

IAB-Forum

1/2014

Das Magazin des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung



Fortschritt

Ältere am Arbeitsmarkt: Auf gutem Weg durch anspruchsvolles Gelände

■ Aufstieg

Die Älteren holen auf: Sie bleiben immer länger im Erwerbsleben. Zurück bleiben hingegen die älteren Arbeitslosen – ihnen gelingt die Rückkehr in den Beruf nur selten (Seite 4).

■ Umstieg

Um die Rente mit 63 tobt heftiger Streit. Der Frage, ob damit eine grundlegende Abkehr von der bisherigen rentenpolitischen Marschrichtung verbunden ist, gehen wir auf Seite 24 nach.

■ Anstieg

Die Zahl der „gesunden Lebensjahre“ wächst, allerdings nicht für alle im gleichen Ausmaß. Welche Berufs- und Einkommensgruppen davon profitieren und welche nicht, lesen Sie auf Seite 40.

wbv-journals.de

Exklusiv für Abonnenten des IAB-Forums

- Die digitalen Ausgaben und Einzelartikel der Zeitschrift stehen Ihnen zum kostenlosen Download auf wbv-journals.de/iab-forum zur Verfügung.
- Alle weiteren digitalen Artikel auf wbv-journals.de erhalten Sie zu einem Vorzugspreis (bis zu 20% Rabatt).

wbv-journals.de/iab-forum

Hinweis:

Als Abonnent erhalten Sie ihren persönlichen Aktivierungscode 2014 mit diesem Heft.

Sollten Sie die Karte aus Versehen nicht erhalten haben, wenden Sie sich bitte an unseren Kundenservice unter 0521/911 01-11.

Sie sind noch kein Abonnent des IAB-Forums?

Alle Infos finden Sie unter wbv-journals.de/iab-forum.

Editorial

„Ohne Anstrengung geht es nicht“

Mit diesen Worten verteidigte der ehemalige Bundesarbeitsminister Franz Müntefering die von ihm auf den Weg gebrachte „Rente mit 67“. Denn angesichts einer schrumpfenden inländischen Erwerbsbevölkerung und eines steigenden Altenanteils müssen wir länger arbeiten, wenn wir unseren Wohlstand auch künftig sichern wollen. Wie Martin Dietz in seinem Beitrag auf Seite 4 zeigt, ist ein Teil der Wegstrecke bereits geschafft: So hat der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zwischen 50 und 64 Jahren seit der Jahrtausendwende von gut einem Drittel auf über 47 Prozent zugenommen.

Allerdings tun sich ältere Arbeitslose nach wie vor schwer, wieder einen neuen Job zu finden. Rasant gestiegen ist hingegen die Zahl der erwerbstätigen Rentnerinnen und Rentner. Dabei hängt Erwerbstätigkeit im Alter nicht nur vom Wunsch oder von der Notwendigkeit ab, die materielle Situation im Alter aufzubessern, sondern auch davon, ob arbeitssuchende Rentner tatsächlich eine Beschäftigung finden. Mehr dazu erfahren Sie im Beitrag von Carola Burkert und Daniela Hochfellner auf Seite 12.

Grundsätzlich sollten die rechtlichen und tarifvertraglichen Rahmenbedingungen für die Erwerbstätigkeit von Ruheständlern verbessert werden. Die von der Bundesregierung geplante Flexi-Rente weist hier in die richtige Richtung. Die Rente mit 63 für langjährig Versicherte birgt dagegen die Gefahr von Fehlanreizen, wie Ulrich Walwei in seinem Beitrag auf Seite 24 argumentiert.

Inwieweit Menschen willens und in der Lage sind, länger zu arbeiten, hängt zudem von deren Gesundheitszustand ab. Tatsächlich befinden sich immer mehr Menschen auch im höheren Erwerbsalter noch in guter gesundheitlicher Verfassung. Allerdings gilt dies für Besserverdiener



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



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

weit mehr als für Geringverdiener: Vergleicht man die Zahl der bei Geburt zu erwartenden „gesunden Lebensjahre“, dann übertreffen gutverdienende Männer mit 71,1 Jahren ihre Geschlechtsgenossen mit niedrigem Einkommen um mehr als 14 Jahre, wie der Beitrag von Angela Rauch und Hans Martin Hasselhorn auf Seite 40 aufzeigt.

Die Gesundheit der Beschäftigten hängt naturgemäß von vielen Faktoren ab. Nicht zuletzt zählen dazu die betrieblichen Arbeitsbedingungen. Tatsächlich haben sich die physischen Arbeitsbedingungen in den letzten Jahrzehnten deutlich verbessert. Demgegenüber sind die psychosozialen Arbeitsanforderungen tendenziell gestiegen. Zu diesem Fazit kommen Anja Burghardt, Angela Rauch, Anita Tisch und Silke Tophoven in ihrem Beitrag auf Seite 46.

Insofern ist der Befund, dass die Zahl der Älteren auch in körperlich schweren und psychisch belastenden Berufen deutlich gestiegen ist, durchaus überraschend. So weisen Britta Matthes, Golo Henseke und Thusnelda Tivig beispielsweise darauf hin, dass sich die Zahl der Krankenschwestern über 60 Jahren seit 1993 verzehnfacht hat (Seite 30).

Die betriebliche Weiterbildung kann ebenfalls wesentlich dazu beitragen, die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten bis ins höhere Erwerbsalter hinein aufrechtzuerhalten. Dass immer mehr Betriebe diesen Weg beschreiten, macht der Beitrag von Lutz Bellmann, Ute Leber und Sandra Dummert auf Seite 52 deutlich.

Längeres Arbeiten bei guter Gesundheit ist ein Ziel, das der gemeinsamen Anstrengung bedarf. Politik, Wirtschaft und Beschäftigte sind hier gleichermaßen gefordert.

Joachim Möller Ulrich Walwei

Inhalt

Themenschwerpunkt Ältere am Arbeitsmarkt

- 
- 
- 
- 
- 04 **Beschäftigung in Deutschland**
Ältere holen auf
von Martin Dietz
 - 12 **Arbeiten im Ruhestand**
Immer mehr Rentner sind mit dabei
von Carola Burkert und Daniela Hochfellner
 - 24 **Standpunkt**
Rente mit 63 – führt der Weg in die richtige Richtung?
von Ulrich Walwei
 - 30 **Berufe im Vergleich**
Das Durchhaltevermögen wächst – sogar bei hoher Belastung
von Britta Matthes, Thusnelda Tivig und Golo Henseke
 - 40 **Gesundes Altern in der Arbeit**
Wer länger fit bleibt und wer nicht
von Angela Rauch und Hans Martin Hasselhorn
 - 46 **Belastungen am Arbeitsplatz**
Wo Gefahren für die Gesundheit lauern
von Anja Burghardt, Angela Rauch, Anita Tisch und Silke Tophoven
 - 52 **Betriebliche Weiterbildung für Ältere**
Es geht bergauf
von Lutz Bellmann, Ute Leber und Sandra Dummert

Weitere Themen

- 66 **„Selbstverwaltung heißt entscheiden“**
Ein Gespräch mit Christina Ramb und Eva Maria Welskop-Deffaa
von Andrea Kargus und Martin Schludi
- 76 **Fachkräfteengpässe und atypische Beschäftigung**
Das eine schließt das andere nicht aus
von Stephan Brunow, Stefanie Gundert und Alexander Kubis

Rubriken

- 18 **Publikationen**
Aktuelle Publikationen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des IAB
- 36 **Projekte**
Ausgewählte aktuelle Forschungsvorhaben des IAB im Überblick
- 56 **Personen**
Neuigkeiten aus der Abteilung „Leute“
- 74 **Presse**
Zitate aus dem Medienecho des IAB
- 84 **Podium**
Eine Auswahl aus dem Veranstaltungsprogramm
- 92 **Impressum**



Beschäftigung in Deutschland

Ältere holen auf

Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bleiben heute im Schnitt deutlich länger in Beschäftigung als noch vor wenigen Jahren. Dennoch erreicht nach wie vor nur ein kleiner Teil aus einer Beschäftigung heraus das gesetzliche Renteneintrittsalter. Zudem tun sich ältere Arbeitslose noch immer schwer, wieder einen neuen Job zu finden.



Der demografische Wandel in Deutschland deutet sich nicht erst seit gestern an. Seit Jahrzehnten analysieren Wissenschaftler die Effekte einer schrumpfenden Erwerbsbevölkerung und diskutieren die Konsequenzen für den Arbeitsmarkt. Schätzungen des IAB zeigen, dass das Erwerbspersonenpotenzial – die Summe aus Erwerbstätigen, Erwerbslosen und „Stiller Reserve“ – in einer mittleren Variante, die eine jährliche Zuwanderung von 200.000 Personen und steigende Erwerbsquoten unterstellt, bis zum Jahr 2050 um 8,6 Millionen sinken wird.

Der Alterungsprozess ist jedoch bereits heute auf dem deutschen Arbeitsmarkt spürbar und wird sich in den kommenden Jahren weiter verschärfen. Der Anteil der 50- bis 64-Jährigen am Erwerbspersonenpotenzial der 15- bis 64-Jährigen ist in den Jahren von 1999 bis 2013 um 8,5 Prozentpunkte auf 30,8 Prozent gestiegen. In den kommenden zehn Jahren wird ihr Anteil weiter auf knapp 35 Prozent zunehmen. Zudem wird eine Verschiebung hin zu den 60- bis 64-Jährigen einsetzen. Langfristig ist zu erwarten, dass die Älteren etwa ein Drittel des Erwerbspersonenpotenzials stellen. Der zunehmende Anteil der Älteren an einem insgesamt schrumpfenden Erwerbspersonenpotenzial zeigt, wie wichtig Investitionen in eine stabile und dauerhafte Erwerbsbeteiligung der Älteren sind.

Angesichts des sich abzeichnenden Rückgangs des Erwerbspersonenpotenzials und der fortschreitenden Alterung gab die bis Ende der 1990er Jahre noch sehr geringe Erwerbsbeteiligung Älterer Anlass zur Sorge. Beschränkt man sich auf die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in Voll- oder Teilzeit als Indikator für eine sozial abgesicherte Integration in abhängiger Beschäftigung, so zeigten sich noch Ende der neunziger Jahre deutliche Unterschiede nach Altersgruppen. Während im Jahr 1999 nur jeder Dritte in der Altersgruppe der 50- bis 64-Jährigen sozialversicherungspflichtig beschäftigt war, waren es bei den 35- bis 39-Jährigen knapp 60 Prozent (vgl. Abbildung 1).

Noch ausgeprägter waren die Unterschiede innerhalb der Gruppe der Älteren. Die Beschäftigungsquote der 50- bis 54-Jährigen lag mit 52 Prozent zwar ebenfalls unterhalb des Vergleichswertes der mittleren Jahrgänge, ein noch größerer Abstand zeigte sich aber bei den 55- bis

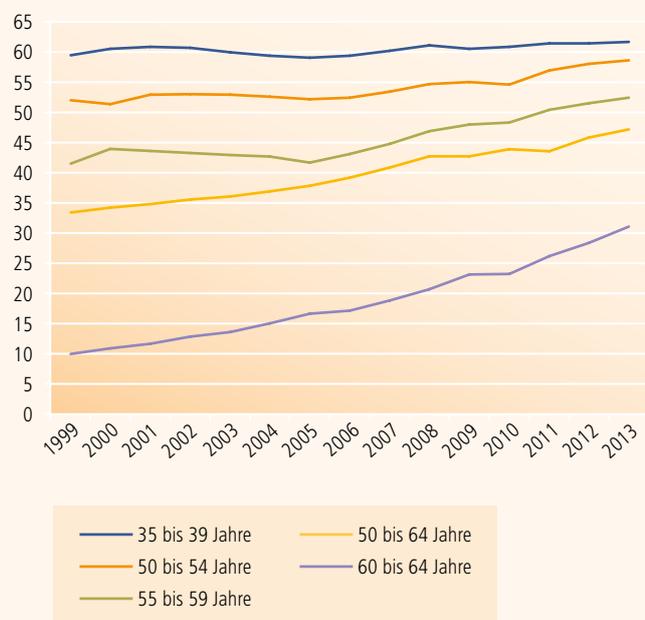
59-Jährigen und vor allem bei den 60- bis 64-Jährigen: In diesen Altersgruppen waren 1999 nur gut jeder Vierte beziehungsweise nur knapp jeder Zehnte sozialversicherungspflichtig beschäftigt.

Immer mehr Ältere arbeiten

Seitdem hat sich die Situation grundlegend gewandelt. Zunächst fällt auf, dass im Jahr 2013 deutlich mehr Personen über 50 Jahren in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung sind. Mittlerweile sind 8,6 Millionen und damit fast 30 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten über 50 Jahre alt. Im Jahr 1999 waren es noch 5,2 Millionen beziehungsweise knapp 19 Prozent.

Die Entwicklung der absoluten Zahlen spiegelt die beschriebenen Alterungseffekte wider und muss nicht zwingend ein Indiz für eine steigende Erwerbsbeteiligung Älterer sein. Allerdings zeigt auch ein Blick auf die Beschäftigungsquoten, dass Fortschritte erzielt wurden: Sie stieg bei den

Abbildung 1
Beschäftigungsquoten nach Altersgruppen 1999 bis 2013
in Prozent



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Statistisches Bundesamt.
Eigene Berechnungen.

über 50-Jährigen deutlich – der Abstand zu den mittleren Jahrgängen halbierte sich auf 13 Prozentpunkte (vgl. Abbildung 1 auf Seite 5). Die Verbesserungen vollziehen sich bei Männern und Frauen, wobei die Beschäftigungsquoten der älteren Frauen – ausgehend von einem deutlich niedrigeren Niveau – stärker zugenommen haben.

Insbesondere bei den „jüngeren“ Älteren zwischen 50 und 54 Jahren sind kaum noch Unterschiede zu den mittleren Jahrgängen zu verzeichnen. Die Beschäftigungsquoten für die Altersgruppe ab 55 Jahren liegen weiterhin auf einem niedrigeren Niveau, allerdings schmilzt auch hier der Abstand zu den Jüngeren. Am deutlichsten hat die Beschäftigungsquote bei den über 60-Jährigen zugelegt, auch wenn der Rückstand gegenüber den Jüngeren nach wie vor beträchtlich ist und weiterhin der größte Nachholbedarf besteht.

Neben der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung sind Ältere in zunehmendem Maße auch in anderen Erwerbsformen tätig. Gut 1,3 Millionen über 50-Jährige waren im Juni 2013 ausschließlich geringfügig beschäf-

tigt, jeweils rund 400.000 Ältere waren laut Mikrozensus im Jahr 2011 solo-selbstständig oder Arbeitgeber.

Geringe Qualifikation ist ein Problem

Je näher man dem Renteneintrittsalter kommt, desto niedriger werden die Beschäftigungsquoten (vgl. Abbildung 2): Während die 60-Jährigen mit der durchschnittlichen Beschäftigungsquote der Gruppe der 55- bis 59-Jährigen fast gleichgezogen haben, sind von den 64-Jährigen nur noch 15 Prozent in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung.

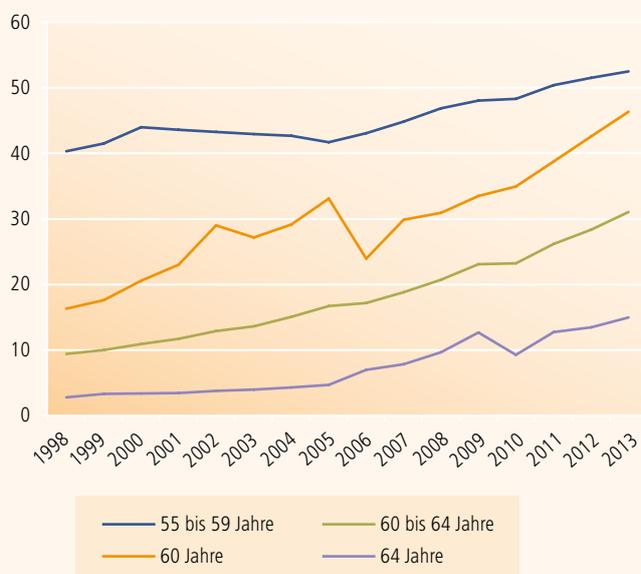
Zudem variiert der Grad der Erwerbstätigkeit in allen Altersgruppen stark mit der formalen Qualifikation, wie Zahlen aus dem Jahr 2012 zeigen: So liegt die Erwerbstätigenquote der Akademiker zwischen 24 und 34 Prozentpunkten oberhalb der Personen ohne formale Qualifikation (vgl. Tabelle auf Seite 7). Innerhalb desselben Qualifikationsniveaus sinken die Erwerbsquoten mit dem Alter, liegen aber bei den Akademikern zwischen 60 und 64 Jahren mit 66 Prozent deutlich oberhalb der Quoten der Älteren ohne formale Ausbildung von 32 Prozent – und sogar höher als die Erwerbsquote der jüngeren Geringqualifizierten. Mit anderen Worten: Ältere mit geringer Qualifikation weisen im Schnitt eine besonders niedrige Erwerbsbeteiligung auf.

In den vergangenen 15 Jahren sind also durchaus Fortschritte zu verzeichnen. Auch wenn das faktische Renteneintrittsalter langsam ansteigt, wird jedoch ebenfalls deutlich, dass nach wie vor nur ein kleiner Teil der Beschäftigten bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter beruflich tätig ist.

Dass sich die Beschäftigungssituation Älterer in den letzten Jahren gebessert hat, lässt sich ebenfalls bei einem Vergleich unterschiedlicher Jahrgänge erkennen (vgl. Abbildung 3a auf Seite 9): Von den Angehörigen des Jahrgangs 1952 waren mit 61 Jahren noch 40 Prozent sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Bei den Angehörigen des Jahrgangs 1944 war es im gleichen Alter nur ein knappes Viertel.

Allerdings nehmen auch bei diesen Gruppen die Beschäftigungsquoten in den rentennahen Jahren rapide ab. Obwohl sich die Verläufe nicht vollständig abbilden lassen, beschleunigt sich der Rückgang der Beschäftigungsquoten ab dem 59. Jahr deutlich. Die Verbesserungen sind also vor allem in den jüngeren und mittleren Altersstufen der Genera-

Abbildung 2
Beschäftigungsquoten Älterer in den Jahren 1998 bis 2013
in Prozent



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Statistisches Bundesamt. Eigene Berechnungen. ©IAB



tion „50plus“ zu beobachten. In den letzten Jahren vor dem Renteneintritt liegen die Kurven zwar auf einem höheren Niveau, bewegen sich aber nahezu parallel zu denen, die einige Jahre zuvor zu beobachten waren.

