschel, Katharina Diener, Gudrun Fausel, Elke Lowien-Bolenz sowie Elisabeth Winter für ihre Unterstützung bei der Erhebung und Auswertung.



## Fazit

Insgesamt stehen selbst gut ausgebildete Frauen vor vielen Hürden, wenn sie nach einer langjährigen Unterbrechung wieder in den Arbeitsmarkt einsteigen wollen. Sie sind in manchen Regionen mit einem schwierigen Arbeitsmarkt konfrontiert und haben bisweilen hohen Bedarf, ihr berufliches Wissen zu aktualisieren. Gebunden durch die Familie und die Erwerbstätigkeit des Partners sind sie räumlich meist wenig mobil und von den Arbeitszeiten her wenig flexibel. Nicht immer entlastet der Partner von Familienaufgaben. Haushaltsnahe Dienstleistungen führen in Deutschland ein Schattendasein.

Unterstützungsangebote wie das Modellprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“ helfen, Wege zurück in den Beruf zu ebnet. Ziel sollte es aber künftig sein, dass es gar

nicht erst zu so langen Erwerbsunterbrechungen kommt. Der Wiedereinstieg sollte zudem über geringfügige Beschäftigung und Teilzeit mit nur wenigen Stunden hinausgehen, so dass Frauen ihren Lebensunterhalt eigenständig durch Erwerbsarbeit sichern können. Das lässt sich nur realisieren, wenn die Rahmenbedingungen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf gegeben sind – nicht nur, wenn die Kinder noch klein sind, sondern auch, wenn Angehörige pflegebedürftig werden. Modellrechnungen gehen davon aus, dass die Zahl Pflegebedürftiger von 2,3 Millionen im Jahr 2009 auf drei Millionen im Jahr 2020 steigen wird. Und zumindest bislang werden zwei Drittel dieser Menschen von Angehörigen und hier meist von Frauen gepflegt.

## Literatur

Böhm, Kathrin; Drasch, Katrin; Götz, Susanne; Pausch, Stephanie (2011): Frauen zwischen Beruf und Familie. Potenziale für den Arbeitsmarkt. IAB-Kurzbericht Nr. 23.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.) (2011): Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Erster Gleichstellungsbericht, Berlin.

Gottschall, Karin; Schwarzkopf, Manuela (2010): Irreguläre Arbeit in Privathaushalten. Rechtliche und institutionelle Anreize zu irregulärer Arbeit in Privathaushalten in Deutschland. Bestandsaufnahme und Lösungsansätze. Hans-Böckler-Stiftung (Hg.), Arbeitspapier 217, Düsseldorf.

Kleinert, Corinna (2011): West/Ost-Vergleich: Ostdeutsche Frauen häufiger in Führungspositionen. IAB-Kurzbericht Nr. 3.

Pohl, Carsten (2010): Der zukünftige Bedarf an Pflegearbeitskräften in Deutschland: Modellrechnungen für die Bundesländer bis zum Jahr 2020. In: Comparative Population Studies – Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft 35 (2), S. 357-378.

Wrohlich, Katharina; Berger, Eva; Geyer, Johannes; Haan, Peter; Sengül, Denise; Spieß, C. Katharina; Thiemann, Andreas (2012): Elterngeld Monitor. DIW Berlin: Politikberatung kompakt Nr. 61.

## Die Autorinnen



### Susanne Götz

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Bildungs- und Erwerbsverläufe“ am IAB.  
[susanne.goetz@iab.de](mailto:susanne.goetz@iab.de)



### Kathi Ruppe

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



### Dr. Franziska Schreyer

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Bildungs- und Erwerbsverläufe“ am IAB.  
[franziska.schreyer@iab.de](mailto:franziska.schreyer@iab.de)

# Arbeitszeitpotenziale von Frauen

## Wunschlängen und wahre Größen

Fast genauso viele Frauen wie Männer sind erwerbstätig. Doch betrachtet man die Arbeitsstunden als Messgröße, zeigen sich deutliche Unterschiede. Der hohe Anteil von Frauen, die in Teilzeit arbeiten, führt zu einer ausgeprägten „Arbeitszeitlücke“ zwischen den Geschlechtern. Nimmt man die Arbeitszeitwünsche von teilzeitbeschäftigten Frauen als Maßstab, so zeigt sich hingegen, dass sie deutlich länger arbeiten wollen. Wunsch und Wirklichkeit stimmen nicht überein.



Auf den ersten Blick scheinen Frauen die gleichen Arbeitsmarktchancen zu haben wie Männer: Knapp die Hälfte der Beschäftigten in Deutschland waren im Jahr 2011 Frauen. 1991 betrug ihr Anteil noch rund 44 Prozent. Insbesondere strukturelle Verschiebungen hin zum Dienstleistungsbereich und die gestiegene Bildungsbeteiligung von Frauen haben diese Entwicklung getragen. Auch aufgrund des gesellschaftlichen Wertewandels gehört es heute für die meisten Frauen zur Lebensplanung, einen Beruf zu erlernen und auszuüben. Daneben werden wirtschaftliche Gründe für eine Erwerbstätigkeit immer wichtiger: Das Scheidungsrisiko ist höher als früher, es gibt immer mehr alleinerziehende Frauen und neue – für „Nur-Hausfrauen“ ungünstige – Regelungen wie die neuen Unterhaltsgesetze. Aus diesen Gründen wird eine existenzsichernde Altersvorsorge aus eigenem Erwerbseinkommen für Frauen immer dringlicher.

Auch wenn sich in den vergangenen Jahren immer mehr Frauen am Erwerbsleben beteiligt haben, so ist die gestiegene Zahl der erwerbstätigen Frauen nur ein unvollständiger Indikator für deren tatsächliche Teilhabe am Arbeitsmarkt. Denn die Arbeitszeiten von Frauen und Männern klaffen erheblich auseinander. Erst die Beteiligung der Frauen am Arbeitsvolumen – dem Produkt aus Personen und geleisteter Arbeitszeit – ergibt ein umfassendes Bild. In seiner Arbeitszeitrechnung bezieht das IAB diese beiden Komponenten gleichermaßen ein. Ergänzt man die Befunde aus der Arbeitszeitrechnung des IAB um Befragungsergebnisse aus dem Sozio-oekonomischen Panel (SOEP) zu den Arbeitszeitpräferenzen der Beschäftigten, so zeigt sich, dass es bei Frauen in Teilzeit noch beträchtliches Potenzial für eine Ausweitung der Arbeitszeit gibt. Denn bei vielen Frauen stimmen Wunsch und Wirklichkeit nicht überein. Sie wollen länger arbeiten. Würden diese Arbeitszeitpotenziale erschlossen, könnte ein nicht unerheblicher Teil des demografisch bedingten Rückgangs des Arbeitsangebots kompensiert werden.

### Arbeitszeiten in vollem und geteiltem Umfang

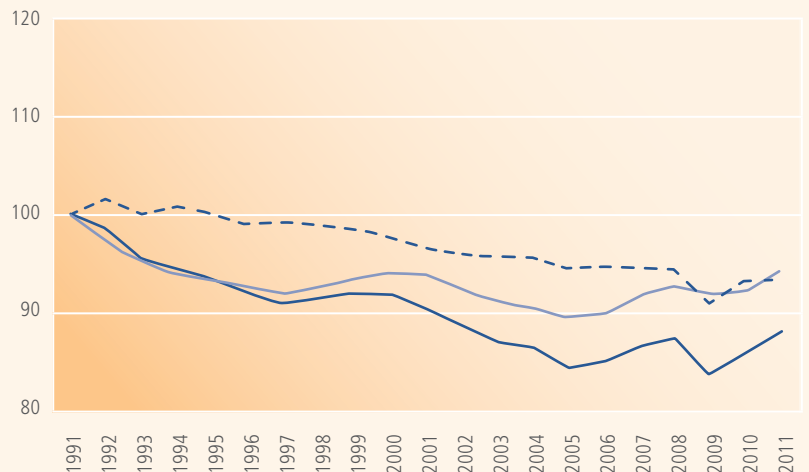
Bei Frauen und Männern hat sich die Beschäftigung seit der Wiedervereinigung sehr unterschiedlich entwickelt

Abbildung 1

## Beschäftigte, Arbeitszeit und Arbeitsvolumen in Deutschland

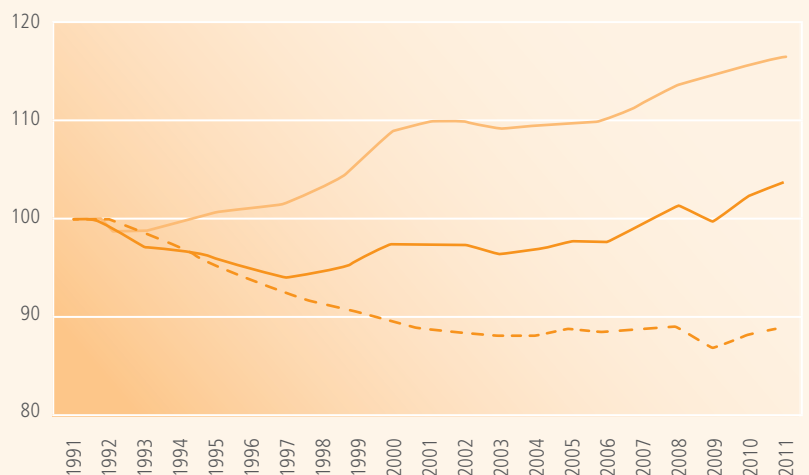
Jahresdurchschnitte 1991–2011, Indexwerte (1991 = 100)

### Beschäftigte Männer



— Arbeitnehmer  
— Arbeitsvolumen  
- - Jahresarbeitszeit

### Beschäftigte Frauen



— Arbeitnehmerinnen  
— Arbeitsvolumen  
- - Jahresarbeitszeit

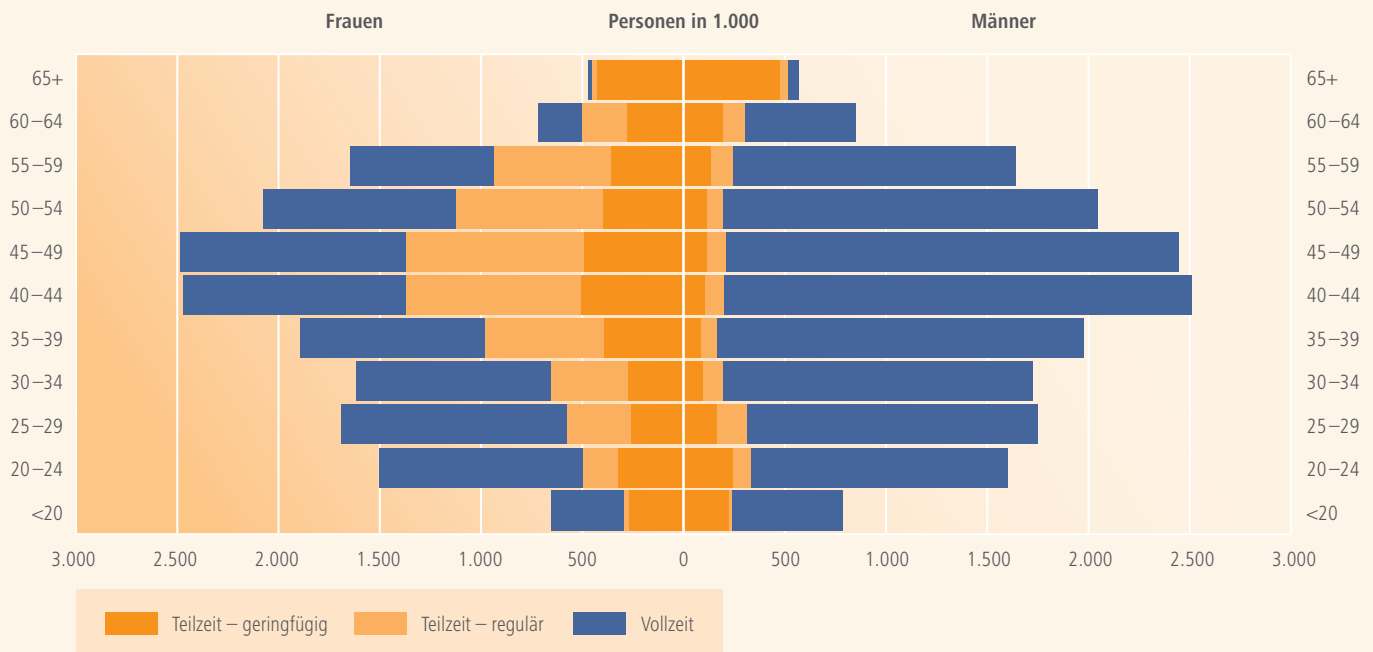
Quelle: IAB-Arbeitszeitrechnung, Stand: April 2012.

©IAB

Abbildung 2

**Beschäftigungsstruktur nach Geschlecht und Altersgruppen 2011**

Personen in Tausend



Quelle: IAB-Arbeitszeitrechnung, Stand: April 2012.

©IAB

(vgl. Abbildung 1 auf Seite 10). Während die Zahl der beschäftigten Männer zwischen 1991 und 2011 deutlich um sechs Prozent abgenommen hat, stieg die der Frauen um 17 Prozent. Im gleichen Zeitraum sank die Vollzeitbeschäftigung bei Frauen und Männern gleichermaßen stark um 20 Prozent.

Bei Frauen gingen diese Verluste mit starken Zuwächsen bei der Teilzeitbeschäftigung einher. So waren im Jahr 2011 fast doppelt so viele Frauen teilzeitbeschäftigt wie im Jahr 1991. Dabei haben die reguläre Teilzeit und die Mini-Jobs gleichermaßen zugenommen. Bei den Männern konnte die Zunahme der Teilzeit die Verluste bei der Vollzeit nicht ausgleichen. Der Anteil der Männer an allen Teilzeitbeschäftigten stieg innerhalb von 20 Jahren von 14 Prozent im Jahr 1991 auf 25 Prozent im Jahr 2011.

Infolge der gegenläufigen Entwicklungen bei Voll- und Teilzeitbeschäftigung ist die Teilzeitquote in den vergangenen 20 Jahren stetig gestiegen. Während rund die Hälfte

aller Frauen in Deutschland teilzeitbeschäftigt ist, arbeiten Männer nach wie vor erheblich seltener in Teilzeit. Auch ihre Teilzeitquote hat jedoch deutlich zugenommen und lag 2011 bei 17 Prozent. Während Männer Teilzeit vor allem am Anfang und Ende ihres Erwerbslebens nutzen, nimmt bei Frauen die Teilzeitarbeit im gesamten Erwerbsleben nach der Familiengründung breiten Raum ein (vgl. Abbildung 2). Das bringt Nachteile beim Einkommen, bei der Karriere und der sozialen Absicherung mit sich.

**Zeitliche Volumen und Köpfe als Messobjekte**

Die durchschnittliche Jahresarbeitszeit ist zwischen 1991 und 2011 bei Frauen und Männern deutlich gesunken. Maßgeblich dafür war die zunehmende Teilzeitarbeit (vgl. Abbildung 1). Die Jahresarbeitszeiten nur der vollzeitbeschäftigten Frauen und Männer haben sich dagegen in den vergangenen 20 Jahren relativ wenig verändert. Vor allem aufgrund der höheren Teilzeitquote arbeiten Frauen

im Durchschnitt erheblich kürzer als Männer. Das gesamtwirtschaftliche Jahresarbeitsvolumen – also das Produkt aus Beschäftigtenzahl und durchschnittlicher Jahresarbeitszeit – ist geschrumpft und lag im Jahr 2011 um sechs Prozent unter dem Stand von 1991. Während allerdings das Arbeitsvolumen der Männer um 12,3 Prozent sank, stieg das der Frauen um 3,9 Prozent.

Im Jahr 2011 betrug der Anteil der Frauen am Arbeitsvolumen 42,4 Prozent – das sind 4,1 Prozentpunkte mehr als 1991. Der Frauenanteil an den Beschäftigten stieg im gleichen Zeitraum um 5,4 Prozentpunkte auf 49,5 Prozent. Er wuchs vor allem deshalb so stark, weil die Entwicklung bei Frauen und Männern gegenläufig war: Die Zahl der beschäftigten Frauen nahm deutlich zu, die der Männer ging deutlich zurück. Aufgrund ihrer hohen Teilzeitquote trugen Frauen jedoch trotz ihres hohen Beschäftigtenanteils nur unterproportional zum gesamtwirtschaftlichen Arbeitsvolumen bei.

Diese Kluft zwischen Beschäftigten- und Arbeitsvolumenanteilen wird als Arbeitszeitlücke bezeichnet. Sie betrug 2011 bei Frauen 7,1 Prozentpunkte und ist seit 1991 um 1,3 Prozentpunkte gewachsen. Die Arbeitszeitlücke ist in allen Altersgruppen zu beobachten, aber bei 30- bis 40-jährigen Frauen, die sich oft in der Familienphase befinden, besonders groß. Dies hat nur zum Teil mit den Arbeitszeitpräferenzen von Frauen zu tun: So gaben im Jahr 2009 laut Mikrozensus 19 Prozent an, nur deshalb teilzeitbeschäftigt zu sein, weil sie keine Vollzeittätigkeit finden konnten; 1991 lag dieser Anteil erst bei sechs Prozent. Auch in anderen Fällen dürfte die Teilzeitarbeit oft unfreiwillig sein, zum Beispiel wenn eine unzureichende Kinderbetreuung als Grund genannt wird. Trotz der gestiegenen Erwerbsbeteiligung von Frauen gibt es offenbar Arbeitszeitpotenziale, die ungenutzt sind.





### Wunschgrößen der Arbeitszeit

Angesichts der demografischen Entwicklung in Deutschland mit einer sinkenden Einwohnerzahl und einer alternenden Bevölkerung, wird die Zahl der Erwerbspersonen im Alter zwischen 15 und 64 Jahren zurückgehen. Dies wird sich unmittelbar auf das Angebot an Arbeitskräften auswirken. Hier stellt sich vor allem die Frage, wie einem drohenden Engpass bei Fachkräften begegnet werden kann. Insbesondere Zuwanderung, eine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen und eine längere Lebensarbeitszeit werden diskutiert. Dabei kommt den individuellen Wochenarbeitszeiten der Beschäftigten beträchtliche Bedeutung zu. Denn viele Beschäftigte können ihre Erwerbswünsche nur zum Teil umsetzen: Die Arbeitszeit zu verlängern oder zu verkürzen ist oft gleichermaßen schwierig.

Die Ergebnisse des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP), einer repräsentativen Wiederholungsbefragung privater Haushalte in Deutschland, legen ebenfalls den Schluss nahe, dass die bisher Beschäftigten insgesamt mehr arbeiten möchten: Im Schnitt würden sie ihre

wöchentliche Arbeitszeit gerne um eine halbe Stunde verlängern. Dabei sind Verkürzungswünsche, die es insbesondere bei Vollzeitbeschäftigten gibt, schon berücksichtigt. Arbeitszeitwünsche könnten zwar im Zeitverlauf schwanken, da neben individuellen Präferenzen auch tarifliche Änderungen oder die konjunkturelle Lage Einfluss darauf haben. So könnte ein Teil der Angaben im Jahr 2009 durch die teils massiven krisenbedingten Arbeitszeitverkürzungen beeinflusst sein, auch wenn Frauen aufgrund ihrer Branchen- und Berufsstrukturen hiervon weniger betroffen waren. Die verschiedenen Wellen der Befragung des SOEP zeigen jedoch, dass die Ergebnisse insbesondere zu gewünschten Arbeitszeitverlängerungen im Zeitverlauf recht stabil sind.

### Wer es länger mag

Spielraum für eine Verlängerung findet sich naturgemäß am ehesten bei den Teilzeitbeschäftigten. Da vor allem Frauen in Teilzeit arbeiten und hier gesamtwirtschaftlich die größten Potenziale für eine Ausweitung des Arbeitsvolumens



Tabelle 1

**Arbeitszeitwünsche nach Erwerbsform**

Tatsächliche, vereinbarte und gewünschte Wochenarbeitszeit nach Erwerbsform (Angaben in Stunden)

	Vollzeit		Reguläre Teilzeit		Geringfügige Teilzeit		Alle	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
<b>Tatsächliche Wochenarbeitszeit (1)</b>	44,6	42,1	26,1	25,4	15,5	12,5	42,6	32,2
<b>Vereinbarte Wochenarbeitszeit (2)</b>	40,4	38,8	24,2	23,1	14,9	11,8	38,7	29,6
<b>Gewünschte Wochenarbeitszeit (3)</b>	39,8	36,2	32,7	26,1	23,9	20,5	38,8	30,5
<b>Differenz (3 - 2)</b>	-0,6	-2,6	+8,5	+3,0	+9,0	+8,8	+0,1	+0,9

Verkürzungs- und Verlängerungswünsche der Beschäftigten nach Erwerbsform (Angaben in Prozent)

	Vollzeit		Reguläre Teilzeit		Geringfügige Teilzeit		Alle	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
<b>um 1,6 oder mehr Stunden verkürzen</b>	30	45	8	14	7	6	28	28
<b>so lassen (+/- 1,5 Stunden)</b>	48	44	28	41	35	31	47	41
<b>um 1,6 oder mehr Stunden verlängern</b>	21	11	64	45	58	64	25	30

Quelle: SOEP 2009 (n=9.476), eigene Berechnungen

©IAB

liegen, konzentriert sich die folgende Analyse auf die teilzeitbeschäftigten Frauen, die länger arbeiten wollen. Nach den Befragungen im Rahmen des SOEP würde die Hälfte der Frauen die vereinbarte Arbeitszeit gerne ausweiten (vgl. Tabelle 1). Davon wünschen sich 42 Prozent eine Wochenarbeitszeit von weniger als 30 Stunden, 58 Prozent von mehr als 30 Stunden. Im Schnitt würden regulär teilzeitbeschäftigte Frauen ihre vereinbarte Wochenarbeitszeit gerne um drei, geringfügig beschäftigte Frauen um neun Stunden erhöhen. Würden die Wünsche nach verlängerten Arbeitszeiten realisiert, läge die Arbeitszeit aller regulär teilzeitbeschäftigten Frauen bei rund 26 Stunden, die der Mini-Jobberinnen bei rund 21 Wochenstunden – mithin im Bereich der sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung.

Statistisch lässt sich schätzen, welche Gruppen von Frauen ihre Arbeitszeit vor allem verlängern möchten (vgl. Tabelle 2 auf Seite 24). Die Tabelle gibt die sogenannten Chancenverhältnisse für den Wunsch nach einer Verlängerung der Arbeitszeit gegenüber der jeweiligen Referenzgruppe an. So wollen insbesondere geringfügig beschäftigte Frauen sowie Frauen, die regelmäßig Überstunden leisten, länger (regulär) arbeiten. Dies gilt auch für Frauen in Ostdeutschland sowie generell für Frauen im Alter zwischen 25 und 34 Jahren.

Eine längere Wochenarbeitszeit wünschen sich auch Frauen mit niedriger beruflicher Qualifikation und niedrigem Haushaltseinkommen. Schließlich ist die Präferenz für eine Ausweitung der Arbeitszeit bei Frauen ohne Partner oder ohne kleine Kinder deutlich größer als bei

Tabelle 2

**Arbeitszeitwünsche von Frauen in Beschäftigung**

Chancenverhältnisse von beschäftigten Frauen, dass sie ihre vereinbarte Arbeitszeit verlängern (vs. gleich lassen oder verkürzen) wollen - logistische Regression

	Chancenverhältnisse
<b>Vollzeitbeschäftigt</b>	0,165 ***
<b>Regulär teilzeitbeschäftigt [R]</b>	1
<b>Geringfügig beschäftigt</b>	2,375 ***
<b>Kind unter 6 Jahren im Haushalt</b>	0,778 *
<b>Leistet regelmäßig Überstunden</b>	1,425 ***
<b>Niedriges Haushaltseinkommen</b>	1,271 **
<b>Westdeutschland</b>	0,624 ***
<b>Unter 25 Jahre</b>	1,329
<b>25 bis 34 Jahre</b>	2,303 ***
<b>35 bis 44 Jahre</b>	1,719 ***
<b>45 bis 54 Jahre</b>	1,566 ***
<b>55 bis 64 Jahre [R]</b>	1
<b>Un- oder Angelernte ohne Berufsausbildung</b>	1,391 *
<b>Qualifizierte mit Berufsausbildung</b>	0,952
<b>Höherqualifizierte [R]</b>	1
<b>Verheiratet / feste Partnerschaft</b>	0,681 ***
<b>Pseudo R<sup>2</sup></b>	0,159
<b>Fallzahl (n)</b>	4.672

R = Referenzgruppe, \* / \*\* / \*\*\* Statistische Signifikanz auf dem 5 / 1 / 0,1-% Niveau.  
Hinweis: des Weiteren kontrolliert für Branche, Nationalität und Pflegebedürftige Person im Haushalt

Lesebeispiel: Westdeutsche Frauen haben gegenüber der Referenzgruppe ostdeutscher Frauen (1) eine signifikant geringere Wahrscheinlichkeit (0.624), ihre Arbeitszeit verlängern zu wollen.

Quelle: SOEP 2009, eigene Berechnungen, ohne Gewichtung

©IAB

Frauen in einer festen Partnerschaft sowie bei Frauen mit Kindern unter sechs Jahren.

Gingen alle Verlängerungswünsche von teilzeitbeschäftigten Frauen in Erfüllung, aber nicht deren Verkürzungswünsche, ergäbe sich für alle beschäftigten Frauen eine Wochenarbeitszeit von 32 Stunden. Hochgerechnet entspräche die Differenz zwischen den gewünschten und den realisierten Wochenarbeitszeiten einem zusätzlichen Arbeitsvolumen von 40,5 Millionen Stunden wöchentlich, umgerechnet in Vollzeitäquivalente wären dies etwa eine Million Vollzeitarbeitsplätze.

Davon entfallen, bezogen auf das Arbeitsvolumen, 48,5 Prozent auf die Verlängerungswünsche von regulär teilzeitbeschäftigten Frauen und 51,5 Prozent auf die der ausschließlich geringfügig beschäftigten Frauen. Eine vollständige Realisierung dieses zusätzlichen Arbeitsvolumens ist allerdings rein hypothetisch. Denn es kann nicht ohne Weiteres angenommen werden, dass dieses Arbeitsangebot auf eine entsprechende betriebliche Nachfrage trifft. Hohe Anforderungen der Betriebe hinsichtlich Qualifikation, Beruf etc. sowie regionale Unterschiede verhindern vermutlich, dass das Potenzial ausgeschöpft werden kann.

Knapp 50 Prozent des zusätzlichen Potenzials speist sich aus höher qualifizierten Frauen und Frauen mit Berufsausbildung. Die andere Hälfte betrifft un- und angelernte Frauen ohne Berufsausbildung. Einem möglichen Mismatch zwischen Angebot und Nachfrage – das hieße hier vor allem, dass beide Seiten aufgrund der Qualifikation nicht zusammenpassen –, müsste deshalb frühzeitig mit bildungspolitischen Maßnahmen entgegengewirkt werden, zum Beispiel durch systematische berufliche Weiterbildung.

**Fazit**

Viele Frauen, die in Teilzeit arbeiten, möchten ihre Arbeitszeit ausweiten. Die wahre Länge der Arbeitszeit und die Wunschgröße klaffen auseinander. Hier liegt ein beachtliches Potenzial in Zeiten eines wachsenden Fachkräftebedarfs. Aber auch, wenn die Potenziale auf eine entsprechende Nachfrage der Betriebe treffen, können sie



nur ausgeschöpft werden, wenn die Rahmenbedingungen auf der Angebotsseite stimmen. Dazu gehören eine flächendeckende Betreuung für Kinder im Krippen- und im Schulkindalter sowie eine betriebliche Personalpolitik, welche die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtert. Eine längere Arbeitszeit setzt auch voraus, dass sich die Arbeitsteilung in den Familien wandelt: Wenn sich

Männer stärker an der Familienarbeit beteiligen, haben ihre Partnerinnen mehr Möglichkeiten, ihre Arbeitszeitwünsche zu verwirklichen. Dies alles bedarf zusätzlicher Personalressourcen, etwa in der Kinderbetreuung, und setzt in vielen Fällen die Bereitschaft vor allem der Väter voraus, ihrerseits die Arbeitszeit zumindest vorübergehend zu reduzieren.

## Literatur

Wanger, Susanne (2011): Ungenutzte Potenziale in der Teilzeit – Viele Frauen würden gerne länger arbeiten. IAB-Kurzbericht Nr. 9

Weitere Informationen zu den verwendeten Datenquellen „IAB-Arbeitszeitrechnung“ sowie „Sozio-oekonomisches Panel“ (SOEP) unter <http://doku.iab.de/kurzber/2011/kb0911.pdf>

## Die Autorin



### Susanne Wanger

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Forschungsgruppe „Arbeitszeit und Arbeitsmarkt“ am IAB.  
[susanne.wanger@iab.de](mailto:susanne.wanger@iab.de)



# Publikationen

Aktuelle Publikationen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des IAB

## „Frauen in der Erwerbsarbeit“ in weiteren IAB-Publikationen

Frauen beteiligen sich zunehmend am Erwerbsleben und im Kontext des steigenden Fachkräftebedarfs wird ihre Rolle am Arbeitsmarkt immer wichtiger. Es gilt, ungenutzte Potenziale besser auszuschöpfen, aber auch, die Situation von erwerbstätigen Frauen sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter zu verbessern. Vor diesem Hintergrund sind Forschungsarbeiten und -ergebnisse rund um das Thema „Frauen in der Erwerbsarbeit“ von besonderem Interesse – was sich im Veröffentlichungsportfolio des IAB entsprechend niederschlägt. Hier ist eine Auswahl einschlägiger Publikationen der vergangenen zwei Jahre:

■ **Bogai, Dieter; Wiethölter, Doris; Schönwetter, Stephanie** (2011): Berufliche Segregation von Frauen und Männern in Berlin-Brandenburg. IAB-Regional. IAB Berlin-Brandenburg Nr. 1, Nürnberg.

Die berufliche Segregation zwischen Frauen und Männern wird hier in regional vergleichender Perspektive untersucht. Ausgangspunkt ist die aktuell immer noch starke Konzentration vor allem der Frauen auf wenige Berufe. Im Ergebnis zeigt sich ein Rückgang der Segregation in allen betrachteten Regionen. Während die Ungleichverteilung der Berufe zwischen den Geschlechtern in Berlin gering ausfällt, ist sie im Land Brandenburg noch immer ausgeprägt.

■ **Böhm, Kathrin; Drasch, Katrin; Götz, Susanne; Pausch, Stephanie** (2011): Potenziale für den Arbeitsmarkt: Frauen zwischen Beruf und Familie. IAB-Kurzbericht Nr. 23, Nürnberg.

Wenn Frauen nach einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung wieder erwerbstätig sein möchten, können sie als Berufsrückkehrerinnen von der Bundesagentur für Arbeit unterstützt werden. Aber nicht alle melden sich bei ihrer zuständigen Agentur für Arbeit, viele verbleiben in der Stillen Reserve. Der Kurzbericht vergleicht diese beiden Gruppen und gibt Hinweise darauf, wie Berufsrückkehrerinnen besser unterstützt und die Stille Reserve für den Arbeitsmarkt wiedergewonnen werden könnten. Dabei sind unter anderem die Arbeitszeitwünsche der Frauen zu beachten (vgl. Abbildung 1).

■ **Bösch, Nicole** (2010): Frauen und Männer am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt in Baden-Württemberg. IAB-Regional. IAB Baden-Württemberg Nr. 2, Nürnberg.

In Baden-Württemberg haben Frauen insgesamt die Wirtschaftskrise besser überstanden als Männer, da sie weniger in den betroffenen Branchen tätig waren. Die Gesamtsituation der Frauen für das Jahr 2009 stellt sich jedoch nicht in allen Aspekten positiv dar. Zwar steigt ihre Erwerbsbeteiligung, Teilzeitbeschäftigung und Mini-Jobs bleiben jedoch nach wie vor Frauendomänen.

■ **Brück-Klingberg, Andrea; Althoff, Jörg** (2011): Frauen in MINT-Berufen in

Bremen. IAB-Regional. IAB Niedersachsen-Bremen Nr. 2, Nürnberg.

In der Diskussion um Fachkräftebedarf liegt der Fokus häufig auf den sogenannten MINT-Berufen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik), die gemeinhin als „Männerberufe“ gelten. Die Situation von Frauen in MINT-Berufen in Bremen wird anhand von drei Aspekten näher betrachtet: die Ausbildungssituation, die Entwicklung der Zahl der Studienanfängerinnen und die Lage auf dem Arbeitsmarkt.

■ **Brück-Klingberg, Andrea; Althoff, Jörg** (2011): Frauen in MINT-Berufen in Niedersachsen. IAB-Regional. IAB Niedersachsen-Bremen Nr. 1, Nürnberg.

Die Situation von Frauen in MINT-Berufen in Niedersachsen wird – wie für Bremen – anhand von drei Aspekten näher betrachtet, und auch die Ergebnisse sind mit denen für Bremen vergleichbar: In den vergangenen Jahren boten die meisten MINT-Berufe Frauen und Männern günstige Beschäftigungschancen, die Entwicklung verlief bei den Frauen sogar etwas besser als bei den Männern. Auch die Zahl der Studienanfängerinnen in den MINT-Studienfächern hat sich positiv entwickelt. Trotzdem sind MINT-Berufe weiterhin eine Domäne der Männer.

■ **Dietrich, Ingrid; Fritzsche, Birgit** (2010): Frauen und Männer am Arbeitsmarkt in Sachsen-Anhalt. IAB-Regional. IAB Sachsen-Anhalt-Thüringen Nr.1, Nürnberg.

Frauen stellen mit der Hälfte der sozialver-



sicherungspflichtig Beschäftigten ein bedeutendes Potenzial der Wirtschaft Sachsen-Anhalts dar. Ihr Qualifikationsniveau unterscheidet sich kaum von dem der Männer. Mehr junge Frauen für ein Studium in einem der MINT-Studienfächer zu gewinnen, ist eine Voraussetzung, um den künftigen Bedarf an MINT-Akademikern zu decken.

■ **Drasch, Katrin** (2011): Do changing institutional settings matter? Educational attainment and family related employment interruptions in Germany. IAB-Discussion Paper Nr. 13, Nürnberg.

Mittels retrospektiver Lebensverlaufsdaten wird festgestellt, dass Frauen mit unterschiedlichem Bildungsniveau auch unter Berücksichtigung des Bildungsniveaus des Partners unterschiedliche Wiedereinstiegsmuster nach einer Inaktivitätsphase aufweisen. Regelungen zu Erziehungszeiten spielen eine entscheidende Rolle für den Wiedereinstieg.

■ **Engelmann, Sabine; Sujata, Uwe; Zillmann, Manja** (2010): Geschlechterspezifische Entwicklungen am sächsischen Arbeitsmarkt. Eine Betrachtung der Jahre 2007 bis 2009. IAB-Regional. IAB Sachsen Nr. 2, Nürnberg.

In der Studie werden die Erwerbsbeteiligung und die Beschäftigung, die Teilhabe an verschiedenen Arbeitszeitmodellen und die Branchenzugehörigkeit von Frauen und Männern analysiert. Des Weiteren wird auf die geschlechtsspezifische Arbeitslosigkeit und auf die Beteiligungen an Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik eingegangen. Außerdem werden die Verteilung der Schulabschlüsse auf Frauen und Männer und deren Teilhabe am Ausbildungsmarkt untersucht. Ein besonderes Augenmerk gilt auch dem Bereich der MINT-Berufe.

■ **Fuchs, Johann; Weber, Brigitte** (2010): Umfang und Struktur der westdeutschen Stil-

len Reserve. Aktualisierte Schätzungen. IAB-Forschungsbericht Nr. 11, Nürnberg.

Wie hat sich die Stille Reserve in jüngerer Vergangenheit entwickelt und welche Rolle hatten dabei die einschneidenden Änderungen aufgrund der Hartz-IV-Reformen? Entgegen den Erwartungen stieg die Stille Reserve, das sind diejenigen Personen, die unter bestimmten Bedingungen bereit wären, eine Arbeit aufzunehmen, sich aber nicht als arbeitslos melden, im Jahr 2005 trotz der Arbeitsmarktreform. Die aktualisierten Schätzungen zeigen, dass es neben der offenen Arbeitslosigkeit immer noch eine nicht unerhebliche Stille Reserve an Personen gibt.

■ **Garloff, Alfred; Burkert, Carola; Machnig, Jan; Schaade, Peter** (2010): Frauen als Gewinnerinnen der Wirtschaftskrise? Frauen und Männer am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt in Hessen 2009. IAB-Regional. IAB Hessen Nr. 1, Nürnberg.

Die Wirtschaftskrise hat den hessischen Arbeitsmarkt nicht so stark getroffen wie ursprünglich befürchtet. Der Beschäftigungsabbau verlief deutlich moderater, der Anstieg der Arbeitslosigkeit war schwächer als erwartet. Vor allem die weiblichen Beschäftigten haben die Krise besonders gut überstanden, auch wenn sich ihre Gesamtsituation nicht in allen Aspekten zufriedenstellend darstellt.

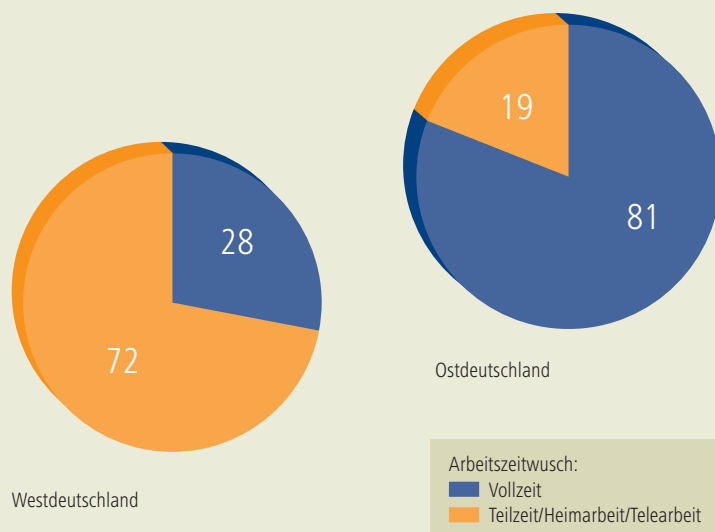
■ **Garloff, Alfred; Machnig, Jan; Schaade, Peter** (2011): Große Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern. Frauen und Männer am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt in Hessen 2010. IAB-Regional. IAB Hessen Nr. 2, Nürnberg.