Vergleicht man die Entwicklung bei Frauen und Männern, dann zeigen sich ähnliche Verlaufsmuster, wobei sich die Beschäftigungsquoten der Frauen auf einem deutlich niedrigeren Niveau bewegen (siehe Abbildung 3b auf Seite 9). Die Erwerbsintegration der Frauen weist gegenüber den Männern also nach wie vor einen gewissen Rückstand auf, auch wenn die Verläufe zeigen, dass dieser tendenziell geringer wird.

Tabelle

Erwerbstätigenquoten nach Qualifikation und Alter 2012

in Prozent

| Altersgruppe | nicht formal qualifiziert | Lehre/ Fachschule | Hochschule/ Fachhochschule | gesamt |
|--------------|---------------------------|----------------------|-------------------------------|--------|
| 30-49 | 62 | 87 | 93 | 85 |
| 50-54 | 69 | 83 | 93 | 83 |
| 55-59 | 60 | 75 | 88 | 75 |
| 60-64 | 32 | 46 | 66 | 47 |

Quelle: Mikrozensus, eigene Berechnungen.

©IAB

Die insgesamt positive Entwicklung bei der Beschäftigung Älterer lässt sich hauptsächlich dadurch erklären, dass deren Beschäftigungsverhältnisse stabiler geworden sind. Die Stabilität sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse ist bei Älteren im Schnitt sogar etwas höher als bei Jüngeren. Die Ursachen für den längeren Verbleib Älterer in Beschäftigung dürften unter anderem in den institutionellen Rahmenbedingungen liegen. So sind die Möglichkeiten eines „sozialverträglichen“ vorzeitigen Renteneintritts im Rahmen der Hartz- und der Rentenreformen eingeschränkt worden. Es bleibt daher offen, inwieweit die positive Entwicklung eher durch die höheren Kosten eines vorzeitigen Ruhestands bedingt ist oder eher auf einem Sinneswandel der

Beschäftigten und der Betriebe beruht, die angesichts zunehmender Fachkräftengpässe nicht mehr auf die Fähigkeiten ihrer älteren Mitarbeiter verzichten möchten.

Ältere sind häufiger und länger arbeitslos

Während ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zunehmend länger in Beschäftigung bleiben, gelingt älteren Arbeitslosen die Rückkehr in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nach wie vor nur selten. Dies zeigt ein Blick auf die Arbeitslosenzahlen von Älteren, die in den letzten Jahren trotz der besseren Arbeitsmarktlage kaum zurückgegangen sind. Im Jahresdurchschnitt 2013 waren rund 950.000 Ältere arbeitslos gemeldet. Durch den Anstieg der Beschäftigung von Älteren ist der Anteil der Arbeitslosen an der Summe aus sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und Arbeitslosen („Arbeitslosenrelation“) bei den Älteren bis 59 Jahren trotzdem gesunken. Dies sieht bei den 60- bis 64-Jährigen anders aus. Hier hat sich die Zahl der Arbeitslosen zwischen 2007 und 2013 auf knapp 220.000 verfünffacht und die Arbeitslosenrelationen sind deutlich gestiegen.

Allerdings dürfte diese Entwicklung zumindest in Teilen darauf zurückzuführen sein, dass frühzeitige Übergänge in den Ruhestand und die Versorgung über andere Sozialversicherungssysteme erschwert wurden. Zudem spielen statistische Sondereffekte eine Rolle, die dazu geführt haben, dass ältere Arbeitslose tendenziell häufiger als noch vor einigen Jahren als arbeitslos gezählt werden. Die Probleme älterer Arbeitsloser bei der Jobsuche sind also in den letzten Jahren transparenter geworden. Sie finden ihren Ausdruck auch darin, dass Ältere im Schnitt deutlich länger arbeitslos sind als Jüngere. Der Anteil der Langzeitarbeitslosen an den Arbeitslosen steigt mit dem Alter an (vgl. Abbildung 4 auf Seite 10). Fast jeder zweite Arbeitslose über 50 Jahren war 2013 bereits länger als ein Jahr ohne Job, jeder vierte sogar länger als zwei Jahre.

Diese Entwicklung schlägt sich in einer steigenden Bedürftigkeit am Übergang zwischen Erwerbsleben und Ruhestand nieder. Während die Hilfequoten in der Grundversicherung tendenziell sinken, sind sie bei den über 60-Jährigen in den vergangenen Jahren weiter gestiegen. Wie die IAB-Forscher Juliane Achatz und Mark Trappmann in einer



Abbildung 3a
**Beschäftigungsquoten nach Jahrgängen
und Lebensalter**

in Prozent

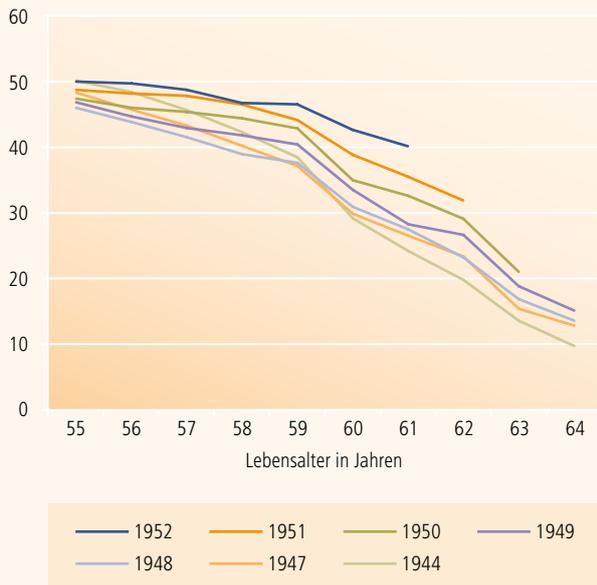
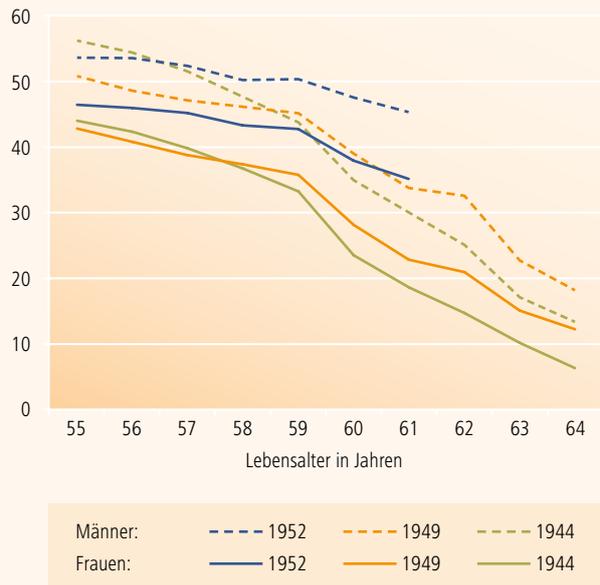


Abbildung 3b
**Beschäftigungsquoten nach Jahrgängen,
Lebensalter und Geschlecht**

in Prozent



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Statistisches Bundesamt. Eigene Berechnungen.

©IAB

Studie aus dem Jahr 2011 zeigen, gelingt es gerade Älteren mit gesundheitlichen Einschränkungen und geringer Qualifikation nur sehr selten, die Grundsicherung durch Aufnahme einer Beschäftigung zu verlassen.

Die schwierige Wiedereingliederung nach einem Jobverlust und das Risiko verfestigter Arbeitslosigkeit bleiben also weiterhin spezifische Probleme von Älteren. Solche prekären Ausstiege aus dem Erwerbsleben haben für die Betroffenen zudem oft sehr langfristige Folgen, weil sie gravierende Einschnitte bei den gesetzlichen Rentenanwartschaften nach sich ziehen.

Obwohl der finanzielle Druck, eine neue Beschäftigung zu finden, für ältere Bezieher von Arbeitslosengeld II in der Regel sehr hoch ist, geben die meisten Betroffenen die Stellensuche nach einer gewissen Zeit resigniert auf. Befragt nach den Gründen für ihren Rückzug vom Arbeitsmarkt, gaben Grundsicherungsbezieher ab 58 Jahren in einer 2013 erschienenen Studie von Christina Wübbecke

mehrheitlich an, dass sie für sich keine Beschäftigungsperspektiven sehen, dass sie zu wenig Unterstützung seitens des betreuenden Jobcenters erhalten und dass sie sich den beruflichen Anforderungen nicht mehr gewachsen fühlen.

Fazit

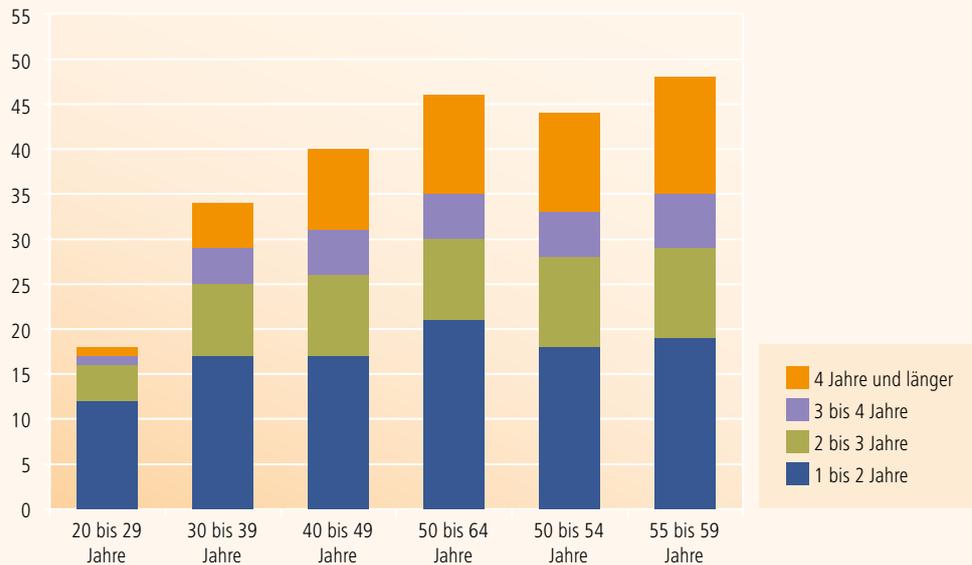
Die Beschäftigungssituation Älterer hat sich in den vergangenen Jahren weiter verbessert. Allerdings ist noch ein längerer Weg zu beschreiten, damit die Mehrheit von ihnen das steigende reguläre Renteneintrittsalter aus einer Beschäftigung heraus erreichen kann. Vor allem bei den rentennahen Jahrgängen und den geringqualifizierten Älteren ist die Integration in den Arbeitsmarkt nach wie vor gering.

Ansatzpunkte für weitere Verbesserungen finden sich auf unterschiedlichen Ebenen. Politisch sollten die Signale weiterhin klar auf eine möglichst lange Erwerbsbeteiligung gesetzt werden. Frühzeitige Übergänge in den Ruhestand sollten also eng definierte Ausnahmen bleiben.

Abbildung 4

Anteile Langzeitarbeitsloser an allen Arbeitslosen nach Altersgruppen und Dauer der Arbeitslosigkeit 2013

in Prozent



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

©IAB

Allerdings bedarf es flankierender Maßnahmen, damit das gesamtwirtschaftlich sinnvolle Ziel eines längeren Erwerbslebens individuell erreicht werden kann. Insbesondere die Gesundheit ist eine Grundvoraussetzung für einen längeren Verbleib im Beruf und bessere Integrationschancen bei Arbeitslosigkeit. Daneben kommt der Qualifikation eine wichtige Rolle zu. Bei Älteren, deren formaler Abschluss in der Regel lange zurückliegt, ist vor allem Weiterbildung eine zentrale Herausforderung. Diese lässt sich besser meistern, wenn Beschäftigte bereits in jüngeren Jahren eine „Kultur der Weiterbildung“ entwickelt haben.

Leider ist die Weiterbildungsbeteiligung von älteren Beschäftigten laut Analysen aus dem IAB-Betriebspanel noch immer relativ gering. Ebenso wie bei Gesundheitsfragen besteht hier eine gemeinsame Verantwortung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern, entsprechende Maßnahmen anzubieten beziehungsweise wahrzunehmen.

Auch die Politik kann unterstützen, wenn offensichtliche strukturelle Probleme vorliegen, etwa weil kleine und

mittlere Betriebe weniger Ressourcen für Weiterbildung oder Gesundheitsmanagement aufwenden (können). Eine staatliche Förderung kann Nachteile gegenüber den Großbetrieben mildern. Ein Beispiel hierfür ist das Programm „WeGebAU“ (Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer im Unternehmen), von dem insbesondere kleine und mittlere Betriebe profitieren.

Betriebliche Weiterbildungsaktivitäten sind auch deshalb so wichtig, weil sie Kenntnisse vermitteln, die im Falle von Arbeitslosigkeit den Wiedereinstieg in den Job erleichtern können. Damit ist die nächste Herausforderung angesprochen, denn älteren Arbeitslosen gelingt es nach wie vor selten, wieder in Beschäftigung zu kommen.

Obwohl Betriebe ihre älteren Beschäftigten in mehrfacher Hinsicht zu schätzen wissen, besteht also eine gewisse Zurückhaltung, wenn es darum geht, ältere Arbeitslose einzustellen. Aus diesem Grund zahlen die Agenturen bei der Wiedereingliederung von Älteren häufig unterstützende Eingliederungszuschüsse an die Betriebe und erstatten

den Arbeitgebern für einen gewissen Zeitraum einen Teil der Lohnkosten. Diese Leistungen folgen damit der Logik einer – zumindest temporären – Produktivitätsminderung. Dagegen sind ältere Arbeitslose bei geförderten Weiterbildungsmaßnahmen, gemessen an ihrem Anteil an den Arbeitslosen, noch immer deutlich unterrepräsentiert, obwohl Qualifizierungsmaßnahmen deren Beschäftigungsfähigkeit verbessern könnten.

Nimmt man die Regelaltersgrenze für den Übergang in den Ruhestand ernst, so sollte Schluss sein mit dem häufig genannten Argument, es lohne sich nicht mehr, in die Weiterbildung von Älteren zu investieren. Vielmehr ist eine ausreichende Qualifikation von Älteren erst die Voraussetzung dafür, dass diese bis zur Regelaltersgrenze arbeiten können. Wir brauchen einen Kulturwandel, von dem letztlich alle profitieren: die Älteren, deren Erwerbsaussichten sich weiter verbessern, der Staat, dessen Einnahmen steigen und dessen Ausgaben sinken, und die Betriebe, die auf gut ausgebildete und motivierte ältere Mitarbeiter angewiesen sind.



Literatur

Achatz, Juliane; Trappmann, Mark (2011): Arbeitsmarktvermittelte Abgänge aus der Grundsicherung. Der Einfluss von personen- und haushaltsgebundenen Barrieren. IAB-Discussion Paper Nr. 2.

Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarktberichterstattung (2013): Der Arbeitsmarkt in Deutschland. Ältere am Arbeitsmarkt.

Dietz, Martin; Walwei, Ulrich (2011): Germany – no country for old workers? In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, Jg. 44, H. 4, S. 363-376.

Leber, Ute; Stegmaier, Jens; Tisch, Anita (2013): Altersspezifische Personalpolitik. Wie Betriebe auf die Alterung ihrer Belegschaften reagieren. IAB-Kurzbericht Nr. 13.

Wübbecke, Christina (2013): Ältere Arbeitslose am Scheideweg zwischen Erwerbsleben und Ruhestand. Gründe für ihren Rückzug vom Arbeitsmarkt. In: Journal for Labour Market Research, Vol. 46, No. 1, S. 61-82.

Der Autor



Dr. Martin Dietz
ist Leiter der Stabsstelle
Forschungskoordination am IAB.
martin.dietz@iab.de

Arbeiten im Ruhestand

Immer mehr Rentner sind mit dabei

In den letzten Jahren ist nicht nur die Zahl der älteren Erwerbstätigen gestiegen. Auch immer mehr Rentnerinnen und Rentner gehen inzwischen einer bezahlten Arbeit nach. Mittlerweile ist rund ein Zehntel der Rentenbezieher weiterhin – oder wieder – erwerbstätig. Die Gründe dafür sind vielfältig. Ob jemand im Alter noch arbeitet oder nicht, hängt dabei stark vom Verlauf des bisherigen Erwerbslebens ab.

Nicht nur die Zahl der älteren Arbeitnehmer ist in den vergangenen Jahren gestiegen. Auch immer mehr Menschen, die bereits eine Rente beziehen, arbeiten wieder oder weiterhin. Aktuell sind es rund zehn Prozent, Tendenz steigend. Dabei stellt sich vor allem die Frage der Freiwilligkeit. In der Öffentlichkeit wird dies kontrovers diskutiert: Arbeiten Rentnerinnen und Rentner, weil sie sich noch fit genug fühlen, um weiterhin einer bezahlten Tätigkeit nachzugehen, die sie ausfüllt? Oder tun sie dies, weil ihre Rente zu gering ist und sie finanziell nicht über die Runden kommen? Hier lohnt sich ein Blick auf das bisherige Erwerbsleben von Rentnerinnen und Rentnern, denn ihr Erwerbsverhalten wird auch von ihrem Erwerbsverlauf vor der Rente beeinflusst. Dies zeigen die Auswertungen eines Datensatzes, der auf Daten der Deutschen Rentenversicherung und der Bundesagentur für Arbeit beruht (vgl. Kasten „Daten und Methoden“ auf Seite 16).

Die meisten erwerbstätigen Rentner setzen ihre frühere Tätigkeit nahtlos fort

Etwa die Hälfte der erwerbstätigen Rentnerinnen und Rentner arbeitet im selben Betrieb und im selben Beruf wie vor der Rente. 30 Prozent orientieren sich dagegen vollkommen um und wechseln sowohl den Betrieb als auch den Beruf.

Die meisten erwerbstätigen Rentnerinnen und Rentner nehmen ihre berufliche Tätigkeit unmittelbar nach

Eintritt in die Rente (wieder) auf. Am deutlichsten zeigt sich das bei jenen, die weder den Betrieb noch den Beruf wechseln: Fast 60 Prozent von ihnen sind unmittelbar nach Renteneintritt erwerbstätig, setzen also ihre bisherige Beschäftigung nahtlos fort. Dies könnte auf eine relativ starke Identifikation mit dem bisherigen Arbeitgeber und der dort ausgeübten Tätigkeit hindeuten.

Anders gestaltet sich die Situation für Rentnerinnen und Rentner, die sowohl in einem anderen Betrieb tätig werden, als auch einen neuen Beruf ergreifen. Sie brauchen länger, um nach Eintritt in die Rente wieder in Beschäftigung zu kommen. Bei ihnen dauert es zwei Jahre, bis 60 Prozent wieder beschäftigt sind. Bei Personen, die entweder den Betrieb, aber nicht den Beruf, oder den Beruf, aber nicht den Betrieb gewechselt haben, vergeht nach dem Renteneintritt hingegen nur ein Jahr, bis 60 Prozent wieder arbeiten (vgl. Abbildung auf Seite 15).

Diejenigen, die ihre Erwerbstätigkeit nach Renteneintritt nicht beim gleichen Arbeitgeber oder im gleichen Beruf fortsetzen können, brauchen also etwas Zeit, um den Einstieg in ein anderes Arbeitsumfeld zu schaffen. Für sie könnten beispielsweise Maßnahmen zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit im Alter hilfreich sein. Auch eine altersgerechte Ausgestaltung der Arbeitsplätze könnte arbeitssuchenden Rentnerinnen und Rentnern den Zugang zu einem fremden Arbeitsumfeld erleichtern.



Tabelle

Faktoren, die die Wahrscheinlichkeit beeinflussen, während der Rente zu arbeiten

| Finanzielle Situation | |
|---|---|
| Höhe des Rentenanspruchs | – |
| Dauer der Arbeitslosigkeit im Erwerbsleben (Vergleichsgruppe: keinerlei Arbeitslosigkeit) | |
| bis 2 Jahre | + |
| mehr als 2 Jahre | + |
| Beschäftigungsdauer in den letzten 10 Jahren vor Renteneintritt (Vergleichsgruppe: in den letzten 10 Jahren mindestens 7,5 Jahre gearbeitet) | |
| bis 2,5 Jahre | – |
| mehr als 2,5 bis 5 Jahre | 0 |
| mehr als 5 bis 7,5 Jahre | + |
| Zeitliche Lücke zwischen letzter Beschäftigung und Renteneintritt (Vergleichsgruppe: keine zeitliche Lücke) | |
| bis 1 Jahr | – |
| 1 Jahr bis unter 2 Jahre | – |
| 2 bis unter 3 Jahre | – |
| 3 bis unter 6 Jahre | – |
| 6 bis unter 10 Jahre | – |
| 10 Jahre und mehr | – |

- geringere Wahrscheinlichkeit, während der Rente erwerbstätig zu sein, als die Vergleichsgruppe
 - + höhere Wahrscheinlichkeit, während der Rente erwerbstätig zu sein, als die Vergleichsgruppe
 - 0 kein Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit, während der Rente erwerbstätig zu sein
- Lesebeispiel: Je höher der Rentenanspruch einer Person ist, umso geringer ist die Wahrscheinlichkeit, dass sie während der Rente arbeitet.
Oder: Wer in seinem Erwerbsleben bis zu zwei Jahre arbeitslos war, arbeitet mit höherer Wahrscheinlichkeit während der Rente als jemand, der nie arbeitslos war.

Quelle: BASiD, eigene Berechnung und Darstellung.

©IAB

Die Analysen liefern zudem Indizien dafür, dass Rentnerinnen und Rentner vor allem deswegen arbeiten, um sich etwas zur Rente hinzuzuverdienen. Je niedriger die Rente ist, umso wahrscheinlicher ist eine berufliche Tätigkeit im Ruhestand. Wer dagegen eine höhere Rente bezieht und damit finanziell besser gestellt ist, arbeitet im Alter tendenziell seltener (vgl. Tabelle).

Die Erwerbskarriere spielt jedoch auch unabhängig von der Rentenhöhe eine Rolle: So erhöhen Erwerbsunterbrechungen die Wahrscheinlichkeit, im Rentenalter zu

arbeiten. Sie ist besonders hoch, wenn es Phasen der Arbeitslosigkeit gab: Wer während seines Erwerbslebens bis zu zwei Jahre arbeitslos war, ist mit einer knapp vier Prozent höheren Wahrscheinlichkeit in der Rente erwerbstätig als jemand, der nie arbeitslos war.

Bei Personen, die länger als zwei Jahre arbeitslos waren, sinkt die Erwerbsneigung im Alter allerdings wieder. Sie arbeiten zwar im Rentenalter immer noch häufiger als jene, die nie arbeitslos waren. Die Wahrscheinlichkeit dafür fällt allerdings geringer aus als bei denjenigen, die weniger als zwei Jahre arbeitslos waren. Ein Grund hierfür kann sein, dass gerade diejenigen, die lange arbeitslos waren, auch im Alter schlechtere Chancen haben, (wieder) eine Stelle zu bekommen. Daher sind gerade Personen mit geringer Qualifikation und unterwertiger Beschäftigung, die überdurchschnittlich häufig arbeitslos sind, auch im Alter vielfach armutsgefährdet. Dies zeigt sich unter anderem am steigenden Anteil von Grundsicherungsempfängern im Alter.

Die letzten zehn Jahre vor der Rente sind entscheidend

Für die Entscheidung, während der Rente zu arbeiten, sind insbesondere die letzten zehn Jahre vor Beginn des Rentenbezugs ausschlaggebend. Je nachdem, wie viele Jahre jemand in dieser Lebensphase gearbeitet hat, steigt oder sinkt auch die Wahrscheinlichkeit für die Erwerbstätigkeit im Ruhestand.

Personen, die in diesen zehn Jahren insgesamt nur zweieinhalb Jahre oder weniger gearbeitet haben, nehmen bei Rentenbeginn seltener eine Erwerbstätigkeit auf, als diejenigen, die in dieser Zeit mindestens siebeneinhalb Jahre gearbeitet haben. Umgekehrt verhält es sich bei Personen, die innerhalb der zehn Jahre mindestens fünf, höchstens aber siebeneinhalb Jahre erwerbstätig waren: Dann ist die Wahrscheinlichkeit, in der Rente zu arbeiten, höher als bei Personen, die in diesem Zeitraum länger beschäftigt waren.

Es scheint also eine Mischung aus finanziellen Gründen und Arbeitsmarktchancen zu sein, die die Erwerbstätigkeit im Rentenalter beeinflusst: Wer vorübergehend

für relativ begrenzte Zeit arbeitslos war und dadurch Rentenansprüche verloren hat, versucht, diese Einbußen im Ruhestand durch Arbeit wieder auszugleichen. Wer jedoch schon zuvor schlechte Chancen am Arbeitsmarkt und somit länger keine Arbeit hatte, ist auch als Rentner seltener beschäftigt – selbst wenn er durchaus Interesse hätte, seine häufig bescheidene Altersrente durch Erwerbsarbeit aufzubessern.

Zudem sinkt die Wahrscheinlichkeit der Erwerbstätigkeit im Alter, wenn direkt vor Renteneintritt, etwa wegen Arbeitslosigkeit, keine Beschäftigung ausgeübt wurde – unabhängig vom vorangegangenen Erwerbsverlauf. Je größer diese zeitliche Lücke ist, umso stärker fällt dieser Effekt aus.

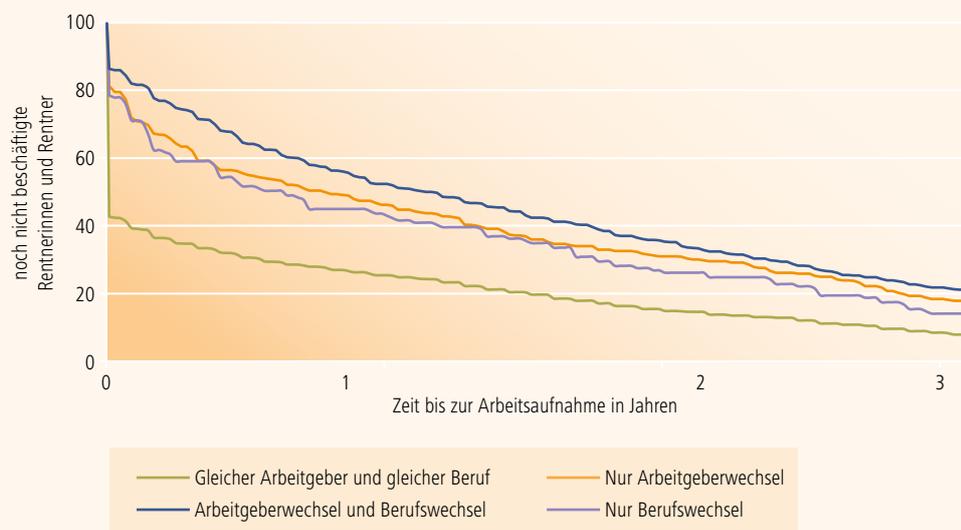
Mithin hängt Erwerbstätigkeit im Rentenalter nicht nur vom Wunsch bzw. der Notwendigkeit ab, die materielle Situation im Ruhestand aufzubessern, sondern auch davon, ob arbeitssuchende Rentnerinnen und Rentner tatsächlich eine Beschäftigung finden.



Abbildung

Verweildauer in der Rente bis zur Aufnahme der ersten Beschäftigung

in Prozent



Lesebeispiel: Von den Personen, die während der Rente ihren Beruf (aber nicht den Betrieb) wechseln, sind etwa 40 Prozent ein Jahr nach Renteneintritt noch nicht in Beschäftigung.

Quelle: BASiD, eigene Berechnung und Darstellung.

©IAB

Daten und Methoden

Die Untersuchung basiert auf administrativen Daten der Deutschen Rentenversicherung und der Bundesagentur für Arbeit, die in einem Datensatz zusammengeführt wurden (BASiD, Biografiedaten ausgewählter Sozialversicherungsträger in Deutschland). BASiD ist eine 1%-Stichprobe aller Personen, die im Jahr 2007 Beiträge zur Rentenversicherung gezahlt haben. Für diese Personenauswahl ist die komplette Erwerbsbiografie nachvollziehbar.

In die Analysen eingeschlossen sind knapp 20.000 rentenversicherungspflichtige Personen, die im Jahr 2007 eine Altersrente bezogen. Zunächst wurde be-

stimmt, welche Faktoren die Wahrscheinlichkeit erhöhen, dass Rentnerinnen und Rentner einer beruflichen Aktivität nachgehen.

In einem zweiten Schritt wurden Rentnerinnen und Rentner der Geburtsjahrgänge 1940 bis 1942 betrachtet, die von 2005 bis 2009 eine Beschäftigung innehatten. Diese Einschränkung ist nötig, um alle Personen genau gleich lang im Datensatz verfolgen zu können. Es wurde untersucht, wie lange es dauert, bis nach Renteneintritt eine Beschäftigung aufgenommen wurde, und danach unterschieden, ob diese Beschäftigung mit Betriebs- und/oder Berufswechseln einherging.



Fazit

Erwerbstätige Rentnerinnen und Rentner sind eine noch kleine, aber stark wachsende Gruppe am Arbeitsmarkt. Ob jemand im Alter arbeitet oder nicht, hängt dabei stark von seinem bisherigen Erwerbsleben ab. Die Befunde zeigen, dass ein Großteil der arbeitenden Rentner ihre frühere Erwerbstätigkeit nahtlos fortsetzen. Dabei arbeiten Empfänger niedriger Renten tendenziell häufiger als Bezieher hoher Renten.

Zugleich finden gerade Personen, die in ihrem Erwerbsleben häufig arbeitslos waren und damit in der Regel geringere Rentenansprüche haben, auch als Rentner schwerer eine Beschäftigung. Wenn es gelänge, deren Beschäftigungsfähigkeit schon während des Erwerbslebens zu steigern, könnte nicht nur das Risiko künftiger Altersarmut vermindert, sondern auch das Potenzial älterer Menschen für den Arbeitsmarkt besser erschlossen werden. Dies gilt im Übrigen nicht nur für die hier betrachtete abhängige Beschäftigung, sondern auch für selbstständige und ehrenamtliche Tätigkeiten, die sich verschiedenen Studien zufolge wachsender Popularität erfreuen.

Generell ist es Aufgabe der Politik, die Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass Rentnerinnen und Rentner, die arbeiten möchten, dies auch im gewünschten Umfang tun können. Hierzu bedarf es nicht zuletzt einer Flexibilisierung der gesetzlichen und tariflichen Rahmenbedingungen.

Literatur

Cihlar, Volker; Mergenthaler, Andreas; Micheel, Frank (2014): Erwerbsarbeit & informelle Tätigkeiten der 55- bis 70-Jährigen in Deutschland. Transitions of Old Age Potential. Wiesbaden: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung.



Hochfellner, Daniela; Burkert, Carola (2013): Berufliche Aktivität im Ruhestand * Fortsetzung der Erwerbsbiographie oder notwendiger Zuverdienst? In: Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie, Jg. 46, Nr. 3, S. 242-250.

Micheel, Frank; Roloff, Juliane; Wickenheiser, Ines (2010): Die Bereitschaft zur Weiterbeschäftigung im Ruhestandsalter im Zusammenhang mit sozioökonomischen Merkmalen. In: Comparative Population Studies – Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft 35, Nr. 4, S. 833-868.

Statistisches Bundesamt (2011): Genesis Online Datenbank des Statistischen Bundesamtes (Stand 15.07.2011).

Wang, Mo; Shultz, Kenneth S. (2010): Employee retirement: a review and recommendations for future investigation. Journal of Management 36(1), S. 172-206.

Die Autoren



Carola Burkert

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Regionalen Forschungsnetz (Regionaleinheit Hessen) am IAB.
carola.burkert2@iab.de



Daniela Hochfellner

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsdatenzentrum (FDZ) der Bundesagentur für Arbeit am IAB.
daniela.hochfellner@iab.de



Publikationen

Aktuelle Publikationen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des IAB

Das Schwerpunktthema „Ältere am Arbeitsmarkt/Gesundheit und Arbeitsmarkt“ in weiteren IAB-Publikationen

Die Erwerbspersonen in Deutschland werden immer weniger und immer älter, dies stellt vor allem die Betriebe vor neue Herausforderungen. Mit der zunehmenden Alterung werden auch Fragen der Gesundheit und der Erhaltung der Arbeitsfähigkeit immer wichtiger. In dem Maße, wie sich die Folgen des demografischen Wandels auf dem Arbeitsmarkt bemerkbar machen, steigt ihr Stellenwert in der Arbeitsmarktforschung. Das zeigt sich auch im Veröffentlichungsspektrum der IAB-Forscherinnen und -Forscher. Hier eine kleine Auswahl der letzten Jahre:

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

Mit der günstigen wirtschaftlichen Entwicklung und dem demografischen Wandel hat die Diskussion um nicht besetzte Fachkräftestellen wieder an Bedeutung gewonnen. Der Bericht trägt mit Auswertungen auf betrieblicher Ebene zu dieser Diskussion bei: In welchem Ausmaß gibt es Stellenbesetzungsprobleme und wie gehen die Betriebe aktuell und perspektivisch damit um? Dabei liegt der Fokus auf Unterschieden und Gemeinsamkeiten zwischen den Branchen mit einem speziellen Augen-

merk auf die Personennahen Dienstleistungen mit ihren Teilbereichen Gesundheits- und Sozialwesen, Erziehung und Unterricht, Beherbergung und Gastronomie sowie den Übrigen personennahen Dienstleistungen.

■ **Brücker, Herbert; Brunow, Stephan; Fuchs, Johann; Kubis, Alexander; Mendolicchio, Concetta; Weber, Enzo** (2013): Fachkräftebedarf in Deutschland. Zur kurz- und langfristigen Entwicklung von Fachkräfteangebot und -nachfrage, Arbeitslosigkeit und Zuwanderung. IAB-Stellungnahme Nr. 1.

Das Erwerbspersonenpotenzial wird in Deutschland bis zum Jahr 2035 bei einer steigenden Erwerbsbeteiligung und einer Nettozuwanderung von 100.000 Personen um 7,3 Millionen Personen und bei einer Nettozuwanderung von 200.000 Personen um 5,4 Millionen Personen zurückgehen. Dieser Rückgang ist nicht mit einer „Fachkräftelücke“ zu verwechseln. Das IAB geht davon aus, dass sich die Arbeits-, Kapital- und Gütermärkte zumindest längerfristig an den Rückgang des Arbeitsangebotes anpassen werden. Die Prognose einer „Fachkräftelücke“ ist deshalb nicht sinnvoll. Allerdings kann es zu Mismatch auf dem Arbeitsmarkt in qualifikatorischer, beruflicher und regionaler Hinsicht kommen, so dass in vielen Arbeitsmarktsegmenten offene Stellen nicht besetzt werden können. Um das Erwerbspersonenpotenzial in Deutschland nachhaltig zu entwickeln, ist eine aktive Strategie zur Mobilisierung inländischer Potenziale insbesondere von Frauen und Älteren, aber auch die gezielte Anwerbung von qualifizierten Fachkräften aus dem Ausland sowie deren Integration in den Arbeitsmarkt notwendig.

■ **Elmas, Hadica; Wydra-Somaggio, Gabriele** (2012): Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt im Saarland vor dem Hintergrund des demografischen Wandels. IAB-Regional. IAB Rheinland-Pfalz-Saarland Nr. 1.

Im Saarland ist der demografische Wandel bereits stark vorangeschritten. Bis zum Jahr 2025 wird die Bevölkerung um 10,8 Prozent zurückgehen. Dabei wird die Alterung der Beschäftigten in den einzelnen Berufen unterschiedlich ausfallen. Im Saarland scheiden insbesondere Angehörige der Berufsgruppen Sonstige Techniker und Helfer in der Krankenpflege sowie Chemiker und Ingenieure mit akademischem Abschluss in den nächsten Jahren aus dem Arbeitsmarkt aus. Die bisherige demografische Entwicklung hat zwar das Arbeitsangebot verringert, auf der Nachfrageseite führte dies aber kaum zu einem Fachkräfteengpass. Eine Ausnahme bildet der Pflegebereich, dessen erhöhtem Bedarf kaum mit der Rekrutierung von Fachkräften aus anderen Berufsbereichen entgegengewirkt werden kann. Neben der Berufsmobilität zur Deckung des entstehenden Fachkräftebedarfs sind weitere Ansatzpunkte wie die Erhöhung der Erwerbstätigenquote der Frauen und Älteren sowie die verstärkte Investition in Bildung notwendig.