Das Jahr 2010 war durch einen dynamischen Wirtschaftsaufschwung geprägt, in dessen Verlauf Frauen ihre Position auf dem hessischen Arbeitsmarkt behaupten und teilweise verbessern konnten. Allerdings ist die Teil-

Abbildung 1

### Ostdeutsche Berufsrückkehrerinnen wollen überwiegend in Vollzeit arbeiten

in Prozent

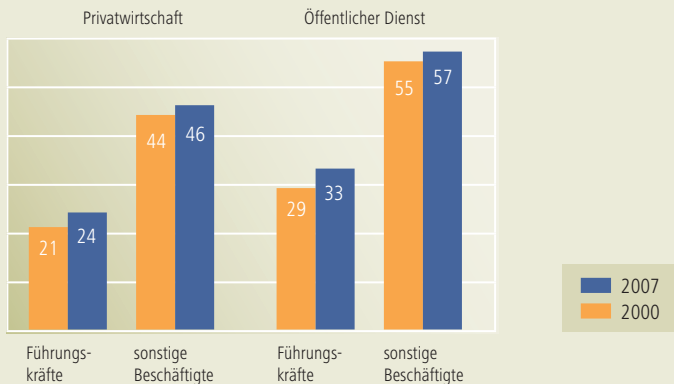


Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Auswertungen aus dem Data-Warehouse der BA, Mikrozensus 2008, eigene Berechnungen.

Abbildung 2

**Frauen sind auf der Chefetage schlecht vertreten**

Anteil der Frauen an den Führungskräften und an sonstigen Beschäftigten 2000 und 2007 in Prozent



Quelle: Mikrozensus Scientific Use Files 2000 und 2007; gewichtete Daten, eigene Berechnungen.

©IAB

zeitquote von Frauen weiter gestiegen und ausschließlich geringfügig entlohnte Beschäftigung wird vorwiegend von Frauen ausgeübt. Der durchschnittliche Entgeltunterschied zwischen Frauen und Männern beträgt derzeit 20,4 Prozent.

■ **Kleinert, Corinna** (2011): West/Ost-Vergleich: Ostdeutsche Frauen häufiger in Führungspositionen. IAB-Kurzbericht Nr. 3, Nürnberg.

In den letzten Jahren konnten Frauen ihre Beteiligung an Führungspositionen in der Privatwirtschaft wie im öffentlichen Dienst geringfügig ausbauen, sie sind auf den Chefetagen aber nach wie vor schlecht vertreten (vgl. Abbildung 2). Im Osten gelang es ihnen häufiger als im Westen, höhere Positionen zu besetzen. Letzteres liegt vor allem daran, dass ostdeutsche Frauen ihre Erwerbstätigkeit in der Familienbildungsphase seltener unterbrechen als westdeutsche und nicht so oft in Teilzeit arbeiten. Durch Anpassungsprozesse in den Erwerbsmustern scheint jedoch der Vorsprung von Frauen im Osten allmählich zu

schwinden.

■ **Kohaut, Susanne; Möller, Iris** (2010): Führungspositionen in der Privatwirtschaft: Frauen kommen auf den Chefetagen nicht voran. IAB-Kurzbericht Nr. 6, Nürnberg.

In den obersten Führungsetagen von Großbetrieben haben Frauen immer noch Seltenheitswert. In Klein- und Mittelbetrieben sowie auf der zweiten Leitungsebene sind „Führungsfrauen“ häufiger anzutreffen. Allerdings sind Frauen in keinem Bereich der Führungspositionen so vertreten, wie es ihrem Anteil an den Beschäftigten entsprechen würde.

■ **Lietzmann, Torsten** (2010): Zur Dauer der Bedürftigkeit von Müttern. Dauer des Leistungsbezugs im SGB II und Ausstiegschancen. IAB-Discussion Paper Nr. 8, Nürnberg.

In der Untersuchung wird die Bezugsdauer von SGB-II-Grundsicherungsleistungen von Müttern betrachtet und ihre Chancen zur Überwindung der Hilfebedürftigkeit geschätzt. Für zwei Haushaltstypen (Paare und Alleinerziehende) wird gezeigt, wie der Kinderbetreuungsaufwand, die individuellen Arbeitsmarktchancen

und eventuell subjektive Orientierungen die Chancen zur Beendigung der Hilfebedürftigkeit beeinflussen.

■ **Mendolicchio, Concetta; Rhein, Thomas** (2012): Ländervergleich in Westeuropa: Wo sich Bildung für Frauen mehr lohnt als für Männer. IAB-Kurzbericht Nr. 5, Nürnberg.

Die finanziellen Erträge höherer Bildung entscheiden mit darüber, wie viel Menschen in ihre allgemeine und berufliche Bildung investieren. Dieser Bericht zeigt, dass sich die Bildungsrenditen im europäischen Vergleich deutlich unterscheiden, was auch an den institutionellen Rahmenbedingungen in den einzelnen Ländern liegt. Ebenso fallen sie für Männer und Frauen unterschiedlich aus: In den meisten Ländern profitieren Frauen relativ mehr von höherer Bildung als Männer – allerdings nicht in Deutschland (lesen Sie hierzu auch den Beitrag „Ländervergleich in Westeuropa: Bildung steht Frauen oft besser als Männern“ von Concetta Mendolicchio und Thomas Rhein auf Seite 68-73 in dieser Ausgabe). Einen ausführlicheren Bericht zu ihrer Studie haben die Autoren als IAB-Discussion Paper Nr. 20/2011 unter dem Titel „The gender gap of returns on education across West European countries“ veröffentlicht.

■ **Wanger, Susanne** (2011): Ungenutzte Potenziale in der Teilzeit: Viele Frauen würden gerne länger arbeiten. IAB-Kurzbericht Nr. 9, Nürnberg.

Frauen haben ihre Position am Arbeitsmarkt selbst in der Krise ausgebaut und stellen mittlerweile fast die Hälfte der Beschäftigten in Deutschland. Eine Untersuchung der Arbeitszeitwünsche von Beschäftigten zeigt, dass vor allem bei teilzeitbeschäftigten Frauen noch ein beachtliches Arbeitszeitpotenzial besteht. Neben Möglichkeiten zur beruflichen Weiterbildung würden eine bessere Betreuung für Klein- und Schulkinder, familienfreundli-

che Arbeitsmodelle sowie eine ausgewogene Arbeitsteilung in den Familien helfen, das Potenzial besser zu erschließen.

■ **Zabel, Cordula** (2011): Alleinerziehende ALG-II-Empfängerinnen mit kleinen Kindern: Oft in Ein-Euro-Jobs, selten in betrieblichen Maßnahmen. IAB-Kurzbericht Nr. 21, Nürnberg. Für alleinerziehende Empfängerinnen von Arbeitslosengeld II ist es oft schwer, die Teilnahme an betriebsnahen Fördermaßnahmen mit der Kinderbetreuung zu vereinbaren. Im Allgemeinen erhöhen aber gerade diese Förderungen die Chancen deutlich, anschließend regulär beschäftigt zu sein. Die Studie zeigt, in welche Maßnahmen alleinerziehende Mütter im Vergleich zu Frauen in anderen Familienkonstellationen vermittelt werden und wie sich das Angebot an Kinderbetreuungsplätzen auf ihre Teilnahme auswirkt. Einen ausführlicheren Bericht zu ihrer Studie hat die Autorin als IAB-Discussion Paper Nr. 14/2011 unter dem Titel „Lone mothers' participation in labor market programs for means-tested benefit recipients in Germany“ veröffentlicht.

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

### Informationsplattform

Umfassende Informationen zum Thema „Frauen und Erwerbsarbeit“ finden Sie außerdem auf der Informationsplattform des IAB im Internet. Neben den Publikationen der IAB-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter werden dort weitere einschlägige Veröffentlichungen aus der gesamten Arbeitsmarkt- und Berufsforschung dokumentiert. Die Plattform stellt inhaltlich strukturierte Informationen kostenlos zur Verfügung: von Veröffentlichungen (vielfach mit Volltextzugriff) über Forschungsprojekte und Institutionen bis hin zu weiterführenden Links externer Informationsanbieter. Interessant sind in diesem Themenzusammenhang folgende Angebote:

#### ■ Geschlecht und Arbeitsmarkt

[<http://www.iab.de/infoplattform/gender>] Diese Plattform bietet wissenschaftliche und politiknahe Veröffentlichungen zu den Themen Erwerbsbeteiligung von Frauen und Müttern, Berufsrückkehrerinnen, Work-Life-Management, Determinanten der Erwerbsbeteiligung, geschlechtsspezifische Lohnunterschiede sowie aktive und passive Arbeitsmarktpolitik für Frauen in Deutschland und im europäischen Ausland.

#### ■ Erwerbsentscheidungen von Frauen

[<http://www.iab.de/infoplattform/erwerbsentscheidungen>] Die Erwerbsmuster von Frauen und Männern im Haushaltskontext und deren Entwicklungen im Zeitverlauf (Stichwort „Female Breadwinner“) stehen hier im Mittelpunkt. Die Bedingungen und Auswirkungen der Erwerbsentscheidungen von Frauen werden aus wissenschaftlicher Sicht beleuchtet.

#### ■ Frauen in Führungspositionen

[<http://www.iab.de/infoplattform/frauen>] Die Plattform reflektiert die wissenschaftliche und politische Auseinandersetzung (Stichwort „Frauen-Quote“) mit diesem Thema in Deutschland.

### Referierte Aufsätze von IAB-Autorinnen und -Autoren in SSCI-Journals (seit der Forum-Ausgabe 2/2011 erschienen)

■ **Andrews, Martyn; Bellmann, Lutz; Schank, Thorsten; Upward, Richard** (2012): Foreign-owned plants and job security. In: Review of World Economics, Vol. 148, No. 1, S. 89-117.

■ **Bernhard, Stefan** (2011): Beyond constructivism: The political sociology of an EU policy field. In: International Political Sociology, Vol. 5, No. 4, S. 426-445.

■ **Bertoli, Simone; Brücker, Herbert** (2011): Extending the case for a beneficial brain drain. In: Jahrbücher für Nationalökono-

mie und Statistik, Bd. 231, H. 4, S. 466-478.

■ **Blien, Uwe; Dauth, Wolfgang; Schank, Thorsten; Schnabel, Claus** (2011): The institutional context of an 'empirical law': The wage curve under different regimes of collective bargaining. In: British Journal of Industrial Relations, Online First.

■ **Brixy, Udo; Sternberg, Rolf; Stüber, Heiko** (2012): The selectiveness of the entrepreneurial process. In: Journal of Small Business Management, Vol. 50, No. 1, S. 105-131.

■ **Brücker, Herbert; Fachin, Stefano;**

**Venturini, Alessandra** (2011): Do foreigners replace native immigrants? A panel cointegration analysis of internal migration in Italy. In: Economic modelling, Vol. 28, No. 3, S. 1078-1089.

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

■ **Bruckmeier, Kerstin; Wiemers, Jürgen** (2011): A new targeting – a new take-up? Non-take-up of social assistance in Germany

after social policy reforms. In: *Empirical Economics*, Online First.

■ **Capuano, Stella** (2011): The south-north mobility of Italian college graduates. An empirical analysis. In: *European Sociological Review*, Online First.

■ **Drasch, Katrin; Matthes, Britta** (2011): Improving retrospective life course data by combining modularized self-reports and event history calendars. Experiences from a large scale survey. In: *Quality & Quantity. International Journal of Methodology*, Online First.

■ **Drechsler, Jörg; Reiter, Jerome P.** (2011): An empirical evaluation of easily implemented, nonparametric methods for generating synthetic datasets. In: *Computational Statistics and Data Analysis*, Vol. 55, No. 12, S. 3232-3243.

■ **Freitag, Markus; Kirchner, Antje** (2011): Social capital and unemployment. A macro-quantitative analysis of the European regions. In: *Political Studies*, Vol. 59, No. 2, S. 389-410.

■ **Fuchs, Michaela** (2011): The determinants of local employment dynamics in Western Germany. In: *Empirical Economics*, Vol. 40, No. 1, S. 177-203.

■ **Giannelli, Gianna Claudia; Jaenichen, Ursula; Villosio, Claudia** (2011): Have labor market reforms at the turn of the millennium changed the job and employment durations of new entrants? A comparative study for Germany and Italy. In: *Journal of Labor Research*, Online First.

■ **Heineck, Guido** (2011): Do your brains help you out of unemployment? In: *Economics Letters*, Vol. 111, No. 1, S. 34-36.

■ **Kiese, Matthias; Wrobel, Martin** (2011): A public choice perspective on regional cluster and network promotion in Germany. In: *European Planning Studies*, Vol. 19, No. 10, S. 1691-1712.

■ **Klinger, Sabine; Wolf, Katja** (2011): Disentangling sector and status effects in German employment growth. In: *The Service Industries Journal*, Vol. 31, No. 8, S. 1257-1278.

■ **Kreuter, Frauke; McCulloch, Susan; Presser, Stanley; Tourangeau, Roger** (2011): The effects of asking filter questions in interleaved versus grouped format. In: *Sociological Methods and Research*, Vol. 40, No. 1, S. 88-104.

■ **Kubis, Alexander; Brachert, Matthias; Titze, Mirko** (2012): Economic structure and regional performance in Germany 2002-2007. In: *European Planning Studies*, Vol. 20, No. 2, S. 213-229.

■ **Lehmer, Florian; Ludsteck, Johannes** (2011): The immigrant wage gap in Germany. Are East Europeans worse off? In: *International Migration Review*, Vol. 45, No. 4, S. 872-906.

■ **Ludwig-Mayerhofer, Wolfgang; Allmendinger, Jutta; Hirsland, Andreas; Schneider, Werner** (2011): The power of money in dual-earner couples. A comparative study. In: *Acta Sociologica*, Vol. 54, No. 4, S. 367-383.

■ **March, Stefanie; Rauch, Angela; Thomas, Dorothea; Bender, Stefan; Swart, Enno** (2012): Datenschutzrechtliche Vorgehensweise bei der Verknüpfung von Primär- und Sekundärdaten in einer Kohortenstudie: die lidA-Studie. In: *Das Gesundheitswesen*, Online First.

■ **Melzer, Silvia Maja** (2011): Reconsidering the effect of education on east-west migration in Germany. In: *European Sociological Review*, Online First.

■ **Moritz, Michael** (2011): Spatial effects of open borders on the Czech labour market. In: *Economics of Transition*, Vol. 19, No. 2, S. 305-331.

■ **Moritz, Michael** (2011): The impact of Czech commuters on the German labour market. In: *Prague Economic Papers*, Vol. 20, No. 1, S. 40-58.

■ **Rauh, Christian; Kirchner, Antje; Kappe, Roland** (2011): Political parties and higher education spending. Who favours redistribution? In: *West European Politics*, Vol. 34, No. 6, S. 1185-1206.

■ **Rhein, Thomas; Trübswetter, Parvati** (2012): Occupational mobility and the change in the occupational structure in Britain and Germany, 1993-2008. In: *Applied Economics Letters*, Vol. 19, No. 7, S. 653-656.

■ **Schlitte, Friso** (2012): Local human capital, segregation by skill, and skill-specific employment growth. In: *Papers in Regional Science*, Vol. 91, No. 1, S. 85-106.

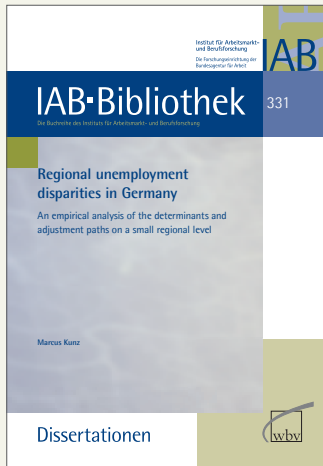
■ **Schneider, Lutz; Kubis, Alexander; Wiest, Delia** (2011): Selektivität, soziale Bindung und räumliche Mobilität. Eine Analyse der Rückkehrpräferenz nach Ostdeutschland. In: *Zeitschrift für Wirtschaftsgeographie*, Jg. 55, H. 3, S. 121-140.

■ **Stegmaier, Jens** (2012): Effects of works councils on firm-provided further training in Germany. In: *British Journal of Industrial Relations*, Online First.

■ **Stephan, Gesine; Pahnke, André** (2011): The relative effectiveness of selected active labor market programs. An empirical investigation for Germany. In: *The Manchester School*, Vol. 79, No. 6, S. 1262-1293.

■ **Weber, Enzo** (2011): Analysing U.S. output and the great moderation by simultaneous unobserved components. In: *Journal of Money, Credit and Banking*, Vol. 43, No. 8, S. 1579-1597.

## Neue Ausgaben in der Buchreihe „IAB-Bibliothek“



IAB-Bibliothek 331: **„Regional unemployment disparities in Germany“** von Marcus Kunz (in englischer Sprache)

Weder empirische Daten noch die ökonomische Theorie geben klare Anhaltspunkte, wie sich regionale Disparitäten entwickeln und mit welchen politischen Maßnahmen sie verringert werden können. Dies gilt insbesondere für Deutschland, wo die Wiedervereinigung zwischen West- und Ostdeutschland im Jahr 1990 die regionalen Arbeitslosigkeitsunterschiede deutlich verstärkt hat.

Vor diesem Hintergrund stellt Marcus Kunz drei zentrale Fragen: Zeigen Arbeits-

losenquoten in den Kreisen und Regionen Deutschlands regionale Konvergenz oder Divergenz? Wie erfolgt die Anpassung von Kreisen und Regionen nach einem regionalen Arbeitsmarktschock? Und welche Faktoren sind für die regionalen Arbeitslosigkeitsunterschiede in Westdeutschland verantwortlich? Im Gegensatz zu anderen Studien über regionale Arbeitslosenquoten in Deutschland, die sich ausschließlich auf größere Regionen konzentrieren, zeichnet die Studie von Kunz ein detaillierteres empirisches Bild, da der Fokus auf der Entwicklung der Kreisebene liegt, wo die Unterschiede besonders ausgeprägt sind.



IAB-Bibliothek 332: **„Inter- und intragenerationale ökonomische Mobilität. Deutschland im internationalen Vergleich“** von Daniel D. Schnitzlein (in englischer Sprache)

Die Ungleichheit der Lohneinkommen in Deutschland verschärft sich seit geraumer Zeit deutlich. Umso mehr muss zumindest die Gleichheit der Chancen in unserer Gesellschaft gewährleistet sein. Die Höhe des Einkommens sollte – aus gesellschaftlichen wie ökonomischen Gründen – von der individuellen Leistungsfähigkeit abhängen, nicht vom Sta-

tus der Eltern. Doch wie ist es um die Gleichheit der Chancen in Deutschland tatsächlich bestellt? Ist das hiesige Einkommensgefüge so durchlässig, dass auch Menschen aus sozial schwachen Familien eine realistische Aufstiegschance haben? Wie hoch ist in Deutschland die ökonomische Mobilität zwischen sowie innerhalb von Generationen? Und wie schneidet Deutschland im Vergleich zu anderen Ländern ab? Daniel Schnitzlein untersucht diese Fragen mit neuen methodischen Ansätzen und analysiert die Ursachen für das unterschiedliche Ausmaß an ökonomischer Mobilität im internationalen Vergleich.



# Wege aus der Arbeitslosigkeit

## Die Rolle des Partners

Wenn Arbeitslose nicht alleine, sondern in einer Partnerschaft leben, ist die gesamte Familie von den Folgen der fehlenden Beschäftigung betroffen. Dies wirft die Frage auf, welche Rolle der Partner oder die Partnerin beim Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt spielen. Zudem zeigt der Beitrag auf, wie sich die Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern im Falle von Arbeitslosigkeit verändert.



Die Frage, welche Bedingungen es Arbeitslosen erleichtern oder erschweren, wieder in Beschäftigung zu kommen, beschäftigt Politik, Arbeitsverwaltung und Wissenschaft in hohem Maße. Allerdings konzentrierte sich die bisherige Forschung zu diesem Themenkomplex meist auf das, was Arbeitslose selbst mitbringen, sowie auf die Wirkung staatlicher Transferleistungen. So können Bildung oder Berufserfahrung die Rückkehr von Arbeitslosen in Beschäftigung erleichtern. Umgekehrt gestaltet sich der Wiedereinstieg in Beschäftigung umso schwieriger, je länger eine Person bereits arbeitslos ist und je häufiger sie früher arbeitslos war. Finanzielle Mittel tragen tendenziell dazu bei, dass Arbeitslose zwar länger nach Arbeit suchen, dann aber Stellen finden, die höher entlohnt sind und besser zu ihren Fähigkeiten passen. Allerdings zeigt sich dieser Effekt empirisch nicht durchgehend und auch nicht für alle Arten finanzieller Mittel, etwa beim Arbeitslosengeld.

Dass die Mehrzahl der Arbeitslosen nicht alleine lebt, wurde in bisherigen Studien meist ausgeblendet. Dies verwundert umso mehr, als Arbeitslosigkeit fast immer zu finanziellen Einbußen führt, von denen nicht nur die Arbeitslosen selbst, sondern auch deren Partner und Kinder betroffen sind. Die meisten Paare teilen Arbeit entlang von Geschlechtergrenzen auf, insbesondere wenn sie Kinder haben. Frauen übernehmen dabei meist die Rolle der Zuverdienerin, die hauptsächlich für Haushalt und Kinderbetreuung zuständig ist. Männer sind dagegen – zumindest im Westen – in der Mehrzahl vollzeitbeschäftigte Hauptverdiener, und selbst wenn beide Partner in Vollzeit arbeiten, erzielen sie in der Regel die höheren Einkünfte.

Dieses Muster wird in Deutschland durch sozialpolitische Instrumente noch verstärkt. So begünstigt das Ehegattensplitting – im Gegensatz zur Individualbesteuerung – das Modell der Alleinverdiener-Ehe und der Zuverdiener-Ehe. Zudem können viele Mütter wegen des lückenhaften Angebots an öffentlichen Kinderbetreuungsplätzen nur Teilzeit- oder Mini-Jobs ausüben.

### **Berufsrückkehr als Paar Aufgabe**

Arbeitslosigkeit schafft damit eine Situation, in der Paare



gemeinsam entscheiden müssen, ob sie ihre bisherige Arbeitsteilung aufrechterhalten oder ändern. Singles hingegen müssen alleine entscheiden, ob und welche Art von Erwerbsarbeit sie wieder aufnehmen, und sind bei der Stellensuche auf ihre eigenen Ressourcen angewiesen. Aus soziologischer Perspektive bezeichnen Ressourcen nicht nur finanzielle Mittel, sondern auch kulturelles Kapital, zum Beispiel Bildung und soziales Kapital oder Unterstützung durch soziale Netzwerke. Bei Paaren kann der Partner oder die Partnerin den anderen bei der Arbeitssuche unterstützen, indem er oder sie seine eigenen Ressourcen für die Arbeitssuche bereitstellt, zum Beispiel in der eigenen Firma nachfragt, ob es dort geeignete offene Stellen gibt, oder bei der Formulierung von Bewerbungen hilft. Denkbar ist aber auch, dass ein Partner oder eine Partnerin mit hohen eigenen Ressourcen wie einer hoch entlohnten Beschäftigung den arbeitslosen Partner dazu ermuntert, sich auf Hausarbeit und Kinderbetreuung zu konzentrieren und ihn so davon abhält, wieder eine Beschäftigung aufzunehmen.

Es ist anzunehmen, dass sich Frauen und Männer unterschiedlich verhalten, wenn ihr Partner bzw. ihre Partnerin arbeitslos wird. Das hieße, dass die Arbeitslosigkeit eines Partners die klassische Arbeitsteilung in Partnerschaften verstärkt: Geschlechteridentitäten werden schließlich in täglichen Interaktionen von Frauen und Männern reproduziert („Doing Gender“) – und das besonders deutlich in Lebenssituationen, die von den geltenden Geschlechternormen abweichen. Demnach wäre zu erwarten, dass arbeitslose Männer unabhängig von ihrer jeweiligen Partnerin immer versuchen werden, möglichst schnell wieder in Arbeit zu

kommen, weil Arbeitslosigkeit ihrer männlichen Identität als Familienernährer widerspricht. Frauen hingegen werden dieser These zufolge nur dann eine Arbeit anstreben, wenn ihr Partner sie dabei unterstützt und nicht entgegensteuert.

### Einfluss der Ehe

Ob diese Annahmen empirisch zutreffen, haben wir mit Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) untersucht, einer großen, repräsentativen Haushaltsbefragung, die jährlich wiederholt wird (vgl. Infokasten „Daten und Methoden“ auf Seite 37). Gestützt auf diese Daten lässt sich zeigen, dass das Zusammenleben mit einem Partner die Wahrscheinlichkeit arbeitsloser Frauen und Männer erhöht, wieder in Beschäftigung zu kommen – allerdings nur, wenn sie unverheiratet sind (vgl. Abbildung 1). Demnach haben verheiratete Männer im Vergleich zu männlichen Singles größere Chancen wieder in den Arbeitsmarkt zurückzukehren. Bei Frauen hinge-

gen lässt sich ein solcher Effekt nicht nachweisen. In dieser Hinsicht profitieren Männer also deutlich von einer Partnerschaft, besonders stark von einer Ehe, Frauen dagegen vor allem von einer nichtehelichen Partnerschaft.

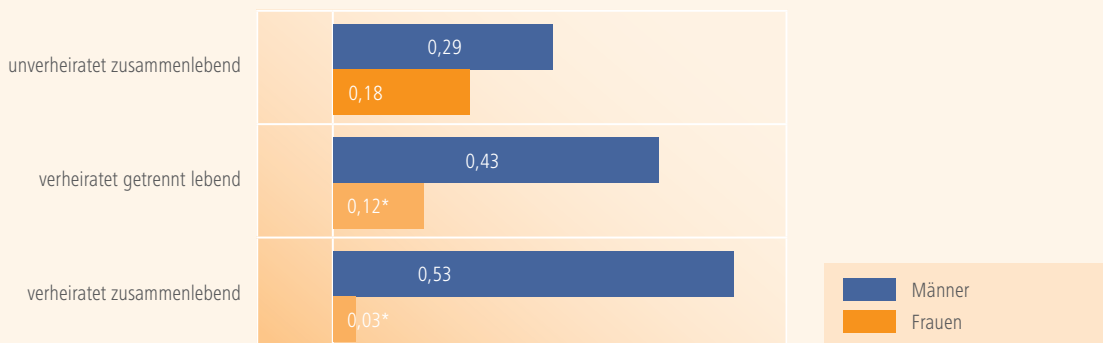
### Stützfunktion des Partners

Mit Daten des SOEP lässt sich auch ermitteln, ob der Partner oder die Partnerin mit ihren Ressourcen dazu beitragen, dass Arbeitslose wieder schnell zurück in Arbeit finden, oder ob sie die Dauer der Nichterwerbstätigkeit eher verzögern. Die Effekte verschiedener Ressourcen fallen hier sehr unterschiedlich aus (vgl. Abbildung 2). So erschwert es die Rückkehr in Arbeit, wenn der Partner ebenfalls arbeitslos ist. Dies gilt für Frauen und Männer gleichermaßen. Dieses auf den ersten Blick erstaunliche Ergebnis ist damit zu erklären, dass Paare häufig in der gleichen Region oder sogar beim gleichen Arbeitgeber beschäftigt sind. Von lokalen Arbeitsmarktrisiken sind sie daher oft beide betroffen.

Abbildung 1

### Effekte der Partnerschaft auf die Übergangswahrscheinlichkeit Arbeitsloser in Beschäftigung

in Prozent



\* nicht signifikant

Lesebeispiel: Bei Männern, die unverheiratet mit einer Partnerin zusammenleben, liegt die Wahrscheinlichkeit für einen Übergang in Beschäftigung um 29 Prozentpunkte höher als bei vergleichbaren unverheirateten alleinlebenden Männern.

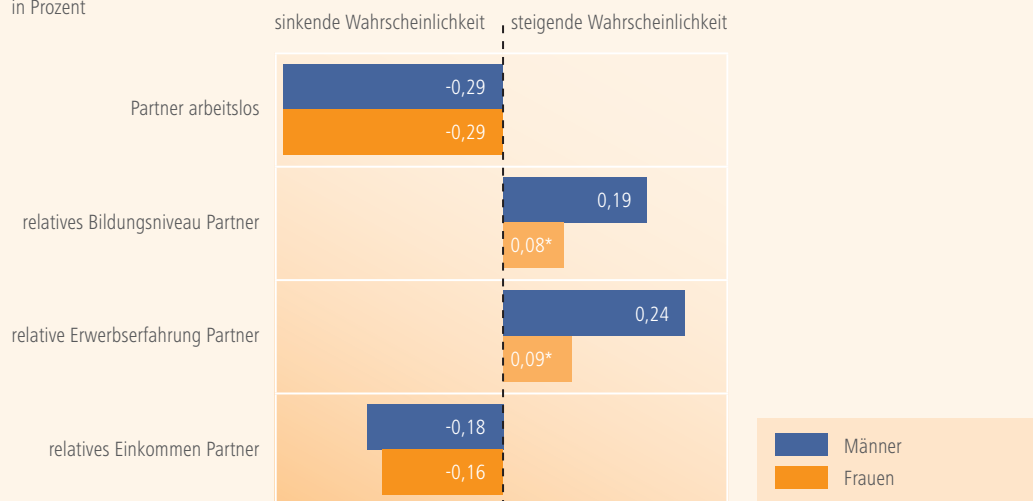
Quelle: SOEP 1984-2008, komplementär log-logistisches Modell mit Zufallseffekten, marginale Effekte ausgewählter Variablen. N Personenmonate = 190.160, N Personen = 9.111. Kontrolliert wurden das Alter, Migrationshintergrund, Bildungsniveau, Erwerbs- und Arbeitslosigkeitserfahrung, aktuelle Arbeitslosigkeitsdauer, letzter beruflicher Status (ISEI), Erhalt von Arbeitslosengeld, Haushaltseinkommen, Kinderzahl und Alter des jüngsten Kindes, alte/neue Bundesländer sowie die Arbeitslosenquote im Bundesland.



Abbildung 2

### Effekte der Ressourcen des Partners auf die Übergangswahrscheinlichkeit Arbeitsloser in Beschäftigung bei Paaren

in Prozent



\* nicht signifikant

Lesebeispiel: Bei Männern, deren Partnerin ein höheres Bildungsniveau als sie selbst hat, liegt die Wahrscheinlichkeit für einen Übergang in Beschäftigung um 19 Prozentpunkte höher als bei vergleichbaren Männern, deren Partnerin ein gleich hohes Bildungsniveau hat.

Quelle: SOEP 1984-2008, komplementär log-logistisches Modell mit Zufallseffekten, marginale Effekte ausgewählter Variablen, N Personenmonate = 114.706, N Personen = 5.513. Kontrolliert wurden das Alter, Migrationshintergrund, Bildungsniveau, Erwerbs- und Arbeitslosigkeitserfahrung, aktuelle Arbeitslosigkeitsdauer, letzter beruflicher Status (ISEI), Erhalt von Arbeitslosengeld, Haushaltseinkommen, Kinderzahl und das Alter des jüngsten Kindes, alte/neue Bundesländer sowie die Arbeitslosenquote im Bundesland.





Hat die Partnerin ein höheres Bildungsniveau oder mehr Berufserfahrung als ihr arbeitsloser Mann, dann findet der Mann signifikant schneller in Arbeit zurück als bei Paaren, bei denen die Partnerin über keine vergleichbaren Kompetenzen verfügt.

Die Annahme, dass Personen ihre eigene Bildung und Berufserfahrung einsetzen, um ihre arbeitslosen Partner bei der Suche zu unterstützen, bestätigt sich damit zumindest für die Partnerinnen arbeitsloser Männer. Bei arbeitslosen Frauen zeigen die Effekte von Bildung und Berufserfahrung des Partners zwar in die gleiche Richtung, sind jedoch nicht signifikant. Alternativ könnte dieses Ergebnis auch damit erklärt werden, dass Männer sich besonders stark bemühen wieder schnell in Arbeit zu kommen, wenn sie sich ihren Frauen in puncto Bildung und Berufserfahrung unterlegen fühlen.

### **Auswirkung auf die bisherige Arbeitsteilung**

Die Einkommensunterschiede zwischen den Partnern spielen ebenfalls eine Rolle: Je größer der Einkommensanteil des Partners vor Beginn der Arbeitslosigkeit war, desto geringer ist die Wahrscheinlichkeit, dass der arbeitslos gewordene andere Partner in den Arbeitsmarkt zurückkehrt. Wider Erwarten gilt das für Frauen und Männer gleichermaßen. Auch arbeitslose Männer bleiben also tendenziell dem Arbeitsmarkt fern, wenn sie schon vorher nur die Rolle des Zuverdieners in der Partnerschaft innehatten. Das absolute Einkommen, das der Partner erzielt hat, spielt demgegenüber keine Rolle, wie eine Prüfung mittels alternativer Modelle ergibt. Das absolute Einkommen trägt also, anders als von ökonomischen Theorien unterstellt, weder bei Männern noch bei Frauen zu einer längeren Arbeitsuche bei.

### **Fazit**

Die Ergebnisse lassen zwei wichtige Schlüsse zu: Erstens verschärft Arbeitslosigkeit die Ungleichheit zwischen Haushalten. Denn nicht nur die Ressourcen der Arbeitslosen selbst, sondern auch die ihrer Partner tragen dazu bei, den Weg aus der Arbeitslosigkeit zu beschleunigen. Bereits vor dem Auftreten von Arbeitslosigkeit gibt es eine ausgeprägte soziale Ungleichheit zwischen Paaren. Dies liegt am verbreiteten Phänomen der Homogamie, also der Tendenz, den Partner aus dem Kreis von Personen mit einer ähnlichen Herkunft, Bildung und sozialen Schicht zu wählen, und an der Ähnlichkeit in den regionalen Arbeitsmarktbedingungen. Durch die Arbeitslosigkeit eines oder beider Partner wird diese soziale Ungleichheit verstärkt. Hohe Ressourcen von Paaren in puncto Bildung, Berufserfahrung, Arbeitsplatzsicherheit und Haushaltseinkommen vergrößern die Vorteile bei der Arbeitsuche, während geringe gemeinsame Ressourcen das Risiko langer Arbeitslosigkeit erhöhen, unter Umständen sogar für beide Partner.

Zweitens verfestigt Arbeitslosigkeit die soziale Ungleichheit innerhalb von Haushalten. Männer und Frauen, die nur wenig zum gemeinsamen Haushaltseinkommen beigetragen haben, bevor sie arbeitslos wurden, finden seltener in Arbeit zurück als Männer und Frauen, die vorher die Hauptverdiener waren. Die Spezialisierung in der partnerschaftlichen Arbeitsteilung wird also durch die Arbeitslosigkeit eines Partners verfestigt und verstärkt. Dieser Mechanismus gilt zwar für Männer und Frauen gleichermaßen, Frauen sind jedoch weitaus häufiger davon betroffen, denn arbeitslose Männer waren vorher in der Regel die Hauptverdiener, Frauen dagegen überwiegend Zuverdienerinnen.

Arbeitslosigkeit in Partnerschaften verstärkt also in vielen Fällen die traditionelle Rollenverteilung – mit langfristigen negativen Konsequenzen für die betroffenen Frauen. Denn ohne Erwerbsarbeit haben sie geringere Ansprüche auf Arbeitslosengeld und Rente – und im Falle einer Scheidung tragen sie große ökonomische Risiken.



## Daten und Methoden

Grundlage der Studie bildet das Sozio-oekonomische Panel (SOEP), eine repräsentative Wiederholungsbefragung, die seit 1984 durchgeführt wird. Im SOEP werden jedes Jahr über 20.000 Personen aus rund 11.000 Haushalten in Deutschland befragt. Die Daten geben Auskunft zu vielen Aspekten, insbesondere zu Einkommen, Erwerbstätigkeit, Bildung und Gesundheit. Hier wurden die SOEP-Daten der Panelwellen aus den Jahren 1984 bis 2008 zusammengespielt, um Arbeitslosigkeitsepisoden im Lebensverlauf zu identifizieren und zu untersuchen, welche Merkmale der Arbeitslosen selbst und ihrer im Haushalt lebenden Partner sich auf die Rückkehr in den Arbeitsmarkt auswirken. Insgesamt wurden so über 17.000 Phasen registrierter Arbeitslosigkeit bei mehr als 9.000 Personen identifiziert.

In multivariaten Modellen wurde analysiert, welche Einflüsse eine Partnerschaft auf die Wahrscheinlichkeit des Wiedereinstiegs in den Arbeitsmarkt bei arbeitslosen Frauen und Männern hat. Dabei ließen sich andere wichtige Merkmale der Arbeitslosen kontrollieren wie deren Migrationshintergrund und die Region, in der sie leben, ihr Alter und ihr Bildungsniveau, ihre Erwerbs- und Arbeitslosigkeitserfahrung, das Haushaltseinkommen und Zahl und Alter der Kinder. Der Übergang von Arbeitslosigkeit in Beschäftigung wurde mit komplementär log-logistischen Modellen mit Zufallseffekten analysiert. Das sind ereignisanalytische Modelle für diskrete Zeit, die berücksichtigen, dass wiederholte Arbeitslosigkeitsphasen bei ein und derselben Person nicht unabhängig voneinander sind (Rabe-Hesketh/Skrondal 2008).

## Literatur

Bernardi, Fabrizio (1999): Does the Husband Matter? Married Women and Employment in Italy. In: *European Sociological Review*, Vol. 15: S. 285-300.

Bernasco, Wim; de Graaf, Paul M.; Ultee, Wout C. (1998): Coupled Careers – Effects of Spouse's Resources on Occupational Attainment in the Netherlands. In: *European Sociological Review*, Vol. 14: S. 15-31.

Lentz, Rasmus; Traanaes, Torben (2005): Marriage, Wealth and Unemployment Duration: A Gender Asymmetry Puzzle. IZA Discussion Paper No. 1607.

Shafer, Emily F. (2011): Wives' Relative Wages, Husbands' Paid Work Hours, and Wives' Labor-Force Exit. In: *Journal of Marriage and Family*, Vol. 73: S. 250-263.

Verbakel, Ellen; de Graaf, Paul M. (2009): Partner Effects on Labor Market Participation and Job Level: Opposing Mechanisms. In: *Work, Employment and Society*, Vol. 23: S. 635-654.

## Die Autoren



### Dr. Corinna Kleinert

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Bildungs- und Erwerbsverläufe“ am IAB.

[corinna.kleinert@iab.de](mailto:corinna.kleinert@iab.de)



### Prof. Dr. Marita Jacob

hat einen Lehrstuhl für Soziologie an der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät der Universität zu Köln.

[marita.jacob@uni-koeln.de](mailto:marita.jacob@uni-koeln.de)

## Förderung von Frauen im SGB II Orientierung an alten Rollenmustern?

Bei arbeitsmarktpolitischen Aktivierungsmaßnahmen ist häufig zu beobachten, dass Frauen und Männer unterschiedlich stark gefördert werden. So nehmen Frauen seltener an einer betrieblichen Trainingsmaßnahme teil als Männer. Zudem gibt es Unterschiede zwischen Singles und Paaren. Die Frage ist, ob Aktivierungsstrategien für Frauen mit Partner die frühere Arbeitsteilung im Haushalt widerspiegeln – oder ob im Gegenteil Frauen aus Haushalten mit ehemals traditioneller Arbeitsteilung besonders stark gefördert werden.



Die Arbeitsmarktpolitik verfügt über ein breites Instrumentarium, um die Erwerbchancen von Arbeitsuchenden, die Arbeitslosengeld II beziehen, zu verbessern. Zu diesen Aktivierungsmaßnahmen gehören zum Beispiel Ein-Euro-Jobs sowie schulische und betriebliche Trainingsmaßnahmen. Beim Arbeitslosengeld (ALG) II richtet sich der Leistungsanspruch nach dem Grundbedarf der Bedarfsgemeinschaft. Entsprechend können alle erwerbsfähigen Mitglieder einer Bedarfsgemeinschaft unabhängig von ihrer früheren Erwerbstätigkeit in diese Maßnahmen vermittelt werden, denn prinzipiell sollen sie alle dazu beitragen, die Hilfebedürftigkeit der Bedarfsgemeinschaft – und damit den Bezug von Transferleistungen – zu beenden oder zumindest zu verringern. Hier liegt ein wichtiger Unterschied zum Arbeitslosengeld I, das als Versicherungsleistung unabhängig vom Einkommen der anderen Haushaltsmitglieder gewährt wird. Beim Arbeitslosengeld I konzentriert sich die Arbeitsvermittlung deshalb nur auf den versicherten Leistungsbezieher, nicht auf die übrigen Haushaltsmitglieder.

### Frauen werden seltener mit betrieblichen Trainingsmaßnahmen gefördert

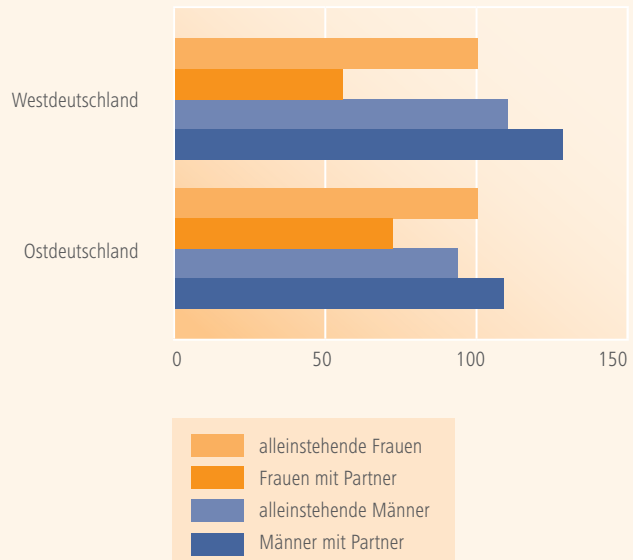
Da beim Arbeitslosengeld II prinzipiell alle erwerbsfähigen Bedarfsgemeinschaftsmitglieder in arbeitsmarktpolitische Maßnahmen vermittelt werden können, eröffnet sich auch für Frauen, die aufgrund einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung wenig oder keine Arbeitserfahrung gesammelt haben, eine Chance, ihre Beschäftigungsaussichten zu verbessern. Wer jedoch tatsächlich in welche Maßnahmen vermittelt wird, liegt im Ermessen der Sachbearbeiter, die die Beratungsgespräche mit den ALG-II-Beziehern führen.

Empirische Analysen von Bernhard, Wolff und Jozwiak aus dem Jahr 2006 belegen, dass Frauen deutlich seltener mit betrieblichen Trainingsmaßnahmen gefördert werden als Männer. Außerdem werden westdeutsche Frauen seltener als Männer mit Ein-Euro-Jobs gefördert, wie Hohmeyer und Kopf in einer Studie aus dem Jahr 2009 zeigen. In einer weiteren Studie aus dem Jahr 2011 hat Zabel die Unterschiede zwischen alleinstehen-

Abbildung 1

### Eintrittsraten in betriebliche Trainingsmaßnahmen von kinderlosen ALG-II-Empfängern/-Empfängerinnen

relativ zu denen der kinderlosen alleinstehenden Frauen  
in Prozent



Anmerkung: alle Effekte signifikant auf der 5%-Ebene

Quelle: Integrierte Erwerbsbiographien (IEB); Leistungshistorik Grundsicherung (LHG); eigene Berechnungen.

Lesebeispiel: Die Eintrittsrate in betriebliche Trainingsmaßnahmen liegt bei westdeutschen Frauen mit Partner nur bei 55% des Werts, den kinderlose alleinstehende Frauen in Westdeutschland aufweisen.

© IAB

den Frauen und Frauen mit Partner untersucht. Demnach werden Frauen mit Partner insbesondere in Westdeutschland deutlich seltener in arbeitsmarktpolitische Maßnahmen vermittelt als alleinstehende Frauen und auch deutlich seltener als Männer, gleichgültig ob mit oder ohne Partner. In Westdeutschland ist die Beteiligung kinderloser Frauen mit Partner an betrieblichen Trainingsmaßnahmen nur gut halb so hoch wie bei kinderlosen alleinstehenden Frauen (vgl. Abbildung 1).

Eine Erklärung für die geringe Beteiligung von Frauen mit Partner könnte sein, dass sich Zuweisungen in Maßnahmen an der früheren Arbeitsteilung beider Partner im Haushalt orientieren. Zu diesem Ergebnis kommen qualitative Fallstudien, die in einem Abschlussbericht aus dem Jahre 2009 publiziert wurden, der die

Abbildung 2

### Eintrittsraten in Ein-Euro-Jobs für Frauen in Paarhaushalten im Vergleich zu kinderlosen alleinstehenden Frauen

in Prozent



Anmerkung: Umrahmte Balken kennzeichnen signifikante Unterschiede zu den kinderlosen alleinstehenden Frauen auf der 5%-Ebene. Nicht-umrahmte Balken stellen nicht-signifikante Effekte dar.

Quelle: Integrierte Erwerbsbiographie (IEB) und Leistungshistorik Grundsicherung (LHG); eigene Berechnungen.

©IAB

Umsetzung des SGB II aus gleichstellungspolitischer Sicht bewertet. Demnach konzentrieren sich die Aktivierungsmaßnahmen bei Paaren mit Kindern häufig auf denjenigen Partner, der mehr Berufserfahrung vorzuweisen hat. Dies sind im Regelfall die Männer.

Die Frage ist nun, inwieweit sich die qualitativen Ergebnisse dieser Fallstudien statistisch erhärten lassen und inwiefern bei kinderlosen Paaren ebenfalls eine Orientierung an der früheren Arbeitsteilung im Haushalt stattfindet. Im Prinzip wäre auch ein gegenteiliges Ergebnis denkbar, wonach Zuweisungen in Maßnahmen insbesondere dazu verwendet werden, die Erwerbs-

chancen von Frauen mit ehemals geringer Erwerbsbeteiligung zu verbessern.

#### Im Westen spiegelt die Förderung traditionelle Lebensentwürfe wider

Tatsächlich zeigen auch die quantitativen Analysen, dass westdeutsche Frauen in Paarhaushalten – gleich welchen Typus – deutlich seltener an Ein-Euro-Jobs und betrieblichen Trainingsmaßnahmen teilnehmen als kinderlose alleinstehende Frauen. In Ostdeutschland ist dies dagegen nur teilweise der Fall. Auch nehmen Frauen in Ostdeutschland mit einem Kind im Alter von sechs bis neun Jahren

Abbildung 3

### Eintrittsraten in betriebliche Trainingsmaßnahmen für Frauen in Paarhaushalten im Vergleich zu kinderlosen alleinstehenden Frauen

in Prozent



Anmerkung: Umrahmte Balken kennzeichnen signifikante Unterschiede zu den kinderlosen alleinstehenden Frauen auf der 5%-Ebene. Nicht-umrahmte Balken stellen nicht-signifikante Effekte dar.

Quelle: Integrierte Erwerbsbiographie (IEB) und Leistungshistorik Grundsicherung (LHG); eigene Berechnungen.

©IAB

zum Teil häufiger an Maßnahmen teil als kinderlose Frauen. Im Westen hingegen sind kinderlose Frauen in allen Typen von Paarhaushalten häufiger in Maßnahmen als Frauen mit einem Kind zwischen sechs und neun Jahren (vgl. Abbildungen 2 und 3).

Insgesamt zeigt sich, dass die Teilnahme an Maßnahmen die vorherige Arbeitsteilung im Haushalt nur bedingt widerspiegelt. Im Gegenteil: Bei Ein-Euro-Jobs in Ostdeutschland sind es insbesondere Frauen aus Paarhaushalten mit einer ehemals traditionellen Arbeitsteilung, die überproportional gefördert werden. In Westdeutschland werden dagegen vor allem Frauen aus arbeitsmarktfer-

nen Haushalten (beide Partner waren innerhalb von zehn Jahren jeweils weniger als fünf Jahre erwerbstätig) in Ein-Euro-Jobs vermittelt.

#### An betrieblichen Trainingsmaßnahmen nehmen vor allem Frauen mit viel Arbeitserfahrung teil

Anders als an den Ein-Euro-Jobs nehmen an den betrieblichen Trainingsmaßnahmen vor allem Frauen mit relativ viel Arbeitserfahrung teil, in Ostdeutschland sind es insbesondere Mütter aus ehemaligen Doppelverdiener-Haushalten. Betriebliche Trainingsmaßnahmen werden also nicht in besonderer Weise dazu verwendet, um Frauen



Tabelle

**Stichprobengröße\* nach Haushaltstyp**

Westdeutschland	Kinderlose		mit Kind im Alter 6 bis 9 Jahren	
	absolut	in Prozent	absolut	in Prozent
<b>Frauen mit Partner nach Haushaltstyp</b>				
männlicher Hauptverdiener	25.901	24	13.433	39
weibliche Hauptverdienerin	16.119	15	1.293	4
Doppelverdiener	9.697	9	779	2
geringe Erwerbsanbindung	44.842	41	17.247	49
ohne Erwerbsperson	12.553	11	2.068	6
fehlende Angabe	117	0	35	0
Gesamt	109.229	100	34.855	100
<b>kinderlose alleinstehende Frauen</b>	183.703	100		

Ostdeutschland	Kinderlose		mit Kind im Alter 6 bis 9 Jahren	
	absolut	in Prozent	absolut	in Prozent
<b>Frauen mit Partner nach Haushaltstyp</b>				
männlicher Hauptverdiener	24.415	31	6.388	45
weibliche Hauptverdienerin	11.640	15	763	5
Doppelverdiener	12.179	16	808	6
geringe Erwerbsanbindung	26.608	34	5.740	40
ohne Erwerbsperson	2.811	4	583	4
fehlende Angabe	66	0	8	0
Gesamt	77.719	100	14.290	100
<b>kinderlose alleinstehende Frauen</b>	78.150	100		

\* Frauen im Alter von 30 bis 64 Jahren, die zwischen Oktober 2005 und Dezember 2007 mindestens einen Tag nicht erwerbstätig waren und zeitgleich Arbeitslosengeld II bezogen haben.

Quelle: Integrierte Erwerbsbiographie (IEB) und Leistungshistorik Grundsicherung (LHG); eigene Berechnungen.

©IAB

## Daten und Methode

Die Analysen beruhen auf Daten aus der Integrierten Erwerbsbiographie (IEB) und der Leistungshistorik Grundsicherung (LHG). Die Stichprobe setzt sich aus Frauen zusammen, die zwischen Oktober 2005 und Dezember 2007 zu ALG-II-Bezieherinnen wurden und nicht erwerbstätig waren. Der Untersuchungszeitraum beginnt für jede Person mit dem Zeitpunkt, an dem sie zur ALG-II-Bezieherin ohne zusätzliche Erwerbstätigkeit wurde, und endet mit dem Eintritt in eine arbeitsmarktpolitische Maßnahme, dem Ende des ALG-II-Bezugs, der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit oder spätestens mit dem Ende des Beobachtungszeitraums im Dezember 2008. Wie in den Erläuterungen zum Studienaufbau beschrieben, beschränkt sich die Stichprobe auf kinderlose Frauen mit Partner, Frauen mit Partner und einem jüngsten Kind im Alter von sechs bis neun Jahren sowie kinderlose alleinstehende Frauen. Weiter beschränkt sich die Stichprobe auf die Altersgruppe von 30 bis 64 Jahren. Da die Erwerbsgeschichte der vergangenen zehn Jahre betrachtet wird, konnten nur Personen ab 30 Jahren in die Stichprobe aufgenommen werden.

Für die Analysen der Maßnahmeteilnahmeraten wurde ein abschnittsweise konstantes exponentielles Übergangsdatenmodell berechnet. Hierbei handelt es sich um eine statistische Methode, mit der Determinanten der Eintrittswahrscheinlichkeit von Personen in Maßnahmen analysiert werden können. Die angegebenen Effekte stellen relative Übergangsdaten dar. Als Kontrollvariablen wurden Alter, Nationalität, Zeitraum, verschiedene regionale Arbeitsmarktindikatoren (Arbeitslosenquote, Anteil der ALG-II-Bezieher, Anteil der Beschäftigten in verschiedenen Sektoren, Bruttoinlandsprodukt, Erwerbspersonen als Anteil der Bevölkerung, Bevölkerungsdichte), das Vorliegen einer Schwerbehinderung oder gesundheitlichen Einschränkung sowie der Bildungsabschluss berücksichtigt.

aus Haushalten mit vormals traditioneller Arbeitsteilung zu fördern. Möglicherweise wird für die Teilnahme an betrieblichen Trainingsmaßnahmen ein gewisses Maß an Qualifikationen und Vorkenntnissen vorausgesetzt, so dass Frauen mit längeren Erwerbsunterbrechungen seltener teilnehmen.

### Gerade Frauen mit wenig Berufserfahrung brauchen betriebliches Praxiswissen

Die Arbeitsmarktpolitik ist also gefordert, gerade für Frauen mit wenig Erwerbserfahrung die Chancen zur Teilnahme an betrieblichen Trainingsmaßnahmen zu verbessern. Dies kann ihnen den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt erleichtern, da sie praxistaugliche Arbeitserfahrungen bei einem möglichen späteren Arbeitgeber sammeln können. Die Grundsicherungsstellen sollten bei den Arbeitgebern Überzeugungsarbeit dergestalt leisten, dass diese auch Frauen mit wenig Erwerbserfahrung für betriebliche Trainingsmaßnahmen akzeptieren.





### Fazit

Die Analysen zeigen, dass in Ostdeutschland tatsächlich diejenigen Frauen vermehrt in Ein-Euro-Jobs vermittelt werden, die vor Eintritt in den ALG-II-Bezug deutlich kürzer erwerbstätig waren als ihr Partner. Denkbar wäre, dass sich Arbeitsvermittler im Osten eher am Zweierdiener-Modell orientieren, das dort kulturell stärker verankert ist und sich angesichts der gut ausgebauten Infrastruktur an Kinderbetreuungseinrichtungen auch leichter realisieren lässt. In Westdeutschland werden dagegen vor allem Frauen aus Paarhaushalten, in denen beide Partner über sehr wenig Berufserfahrung verfügen, in Ein-Euro-Jobs vermittelt. An betrieblichen Trainingsmaßnahmen nehmen andererseits sowohl in Ost- wie in Westdeutschland besonders häufig Frauen teil, die bereits über verhältnismäßig viel Berufserfahrung verfügen.

### Literatur

Bernhard, Sarah; Wolff, Joachim; Jozwiak, Eva (2006): Selektivität bei der Zuweisung erwerbsfähiger Hilfebedürftiger in Trainingsmaßnahmen oder zu privaten Vermittlungsdienstleistern. In: Zeitschrift für Arbeitsmarkt Forschung, Jg. 39, H. 3/4, S. 533-556.

Hohmeyer, Katrin; Kopf, Eva (2009): Who is targeted by One-Euro-Jobs? A selectivity analysis. In: Schmollers Jahrbuch. Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Jg. 129, H. 4, S. 597-636.

Weinkopf, Claudia; Jaehrling, Karen; Hieming, Bettina; Kalina, Thorsten; Worthmann, Georg; Wagner, Alexandra; Lenhart-Roth, Karin; Sopp, Peter Michael; Rudolph, Clarissa; Brand, Ortrun; Graf, Julia; Hüttmann, Jörn (2009): Bewertung der SGB II-Umsetzung aus gleichstellungspolitischer Sicht. Abschlussbericht. Projektnr. 03/06.

Zabel, Cordula (2011): Lone Mothers' Participation in Labor Market Programs for Means-Tested Benefit Recipients in Germany. In: IAB-Discussion Paper Nr. 14.

### Die Autorinnen



#### Dr. Eva Kopf

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Grundsicherung und Aktivierung“ am IAB.  
[eva.kopf@iab.de](mailto:eva.kopf@iab.de)



#### Dr. Cordula Zabel

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Grundsicherung und Aktivierung“ am IAB.  
[cordula.zabel@iab.de](mailto:cordula.zabel@iab.de)

## Aufbau der Studie

Um den Einfluss der früheren Arbeitsteilung im Haushalt auf Zuweisungen in arbeitsmarktpolitische Maßnahmen zu untersuchen, wurden zunächst Haushaltstypen je nach Erwerbsbeteiligung beider Partner vor Beginn des Untersuchungszeitraums gebildet. Hierfür wurde die Dauer der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung beider Partner in den zehn vorangegangenen Jahren zugrunde gelegt. In der Studie werden die folgenden Haushaltstypen unterschieden:

- Haushalte mit einem männlichen Hauptverdiener: Haushalte, bei denen der Mann für eine Gesamtdauer von fünf Jahren oder mehr, die Frau für eine Gesamtdauer von weniger als fünf Jahren innerhalb der vergangenen zehn Jahre sozialversicherungspflichtig beschäftigt war.
- Haushalte mit einer weiblichen Hauptverdienerin: Haushalte, in denen die Frau fünf oder mehr der vergangenen zehn Jahre sozialversicherungspflichtig beschäftigt war, der Mann weniger als fünf Jahre.
- Doppelverdiener-Haushalte: Haushalte, bei denen beide Partner für fünf oder mehr der vergangenen zehn Jahre sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren.
- Haushalte mit geringer Erwerbsanbindung: Haushalte, bei denen beide Partner weniger als fünf der vergangenen zehn Jahre sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren.
- Haushalte ohne Erwerbsperson: Haushalte, in denen keiner der beiden Partner innerhalb der letzten zehn Jahre sozialversicherungspflichtig beschäftigt war.

Die Häufigkeiten der verschiedenen Haushaltstypen für die Stichprobenmitglieder sind aus der Tabelle auf Seite 42 zu entnehmen. Frauen aus den oben genannten Typen von Paarhaushalten werden mit kinderlosen alleinstehenden Frauen verglichen. Bei den

Frauen aus Paarhaushalten wird nochmals zwischen kinderlosen und solchen mit einem jüngsten Kind im Alter von sechs bis neun Jahren unterschieden. Diese Frauen wurden als Vergleichsgruppe ausgewählt, da damit zu rechnen ist, dass Frauen mit Kindern in diesem Alter ihre Erwerbstätigkeit in den Jahren davor besonders häufig unterbrochen haben. Zudem nehmen Frauen mit Grundschulkindern etwas häufiger an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen teil als Frauen mit jüngeren Kindern.

Die Ergebnisse für diese Altersgruppe der Kinder sollen erste Hinweise zu Aktivierungsstrategien für Mütter mit Partner liefern. In anschließenden Analysen werden jedoch auch Mütter mit Kindern in weiteren Altersgruppen betrachtet.

Ein-Euro-Jobs und betriebliche Trainingsmaßnahmen wurden ausgewählt, da sie sich inhaltlich sowie in Bezug auf Qualifikation und Arbeitsmarktnähe der Teilnehmenden stark unterscheiden. Ein-Euro-Jobs beinhalten oft relativ einfache Tätigkeiten und dienen unter anderem dazu, Personen mit geringer Arbeitsmarktanbindung an einen regulären Arbeitsrhythmus zu gewöhnen.

Während des Untersuchungszeitraums, der die Zeit von Oktober 2005 bis Dezember 2008 umfasst, nahmen an Ein-Euro-Jobs mehr Personen als an jeder anderen Maßnahme teil, und die Teilnehmer setzten sich aus Personen mit sehr unterschiedlichem Qualifikationshintergrund zusammen.

Die Teilnehmerzahlen bei betrieblichen Trainingsmaßnahmen sind dagegen geringer. Oft bieten betriebliche Trainingsmaßnahmen eine direkte Einstiegsmöglichkeit in reguläre Beschäftigung im gleichen Betrieb. An betrieblichen Trainingsmaßnahmen nehmen eher Personen mit höheren Qualifikationen teil.

# Grundsicherung und Arbeitsmotivation

## Single-Mutter sucht passenden Job

**40 Prozent aller Alleinerziehenden beziehen Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende. Der Grund hierfür liegt keineswegs in einer fehlenden Arbeitsmarktorientierung. Denn alleinerziehende Mütter im Leistungsbezug sind häufiger als Mütter mit Partner erwerbstätig. Sie suchen häufiger als diese aktiv nach Arbeit und sind mehrheitlich zu Abstrichen bei der Aufnahme einer neuen Beschäftigung bereit, sofern diese nicht zu Lasten ihrer Kinder gehen. Der Sprung aus der Grundsicherung scheidet weniger an ihrer Arbeitsmotivation, als vielmehr daran, dass sie alleine Kinderbetreuung und Haushalt organisieren und finanzieren müssen.**

Ein wesentliches Ziel der Grundsicherung für Arbeitsuchende nach dem zweiten Sozialgesetzbuch (SGB II) ist es, die Betroffenen in Erwerbsarbeit zu integrieren und damit deren Bedürftigkeit zu beenden oder zumindest zu reduzieren. Gleichzeitig nehmen das Gesetz und die Vermittlungspraxis Rücksicht auf die jeweilige Haushalts-situation. Wer im Haushalt Kinder betreut, ist vor allem bei Kindern im Alter von unter drei Jahren nicht in vollem Umfang verpflichtet, nach Arbeit zu suchen, an Maßnahmen teilzunehmen oder eine neue Erwerbstätigkeit zu beginnen. Die Leistungshöhe ist außerdem abhängig von der Zahl und dem Alter der Haushaltsmitglieder.

### **Viele alleinerziehende Mütter arbeiten**

631.000 Alleinerziehende und 496.000 Paarhaushalte mit minderjährigen Kindern bezogen im Juli 2011 Leistungen der Grundsicherung. Damit müssen in 18 beziehungsweise 14 Prozent aller Haushalte, die SGB-II-Leistungen beziehen, Kinder betreut werden. Alleinerziehende sind, wie eine Studie von Lietzmann aus dem Jahr 2009 zeigt, besonders häufig und überdurchschnittlich lange auf Leistungen der Grundsicherung nach SGB II angewiesen: 40 Prozent aller Alleinerziehenden beziehen Arbeitslosengeld II (ALG II), aber nur acht Prozent aller Paare mit Kindern. Anhand von Befragungsdaten lässt sich ermitteln,

inwieweit verschiedene Gruppen von Leistungsbeziehern eine Erwerbstätigkeit ausüben oder anstreben.

Das SGB II gewährt nicht nur eine Unterstützungsleistung für Arbeitslose, sondern auch ein existenzsicherndes Einkommen für alle Familienmitglieder, deren Bedarf nicht durch das Einkommen gedeckt wird. 36 Prozent der alleinerziehenden Mütter im SGB II sind Aufstocker, gehen also parallel zum Leistungsbezug einer Erwerbstätigkeit nach (vgl. Tabelle 1). In 26 Prozent aller Fälle ist diese Beschäftigung lediglich ein sogenannter „Mini-Job“, der einen Verdienst von maximal 400 Euro im Monat erlaubt. Damit gelingt der Sprung aus der Bedürftigkeit nur selten.

### **Mütter arbeiten nur selten in Vollzeit**

Da das Angebot an ganztägiger Kinderbetreuung in Deutschland noch nicht ausreicht, ist eine Erwerbstätigkeit in größerem Umfang oft nicht möglich. Dennoch sind die alleinerziehenden Mütter, die ALG II beziehen, häufiger als Mütter in Partnerschaften (18%) und auch häufiger als der Durchschnitt aller erwerbsfähigen SGB-II-Bezieher (26%) zumindest eingeschränkt erwerbstätig. Von den alleinerziehenden Müttern, die keine Leistungen der Grundsicherung beziehen, üben 80 Prozent eine Vollzeit- oder eine sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung aus. Zum Vergleich: Bei Müttern, die kein ALG II





Tabelle 1

**Erwerbsstatus nach Personengruppen**

in Prozent

		Vollzeit (>30 Std.)	Teilzeit (<= 30 Std.)	Mini-Job (bis 400 Euro)	Arbeitslos	Sonstige Nicht- Erwerbstätige
<b>Im SGB II</b>	<b>Alleinerziehende Mütter</b>	4	6	26	58	7
	<b>Mütter in Partnerschaften</b>	2	5	11	52	30
	<b>Personen insgesamt</b>	7	3	16	60	14
<b>Nicht im SGB II</b>	<b>Alleinerziehende Mütter</b>	45	35	8	8	4
	<b>Mütter in Partnerschaften</b>	20	31	18	2	29
	<b>Personen insgesamt</b>	51	11	9	3	25



beziehen und mit einem Partner im Haushalt leben, sind es nur 51 Prozent. Es steht zu vermuten, dass diese Frauen eine Bedürftigkeit eher vermeiden können, da ihr Partner erwerbstätig ist.

Nur sieben Prozent der Alleinerziehenden, die Leistungen beziehen, sind weder erwerbstätig noch arbeitslos. Sie gelten als „Sonstige Nicht-Erwerbstätige“, da sie dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen, etwa weil sie in Mutterschutz oder Elternzeit sind. Die Übrigen könnten durch verstärkte Erwerbstätigkeit vielfach den Sprung aus Hartz IV schaffen – angemessene Kinderbetreuungs- und Stellenangebote vorausgesetzt. Mütter in Paarhaushalten sind hingegen häufiger als Alleinerziehende weder erwerbstätig noch arbeitslos. Sie sind unter anderem deshalb häufiger in Mutterschutz oder Elternzeit, weil ihre Kinder in der Regel noch jünger sind. Unabhängig vom Alter der Kinder sind sie häufiger als Alleinerziehende als Hausfrau tätig.

#### **Single-Mütter suchen sehr aktiv Arbeit**

Die relativ ausgeprägte Arbeitsmarktorientierung von alleinerziehenden Müttern lässt sich auch daran ersehen, dass sie nach eigenen Angaben mit 44 Prozent fast genauso häufig aktiv nach einer Stelle suchen wie der Durchschnitt der Leistungsempfänger mit 47 Prozent (siehe Tabelle 2). Mütter, die mit einem Partner zusammenleben, suchen mit 27 Prozent deutlich seltener. Das liegt aber nicht daran, dass in Paarhaushalten in der Regel jüngere Kinder leben als in Haushalten von Alleinerziehenden. Die stärkere Erwerbsorientierung von Alleinerziehenden zeigt sich nämlich ebenso bei Frauen mit Kindern unter drei Jahren. Diese haben im Falle der Bedürftigkeit auch dann einen Anspruch auf Leistungen aus dem SGB II, wenn sie nicht als arbeitsuchend gemeldet sind. Denn in diesem Segment suchen Alleinerziehende ebenfalls häufiger aktiv nach Arbeit als Mütter in Paarhaushalten und sind, wie Lietzmann in einer Studie aus dem Jahr 2010 gezeigt hat, auch häufiger arbeitsuchend gemeldet.

64 Prozent der arbeitsuchenden Alleinerziehenden beziehungsweise 70 Prozent der arbeitsuchenden

Leistungsempfänger insgesamt gaben an, innerhalb der letzten vier Wochen mindestens einmal auf eine Stellenausschreibung geantwortet zu haben. 70 beziehungsweise 61 Prozent fragten direkt bei einem Betrieb nach. Knapp die Hälfte hat in dieser Zeit mindestens einmal eine Initiativbewerbung eingereicht. Mütter in Partnerschaften nutzten diese drei Möglichkeiten der Arbeitsuche nach eigenem Bekunden deutlich seltener. Eigene Stellensuche werden generell nur selten aufgegeben.

Die Arbeitsuche von ALG-II-Empfängern ist nur ein erster Schritt, um den Leistungsbezug zu beenden. Denn trotz der Bemühungen, eine Stelle zu finden, hatte binnen vier Wochen nur ein Drittel aller arbeitssuchenden ALG-II-Bezieher ein Bewerbungsgespräch. Und nur jeweils ein knappes Viertel der arbeitssuchenden allein-

erziehenden Mütter und der Mütter in Paarhaushalten hatten in den letzten vier Wochen mindestens ein Bewerbungsgespräch. Insgesamt blieben die Anstrengungen, eine Beschäftigung zu finden, im betrachteten Zeitraum von vier Wochen bei allen untersuchten Gruppen mehrheitlich ohne Erfolg.

### Zu Konzessionen bereit, aber nicht zu Lasten des Kindes

Ein weiterer Prüfstein zur Beurteilung der Arbeitsmotivation von Leistungsempfängern ist die Frage, welche Zugeständnisse sie bei der Aufnahme eines Beschäftigungsverhältnisses machen würden. Im SGB II ist verankert, dass im Grunde jede Beschäftigung aufgenommen werden muss, die die Bedürftigkeit beendet oder reduziert.

Tabelle 2

#### Arbeitsuche von ALG-II-Bezieherinnen

in Prozent

	Personen im SGB II insgesamt			Alleinerziehende Mütter im SGB II			Mütter in Partnerschaften im SGB II		
<b>„Haben Sie in den letzten vier Wochen nach Arbeit gesucht?“</b>									
ja, ich habe nach Arbeit gesucht	47			44			27		
<b>„Was haben Sie in den letzten vier Wochen unternommen, um Arbeit zu finden?“ (nur Arbeitssuchende)</b>									
...% der arbeitssuchenden gaben an, folgende Aktivitäten in den letzten vier Wochen ...-mal unternommen zu haben:	keinmal	1- bis 5-mal	mehr als 5-mal	keinmal	1- bis 5-mal	mehr als 5-mal	keinmal	1- bis 5-mal	mehr als 5-mal
auf Stellenausschreibungen geantwortet	30	46	24	36	49	15	48	30	22
selbst eine Anzeige aufgegeben	92	7	1	93	4	4	93	7	0
direkt bei einem Betrieb nachgefragt	39	46	15	30	50	20	46	46	8
Bewerbungsunterlagen „auf Verdacht“ eingereicht	57	32	11	54	36	10	71	23	6

Tabelle 3

### Zahl der Bewerbungsgespräche von arbeitssuchenden SGB-II Leistungsempfängern innerhalb eines Zeitraums von vier Wochen

Anteil in Prozent

	Personen im SGB II insgesamt			Alleinerziehende Mütter im SGB II			Mütter in Partnerschaften im SGB II		
	kein Gespräch	1 bis 5	mehr als 5	kein Gespräch	1 bis 5	mehr als 5	kein Gespräch	1 bis 5	mehr als 5
Anteil der Personen, die in den letzten vier Wochen ... Bewerbungsgespräche hatten	68	30	2	77	19	4	76	24	0

Quelle: Panel „Arbeitsmarkt und soziale Sicherung“, Welle 4, 2009/2010

Tabelle 4

### Konzessionsbereitschaft von arbeitssuchenden SGB-II-Beziehern

in Prozent

	Personen im SGB II insgesamt	Alleinerziehende Mütter im SGB II	Mütter in Partnerschaften im SGB II
<b>Folgende Jobmerkmale würden Arbeitssuchende in Kauf nehmen</b>			
Arbeitsweg von einer Stunde	62	37	19
geringes Einkommen	45	55	54
ungünstige Arbeitszeiten	56	18	26
Arbeit, die unter dem fachlichen Können liegt	71	73	77
Belastungen am Arbeitsplatz wie Lärm, Schmutz oder körperliche Anstrengungen	68	74	67
Wechsel des Wohnortes	28	19	12

Quelle: Panel „Arbeitsmarkt und soziale Sicherung“, Welle 4, 2009/2010

©IAB

Wie bereits eine Studie von Beste, Bethmann und Trappmann aus dem Jahr 2010 gezeigt hat, sind ALG-II-Bezieher in hohem Maße bereit, auch Arbeitsstellen mit schlechten Bedingungen anzunehmen. Für Mütter gilt dies allerdings nur mit Einschränkungen. Bedingungen, die der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zuwiderlaufen, werden von Müttern seltener akzeptiert als vom Durchschnitt der Leistungsbeziehenden. Ein langer Arbeitsweg von einer Stunde oder ungünstige Arbeitszeiten und ein

Wechsel des Wohnortes werden von den meisten Müttern im SGB-II-Bezug nicht in Kauf genommen (vgl. Tabelle 4). Auf der anderen Seite sind Mütter – auch im Vergleich zum Durchschnitt aller SGB-II-Bezieher – eher zu Konzessionen bereit, wenn dadurch nur sie selbst unmittelbar betroffen wären. So würden drei von vier arbeitssuchenden Alleinerziehenden eine Arbeit akzeptieren, die unter dem eigenen fachlichen Können liegt oder mit Belastungen am Arbeitsplatz verbunden ist. Gut die Hälfte würde auch für ein geringes Einkommen arbeiten.

## Fazit

Bei der Bewertung der Situation von Alleinerziehenden im SGB II sind zwei Aspekte von zentraler Bedeutung. Zum Einen ist es bei Alleinerziehenden meist die Mutter, die die Kinder betreut und für den Lebensunterhalt der Familie sorgt. Dies schränkt ihre zeitlichen Möglichkeiten ein, einer Beschäftigung nachzugehen. Je jünger die Kinder sind, desto schwieriger ist es, den Leistungsbezug zu beenden. Denn der Betreuungsaufwand ist höher und eine externe Kinderbetreuung steht meist nur sehr eingeschränkt zur Verfügung.

Zum Anderen streben alleinerziehende Mütter selbst durchaus eine Erwerbstätigkeit an. Über ein Drittel ist während des Leistungsbezugs erwerbstätig. Dabei handelt es sich jedoch in den meisten Fällen um eine geringfügige Beschäftigung, die nicht bedarfsdeckend ist. Alleinerziehende suchen mindestens genauso häufig und intensiv nach Arbeit wie andere ALG-II-Bezieher. Sie sind mehrheitlich bereit, für ein geringes Einkommen, unter ihrem fachlichen Können und unter belastenden Arbeitsbedingungen zu arbeiten. Diese Erwerbsorientierung ist bei ihnen zum Teil ausgeprägter als bei Müttern, die mit einem Partner in einer Bedarfsgemeinschaft zusammenleben. Denn Letztere können unter Umständen darauf hoffen, dass sie dank ihres Partners den Sprung aus Hartz IV schaffen. Alleinerziehende hingegen können ihre Motivation und ihr Potenzial am Arbeitsmarkt nur eingeschränkt umsetzen.

## Literatur

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

Bethmann, Arne; Gebhardt, Daniel (Hrsg.) (2011): User Guide „Panel Study Labour Market and Social Security“ (PASS), Wave 3, FDZ-Datenreport Nr. 4 (en).

Lietzmann, Torsten (2009): Bedarfsgemeinschaften im SGB II: Warum Alleinerziehende es besonders schwer haben, (IAB-Kurzbericht Nr. 12).

Lietzmann, Torsten (2010): Zur Dauer der Bedürftigkeit von Müttern. Dauer des Leistungsbezugs im SGB II und Ausstiegchancen, IAB-Discussion Paper Nr. 8.

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2011): Analyse der Grundsicherung für Arbeitsuchende, Nürnberg.

## Die Autoren



### Jonas Beste

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Panel Arbeitsmarkt und soziale Sicherung“ am IAB.

[jonas.beste@iab.de](mailto:jonas.beste@iab.de)

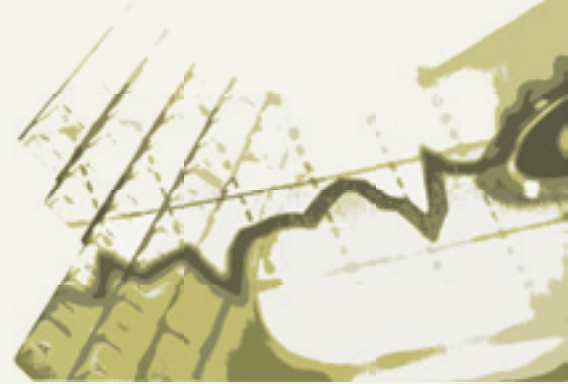


### Torsten Lietzmann

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Forschungsgruppe „Dynamik in der Grundsicherung“ am IAB.

[torsten.lietzmann@iab.de](mailto:torsten.lietzmann@iab.de)





# Projekte

Ausgewählte aktuelle Forschungsvorhaben des IAB im Überblick

## Wichtige Forschungsvorhaben zum Thema „Frauen in der Erwerbsarbeit“

### Forschungsbereich „Internationale

#### Vergleiche und Europäische Integration“

Welchen Einfluss hat Migration auf den Umfang und die Qualität der Erwerbsbeteiligung von Frauen? Antworten auf diese Frage soll das Projekt **„Auswirkung internationaler Mobilität auf das Qualifikationsniveau erwerbstätiger Frauen“** im Vergleich der Länder Deutschland, Großbritannien, USA, Schweiz und Australien liefern. Die Analyse basiert auf dem Modell einer repräsentativen Volkswirtschaft mit internationaler Mobilität. Mit dem Modell lassen sich Faktoren benennen, nach denen Frauen entscheiden, wie viel sie in Bildung investieren oder ob und wie viele Kinder sie bekommen möchten. Darüber hinaus gehen die Forscherinnen und Forscher der Frage nach, inwieweit die Familienpolitik des jeweiligen Landes die Erwerbsneigung und Qualifikationsstruktur der Frauen beeinflusst. Die Berechnungen basieren auf Mikrodaten.