■ **Frommert, Dina; Strauß, Susanne** (2013): Biografische Einflussfaktoren auf den Gender Pension Gap. Ein Kohortenvergleich für Westdeutschland. In: Journal for Labour Market Research, Vol. 46, No. 2, S. 145-166. Gesellschaftliche Veränderungen wie die steigende Zahl von Ehescheidungen und der hohe Anteil nichtehelicher Lebensgemeinschaften

führen zu einer wachsenden Bedeutung einer eigenständigen, armutsvermeidenden Alterssicherung von Frauen. Zwar erscheint dieses Ziel aufgrund der gestiegenen Erwerbsbeteiligung von Frauen zunehmend erreichbar, Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt wirken sich allerdings weiterhin negativ auf die Erwerbs- und Einkommenschancen von Frauen aus. Die auf Westdeutschland beschränkte Studie kommt zu dem Ergebnis, dass bislang weder die gestiegene Bildungsbeteiligung von Frauen noch ihre zunehmende Erwerbsbeteiligung zu einer deutlichen Verringerung des „Gender Pension Gap“ geführt haben.

■ **Fuchs, Michaela; Pohl, Carsten; Sujata, Uwe; Weyh, Antje** (2013): Entwicklung der Erwerbslosigkeit in Sachsen. Welche Rolle spielt die Alterung der Bevölkerung? IAB-Regional. IAB Sachsen Nr. 2.

In Sachsen ist die Erwerbslosigkeit in den letzten Jahren sehr stark zurückgegangen. Zugleich ist der Freistaat in besonders starkem Maße vom demografischen Wandel betroffen. Die Untersuchung geht anhand von zwei Ansätzen der Frage nach, welchen Einfluss die Alterung der Bevölkerung auf die Veränderung der Arbeitslosigkeit in Sachsen in den Jahren von 1993 bis 2011 hatte.

Ähnliche Ausgangslagen wie in Sachsen finden sich auch in Sachsen-Anhalt und Thüringen: Starker Rückgang der Erwerbslosigkeit bei gleichzeitig hoher Betroffenheit vom demografischen Wandel. Für beide Länder untersuchen die Autoren den Zusammenhang zwischen Alterung der Bevölkerung und Veränderung der Arbeitslosigkeit analog zu der Studie über Sachsen in zwei gesonderten Berichten:

■ **Fuchs, Michaela; Pohl, Carsten; Sujata, Uwe; Weyh, Antje** (2013): Entwicklung der Erwerbslosigkeit in Sachsen-Anhalt. Welche Rolle spielt die Alterung der Bevölkerung?

IAB-Regional. IAB Sachsen-Anhalt-Thüringen Nr. 2.

■ **Fuchs, Michaela; Pohl, Carsten; Sujata, Uwe; Weyh, Antje** (2013): Entwicklung der Erwerbslosigkeit in Thüringen. Welche Rolle spielt der demografische Wandel? IAB-Regional. IAB Sachsen-Anhalt-Thüringen Nr. 1.

■ **Garloff, Alfred; Pohl, Carsten; Schanne, Norbert** (2012): Demografischer Wandel der letzten 20 Jahre. Alterung der Bevölkerung hat sich kaum auf die Arbeitslosigkeit ausgewirkt. IAB-Kurzbericht Nr. 10.

Die Alterung der Bevölkerung werde die Arbeitslosenzahlen in Deutschland deutlich sinken lassen – so wird mitunter argumentiert. Weil demografische Verschiebungen bereits in der Vergangenheit zu beobachten waren, wird in diesem Kurzbericht untersucht, ob in den letzten 20 Jahren ein Zusammenhang zwischen demografisch bedingter Veränderung

der Altersstruktur, Erwerbsbeteiligung und Arbeitslosigkeit bestand.

■ **Harten, Uwe** (2012): Der demografische Wandel und seine Auswirkungen auf die Arbeitsmärkte in Niedersachsen und Bremen. IAB-Regional. IAB Niedersachsen-Bremen Nr. 1.

Der demografische Wandel wird deutliche Auswirkungen auf die Arbeitsmärkte in Niedersachsen und Bremen haben. Bis zum Jahr 2018 wird fast jeder zweite Erwerbstätige in der Region Niedersachsen-Bremen zwischen 45 und 64 Jahre alt sein und nachrückende Jahrgänge werden nicht stark genug sein, um die Altersabgänge zu kompensieren. Ausgehend von einem höheren Akademisierungsgrad und einem höheren Anteil an Ungelernten der älteren Beschäftigten wird gezeigt, dass in Niedersachsen mit der Verrentung dieser Altersgruppe schon in naher Zukunft relativ mehr Qualifizierte (vor allem Hochqualifizierte)

Abbildung 1

Neueinstellungen mit Schwierigkeiten nach dem Vorkommen bestimmter unangenehmer Arbeitsbedingungen* 2012

Angaben der Betriebe; Anteil an allen Neueinstellungen in Prozent



Anmerkungen: *Mehrfachnennungen möglich.

** Bei den mit Stern markierten Arbeitsbedingungen unterscheidet sich die Häufigkeit von Stellenbesetzungsschwierigkeiten signifikant auf dem 5 %-Niveau, je nachdem, ob die Arbeitsbedingung „häufig“ oder „selten/nie“ vorkommt; Signifikanzwerte wurden auf Basis der Stichprobe berechnet, die Abbildung zeigt gewichtete Werte.

Quelle: IAB-Stellenerhebungen.

©IAB

gebraucht werden als im sonstigen westlichen Bundesgebiet. Als primäre Handlungsfelder werden die Intensivierung und die verstärkte Förderung dualer Ausbildung identifiziert. Ebenso gilt es, die seit Jahren hohe Abwanderung von Studierenden aus Niedersachsen, die dort ihre Hochschulzugangsberechtigung erworben haben, zu reduzieren.

■ **Kubis, Alexander; Müller, Anne** (2014): Belastungen am Arbeitsplatz. Welche Arbeitsbedingungen gehen mit Problemen bei der Stellenbesetzung einher? IAB-Kurzbericht Nr. 10. Wenn Arbeitskräfte knapper werden, treten Betriebe vermehrt in einen Wettbewerb um neue Mitarbeiter. Arbeitgeber berichten immer wieder davon, dass die Besetzung von offenen Stellen mit Schwierigkeiten verbunden ist. Die IAB-Stellenerhebung weist auf verschiedene Gründe dafür hin, zum Beispiel die Bewerberlage. In diesem Kurzbericht gehen die Autoren der Frage nach, ob auch bestimmte Charakteristika einer Stelle mit Besetzungsschwierigkeiten einhergehen (vgl. Abbildung 1 auf Seite 17). Die Ergebnisse zeigen, dass Arbeitsbedingungen durchaus eine Rolle im Stellenbesetzungsprozess spielen können. Verbesserungen müssen dabei nicht nur dem Arbeitnehmer zugutekommen. Sie könnten auch einen Beitrag zur Arbeitgeberattraktivität leisten und damit Potenzial für einen schnelleren und problemloseren Prozess der Personalrekrutierung sowie für die Leistungsfähigkeit der Betriebe bieten.

■ **Leber, Ute; Stegmaier, Jens; Tisch, Anita** (2013): Altersspezifische Personalpolitik. Wie Betriebe auf die Alterung ihrer Belegschaften reagieren. IAB-Kurzbericht Nr. 13.

Das sinkende Arbeitskräfteangebot und die zunehmende Alterung der Belegschaften stellen die betriebliche Personalpolitik vor besondere Herausforderungen. Betriebe müssen nach neuen Wegen suchen, ihren Arbeitskräftebe-

darf zu decken, die Beschäftigungsfähigkeit des Einzelnen zu erhalten und ein alter(n)sgerechtes Arbeiten zu ermöglichen. Anhand des IAB-Betriebspanels wird untersucht, wie sich der Einsatz altersspezifischer Maßnahmen entwickelt hat und welche Unterschiede dabei zwischen Betrieben verschiedener Wirtschaftszweige und Größenklassen bestehen.

■ **Leser, Carina; Tisch, Anita; Tophoven, Silke** (2013): Beschäftigte an der Schwelle zum höheren Erwerbsalter. Schichtarbeit und Gesundheit. IAB-Kurzbericht Nr. 21. Die Zahl der über 50-Jährigen in Schichtarbeit hat sich im vergangenen Jahrzehnt mehr als verdoppelt. Dieser Anstieg ist sowohl auf das Altern der geburtenstarken Jahrgänge der 1950er und 1960er Jahre als auch auf eine Ausweitung der Schichtarbeit im Dienstleistungssektor zurückzuführen. Tätigkeiten, die in Schichtarbeit ausgeübt werden, sind körperlich und psychisch meist stärker belastend als solche, die vorrangig in normalen Arbeitszeitmodellen verrichtet werden. Beschäftigte mit Schichtarbeit weisen

im Durchschnitt einen schlechteren Gesundheitszustand auf als andere (vgl. Abbildung 2). Die Ergebnisse beruhen auf der Kohortenstudie „lidA - leben in der Arbeit“, einer Befragung bei den Geburtsjahrgängen 1959 und 1965.

■ **Singer, Christine; Toomet, Ott-Siim** (2013): On government-subsidized training programs for older workers. IAB-Discussion Paper Nr. 21 (in englischer Sprache).

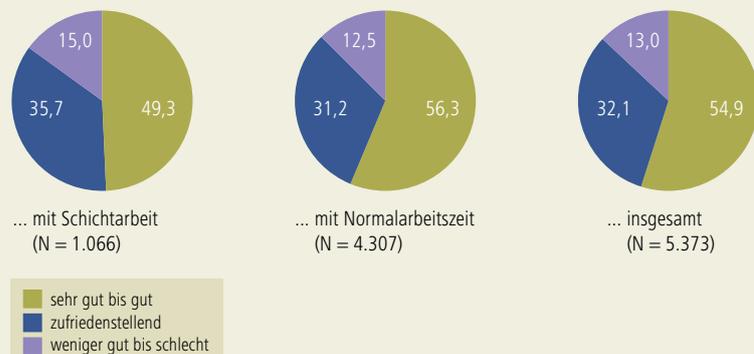
Mit dem Sonderprogramm „WeGebAU“ fördert die Bundesagentur für Arbeit (BA) Weiterbildungsmaßnahmen für Beschäftigte über 45 Jahren. Anhand von neuen Informationen aus den Prozessdaten der BA werden in diesem Bericht die Auswirkungen des Programms untersucht. Dabei geht es vor allem um die Wahrscheinlichkeit des Verbleibs der Geförderten in Beschäftigung, wobei getrennte Effekte nach Geschlecht, Alter, Berufsstellung und geplanter Programmdauer geschätzt werden. Es zeigt sich, dass „WeGebAU“ die Wahrscheinlichkeit, zwei Jahre nach Programmstart noch abhängig beschäftigt zu sein, um ein bis 2,5

Abbildung 2

Allgemeiner Gesundheitszustand der Babyboomer-Jahrgänge 1959 und 1965 nach Arbeitszeitmodell

Selbsteinschätzung der Befragten, Anteile in Prozent

Beschäftigte ...



Anmerkung: Die dargestellten Unterschiede zwischen Schichtarbeitsbeschäftigten und Normalarbeitszeitbeschäftigten sind statistisch signifikant.

Quelle: lidA, Welle 1, 2011; eigene Berechnungen.

©IAB

Prozentpunkte erhöht. Der Effekt ist stärker für Teilzeitbeschäftigte und Teilnehmer an längeren Weiterbildungsmaßnahmen. Die Analysen weisen darauf hin, dass die Effekte in erster Linie auf einen verzögerten Arbeitsmarktrückzug zurückzuführen sind, und dass die Teilnahme auf Ebene der Betriebe selektiv ist.

■ **Wübbecke, Christina** (2013): Ältere Arbeitslose am Scheideweg zwischen Erwerbsleben und Ruhestand. Gründe für ihren Rückzug vom Arbeitsmarkt. In: *Journal for Labour Market Research*, Vol. 46, No. 1, S. 61-82.

In Deutschland waren Erwerbslose ab 58 Jahren bis zum Jahr 2007 von einem Grundprinzip aktivierender Arbeitsmarktpolitik ausgenommen: Sie hatten das Recht, Arbeitslosenunterstützung bis zur Rente zu beziehen, ohne eine neue Arbeit suchen zu müssen (§ 428 SGB III). Vor dem Hintergrund der politischen Bemühungen um eine stärkere Teilhabe Älterer am Arbeitsleben wird untersucht, aus welchen Gründen sich die überwiegende Mehrheit der älteren Langzeitar-

beitslosen mit Hilfe des „erleichterten Leistungsbezugs“ vom Arbeitsmarkt zurückgezogen hat. Die empirische Analyse zeigt auf Basis einer Befragung von Arbeitslosengelds-II-Beziehern, dass mangelnde Arbeitswilligkeit nur selten der Grund für den Wechsel in den Vorruhestand war. Besonders Personen mit einer unzureichenden Absicherung für das Alter wollten meist noch arbeiten. Stattdessen begründete die Mehrheit der Betroffenen ihre Entscheidung mit der Einschätzung, den beruflichen Anforderungen nicht mehr gewachsen zu sein, keine Beschäftigungschancen mehr zu haben und von der Arbeitsvermittlung keine ausreichende Hilfe zu erhalten.

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

in inhaltlicher, medialer oder personeller Sortierung (www.iab.de).

IAB-Infoplattform „Ältere im Betrieb“

Die zunehmende Alterung und die abnehmende Zahl der Erwerbspersonen sowie die langfristige Anhebung des Rentenalters bleiben nicht ohne Auswirkungen auf die Betriebe. Hier ist eine alters- und alternssensible Personalpolitik gefordert, die sich der verändernden Altersstruktur im Betrieb stellt. Die Infoplattform bietet zum Thema „Ältere im Betrieb“ Literaturhinweise, Volltexte und Informationen über Forschungsprojekte. Dabei werden die Positionen der Politik, der Verbände und Betriebe sowie die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit dem Thema deutlich: <http://www.iab.de/infoplattform/aeltere-im-betrieb>

Referierte Aufsätze von IAB-Autorinnen und -Autoren in SSCI-Journals (seit der Forum-Ausgabe 2/2013 erschienen)

■ **Addison, John; Bryson, Alex; Teixeira, Paulino; Pahnke, André; Bellmann, Lutz** (2013): The extent of collective bargaining and workplace representation: transitions between states and their determinants. A comparative analysis of Germany and Great Britain. In: *Scottish Journal of Political Economy*, Vol. 60, No. 2, S. 182-209.

■ **Addison, John; Teixeira, Paulino; Evers, Katalin; Bellmann, Lutz** (2014): Indicative and updated estimates of the collective bargaining premium in Germany. In: *Industrial Relations*, Vol. 53, No. 1, S. 125-156.

■ **Bleninger, Philipp; Drechsler, Jörg; Ronning, Gerd** (2014): Disclosure risk from

factor scores. In: *Journal of Official Statistics*, Vol. 30, No. 1, S. 107-122.

■ **Blien, Uwe; Fuchs, Stefan; Hirte, Georg** (2013): New advances in the analysis of regional labour markets. In: *Papers in Regional Science*, Vol. 92, No. 2, S. 243-248.

■ **Brücker, Herbert; Hauptmann, Andreas; Jahn, Elke J.; Upward, Richard** (2014): Migration and imperfect labor markets. Theory and cross-country evidence from Denmark, Germany and the UK. In: *European Economic Review*, Vol. 66, No. February, S. 205-225.

■ **Bruckmeier, Kerstin; Müller, Gerrit; Riphahn, Regina T.** (2014): Who misreports welfare receipt in surveys? In: *Applied Econo-*

mics Letters, Vol. 21, No. 12, S. 812-816.

■ **Buch, Tanja; Hamann, Silke; Niebuhr, Annekatri; Rossen Anja** (2013): What makes cities attractive? The determinants of urban labour migration in Germany. In: *Urban Studies*, Online First.

■ **Buche, Antje; Jungbauer-Gans, Monika; Niebuhr, Annekatri; Peters, Cornelius** (2013): Diversität und Erfolg von Organisationen. In: *Zeitschrift für Soziologie*, Jg. 42, H. 6, S. 483-501.

■ **Conti, Gabriella; Galeotti, Andrea; Müller, Gerrit; Pudney, Stephen** (2013): Popularity. In: *The Journal of Human Resources*, Vol. 48, No. 4, S. 1072-1094.