### Forschungsbereich „Arbeitsförderung und Erwerbstätigkeit“

Seit dem Jahr 2009 läuft das bundesweite Programm **„Perspektive Wiedereinstieg“** unter der Federführung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit. Es soll potenziellen Berufsrückkehrerinnen den Wiedereinstieg ins Berufsleben erleichtern und wird aus Mitteln

des Europäischen Sozialfonds finanziert. Der Forschungsbereich „Arbeitsförderung und Erwerbstätigkeit“ analysiert die Wirkungen des Programms auf die Arbeitsmarktchancen der Teilnehmerinnen. Zudem werden in Kooperation mit dem Forschungsbereich „Bildungs- und Erwerbsverläufe“ unter anderem potenzielle Barrieren für den Wiedereinstieg identifiziert. Die Forschungsergebnisse sollen der Politik Entscheidungshilfen beim Aufbau eines flächendeckenden Unterstützungsangebots für Berufsrückkehrerinnen geben.

### Forschungsbereich „Bildungs- und Erwerbsverläufe“

Noch immer gibt es typische Frauen- und Männerberufe. Welche Bedeutung die berufliche Segregation für die Entstehung und Aufrechterhaltung von Geschlechterungleichheiten im deutschen Arbeitsmarkt hat, untersucht der Forschungsbereich „Bildungs- und Erwerbsverläufe“ in dem Projekt **„Occupational Sex Segregation and its Consequences for the (Re-)Production of Gender Inequalities in the German Labour Market“**. Die Folgen der Geschlechtersegregation lassen sich anhand verschiedener Datensätze auf zwei Ebenen analysieren: auf der Ebene von Berufen mit Prozessdaten des IAB und auf der Ebene von individuellen Erwerbsverläufen mit Daten der Erwachsenen-Etappe des Nationalen Bildungspanels. Die Deutsche

Forschungsgemeinschaft bewilligte das Kooperationsprojekt mit dem Wissenschaftszentrum Berlin im Rahmen des Schwerpunktprogramms 1646 „Education as a Lifelong Process“ im Dezember 2011.

### Forschungsdatenzentrum

Wie lange bleiben Frauen nach der Geburt eines Kindes zu Hause und warum? Sind kulturelle Normen bedeutsamer als strukturelle Faktoren wie Elterngeld, Elternzeitgesetze oder Kinderbetreuungsangebote? Dana Müller, wissenschaftliche Mitarbeiterin des Forschungsdatenzentrums (FDZ), und Daniela Grunow, Associate Professor of Sociology an der Universität Amsterdam, untersuchen die Erwerbsverläufe von Frauen nach einer familienbedingten Unterbrechung. Sie fragen dabei nach **kulturellen und strukturellen Faktoren bei der Rückkehr in den Beruf**. Das Besondere an dem Kooperationsprojekt ist die Analyse des Erwerbsverhaltens von Müttern, die vor der Geburt ihres ersten Kindes von Ost- nach Westdeutschland gezogen sind und dort bleiben. Hierüber ist kaum etwas bekannt. Die Forscherinnen analysieren die Rolle der Sozialisation in Ostdeutschland, die Anpassung an Verhaltensmuster westdeutscher Mütter sowie die Charakteristika der von Ost- nach Westdeutschland gezogenen Frauen bei der Rückkehr in den Beruf. Als Grundlage dienen die BASiD-Daten – ein Biografie-Datensatz

auf Basis der Daten der Deutschen Rentenversicherung, der Bundesagentur für Arbeit (BA) und ihres Forschungsinstituts IAB.

Der Sonderforschungsbereich 882 **„Von Heterogenitäten zu Ungleichheiten“** an der Universität Bielefeld erforscht die Ursachen von Ungleichheiten. Drei Teilprojekte beschäftigen sich mit dem Arbeitsmarkt und den Sozialleistungen. Sie arbeiten mit Daten der BA und Daten ihres Forschungsinstituts IAB, die durch neue Erhebungen ergänzt werden. Die Ziele der Kooperation zwischen dem FDZ und

dem Sonderforschungsbereich 882 liegen in der gemeinsamen Erstellung dieser neuen Datensätze sowie in der engen Zusammenarbeit bei inhaltlichen Fragen. Dazu zählt beispielsweise die Frage nach den Ursachen von Chancenungleichheit der Geschlechter im Erwerbsverlauf. Die Daten sollen im Anschluss an das Projekt auch weiteren Nutzern zugänglich sein.

### **Kompetenzzentrum Empirische**

#### **Methoden**

Das Projekt **„Berufliche Segregation in Betrieben und Lohndiskriminierung**

**von Frauen“** befasst sich mit der Frage, ob bessere Zugangschancen von Frauen zu Berufen und Jobs innerhalb von Betrieben zu einer Verringerung geschlechtsspezifischer Lohnunterschiede führen. Die Ergebnisse zeigen, dass die Segregation in Arbeitsgruppen innerhalb von Betrieben auch dann noch einen nennenswerten Einfluss auf das geschlechtsspezifische Lohndifferenzial hat, wenn berücksichtigt wird, dass sich vor allem besonders produktive und engagierte Frauen zuerst in männerdominierte Arbeitsgruppen selektieren (oder selektiert werden).

## **Weitere aktuelle Forschungsvorhaben des IAB**

### **Forschungsbereich „Institutionen und makroökonomische Arbeitsmarktanalyse“**

Der Rückgang der Arbeitslosigkeit in Deutschland nach 2005 ist beispiellos. Während im März 2005 ein Höchststand von mehr als fünf Millionen Arbeitslosen erreicht wurde, sank die Zahl bis 2008 auf rund drei Millionen. Wo sind all die Arbeitslosen geblieben? Haben sie alle eine Beschäftigung aufgenommen? Sind sie aus dem Arbeitsmarkt ausgeschieden, gehören der Stillen Reserve an oder nehmen sie an einer arbeitsmarktpolitischen Maßnahme teil? Im Kooperationsprojekt **„Where did all the unemployed go?“** will der Forschungsbereich „Institutionen und makroökonomische Arbeitsmarktanalyse“ in Zusammenarbeit mit Prof. Klaus Wälde von der Universität Mainz Antworten auf diese Fragen erhalten. Dazu verwenden die Wissenschaftler Bestände und Bewegungen in und aus Arbeitslosigkeit und analysieren zwei unabhängige Datensätze: das Sozio-oekonomische Panel (SOEP) und die Integrierten Erwerbsbiografien (IEB) des IAB.

Ein Teil der strukturellen Arbeitslosigkeit ist dadurch zu erklären, dass es Zeit in Anspruch nimmt, bis ein Arbeitsloser die für ihn passende Stelle gefunden hat. Ein anderer Teil ist dadurch zu erklären, dass das Profil der Arbeitssuchenden qualifikations- oder regional bedingt nicht zu den offenen Stellen passt. Dies wird als Mismatch-Arbeitslosigkeit bezeichnet. Das Projekt **„Mismatch in Germany“** hat zum Ziel, das Ausmaß des gesamtwirtschaftlichen Mismatches zu quantifizieren. Außerdem wird sowohl empirisch als auch modelltheoretisch untersucht, wie stark die auf Mismatch beruhende Arbeitslosigkeit im Konjunkturzyklus schwankt.

### **Forschungsbereich „Erwerbslosigkeit und Teilhabe“**

Für Bezieher von Arbeitslosengeld II gelten im Sozialgesetzbuch II besonders hohe Freibeträge für die private Altersvorsorge. Erst wenn sie diese Grenze überschreiten, müssen Betroffene ihre Altersrückstellungen teilweise für die Sicherung ihres Lebensunterhalts einsetzen.

In dem Projekt **„Private Altersvorsorge bei Arbeitslosengeld-II-Empfängern: Ausnahme oder Normalfall?“** wird untersucht, wie viele und welche Leistungsempfänger tatsächlich mit einem privaten Altersvorsorgevermögen in den Grundsicherungsbezug gehen, und welche Höhe dieses gegebenenfalls hat. Dazu werden Daten aus dem IAB-Panel „Arbeitsmarkt und soziale Sicherung“ ausgewertet.

### **Forschungsbereich „Panel Arbeitsmarkt und soziale Sicherung“**

Der Datensatz der vierten Welle des Panels „Arbeitsmarkt und soziale Sicherung“ ist inzwischen verfügbar. Externe Nutzer können einen Zugang über das Forschungsdatenzentrum erhalten. Zudem steht Studierenden und Lehrenden seit diesem Jahr ein absolut anonymisierter Campusfile zum Download zur Verfügung. Derzeit wird die **fünfte Erhebungswelle** für die wissenschaftliche Nutzung aufbereitet: Sie enthält Schwerpunkte zu sozialen Netzwerken, zu Persön-

lichkeitsmerkmalen und zur Stellenannahmefähigkeit. Ab Herbst 2012 ist sie für Forscherinnen und Forscher innerhalb und außerhalb des IAB verfügbar.

### Forschungsbereich „Betriebe und Beschäftigung“

Zentrales Instrument der Regionalpolitik in Deutschland ist die Bund-Länder-Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ (GRW). Der Forschungsbereich „Betriebe und Beschäftigung“ berechnet in Zusammenarbeit mit dem Steinbeis-Transferzentrum Angewandte Systemanalyse Stuttgart **Arbeitsmarkt- und Einkommensindikatoren für die Neuabgrenzung des GRW-Regionalfördergebietes ab 2014**. Diese und weitere Regionalindikatoren dienen der Identifizierung förderbedürftiger Regionen in Deutschland.

### Forschungsdatenzentrum

Die umfangreichen Datenbestände des Forschungsdatenzentrums stehen seit Ende 2011 auch in Ann Arbor, Dresden, Berlin und Bremen für wissenschaftliche Auswertungen zur Verfügung. Möglich macht dies das Projekt **„Forschungsdatenzentrum im Forschungs-**

**datenzentrum“**. Das IAB kooperiert hierbei mit dem Datenzentrum der Statistischen Landesämter und dem Institute for Social Research in Ann Arbor (USA). Ab diesem Jahr kommt Düsseldorf als Standort hinzu. Das IT-Systemhaus der Bundesagentur für Arbeit und der Geschäftsbereich ITM des IAB unterstützen den Ausbau des Angebots. Finanziert wird das Projekt vom Bundesministerium für Bildung und Forschung.

### Kompetenzzentrum Empirische Methoden

Die Entwicklung neuer Methoden zum **Umgang mit fehlenden Werten in hierar-**

**chischen Längsschnittstudien** ist das Ziel eines von der Deutschen Forschungsgemeinschaft geförderten Drittmittelprojektes. Dabei verfolgen die Forscherinnen und Forscher zwei Ansätze: Sie entwickeln zum einen für den Umgang mit fehlenden Werten in einzelnen Variablen (item nonresponse) neue Imputationsroutinen und zum anderen innovative Gewichtungsverfahren. Diese sollen mögliche Verzerrungen korrigieren, die entstehen, weil Befragte die Teilnahme komplett verweigern (unit nonresponse). Das Kompetenzzentrum Empirische Methoden kooperiert bei diesem Projekt mit der Hochschule Regensburg.



Freuen sich über die neue FDZ-Außenstelle in Berlin (vorne, von links): Stefan Bender, Leiter des Forschungsdatenzentrums der BA im IAB, Dr. Ulrike Rockmann, Präsidentin des Amtes für Statistik Berlin-Brandenburg, und Prof. Gert G. Wagner, Vorstandsvorsitzender des DIW Berlin und Inhaber des Lehrstuhls für Empirische Wirtschaftsforschung und Wirtschaftspolitik an der TU Berlin.

## Familienbewusst in die Zukunft: Das IAB erhält erneut das Zertifikat zum „audit berufundfamilie“

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) befasst sich nicht nur bei seiner Forschung und Politikberatung mit Fragen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Es setzt auch selber auf eine nachhaltig familienbewusste Personalpolitik und unterstützt seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dabei, ihre beruflichen und familiären Anforderungen in Einklang zu bringen. Dafür erhielt das

IAB jetzt erneut das von der berufundfamilie gGmbH, einer Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung, erteilte Zertifikat zum „audit berufundfamilie“. Es gehört damit zu den 129 Arbeitgebern dieses Zertifizierungsjahres, die den „Familien-TÜV“ ein zweites Mal erfolgreich durchlaufen haben.

Bundesfamilienministerin Dr. Kristina Schröder und Bundeswirtschaftsminister Dr.

Philipp Rösler tragen die Schirmherrschaft für das Audit. „Die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist eine der zentralen Antworten auf die Herausforderungen des demografischen Wandels. Dazu gehören familienbewusste Arbeitszeiten genauso wie eine Unternehmenskultur, in der Familie nicht als Nachteil, sondern als Bereicherung gilt“, erklärte Dr. Hermann Kues, Parlamentarischer



371 Arbeitgeber aus Wirtschaft, Wissenschaft und öffentlicher Verwaltung wurden am 11. Juni 2012 in Berlin für ihre familienbewusste Personalpolitik ausgezeichnet. Die Zertifikate übergaben Dr. Hermann Kues, Parlamentarischer Staatssekretär im Bundesfamilienministerium (links), und Peter Hintze, Parlamentarischer Staatssekretär beim Bundeswirtschaftsminister (rechts). Für das IAB nahm Dr. Ulrich Wenzel, Leiter des Wissenschaftsmanagements (5. von links), die Auszeichnung entgegen. Foto: berufundfamilie gGmbH

Staatssekretär im Bundesfamilienministerium, bei der Verleihung am 11. Juni 2012 in Berlin.

„Das Engagement familienfreundlicher Arbeitgeber nutzt nicht nur den Beschäftigten, sondern der ganzen Gesellschaft“, ergänzte Peter Hintze, Parlamentarischer Staatssekretär beim Bundeswirtschaftsminister. „Zugleich ist familienbewusste Personalpolitik ein wichtiger Vorteil im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte.“

Mit seiner familienbewussten Personalpolitik investiert das IAB in die Zukunft: Als wissenschaftliche Einrichtung mit hohem Anspruch an die Qualität der Arbeitsergebnisse ist das Institut darauf angewiesen, hervorragende Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu finden und an sich zu binden sowie auch für administrative und technische Aufgaben qualifiziertes Personal einsetzen zu können. Die Zukunftsfähigkeit des IAB und die Nachhaltigkeit seiner Arbeit erfordern daher, dass Potenziale voll ausgeschöpft werden können. Hierfür bedarf es ausreichender Möglichkeiten, Berufs- und Familienleben in Einklang zu bringen. Davon profitiert das Institut als

attraktiver Arbeitgeber ebenso wie die Beschäftigten. Denn die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bedeutet auch die Förderung der Chancengleichheit und Gleichstellung von Frauen und Männern.

„Mit seinen familiengerechten Angeboten zur Arbeitsorganisation, seinen passgenauen Unterstützungsleistungen und mit einer breit verankerten gender- und familienbewussten Institutskultur gehört das IAB zu den Vorreitern bei der Erschließung der Potenziale seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dies belegt auch die nun erneuerte Auditierung, in deren Rahmen wir uns weitergehende Ziele gegeben haben“, betont Wissenschaftsmanager Dr. Ulrich Wenzel, der die Auszeichnung mit Sonja Danna vom Personalbereich des IAB entgegennahm.

Bei der ersten Auditierung im Jahr 2009, die auf Initiative des Personalbereichs in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten am IAB erfolgte, gab es bereits ein breites Spektrum an familienfreundlichen Arbeitsbedingungen. Dazu zählen flexible Arbeitszeiten ohne Kernarbeitszeit, individuelle

Arbeitszeitmodelle, Telearbeit und ein Eltern-Kind-Zimmer.

In den vergangenen drei Jahren unternahm das Institut weitere Schritte, um die Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wirksam zu unterstützen – etwa bei der Personalentwicklung und dem Wiedereinstieg in den Beruf. Das IAB bietet außerdem in Kooperation mit den anderen Dienststellen des Verwaltungszentrums der Bundesagentur für Arbeit ein vielfältiges und auf den individuellen Bedarf ausgerichtetes Angebot an Betreuungsmöglichkeiten an.

„Ein Zeichen für die familienfreundliche Grundhaltung des IAB ist, dass wir im Institut viele junge Mütter und Väter haben“, freut sich Sonja Danna. Die familienbewusste Personalpolitik wird in den kommenden drei Jahren weiter ausgestaltet. So will das IAB wissenschaftlichen Mitarbeitern bei Befristungen möglichst lange Perspektiven eröffnen, das Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ in den Führungsstrukturen und Führungsinstrumenten systematisch verankern und das Informationsangebot noch weiter ausbauen.



# Führungspositionen in Deutschland

## Im Osten sind die Frauen einen Schritt voraus

Frauen sind in den Chefetagen deutscher Großbetriebe selten. Daran hat sich auch in den letzten Jahren nicht viel geändert. Unterm Strich schneidet Ostdeutschland besser ab als Westdeutschland. Im Westen sind Frauen in Führungspositionen durchgehend unterrepräsentiert. Im Osten gibt es zumindest einige privatwirtschaftliche Bereiche, in denen der Anteil von Frauen in leitenden Positionen ihrem Beschäftigtenanteil annähernd entspricht.





Frauen stellen heutzutage weit über 40 Prozent aller Beschäftigten. Dieser Sachverhalt spiegelt sich freilich weiterhin nicht in den Führungsetagen deutscher Betriebe wider. Frauen sind sowohl auf der Leitungsebene als auch in Aufsichtsräten deutscher Unternehmen deutlich unterrepräsentiert. Dabei ist eine stärkere Beteiligung von Frauen an Spitzenpositionen der Wirtschaft erklärtes politisches Ziel. Dies ist nicht nur eine Frage der Gerechtigkeit, sondern auch der wirtschaftlichen Vernunft. In der aktuellen politischen Diskussion herrscht bislang allerdings Uneinigkeit darüber, ob eine einheitliche oder eine flexible Quote für Frauen in Führungspositionen – angepasst an die Erfordernisse der einzelnen Unternehmen – das geeignete Instrument ist, um diesem Ziel näher zu kommen.

Vor diesem Hintergrund bieten Analysen des IAB aktuelle und differenzierte Zahlen zum Stand und zur Entwicklung des Anteils von Frauen in Führungspositionen. Basis dafür bilden Daten aus dem IAB-Betriebspanel, einer jährlichen Befragung von knapp 16.000 Betrieben aller Größen und Wirtschaftszweige. Sowohl im Jahr 2004 als auch im Jahr 2008 wurden Betriebe in West- und Ostdeutschland danach gefragt, wie viele Frauen dort Führungspositionen innehaben.

### Ostdeutsche Frauen rücken stärker an die Spitze

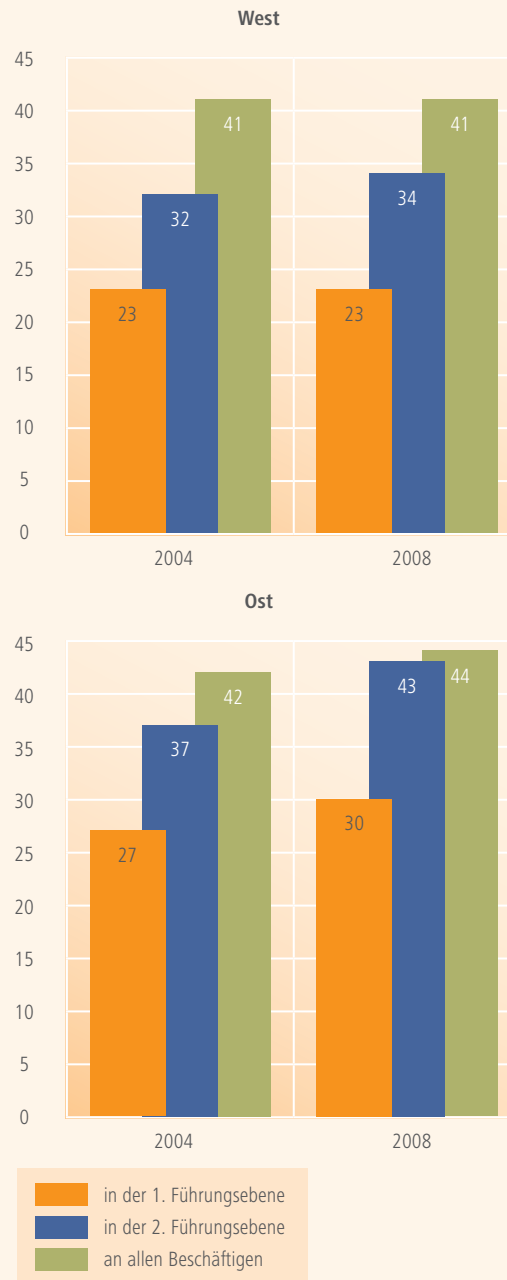
Demnach ist der Anteil weiblicher Führungskräfte in Ostdeutschland schneller gewachsen als in Westdeutschland. Dies betrifft insbesondere die zweite Führungsebene. Bestand diese im Jahr 2004 noch zu 37 Prozent aus Frauen, so hat sich deren Anteil bis 2008 um sechs Prozentpunkte erhöht (vgl. Abbildung). Auf der ersten Führungsebene betrug der Zuwachs drei Prozentpunkte. In Westdeutschland hingegen blieb der Anteil der weiblichen Spitzenkräfte unverändert; lediglich auf der zweiten Führungsebene ist ein Anstieg um zwei Prozentpunkte festzustellen.

Damit haben sich die Niveauunterschiede weiter zugunsten der neuen Bundesländer vergrößert. Während der Frauenanteil auf der obersten Führungsebene der Privatwirtschaft in Ostdeutschland im Jahr 2008 bei 30 Prozent lag, verzeichnete Westdeutschland einen um

Abbildung

### Anteil von Frauen in Führungspositionen 2004 und 2008 (Betriebe der Privatwirtschaft)

in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2004, 2008

©IAB

sieben Prozentpunkte niedrigeren Wert. Auch auf der zweiten Führungsebene sind Frauen in Ostdeutschland stärker repräsentiert: Während der Frauenanteil hier in

Tabelle 1

### Anteil von Frauen in Führungspositionen 2008 nach Betriebsgröße (Betriebe der Privatwirtschaft)

in Prozent

Betriebe mit ... Beschäftigten	in der 1. Führungsebene		in der 2. Führungsebene		an allen Beschäftigten	
	West	Ost	West	Ost	West	Ost
1 bis 9	26	31	51	51	50	48
10 bis 49	20	28	36	44	44	43
50 bis 99	19	25	31	45	41	41
100 bis 199	14	22	27	36	40	40
200 bis 499	10	21	21	33	38	43
500 und mehr	8	17	17	33	32	49
<b>Insgesamt</b>	23	30	34	43	41	44

Quelle: IAB-Betriebspanel 2008

©IAB

Gesamtdeutschland bei 35 Prozent lag, betrug er in Ostdeutschland 43 Prozent – und entsprach damit fast dem Anteil der Frauen an der Gesamtbeschäftigung. Die Tatsache, dass es im Jahr 2008 in über drei Viertel der Betriebe keine zweite Führungsebene gab, relativiert allerdings diesen Wert.

Ostdeutsche Betriebe werden also häufiger von Frauen geführt als westdeutsche. Zudem steigt der Anteil weiblicher Führungskräfte dort rascher als im Westen. Dies könnte an den unterschiedlichen Betriebsstrukturen in den alten und neuen Bundesländern liegen. Um dies zu prüfen, werden im Folgenden die Anteile von Frauen in Führungspositionen differenziert nach Betriebsgrößen und Branchen für beide Landesteile betrachtet.

#### Ob Klein- oder Großbetrieb: Ostdeutsche Frauen führen häufiger

Mit zunehmender Betriebsgröße sinkt der Anteil weiblicher Führungskräfte (vgl. Tabelle 1). Dies trifft für

Betriebe beider Landesteile zu. Ihr Anteil ist in Ostdeutschland jedoch in nahezu jeder Größenklasse höher als in Westdeutschland. Besonders deutlich ist der Unterschied in großen Betrieben. Der Frauenanteil in der ersten Führungsebene liegt beispielsweise in ostdeutschen Betrieben mit 200 und mehr Beschäftigten mehr als doppelt so hoch wie in vergleichbaren Westbetrieben. Allerdings sind in ostdeutschen Großbetrieben mit 500 und mehr Beschäftigten auch wesentlich mehr Frauen tätig (49%) als in Westbetrieben (32%). Denn die in Westdeutschland zu beobachtende Tendenz, dass der Frauenanteil mit zunehmender Betriebsgröße sinkt, lässt sich für Ostdeutschland nicht feststellen.

#### Den Dienstleistungssektor dominieren Frauen

Der Anteil weiblicher Führungskräfte variiert je nach Branche sehr stark. Den höchsten Wert weist in West- wie in Ostdeutschland der Sektor „Sonstige Dienstleistungen“ auf. Hierzu gehören Wirtschaftszweige, die vielfach als

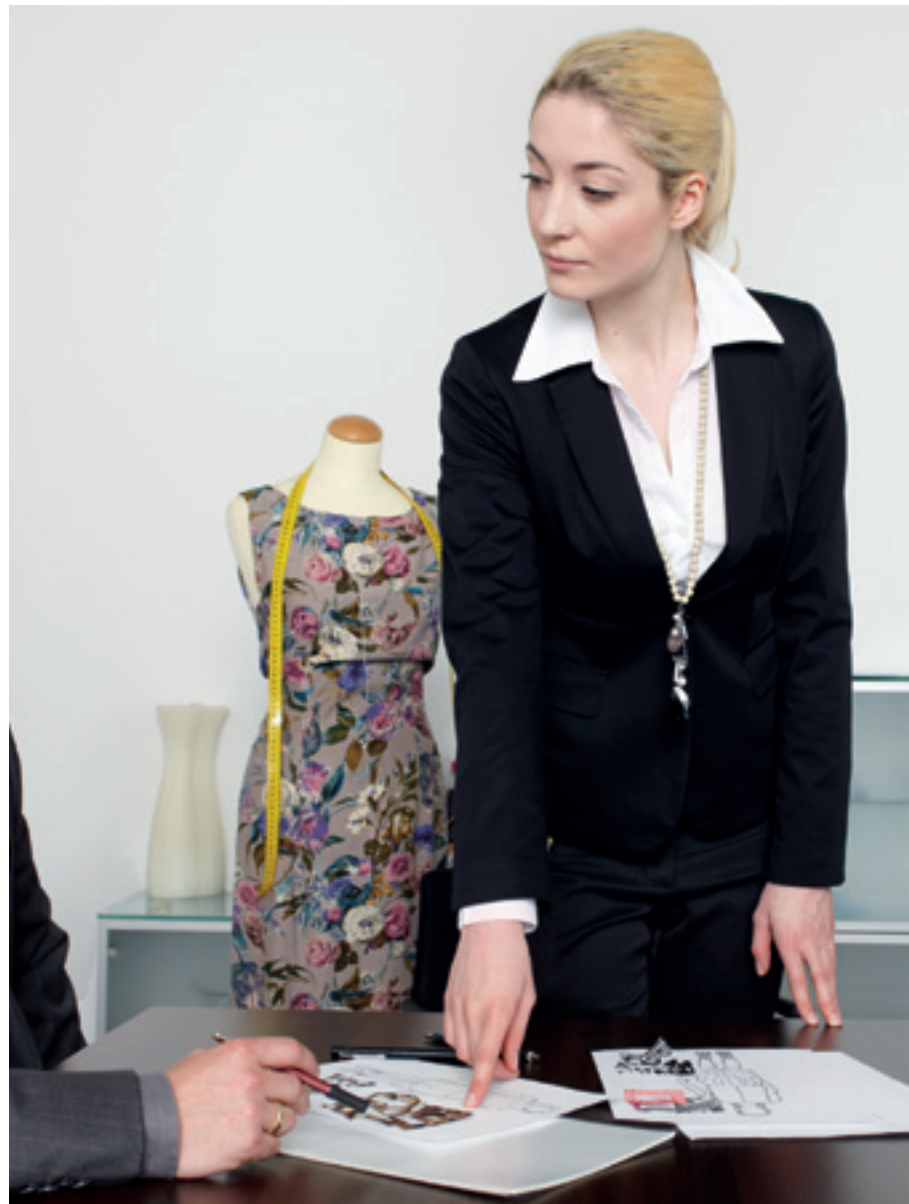
klassische Frauendomänen gelten: Erziehung und Unterricht, Gaststätten und Beherbergung sowie andere kleinere Dienstleistungsbetriebe wie Wäschereien, Reinigungsfirmen, Friseure oder Kosmetikstudios (vgl. Tabelle 2 auf Seite 60). Auch hier übertrifft der Osten den Westen: Rund die Hälfte aller obersten Führungspositionen dieses Sektors haben in ostdeutschen Betrieben Frauen inne. In westdeutschen Betrieben liegt dieser Wert elf Prozentpunkte niedriger. Diese Diskrepanz besteht auch auf der zweiten Führungsebene: Im Osten sind 67 Prozent der Positionen von Frauen besetzt. Dieser Wert liegt damit bereits recht nahe am Anteil der Frauen an allen Beschäftigten dieses Sektors (70 %). In Westdeutschland liegen diese Werte weiter auseinander: Knapp über 60 Prozent der Führungspositionen dieses Sektors sind von Frauen besetzt; ihr Anteil an allen Beschäftigten liegt neun Prozentpunkte darüber.

Im Sektor „Handel und Reparatur“ sind ebenfalls überdurchschnittlich häufig Frauen in Führungspositionen tätig. Dabei haben Frauen im Osten auf beiden Ebenen (33 % und 44 %) häufiger Leitungsfunktionen inne als im Westen (26 % und 40 %). Der Frauenanteil an allen Beschäftigten dieses Sektors liegt in beiden Landesteilen bei knapp 50 Prozent.

Das Kredit- und Versicherungsgewerbe weist zwar einen hohen Anteil an weiblichen Beschäftigten auf (53 % in beiden Landesteilen), allerdings sind nur wenige Frauen in Führungspositionen tätig. Insbesondere in dieser Branche fallen die großen Unterschiede zwischen ost- und westdeutschen Betrieben auf: Im Osten sind Frauen wesentlich häufiger in der Führungsriege des Finanzsektors vertreten als im Westen. In der ersten Führungsebene liegt der Frauenanteil im Osten bei 16, im Westen lediglich bei sechs Prozent. Die Diskrepanz ist auch auf der zweiten Führungsebene erheblich: Im Osten sind doppelt so häufig Frauen zu finden (38 %) wie im Westen (19 %). Am Finanzsektor in Westdeutschland zeigt sich exemplarisch, dass „besonders dort, wo es um ‚wirtschaftliche Macht‘ geht, Frauen wenig vertreten sind“, wie Elke Holst und Anita Wiemer in einer aktuellen Studie feststellen.

### Das Management beherrschen ostdeutsche Frauen

Überdies ist bemerkenswert, dass der Vorsprung der ostdeutschen Frauen in managergeführten Betrieben besonders ausgeprägt ist. Der Anteil weiblicher Führungskräfte liegt mit 30 Prozent doppelt so hoch wie im Westen. Dagegen beträgt der Ost-West-Unterschied bei eigen- tümergeführten Betrieben nur vier Prozentpunkte (28 % im Osten gegenüber 24 % im Westen). Dies legt nahe, dass sich ostdeutsche Frauen gerade dort besser behaupten als ihre westdeutschen Geschlechtsgenossinnen, wo sie in direkter Konkurrenz zu männlichen Mitbewerbern stehen.



### Was erklärt die Unterschiede in West und Ost?

Insgesamt zeigt sich, dass der Anteil weiblicher Führungskräfte – sowohl im Westen wie im Osten – sehr stark von der Größe und der Branchenzugehörigkeit der Betriebe abhängt. Frauen führen eher in kleineren Betrieben und in großen Teilen des Dienstleistungssektors. Allerdings ist der Vorsprung der ostdeutschen Frauen mitunter erheblich. Die Gründe dafür wurden in verschiedenen Studien analysiert. So erklärt Corinna Kleinert in einem im Jahr 2011 erschienenen IAB-Kurzbericht den Rückstand Westdeutschlands vor allem mit Unterschieden in der privaten Lebensführung und in der Arbeitszeit von Frauen.

Ein Grund dürfte – neben der traditionell größeren Rolle ostdeutscher Frauen am Arbeitsmarkt – im unterschiedlichen Umgang mit Betreuungs- und Haushalts-

pflichten liegen. So gibt es in den neuen Bundesländern noch immer bessere Möglichkeiten der Kinderbetreuung als im Westen, und die Erwerbsquoten von Müttern sowie der Anteil von Frauen in Vollzeit sind höher. Westdeutsche Frauen hingegen unterbrechen häufig ihre Erwerbsarbeit für längere Zeit, um Kinder zu betreuen, und reduzieren nach ihrem Wiedereinstieg vielfach ihre Arbeitszeit. So bauen sie weniger Berufserfahrung auf als vollzeitbeschäftigte Männer und mindern damit ihre Chancen, in hohe Positionen aufzusteigen. Insbesondere bei Hochqualifizierten überschneidet sich die Phase der Familiengründung vielfach mit der beruflichen Phase, in der typischerweise die größten Karrieresprünge stattfinden.

Der unterschiedliche Umgang mit Betreuungspflichten von Frauen in West- und Ostdeutschland schlägt sich

Tabelle 2

#### Anteil von Frauen in Führungspositionen 2008 nach Branchen (Betriebe der Privatwirtschaft)

in Prozent

	in der 1. Führungsebene		in der 2. Führungsebene		an allen Beschäftigten	
	West	Ost	West	Ost	West	Ost
<b>Bergbau/ Energie/ Wasser</b>	6	15	5	24	18	26
<b>Verbrauchsgüter</b>	18	20	26	46	41	47
<b>Produktionsgüter</b>	20	16	10	23	21	26
<b>Investitionsgüter</b>	11	13	11	19	21	22
<b>Baugewerbe</b>	10	7	14	19	15	12
<b>Handel und Reparatur</b>	26	33	40	44	49	48
<b>Verkehr/Nachrichtenübermittlung</b>	20	22	23	28	25	18
<b>Kredit/Versicherung</b>	6	16	19	38	53	53
<b>Unternehmensbezogene Dienste</b>	18	27	28	38	42	44
<b>Sonstige Dienste</b>	38	49	61	67	70	70
<b>Ingesamt</b>	23	30	34	43	41	44



wie bereits erwähnt in der höheren Teilzeitbeschäftigung von westdeutschen Frauen nieder. Dass Frauen in Ostdeutschland häufiger Vollzeit arbeiten als Frauen in Westdeutschland, könnte eine weitere Ursache dafür sein, dass ihnen der Zugang zu Führungspositionen öfter gelingt. Da sich die Erwerbsmuster im Laufe der Zeit angleichen, könnten sich die Unterschiede zwischen Ost und West jedoch wieder abschwächen.

### Fazit

Frauen sind in den Chefetagen der Privatwirtschaft nach wie vor seltener vertreten als es ihrem Anteil an den Beschäftigten entspricht. Dies gilt sowohl für West- als auch für Ostdeutschland, wenn auch in unterschiedlichem Maße. Frauen im Ostteil der Republik gelingt es häufiger, eine Führungsposition zu besetzen. Zudem hat sich der Vorsprung der ostdeutschen Frauen von 2004 bis 2008 auch aufgrund der stagnierenden Entwicklung im Westen noch vergrößert.

Als problematisch ist zu bewerten, dass Frauen mit Führungsaufgaben insbesondere in Großbetrieben massiv unterrepräsentiert sind – im Westen noch deutlich mehr als im Osten. Denn Führungspositionen in größeren Betrieben haben eine andere Qualität als in kleinen Betrieben. So gibt es in größeren Betrieben bessere Verdienst- und Einflussmöglichkeiten sowie eine höhere Arbeitsplatzsicherheit. Zudem verfügen diese über einen größeren internen Arbeitsmarkt, was die Karrierechancen von Führungskräften begünstigt, wie Anne Busch und Elke Holst in ihrer Studie aus dem Jahr 2009 zeigen.

Beim Vergleich verschiedener Branchen wird deutlich, dass Führungsfrauen gemessen an ihrem Beschäftigtenanteil vor allem im Finanz- und Versicherungssektor rar sind – einer Branche also, der aus guten Gründen mehr Macht und Einfluss zugeschrieben wird als etwa anderen Dienstleistungsbranchen. Der Vorsprung der ostdeutschen Frauen ist in diesem Gewerbe bemerkenswerterweise besonders ausgeprägt.

Das Gleiche gilt für managergeführte Betriebe im Vergleich zu eigentümergeführten Betrieben. Die Tatsache, dass gerade Managerstellen kompetitiv besetzt werden,

lässt mithin die Schlussfolgerung zu, dass sich Frauen in Ostdeutschland im Wettbewerb um diese Spitzenpositionen besser gegen ihre männlichen Mitbewerber durchsetzen als in Westdeutschland.

### Literatur

Busch, Anne; Holst, Elke (2009): Berufswahl wichtig für Karrierechancen von Frauen und Männern. Wochenbericht des DIW Nr. 23.

Holst, Elke; Schimeta, Julia (2012): Spitzengremien großer Unternehmen: Hartnäckigkeit männlicher Strukturen lässt kaum Platz für Frauen. Wochenbericht des DIW Nr. 3.

Holst, Elke; Wiemer, Anita (2012): Frauen in Spitzengremien großer Unternehmen weiterhin massiv unterrepräsentiert. Wochenbericht des DIW Nr. 4.

Kleinert, Corinna (2011): Ostdeutsche Frauen häufiger in Führungspositionen. IAB-Kurzbericht Nr. 3.

Kohaut, Susanne; Möller, Iris (2010): Frauen kommen auf den Chefetagen nicht voran. IAB-Kurzbericht Nr. 6.

Weckes, Marion (2011): Geschlechterverteilung in Vorständen und Aufsichtsräten in den 160 börsennotierten Unternehmen (Dax-30, M-Dax, S-Dax, Tec-Dax) zum 31. Januar 2011. Auswertung Hans-Böckler-Stiftung. [www.boeckler.de/pdf/mbf\\_gender\\_2011.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/mbf_gender_2011.pdf) (Zugriff am 14.02.2011).

Weckes, Marion (2009): Die „Gläserne Decke“ durchbrechen – Für eine Quotenregelung in Aufsichtsräten und Vorständen der Privatwirtschaft. In: *Femina Politica* 2/2009, S. 112-116.

### Die Autorinnen



**Dr. Susanne Kohaut**  
ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Betriebe und Beschäftigung“ am IAB.  
[susanne.kohaut@iab.de](mailto:susanne.kohaut@iab.de)



**Dr. Iris Möller**  
ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Betriebe und Beschäftigung“ am IAB.  
[iris.moeller@iab.de](mailto:iris.moeller@iab.de)



# Befristete Arbeitsverhältnisse

## Auch Mann trägt kurz

Die Anzahl befristet Beschäftigter wächst seit der Jahrtausendwende sehr stark. Mittlerweile erhält jeder zweite Arbeitnehmer einen Vertrag mit begrenzter Laufzeit. Dabei sind Frauen häufiger für eine verkürzte Dauer beschäftigt als Männer. Ein Blick auf Branchen und Berufe zeigt, wo abgekürzte Vertragslaufzeiten immer mehr in Mode kommen.



Zahlreiche Studien belegen, dass Frauen in der Arbeitswelt in verschiedener Hinsicht im Nachteil sind. Sie verdienen – bei vergleichbaren Tätigkeiten – im Durchschnitt weniger als Männer und steigen seltener in die oberen Führungsetagen auf (vgl. hierzu den Beitrag „Führungspositionen in Deutschland“ auf Seite 56). Doch gelten diese geschlechtsspezifischen Unterschiede auch bei der Befristung von Arbeitsverträgen? Aufschluss darüber geben Zahlen aus dem IAB-Betriebspanel, einer jährlichen Befragung von rund 16.000 Betrieben in ganz Deutschland.

### Zahl der Befristungen hat stark zugenommen

Die Zahl der befristeten Arbeitsverträge ist nach Hochrechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels zwischen den Jahren 2001 und 2011 von etwa 1,7 auf 2,7 Millionen gestiegen. Dies entspricht einem Anteil von 9,5 Prozent an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten beziehungsweise von 7,6 Prozent an der betrieblichen Gesamtbeschäftigung. Zu Letzterer zählen neben den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten beispielsweise Beamte, Selbstständige und geringfügig Beschäftigte. Der Befristungsanteil hat demnach im Jahr 2011 einen Höhepunkt erreicht – mit weiter steigender Tendenz. Zudem wird mittlerweile fast jeder zweite Beschäftigte befristet eingestellt (vgl. Tabelle 1 auf Seite 63).

Die nach Geschlechtern getrennte Betrachtung der Befristungszahlen bestätigt zunächst die Befunde bisheriger

Tabelle 1

**Geschlechtsspezifische Befristungsquoten 2001 bis 2011**

in Prozent

	Befristungsanteil an sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung**	Befristungsanteil an betrieblicher Gesamtbeschäftigung*			Anteil befristeter Neueinstellungen an allen Neueinstellungen		
		Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer
2001	6,1	5,0	6,0	4,3	32	35	30
2002	6,1	4,9	5,9	4,2	35	38	34
2003	6,2	5,0	6,0	4,2	38	40	37
2004	6,9	5,6	6,6	4,8	45	48	42
2005	7,6	6,1	7,1	5,3	46	50	44
2006	8,1	6,4	7,5	5,6	43	47	40
2007	8,8	7,0	8,3	6,0	45	49	42
2008	9,0	7,2	8,7	6,0	44	48	40
2009	8,8	7,0	8,7	5,6	47	52	41
2010	8,9	7,1	8,5	6,0	46	50	42
2011	9,5	7,6	9,0	6,5	45	49	42

\* Die betriebliche Gesamtbeschäftigung umfasst neben sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitern, Angestellten und Auszubildenden auch nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (Beamte/Beamtenanwärter, tätige Inhaber/innen und mithelfende Familienangehörige), sowie geringfügige und sonstige Beschäftigte.

\*\* Separate Statistiken für Männer und Frauen liegen bei sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung nicht vor.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2011, hochgerechnete Werte, Berechnung: Christian Hohendanner

©IAB

Studien, etwa von Johannes Giesecke und Martin Groß aus dem Jahr 2003 und von Stefanie Gundert aus dem Jahr 2007: Demnach sind Frauen häufiger befristet beschäftigt als Männer. Im Jahr 2011 betrug der Anteil befristeter Verträge an der betrieblichen Gesamtbeschäftigung bei den Frauen 9,0 Prozent, bei den Männern nur 6,5 Prozent. Auch bei den Neueinstellungen offenbaren sich Unterschiede: Während bei Frauen 49 Prozent der Neueinstellungen befristet erfolgen, sind es nur 42 Prozent bei den Männern.

### **Befristungspraxis variiert nach Branchen und Berufen**

Sind diese Zahlen ein Beleg dafür, dass die Befristungspraxis deutscher Betriebe Frauen zum Nachteil gereicht? Zunächst zeigen sich je nach Branche deutliche Unterschiede (vgl. Tabelle 2 auf Seite 64). So reicht der Befristungsanteil bei den Neueinstellungen von 15 Prozent im Wirtschaftszweig „Information und Kommunikation“ bis zu 68 Prozent in der öffentlichen Verwaltung. Und gerade Branchen, in denen Befristungen eine sehr große Rolle spielen, beschäftigen überdurchschnittlich häufig Frauen.

Tabelle 2

**Geschlechtsspezifische Befristungsquoten nach Branche**

in Prozent

	Frauenanteil an Gesamt- beschäftigung	Befristungsanteil an betrieblicher Gesamtbeschäftigung*			Anteil befristeter Neueinstellungen an allen Neueinstellungen		
		Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer
Land- und Forstwirtschaft	33	9,1	9,8	8,7	63	70	57
Bergbau/Energie/Wasser/Abfall	21	6,2	6,5	6,1	51	42	54
Nahrung/Genuss	48	7,1	8,6	5,6	63	61	65
Verbrauchsgüter	33	3,4	2,6	3,7	53	43	57
Produktionsgüter	21	5,4	6,6	5,1	56	54	57
Investitions- und Gebrauchsgüter	22	4,3	5,2	4,1	44	51	42
Baugewerbe	14	2,6	1,4	2,8	23	21	23
Großhandel, Kfz-Handel und -Reparatur	29	3,4	3,5	3,4	30	24	32
Einzelhandel	69	5,7	6,2	4,6	40	42	34
Verkehr und Lagerei	21	6,1	6,3	6,1	40	47	38
Information und Kommunikation	32	3,7	5,6	2,8	15	20	12
Gastgewerbe	61	11,3	11,8	10,4	47	50	43
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	56	2,5	2,8	2,1	24	21	28
Wirtschaftliche, wissenschaftliche und freiberufliche Dienstleistungen	45	11,8	11,6	12,0	41	44	40
Erziehung und Unterricht	68	16,2	14,4	20,0	67	64	72
Gesundheits- und Sozialwesen	76	12,0	11,9	12,2	58	56	64
Sonstige Dienstleistungen	60	8,3	7,9	8,7	53	49	58
Organisationen ohne Erwerbscharakter	63	15,4	15,6	15,1	67	64	73
Öffentliche Verwaltung	56	6,3	7,5	4,7	68	69	66
<b>Gesamt</b>	45	7,6	9,0	6,5	45	49	42

\*Die betriebliche Gesamtbeschäftigung umfasst neben sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitern, Angestellten und Auszubildenden auch nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (Beamte/Beamtenanwärter, tätige Inhaber/innen und mithelfende Familienangehörige), sowie geringfügige und sonstige Beschäftigte.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2011, hochgerechnete Werte, Berechnung: Christian Hohendanner

©IAB

Im Gesundheits- und Sozialwesen beträgt der Frauenanteil 76 Prozent, im Bereich Erziehung und Unterricht 68 Prozent, in den Organisationen ohne Erwerbscharakter 63 Prozent und im Gastgewerbe 61 Prozent. Zugleich weisen diese Branchen hohe Befristungsquoten sowohl bei den Beschäftigtenanteilen als auch bei den Einstellungen auf.

Ein ähnliches Bild zeigt sich bei den berufsspezifischen Befristungsquoten (vgl. Abbildung auf Seite 67). Sozial- und Erziehungsberufe weisen die höchsten Befristungsquoten auf, während befristete Arbeitsverträge in der klassischen Männerdomäne der MINT-Berufe (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) eine untergeordnete Rolle spielen. Diese Ergebnisse stehen im Einklang mit den bereits genannten früheren Studien. Ihnen zufolge unterscheidet sich das Befristungsrisiko von Männern und Frauen nicht, wenn man individuelle Merkmale sowie den branchen- und berufsspezifischen Beschäftigungskontext berücksichtigt.

### **In Branchen mit hohem Frauenanteil ist der Vertretungsbedarf hoch**

Die höheren Befristungszahlen bei Frauen ergäben sich demnach aus der branchen- und berufsspezifischen Befristungspraxis. Allerdings ist auch ein umgekehrter Zusammenhang denkbar – dass nämlich in bestimmten Branchen und Berufen deswegen häufiger befristet wird, weil dort mehr Frauen arbeiten. Für einen Teil der Befristungen ist dies durchaus plausibel: Denn in Branchen mit einem hohen Frauenanteil ist der Bedarf an Vertretungen bei Schwangerschaft und Erziehungszeiten höher als in anderen Branchen. In diesem Zusammenhang kann auch innerbetriebliche Segregation eine Rolle spielen: Auf Frauenarbeitsplätze werden wieder Frauen eingestellt. Zudem mag eine Rolle spielen, dass die Konzessionsbereitschaft von Frauen bei der Stellensuche je nach Haushaltskontext höher ausfallen dürfte als bei Männern.

Wie Stefanie Gundert in ihrer Studie zu befristeter Beschäftigung bei Berufsanfängern und älteren Arbeitnehmern aus dem Jahr 2007 zeigt, haben Mütter ein höheres Befristungsrisiko als Frauen ohne Kinder. Einerseits bestehe die Möglichkeit, dass „die Doppelbelastung



durch Beruf und Familie bei Müttern zu einer größeren Bereitschaft führt, vorübergehende Tätigkeitsangebote wahrzunehmen“. Zum Beispiel als Schwangerschaftsvertretung. Andererseits könnte das höhere Befristungsrisiko darauf hindeuten, dass Arbeitgeber „Müttern bevorzugt befristete Stellen anbieten, um festzustellen, ob sich die familiäre Verantwortung ungünstig auf die zeitliche Verfügbarkeit der Frauen im Betrieb niederschlägt“. Allerdings, so Gundert, sei die Vertretung insgesamt nicht das dominierende Motiv für die Befristung von Arbeitsverträgen: Wirtschaftliche Unsicherheit, Projektarbeit, begrenzte Haushaltsmittel oder die Unsicherheit über die Eignung bei Berufsanfängern spielten zusammen genommen eine größere Rolle.

#### **Befristungsquoten von Männern in von Frauen dominierten Branchen**

Bemerkenswert ist indes, dass in Branchen mit sehr hohem Frauenanteil – Gesundheit und Soziales, Erziehung und Unterricht – Frauen seltener befristet werden als Männer. So liegt die Befristungsquote der Männer im Bereich Erziehung und Unterricht bei 20 Prozent, die der Frauen bei 14,4 Prozent. Wie die höheren Befristungsquoten von

Männern in Frauendomänen zu erklären sind, muss weiteren Analysen vorbehalten bleiben. Eine Studie von Hanelore Plicht und Franziska Schreyer aus dem Jahr 2002, die sich mit dem Arbeitsmarkt für Ingenieurinnen und Informatikerinnen befasst, liefert jedenfalls Hinweise für den umgekehrten Fall: Demnach scheinen Frauen in der klassischen Männerdomäne der Ingenieure und Informatiker gegenüber ihren männlichen Kollegen im Hintertreffen zu sein: „Sie finden sich häufiger auf einfachen und mittleren betrieblichen Positionen, seltener auf höheren. Sie arbeiten öfter befristet und sind etwa doppelt so häufig arbeitslos wie ihre Ex-Kommilitonen“, so der Befund der Autorinnen.

#### **Fazit**

Insgesamt sind Frauen häufiger befristet beschäftigt als Männer. Dabei stehen Frauen nicht systematisch schlechter da als Männer. Denn Frauen sind in den Branchen und Berufen, in denen häufiger befristet wird, überproportional stark vertreten. Zudem liegen die Befristungsquoten von Frauen in Branchen mit hohem Frauenanteil teilweise sogar unter denjenigen der Männer. Generell gilt: Befristete Arbeitsverträge haben auch im Jahr 2011 weiter zugenommen – sowohl bei Männern als auch bei Frauen.

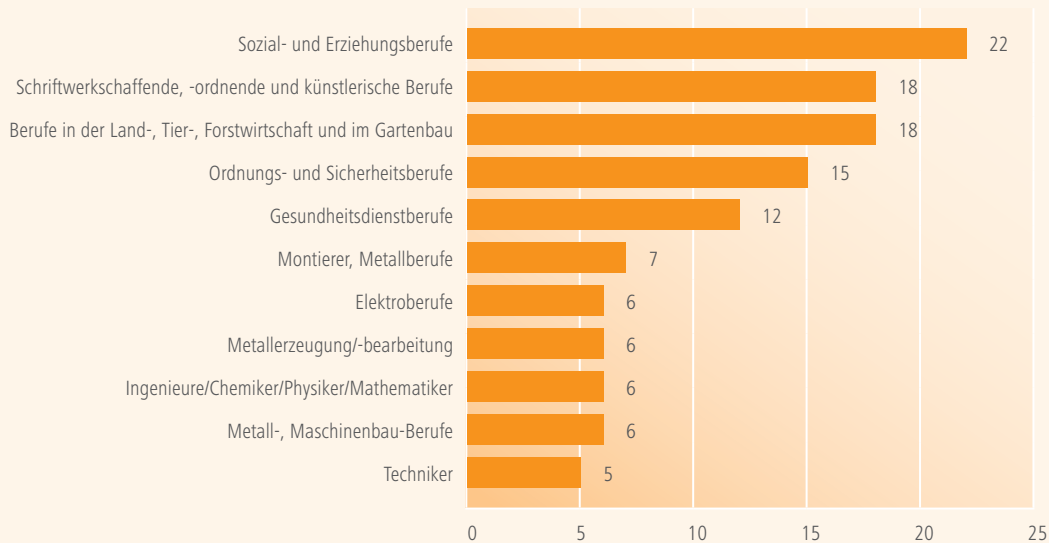




Abbildung

**Befristungsquoten nach Berufen**

in Prozent



Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2009, eigene Berechnungen

©IAB

**Literatur**

Giesecke, Johannes; Groß, Martin (2003): Temporary Employment: Chance or Risk? *European Sociological Review* 19(2): S. 161-177.

Gundert, Stefanie (2007): Befristete Beschäftigung bei Berufsanfängern und älteren Arbeitnehmern. Logos Verlag, Berlin.

Hohendanner, Christian (2010): Befristete Arbeitsverträge zwischen Auf- und Abschwung: Unsichere Zeiten, unsichere Verträge? IAB-Kurzbericht Nr. 14.

Plicht, Hannelore; Schreyer, Franziska (2002): Schöne neue Arbeitswelt? Ingenieurinnen und Informatikerinnen. IAB-Kurzbericht Nr. 11.

**Der Autor****Dr. Christian Hohendanner**

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

[christian.hohendanner@iab.de](mailto:christian.hohendanner@iab.de)

# Ländervergleich in Westeuropa

## Gute Bildung steht Frauen oft besser als Männern

**Die finanziellen Erträge höherer Bildung entscheiden mit darüber, wie viel Menschen in ihre allgemeine und berufliche Bildung investieren. Im europäischen Vergleich unterscheiden sich die Bildungsrenditen deutlich. Auch für Männer und Frauen fallen sie unterschiedlich aus: In den meisten Ländern profitieren Frauen stärker von höherer Bildung als Männer – allerdings nicht in Deutschland.**

Gesamtwirtschaftlich sind Investitionen in Bildung eine treibende Kraft des Wachstums. Zudem stärkt Bildung die soziale Teilhabe und beeinflusst viele Bereiche des sozialen Lebens positiv. Auch aus individueller Sicht gibt es gute Gründe, in Bildung zu investieren: bessere Beschäftigungschancen, höheres Einkommen, aber auch nichtmonetäre Vorteile wie soziales Prestige oder ein erweiterter geistiger Horizont.

Aber Bildung kostet: Zeit, Mühe und Geld, das man etwa für Lernmittel oder Studiengebühren ausgibt, aber auch Arbeitseinkommen, das während der Ausbildung nicht oder nur in geringerem Umfang erzielt wird. Ob und wie viel der Einzelne in Bildung investiert, hängt also davon ab, in welchem Verhältnis Aufwand und erwarteter Ertrag zueinander stehen. Eine maßgebliche Rolle spielen dabei die monetären Aufwendungen und Erträge. Monetäre Erträge höherer Bildung sind beispielsweise die Einkommensvorteile, die Hochschulabsolventen gegenüber Absolventen einer dualen Berufsausbildung haben oder letztere gegenüber Personen ohne (abgeschlossene) Berufsausbildung.

Ein Indikator für den monetären Nettoertrag höherer Bildung ist die Bildungsrendite, die im Folgenden für verschiedene Länder und differenziert nach Geschlecht verglichen wird. Sie kann als die (durchschnittliche) Verzinsung der individuellen Bildungsinvestitionen aufge-

fasst werden, die über das Erwerbsleben hinweg zu erwarten ist.

### Bunte Palette an Faktoren beeinflusst

#### Bildungsrendite

Die Höhe der Bildungsrendite hängt von verschiedenen Faktoren ab. Von zentraler Bedeutung ist die Lohnprämie. Damit ist das zusätzliche Brutto-Erwerbseinkommen gemeint, das in Tätigkeiten mit höheren Qualifikationsanforderungen gegenüber Tätigkeiten mit geringeren Anforderungen erzielt werden kann. Weitere Faktoren spielen ebenfalls eine Rolle:

- Die Wahrscheinlichkeit, erwerbstätig zu sein: Je höher sie ist, desto regelmäßiger wird Erwerbseinkommen bezogen. Diese Wahrscheinlichkeit ist, wie bereits angedeutet, bei höher Gebildeten größer, weil sie seltener arbeitslos sind und sich seltener ganz aus dem Arbeitsmarkt zurückziehen.

- Das Steuer- und Transfersystem: Vor allem das Steuersystem beeinflusst den Nettoertrag höherer Bildung. Da das Steuersystem in allen Ländern mehr oder weniger progressiv wirkt, schmälert es diesen Nettoertrag, wenngleich in unterschiedlichem Ausmaß. Daneben sind Transferleistungen zu berücksichtigen, welche die Bildungsrendite indirekt beeinflussen, etwa Unterstützungsleistungen für Arbeitslose, die Einkommensausfälle wegen Arbeitslosigkeit



keit teilweise ausgleichen. Da Geringqualifizierte davon tendenziell mehr profitieren als Hochqualifizierte, schmälert dies unter Umständen die Bildungsrendite. Schließlich schlagen vor allem bei Frauen Transferleistungen zu Buche, die bei Erwerbsunterbrechungen wegen Kinderbetreuung gezahlt werden. In Deutschland ist dies seit 2007 das Elterngeld. Zudem werden für Kinder auch Leistungen unabhängig von der Erwerbsunterbrechung gewährt, zuvörderst das Kindergeld. In welchem Maße diese Leistungen in Anspruch genommen werden, hängt wiederum von der Zahl der Kinder ab, also der Fertilität. Diese sinkt in fast allen europäischen Ländern, so auch in Deutschland, mit steigendem Bildungsniveau.

■ Die Kosten der Bildung: Da es hier um die individuelle Bildungsrendite geht, werden nur die privat zu tragenden Kosten der Bildung berücksichtigt. Es sind dies zum einen direkte monetäre Kosten wie Studiengebühren, zum anderen indirekte sogenannte Opportunitätskosten. Dies sind Kosten in Form von entgangenem Einkommen, vor

allem entgangenem Erwerbseinkommen während der Ausbildungszeit.

Nach wie vor gibt es geschlechtsspezifische Unterschiede bei den Löhnen und bei der Erwerbsbeteiligung. Zudem können sich politische Rahmenbedingungen der Erwerbstätigkeit – so das Steuer- und Abgabensystem oder familienpolitische Maßnahmen – unterschiedlich auf Frauen und Männer auswirken. Deshalb ist es sinnvoll, die Bildungsrenditen separat für beide Geschlechter zu betrachten.

### **Deutschland liegt im europäischen Mittelfeld**

Europaweit liegen die Bildungsrenditen deutscher Männer und Frauen etwa im Mittelfeld. Dies zeigt ein Vergleich von zwölf EU-Ländern, die im Hinblick auf ihre Steuer- und Abgabensysteme und auf die Erwerbs- und Bildungsbeteiligung der Bevölkerung eine gewisse Bandbreite repräsentieren, aber auch einige Gemeinsamkeiten aufweisen. In all diesen Ländern übertreffen die Erwerbstätigenquoten

der Hochqualifizierten diejenigen der Geringqualifizierten deutlich – ein Effekt, der bei Frauen noch stärker ausgeprägt ist als bei Männern (vgl. Abbildung 1). Zudem liegen die Erwerbstätigenquoten der Männer überall höher als die der Frauen, wobei der Abstand in den skandinavischen Ländern am geringsten ausfällt.

Die Bildungsbeteiligung streut im internationalen Vergleich sehr breit: So verbringt ein Portugiese im Schnitt weniger als neun Jahre im Bildungssystem, ein Deutscher oder ein Däne hingegen mehr als 13 Jahre. Allerdings unterscheidet sich die Bildungsbeteiligung von Frauen und Männern in den einzelnen Ländern, anders als in früheren Jahrzehnten, kaum noch – ein Ergebnis der Bildungsexpansion, von der Frauen besonders profitiert haben.

Die Bildungsrenditen lassen sich als der zu erwartende Nettoertrag interpretieren, den ein zusätzliches Jahr Ausbildung bringt. Es mag zunächst praxisnäher erscheinen, den Ertrag eines höheren mit dem eines niedrigeren

Bildungsabschlusses zu vergleichen. Denn Bildung zahlt sich im Normalfall nur dann aus, wenn damit ein Abschluss erworben wird, also ein allgemeinbildender oder beruflicher Bildungsabschluss oder ein Hochschulexamen, was gewöhnlich mehrere Jahre dauert. Allerdings sind die Abschlüsse von Land zu Land verschieden und dauern unterschiedlich lange. Der Ansatz der Bildungsrendite umgeht dieses Problem der mangelnden Vergleichbarkeit. Zudem lassen sich die ermittelten Renditen leicht umrechnen, wenn die Zeit bekannt ist, die zum Erreichen eines bestimmten Abschlusses benötigt wird.

#### **Bildungsrenditen von Frauen streuen stärker**

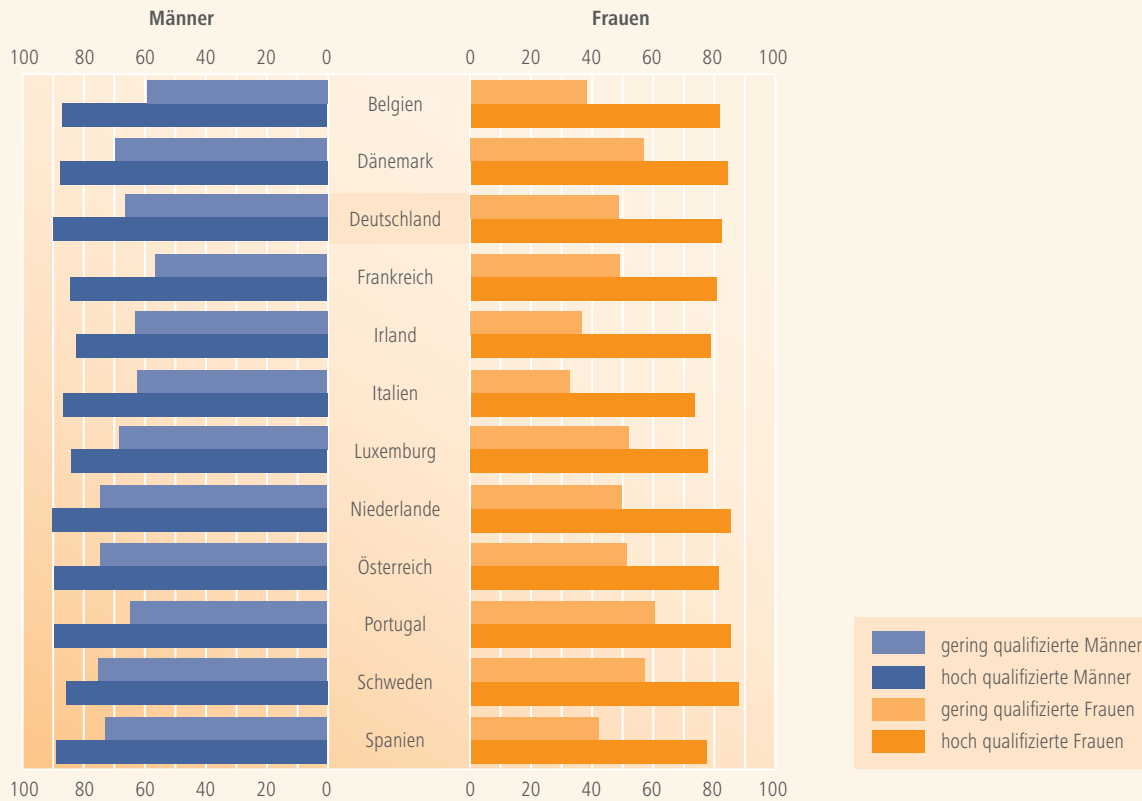
Die Bildungsrenditen für Männer liegen überwiegend zwischen vier Prozent und sechs Prozent, in Deutschland bei 5,3 Prozent (vgl. Abbildung 2 auf Seite 72). Deutlich höher sind sie in Luxemburg, Portugal und Irland. In diesen Ländern sind auch die Werte der Frauen überdurchschnittlich



Abbildung 1

**Erwerbstätigenquoten von 25- bis 64-jährigen Männern und Frauen nach Qualifikation 2010**

in Prozent



Quelle: Eurostat Arbeitskräfteerhebung.

©IAB

hoch. Insgesamt streuen deren Renditen sehr viel stärker als die der Männer. Die niedrigsten Bildungsrenditen haben schwedische und niederländische Frauen, aber auch in Italien und Deutschland sind die Erträge der Frauen unterdurchschnittlich.

In neun von zwölf Ländern übertreffen die Bildungsrenditen der Frauen diejenigen der Männer. Das deckt sich mit den Ergebnissen früherer Studien, nach denen zwar auch hoch qualifizierte Frauen im Durchschnitt weniger verdienen als hoch qualifizierte Männer, die Lohnunterschiede aber niedriger sind als bei Geringqualifizierten. Anders formuliert: Mit steigendem Bildungsniveau nimmt die geschlechtsspezifische Lohndiskrepanz ab. Denn auf der unteren Qualifikationsebene spielen Faktoren wie

physische Leistungsfähigkeit oder mit familiären Pflichten unvereinbare Arbeitszeitmodelle wie Nacht- und Schichtarbeit eine größere Rolle. Dies trägt dazu bei, dass gering qualifizierte Frauen häufig besonders schlecht bezahlte Tätigkeiten ausüben.

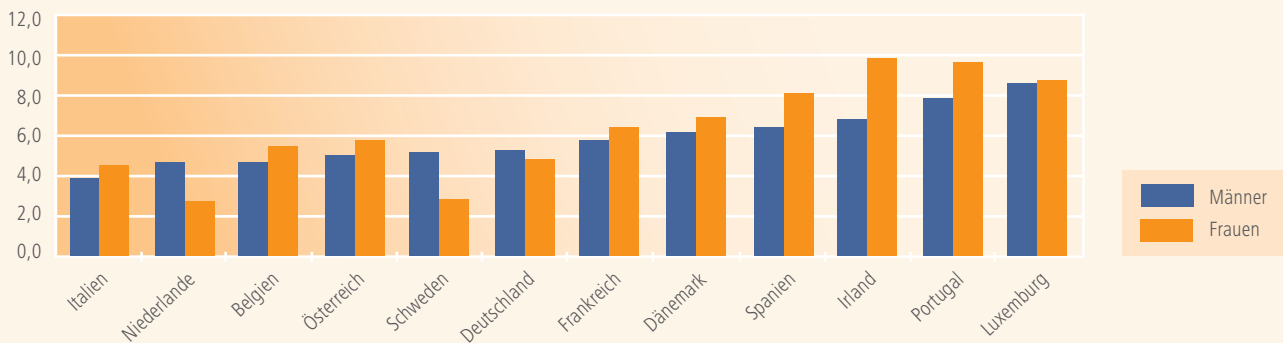
Allerdings greift diese Erklärung nicht (mehr) überall. Insbesondere in Schweden und den Niederlanden sind die Bildungsrenditen der Frauen deutlich niedriger als die der Männer. Das lässt sich auf einige nationale Besonderheiten zurückführen. In Schweden spielt der öffentliche Sektor als Arbeitgeber eine große Rolle. Im Vergleich zu gut qualifizierten Männern, die häufiger in der Privatwirtschaft arbeiten, ist ein hoher Anteil der gut qualifizierten schwedischen Frauen im öffentlichen Sektor beschäftigt.



Abbildung 2

**Bildungsrenditen im internationalen Vergleich 2007**

in Prozent



Quelle: Eigene Berechnungen auf Grundlage von EU-SILC.

©IAB

Dort ist das Lohnniveau niedriger als in der Privatwirtschaft. Deshalb sind die durchschnittlichen Bildungsrenditen für gut qualifizierte Frauen in Schweden niedriger als die für Männer. In den Niederlanden sind Frauen überwiegend in Teilzeit beschäftigt, wobei der Teilzeitanteil bei gering qualifizierten Frauen noch höher ist. Die Ergebnisse einer separaten Analyse zum Zusammenhang zwischen Bildungsniveau und Teilzeitarbeit legen nahe, dass der hohe Anteil der Teilzeitbeschäftigung für die geringeren Bildungsrenditen niederländischer Frauen eine maßgebliche Rolle spielt.

Auch in Deutschland sind die ermittelten Bildungsrenditen der Frauen um 0,5 Prozentpunkte niedriger als die der Männer. Jedoch ist dieser Abstand nicht groß und es kann nicht ausgeschlossen werden, dass er auf leichte Ungenauigkeiten in den Daten zurückzuführen ist. Jedenfalls ergeben statistische Tests für die Lohnprämien keinen signifikanten Unterschied zwischen den Geschlechtern.

**Steuerlasten schmälern den Ertrag**

Betrachtet man die einzelnen Komponenten, welche die Bildungsrenditen von Frauen und Männern bestimmen, so schlagen die Lohnprämien und die Steuer- und Abgabenbelastungen auf Lohneinkommen in allen Ländern am stärksten auf die Höhe der Renditen durch. So

senkt eine hohe Steuerprogression die zu erwartenden Erträge deutlich. Demgegenüber spielt die unterschiedliche Erwerbsbeteiligung von Geringqualifizierten und Besserqualifizierten eine geringere Rolle. Das Gleiche gilt auch für die Unterschiede bei den Fertilitätsraten und deren Wirkung auf die weiblichen Bildungsrenditen. Schließlich haben die staatlichen Transfers an Arbeitslose und Familien mit Kindern einen zwar negativen, aber nur sehr schwach ausgeprägten Einfluss. Damit haben diese Sozialleistungen, mit denen ja primär andere Zielsetzungen verfolgt werden, nur wenig (unerwünschte) Nebenwirkungen auf die Bereitschaft, in Humankapital zu investieren.

Bei den privaten Bildungskosten sind es insbesondere die indirekten Kosten, etwa in Form von entgangenem Einkommen während der Ausbildungszeit, welche die Bildungsrenditen schmälern. Denn diese sind viel höher als die direkten Bildungskosten für den Einzelnen, die angesichts der staatlichen Finanzierung des Bildungswesens nur eine untergeordnete Rolle spielen.

**Fazit**

Deutschland liegt mit Bildungsrenditen für Frauen und Männer von jeweils rund fünf Prozent im europäischen Mittelfeld. Das bedeutet: Auch hierzulande sind Investitionen in Bildung für den Einzelnen nach wie vor sehr

## Methodik der Berechnung der Bildungsrenditen

Die Ermittlung der Bildungsrenditen in den zwölf Ländern erfolgte in zwei Schritten. Im ersten Schritt wurden die Lohnprämien höherer Bildung mit Daten aus der europaweiten Erhebung „EU-SILC“ aus dem Jahr 2007 ermittelt. Dabei wird auch der Einfluss der Arbeitsmarkterfahrung und anderer Faktoren berücksichtigt, die Lohnunterschiede begründen können. In einem zweiten Schritt wurden diese Lohnprämien in ein sogenanntes „ökonomisches Entscheidungsmodell“ integriert. Dem Modell liegt die Annahme zugrunde, dass jede Person unter Berücksichtigung der Lohnprämie, des Steuer- und Abgabensystems und der Bildungskosten darüber entscheidet, wie viel Zeit sie in Bildung investiert. Dabei ist sie bestrebt, das erwartete Nettoeinkommen im Erwerbsverlauf zu maximieren – genauer gesagt: den Gegenwartswert dieses Einkommens. Der Gegenwartswert ist der auf den aktuellen Zeitpunkt abgezinste Wert künftiger Einnahmen und Ausgaben. Durch die Abzinsung wird der Tatsache Rechnung getragen, dass zeitlich naheliegende Einnahmen höher bewertet werden als solche, die erst in fernerer Zukunft anfallen.

Unter dieser Maximierungs-Annahme werden die zu erwartenden Bildungserträge einer Person vom Abschluss der formalen Ausbildung bis zum Erreichen des durchschnittlichen Erwerbsaustrittsalters ermittelt. Die länderspezifischen Informationen zur Erwerbsbeteiligung, zu den Steuer- und Transfersystemen und zu den Kosten der Bildung beruhen auf Daten der OECD sowie von Eurostat. (Für eine detailliertere Beschreibung des Modells und der Daten siehe IAB-Discussion Paper Nr. 20/2011 bzw. IAB-Kurzbericht 05/2012.)

lukrativ. Dabei schlagen die höheren Löhne der Hochqualifizierten stärker zu Buche als deren höhere Erwerbsbeteiligung. Nicht berücksichtigt sind die nichtmonetären Erträge höherer Bildung, auf die bereits eingangs hingewiesen wurde.

## Literatur

de la Fuente, Angel (2003): Human Capital in a Global and Knowledge-based Economy. Part II: Assessment at the EU Country Level. Report for the European Commission. DG for Employment and Social Affairs.

Gebel, Michael; Pfeiffer, Friedhelm (2010): Educational Expansion and its Heterogeneous Returns for Wage Workers. In: Schmollers Jahrbuch, 130 (1), S. 19-42.

Mendolicchio, Concetta; Rhein, Thomas (2012): Ländervergleich in Westeuropa: Wo sich Bildung für Frauen mehr lohnt als für Männer. IAB-Kurzbericht Nr. 5.

Mendolicchio, Concetta; Rhein, Thomas (2011): The gender gap of returns on education across West European countries. IAB-Discussion Paper Nr. 20.

Mincer, Jacob (1974): Schooling, Experience and Earnings. National Bureau of Economic Research. New York.

## Die Autoren



### Dr. Concetta Mendolicchio

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

[concetta.mendolicchio@iab.de](mailto:concetta.mendolicchio@iab.de)



### Thomas Rhein

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

[thomas.rhein@iab.de](mailto:thomas.rhein@iab.de)

# Personen

Neuigkeiten aus der Abteilung „Leute“



## Das IAB in aller Welt

**Manfred Antoni**, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Bildungs- und Erwerbsverläufe“ und bis Dezember 2011 Stipendiat im Graduiertenprogramm des IAB, forschte vom 10. Oktober bis 16. Dezember 2011 als Gastwissenschaftler am Institute for Social and Economic Research (ISER) der University of Essex. Im Rahmen seiner Dissertation untersuchte er dort die Selektivität bei der Verknüpfung von Befragungsdaten mit administrativen Daten der Bundesagentur für Arbeit. Von besonderem Interesse waren dabei Faktoren, die eine Zustimmung der Befragten zu dieser Verknüpfung beeinflussen. Darüber hinaus analysierte Antoni die Erfolgsquoten bei der Umsetzung verschiedener Verknüpfungsmethoden. Seine Ergebnisse konnte er am ISER einbringen und diskutieren. In weiteren Vorträgen stellte er die Daten des IAB vor, um deren internationale Wahrnehmung und Nutzung weiter zu stärken.

**Stefan Bender**, Leiter des Forschungszentrums, **Johannes Schmieder** (Boston University) und **Till von Wachter** (Columbia University) stellten ihre Arbeiten zu Arbeitslosigkeit und Einkommensverlusten nach Massenentlassungen auf dem Annual Meeting der American Economic Association 2012 vom 6. bis 8. Januar 2012 in Chicago vor. Einer der drei Vorträge wird als Papier in der „American



Dr. Stella Capuano

Economic Review – Papers and Proceedings“ erscheinen. Ein anderer ist im Quarterly Journal of Economics angenommen und wird in Heft 2/2012 publiziert. Beide Papiere stehen als NBER working papers (Nr. 17813 und 17814) kostenlos zum Download zur Verfügung.

**Philipp Bleninger, Dr. Jörg Drechsler und Joseph Sakshaugh, Ph.D.**, wissenschaftliche Mitarbeiter im Kompetenzzentrum Empirische Methoden, hielten am 26. und 27. Oktober 2011 bei der „UNECE Worksession on Statistical Data“ in Tarragona die Vorträge „Disclosure Risk in Remote Access Environments“, „Nonresponse and Measurement Error“ und „Improved Variance Estimation for Fully Synthetic Data Sets“. Sie erörterten darin Probleme, die bei der Erhebung und Weitergabe vertraulicher Personen- und Firmendaten entstehen, und diskutierten mögliche Lösungen.

**Dr. Stella Capuano**, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Internationale Vergleiche und Europäische Integration“, war von September bis Dezember 2011 Gastwissenschaftlerin im Fachbereich Ökonomie an der Universität von New York. Sie besuchte Kurse für Arbeitsökonomie und Mikroökonomie und arbeitete dort zusammen mit Prof. Christopher J. Flinn, Prof. Daniela Del Boca und Prof. Lawrence Wu an dem Projekt „Auswirkungen nichtehelicher Elternschaft auf Ausbildung und Arbeitsmarkt in den USA“.

**Dr. Stephanie Eckman**, wissenschaftliche Mitarbeiterin des Kompetenzzentrums Empirische Methoden, sprach am 9. September 2011 im „Brown Bag Seminar“ der University of Michigan in einer „Invited Lecture“ über die Definition von Haushaltseinheiten für Befragungen aus Adressdaten.



Dr. Stephanie Eckman

**Dr. Michaela Fuchs**, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Regionales Forschungsnetz (IAB Sachsen-Anhalt-Thüringen), referierte am 4. Oktober 2011 auf dem Workshop „Sinkende Kohortengröße und Lebenschancen“ des Max-Planck-Instituts für demografische Forschung in Rostock über die Herausforderungen, die der demografische Wandel für die regionalen Arbeitsmärkte in Ostdeutschland darstellt.