- **Eckman, Stephanie; Kreuter, Frauke** (2013): Undercoverage rates and undercoverage bias in traditional housing unit listing. In: *Sociological Methods and Research*, Vol. 42, No. 3, S. 264-293.
- **Eckman, Stephanie; Sinibaldi, Jennifer; Möntmann-Hertz, Aleksa** (2013): Can interviewers rate the likelihood of cases to cooperate? In: *Public Opinion Quarterly*, Vol. 77, No. 2, S. 561-573.
- **Eigenhüller, Lutz; Litzel, Nicole; Fuchs, Stefan** (2013): Who with whom. Cooperation activities in a cluster region. In: *Papers in Regional Science*, Online First.
- **Etzel, Daniel; Hauptmann, Andreas; Schmerer, Hans-Jörg** (2013): Dissecting the German export miracle. Plant-level evidence. In: *Economic Systems*, Vol. 37, No. 3, S. 387-403.
- **Frodermann, Corinna; Müller, Dana; Abraham, Martin** (2013): Determinanten des Wiedereinstiegs von Müttern in den Arbeitsmarkt in Vollzeit oder Teilzeit. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Jg. 65, H. 4, S. 645-668.
- **Grimm, Natalie; Hirsland, Andreas; Vogel, Berthold** (2013): Die Ausweitung der Zwischenzone. Erwerbsarbeit im Zeichen der neuen Arbeitsmarktpolitik. In: *Soziale Welt*, Jg. 64, H. 3, S. 249-268.
- **Gundert, Stefanie; Hohendanner, Christian** (2014): Do fixed-term and temporary agency workers feel socially excluded? Labour market integration and social well-being in Germany. In: *Acta Sociologica*, Vol. 57, No. 2, S. 135-152.
- **Hauptmann, Andreas; Schmerer, Hans-Jörg** (2013): Do exporters pay fair-wage-premia? In: *Economics Letters*, Vol. 121, No. 2, S. 179-182.
- **Hirsch, Boris; König, Marion; Möller, Joachim** (2013): Is there a gap in the gap? Regional differences in the gender pay gap. In: *Scottish Journal of Political Economy*, Vol. 60, No. 4, S. 412-439.
- **Hollingsworth, John M.; Sakshaug, Joseph; Zhang, Yun; Hollenbeck, Brent K.** (2013): In-office imaging capabilities among procedure-based specialty practices. In: *Surgical Innovation*, Online First.
- **Jahn, Elke J.; Rosholm, Michael** (2014): Looking beyond the bridge: How temporary agency employment affects labor market outcomes. In: *European Economic Review*, Vol. 65, No. January, S. 108-125.
- **Kirchner, Antje; Krumpal, Ivar; Trappmann, Mark; von Hermanni, Hagen** (2013): Messung und Erklärung von Schwarzarbeit in Deutschland. Eine empirische Befragungsstudie unter besonderer Berücksichtigung des Problems der sozialen Erwünschtheit. In: *Zeitschrift für Soziologie*, Jg. 42, H. 4, S. 291-314.
- **Kraft, Kornelius; Lang, Julia** (2013): Profit sharing and training. In: *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, Vol. 75, No. 6, S. 940-961.
- **Kreuter, Frauke; Müller, Gerrit; Trappmann, Mark** (2013): A note on mechanisms leading to lower data quality of late or reluctant respondents. In: *Sociological Methods and Research*, Online First.
- **Meier, Lars** (2013): Everyone knew everyone. Diversity, community memory and a new established-outsider figuration. In: *Identities*, Vol. 20, No. 4, S. 455-470.
- **Melzer, Silvia Maja** (2013): Why do couples relocate? Considering migration from East to West Germany. In: *European Societies*, Vol. 15, No. 3, S. 423-445.
- **Mendolicchio, Concetta; Paolini, Dimitri; Pietra, Tito** (2014): Income taxes, subsidies to education, and investments in human capital. In: *Journal of Public Economic Theory*, Vol. 16, No. 1, S. 24-47.
- **Münich, Daniel; Srholec, Martin; Moritz, Michael; Schäffler, Johannes** (2014): Mothers and daughters: Heterogeneity of German direct investments in the Czech Republic. In: *Prague Economic Papers*, Vol. 23, No. 1, S. 42-62.
- **Sakshaug, Joseph; Kreuter, Frauke** (2014): The effect of benefit wording on consent to link survey and administrative records in a web survey. In: *Public Opinion Quarterly*, Vol. 78, No. 1, S. 166-176.
- **Sakshaug, Joseph; West, Brady T.** (2014): Important considerations when analyzing health survey data collected using a complex sample design. In: *American Journal of Public Health*, Vol. 104, No. 1, S. 15-16.
- **Schmerer, Hans-Jörg** (2014): Foreign direct investment and search unemployment. Theory and evidence. In: *International Review of Economics and Finance*, Vol. 30, No. March, S. 41-56.
- **Schmillen, Achim** (2013): Are wages equal across sectors of production? A panel data analysis for tradable and non-tradable goods. In: *Economics of Transition*, Vol. 21, No. 4, S. 655-682.
- **Sowa, Frank** (2013): Indigenous peoples and the institutionalization of the convention on biological diversity in Greenland. In: *Arctic Anthropology*, Vol. 50, No. 1, S. 72-88.
- **Strohsal, Till; Weber, Enzo** (2013): Mean-variance cointegration and the expectations hypothesis. In: *Quantitative finance*, Online First.
- **Titze, Mirko; Brachert, Matthias; Kubis, Alexander** (2014): Actors and interactions. Identifying the role of industrial clusters for regional production and knowledge generation activities. In: *Growth and Change*, Online First.

■ **Tschernig, Rolf; Weber, Enzo; Weigand, Roland** (2013): Long-run identification in a fractionally integrated system. In: Journal of Business and Economic Statistics, Vol. 31, No. 4, S. 438-450.

■ **Tschernig, Rolf; Weber, Enzo; Weigand, Roland** (2014): Long- versus medium-run identification in fractionally integrated

VAR models. In: Economics Letters, Vol. 122, No. 2, S. 299-302.

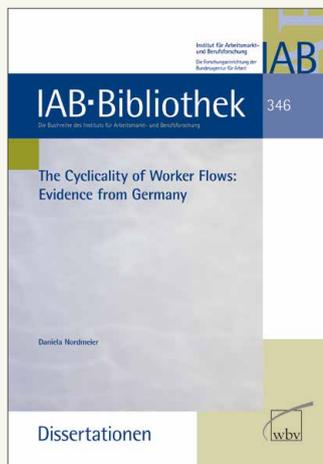
■ **Ülkü, Numan; Weber, Enzo** (2013): Identifying the interaction between foreign investor flows and emerging stock market returns. In: Review of Finance, Online First.

■ **Weber, Enzo** (2013): Decomposing U.S. stock market comovement into spillovers and

common factors. In: The North American Journal of Economics and Finance, Vol. 26, S. 106-118.

■ **Weber, Enzo** (2013): Economic integration and the foreign exchange. In: International Economics and Economic Policy, Vol. 10, No. 2, S. 201-215.

Neue Ausgaben in der Buchreihe „IAB-Bibliothek“

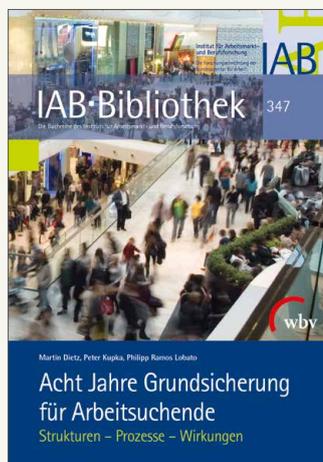


IAB-Bibliothek 346: **The Cyclicalty of Worker Flows. Evidence from Germany** von Daniela Nordmeier (in englischer Sprache)

Die Entwicklung von Arbeitslosigkeit und Beschäftigung wird maßgeblich von den Übergängen auf dem Arbeitsmarkt beeinflusst. Daniela Nordmeier analysiert die Übergänge von Arbeitskräften, also Einstellungen und Entlassungen, im konjunkturellen Kontext. Dabei stützt sie sich auf prozessgenerierte Personen-

daten des IAB, welche einen umfassenden Einblick in die Dynamik am deutschen Arbeitsmarkt ermöglichen. Die Arbeit umfasst drei eigenständige wissenschaftliche Aufsätze, die zentrale Aspekte dieser Thematik beleuchten:

- Zeitaggregation bei der Messung von Arbeitsmarktübergängen
- Dynamik der Arbeitslosigkeit in Abhängigkeit von strukturellen Schocks
- Modellierung von Einstellungen mithilfe einer Matchingfunktion.



IAB-Bibliothek 347: **Acht Jahre Grundsicherung für Arbeitsuchende. Strukturen – Prozesse – Wirkungen** von Martin Dietz, Peter Kupka und Philipp Ramos Lobato

Acht Jahre nach der Einführung der Grundsicherung für Arbeitsuchende im Jahr 2005 zieht das IAB erneut Bilanz. Der Bericht fasst die Ergebnisse aus der SGB-II-Forschung des IAB in den Jahren 2009 bis 2012 zusammen und stellt die Befunde in einen größeren Zusam-

menhang. Der Stand des Wissens zur Struktur und Dynamik im Leistungsbezug wird ebenso dargelegt wie die Erkenntnisse zum Prozess der Aktivierung und der Betreuung. Zudem präsentiert der Band Forschungsbefunde zu den Wirkungen der arbeitsmarktpolitischen Instrumente sowie zu den gesamtwirtschaftlichen Effekten der Reformen. Die Autoren zeigen, wo die Grundsicherung heute steht und wo – aus Sicht der Forschung und der Praxis – die künftigen Herausforderungen liegen.

Standpunkt

Rente mit 63 – führt der Weg in die richtige Richtung?

Die neue Bundesregierung hat in der Rentenpolitik weitreichende Akzente gesetzt. Das zum 1. Juli 2014 in Kraft getretene „Rentenpaket“ enthält eine Reihe von Leistungsverbesserungen. Insbesondere die Einführung der „Rente mit 63“ ist in der öffentlichen Diskussion umstritten. Doch wer profitiert davon und was könnte diese Neuregelung für den Arbeitsmarkt bedeuten?



Die neue Bundesregierung setzte zum 1. Juli dieses Jahres eine Reihe von Leistungsverbesserungen in der gesetzlichen Rente in Kraft. Ein Bestandteil des sogenannten Rentenpakets ist die „Mütterrente“, die vorsieht, Kindererziehungszeiten vor 1992 stärker als bisher zu berücksichtigen. Ein weiteres Element ist die „Rente mit 63“, die langjährig Berufstätigen einen flexibleren Übergang in den Ruhestand ermöglichen soll. Zudem kommt es zu Verbesserungen bei der Erwerbsminderungsrente und das jährliche Budget für medizinische und berufliche Rehabilitation wird an die demografische Entwicklung angepasst.

Arbeitsmarktlage Älterer verbessert sich

Diese Reformvorhaben fallen in eine Zeit, in der die Erwerbstätigkeit Älterer zugenommen hat. Am deutlichsten kommt dies bei der Gruppe der 60- bis 64-Jährigen zum Ausdruck: Der Anteil der Erwerbstätigen in dieser Altersgruppe hat sich zwischen den Jahren 1991 und 2011 mehr als verdoppelt und ist von gut 20 Prozent auf über 44 Prozent gestiegen.

Die Entwicklung der Beschäftigungsquote der 60- bis 64-Jährigen – also der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in dieser Altersgruppe – weist in die gleiche Richtung. Seit Ende der 1990er Jahre hat sich diese Quote von rund zehn auf mehr als 26 Prozent im Jahr 2011 erhöht und ist im Jahr darauf noch einmal auf 29 Prozent gestiegen. Diese Entwicklung setzt sich offenbar weiter fort.

Der Aufwärtstrend beruht in erheblichem Maße auf der wachsenden Erwerbsbeteiligung älterer Frauen. Zuletzt rückte eine Kohorte ins höhere Erwerbsalter vor, in der Frauen sich vom Modell des männlichen „Alleinernährers“ einer Familie immer mehr abgewendet haben. Gleichzeitig ist diese Kohorte mit geburtenstarken Jahrgängen besetzt und meist gut qualifiziert.

Mit der allgemein verbesserten Arbeitsmarktlage deutet sich zudem an, dass Arbeitgeber ältere Beschäftigte länger im Betrieb halten – vermutlich auch aufgrund von bereits bestehenden oder zu erwartenden Rekrutierungsproblemen. Die Arbeitsmarktakteure reagieren mit den Verbesserungen bei der Beschäftigung Älterer außerdem

auf rentenrechtliche Änderungen, die in der Vergangenheit klar auf eine Verlängerung des Erwerbslebens zielten. Wichtige Stichworte sind in diesem Zusammenhang die mittlerweile erfolgte Angleichung des Rentenzugangsalters von Männern und Frauen, das Ende der geförderten Altersteilzeit und die sukzessive Einführung der Rente mit 67.

Qualifikation spielt eine große Rolle

Auch wenn in der jüngeren Vergangenheit immer mehr Ältere erwerbstätig waren, darf dies nicht darüber hinwegtäuschen, dass dieser Personenkreis weiterhin mit nicht zu unterschätzenden Problemen konfrontiert wird. Denn je älter die Menschen sind, desto geringer ist ihre Partizipation am Arbeitsmarkt. Dabei spielt auch die Qualifikation eine große Rolle. Während sich die Erwerbstätigenquote der 50- bis 59-jährigen Akademiker kaum von der jüngeren Altersgruppen unterscheidet, verschlechtert die Kombination von höherem Alter und geringer Qualifikation die Beschäftigungschancen.

Die Beobachtung, dass das Arbeitslosigkeitsrisiko bei sinkender Qualifikation steigt, gilt zwar für Jüngere wie für Ältere. Letztere haben aber wesentlich geringere Chancen, wieder in den Arbeitsmarkt zurückzukehren und tragen so ein höheres Risiko, langzeitarbeitslos zu werden: Nach Informationen der Bundesagentur für Arbeit lagen im Jahr 2012 die monatlichen Übergangsraten in Beschäftigung für 55- bis 60-Jährige mit 3,3 Prozent und für 60- bis 64-Jährige mit 2 Prozent klar unter dem Durchschnittswert von 6,6 Prozent für alle Beschäftigten.

Auf die Beitragsjahre kommt es an

Allgemein lässt sich festhalten, dass die wachsende Beschäftigung Älterer in den letzten Jahren einen wertvollen Beitrag zur Stabilisierung des Erwerbspersonenpotenzials und zur Fachkräftesicherung geleistet hat. Doch wie ist vor diesem Hintergrund die Einführung der geplanten Rente mit 63 einzuschätzen?

Ausgangspunkt für die Neuregelung ist eine bereits bestehende Ausnahme: Danach können Arbeitnehmer, die für einen Zeitraum von 45 Jahren Pflichtbeiträge für eine versicherte Beschäftigung oder Berücksichtigungszeiten



vorweisen können, seit dem Jahr 2012 bereits mit 65 Jahren ohne Abschläge in Rente gehen.

Das Rentenpaket der neuen Bundesregierung erweitert nun diese Ausnahme: Ab dem 1. Juli 2014 können Versicherte mit 45 Beitragsjahren – einschließlich Zeiten des Arbeitslosengeldbezugs, der Kinderbetreuung, Pflege sowie Zeiten des Wehr- oder Zivildienstes – bereits mit 63 Jahren abschlagfrei in Rente gehen. Lediglich Zeiten, in denen Sozialhilfe, Arbeitslosenhilfe oder Grundsicherung bezogen wurden, bleiben außen vor.

Diese Regelung betrifft zunächst die Jahrgänge 1950 bis 1952. Im Anschluss steigt für die Geburtsjahrgänge 1953 bis 1963 das frühestmögliche Eintrittsalter von 63 Jahren um je zwei Monate pro Jahr. So wird das bis dato geltende Rentenzugangsalter von 65 Jahren für besonders langjährig Versicherte Zug um Zug wieder erreicht werden.

Langjährig Versicherte sollen jedoch keine Zuschläge erhalten, wenn sie mehr als 45 Beitragsjahre arbeiten, das gesetzliche Rentenzugangsalter aber noch nicht erreicht haben. Arbeiten sie weiter, würden sich allerdings

zwangsläufig die Anwartschaftszeiten verlängern. Die Neuregelung impliziert somit für den infrage kommenden Personenkreis eine größere Flexibilität beim Rentenzugang, denn durch die erweiterte Ausnahmeregelung für einen abschlagfreien Rentenzugang ist nicht mehr allein das Alter maßgeblich. Vielmehr kommt es nun auch auf die Zahl der Beitragsjahre an.

Effekte sind schwer abzuschätzen

Um die Wirkungen der geplanten Rentenregelung einschätzen zu können, muss zunächst geklärt werden, für wie viele Personen sie in Betracht kommt. Von der Übergangsregelung sind die Jahrgänge 1950 bis 1963 betroffen, das waren Ende 2012 jährlich mindestens 1,04 Millionen Personen (1951) und höchstens 1,44 Millionen Personen (1963). Experten der Rentenversicherung schätzen, dass knapp ein Drittel der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eines Jahrgangs anspruchsberechtigt sein könnte.

Anspruchsberechtigung ist jedoch nicht mit Inanspruchnahme gleichzusetzen. Es stellt sich also die Frage, wie viele Personen von der neuen Option überhaupt Gebrauch machen werden. Die Vielzahl möglicher Einflussgrößen macht eine einigermaßen valide Vorhersage nur schwer möglich. Empirische Befunde zur Inanspruchnahme früherer Frühverrentungsregelungen sind nicht ohne weiteres auf die Gegenwart übertragbar, denn bei dem jetzt geplanten Rentenpaket handelt es sich um einen sehr spezifischen Fall einer Vorruhestandsmöglichkeit. Zudem haben sich die Rahmenbedingungen am Arbeitsmarkt zuletzt deutlich zum Positiven verändert.

Dass die möglichen Effekte der Neuregelung aber nicht vernachlässigt werden dürfen, zeigt eine Auswertung des Instituts für Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen zu Rentenzugängen von Männern. Dabei fällt auf, dass der Anteil von Neuzugängen in Regelaltersrenten von 2011 auf 2012 spürbar zurückgegangen ist. Als eine Erklärung hierfür verweisen die Autoren der Studie auf die im Jahr 2012 eingeführte Altersrente für besonders langjährig Versicherte, die sich in einem Anstieg der Zugänge in Rente um sechs Prozentpunkte niederschlagen habe.

Eine solche Momentaufnahme darf aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass nicht allein der Gesetzgeber die Zugänge in die Rente bestimmt. Insbesondere Tarifvertragsparteien, Betriebs- und Personalräte, Unternehmensleitungen und nicht zuletzt die Entscheidungen der Rentenversicherten selbst werden für die künftige Inanspruchnahme von entscheidender Bedeutung sein.

Renteneintritt hängt von vielen Faktoren ab

Sollte sich der positive Trend am Arbeitsmarkt fortsetzen, dürfte sich der Druck zur Ausgliederung Älterer von Seiten der Betriebe in Grenzen halten. Im Gegenteil: Vieles spricht unter den gegenwärtigen Bedingungen dafür, dass Unternehmen – abgesehen von wirtschaftlichen Problemen einzelner Betriebe – überwiegend an der Bindung ihrer älteren und qualifizierten Mitarbeiter interessiert sein werden.