Dr. Hermann Gartner

**Dr. Hermann Gartner**, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Institutionen und makroökonomische Arbeitsmarktanalyse“, nahm am 14. Dezember 2011 am achten „ECB/CEPR/IFW Labour Market Workshop“ zum Thema „Wages in a Time of Adjustment and Restructuring“ in Frankfurt teil. Bei dieser Konferenzreihe der Europäischen Zentralbank treffen sich regelmäßig internationale Spitzenforscher, die an der Schnittstelle von Geldtheorie und Arbeitsmarkt arbeiten. Gartner hielt das Korreferat zu einer Studie von Andrea Brandolini, Alfonso Rosolia und Roberto Torrini über die Verteilung der Lohneinkommen in der Europäischen Union.

**Silke Hamann**, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Regionales Forschungsnetz (IAB Baden-

Württemberg), präsentierte am 11. November 2011 bei der Tagung der DGS-Sektionen „Soziale Ungleichheit und Sozialstrukturanalyse“ sowie „Stadt- und Regionalsoziologie“ in Rostock unter dem Titel „Was hat Hamburg, was Dortmund nicht hat?“ ihre Arbeiten zur Erklärung der Attraktivität von Städten anhand von Wanderungsbilanzen.

**Dr. Andreas Hirseland** und **Philipp Ramos Lobato**, wissenschaftliche Mitarbeiter im Forschungsbereich „Erwerbslosigkeit und Teilhabe“, besuchten am 14. und 15. Dezember 2011 das Institut für Soziologie der Universität Innsbruck und führten Gespräche über eine Kooperation in der Forschung zur Grundversicherung. Zudem hielten sie dort einen Vortrag zum Thema „Erwerbslosigkeit und Teilhabe“ und veranstalteten gemeinsam mit Prof. Claudia Globisch einen Workshop zur Methodologie des qualitativen Interviews.



Dr. Peter Jacobebbinghaus

**Dr. Peter Jacobebbinghaus**, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsdatenzentrum, ist seit 1. November 2011 an der Fakultät für Soziologie der Universität Bielefeld zu Gast. Ein Ziel dieser Forschungskooperation im Rahmen des Sonderforschungsbereichs 882

„Von Heterogenitäten zu Ungleichheiten“ ist die gemeinsame Datenerhebung für den Sonderforschungsbereich und das IAB. Sie soll im Anschluss auch der Forschungsgemeinschaft zugänglich gemacht werden.

**Dr. Elke J. Jahn**, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Arbeitsförderung und Erwerbstätigkeit“, trug am 27. Oktober 2011 auf einer Konferenz in Leuven zum Thema „Arbeitsmarktflexibilität“ zu der Frage vor, ob Leiharbeit für Immigranten ein Trittbrett in reguläre Beschäftigung darstellt.

**Dr. Florian Janik**, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Bildungs- und Erwerbsverläufe“, sprach am 27. Januar 2012 beim 6. Workshop der Panelsurveys in Deutschland am Munich Center for the Economics of Aging des Max-Planck-Instituts für Sozialrecht und Sozialpolitik in München über „Strategien für ein Oversampling von Migranten in der Erwachsenenbefragung des Nationalen Bildungspanels“. In der Erwachsenenbefragung des Nationalen Bildungspanels sind Migranten gemessen an ihrem Anteil in der Bevölkerung deutlich unterrepräsentiert. Es wird daher überlegt, für die zwei größten Migrantengruppen in Deutschland – Zuwanderer mit türkischem Hintergrund beziehungsweise aus der früheren Sowjetunion – ein Oversampling durchzuführen. Janik erörterte in seinem Vortrag verschiedene Strategien und die damit verbundenen Probleme.

**Prof. Frauke Kreuter**, Leiterin des Kompetenzzentrums Empirische Methoden, hielt am 1. Dezember 2011 an der University of California Los Angeles (UCLA) einen Vortrag zum Thema „Use of Neighborhood and Housing Unit Observations for Nonresponse Adjust-

ment“. Sie sprach über die Frage, ob Beobachtungen, die der Interviewer während der Feldphase einer Befragung macht, verwendet werden können, um Verzerrungen auszugleichen, die durch Nichtteilnahme entstehen.



*Dr. Peter Kupka*

**Dr. Peter Kupka**, wissenschaftlicher Mitarbeiter der Forschungscoordination, präsentierte am 27. Januar 2012 auf Einladung des Centre d'information et de recherche sur l'Allemagne contemporaine (CIRAC) in Paris Ergebnisse der SGB-II-Forschung des IAB. Die Veranstaltung wurde von CIRAC-Direktor Prof. Dr. René Lasserre geleitet. Korreferenten des Vortrags waren Jérôme Vignon, Präsident der nationalen Beobachtungsstelle von Armut und sozialer Ausgrenzung (ONPES), und Frédéric Lerais, Geschäftsführender Direktor des Instituts für Sozial- und Wirtschaftsforschung (IRES). Bei der Diskussion waren die Arbeitsmarktwirkungen von Hartz IV ebenso Thema wie die Gefahr gesellschaftlicher Spaltungstendenzen, die durch eine rigide Aktivierung entstehen kann.

**Nicole Litzel**, wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Forschungsgruppe des Direktors und im Forschungsbereich „Regionale Arbeitsmärkte“,

referierte am 12. November 2011 auf den „58th Annual North American Meetings of the Regional Science Association International“ in Miami zu regionalen Unternehmensnetzwerken. In dem Beitrag „What are the determinants of companies' cluster awareness?“ ging sie gemeinsam mit ihren Koautoren **Lutz Eigenhüller** und **Stefan Fuchs** der Frage nach, ob Betriebe in Wirtschaftsräumen mit ausgeprägten Clustern tatsächlich von den politisch geschaffenen Strukturen wissen und dadurch davon profitieren können.

**Prof. Annetrin Niebuhr**, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Regionalen Forschungsnetz (IAB Nord), referierte am 6. Oktober 2011 auf der Jahrestagung des Vereins für Socialpolitik in München über den Einfluss von Migration auf die regionalen Arbeitsmarktdisparitäten.



*Prof. Annetrin Niebuhr*

**Friedrich Poeschel**, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Arbeitsförderung und Erwerbstätigkeit“, sprach am 6. Dezember 2011 beim Such- und Matching-Workshop des Instituts GAINS in Le Mans über Zeitrends in empirischen Matchingfunktionen und am 19. Januar 2012 auf der ADRES-Dok-

torandenkonferenz in Marseille über Sortierungen im Arbeitsmarkt.



*Friedrich Poeschel*

**David Schiller**, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsdatenzentrum, ist als Berater bei einem Projekt der Cornell University in Ithaca tätig, das durch die National Science Foundation (NSF) gefördert wird. Ziel des Projekts ist, die Nutzung der US-Census-Daten zu intensivieren. Dazu soll der Zugang zu den Daten erleichtert und die Dokumentation verbessert werden.

**Michael Stops**, Referent des Vizedirektors, war im Oktober 2011 für eine Woche zu Gast bei Prof. Peter Dolton an der Royal Holloway University, University of London, um ein gemeinsames Forschungsprojekt zu regionalen Beschäftigungswirkungen von Mindestlöhnen zu planen. Zudem stellte Stops im Rahmen eines Seminars des Economics Departments eine Arbeit zu „Job Matching on non-separated Occupational Labour Markets“ vor. Dabei geht es um eine makroökonomische Analyse von Ausgleichsprozessen am Arbeitsmarkt. Sie berücksichtigt, dass Arbeitslose nicht immer eine Tätigkeit in ihrem alten Beruf aufnehmen und es zu einer Anpassung der



Tätigkeitsprofile von Stellen kommen kann, wenn sie mit Personen besetzt werden, die nicht das ursprünglich erwünschte Berufsprofil aufweisen.

**Basha Vicari**, Stipendiatin im Graduiertenprogramm des IAB, präsentierte am 30. November 2011 beim Rational Choice Sociology-Workshop in Venedig den Beitrag „The effect of structural characteristics of occupations on occupational mobility“. Sie zeigte, wie neben individuellen Eigenschaften der Beschäftigten vor allem strukturelle Merkmale von Berufen auf berufliche Mobilität wirken.



Basha Vicari

**Dr. Gabriele Wydra-Somaggio**, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Regionalen Forschungsnetz (IAB Rheinland-Pfalz-Saarland), nahm am 28. November 2011 in Saarbrücken am Forum „Jugendliche beim Übergang in Ausbildung und Erwerbstätigkeit“ der Arbeitskammer des Saarlandes teil. Sie sprach über die Entwicklung beim Berufseinstieg von Ausbildungsabsolventen und diskutierte darüber mit Vertretern aus Politik, Wissenschaft und Praxis.

**Franz Zahradnik**, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Bildungs- und

Erwerbsverläufe“, präsentierte am 19. August 2011 auf der internationalen Konferenz der Society for the Study of Social Problems in Las Vegas Befunde aus Interviews mit jungen sanktionierten Arbeitslosen. Zahradnik hat außerdem im vergangenen Jahr an der Universität Kassel gemeinsam mit Prof. Mechthild Bereswill und den Forscherinnen und Forschern der Nachwuchsgruppe „Junge Erwachsene zwischen Aktivierung und Prekarisierung“ eine von der Hans-Böckler-Stiftung finanzierte Tagung organisiert. Unter dem Titel „Wechselverhältnisse im Wohlfahrtsstaat – Neue Perspektiven für eine reflexive Sozialforschung“ wurden am 17. und 18. November 2011 aktuelle Wandlungstendenzen des deutschen Sozialstaates diskutiert. **Dr. Stefan Bernhard** (Forschungsbereich „Grundsicherung und Aktivierung“), **Dr. Andreas Hirsland** und **Philipp Ramos Lobato** (Forschungsbereich „Erwerbslosigkeit und Teilhabe“) präsentierten Ergebnisse aktueller Forschungsprojekte zur Praxis der Gründungsförderung im SGB III und der Beschäftigungsförderung im Bereich der Grundsicherung.

## Aus aller Welt ins IAB

**Prof. Frederic Docquier**, ein Pionier der Forschung auf dem Gebiet der „Neuen Ökonomie des Brain Drain“, besuchte am 4. Januar 2012 den Forschungsbereich „Internationale Vergleiche und Europäische Integration“, um eine Kooperation des IAB und der ökonomischen Fakultät der Universität Louvain-la Neuve in Belgien auf dem Gebiet der Migrationsforschung zu besprechen.

**Prof. Claudia Globisch** von der Universität Innsbruck war im November 2011 beim Forschungsbereich „Erwerbslosigkeit und Teilhabe“ zu Gast, um sich über Konzept und Be-

funde aus dem Projekt „Armutsdynamik und Arbeitsmarkt“ zu informieren und um sich über Kooperationsmöglichkeiten und den methodischen Austausch in der Forschung zur Grundsicherung zu beraten.

**Michael Graber** vom University College in London war am 20. Dezember 2011 Gast des IAB-Forschungsbereichs „Institutionen und makroökonomische Arbeitsmarktanalyse“ und hielt einen Vortrag im FAU/IAB-Seminar „Macroeconomics and Labor Markets“. Thema war die Frage, welche Auswirkungen verschiedene nicht versicherbare Ereignisse im Lebensverlauf auf die Verteilung des Konsumniveaus haben.



Michael Graber

**Prof. Ursula Huws, Ph.D.**, von der University of Hertfordshire besuchte am 15. Juli 2011 den Forschungsbereich „Erwerbslosigkeit und Teilhabe“ im Rahmen einer EU-Projektkooperation zum Thema „Armut und prekäre Erwerbstätigkeit in Europa“.

**Thomas A. Lubik, Ph.D.**, von der Federal Reserve Bank of Richmond hielt am 3. November 2011 im FAU/IAB-Seminar „Macroeconomics and Labor Markets“ den Vortrag „The Twisting

and Shifting Beveridge Curve“. Im IAB diskutier- te er unter anderem mit Wissenschaftlern des Schwerpunkts „Gesamtwirtschaftliche Arbeits- marktforschung“ über die Bedeutung institutioneller Unterschiede für die Entwicklung des deut- schen und des amerikanischen Arbeitsmarkts.

**Holger Piper** und **Marcel Hebing** vom Deut- schen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) aus den Bereichen des Sozio-oekonomischen Panels und der Bibliothek waren im Novem- ber 2011 im Forschungsdatenzentrum (FDZ) bei David Schiller und Alexandra Schmucker zu Gast. Das Treffen war Auftakt zu einem Erfahrungsaustausch über Datenhaltung und Datendokumentation zwischen Spezialisten für verschiedene Datenangebote: administra- tive Daten, Befragungsdaten und Bibliotheks- daten. DIW und FDZ planen die Umsetzung zukunftsfähiger Lösungen für ihr Metadaten- angebot. Hierzu soll es gemeinsame Publikati- onen und Vorträge geben.

Auf Initiative des Forschungsdatenzentrums (FDZ) trafen sich am 23. Januar 2012 in Nürn- berg hochrangige Vertreter der deutschen Städtestatistik mit Wissenschaftlern des FDZ und der Regionalforschung des IAB zu einem gemeinsamen Informationsaustausch. Mit **Wolf Schäfer**, Leiter des Amtes für Stadtfors- chung und Statistik Nürnberg/Fürth und Vorsitzender im Verbund des Kommunalen Statistischen Informationssystems KOSIS, und **Florian Breu**, stellvertretender Leiter des Amtes für Statistik der Stadt München und Vor- standsmitglied im Verband deutscher Städte- statistiker, wurden Erfahrungen im Umgang mit kleinräumigen und georeferenzierten Da- ten sowie datenschutzrechtliche Herausforde- rungen auf diesen Feldern diskutiert. Künftig wird es eine engere Abstimmung zu Fragen



Prof. Ott Toomet

der Datenqualität bei kleinräumigen Auswer- tungen und inhaltlichen Kooperationen mit Bezug zur Stadtforschung geben.

**Prof. Andrew Snell** von der Universität Edin- burgh besuchte vom 15. bis 17. November 2011 den Forschungsbereich „Institutionen und makroökonomische Arbeitsmarktanalyse“, um zusammen an einem Gemeinschaftsprojekt zu arbeiten. Im FAU/IAB-Seminar „Macroeconomics and Labor Markets“ präsentierte er erste Ergebnisse des Kooperationsprojekts „Pitfalls in Estimating the Sensitivity of a Worker's Wage to Aggregate Unemployment“. Es geht darum, inwiefern Schätzungen des Einflusses konjunktureller Änderungen der Arbeitslosigkeit auf den Reallohn verfälscht werden, wenn firmenspezifische Effekte nicht hinreichend berücksichtigt werden.

**Prof. Ott Toomet** von der Universität Tartu war von November 2011 bis Februar 2012 im Forschungsbereich „Arbeitsförderung und Er- werbstätigkeit“ zu Gast. Gemeinsam wurde zur Wirksamkeit der Weiterbildung für geförderte Arbeitnehmer und zur Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten geforscht.

## Aus der Welt des IAB

**Stefan Bender**, Leiter des Forschungsdaten- zentrums, war Mitglied der Bewertungsgrup- pe der Leibniz Gemeinschaft, die am 17. und 18. Oktober 2011 das Deutsche Institut für Er- wachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Le- benslanges Lernen (DIE) in Bonn evaluiert hat.

**Stefan Bender**, Leiter des Forschungsdaten- zentrums, und **Prof. Frauke Kreuter**, Leite- rin des Kompetenzzentrums Empirische Me- thoden, waren von Mai bis September 2011 Mitglieder des Advisory Panels für das NSF- Census Research Network (NCRN). Erstmals wurde in den USA ein Programm aufgesetzt, das die Forschung mit Daten oder Fragestel- lungen des Census Bureaus stimulieren soll (detaillierte Informationen finden sich unter [http://www.nsf.gov/funding/pgm\\_summ.jsp?pims\\_id=503587&org=SBE&from=home](http://www.nsf.gov/funding/pgm_summ.jsp?pims_id=503587&org=SBE&from=home)).

**Prof. Lutz Bellmann**, Leiter des Forschungs- bereichs „Betriebe und Beschäftigung“, wurde von der Hans-Böckler-Stiftung in den Projekt- beirat „Neue Unternehmen und der Wandel der Erwerbsarbeit – Wie junge Unternehmen zur Veränderung von Arbeitsformen, Arbeits- organisationen und Arbeitszeiten beitragen“ berufen. Lutz Bellmann wurde außerdem in das Kuratorium des Qualifizierungsförderwerks Chemie und vom Institut zur Zukunft der Arbeit in den Wissenschaftlichen Beirat seines Inter- national Data Service Centers berufen.

**PD Dr. Guido Heineck**, Leiter des For- schungsbereichs „Bildungs- und Erwerbs- verläufe“, hat den Ruf auf den Lehrstuhl für Volkswirtschaftslehre an der Otto-Friedrich- Universität Bamberg erhalten und angenom- men. Prof. Guido Heineck hat deshalb das IAB

verlassen und ist seit Dezember 2011 Inhaber des Lehrstuhls für Empirische Mikroökonomik.

**Daniela Hochfellner**, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsdatenzentrum, ist seit 9. Januar 2012 Visiting Scholar am Institute for Social Research (ISR) der University of Michigan in Ann Arbor. Sie ist dort im Rahmen eines Kooperationsprojekts tätig. Sie berät und betreut Datennutzer des FDZ am Standort Ann Arbor.



*Daniela Hochfellner*

**Dr. Christian Hohendanner**, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Betriebe und Beschäftigung“, wurde in den Beirat des Projekts „Veränderungen in Dritte-Sektor-Organisationen und ihre Auswirkungen auf die Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse“ berufen. Die von der Hans-Böckler-Stiftung geförderte Studie des Wissenschaftszentrums Berlin läuft bis Ende 2012.

**Pia Homrighausen**, Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Arbeitsförderung und Erwerbstätigkeit“, erhält ab dem 1. Februar 2012 ein Stipendium der „Dieter und Erika Schumburg-Stiftung“. Das Schumburg-Stipendium wird den besten Absolventen des

(Doctoral) Master of Science in Economics am Fachbereich Wirtschaftswissenschaften der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg für zwei Jahre gewährt.

**Prof. Joachim Möller**, Direktor des IAB, wurde zum 1. März 2012 in das Kuratorium des Instituts für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft mit Sitz in Trier berufen. Das interdisziplinäre Forschungsinstitut ist gleichzeitig eine wissenschaftliche Einrichtung der Universität Trier. Es hat es sich zur Aufgabe gemacht, das Arbeitsrecht und die wirtschaftlichen und sozialpolitischen Rahmenbedingungen für Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft zu erforschen.

**Cornelius Peters**, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Regionalen Forschungsnetz (IAB Nord), erhielt am 26. Januar 2012 den Erich-Schneider-Preis der wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel. Ausgezeichnet wurde seine Diplomarbeit zum Thema „Determinanten der interregionalen Arbeitskräftewanderung von Hochqualifizierten – Eine Analyse mit Paneldaten für funktionale Regionen in Deutschland“. Die Kieler Fakultät prämiiert alljährlich die besten Diplomarbeiten im Fach Volkswirtschaftslehre. Der Preis geht auf den langjährigen Direktor des Instituts für Weltwirtschaft und renommierten Wirtschaftstheoretiker Erich Schneider zurück.

**Dr. Brigitte Schels**, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Erwerbslosigkeit und Teilhabe“, wurde im Mai 2011 an der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät der Universität Mannheim im Fach Soziologie mit dem Prädikat „summa cum laude“ promoviert.

**Achim Schmillen**, wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Forschungsgruppe des Direktors, wurde im November 2011 an der Universität Regensburg mit dem Prädikat „summa cum laude“ promoviert. Der Titel seiner Dissertation lautet „Essays on International Economics and Labor Markets“.

**Heiko Stüber**, wissenschaftlicher Mitarbeiter in den Forschungsbereichen „Regionale Arbeitsmärkte“ und „Institutionen und makroökonomische Arbeitsmarktanalyse“, wurde im Juni 2011 in die Arbeitsgruppe „Regionaler Preisvergleich“ des Rats für Sozial- und Wirtschaftsdaten (RatSWD) aufgenommen.

**Dr. Ulrich Walwei**, Vizedirektor des IAB, ist seit August 2011 in der Arbeitsgruppe „Arbeiten im demografischen Wandel“ im sogenannten „Expertendialog der Bundeskanzlerin“ tätig. Ziel ist es, eine gesamtgesellschaftliche Diskussion über die Zukunft Deutschlands anzuregen und Denkanstöße für die politische Arbeit der nächsten fünf bis zehn Jahre zu gewinnen.



*Dr. Brigitte Schels*

## Porträt

# „Wir lassen die Fakten sprechen“

**Das Panel „Arbeitsmarkt und soziale Sicherung“ ist für Professor Mark Trappmann eine der spannendsten Befragungen in Deutschland. Sie liefert wichtige Daten, um zentrale Fragen der Arbeitsmarkt- und Armutsforschung zu beantworten.**

Niedriglöhne, Ungleichheit, Alters- und Kinderarmut sind Themen, die im Mittelpunkt der öffentlichen und politischen Debatte stehen. Wie kann Forschung zu dieser Diskussion sinnvoll beitragen? „Armut ist ein brisantes und schwieriges Thema in der Politikberatung. Die Armutsforschung ist ein hoch interdependentes Gebiet, sie berührt viele Bereiche der Politik“, sagt Prof. Dr. Mark Trappmann. „Außerdem sind Werturteile im Spiel: Was kann man Arbeitslosen zumuten? Wie viel Umverteilung ist möglich und sinnvoll? Umso wichtiger ist es, Fakten sprechen zu lassen“, betont der Leiter des Forschungsbereichs „Panel Arbeitsmarkt und soziale Sicherung“ (PASS) am IAB. „Wir können zu diesen Debatten mit PASS wichtige Zahlen liefern.“ So haben die Forscherinnen und Forscher von PASS in Kooperation mit dem Wissenschaftszentrum Berlin ein Gutachten zur sozialen Mobilität in Deutschland verfasst, das eine wichtige Grundlage für den vierten Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung sein wird.

Seit Mai 2006 leitet Mark Trappmann das Haushaltspanel. Kernaufgaben seines Forschungsbereichs sind die Vorbereitung, Durchführung und Aufbereitung der Erhebung sowie die Forschung und Beratung zur Grundsicherung für Arbeitsuchende. PASS bietet der internen wie externen Forschung nicht nur eine hervorragende Datenbasis, um die Wirkungen der Leistungen des Sozialgesetzbuchs (SGB) II

zur Eingliederung und zur Sicherung des Lebensunterhaltes zu untersuchen. Es stellt zudem eine wichtige empirische Grundlage für die Arbeitsmarkt-, Armuts- und Sozialstaatsforschung in Deutschland dar.

„Es war eine große Investition, die sich jetzt auszahlt“, erinnert sich der Wissenschaftler an den Kraftakt, die umfangreiche und schwierige Studie in einem kleinen Team aufzubauen. „Die Möglichkeit, eine der spannendsten Befragungen in Deutschland aufzubauen, hat mich bewogen ans IAB zu kommen“, erzählt er. „Die Methodenforschung an der Universität hat immer etwas von einem Elfenbeinturm. Doch die Anwendung dieses methodischen Wissens ist sichtbar, gesellschaftlich relevant und politisch brisant.“

Mit dem komplexen Stichprobendesign von PASS „gab es eine harte Nuss zu knacken“, sagt der Forscher: „Wir nehmen sowohl besonders relevante Gruppen für die Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik unter die Lupe als auch den Gesamtrahmen der Gesellschaft, auf den wir hochrechnen können. Wir müssen genügend Leistungsempfänger, also Arbeitslose und prekär Beschäftigte in der Befragung haben, und dürfen gleichzeitig nicht den Gesamtrahmen aus dem Auge verlieren.“ Das Haushaltspanel umfasst deshalb eine Teilstichprobe von Haushalten mit mindestens einer SGB-II-Bedarfsgemeinschaft, die aus Prozessdaten der Bundesagentur für Arbeit (BA) gezo-

gen wird, und eine Teilstichprobe der Wohnbevölkerung in Deutschland, bei der Haushalte mit niedrigem sozialen Status überproportional berücksichtigt sind. Ende 2006 ging das Panel, das vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales finanziert wird, erstmals in Feld.

„Es gibt weltweit nicht viele Panels, die diesen Schwerpunkt so bilden. In einigen Ländern wie den USA und Großbritannien werden stattdessen in größeren Erhebungen entsprechende Fragestellungen integriert“, sagt Trappmann. PASS vereint mehrere Besonderheiten: „Wir können die Daten von Transferleistungsbeziehern für Stichprobenziehungen nutzen und die individuellen Erhebungsdaten mit administrativen Daten verknüpfen. Die Zustimmungquote hierfür beträgt fast 90 Prozent. Außerdem können wir die Fragebögen stärker auf die Personengruppe abstellen und somit mehr ins Detail gehen.“ Wissenschaftler innerhalb und außerhalb des IAB können ihre Fragen einbringen: „Das führt zu weiteren Vernetzungen mit nationalen und internationalen Forschern und bringt relevante Forschungsthemen von außerhalb ins IAB hinein.“

Doch PASS bietet noch mehr: „Die Kombination der Befragungsdaten und administrativen Daten mit umfangreichen Paradata – Daten über den Prozess der Datenerhebung wie Beobachtungen von Interviewern – ist weltweit einmalig und von unschätzbarem Vorteil“, erklärt Trappmann. Sie erweitert nicht nur den Informationsgehalt und das Auswertungsspektrum der Befragungs- und Prozessdaten, sondern stellt auch eine hervorragende Basis für die methodische Begleitforschung des Bereichs dar. „Wir versuchen ständig den Methodenkasten zu verbessern“, erklärt der 41-Jährige. So ist für die Befragung eine hohe Teilnahme- und Antwortbereitschaft sehr wichtig. Die methodische Begleitforschung ist auch

### Zur Person

**Prof. Dr. Mark Trappmann** legte 1998 das 1. Staatsexamen für das Lehramt in Sozialwissenschaften und Mathematik nach dem Studium in Duisburg und Groningen (Niederlande) ab. Von 1998 bis 2004 war er wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Fachgruppe Empirische Sozialforschung an der Universität Essen und promovierte dort im Jahr 2003 zum Dr. phil. Danach war er bis 2006 wissenschaftlicher Assistent am Lehrstuhl für Methoden der Empirischen Politik- und Verwaltungsforschung an der Universität Konstanz. Seit Mai 2006 leitet er das Panel „Arbeitsmarkt und soziale Sicherung“ am IAB. Seit April 2012 hat er außerdem den Lehrstuhl für Soziologie, insbesondere Survey-Methodologie, an der Otto-Friedrich-Universität Bamberg inne.



über die Studie selbst hinaus interessant. „Wir tauschen uns bei nationalen und internationalen Workshops der Panelsurveys mit anderen Experten aus“, so Trappmann. „Die neue Ausrichtung des Kompetenzzentrums Empirische Methoden am IAB ermöglicht uns außerdem, innovative Projekte in Kooperation anzugehen und Kontakt zu hervorragenden Nachwuchsforschern in den USA zu bekommen.“

In der Arbeitsmarkt- und Armutsforschung untersucht der Bereich zum einen die Dauer und Dynamik von Leistungsbezug und Einkommensarmut: Inwieweit können der Verlust des Arbeitsplatzes oder haushaltsbezogene Ereignisse wie Trennungen oder Geburten in Armut oder in den Leistungsbezug führen? Welche Faktoren tragen dazu bei, einen Abstieg zu vermeiden? Und wodurch gelingt der Ausstieg aus Armut und Harz IV? Dabei stellt sich auch die Frage, welche Zugeständnisse ehemalige Grundsicherungsempfänger machen, um wieder in Arbeit zu kommen, und wie nachhaltig dieser Ausstieg ist. „Viele Leute kehren in den Leistungsbezug zurück. Wir gehen den Gründen nach“, sagt Trappmann. Künftig wird zudem die Qualität von Beschäftigung stärker im Fokus stehen.

Ein weiterer Forschungsschwerpunkt liegt auf der Lebenssituation der betroffenen

Haushalte. „Dabei berücksichtigen wir außer der materiellen Lage, die wir nicht nur über Einkommen und Vermögen erfassen, auch Aspekte wie Gesundheit, Wohn- und Familiensituation, Zufriedenheit und Einbindung in soziale Netzwerke“, erklärt Trappmann. Das Zusammenwirken von Arbeitslosigkeit und Gesundheit soll ein neuer Schwerpunkt werden, denn: „Arbeitslosigkeit macht krank und Krankheit verhindert Arbeit. So ist zu fragen, wie die spezifischen Bedingungen von Fördern und Fordern das Zusammenspiel von Arbeitslosigkeit und Gesundheit verändern.“

Neue Möglichkeiten eröffnet die Georeferenzierung von administrativen Daten, die das Forschungsdatenzentrum der BA im IAB gerade vornimmt: „Durch die Verknüpfung mit unseren Befragungsdaten könnten wir weitere Faktoren wie die Entfernung zu Schulen und Arbeitgebern oder die unmittelbare sozialräumliche Umgebung in Analysen einbeziehen“, erläutert der Wissenschaftler. Er will sich mit den anderen SGB-II-Forschungsbereichen am IAB zudem den Langzeitbeziehern von SGB-II-Leistungen zuwenden: „Hier lassen sich quantitative und qualitative Forschung verbinden: Wenn wir wissen, warum es manche Langzeitbezieher trotz multipler Vermittlungshemmnisse in Arbeit schaffen, kann man davon lernen.“

Anfang des Jahres wurde der Forschungsbereichsleiter auf den Lehrstuhl für Soziologie, insbesondere Survey-Methodologie, an der Universität Bamberg berufen. Die S-Professur bringt zwei große Vorteile mit sich. Da die Bamberger Sozialwissenschaftler das Nationale Bildungspanel koordinieren, liegt es nahe, sich über Methodenfragen auszutauschen und gemeinsame Projekte anzustoßen. Außerdem ergeben sich Möglichkeiten zur Personalrekrutierung für das IAB: „Die Studenten sind sehr gut ausgebildet. Und gerade die Nachwuchswissenschaftler trauen sich an große, komplexe Datensätze heran.“

Privat widmet sich Mark Trappmann einer Aufgabe, die sein Leben „radikal verändert hat“, wie er sagt: Im Februar vorigen Jahres kam Sohn Onno zur Welt. „Ein Großteil meiner freien Zeit besteht darin, mich mit ihm zu beschäftigen. Das macht immer mehr Spaß“, erzählt der 41-Jährige und lacht. Zum körperlichen Ausgleich schwingt er sich auf sein Rennrad und nimmt Kurs auf die Fränkische Schweiz. Mindestens zwei Stunden sei er dann unterwegs: „Man kann dabei seine Gedanken schweifen lassen – und kommt wieder auf gute Ideen.“

*Autorin: Dr. Andrea Kargus*



# Interview

## „Familie ist auch eine öffentliche Angelegenheit“

### Ein Gespräch mit Gesine Schwan

Spätestens ihre Kandidaturen für das Amt der Bundespräsidentin haben die Politikwissenschaftlerin Gesine Schwan weithin bekannt gemacht. Als Präsidentin der Humboldt-Viadrina School of Governance in Berlin organisiert sie Dialoge zwischen Politik, Unternehmenssektor und organisierter Zivilgesellschaft, um nach Lösungen für gesellschaftliche Probleme zu suchen. Auf dieser politischen Plattform entstand das Modell der „Partnerschaftlichen Familie als öffentliches Gut“. Im Interview erklärt Gesine Schwan, warum Familie keine Privatangelegenheit ist, warum 80 Prozent Teilzeitarbeit als Vollzeitarbeit für Mütter und Väter genug sein sollte und wie sie selbst Beruf und Familie unter einen Hut gebracht hat.

**Sie setzen sich ein für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Warum liegt Ihnen das Thema am Herzen?**

**Gesine Schwan:** Die Familie macht soziologisch, psychologisch und sozialisationsmäßig gesehen das Zentrum einer Gesellschaft aus. Es ist keine rein private Frage, wie wir das Zusammenleben in der Familie gestalten. Denn davon hängt auch ab, wie die Gesellschaft gestaltet ist. Für mich hat das sowohl eine persönliche als auch eine demokratiepolitische Seite. Darum ist Familie kein „Gedöns“ und auch keine Frauenangelegenheit, obwohl Frauen faktisch eine große Rolle spielen, sondern eine Angelegenheit von Frauen und Männern. Familie ist immer auch eine öffentliche Angelegenheit. Die Implikationen gesetzlicher Regelungen für Familien sind für das gesamte gesellschaftliche Leben sehr wichtig.

**Welche Rolle spielt hierbei die Humboldt-Viadrina School of Governance?**

**Gesine Schwan:** Die Hochschule ist im Jahr 2009 gegründet worden, um für bessere demokratische Lösungen von Problemen zu sorgen. Neben der Lehre haben wir eine politische Plattform. Das ist ein überparteilicher, wissenschaftlich

unterstützter Ort, an dem sich unterschiedliche gesellschaftliche Gruppen treffen, um Probleme aus ihren verschiedenen Perspektiven zu diskutieren, Lösungen zu suchen und teilweise auch umzusetzen. Zudem wollen wir Anstöße für öffentliche Diskussionen geben, zum Beispiel mit der Konferenz „Familie als öffentliches Gut“ im Februar dieses Jahres.

**Was ist die Grundidee des partnerschaftlichen Modells?**

**Gesine Schwan:** Wenn ich von partnerschaftlicher Familie spreche, meine ich, dass Männer und Frauen in der Lage sein müssen, sich um Kinder, Ältere und Kranke zu kümmern und gleichzeitig im Berufsleben zu stehen. Partnerschaft ist sowohl im privaten als auch im sozialen und politischen Bereich eine sehr wichtige, fast die zentrale Maxime. Die unabdingbare Grundlage von Partnerschaft ist eine gewisse, auch materielle, Unabhängigkeit beider. Meine erste Haushälterin wohnte mit Mann und Kind bei uns. Es war die erste sozialversicherungspflichtige Stelle in ihrem Leben. Sie erzählte mir später, dass ihr Mann sie nicht mehr schlägt, seitdem sie Geld verdient und den

Mietvertrag unterschrieben hat. Ein ungefähres Machtgleichgewicht spielt eben eine Rolle, obwohl gute Beziehungen natürlich nicht nur auf Macht aufbauen.

**Sie plädieren dafür, dass Frauen und Männer beide zu 80 Prozent erwerbstätig sind und sich in der restlichen Zeit beide um die Familie kümmern.**

**Gesine Schwan:** Ich halte es für sehr wichtig, dass Mann und Frau in unterschiedlichen Sphären des Lebens zu Hause sind. Männer sollten sich auch um kleine Kinder und Pflegebedürftige kümmern. Nicht zuletzt, um dafür eine gewisse Wertschätzung einzuüben. Es darf nicht immer

**„Mütter sollten die Anforderungen des beruflichen Lebens kennen.“**

nur die Frau da sein, wenn das Kind aus dem Kindergarten nach Hause kommt, während der Mann spät abends eintrudelt und morgens, wenn das Kind aufsteht, schon wieder weg ist. Das ist ein falscher Weg. Umgekehrt sollten Frauen die Anforderungen und Anstrengungen des beruflichen Lebens kennen. So können beide ein besseres Verständnis füreinander aufbringen und sich als unterschiedlich, aber ebenbürtig sehen. Ich habe das selbst erlebt. Ich hatte ja das Glück, beides vereinbaren zu können.

**Wie haben Sie das gemacht?**

**Gesine Schwan:** Ich habe privilegiert gelebt. Psychologisch privilegiert, weil mein Mann voll dafür war, dass ich berufstätig bin. Und, weil ich einen sehr interessanten Beruf hatte. Materiell privilegiert, weil wir genug Geld hatten, eine Haushälterin zu bezahlen. Durch die Art des Berufs privilegiert, weil wir zeitlich und örtlich flexibel waren. Wir konnten beide zu Hause oder in der Universität arbeiten. Das sind alles sehr große Privilegien, die andere nicht haben. Für mich war die Erfahrung wichtig, wie schön es ist, beides machen zu können. Auch wenn es anstrengend war, weil de facto – wie meine Haushälterin immer sagte – „90 Prozent des Rests“ bei mir blieb. Das ist heute anders. Das sehe ich etwa bei meiner Tochter und meinem Schwiegersohn. Sie verteilen die Familienarbeit gleichmäßiger.

**Sie plädieren für ein Zweiverdiener-Modell. Was verstehen Sie darunter?**

**Gesine Schwan:** Beide Personen sollten zum materiellen Einkommen beitragen. Sie sollten auch unabhängig voneinander renten- und krankenversichert sein, damit sie angesichts der Labilität von Beziehungen nicht von vornherein in Schräglagen zueinander geraten. Aber es sollten nicht alle familiären Aufgaben outsourct werden, auch wenn ich viel mehr noch als früher für große infrastrukturelle Unterstützung bin. Meine Kinder sind vom dritten Lebensjahr an halbtags in den Kindergarten gegangen. Unsere Haushälterin bereitete vormittags das Essen zu, so dass wir morgens arbeiten konnten und uns mittags zum Essen trafen. Aber das ist heute kein Weg mehr. Meine Tochter macht das schon ganz anders. Und ich sehe, wie gut es meinem ersten Enkelkind bekommt, wie gerne der Junge in den Kindergarten geht.



**Wenn Sie von der Familie als „öffentliches Gut“ sprechen, denken Sie auch an die gesellschaftlichen Vorteile, die durch eine stärkere frühkindliche Bildung entstehen können?**

**Gesine Schwan:** Frühkindliche Bildung ist gut für alle, aber ich bin nicht dafür, alles auf außerfamiliäre Bildungsinstitutionen abzuschieben. Das ist gar kein Plädoyer für das Betreuungsgeld, das die alte Rollenverteilung verfestigt. Aber partnerschaftliche Familien leisten auch einen wichtigen Bildungsbeitrag. Die Grundlage ist, dass Familien mit dem Partnerschaftsmodell zu einem entspannten Ort

werden, an dem nicht nur Pflichten mit hängender Zunge absolviert werden, sondern sich alle für ihre Beziehungen Zeit nehmen. So wird bei Kindern der Boden aus ursprünglicher Sicherung und emotionaler Festigung bereitet, aus dem Grundvertrauen in sich selbst und in ihre Umgebung entsteht. Das ist eine wichtige Basis für Lernprozesse. Sie birgt individuelle Vorteile und Vorteile für die Gesellschaft.



#### Zur Person

Gesine Schwan wurde 1943 in Berlin geboren. Sie lehrte Politikwissenschaft an der Freien Universität Berlin, war Dekanin des Otto-Suhr-Instituts, Präsidentin der Europa-Universität Viadrina in Frankfurt (Oder) und Koordinatorin der Bundesregierung für die grenznahe und zivilgesellschaftliche Zusammenarbeit mit Polen. Sie ist seit 2010 Präsidentin der von ihr mit gegründeten Humboldt-Viadrina School of Governance in Berlin. Schwerpunkte ihrer wissenschaftlichen Arbeit sind Politische Philosophie, Demokratietheorie, Politische Psychologie und Politische Kultur.