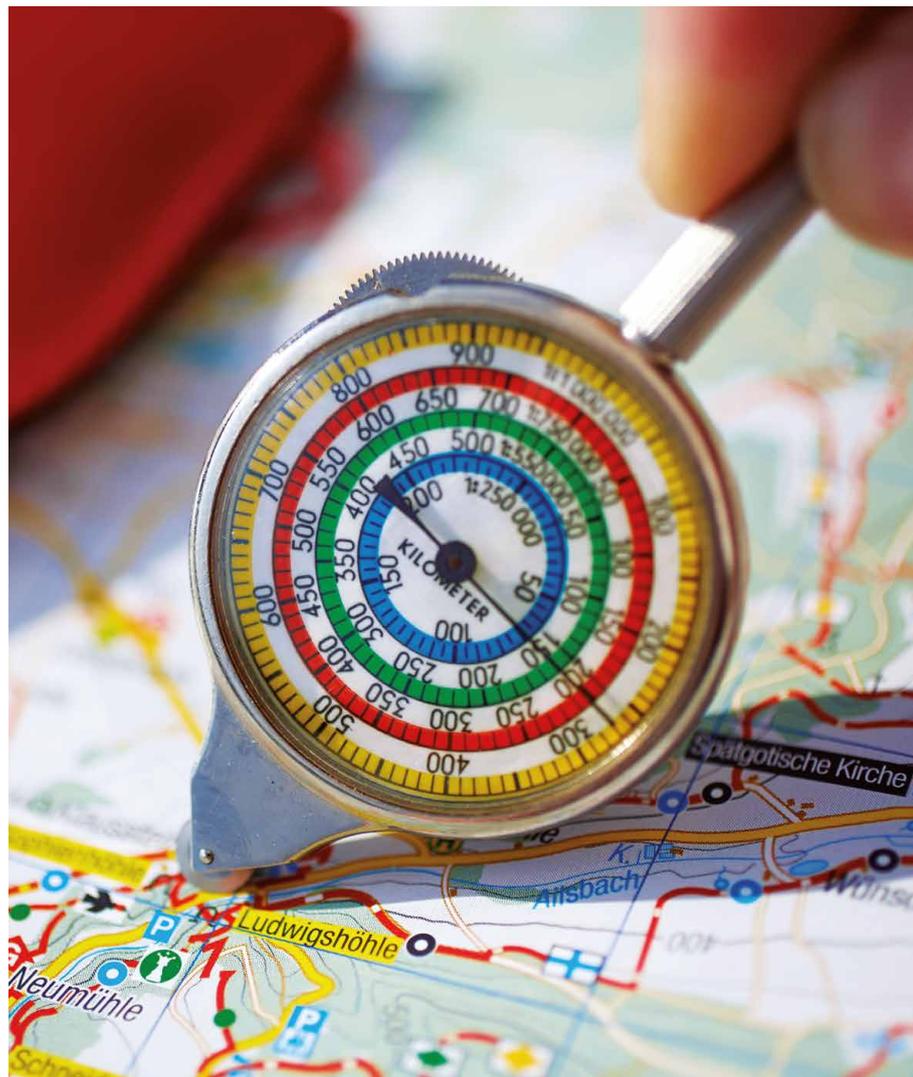
Würde man die aktuellen Rahmenbedingungen auf den Zeitpunkt des Rentenübergangs übertragen, dürfte vor allem die Bereitschaft der Älteren, weiterhin zu arbeiten, entscheidend sein. Durch die erweiterte Ausnahmeregelung können 63-Jährige, die 45 Beitragsjahre erreicht haben, über die Länge ihres Erwerbslebens entscheiden, ohne wegen möglicher Abschläge unter Druck gesetzt zu werden. Ob sie dann tatsächlich in Rente gehen, dürfte unter anderem von der Höhe ihrer bislang erreichten Rentenanwartschaften abhängen. Ein weiterer Faktor für diese Beschäftigten dürfte die Attraktivität der Arbeitsbedingungen in ihrem Unternehmen sein.

Darüber hinaus wird die Entscheidung, in den Ruhestand zu gehen, nicht zuletzt von den privaten Lebensumständen bestimmt. Hier spielen zum Beispiel Ausbildungskosten für Kinder eine Rolle oder die Frage, wann und zu welchen Konditionen der Lebenspartner Rente bezieht.

Dass die „Rente mit 63“ am Ende nicht übermäßig in Anspruch genommen wird, hat aber auch der Gesetzgeber selbst in der Hand. Mögliche Fehlanreize sollten in jedem Fall vermieden oder deutlich begrenzt werden. Hierzu hat der Deutsche Bundestag bei der Verabschiedung des Rentenpakets noch einen wichtigen Beitrag geleistet. Durch eine Stichtagsregelung werden Zeiten der Arbeitslosigkeit für die abschlagfreie Rente nicht berücksichtigt, wenn

diese in die zwei Jahre unmittelbar vor dem möglichen vorzeitigen Rentenzugang fallen, sofern sie nicht durch eine Insolvenz oder eine vollständige Geschäftsaufgabe des Arbeitgebers verursacht wurden. Da die maximale Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes für Ältere 24 Monate beträgt, könnten ansonsten Versicherte bereits mit 61 Jahren aus dem Erwerbsleben ausscheiden und zunächst Arbeitslosengeld und dann ab 63 eine abschlagfreie Rente beziehen.

Denn gerade in Betrieben, die mit wirtschaftlichen Problemen zu kämpfen haben, besteht das Risiko, dass sich Beschäftigte und ihre Arbeitgeber auf eine Auflösung von Verträgen zulasten Dritter, und damit insbesondere der Bundesagentur für Arbeit, verständigen – und das noch mehr als ohnehin.





„Rente mit 63“ ist nicht zielgenau

Inwieweit die geplante Neuregelung tatsächlich in Anspruch genommen wird, ist somit nur schwer vorab zu beantworten. Unabhängig davon ist für ihre Einschätzung bedeutend, welche Verteilungswirkungen von ihr ausgehen und wie sie insgesamt für den Arbeitsmarkt einzustufen ist.

Die Idee der erweiterten Ausnahmeregelung besteht wohl darin, Personen, die dem Arbeitsmarkt lange zur Verfügung stehen, eine besondere Frühverrentungsmöglichkeit einzuräumen. Ausgehend von den Erfahrungen mit der bisher geltenden Ausnahmeregelung würden aus Sicht des Rentenexperten Winfried Schmähl vor allem männliche Versicherte mit entsprechend langen Beitragszeiten zu den Nutznießern der Neuregelung zählen. Zudem dürfte diese Gruppe im Schnitt nicht selten über recht hohe Rentenansprüche verfügen. Im Kern handelt es sich also um ein sehr selektives, sozialpolitisch fragwürdiges Frühverrentungsprivileg.

Bei knappen Mitteln hätte man, wenn man aus sozialen Gründen umverteilen möchte, wohl eher an Gruppen zu denken, die eine weniger gute Beschäftigungshistorie aufweisen. Denn es ist davon auszugehen, dass Personen, die zum Beispiel aufgrund von Teilzeit oder einer niedrig entlohnten Beschäftigung nur geringe Entgeltpunkte erworben haben, oder deren Anwartschaftszeiten beispielsweise aufgrund von längeren Erziehungs- oder Pflegephasen oder längerem Bezug von Sozialhilfe oder Grundsicherung gering sind, nicht von der Neuregelung profitieren werden.

Die angestrebte „Rente mit 63“ ist auch deshalb nicht zielgenau, weil nicht sicher ist, ob alle Menschen mit physischen oder psychischen Beschwerden in der betreffenden Altersgruppe die Vorteile überhaupt für sich in Anspruch nehmen können. Der Präsident der Deutschen Rentenversicherung, Herbert Rische, bezeichnete deshalb in seiner Rede auf der Bundesvertreterversammlung der Deutschen Rentenversicherung Bund am 5. Dezember 2013 die geplante Neuregelung als ein „sehr kostspieliges Wahlgeschenk“.

Die „Rente mit 63“ stellt zwar nicht die teuerste Position im Rentenpaket dar. Durch die damit verbundene Belastung der Rentenversicherung wird jedoch die Chance auf eine Senkung der Sozialversicherungsbeiträge oder zumindest die Begrenzung eines späteren Anstiegs vertan. Diese wäre aber für den Arbeitsmarkt allgemein und gerade auch für Niedriglohnbezieher von Bedeutung gewesen.

Rentenpaket erschwert die Fachkräftesicherung

Ebenso kritisch wie die potenziellen Verteilungswirkungen sind auch die möglichen Arbeitmarkteffekte der erweiterten Ausnahmeregelung einzuschätzen. Gegenüber dem Status quo besteht in den nächsten 15 Jahren ein erhöhtes Risiko, dass sich gut eingearbeitete und noch leistungsfähige Fachkräfte frühzeitig vom Arbeitsmarkt verabschieden.

Dies ist aus drei Gründen problematisch: Erstens zählt die begünstigte Gruppe zu den geburtenstarken und relativ gut ausgebildeten Jahrgängen, so dass die absolute Zahl an Renteneintritten höher ausfallen kann als für frühere und spätere Kohorten. Zweitens kommt es mit dem günstigen Arbeitsmarkttrend bereits heute in Teilen der

Wirtschaft zu Rekrutierungsproblemen, denen durch die Weiterbeschäftigung Älterer entgegenwirkt werden kann. Mit der Neuregelung werden diese Bestrebungen deutlich schwieriger. Drittens verringert sich infolge der demografischen Entwicklung das Erwerbspersonenpotenzial. Dadurch werden Bemühungen zur Erschließung von Fachkräften immer wichtiger.

Die „Rente mit 63“ erschwert genau diese Anstrengungen. Zudem sendet sie das problematische Signal, dass man es mit der eigentlich notwendigen Verlängerung des Erwerbslebens doch (noch) nicht so ernst meint, wie es die „Rente mit 67“ suggeriert hatte.

Abschließend stellt sich noch eine Frage: Hätte es sinnvolle Alternativen zur Rente mit 63 gegeben? Dies lässt sich nur dann bejahen, wenn das Ziel der Reform klar benannt wird. Wenn hinter der erweiterten Ausnahmeregelung die wichtige Idee einer stärkeren Flexibilisierung des Rentenzugangs steht, wäre ein insgesamt weniger selektiver Ansatz wünschenswert, der einen breiteren Kreis an Personen begünstigt.

Auf den Prüfstand gehörten dabei zunächst die tariflich bedingten Regelungen für den Erwerbsaustritt wie im öffentlichen Dienst. Würde man diese abschaffen oder zumindest lockern, gäbe man den Beschäftigten eine Chance, autonom über die Länge ihres Erwerbslebens zu entscheiden. In dieselbe Richtung würden großzügigere Hinzuverdienstregelungen beim Bezug von Rente oder verbesserte Teilrentenregelungen wirken.

Fazit

Der Arbeitsmarkt hat sich in der jüngeren Vergangenheit fundamental verändert. In der modernen Arbeitswelt geht es am Ende des Erwerbslebens bereits heute mit Blick auf die Beschäftigung nicht mehr um ein „Entweder-oder“, sondern vor allem um die Verbesserung von gleitenden Übergängen.

Dort, wo Menschen aufgrund langjähriger beruflicher Tätigkeit nicht mehr oder nur noch eingeschränkt erwerbsfähig sind, hat die Bundesregierung mit den Verbesserungen bei der Erwerbsminderungsrente im Rahmen des Rentenpakets richtige und wichtige Weichen gestellt. Auch die Anpassung des Reha-Budgets an die voraussichtliche Lohnentwicklung und die demografische Entwicklung weisen in die richtige Richtung.

Darüber hinaus dürfen die aktuellen Entscheidungen keinen Zweifel daran lassen, dass es erst gar nicht zu berufsbedingten Beeinträchtigungen der Erwerbstätigkeit kommen sollte. Gefragt sind deshalb vor allem Maßnahmen, um die Erwerbs- und Beschäftigungsfähigkeit dauerhaft zu erhalten. Investitionen aller Beteiligten in lebenslanges Lernen, in die weitere Humanisierung der Arbeitswelt und in gesundheitliche Vorsorge sind und bleiben das Gebot der Stunde.

Literatur

Bundesagentur für Arbeit (2013): Der Arbeitsmarkt in Deutschland. Ältere am Arbeitsmarkt. Aktuelle Entwicklungen, Arbeitsmarktberichterstattung. September 2013.

Dietz, Martin; Walwei, Ulrich (2011): Germany - no country for old workers? In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, Jg. 44, H. 4, S. 363-376.

Institut für Arbeit und Qualifikation (2013): Rentenzugänge nach Rentenarten in Anteilen, Männer, 1995 – 2012, AbbVIII7, www.sozialpolitik-aktuell.de.

Schmähl, Winfried (2013): Alterssicherung: Kasse macht sinnlich, aber nicht unbedingt klug. In: Gesundheits- und Sozialpolitik, Jg. 67, H. 5, S. 53-58.

Der Autor



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

Berufe im Vergleich

Das Durchhaltevermögen wächst – sogar bei hoher Belastung

Die Deutschen arbeiten immer länger, nicht zuletzt weil die Möglichkeiten der Frühverrentung stark eingeschränkt wurden. Dabei steigt der Anteil der Älteren in allen Berufen – auch in solchen, in denen körperlich schwere und psychisch belastende Arbeit verrichtet wird. Offensichtlich gelingt es immer besser, ältere Beschäftigte länger in ihrem angestammten Beruf zu halten.

Im Zuge des demografischen Wandels wird die Bevölkerung in Deutschland immer älter. Zwar schwanken die Angaben darüber, wie stark der Anteil der Älteren in Zukunft steigen wird. Der Trend als solcher ist jedoch unbestritten: War Ende 2010 noch weniger als ein Drittel der Bevölkerung 55 Jahre und älter, könnten es im Jahr 2060 nach Projektionen des Statistischen Bundesamtes sogar mehr als die Hälfte sein.

Mit der Gesamtbevölkerung altert auch die erwerbsfähige Bevölkerung: Bereits im Zeitraum von 1993 bis 2011 stieg das Durchschnittsalter der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten um gut dreieinhalb Jahre. Höhere Abschläge bei vorzeitigem Renteneintritt und die Einschränkung von Frühverrentungsmöglichkeiten haben hier schon Wirkung gezeigt. Dagegen kommt die „Rente mit 67“ noch kaum zum Tragen, da die Erhöhung des Rentenalters erst seit dem Jahr 2012 schrittweise bis 2029 erfolgt. In Zukunft wird damit der Anteil älterer Beschäftigter weiter zunehmen.

Bei der Einführung der „Rente mit 67“ wurde auch über Ausnahmen für bestimmte Berufe diskutiert. Immer wieder wurde der fast schon sprichwörtliche Dachdecker als Beispiel gegen eine flächendeckende Erhöhung des Rentenalters ins Feld geführt: Vor allem für Berufe, in denen

körperlich schwere Arbeiten verrichtet werden, müsse es die Möglichkeit des vorzeitigen Rentenzugangs geben, hieß es. Dagegen argumentierte die damalige Bundesarbeitsministerin Ursula von der Leyen in einem Artikel in der Zeitung „Die Welt“ vom 14. April 2010, dass es höchste Zeit sei, „den Silberschatz des Alters zu heben und nicht immer nur zu fragen, wie wir das alte Eisen entsorgen können“.

Abgesehen von den Schwierigkeiten, die mit Ausnahmeregelungen verbunden wären (etwa die Entscheidung, wie lange man in einem bestimmten Beruf gearbeitet haben muss, um in den Genuss eines früheren Renteneintritts zu kommen), geht es also um die Frage, ob sich bestimmte Berufe ab einem bestimmten Alter grundsätzlich nicht mehr ausüben lassen.

Über 15 Prozent der Beschäftigten sind älter als 55 Jahre

Tatsächlich ist der Anteil der Beschäftigten ab 55 Jahren an der Gesamtbeschäftigung von rund zehn Prozent im Jahr 2001 auf über 15 Prozent im Jahr 2011 gestiegen. Differenziert man nun zwischen verschiedenen Berufsgruppen, so fällt auf: Der Anteil älterer Beschäftigter ist zwar unterschiedlich hoch, der Anstieg in den letzten Jahren fällt jedoch recht ähnlich aus (vgl. Abbildung 1 auf Seite 32).



Dass dies auch für Berufe gilt, die mit sehr unterschiedlichen körperlichen und psychischen Belastungen verbunden sind, zeigt sich beispielhaft an den hier ausgewählten Berufen der Chemiebetriebswerker, Bankfachleute und Krankenschwestern. Sie setzen in der Regel keinen Hochschulabschluss voraus. Sie stehen zudem exemplarisch für Berufe, die in der Vergangenheit durch unterschiedliche Beschäftigungsentwicklungen gekennzeichnet waren und sich auch im Hinblick auf Frauen- und Teilzeitanteile unterscheiden:

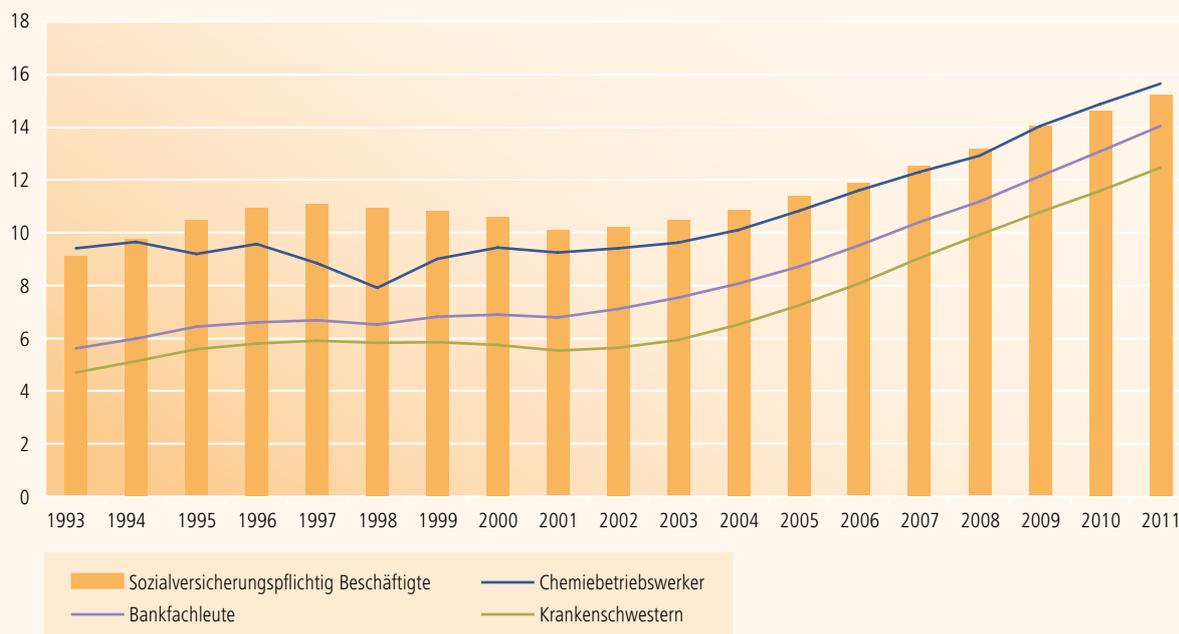
■ **Chemiebetriebswerker:** Sie schließen unterschiedliche Einzelberufe wie Chemikant/-in, Pharmakant/-in, Helfer/-in Chemie-/Pharmatechnik oder Pyrotechniker/-in ein und stehen stellvertretend für die Gruppe der

Fertigungsberufe. Im Jahr 2011 gab es rund 160.000 Chemiebetriebswerker, das sind circa 0,6 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Nach Studienergebnissen von Lars Kroll aus dem Jahr 2010 stufen Chemiebetriebswerker ihre Arbeit selbst als körperlich und psychisch moderat belastend ein. Es ist ein Männerberuf, in dem die Frauenquote nur 15 Prozent und die Teilzeitquote sechs Prozent beträgt. Bei den Chemiebetriebswerkern ging die Beschäftigung in den 1990er Jahren um durchschnittlich 3,4 Prozent pro Jahr zurück. Ab dem Jahr 2000 verlangsamte sich der Beschäftigtenrückgang auf etwa 0,5 Prozent jährlich. Die Beschäftigungsentwicklung schwankte dabei mit dem Konjunkturverlauf.