Schwan ist seit 1972 Mitglied der SPD. In den Jahren 2004 und 2009 kandidierte sie für das Amt der Bundespräsidentin.

Schwan hat zwei adoptierte Kinder mit ihrem ersten Mann, dem 1989 verstorbenen Professor für Politikwissenschaft Alexander Schwan. Seit 2004 ist sie mit Peter Eigen verheiratet, dem Gründer der Nichtregierungsorganisation Transparency International.

#### Auch Vorteile für eine funktionierende Demokratie?

**Gesine Schwan:** Ja. Für mich hat Familie sowohl eine persönliche als auch eine demokratiepolitische Seite. Ich definiere Demokratie als das politische System, in dem alle Menschen die beste Chance haben, ihre Freiheit und ihre Würde leben zu können. Der kulturelle Untergrund von Demokratie ist, dass Menschen sich gegenseitig freundlich begegnen und respektieren, dass auch die andere Person ihre Würde,

**„Für mich hat Familie sowohl eine persönliche als auch eine demokratiepolitische Seite.“**

ihre Freiheit lebt. Freundlichkeit halte ich für eine hochpolitische Tugend. Dahinter steckt nämlich, dass ich vom anderen nicht von vornherein erwarte, dass er ein Feind ist, sondern potenziell ein Freund. Diese Grundeinstellung aus Selbstbewusstsein, Kompromissfähigkeit und Freundlichkeit zu entwickeln ist leichter, wenn man das von früh auf so erlebt.

#### Die aktuelle Diskussion in Deutschland begreift die Förderung von Frauenerwerbstätigkeit als Reaktion auf den drohenden Fachkräftemangel.

**Sie argumentieren anders.**

**Gesine Schwan:** Ich habe nichts dagegen, dass betriebswirtschaftliche Vorteile entstehen. Aber in erster Linie ist es für die Persönlichkeitsentwicklung der Kinder wichtig, dass sie beide Eltern auf Augenhöhe im familiären Zusammenhang erleben. Sie sollen erfahren, das sich beide durchsetzen in der Wirklichkeit da draußen, im

**„Für die Persönlichkeitsentwicklung der Kinder ist es wichtig, beide Eltern auf Augenhöhe zu erleben.“**

„feindlichen Leben“, wie Schiller das genannt hat. Damit ist für Frauen auch der Weg in politische Betätigungen leichter. Denn sie lernen, mit öffentlichen Konflikten umzugehen. Es wird nicht nur dieses früher so verbreitete Frauenmodell trainiert, alles schön zu glätten und den Familienfrieden mit noch ein paar Tricks zu retten.

**Ihr Partnerschaftsmodell sieht vor, dass beide Elternteile 80 Prozent der normalen Arbeitszeit im Beruf stehen. Als Argument führen Sie auch die zunehmenden psychischen Belastungen an.**

**Gesine Schwan:** Es gibt Erkenntnisse darüber, dass Stresssituationen und psychosomatische Erkrankungen von Männern und Frauen durch die Doppelbelastung entstehen. Frauen sind faktisch oft doppelt belastet. In puncto Rollenerweiterung und Achtung sind sie allerdings auf der Siegerstraße. An Männer hingegen werden immer mehr Ansprüche gestellt. Aber ihr alter Status der Überlegenheit bricht weg, was wie eine Verliererstraße erscheinen könnte. Für sie ist es oft schwer, ihre neue Rolle zu finden. Das wissen wir aus psychologischen Untersuchungen, beispielsweise zu extremistischen Positionen. Auch Einwanderungsmilieus haben damit Probleme. Im Partnerschaftsmodell fällt es Männern leichter, falsche Zwänge abzulegen, sich von falschen Erwartungen zu befreien und zu akzeptieren, dass diese ganze Unter- und Überlegenheitsfrage allenfalls im Wechsel Sinn macht: Mal ist der eine ausgeschlafener, mal der andere.

**Funktioniert das Modell, wie Sie es vorschlagen, auch in einem Einwanderungsland wie Deutschland?**

**Gesine Schwan:** Wir haben mit Experten diskutiert, wie anschlussfähig das Modell der partnerschaftlichen Familie unter Einwanderern ist. Zum Beispiel mit dem türkischen Psychologen Kazim Erdoğan, der Männergruppen in Berlin-Neukölln betreut – rein türkische, türkisch-arabische und türkisch-arabisch-deutsche. Deutlich zeigt sich, ebenso wie in weiteren Untersuchungen im Einwanderungsmilieu: Es hängt nicht vom Herkunftsland ab, ob das Partnerschaftsmodell favorisiert wird. Es hängt von der Generation und von den konkreten kulturellen und sozialen Umständen ab. Die Jüngeren befürworten eher ein egalitäres Rollenverständnis. Wenn sie ein Kind bekommen und keine Unterstützung finden, nehmen sie aber oft das alte Rollenmuster wieder auf. Bei einer jungen Türkin verhält es sich ganz ähnlich wie bei einer jungen Italienerin oder einer jungen Deutschen.

**Welche Anreize könnte und sollte man setzen, um eine bessere partnerschaftliche Aufteilung der Elternzeit zu fördern?**

**Gesine Schwan:** Die Situation des Stillens begünstigt zunächst einmal die Elternzeit der Frau. Aber ein entscheidender Faktor ist, wie das Einkommen ersetzt wird. Wenn Männer sehr viel mehr verdienen, aber wegen der Deckelung sehr viel weniger Elterngeld bekommen, beeinflusst das die Entscheidung. In Norwegen ist das anders, hat aber auch dort nicht zu einem völligen Wechsel des Rollenmodells geführt. Der Fortschritt ist eben eine Schnecke. Wenn Männer auch nur geringe Elternzeiten für sich in Anspruch nehmen, wächst die Anzahl der Väter in Elternzeit gleichwohl deutlich und sehr schnell. Das macht hoffentlich Appetit auf mehr. Vor allem, wenn sie materiell besser unterstützt werden. Schon in diesen wenigen Monaten entsteht ein ganz anderes Verhältnis zwischen Vater und Kind. Eine kleine Beobachtung: Ich bin katholisch und gehe gerne zur Messe. Zu den Familiengottesdiensten kommen jetzt die Männer mit den Babys um den Bauch gehängt oder sie fahren den Kinderwagen. Da ist ein großer kultureller Wandel eingetreten.

**„Immer mehr Väter nehmen eine kurze Elternzeit. Das macht hoffentlich Appetit auf mehr.“**





**Neue Untersuchungen des IAB zeigen, dass Frauen im Osten Deutschlands häufiger Führungspositionen innehaben als im Westen und stärker in Führungspositionen aufrücken. Gibt es in Ost und West kulturelle Unterschiede, wie partnerschaftliche Familie gelebt wird?**

**Gesine Schwan:** In Ostdeutschland wird die Kombination Beruf und Familie für viel selbstverständlicher gehalten. So kehren Frauen dort auch viel schneller in den Beruf zurück mit deutlichen positiven Konsequenzen für die Altersvorsorge. Es ist trotzdem nicht so, und war in der früheren DDR nicht so, dass sich Männer für alle Themen und Aufgaben rund um die Familie gleichverantwortlich fühlen. Aber das berühmte schlechte Gewissen, wenn Kinder in frühen Jahren in Betreuung gegeben werden, ist in Ostdeutschland weniger verbreitet, ebenso wenig wie in Frankreich oder anderen westlichen Demokratien.

**Wie wichtig finden Sie die Festlegung einer bestimmten Frauenquote für Führungspositionen?**

**Gesine Schwan:** Früher war ich nicht dafür, jetzt bin ich dafür. Es gibt in der Wirtschaft noch so verfestigte Vorstellungen über die Person, die man sich auf der gleichen Ebene wünscht. Hier muss man mit solchen Mitteln rangehen. Es gibt viele Männer, die alte Muster aufbrechen wollen oder zumindest offen dafür sind. Aber andere sind verunsichert und unterlaufen Neuerungen. Die darf man nicht unterschätzen. Hier muss eine Frauenquote helfen, allmählich in eine andere Einstellung, in einen anderen Habitus zu kommen.

**Wie kann man Arbeitgeber überzeugen, dass Maßnahmen zur Chancengleichheit auch für sie Vorteile haben?**

**Gesine Schwan:** Manche Arbeitgeber orientieren ihre Personalpolitik längst am Lebensverlauf ihrer Belegschaft – aus rein betriebswirtschaftlichem Kalkül. Man merkte, dass sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stärker mit ihrem Unternehmen identifizieren, innovativer arbeiten, seltener krank sind und nach der Geburt eines Kindes kürzer ausfallen. Und wenn Menschen angesichts der demografischen Entwicklung länger arbeiten sollen, muss man ihre physische und psychische Gesundheit schützen. Dass zur Erhaltung der Gesundheit eine gute soziale Einbettung gehört, eben Zeit für Familie und Freunde, kommt bisher zu kurz.

**Inwiefern ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für den öffentlichen Dienst ein fast noch wichtigeres Thema als für Unternehmen der Privatwirtschaft?**

**Gesine Schwan:** Der öffentliche Dienst hat so manche Chance privater Unternehmen nicht. Beispielsweise kann er nicht so hohe Gehälter zahlen und bietet begrenzte Aufstiegsmöglichkeiten. Wenn man offensiv – nicht zähneknirschend! – sagt: Bei uns kann man die Work-Life-Balance tatsächlich leben, ist das ein großer Vorteil, um gute Leute zu rekrutieren und besser zu binden. Außerdem hat der öffentliche Dienst eine Verpflichtung, gemeinwohlorientiert zu arbeiten. Das sind gute Gründe, die Familienvereinbarkeit zu stärken und solche demokratischen Gesellschaftsbilder zu unterstützen.

**Viele familienorientierte Arbeitgeber spüren Konflikte zwischen individuellen Ansprüchen und Leistungserwartungen im Team. Sie lassen sich deshalb beraten, sei es durch das „audit berufundfamilie“ oder andere. Was tun Sie an Ihrer Hochschule?**

**Gesine Schwan:** Wir sind so klein, dass wir das bisher informell lösen. Wir haben viele Frauen im Haus, die ihre Kinder in den Ferien mit zur Arbeit bringen. Aber im größeren Rahmen ist es komplizierter. Hier muss man sehen, ob der Konflikt auf einer rein persönlichen Vorteils-Nachteils-



Abwägung beruht oder ob man die Familie als öffentliches Gut anerkennt, als technisch gesprochen „physischen und kulturellen Reproduktionsort für die Gesellschaft“, den man unterstützen muss. Aber es darf nicht dazu kommen, dass Mitarbeiter ohne Kinder oder zu pflegende Angehörige beispielsweise dauernd die Nachtschicht übernehmen müssen. Das Konzept der partnerschaftlichen Familie ist

### „Meine Kinder und Enkelkinder sollen die Chance auf eine bessere Zukunft haben.“

als Grundidee da. Für jeden konkreten Fall von der Hochschule bis zur Reinigungsfirma müssen Lösungen ausgehandelt werden, die auch die Situation von Singles und die betriebswirtschaftlichen Aspekte mit berücksichtigen.

#### Was müssen Führungskräfte können und wollen, damit das Konzept der partnerschaftlichen Familie erfolgreich ist?

**Gesine Schwan:** Prinzipiell ist es sehr wichtig, dass gerade männliche Führungskräfte zum Familienmodell stehen und es in ihrem eigenen Leben dokumentieren: Ich reduziere meine Arbeitszeit und muss nicht dauernd anwesend sein. Wir wollen, dass Führungskräfte ihre Situation in einen weiten und im ursprünglichen Sinne unternehmerischen Horizont einordnen. Dazu gehört, dass ihr Führungsverständnis eine Teilhabekultur befördert. Im Unternehmenssektor ist eine von autoritärem Denken geprägte Leitungskultur noch sehr verbreitet.

#### Auch an den Universitäten.

**Gesine Schwan:** Ja, ja. Das ist eine alte Tradition. Man meint, da müsse es jemanden geben, der sagt, wo es langgeht. Dass muss es gar nicht. Wir können uns zusammensetzen und fragen, wo wir hin wollen. Freilich bleibt eine funktionale Letztverantwortung bestehen.

#### Sehen Sie für Ihre Kinder und Enkelkinder eine bessere Zukunft mit mehr Zeit für Familie und Partnerschaft bei einem gleichzeitig erfüllten Berufsleben?

**Gesine Schwan:** Kulturell hat sich viel verändert. Die Kombination aus Familie und Beruf wird besser akzeptiert. Kinder gehören selbstverständlicher zur Welt. Man schiebt sie nicht mehr irgendwohin ab, wenn man unter Erwachsenen ist. Früher hatte man in bestimmten bürgerlichen Kreisen ein Kindermädchen. Der Schreihals wurde vom Halbes gehalten, wenn die Gäste zum Abendessen eintrafen.

Fraglich bleibt, ob sich die materiellen Bedingungen verbessern. Infrastrukturell vermutlich ja. Aber die neue Prekarität der Arbeitsverhältnisse ist besorgniserregend. Das ist eine für Familien sehr abträgliche Situation. Es erinnert an das 19. Jahrhundert, als man erst die Gesellenprüfung ablegen und ein eigenes Handwerksunternehmen gründen musste, bevor man an eine eigene Familie denken konnte. So kann ich nicht von vornherein sagen, dass meine Kinder und Enkelkinder es einmal besser haben werden. Ich möchte aber, dass sie zumindest die Chance dazu haben. Sie müssen sich natürlich auch selbst darum kümmern.

#### Das Interview führten



##### Jutta Winters

verantwortliche Redakteurin für das IAB-Forum im Geschäftsbereich „Wissenschaftliche Medien und Kommunikationsstrategie“ am IAB.  
[jutta.winters@iab.de](mailto:jutta.winters@iab.de)



##### Prof. Dr. Lutz Bellmann

Leiter des Forschungsbereichs „Betriebe und Beschäftigung“ am IAB.  
[lutz.bellmann@iab.de](mailto:lutz.bellmann@iab.de)

# Presse

Eine kleine Zusammenstellung von Zitaten aus dem Medienecho des IAB

## [Frankfurter Rundschau online]

„Es gibt im Niedriglohnssektor auch Entwicklungen, die man beschäftigungspolitisch nicht mehr rechtfertigen kann. Mit einem moderaten Mindestlohn würde man der wachsenden Gehaltskluft, von der ja nicht nur vormals Arbeitslose betroffen sind, zumindest etwas entgegenwirken.“

*Joachim Möller auf Frankfurter Rundschau online am 27.1.2012*

## [Frankfurter Rundschau]

„Doch ist es nicht immer die finanzielle Not, die Beschäftigte dazu bewegt, einen Zweitjob anzunehmen. Davon ist Frank Wießner vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) überzeugt. Manche jobbten nebenher, um sich ein teures Hobby oder eine Urlaubsreise leisten zu können. Generell könne die Kombination ‚Hauptberuf plus Minijob‘ attraktiv sein. Denn Beschäftigte müssten für ihren Nebenjob keine Steuern und Sozialabgaben zahlen.“

*Frankfurter Rundschau vom 1.2.2012*

## [Süddeutsche Zeitung]

„Ulrich Walwei, der Vizedirektor des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit in Nürnberg, hält die politische Diskussion, die immer wieder hochschwappt, über ‚ein Zurückdrehen der rentenpolitischen Entscheidungen‘ für einen Fehler. Die Frühverrentung habe älteren Beschäftigten suggeriert, dass sie in den Firmen nicht mehr gebraucht würden. ‚Das ist total falsch gelaufen‘, sagt Walwei.“

*Süddeutsche Zeitung vom 2.2.2012*

## [dpa]

„In den vergangenen Monaten sind sehr viele Griechen nach Deutschland gekommen, um den Auswirkungen der Schuldenkrise in ihrer Heimat zu entgehen. Laut dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) waren es 2011 jeden Monat 500 bis 1.000 Griechen mehr als im Vorjahr. Dabei falle auf, dass der Anteil an griechischen Einwanderern mit Hochschulabschluss im Vergleich zu 2010 überproportional hoch sei, sagt Timo Baas, Migrationsforscher am IAB. ‚Tendenziell sind die neuzugewanderten Griechen besser qualifiziert als die, die schon bei uns beschäftigt sind.‘“

*dpa vom 5.2.2012*

## [Frankfurter Allgemeine Zeitung]

„Die Erhöhung des Renteneintrittsalters ist dabei ein wichtiges Signal an die Betriebe und Arbeitnehmer, dass man es politisch ernst meint mit einer verlängerten Lebensarbeitszeit und dem Abschied von der lange verbreiteten Frühverrentungsmentalität.“

*Gastbeitrag von Martin Dietz und Ulrich Walwei in der Frankfurter Allgemeinen Zeitung vom 14.02.2012*

## [Zeit Campus]

„Langfristig sind die Aussichten für junge Akademiker rosig. Wer einen Hochschulabschluss hat, braucht sich keine großen Sorgen zu machen. [...] Gute Aussichten hat leider nur, wer auch gut ausgebildet ist. Die Geringqualifizierten, von denen heute jeder Fünfte arbeitslos ist, bekommen den Umschwung auf

dem Arbeitsmarkt kaum zu spüren. Ihre Löhne entwickeln sich deutlich schlechter als die von Hochschulabsolventen, viele von ihnen werden wohl auch in Zukunft in prekären Beschäftigungsverhältnissen arbeiten.“

*Joachim Möller im Interview mit Zeit Campus vom 21.2.2012*

## „Gute Aussichten hat leider nur, wer auch gut ausgebildet ist.“

*Joachim Möller*

## [Zeit online]

„Von Arbeitszeitkonten profitieren nach Ansicht von IAB-Arbeitsmarktforscherin Ines Zapf sowohl Beschäftigte als auch Betriebe. ‚Die Beschäftigten gewinnen an Flexibilität und können so beispielsweise leichter Familie und Beruf vereinbaren.‘ Für die Betriebe sei vorteilhaft, dass sich die Arbeitszeiten auch am Bedarf orientieren.“

*Zeit online vom 21.2.2012*

## [Handelsblatt]

„Dass persönliche Kontakte bei Stellenbesetzungen eine wichtige Rolle spielen, spiegelt auch die Betriebsbefragung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) wider, an der jährlich etwa 15.000 Betriebe teilnehmen. Die Zahlen der aktuellsten Befragung aus dem Jahr 2010 zeigen, dass die Suche der Unternehmen nach Mitarbeitern über persönliche Empfehlungen die besten Erfolgsaussichten bietet. Ein Viertel aller offenen Stellen wird so besetzt. Ebenfalls ein Viertel aller Neube-

setzungen ergibt sich aus Zeitungsinseraten, dahinter folgen die Vermittlung über Arbeitsagenturen sowie Stellenanzeigen im Internet.“

*Handelsblatt vom 23.2.2012*

### [Berliner Zeitung]

„Staatshilfen sind nur dann angezeigt, wenn ein Unternehmen von großer strategischer Bedeutung für die Volkswirtschaft ist“, sagt der Vizedirektor des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Ulrich Walwei. „Bei Schlecker ist das nicht der Fall.“

*Berliner Zeitung vom 6.3.2012*

### [Washington Post online]

„In the first nine months of 2011, the net movement from Spain to Germany — arrivals minus departures — totaled 7,532 people, more than twice 2010's total of 3,214, according to preliminary data from Germany's Federal Statistical Office. 'That's a rather new phenomenon: If Spaniards emigrated at all, they used to go to France, not to Germany', economist Bruecker said.“

*Washington Post online vom 6.3.2012*

### [Welt kompakt]

„Auch unter Arbeitsmarktexperten sind die Minijobs umstritten. ‚Ich würde nicht für eine grundsätzliche Abschaffung plädieren, aber ich würde ihnen auf jeden Fall ein engeres Korsett anlegen‘, sagt Helmut Rudolph vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).“

*Welt kompakt vom 16.3.2012*

### [Focus]

„Fachkräfte bleiben gefragt. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung rechnet für 2012 mit 2,84 Mio. Arbeitslosen, 130.000 weniger als 2011.“

*Focus vom 26.3.2012*

### [Die Zeit]

„Trotz krasser Beispiele aus einzelnen Firmen besetzen Leiharbeiter weiterhin eher eine Nische des Arbeitsmarktes. Noch immer gibt es weit mehr Arbeitslose, ihre Zahl ist dreimal so groß. Für Arbeitsmarktexperten wie den IAB-Chef Joachim Möller ist das ein Grund, auch bei neuen Equal-Pay-Vorschriften vorsichtig zu sein. Er rät dazu, den Lohn im Laufe einer Einarbeitungszeit von einigen Monaten schrittweise an die Bezahlung der Stammbeschäftigten anzugleichen. Sonst könne die Zeitarbeit ihre Funktion einer Einstiegschance für Arbeitslose verlieren.“

*Die Zeit vom 29.3.2012*

### [Wirtschaftswoche]

„Seit 2010 steigt die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Stellen stärker an als die Erwerbstätigkeit insgesamt. Dies wird nach einer aktuellen Projektion des politisch unverdächtigen Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung auch 2012 so bleiben. Die Nürnberger Forscher erwarten in diesem Jahr rund 510.000 (reguläre!) Jobs mehr. Im vierten Quartal dürften demnach erstmals seit 1992 mehr als 29 Millionen Menschen einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nachgehen.“

*Wirtschaftswoche vom 2.4.2012*

### [Der Spiegel]

„Die Hoffnungen der Randbelegschaften und Leiharbeiter, in die Stammbeschaften aufzusteigen und so auch am Wohlstand teilzuhaben, erfüllen sich bislang kaum“, sagt der Arbeitsmarktforscher Lutz Bellmann vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Nur rund acht Prozent der Leiharbeiter werden binnen eines Jahres von den Betrieben, in denen sie eingesetzt werden, übernommen. Auch

der Ausbruch aus den Mini-Jobs und befristeten Arbeitsverhältnissen in die sichere Welt der Tariftabellen und Bonuszahlungen gelingt nur wenigen. Wie in der gesamten Gesellschaft wird auch in der Arbeitswelt ‚die Durchlässigkeit nach oben geringer‘, so Bellmann.“

*Der Spiegel vom 23.4.2012*

### [Handelsblatt]

„Die Zahl der offenen Stellen sank im ersten Quartal deutlich um 90.000 oder um acht Prozent auf 965.000, wie das Forschungsinstitut der Bundesagentur für Arbeit (IAB) mitteilte. ‚Die durch die europäische Schuldenkrise ausgelöste Unsicherheit über die weitere wirtschaftliche Entwicklung führt in nicht wenigen Betrieben zu einem eher kurzfristigen Planungshorizont bei Stellenbesetzungen‘, sagte IAB-Expertin Anja Kettner.“

*Handelsblatt vom 7.5.2012*

## „Die Hoffnungen der Randbelegschaften und Leiharbeiter, in die Stammbeschaften aufzusteigen und so auch am Wohlstand teilzuhaben, erfüllen sich bislang kaum.“

*Lutz Bellmann*

### [Frankfurter Allgemeine Zeitung]

„Betrugen die Kosten der Arbeitslosigkeit im Jahr 2005 rund 88 Milliarden Euro, waren es 2011 noch 56 Milliarden, wie aus einer Studie des zur Bundesagentur für Arbeit gehörenden Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hervorgeht. Als Gründe führen die Wissenschaftler die gute Konjunktur, aber auch die Arbeitsmarktreformen des vergangenen Jahrzehnts an.“

*Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 23.5.2012*

# Arbeitsmarkt Altenpflege

## Der Ruf nach Hilfe wird immer lauter

Umfragen in der Bevölkerung zeigen, dass das Thema „Pflege“ regelmäßig einen hohen Stellenwert bei den Erwartungen an die Familienpolitik einnimmt. Insbesondere bei der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf sowie einer generell besseren Unterstützung von Angehörigen, die Pflegebedürftige zu Hause betreuen, wird dringender Handlungsbedarf gesehen. Dieses Ergebnis ist angesichts von 2,34 Millionen Pflegebedürftigen, die im Jahr 2009 Leistungen aus der Pflegeversicherung bezogen, kaum überraschend. Aufgrund demografischer Entwicklungen dürfte das Thema „Altenpflege“ künftig weiter an Bedeutung gewinnen.



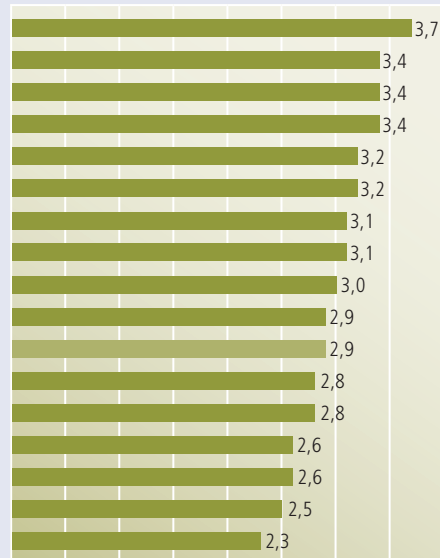
Abbildung 1

**Pflegequoten 2009 und Zunahme an Pflegebedürftigen von 1999 bis 2009 nach Bundesländern**

in Prozent

Pflegequote (Anteil der Pflegebedürftigen an der Gesamtbevölkerung)

0 0,5 1 1,5 2 2,5 3 3,5 4



Mecklenburg-Vorpommern

Brandenburg

Thüringen

Sachsen-Anhalt

Niedersachsen

Sachsen

Hessen

Bremen

Saarland

Berlin

Deutschland

Nordrhein-Westfalen

Schleswig-Holstein

Rheinland-Pfalz

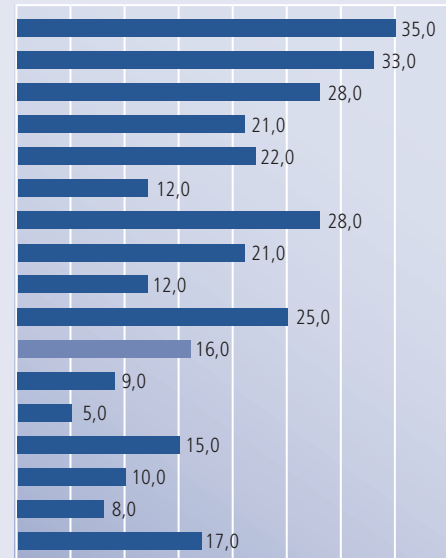
Hamburg

Bayern

Baden-Württemberg

Zunahme der Pflegefälle

0 5 10 15 20 25 30 35 40



Anmerkung: Für Bremen liegen lediglich Werte für die Jahre von 1999 bis 2007 vor.

Quelle: Statistisches Bundesamt; eigene Berechnungen.

©IAB

Niedrige Geburtenziffern und eine stetig steigende Lebenserwartung werden dazu führen, dass künftig – absolut und relativ – mehr Ältere in Deutschland leben. Da die Wahrscheinlichkeit, pflegebedürftig zu werden, mit dem Alter steigt, müssen in den kommenden Dekaden deutlich mehr Pflegebedürftige in Deutschland versorgt werden. Im Gegensatz dazu schrumpft die Zahl der Einwohner im erwerbsfähigen Alter spürbar. Damit stellt sich die Frage, wie dieser wachsende Pflegebedarf abgedeckt werden kann.

**Regionale Unterschiede**

Die Zahl der Pflegebedürftigen in Deutschland ist in den Jahren 1999 bis 2009 um 322.000 (+16%) auf 2,34 Millionen gestiegen. Damit sind bundesweit 2,9 Prozent der Bevölkerung pflegebedürftig in dem Sinne, dass sie in eine der Pflegestufen nach Sozialgesetzbuch XI fallen. Allerdings variieren sowohl die Pflegequoten als auch der Zuwachs bei der Zahl der Pflegebedürftigen je nach

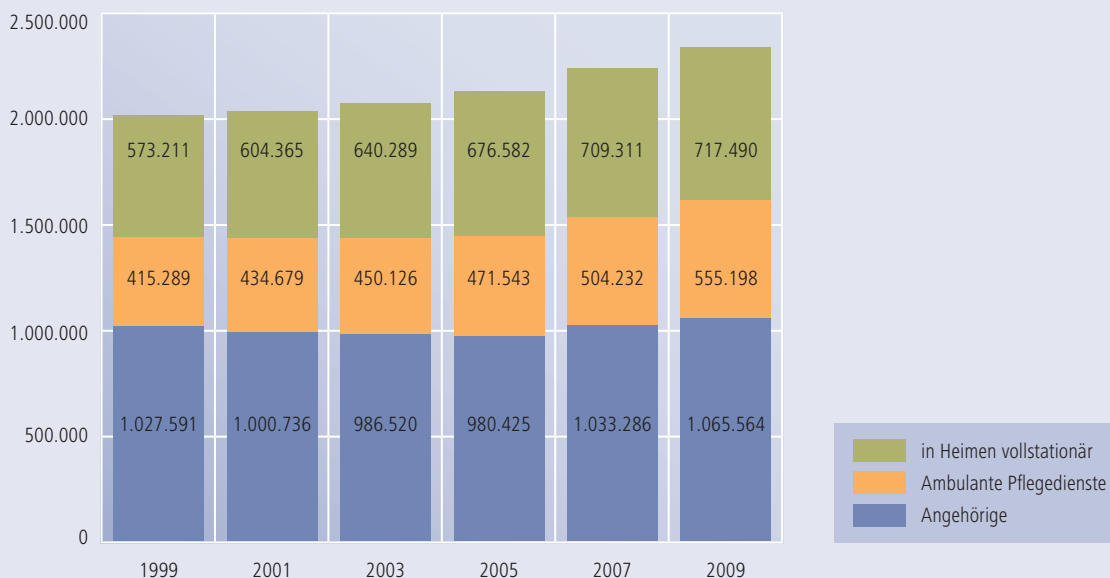
Bundesland erheblich (vgl. Abbildung 1). Während die Pflegequote in Baden-Württemberg bei 2,3 Prozent liegt, fällt diese in Mecklenburg-Vorpommern mit 3,7 höher aus.

Auch der in den Jahren von 1999 bis 2009 zu verzeichnende Anstieg der Pflegefälle unterscheidet sich von Bundesland zu Bundesland. An der Spitze liegen die ostdeutschen Bundesländer mit Zuwachsraten von zum Teil über 30 Prozent (Mecklenburg-Vorpommern +35% und Brandenburg +33%), während die großen westdeutschen Flächenländer im gleichen Zeitraum Anstiege von weniger als zehn Prozent verzeichneten (Bayern +8% und Nordrhein-Westfalen +9%), auch wenn absolut betrachtet knapp drei Viertel aller Pflegebedürftigen (circa 1,8 Millionen) in Westdeutschland leben.

Die Diskrepanz zwischen West und Ost ist im Wesentlichen der demografischen Entwicklung geschuldet. Da in den ostdeutschen Bundesländern seit der Wiedervereinigung weniger Kinder geboren wurden und mehr



Abbildung 2

**Zahl der Pflegebedürftigen nach Art der Versorgung 1999 bis 2009**

Quelle: Statistisches Bundesamt; eigene Berechnungen.

©IAB

jüngere Menschen abgewandert sind, ist der Anteil der Pflegebedürftigen an der Gesamtbevölkerung dort deutlich höher als im Westen. Zudem werden in Ostdeutschland relativ mehr Pflegebedürftige in Pflegeheimen und durch ambulante Pflegedienste versorgt. Folglich nahm die Beschäftigung in Einrichtungen der Altenpflege in den neuen Bundesländern stärker zu als in den alten Bundesländern.

**Entwicklung der Pflegearrangements**

Die Versorgung der Pflegebedürftigen erfolgt über drei sich ergänzende beziehungsweise ersetzende Pflegearrangements. Die Betreuung zu Hause kann entweder ausschließlich durch Angehörige (Verwandte, Freunde und Bekannte) oder über die gemeinsame Versorgung durch ambulante Pflegedienste und Angehörige erfolgen. Wenn eine Unterstützung in den eigenen vier Wänden nicht (mehr) erbracht werden kann, stellt die Unterbringung in einer stationären Pflegeeinrichtung eine dritte Alternative dar. In den vergangenen Jahren verharrte die Betreuung von Pflegebedürftigen durch Angehörige auf

einem Niveau von knapp über einer Million in Deutschland insgesamt, während die Betreuung durch ambulante Pflegedienste und Pflegeheime deutlich zugenommen hat (vgl. Abbildung 2). Die Stagnation bei den pflegenden Angehörigen hängt mit den niedrigen Geburtenzahlen beziehungsweise mit dem Anstieg der Kinderlosigkeit zusammen, da dadurch das familiäre Pflegepotenzial in Deutschland insgesamt rückläufig ist. Hinzu kommt, dass die Erwerbsbeteiligung von Frauen und Älteren in den vergangenen Jahren zugenommen hat, was sich dämpfend auf das privat organisierte Pflegepotenzial ausgewirkt haben dürfte. Denn Frauen sind viel stärker in der Pflege engagiert als Männer: Rund drei Viertel der ersten Hauptpflegepersonen zu Hause sind Frauen.

Den 2,34 Millionen Pflegebedürftigen stehen insgesamt rund 890.000 Beschäftigte im Pflegesektor gegenüber. Dabei entfallen auf die ambulanten Pflegedienste rund 269.000, während in den Pflegeheimen 621.000 Personen arbeiten. Charakteristisch für den gesamten Bereich der professionellen Altenpflege ist der hohe Frauen-



anteil von rund 85 Prozent. Deswegen ist auch der Anteil der Teilzeitbeschäftigten mit 71 Prozent in der ambulanten Pflege und 59 Prozent in den Pflegeheimen vergleichsweise hoch. Nach Schätzungen des Statistischen Bundesamtes entsprechen die 890.000 Beschäftigten knapp 630.000 Vollzeitstellen. Dies schließt Personal für Verwaltung, Haustechnik etc. ein, da dieses für den reibungslosen Betrieb einer Einrichtung ebenfalls benötigt wird.

### Zukünftiger Pflegebedarf

Für den künftigen Bedarf an professionellen Arbeitskräften im Bereich der Altenpflege sind zwei Faktoren maßgeblich: die Zahl der Pflegebedürftigen und die Art der Versorgung. Der Sachverständigenrat zur Begutachtung der Entwicklung im Gesundheitswesen hat für die Entwicklung der altersspezifischen Pflegequoten ein Status-quo-Szenario mit konstanten Pflegequoten sowie ein Szenario mit sinkenden Pflegequoten (sogenannte Kompressionsthese) berechnet. Demnach wird die Zahl der Pflegebedürftigen im Jahr 2030 zwischen 2,93 und 3,28 Millionen liegen. Nach heutigem Wissensstand gelten sinkende Pflegequoten als wahrscheinlicher. Denn die Menschen ernähren sich gesünder, treiben mehr Sport und kümmern sich präventiv um ihre Gesundheit. So werden sie voraussichtlich auch gesünder altern.

Für den Personalbedarf ist nun entscheidend, wie sich die Pflegebedürftigen künftig auf die drei Pflegearrangements verteilen. Modellrechnungen mit mehreren Varianten zeigen, wie diese Verteilung in Deutschland im Jahr 2030 aussehen könnte (vgl. Tabelle 1). In einem Basisszenario wurde angenommen, dass die Verteilung der Pflegebedürftigen im Jahr 2030 genauso wie im Jahr 2007 ausfällt, das heißt auch in Zukunft würden 46 Prozent ausschließlich durch Angehörige versorgt, 22 Prozent durch ambulante Pflegedienste und 32 Prozent wären in stationären Einrichtungen untergebracht. Demnach könnte sich der Bedarf an Personal bei den ambulanten Pflegediensten auf 204.000 Vollzeitstellen erhöhen, während für die stationäre Versorgung ein Anstieg auf 592.000 zu erwarten wäre.

Im Alternativszenario wurde unterstellt, dass die



Tabelle 1

### Modellrechnungen zum künftigen Bedarf an Arbeitskräften in der Altenpflege

Jahr	Zahl der Pflegebedürftigen	Zahl der Vollzeitäquivalente		
		ambulant	stationär	Summe
2009	2,34 Millionen	177.000	453.000	630.000
2030 Basisszenario	2,93 Millionen	204.000	592.000	796.000
2030 Alternativszenario	2,93 Millionen	231.000	657.000	888.000

Quelle: Sachverständigenrat zur Begutachtung der Entwicklung im Gesundheitswesen (2009); Pohl (2011).

©IAB

Zahl der pflegenden Angehörigen weiterhin stagniert, so dass mehr Pflegebedürftige professionell versorgt werden müssten. Demnach wären im Jahr 2030 knapp 231.000 Vollzeitstellen im ambulanten Bereich und rund 657.000 im stationären Bereich notwendig. Der Unterschied zwischen dem Basis- und dem Alternativszenario beträgt rund 92.000 Vollzeitstellen. Dies macht deutlich, welche Bedeutung die Pflege durch Angehörige für den Bedarf an professionellen Anbietern hat.

Entsprechende Modellrechnungen wurden auch für die einzelnen Bundesländer bis zum Jahr 2020 durchgeführt. Aufgrund des schneller voranschreitenden demografischen Wandels in Ostdeutschland dürften hier die Zahl der Pflegebedürftigen und der Bedarf an Personal stärker wachsen als in den alten Bundesländern.

### Haushaltshilfen als Pflegekräfte

Diese Zahlen spiegeln lediglich den „regulären“ Pflegearbeitsmarkt wider. Aus verschiedenen Untersuchungen ist allerdings bekannt, dass Pflegebedürftige, die zu Hause beziehungsweise bei ihren Angehörigen untergebracht sind, auch auf die Unterstützung inländischer und ausländischer Haushaltshilfen zurückgreifen, die ebenfalls Pflegetätigkeiten übernehmen. Neben legal tätigen Haushaltshilfen werden in der Praxis vielfach Haushaltshilfen beschäftigt, die arbeits- und sozialrechtlich nicht abgesichert sind. Daher gibt es keine Datenquelle, welche die Zahl der Haushaltshilfen im Pflegebereich vollständig erfasst. Je nach Studie belaufen sich die Schätzungen auf 50.000 bis 100.000 illegal beschäftigte ausländische Haushaltshilfen in Deutschland. Diese Personen müssen dem Arbeitsmarkt für Altenpflege noch hinzugerechnet werden. Wie sich die Zahl der Haushaltshilfen entwickeln könnte, lässt sich aufgrund vieler unsicherer Faktoren, zum Beispiel der Höhe des zukünftigen Einkommens bei legaler beziehungsweise illegaler Beschäftigung und/oder der künftigen Leistungen der Pflegeversicherung, nicht seriös berechnen.