Abbildung 1

Anteil der Beschäftigten im Alter ab 55 Jahren an der Gesamtbeschäftigung in den Jahren 1993 bis 2011

in Prozent



Anmerkung: Der deutliche Einbruch bei den Chemiebetriebswerkern nach 1996 ist vor allem auf besondere tarifvertragliche Regelungen zurückzuführen.

Quelle: Beschäftigtenstatistik der BA; eigene Berechnungen IAB – FG Berufliche Arbeitsmärkte.

©IAB

■ **Bankfachleute:** Darin sind Einzelberufe wie Bankkaufleute, Kaufleute im Bereich Versicherungen und Finanzen, Bankfachwirte oder Bankrevisoren enthalten. Sie repräsentieren die kaufmännischen Berufe. Als Bankfachleute waren im Jahr 2011 rund 530.000 Personen tätig, das sind rund zwei Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Die Arbeit in diesem Beruf wird als körperlich und psychisch niedrig belastend eingestuft. Die Frauenquote liegt bei etwa 56 Prozent, die Teilzeitquote bei 22 Prozent. Nach einem moderaten Anstieg bis 2001 sank die Zahl der Beschäftigten bis 2011 in etwa wieder auf das Ausgangsniveau des Jahres 1993. Diese Entwicklung erfolgte losgelöst von der Konjunktur.

■ **Krankenschwestern:** Dazu zählen Einzelberufe wie Gesundheits- und Krankenpfleger/-in, Fachkrankenschwester/-pfleger, Hebammen oder Lehrkräfte im Gesundheitswesen. Krankenschwestern werden hier stellvertretend für die Gesundheits- und Erzieherberufe untersucht. Als

Krankenschwester sind etwa zweieinhalb Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten tätig, 2011 waren es 686.000 Personen. Die Arbeit in diesem Beruf gilt als körperlich und psychisch hoch belastend. Die Frauenquote erreicht 86 Prozent, die Teilzeitquote beträgt 41 Prozent. Die Zahl der Beschäftigten stieg seit 1993 unabhängig von der konjunkturellen Entwicklung nahezu stetig kräftig an und lag im Jahr 2011 rund ein Drittel über dem Ausgangsniveau. Das entspricht einem Wachstum von etwa 1,6 Prozent pro Jahr.

Von den drei betrachteten Berufsgruppen weisen die Chemiebetriebswerker, die ihre Tätigkeit als moderat belastend einstufen, die vergleichsweise höchsten Anteile an älteren Beschäftigten auf. Im Jahr 2011 waren über 15 Prozent der Chemiebetriebswerker älter als 55 Jahre – der Anteil der Älteren entsprach damit in etwa demjenigen bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten insgesamt. Das Durchschnittsalter der Chemiebetriebswerker

nahm zwischen 1993 und 2011 um 4,3 Jahre auf 43,1 Jahre zu. Es lag damit 2011 rund ein Jahr höher als für alle Beschäftigten und deutlich über jenem der Bankfachleute (41,8 Jahre) und der Krankenschwestern (41,7 Jahre).

Der moderat belastende Beruf Chemiebetriebswerker kann demnach als „demografisch relativ alt“ und „stark alternd“ eingestuft werden. Die 1945 geborenen Chemiebetriebswerker, die mit 55 Jahren noch in diesem Beruf gearbeitet haben, sind im Mittel bereits mit 60,3 Jahren aus dem Beruf ausgeschieden. Das ist früher als bei den Bankfachleuten (60,6 Jahre) oder den Krankenschwestern (61,3 Jahre). Sie haben damit aber immerhin 2,2 Jahre länger im Beruf verbracht als die Chemiebetriebswerker des Jahrgangs 1939.

Bankfachleute sind gemessen am Anteil der älteren Beschäftigten und am Durchschnittsalter jünger als Chemiebetriebswerker. Im Zeitverlauf stieg jedoch auch bei ihnen der Anteil der Älteren auf mehr als das Doppelte, das Durchschnittsalter erhöhte sich um 5,7 Jahre. Der niedrig belastende Beruf Bankfachleute kann demnach als demografisch „sehr stark alternd“ bezeichnet werden. Die 1939 geborenen Bankfachleute schieden etwa in dem Alter aus dem Beruf aus wie der Durchschnitt aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (59,6 Jahre). Die 1945 geborenen Bankfachleute verließen ihren Beruf im Mittel erst ein Jahr später.

Bei den Krankenschwestern, deren Arbeit körperlich und psychisch hoch belastend ist, stieg der Anteil der Älteren von 1993 bis 2011, ähnlich wie im wenig belastenden Beruf der Bankfachleute, sehr stark an. Gleichzeitig erhöhte sich das Durchschnittsalter um 6,5 Jahre. Dennoch liegen beide Werte unter jenen für alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, so dass dieser Beruf als „demografisch jünger, aber besonders schnell alternd“ eingestuft werden kann. Das mittlere Alter beim Ausscheiden aus dem Beruf lag bei den Krankenschwestern schon immer über dem Durchschnitt, nahm aber sogar noch weiter zu: Während die 1939 geborenen Krankenschwestern mit 60 Jahren aus ihrem Beruf ausschieden, geschah dies bei den 1945 Geborenen erst mit 61,3 Jahren.

Wie viele Junge nachrücken, hängt vom Beruf ab

Ein Grund für die parallelen Entwicklungen der Anteile Älterer und der Tendenz zur Angleichung des Durchschnittsalters liegt in der Demografie. Die Auswirkungen der bisherigen demografischen Entwicklung in den drei ausgewählten Berufen zeigen sich in markanter Weise, wenn man die Altersstruktur der Beschäftigten im Jahr 1993 und im Jahr 2011 miteinander vergleicht (vgl. Abbildung 2 auf Seite 34). In allen Berufen erkennt man die Dominanz der geburtenstarken Jahrgänge der 1960er Jahre, das heißt der im Jahr 1993 26- bis 30-Jährigen und im Jahr 2011 44- bis 48-Jährigen. Die Berufe altern gleichsam aus sich heraus.



Gleichzeitig ist deutlich zu sehen, dass der Nachwuchs zwischen 1993 und 2011 weggebrochen ist. Dies gilt allerdings nicht in allen betrachteten Berufen gleichermaßen: Bei den Krankenschwestern fällt der Einbruch am geringsten aus. Das ist einer der Gründe für die unterschiedliche Alterung der Berufe. Darüber hinaus ist jedoch bemerkenswert, dass die Anzahl der Beschäftigten in allen Berufen im Jahr 1993 bereits ab dem 53. und 54. Lebensjahr rapide abnimmt, während ein solcher „Knick“ im Jahr 2011 nicht mehr auszumachen ist. Hier zeigt sich der Einfluss veränderter Rahmenbedingungen: Der Beschäftigtenrückgang ab Mitte 50 vollzieht sich nun langsamer und beschleunigt sich erst ab dem 60. Lebensjahr wieder.

Bei den Chemiebetriebswerkern lässt sich der registrierte Rückgang der Beschäftigung im Wesentlichen darauf zurückführen, dass deutlich weniger Junge nachrückten: So sank etwa die Anzahl der Beschäftigten im Alter von 30 Jahren von rund 7.200 im Jahr 1993 auf rund 3.000 im Jahr 2011. Dafür erhöhte sich die Zahl der Älteren: Gab es 1993 nur etwa 750 Chemiebetriebswerker im Alter von 60 Jahren, waren es 2011 bereits über 2.500.

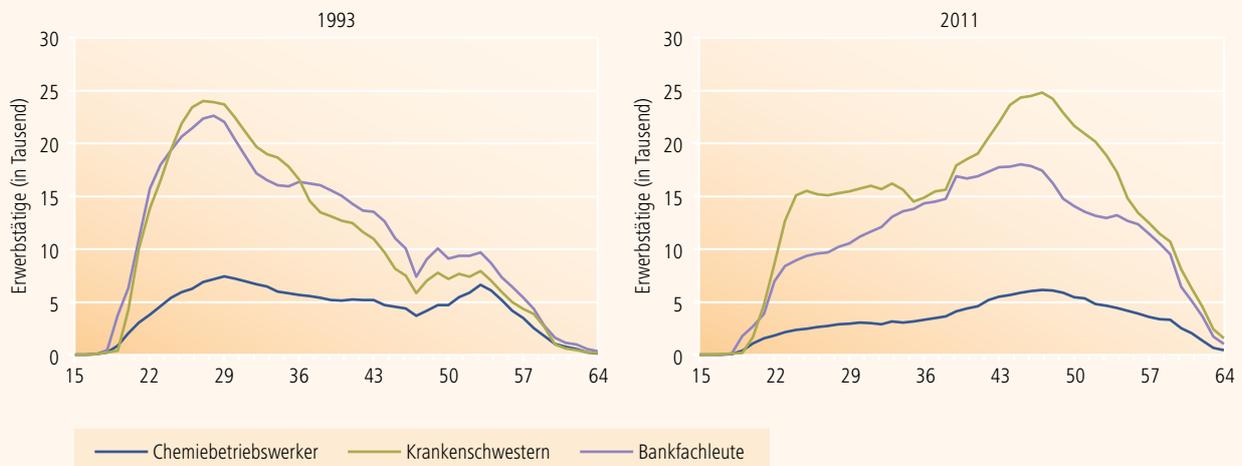
Bei den Bankfachleuten war die Entwicklung ähnlich. Auch dieser Beruf erlebte einen Einbruch beim Nachwuchs. Während 1993 noch rund 20.400 Personen im Alter von 30 Jahren in diesem Beruf beschäftigt waren, waren es 2011 nur noch circa 11.200. Deutliche Zuwächse verzeichneten hingegen die Älteren, bei den 60-Jährigen zum Beispiel von 1.600 im Jahr 1993 auf 6.400 im Jahr 2011.

Bei den Krankenschwestern werden neben dem „Durchaltern“ der geburtenstarken Jahrgänge einige Besonderheiten sichtbar. Während sich die Altersstruktur im Jahr 1993 kaum von derjenigen der Bankfachleute unterschied, zeigten sich im Jahr 2011 schon deutliche Diskrepanzen zwischen beiden Berufsgruppen: Die wachsende Nachfrage nach Gesundheitsdienstleistungen ließ die Zahl der Krankenschwestern deutlich steigen. Dies macht sich besonders bei den über 40-Jährigen bemerkbar. Beispielsweise stieg die Zahl der 47-jährigen Krankenschwestern zwischen 1993 und 2011 von 5.800 auf fast 25.000. Auch die Beschäftigung Älterer nahm deutlich zu. So gab es 1993 nur 950 sozialversicherungspflichtig beschäftigte Krankenschwestern im Alter von 60 Jahren, 2011 waren es bereits mehr als 8.000. Die Zahl der Krankenschwestern über 60 Jahre hat sich sogar verzehnfacht.

Abbildung 2

Altersstruktur im Berufsvergleich in den Jahren 1993 und 2011

in Prozent



Quelle: Beschäftigtenstatistik der BA; eigene Berechnungen IAB – FG Berufliche Arbeitsmärkte.

©IAB

Fazit

In allen drei betrachteten Berufen – auch in den körperlich und psychisch belastenden – hat in den letzten Jahren der Anteil älterer Beschäftigter zugenommen. Die demografische Entwicklung und die Abschaffung von Regelungen, die einen vorzeitigen Renteneintritt begünstigten, zeigen ihre Wirkung. Bemerkenswert ist jedoch, dass unter den hier verglichenen Berufen gerade die körperlich und psychisch am stärksten belasteten Krankenschwestern ihren Beruf im Durchschnitt am spätesten verlassen. Dies lässt darauf schließen, dass es für eine längere Beschäftigung Älterer nicht alleine auf die Schwere der Anforderungen ankommt. Organisatorische und technologische Innovationen können Arbeitsanforderungen auf ein Maß reduzieren, das auch für körperlich weniger belastbare Beschäftigte erträglich ist.

Ein höheres Lebensalter ist nicht per se mit einer niedrigeren Produktivität verbunden. Vielmehr können Unternehmen den größeren Erfahrungsschatz älterer Beschäftigter produktiv nutzen, indem Ältere beispielsweise in altersgemischten Teams ihr Wissen an ihre jüngeren Kollegen weitergeben oder bevorzugt bei der Fertigung anspruchsvoller Güter eingesetzt werden (wie bei Audi an der „Silver Line“, dem Band für die Produktion des Sportwagens R8). Es sind also Ideen gefragt, wie Arbeit so gestaltet werden kann, dass die im demografischen Wandel „gewonnenen Jahre“ von den Älteren, aber auch von den Jüngeren als Potenzial und nicht als Last erlebt werden.

Literatur

Börsch-Supan, Axel; Weiss, Matthias (2010): Erfahrungswissen in der Arbeitswelt. In: Kruse, Andreas (Hg.) (2010): Potenziale im Altern. Chancen und Aufgaben für Individuum und Gesellschaft, Akademische Verlagsgesellschaft, S. 221-234.

Kroll, Lars (2010): Konstruktion und Validierung eines allgemeinen Index für die Arbeitsbelastung in beruflichen Tätigkeiten auf Basis von ISCO-88 und KldB-92. In: Methoden – Daten – Analysen 5(1), S. 63-90.

Statistisches Bundesamt (2009): Bevölkerung Deutschlands bis 2060 – Ergebnisse der 12. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung. Wiesbaden.

Tivig, Thusnelda; Henseke, Golo; Neuhaus, Jens (2013): Berufe im demografischen Wandel. Alterungstrends und Fachkräfteangebot. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Dortmund.



Die Autoren



Dr. Britta Matthes

ist kommissarische Leiterin der Forschungsgruppe „Berufliche Arbeitsmärkte“ am IAB.
britta.matthes@iab.de



Prof. Dr. Thusnelda Tivig

ist Inhaberin des Lehrstuhls für Wachstum und Konjunktur an der Universität Rostock.
tivig@uni-rostock.de

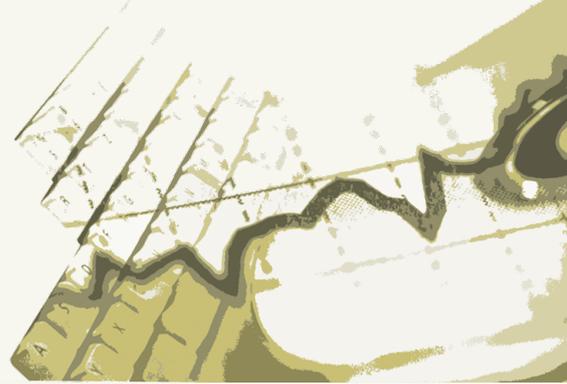


Dr. Golo Henseke

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Universität Rostock.
golo.henseke@uni-rostock.de

Projekte

Ausgewählte aktuelle Forschungsvorhaben des IAB im Überblick



Start des internationalen Kooperationsprojekts „RESCuE“

Im März 2014 startete das internationale Projekt „RESCuE“ (Patterns of Resilience during Socioeconomic Crises among Households in Europe) unter der Konsortialführerschaft des IAB. Ziel des Vorhabens ist es, in einem europäischen Vergleich jene Handlungspraktiken zu erforschen, die vulnerablen Haushalten bei der Bewältigung von Armut und Krisen helfen können.

Im Zuge der seit dem Jahr 2008 herrschenden Wirtschaftskrise und hoher Arbeitslosenzahlen sind immer größere Teile der Bevölkerung

in Europa höheren sozio-ökonomischen Risiken ausgesetzt. Forschungsergebnisse aus verschiedenen Disziplinen zeigen, dass gefährdete Personengruppen trotz vergleichbarer Lebensumstände kritische Ereignisse höchst unterschiedlich verarbeiten: So eignen sich manche von ihnen – gewissermaßen gegen die statistische Wahrscheinlichkeit – resiliente Handlungsmuster an. Resiliente Handlungsmuster sind verschiedene soziale, kulturelle und wirtschaftliche Praktiken, die es Personen und Haushalten ermöglichen, sich an widrige Lebensbedingungen anzupassen und diese zu bewältigen.

Diese Resilienzpraktiken auf der Haushalts- und Familienebene werden im Projekt „RESCuE“ untersucht. Dafür arbeitet ein internationales Team mit Partnern aus Polen, Spanien, England, Griechenland, der Türkei, Finnland, Irland, Portugal und Deutschland eng zusammen. In jedem Land werden Einzelpersonen und Haushalte, die sozio-ökonomischen Krisensituationen ausgesetzt sind, interviewt. Diese narrativen Interviews werden anschließend analysiert. Hinzu kommen teilnehmende Beobachtungen und visuelle Analysen von fotografischen Dokumenten.



Im Mai dieses Jahres trafen sich mehr als 20 Forscherinnen und Forscher aus neun Ländern zur Auftaktveranstaltung des Projektes „RESCuE“ in Nürnberg.