### Pflegebedürftigkeit neu definiert

Bei der Interpretation der Ergebnisse ist zudem zu berücksichtigen, dass die Modellrechnungen zur Zahl der Pflegebedürftigen und zum Bedarf an Pflegepersonal auf den derzeit geltenden Regelungen für Leistungsansprüche an die Pflegeversicherung basieren. Die Kriterien nach Sozialgesetzbuch XI gelten inzwischen als überholt, da insbesondere an Demenz erkrankte Pflegebedürftige (circa 1,3 Millionen Personen) nur unzureichend Leistungen erhalten. Aus diesem Grund wurde bereits eine neue Definition des Begriffs der Pflegebedürftigkeit erarbeitet, bei dem die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben im Vordergrund steht und somit auch Demenzkranke besser berücksichtigt werden. Zwar ist der neue Pflegebedürftigkeitsbegriff noch nicht im Gesetz aufgenommen, allerdings dürfte mit seiner Einführung der Personenkreis, der dann Leistungen aus der sozialen Pflegeversicherung bezieht, deutlich erweitert werden. Folglich ist mit Auswirkungen auf die Entwicklung des künftigen Arbeitsmarktes für Altenpflege zu rechnen.



## Fazit

Von den 2,34 Millionen Pflegebedürftigen in Deutschland wurden im Jahr 2009 über zwei Drittel zu Hause versorgt, davon gut eine Million ausschließlich durch Angehörige. Modellrechnungen zum zukünftigen Bedarf an Personal in der Altenpflege machen deutlich, dass die informelle Pflege weiterhin eine entscheidende Rolle für die Versorgung der Pflegebedürftigen spielen dürfte. Einerseits wird der Pflegebedarf in einer alternden Gesellschaft weiter steigen. Andererseits erscheinen vor dem Hintergrund des Rückgangs der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter eine Ausweitung der regulären Erwerbstätigkeit durch längere (Jahres-)Arbeitszeiten und/oder eine höhere Erwerbsbeteiligung als wichtige Optionen.

In diesem Spannungsfeld sind Politik, Tarifpartner und Unternehmen gefordert, durch geeignete Maßnahmen eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zu ermöglichen. Neben der individuellen Situation der pflegenden Angehörigen entscheiden die gesetzlichen Rahmenbedingungen darüber, inwiefern Erwerbstätige eine Balance zwischen Betreuung und Erwerbstätigkeit erreichen können.

In der jüngeren Vergangenheit hat die Politik bereits entsprechende Maßnahmen ergriffen. Dazu zählt beispielsweise das Anfang 2012 eingeführte Familienpflegezeitgesetz. Demnach können pflegende Angehörige ihre Arbeitszeit für zwei Jahre um die Hälfte reduzieren und trotzdem 75 Prozent ihres bisherigen Gehalts beziehen. Nach Beendigung der Pflege wird die Arbeitszeit wieder auf 100 Prozent aufgestockt – bei 75 Prozent des Gehalts – bis das Zeitkonto wieder ausgeglichen ist. Allerdings besteht kein Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit, denn es setzt eine freiwillige Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer voraus. Zudem wurde der Zugang in pflegerische Berufe erleichtert, da sich nunmehr auch Schüler mit Hauptschulabschluss zum Altenpfleger ausbilden lassen können. Schließlich wurde in der Pflegebranche ein Mindestlohn eingeführt, nicht zuletzt um diesen Beruf finanziell attraktiver zu machen. Ob diese Maßnahmen erfolgreich sind, kann zum jetzigen Zeitpunkt allerdings noch nicht beantwortet werden.

## Literatur

Pohl, Carsten (2011): Demografischer Wandel und der Arbeitsmarkt für Pflege in Deutschland. In: Modellrechnungen bis zum Jahr 2030, Pflege & Gesellschaft, Jg. 16, H. 1, S. 36-52.

Sachverständigenrat zur Begutachtung der Entwicklung im Gesundheitswesen (2009): Koordination und Integration – Gesundheitsversorgung in einer Gesellschaft des längeren Lebens. Sondergutachten, Bonn.

Statistisches Bundesamt (Hg.) (2011, 2009, 2007, 2005, 2003, 2001): Pflegestatistik: Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung. Deutschlandergebnisse, Wiesbaden.

### Der Autor



#### Dr. Carsten Pohl

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Regionales Forschungsnetz“, Regionaleinheit Nordrhein-Westfalen, am IAB.  
[carsten.pohl@iab.de](mailto:carsten.pohl@iab.de)

# Podium

Eine Auswahl aus dem Veranstaltungsprogramm



## Paradata

**Renommiertere Survey-Methodologen aus aller Welt trafen sich bei dem Workshop „Paradata and Responsive Design“ zum Erfahrungsaustausch.**

Zu der Veranstaltung, die am 4. November 2011 am IAB in Nürnberg stattfand, hatte das Kompetenzzentrum für Empirische Methoden (KEM) eingeladen. Im Mittelpunkt stand die Frage, wie Paradata und Prozessdaten (zum Beispiel aus dem Meldewesen zur Sozialversicherung) mit Befragungsdaten verknüpft werden können, um den Informationsgehalt und

das Auswertungsspektrum von Befragungs- und Prozessdaten zu erweitern und das Design von Stichprobenziehungen und Befragungen zu verbessern.

Fallbeispiele aus dem „Panel für Arbeitsmarkt und soziale Sicherung“ (PASS) des IAB zeigten deutlich die Notwendigkeit einer flexiblen und nachvollziehbaren Bearbeitung der zufällig gezogenen Adressen bei persönlichen Befragungen. Teilnehmer von verschiedenen Erhebungsinstituten wie dem Research Triangle Institute, dem Institute for Social Research (beide USA) und Statistik Schweden diskutier-

ten ihre Erfahrungen und lieferten Anregungen für die Feldarbeit in Deutschland.

Die Teilnehmer waren sich einig, dass ein Workshop dieser Art, der einen Austausch zwischen den Wissenschaftlern und den praktisch arbeitenden Datenerhebungsinstituten ermöglicht, für beide Seiten fruchtbare Erkenntnisse liefert und der Dialog fortgesetzt werden sollte.

Ausformulierte Papiere zu diesem Thema werden in einem vom KEM initiierten Sammelband bei Wiley veröffentlicht.

**Weitere Informationen zur Veranstaltung finden Sie im Internet unter:**

[www.iab.de/paradata](http://www.iab.de/paradata)

## Fachkräfte gesucht: Ansatzpunkte, Akteure, Potenziale



*In der Evangelischen Akademie in Bad Boll sprachen Experten aus Wissenschaft und Praxis über das Thema „Fachkräftebedarf“.*

**Experten aus Wissenschaft und Praxis diskutierten auf der gemeinsamen Fachtagung der Evangelischen Akademie Bad Boll und des IAB über geeignete arbeitsmarktpolitische Strategien zur Deckung eines möglichen Fachkräftebedarfs.**

Die Folgen der Wirtschafts- und Finanzkrise sind auf dem deutschen Arbeitsmarkt kaum noch sichtbar. Anstelle des befürchteten Anstiegs der Arbeitslosigkeit sank die Arbeitslosenquote im Jahr 2011 auf den tiefsten Stand

seit rund 20 Jahren. Allein mehr als 450.000 gemeldete Stellen waren den Angaben der Bundesagentur für Arbeit zufolge nicht besetzt, und angesichts der demografischen Entwicklung könnte deren Zahl zukünftig weiter steigen. Bei aller Unsicherheit von Prognosen zur Entwicklung des Arbeitsmarktes ist die Frage nach geeigneten arbeitsmarktpolitischen Strategien zur Deckung eines möglichen Fachkräftebedarfs daher von hoher Relevanz.

Unter dem Titel „Fachkräfte gesucht: Ansatzpunkte, Akteure, Potenziale“ diskutier-



ten Experten aus Wissenschaft und Praxis am 21. und 22. November 2011 auf der gemeinsamen Fachtagung des IAB und der Evangelischen Akademie Bad Boll intensiv über mögliche Lösungsansätze. Auf der Basis aktueller Forschungsergebnisse und Erfahrungen aus der Praxis standen verschiedene Strategiefelder und ihr möglicher Beitrag zur Erschließung bislang nicht genutzter Arbeitskräftepotenziale im Fokus.

IAB-Vizedirektor Dr. Ulrich Walwei gab einen Überblick über die Arbeitsmarktentwicklung, die künftige Fachkräfteengpässe wahrscheinlich macht. Prof. Martin Baethge vom Soziologischen Forschungsinstitut Göttin-

gen forderte, die unumkehrbare Entwicklung zum Anlass für institutionelle Reformen in den Bereichen Bildung und Arbeitsmarkt zu nehmen. Insbesondere die Übergangphase von Jugendlichen in Ausbildung und Arbeit müsse umgebaut werden.

In vier Workshops wurde diskutiert, inwieweit die (betriebliche) Weiterbildung dazu beitragen kann, Arbeitnehmer auf die sich wandelnden Qualifikationsprofile und Kompetenzanforderungen vorzubereiten, welche Rolle Migration und Integration spielen, wie Gleichstellungspolitik zur Deckung des Fachkräftebedarfs beitragen kann und welche Chancen die Qualifizierung arbeitsloser Personen bietet.

An der abschließenden Podiumsdiskussion nahmen Raimund Becker, Vorstand Arbeitslosenversicherung der Bundesagentur für Arbeit, Eva Maria Welskop-Deffaa, Leiterin der Abteilung Gleichstellung und Chancengleichheit im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, und Peter Hofelich, Mittelstandsbeauftragter der Landesregierung von Baden-Württemberg, teil. Dabei wurde deutlich, dass man die verschiedenen Strategien zur Abmilderung künftiger Fachkräfteengpässe nicht gegeneinander ausspielen kann, sondern dass nur eine kluge Kombination der verschiedenen Ansätze Erfolg verspricht.

**Weitere Informationen zur Veranstaltung finden Sie im Internet unter:**

[www.iab.de/badboll2011](http://www.iab.de/badboll2011)

## Zur neuen Rolle der Zeitarbeit in Deutschland – Interdisziplinäres Forum am IAB

Die stürmische Entwicklung der Leiharbeit, die nach der Reform des Arbeitnehmerüberlassungsrechts im Jahr 2004 in Deutschland einsetzte, hat zu intensiven Kontroversen, beispielsweise über die Motive der Entleihunternehmen, geführt. Dies war Anlass für das IAB, gemeinsam mit der Universität Greifswald ein interdisziplinäres Forum zur Zeitarbeit zu veranstalten.

An der Veranstaltung, die am 2. Dezember 2011 in Nürnberg stattfand, beteiligten sich unter anderem Ingrid Hofmann, Inhaberin der gleichnamigen Nürnberger Zeitarbeitsfirma und Vizepräsidentin des Bundesverbands Zeitarbeit Personaldienstleistungen, Dr. Alexander Spermann, Direktor der Randstad GmbH,



Prof. Lutz Bellmann eröffnete das interdisziplinäre Forum des IAB zur Zeitarbeit.

Katja Hessel MdL, Staatssekretärin im Bayerischen Ministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Verkehr und Technologie, Raimund Becker,

Vorstand der Bundesagentur für Arbeit, IAB-Direktor Prof. Joachim Möller und Vizedirektor Dr. Ulrich Walwei. Die Tagung stand unter der



*IAB-Forscher Andreas Crimmann im Gespräch mit Ingrid Hofmann, Inhaberin der gleichnamigen Nürnberger Zeitarbeitsfirma und Vizepräsidentin des Bundesverbands Zeitarbeit Personaldienstleistungen.*

wissenschaftlichen Leitung von Prof. Ricarda B. Bouncken (Universität Bayreuth), Prof. Manfred Bornewasser (Universität Greifswald) und Prof. Lutz Bellmann (IAB und Universität Erlangen-Nürnberg).

Die Veranstaltung bot Gelegenheit, die Weiterentwicklung und partielle Neuausrichtung der Personaldienstleister in Deutschland in Zusammenhang mit dem demografischen Wandel und dem Fachkräftemangel in Nischen des Arbeitsmarkts zu erörtern, der durch die

Bildungsstagnation ausgelöst worden ist. Kontrovers diskutiert wurden insbesondere betriebliche Einsatzstrategien, Veränderungen in der Qualifikationsstruktur von Leiharbeitskräften und deren Beschäftigungsperspektiven.

Die Grenzen des Wachstums der Zeitarbeitsbranche zeigen sich allerdings bei einem Blick über die Landesgrenzen: Deutschland weist mittlerweile den fünfthöchsten Anteil von Leiharbeitskräften an der Gesamtbeschäftigung auf.

## Erster ALWA-User-Workshop

**Der Erfahrungsaustausch zwischen Datenproduzenten und (potenziellen) Nutzern der neuen IAB-Lebensverlaufserhebung „Arbeiten und Lernen im Wandel“ (ALWA) stand im Mittelpunkt des ersten ALWA-User-Workshops in Nürnberg.**

Der ALWA-Datensatz enthält Informationen über mehr als 10.400 Lebensverläufe von in Deutschland lebenden Erwachsenen und erlaubt detaillierte Längsschnittanalysen, insbesondere zum Ausbildungsverhalten, zum Erwerbsverlauf, zu Prozessen der Familienbildung und zu regionaler Mobilität. In dem Workshop, zu dem der Forschungsbereich „Bildungs- und Erwerbsverläufe“ und die Forschungsgruppe „Berufliche Arbeitsmärkte“ für den 6. und 7. Dezember 2011 eingeladen hatten, gab das Entwicklerteam einen Einblick in das Studiendesign und die Datenstruktur des Scientific-Use-Files. Es stellte außerdem den neuen Datensatz ALWA-ADIAB vor, der parallele Auswertungen der ALWA-Daten und der entsprechenden Daten der Integrierten Erwerbsbiografien (IEB) des IAB erlaubt und der Wissenschaft nunmehr zur

Verfügung steht. Demnächst werden auch die Ergebnisse der Tests kognitiver Grundkompetenzen als Datensatz erhältlich sein.

Die Teilnehmer hatten Gelegenheit, Fragen an das ALWA-Erhebungsteam zu stellen, Probleme bei der Datenaufbereitung zu diskutieren und herauszufinden, ob und wie gut der ALWA-Datensatz für die Beantwortung einer bestimmten Fragestellung geeignet ist. Darüber hinaus konnten sie sich bei einer Nutzerschulung praktische Tipps zur Erschließung der Datenstruktur des ALWA-Scientific-Use-Files und zur Datenaufbereitung geben lassen.

Der Workshop bot einigen Datennutzern zudem die Möglichkeit, ihre Forschungsergebnisse zu präsentieren. Großen Raum nahm dabei das Thema „Ausbildung und Erwerbstätigkeit von Frauen“ ein. So beschäftigte sich Lynn Beeskow vom Institut für empirische und angewandte Soziologie (EMPAS) in Bremen mit der Frage, ob sich der Übergang von der allgemeinbildenden Schule in eine erste vollqualifizierende Berufsausbildung für junge Frauen und Männer unterschiedlich schwierig gestaltet. Sie stellte fest, dass sich dieser Unterschied über den

Zeitverlauf nicht – wie erwartet – zugunsten der Frauen verändert hat.

Nora Skopek von der Universität Bamberg betonte in ihrem Vortrag, dass die zunehmende Erwerbstätigkeit von Frauen nicht dazu führt, dass sie seltener heiraten. Der Zeitpunkt der ersten Eheschließung bei Frauen verschiebt sich aber zunehmend nach hinten. Dabei heiraten ostdeutsche Frauen immer noch früher als westdeutsche Frauen. Zwar hat sich dieser Abstand in den jüngeren Geburtskohorten verringert, ist aber noch nicht ganz verschwunden. Neu ist das Ergebnis, dass sich bei einem späteren Einstieg in die Erwerbstätigkeit auch die Heirat verzögert. Das gilt auch unter der Kontrolle des Bildungsniveaus und anderer Merkmale.

In Bezug auf den Zeitpunkt der Geburt des ersten Kindes betonte Gwendolin Blossfeld vom Nuffield College, University Oxford, dass die Lebensverläufe der ost- und westdeutschen Frauen zwar immer noch sehr unterschiedlich sind. Dennoch hat sich der Zeitpunkt, zu dem ostdeutsche Frauen ihr erstes Kind zur Welt bringen, an den der westdeutschen Frauen angenähert. Demge-

genüber haben westdeutsche Frauen jedoch ihr Erwerbsverhalten an das ostdeutscher Frauen angepasst. Das betrifft insbesondere die Rückkehr in den Beruf nach der Geburt eines Kindes.

Insgesamt machte der Workshop deutlich, dass die ALWA-Daten besonders gut geeignet sind, um viele bisher unbeantwortet gebliebene Fragen, insbesondere zum Zusammenspiel von Ausbildungs- und Erwerbsver-

lauf sowie zu Prozessen der Familienbildung und regionaler Mobilität, zu analysieren.



*Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des ersten ALWA-User-Workshops trafen sich im Dezember vorigen Jahres in Nürnberg.*

**Weitere Informationen zum ALWA-Datensatz und zur Veranstaltung finden Sie im Internet unter:**

[fdz.iab.de/de/FDZ\\_Individual\\_Data/ALWA.aspx](http://fdz.iab.de/de/FDZ_Individual_Data/ALWA.aspx)

[www.iab.de/alwa2011](http://www.iab.de/alwa2011)

## T.A.S.K.S. 2 (Technology, Assets, Skills, Knowledge, Specialisation)

Mehr als 80 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus Deutschland, Belgien, Großbritannien, den Niederlanden und den USA kamen am 17. und 18. Januar 2012 zum Workshop „T.A.S.K.S.2 (Technology, Assets, Skills, Knowledge, Specialisation)“. Beim zweiten Teil der internationalen Konferenzreihe zum Task-Based Approach, die das IAB gemeinsam mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) ausrichtet, über-

nahm das BIBB in Bonn die Rolle des Gastgebers.

Der Forschungsansatz des Task-Based-Approachs definiert berufliche Fähigkeiten als ein Bündel von Kompetenzen, die für bestimmte Tätigkeitsmuster (Tasks) qualifizieren. Diese Tätigkeitsmuster lassen sich entlang grundlegender Eigenschaften wie manuell oder kognitiv klassifizieren. Eine zentrale Hypothese des Task-Ansatzes ist, dass diese grundlegenden

Eigenschaften entscheidend sind für den Bedeutungsverlust oder -gewinn von Berufen.

Für die interdisziplinär ausgerichtete Veranstaltung wurden erneut weltweit führende Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler auf diesem Gebiet gewonnen wie Prof. David Autor (Massachusetts Institute of Technology), Prof. Maarten Goos (Katholieke Universiteit Leuven) und Esteban Rossi-Hansberg (Princeton University). Die Teilnehmer diskutierten neben ökonomischen Konsequenzen des be-



ruflichen Wandels in Hinsicht auf Entlohnung und Beschäftigung auch Fragen der Messung von Qualifikationen und Tätigkeitsmustern sowie regionale Aspekte des Task-Ansatzes.

Bernhard Christoph, Dr. Florian Janik und Michael Ruland, wissenschaftliche Mitarbeiter des Forschungsbereichs „Bildungs- und Erwerbsverläufe“, und Dr. Britta Matthes, kommissarische Leiterin der Forschungsgruppe „Berufliche Arbeitsmärkte“, referierten über das Thema „Gathering Information on Job Tasks. A New Instrument for Collecting Information on Job Requirements in a Multi-Topic Survey“. Der technologische Wandel schlägt sich nicht nur in berufsstrukturellen Veränderungen nieder, sondern hinterlässt auch Spuren in den Tätigkeitsprofilen der Berufe selbst. Durch die Analyse dieser Profile kann man unter anderem erkennen, wie Berufe sich

verändern, welche Aspekte beruflicher Tätigkeiten zu einer höheren Mobilität zwischen verschiedenen Berufen führen, wo es zu einem Mismatch zwischen Qualifikation und Tätigkeitsprofil kommt und was ein derartiger Mismatch für die Betroffenen, zum Beispiel in finanzieller Hinsicht, bedeuten kann.

Im Rahmen der Etappe 8 des Nationalen Bildungspanels (NEPS) wurde ein Instrument entwickelt, das die Tätigkeitsprofile der Erwerbstätigen an ihrem Arbeitsplatz erfasst. In dem Vortrag wurde die Entwicklung dieses Instruments ausgehend von den theoretischen Grundlagen des Task-Based-Approachs bis hin zu den ersten vorläufigen Ergebnissen aus der noch laufenden Befragung präsentiert.

Vom IAB trugen außerdem Anette Haas und Michael Lucht, wissenschaftliche Mitarbeiter im Forschungsbereich „Regionale

Arbeitsmärkte“, vor. Sie beschäftigten sich in ihrem Vortrag mit dem Thema „Heterogeneous Firms and Substitution by Tasks: the Productivity Effect of Migrants“.

Die Konferenz gab wichtige Impulse für den Einsatz des Task-Based-Approachs bei der Entwicklung der Berufsforschung am IAB. Insgesamt bietet dieser Forschungsansatz für das IAB und das BIBB vielversprechende Anknüpfungspunkte an die internationale Spitzenforschung und eröffnet zugleich eine Vielzahl von praxisrelevanten Anwendungsmöglichkeiten. Der hohe Zuspruch, die lebhaften Debatten und die Vielfalt der präsentierten Forschungsergebnisse zeugten von einer erfolgreichen Veranstaltung und veranlassten das IAB und das BIBB, eine dritte Konferenz zum Task-Based Approach in Aussicht zu stellen.



Renommierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus dem In- und Ausland trafen sich bei der T.A.S.K.2-Konferenz im Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) in Bonn.

**Weitere Informationen zur Veranstaltung finden Sie im Internet unter:**

[www.bibb.de/de/60557.htm](http://www.bibb.de/de/60557.htm)

## Workshop on Access to Micro-Data

**Beim „Workshop on Access to Micro-Data“ (WDA) in Luxemburg standen neue Lösungen für die Vereinbarung von Datenschutz und Datenzugang für die Wissenschaft im Mittelpunkt.**

Datenproduzenten stehen immer vor dem Dilemma, dass sie den Datenzugang für die Wissenschaft erleichtern und gleichzeitig den Datenschutz garantieren sollen – auch wenn es hierbei in den vergangenen Jahren große Fortschritte gab. Um einen sogenannten „Remote Access“ für die Wissenschaft zu ermög-

lichen, werden zunehmend technologische Lösungen eingesetzt. Ziel des Workshops am 26. März 2012 in Luxemburg war es, diese neuen und innovativen Entwicklungen zu diskutieren und ihre Vor- und Nachteile auszuloten.

Die Veranstaltung bot darüber hinaus Vertretern von Forschungsdatenzentren aus verschiedenen Ländern Gelegenheit, sich über ihre Erfahrungen auszutauschen. So trafen sich Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler vom Forschungsdatenzentrum der BA im IAB aus Nürnberg mit Kolleginnen und Kollegen aus Dänemark, Frankreich, Großbritannien,

Italien, den Niederlanden, Norwegen, Schweden, Serbien, Südafrika, den USA und von Eurostat.

Der Workshop fand einen Tag vor dem ersten „European Data Access Forum“ (EDAF) statt, in dem Ergebnisse aus dem EU-geförderten Programm „Data without Boundaries“ (DwB) präsentiert und diskutiert wurden. Der WDA wird jährlich veranstaltet und findet künftig im Vorfeld des EDAF oder der Jahrestagung der „International Association for Social Science Information Services & Technology“ statt.

**Weitere Informationen finden Sie im Internet unter:**

[fdz.iab.de/399/view.aspx](http://fdz.iab.de/399/view.aspx)

## Zankapfel Mindestlohn – Schutz vor Billiglöhnen oder Jobkiller?

**Niedriglöhne sind auf dem Vormarsch. Die Verdienste von Geringqualifizierten sind seit 1990 real um mehr als zehn Prozent zurückgegangen, eine Trendwende ist nicht in Sicht. Über die Frage, ob ein allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn Abhilfe schaffen könnte oder vielmehr Arbeitsplätze in großem Stil vernichtet, diskutierten Experten aus Wissenschaft und Praxis und das Publikum bei den „Nürnberger Gesprächen“ am 23. April 2012.**



*Bietet ein allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn Schutz vor Billiglöhnen oder erweist er sich als Jobkiller? Darüber diskutierten auf dem Podium (v.l.n.r.): IAB-Direktor Prof. Joachim Möller, PD Dr. Hilmar Schneider, Direktor für Arbeitsmarktpolitik am Institut zur Zukunft der Arbeit in Bonn, Moderator Claus Heinrich vom ARD-Hauptstadtstudio, Jörg Rohde, arbeitsmarktpolitischer Sprecher der bayerischen FDP und Vizepräsident des bayerischen Landtags, und Dr. Eberhard Sasse, Gründungsunternehmer des Dienstleisters DR. Sasse AG.*

Dass ein allgemeiner Mindestlohn selbst in den Reihen der CDU eine wachsende Anhänger-schaft findet, verdeutlichte Moderator Claus Heinrich, Journalist im ARD-Hauptstadtstudio, mit einem aktuellen Zitat von Bundesarbeitsministerin von der Leyen: „In einer so reichen

Gesellschaft wie in Deutschland muss auch ein Geringqualifizierter, der Vollzeit arbeitet, zumindest seinen eigenen Lebensunterhalt verdienen.“

Dr. Eberhard Sasse, Chef einer Gebäude-reinigungsfirma mit Sitz in München, die 5.000

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt, teilt von der Leyens Position: „Jeder, der bei uns arbeitet, soll von seiner Hände Arbeit leben können“, so Sasses Credo. Denn Arbeit sei eben mehr als Gelderwerb, sie habe auch sinnstiftenden Charakter. Beschäftigungs-



schädliche Wirkungen eines Mindestlohns, der die branchenspezifischen Gegebenheiten berücksichtigt, vermag Sasse nicht zu erkennen. Der Mindestlohn, der 2007 in seiner Branche eingeführt wurde, habe keinen einzigen Arbeitsplatz vernichtet. Und es sei nicht vertretbar, wenn das Gros der Steuerzahler, also auch die Kassiererin bei Aldi, Billiglöhne subventioniere, indem diese mit Hartz IV aufgestockt werden müssten.

Jörg Rohde, arbeitsmarktpolitischer Sprecher der FDP in Bayern, hingegen hält einen allgemeinen Mindestlohn für zutiefst unsozial. Er schade denjenigen, die er zu schützen vorgebe. Rohde sieht sich in seiner Einschätzung durch zahlreiche Negativbeispiele bestätigt. So sei der Mindestlohn für die Vernichtung von Arbeitsplätzen im Postgewerbe ebenso ursächlich wie für die hohe Arbeitslosigkeit bei französischen Jugendlichen („In Frankreich brennen die Autos!“). Auch das Ende des Bergbaus in Großbritannien kreierte Rohde dem dort im Jahr 1997 eingeführten gesetzlichen Mindestlohn an – was im Publikum auf lautstarke Verwunderung stieß. Die Politik, zeigte sich Rohde überzeugt, solle sich aus der Lohnfindung heraushalten. Es drohe ein Überbietungswettbewerb. Seine deutliche Warnung an alle Befürworter des Mindestlohns: „Vertrauen Sie den Politikern nicht!“.

Dem pflichtete auch der Ökonom Dr. Hilmar Schneider vom Institut zur Zukunft der Arbeit in Bonn bei. Weder Politiker noch Wissenschaftler seien in der Lage, die angemessene Höhe eines Mindestlohnes festzulegen. Die Einführung eines flächendeckenden Mindestlohnes sei für Betriebe mit geringer Rentabi-

lität gefährlich. Auch zweifelte Schneider an, dass ein allgemeiner Mindestlohn geeignet sei, das Ausmaß der Ungleichheit in Deutschland zu begrenzen. Stattdessen hält Schneider eine grundlegende Reform des Steuer- und Abgabensystems in Deutschland für wesentlich zielführender.

IAB-Direktor Prof. Joachim Möller, der selbst Studien zu den Wirkungen des bereits 1997 im deutschen Baugewerbe eingeführten



Mindestlohns publiziert hat, kommt zu einer insgesamt positiven Bilanz. In dieser Branche habe sich der Mindestlohn positiv auf die Löhne ausgewirkt. Die Beschäftigungswirkungen des Baumindestlohns seien in Westdeutschland leicht positiv, im ostdeutschen Baugewerbe jedoch negativ gewesen. Denn dort, so Möller, sei die Lohnhöhe, relativ zum Durchschnittsverdienst der Branche, zu hoch angesetzt worden.

Möllers Fazit, das er tendenziell auch für andere Branchen bestätigt sieht: Ein Mindestlohn kann die Funktionsfähigkeit des Marktes sogar verbessern, wenn bei der Lohnhöhe nicht überzogen wird – auch deswegen, weil

er verhindere, dass schlechte Firmen mit Billiglöhnen die guten vom Markt verdrängen. Der Arbeitsmarkt sei auch kein Markt wie jeder andere, gab er zu bedenken: „Es geht nicht um Kartoffeln oder Getreide, sondern um Menschen.“

Einen gesetzlichen Mindestlohn hält Möller für notwendig, weil es inzwischen weite Bereiche ohne Tarifbindung gibt – im Osten sogar über 60 Prozent aller Beschäftigten. Das Beispiel Irlands, wo der gesetzliche Mindestlohn jüngst sogar gesenkt wurde, zeige überdies, dass nicht zwangsläufig ein politischer Überbietungswettbewerb drohe.

Abschließend plädierte Möller dafür, darüber nachzudenken, welches Maß an Ungleichheit für eine Gesellschaft gesund sei. Diesen Gedanken griff Nürnbergs Oberbürgermeister Dr. Ulrich Maly in seinem Schlusswort auf. In einem Land, wo die Ungleichheit zu groß wird, seien letztlich auch die Reichen unglücklicher, so Maly. Die Diskussion um den Mindestlohn sei nicht nur eine materielle, sondern auch eine um die Würde des Menschen: „Wir wollen keine Arbeitsplätze für 2,50 Euro!“ Der allgemeine Mindestlohn könne nur die unterste Leitplanke sein. „Leitplanken“, so Maly, „hindern uns nicht am Fahren, sondern schützen uns vor uns selbst.“

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

Weitere Informationen finden Sie im Internet unter:

[www.iab.de/ng1\\_2012](http://www.iab.de/ng1_2012)

## 11th Comparative Analysis of Enterprise Data & COST Conference

Bereits zum 11. Mal fand in diesem Jahr die international hochrangige Konferenz „Comparative Analysis of Enterprise Data“ (CAED) statt, diesmal in Nürnberg. Sie war gleichzeitig die Abschlusskonferenz des sehr erfolgreichen Netzwerks „European Cooperation in Science and Technology“ (EU-COST), das von Stefan Bender (IAB) geleitet wurde.



*Der Wirtschaftswissenschaftler Eric Bartelsman ist Professor an der Vrije Universiteit Amsterdam.*

Im Fokus der CAED stehen Analysen zu Mikrodaten auf der Firmen- oder Betriebs-ebene. Die Veranstaltung hat sich zum wichtigsten Forum für Anwendungen mit sogenannten „Linked Employer-Employee-Daten“ entwickelt, die für Fragestellungen herangezogen werden können, die das Zusammenwirken von Betrieben und Beschäftigten betreffen. Das Themenspektrum reicht von Firmendynamik über Arbeitsmarkt und Produktivität bis hin zu Handel, wobei die verschiedenen Themengebiete immer mehr zusammenwachsen. Dies ist angesichts der letzten großen Wirtschafts- und Finanzkrise auch mehr als notwendig.

Rund 100 Vertreter aus der Wissenschaft, von Statistischen Ämtern und aus der Politik trafen sich vom 26. bis 28. April 2012, um in rund 80 Vorträgen über die neuesten Entwicklungen zu diskutieren. Die Keynotes hielten Prof. Eric Bartelsman (Vrije Universiteit Amsterdam), Prof. John S. Earle (George Mason University/Central European University), Prof. Jonathan Haskel (Imperial College/Dartmouth College) und Prof. Francis Kramarz (Centre de Recherche en Économie et Statistique-Institut National de la Statistique et des Études Économiques/Ecole Polytechnique, Paris).

Das IAB war mit gemeinsamen Beiträgen von Prof. Richard Upward (School of Economics, University of Nottingham), Prof. Lutz Bellmann und Dr. Hans-Dieter Gerner, Vorträgen von Dr. Udo Brixy (mit Dr. Kathrin Müller und Dr. Helmut Fryges vom Zent-



*Jonathan Haskel ist Professor an der Imperial College Business School in London.*

rum für Europäische Wirtschaftsforschung), Dr. Ute Leber und Theresa Scholz sowie einem Vortrag von Hans-Jörg Schmerger mit Andreas Hauptmann und Prof. Gabriel Felbermayr (Ifo Institut für Wirtschaftsforschung/



*Francis Kramarz ist Direktor des Centre de Recherche en Économie et Statistique-Institut National de la Statistique et des Études Économiques.*

Ludwig-Maximilians-Universität München) vertreten. Die Veranstaltung wurde von COST unterstützt.

Vor der CAED in Nürnberg veranstalteten das Einaudi Institute for Economics and Finance (EIEF) und das IAB am 12. und 13. April in Rom den CAED-EIEF-IAB-„Workshop on Structural Approaches to Productivity



*John S. Earle ist Professor an der School of Public Policy der George Mason University in Arlington.*

and Industrial Dynamics“. Dort hielt Prof. John Haltiwanger (University of Maryland/National Bureau of Economic Research) die Keynote.

**Weitere Informationen finden Sie im Internet unter:**

[fdz.iab.de/347/view.aspx](http://fdz.iab.de/347/view.aspx)

# Ausgewählte Beratungsergebnisse

## Das IAB nimmt Stellung zu zentralen Themen der Arbeitsmarktpolitik



Mit der Publikation von ausgewählten Stellungnahmen zu öffentlichen Anhörungen der parlamentarischen Gremien des Bundes und der Länder sowie zu weiteren aktuellen, zentralen Themen der Arbeitsmarktpolitik will das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der wissenschaftlichen und der Fachöffentlichkeit einen Einblick in seine wissenschaftliche Politikberatung geben. Die Stellungnahmen erscheinen in loser Folge und stehen im Internet zum kostenlosen Download zur Verfügung.

Seit Juni 2011 sind in dieser Reihe Ausgaben zu den folgenden Themen erschienen:

- Reformvorschläge der Bundestagsparteien zum Zugang zur Arbeitslosenversicherung (4/2012)
- Zentralisierung versus Kommunalisierung? Die Reform der Trägerschaft im SGB II (3/2012)
- Zur Einführung von gesetzlichen oder branchenspezifischen Mindestlöhnen. Lohnuntergrenzen und ihre Wirkungen (02/2012)
- Wie wird sich der Arbeitsmarkt langfristig entwickeln? Methoden und Validitäten von Prognosen zur Vorhersage von Fachkräfteangebot und -bedarf (1/2012)
- Einschaltungspotenzial für den Arbeitgeber-Service der Bundesagentur für Arbeit. Ergebnisse aus der IAB-Erhebung des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots (10/2011)
- Neugestaltung der Förderinstrumente für Arbeitslose. Zum Gesetzentwurf zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt (9/2011)
- Typisierung von SGB-II-Trägern. Vorgehensweise und Ergebnisse der Aktualisierung 2011 (8/2011)
- „Grauer Pflegemarkt“ und professioneller Pflegearbeitsmarkt in Bayern. Entwicklung der Zahl der Pflegebedürftigen und des Pflegearbeitsmarktes bis zum Jahr 2020 (7/2011)
- Umfang und Bedeutung von Praktika aus betrieblicher Perspektive. Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel und der IAB-Erhebung des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots (6/2011)
- Wirkung und Nutzen von Sanktionen in der Grundsicherung. Zur Stärkung der Rechte von Arbeitslosen (5/2011)

Alle Ausgaben finden Sie unter:  
[www.iab.de/stellungnahme](http://www.iab.de/stellungnahme)

## Impressum

Herausgeber © Juli 2012

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit (BA), Weddigenstraße 20-22, 90478 Nürnberg, [www.iab.de](http://www.iab.de)

■ Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Genehmigung des IAB gestattet ■ **Verantwortliche Redakteure:** Jutta Winters (v.i.S.d.P.), Dr. Andrea Kargus, Dr. Martin Schludi ■ **Redaktion:** Juliane Achatz (Themenschwerpunkt), Martina Dorsch (Personen), Katja Hartosch (Projekte), Elfriede Sonntag (Publikationen) ■ **Redaktionsassistent:** Erika Popp ■ **Gestaltung und Infografiken:** ps.media GmbH, Fürth ■ **Fotos:** © Sven Matthes, ps.media GmbH; Fürth; Jutta Palm-Nowak, IAB; gettyimages.de; © Howard Grey; Fotoaufnahmen zum Themenschwerpunkt mit freundlicher Genehmigung von Toni Dress Damenmoden GmbH, Forchheim ■ **Technische Produktion:** ps.media GmbH, Fürth ■ **Druck:** W. Tümmels Buchdruckerei und Verlag GmbH & Co.KG, Nürnberg ■ **Bezugsmöglichkeiten:** IAB-Bestellservice, c/o W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld, Telefon: 0180-100-2707, Fax: 0180-100-2708 (Festnetzpreis 3,9 ct/min, Mobilfunkpreis höchstens 42 ct/min.), E-Mail: [IAB-Bestellservice@wbv.de](mailto:IAB-Bestellservice@wbv.de), Webshop: [www.iabshop.de](http://www.iabshop.de), ISSN 1861-7522

# Wie wirken Mindestlöhne?

Neues Themenheft des Journals for Labour Market Research/  
Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung



Die Wirkungen von Mindestlöhnen sind in Politik, Praxis und Wissenschaft gleichermaßen umstritten. Dies gilt auch für die in Deutschland bestehenden gesetzlichen Regelungen zu branchenspezifischen Mindestlöhnen. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat daher eine Gruppe von Forschungsinstituten – darunter auch das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) – beauftragt, die Wirkungen von Mindestlöhnen auf Beschäftigung, Arbeitnehmerschutz und Wettbewerbsfähigkeit für insgesamt acht Branchen zu untersuchen. Heft 3/2012 des Journals for Labour Market Research (vormals: Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung), das in diesem Herbst erscheinen wird, enthält wissenschaftlich begutachtete Kurzfassungen der jeweiligen Abschlussberichte in deutscher Sprache und gibt einen Überblick über den internationalen Forschungsstand.

Herausgeber des Bandes sind Stefan Bender (IAB), Bernhard Boockmann (Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung, Tübingen), Peter Dolton (London School of Economics), Joachim Möller (IAB) und Nicole Gürtzgen (Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung, Mannheim).

Mehr unter [www.iab.de/publikationen](http://www.iab.de/publikationen)

IAB ■ Forum – Ausgabe 1/2012



Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit  
Weddigenstraße 20–22 ■ 90478 Nürnberg ■ [www.iab.de](http://www.iab.de)