Besonderes Interesse gilt verschiedenen Identitätsmustern, vorhandenen Wissensstrukturen, Beziehungsnetzwerken und Formen kultureller, sozialer und ökonomischer Praktiken, die in den untersuchten Haushalten und Familien zu beobachten sind. Zudem spielen auch die institutionellen Arrangements, wie die Ausgestaltung des Wohlfahrtsstaates, die arbeitsmarkt- und wirtschaftspolitischen Entwicklungen, aber auch die Migrationspolitik und existierende Geschlechterrollen eine Rolle dafür, ob Resilienz gebildet wird oder nicht. Somit werden auch die speziellen Charakteristika der Projektländer miteinander verglichen.

Zum Auftakt des Projekts trafen sich die mehr als 20 beteiligten Forscherinnen und Forscher aus den neun Projektländern vom 23. bis 25. April dieses Jahres am IAB. Das Treffen machte deutlich, dass die verschiedenen fachlichen Perspektiven der Projektpartner aus Anthropologie, Soziologie, Politikwissenschaften, Geographie, Sozialpsychologie und Ökonomie einen intensiven Forschungsprozess erwarten lassen.

Bereits im Sommer 2014 beginnt die Feldphase mit qualitativen Haushaltsinterviews, die jeweils in einer ländlichen und einer urbanen Region geführt werden. Ergänzt werden sie durch Experteninterviews und visuelle Methoden. Dabei fotografieren die Teilnehmer Alltagssituationen. Diese Bilder werden anschließend von den Forschern gemeinsam mit den Probanden ausgewertet.

Um die Feldphase vorzubereiten, trifft sich das „RESCuE“-Team im Juli dieses Jahres zu einem Methodenworkshop in Dublin. Im Laufe der nächsten Wochen wird eine Internetpräsenz unter www.rescue.iab.de entstehen, auf der weitere Informationen zu finden sein werden. Auf dem 37. Kongress der Deutschen



PD Dr. Markus Promberger, Leiter des Forschungsbereichs „Erwerbslosigkeit und Teilhabe“, leitet das Projekt „RESCuE“.

Gesellschaft für Soziologie in Trier im Oktober 2014 wird zudem eine Ad-Hoc-Gruppe zum Thema „Resilienz“ stattfinden, in deren Rahmen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler des RESCuE-Projekts mit anderen Fachvertreterinnen und Fachvertretern diskutieren.

Das Projekt „RESCuE“ wird von PD Dr. Markus Promberger geleitet und ist im IAB im Forschungsbereich „Erwerbslosigkeit und Teilhabe“ angesiedelt. Das Projekt ist auf drei Jahre angelegt und wird im Rahmen des siebten EU-Forschungsrahmenprogramms gefördert.

Projekte aus einzelnen Forschungsbereichen

Forschungsbereich

„Arbeitsförderung und Erwerbstätigkeit“

Als Träger der öffentlichen Arbeitsvermittlung haben Arbeitsagenturen und Jobcenter die Möglichkeit, Arbeitsuchende an private Vermittlungsdienstleister (sogenannte Dritte) zu überweisen. Im Rahmen des Projekts „Vermittlungsdienstleistungen beauftragter

Dritter: Vertragsstrukturen, Trägermerkmale und Eingliederungserfolg“ wird untersucht, welchen Einfluss verschiedene Merkmale der Dritten sowie die geltenden Vergütungsstrukturen auf den Vermittlungserfolg von Arbeitslosen haben.

Stabsstelle Forschungskoordination

In den vergangenen Jahren schenken die öffentlichen Arbeitsverwaltungen (Public Employment Services, PES) der Arbeitgeberseite des Arbeitsmarktes zunehmende Aufmerksamkeit. Die vergleichende Studie „PES recruitment services for employers“ der Stabsstelle Forschungskoordination untersuchte im Auftrag der Europäischen Kommission die Arbeitgeber-Services (AG-S) in fünf Ländern. Im Mittelpunkt standen die jeweiligen Dienstleistungen des AG-S und die Ausgestaltung der Kontakte zu Arbeitgebern. Dabei zeigt sich, dass der Aufbau langfristiger Beziehungen zu Arbeitgebern wesentlich für die Arbeit des AG-S ist. Das gilt insbesondere dann, wenn die Arbeitsmarktlage eine kurzfristige Besetzung von Stellen erschwert. Ein Diskussionspapier und eine Präsentation der Ergebnisse sind über die Internetseite der Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Integration (<http://ec.europa.eu/social>) verfügbar.

Kompetenzzentrum Empirische Methoden

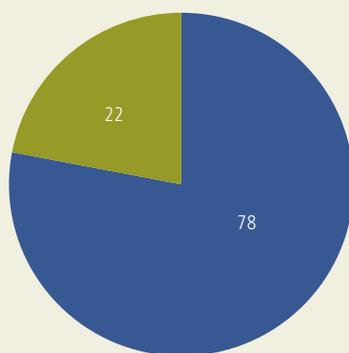
Ziel des Projekts „Conversational Interviewing“ ist ein experimenteller Vergleich verschiedener Befragungstechniken in Surveys. Diese Techniken bestimmen, wie viel Hilfestellung der Interviewer einem Befragten bei der Beantwortung standardisierter Befragungen geben darf. In einer Variante des Experiments folgen die Interviewer strikt den standardisierten Anweisungen: Sie werden hierbei instruiert, bei Nachfrage die Frage

lediglich zu wiederholen oder den Befragten selbst um eine Einschätzung zu bitten. In der anderen Variante dürfen die Interviewer zusätzlich Hilfestellung geben (conversational interviewing).

Die Ergebnisse dieser Studie haben praktische Relevanz für die Surveys des IAB. Diese werden zwar typischerweise standardisiert durchgeführt, einige Fragebogenmodule wie die Berufshistorie werden jedoch mit zusätzlicher Hilfestellung durch die Interviewer erfasst. In allen diesen Surveys lassen sich große Varianzen in den gemachten Angaben in Abhängigkeit von den Interviewern feststellen. Wenn es gelingt, diese Varianzen zu reduzieren ohne dabei die Ergebnisse zu verzerren, können die für die Analysen notwendigen Fallzahlen und damit die Befragungskosten für das IAB gesenkt werden.

Abbildung 1 Zeitlicher Horizont der Personalplanung

Anteil an allen Betrieben, die einen Personalplan haben, in Prozent



Personalplanung ...

■ ... bis zu drei Jahren

■ ... länger als drei Jahre

Quelle: Linked Personnel Panel, Welle 2012/13, eigene Berechnungen.

©IAB

Bereichsübergreifende Projekte

Arbeitsqualität und wirtschaftlicher Erfolg

Der gesellschaftliche Wandel und dessen Einfluss auf die Arbeitswelt werden in den Medien zurzeit häufig diskutiert. Dabei fallen Schlagwörter wie Fachkräfteengpass, Beschäftigung Älterer und Quoten für Frauen in Führungspositionen. Einen herausgehobenen Stellenwert in diesem Themenfeld nehmen die Unternehmen ein, die auf den Wandel der Arbeitswelt reagieren müssen, um wettbewerbsfähig zu bleiben. Instrumente des Personalmanagements prägen dabei in wesentlichen Bereichen die Qualität der Arbeit und haben somit einen zentralen Einfluss auf die Motivation, die Bindung, die Effizienz und letztendlich auf die Produktivität der Mitarbeiter. Im Projekt **„Arbeitsqualität und wirtschaftlicher Erfolg“** befragen der Forschungsbereich „Betriebe und Beschäftigung“ und das Forschungsdatenzentrum der BA im IAB gemeinsam mit dem Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung und der Universität zu Köln Betriebe und Beschäftigte zu Einsatz und Wirkung von Personalinstrumenten. Die Ergebnisse der ersten Befragungswelle liegen nun vor und zeigen erste Stärken und Schwächen des Personalmanagements in Deutschland. So geben beispielsweise fast zwei Drittel der befragten Betriebe an, dass sie einen Personalplan haben. Allerdings nutzen nur 22 Prozent dieser Betriebe ihren Personalplan, um länger als drei Jahre in die Zukunft zu planen (vgl. Abbildung 1). Nach Abschluss der zweiten Befragungswelle im Jahr 2014 wird der Auswertungsfokus stärker auf die Wirkungen der Personalinstrumente auf die Beschäftigten gelegt.

Erwerbstätigkeit im Ruhestand

Ist die Fortführung der Erwerbstätigkeit in der Rente eine Alternative zum klassischen Rentenübergang beim Erreichen einer festgesetzten Altersgrenze? Statistiken der Bundesagentur für Arbeit zeigen, dass die Erwerbstätigkeit von Rentnern in den letzten Jahren zugenommen hat. Bis jetzt existieren allerdings sehr wenige wissenschaftliche Studien, die sich mit diesem Phänomen eingehend beschäftigt haben. Dies ist vor allem auf die unzureichende Datengrundlage zurückzuführen. Ob und in welcher Form Rentner auf dem Arbeitsmarkt verweilen, wird gemeinsam vom Forschungsdatenzentrum der BA im IAB und dem Regionalen Forschungsnetz untersucht. Im Projekt **„Erwerbstätigkeit im Ruhestand“** werden mit Daten der Deutschen Rentenversicherung und des IAB Einflussfaktoren auf die Erwerbstätigkeit im Rentenalter bestimmt. Ein weiteres Ziel ist die Typisierung der aufgenommenen Beschäftigungsverhältnisse im Rentenbezug. Erste Ergebnisse aus diesem Projekt zeigt der Forumsbeitrag von Carola Burkert und Daniela Hochfellner auf Seite 12-17.

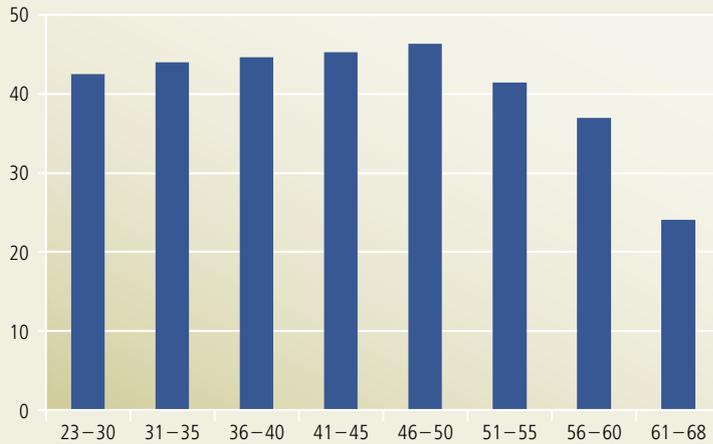
Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland

Das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderte Projekt **„Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland“** nutzt Daten der Erwachsenen-Befragung des Nationalen Bildungspanels. Die Forschungsbereiche „Bildungs- und Erwerbsverläufe“ und „Arbeitsförderung und Erwerbstätigkeit“ untersuchen mit diesen Daten die Weiterbildungsbeteiligung Älterer. Erste deskriptive Analysen zur non-formalen Weiterbildung zeigen: Im Befragungszeitraum 2009/2010 berichteten mehr als vier von zehn Personen in der Gruppe der bis 30-Jährigen von einer Teilnahme an Kursen und Lehrgängen

Abbildung 2

Weiterbildungsbeteiligung nach Altersgruppen

Anteil der Personen an der jeweiligen Altersgruppe, die im letzten Jahr an Kursen und Lehrgängen teilgenommen haben, in Prozent



Quelle: NEPS-Etappe 8, eigene Berechnungen (gewichtete Ergebnisse) 2009/2010.

© IAB

im Vorjahr (vgl. Abbildung 2). Dieser Anteil steigt im Lebensverlauf weiter an und erreicht den höchsten Wert in der Altersgruppe der 46- bis 50-Jährigen. Danach nimmt die Teilnahme an non-formaler Weiterbildung bis zum Ende des Erwerbslebens deutlich ab.

lidA – leben in der Arbeit

Der Zusammenhang zwischen Arbeitsbelastungen und Gesundheit in einer älter werdenden Erwerbsbevölkerung steht im Fokus des Projekts „**lidA – leben in der Arbeit. Kohortenstudie zu Gesundheit und Älterwerden in der Arbeit**“, das im IAB seit dem Jahr 2009 durchgeführt wird. Inzwischen liegen zahlreiche Forschungsergebnisse vor, die

beispielsweise die Situation älterer Schichtarbeitender oder diverse psychosoziale Arbeitsbelastungen und ihre Wirkung auf die Gesundheit thematisieren (siehe dazu den Beitrag von Anja Burghardt, Angela Rauch, Anita Tisch und Silke Tophoven auf Seite 46-51). Die Ergebnisse der zweiten Befragungswelle, die im ersten Halbjahr 2014 stattfand, ermöglichen Aussagen zu Veränderungen des Gesundheitszustands und Arbeitsbelastungen Erwerbstätiger mit dem Alter. Außerdem können Zusammenhänge zwischen Arbeit und Gesundheit im Zeitverlauf betrachtet werden. Das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderte Projekt wird von den IAB-Forschungsbereichen „Erwerbs-

losigkeit und Teilhabe“, „Panel ‚Arbeitsmarkt und soziale Sicherung‘“ und dem Forschungsdatenzentrum der BA im IAB in Kooperation mit den Universitäten Magdeburg, Ulm und Wuppertal sowie mit infas durchgeführt.

Human capital formation in young firms and the crisis

Welche Rolle spielen Unternehmensgründungen für die Überwindung von Wirtschaftskrisen? So lautet die zentrale Fragestellung eines neuen Projekts der Forschungsbereiche „Regionale Arbeitsmärkte“ und „Betriebe und Beschäftigung“. Das Forschungsprojekt mit dem Titel „**Human capital formation in young firms and the crisis: A comparative analysis of Portugal and Germany**“ ist Teil des größer angelegten IAB-Projekts „Beschäftigungsentwicklung von High-Tech-Gründungen“.

Ziel des Projektes ist es, den Einfluss von Gründungen für die Überwindung von Wirtschaftskrisen exemplarisch an der gegenwärtigen Krise in Europa zu erforschen. Dazu wird die Beschäftigungsentwicklung von Gründungen aus Deutschland mit portugiesischen Gründungen verglichen. Das Projekt wird durch das Programm „Strengthening Efficiency and Competitiveness in the European Knowledge Economies“ (SEEK) finanziell gefördert. Im Rahmen des Projekts kooperiert das IAB mit dem Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung in Mannheim, der Brunel University London und dem Center for Innovation, Technology and Policy Research in Lissabon.

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

www.iab.de/projekte

Gesundes Altern in der Arbeit

Wer länger fit bleibt und wer nicht

Parallel zur steigenden Lebenserwartung wächst die Zahl derjenigen, die auch im höheren Erwerbsalter noch in guter oder sehr guter gesundheitlicher Verfassung sind und entsprechend länger arbeiten können. Davon profitieren jedoch keineswegs alle Berufsgruppen gleichermaßen. Insbesondere bei Berufen mit geringqualifizierten und manuellen Tätigkeiten dürfte der Anteil an gesundheitlich belasteten Personen hoch bleiben.



Die demografische Alterung, der medizinische Fortschritt, die Verlängerung der Lebensarbeitszeit, der Wandel hin zur Dienstleistungsgesellschaft und die steigenden Arbeitsanforderungen sind Entwicklungen, deren Konsequenzen für Wirtschaft und Gesellschaft intensiv diskutiert werden.

Während der demografische Wandel von manchen tendenziell als gesamtgesellschaftliche wirtschaftliche Bedrohung wahrgenommen wird – die Weltbank warnte schon im Jahr 1994 vor einer „Old Age Crisis“ – gehen optimistischere Zukunftsszenarien davon aus, dass künftige Gesellschaften trotz des steigenden Durchschnittsalters im Schnitt gesünder sind – und davon möglicherweise sogar wirtschaftlich profitieren, etwa durch eine deutlich steigende Erwerbsbeteiligung Älterer. Dies legt beispielsweise eine 2010 erschienene Studie von Marc Suhrcke, Elena Fumagalli und Ruth Hancock nahe.

Die Menschen müssen in Zukunft dem Arbeitsmarkt länger zur Verfügung stehen, als dies jetzt noch der Fall ist. Die Politik hat auf diese Situation bereits mit der Verschiebung der Regelaltersrente („Rente mit 67“) reagiert. Zugleich steigt der Anteil der Älteren im Erwerbsleben schon seit einigen Jahren deutlich an (vgl. hierzu den Beitrag von Martin Dietz auf Seite 4). Gleichzeitig verändern sich die Arbeitsbedingungen: Belastungsfaktoren wie Arbeitsplatzunsicherheit, Zeit- und Leistungsdruck und andere oft berufsspezifische Anforderungen nehmen, wie beispielsweise Lenhardt, Ertel und Morschhäuser zeigen, tendenziell zu (vgl. dazu den Artikel von Anja Burghardt, Angela Rauch, Anita Tisch und Silke Tophoven auf Seite 46). Unternehmen und Politik sind daher gefordert, die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten durch gezielte Investitionen zu erhalten. Auch die Beschäftigten selbst sind hier gefordert.

Damit ist vor allem die Gesundheit der älteren erwerbsfähigen Bevölkerung von zunehmender wirtschaftlicher Bedeutung. Die Europäische Kommission bringt es 2011 so auf den Punkt: „Sind die Europäer gesünder, werden sie, wenn sie älter werden, weiterhin ihren Beitrag zur Wirtschaft leisten können.“

Zahl der „gesunden Jahre“ wächst

Die Lebenserwartung wird in Deutschland weiter steigen.

Das ist nicht nur auf die geringere Sterblichkeit in den höheren Altersgruppen zurückzuführen, sondern auch darauf, dass sich positive Entwicklungen in der Altersgruppe von 45 bis 64 Jahren zeigen: Deren Sterblichkeitsrate sinkt, und sie sind gesünder als frühere Jahrgänge. Dies gilt für Männer ebenso wie für Frauen. Zahlreiche Studien weisen zudem darauf hin, dass die Älteren künftig länger gesund bleiben als vor ihnen geborene Jahrgänge.

Auch die Weltgesundheitsorganisation (WHO) rechnet perspektivisch damit, dass sich die Gesundheitslage in Ländern wie Deutschland weiter verbessert. Von ihr in Auftrag gegebene Studien haben versucht abzuschätzen, wie sich die globale Morbidität und die daraus resultierenden Kosten für die Gesellschaft künftig entwickeln werden. Sie zeigen zudem auf, inwieweit die steigende Lebenserwartung mit einem Gewinn an gesunden und produktiv genutzten Lebensjahren einhergeht. Eine hierbei verwendete Maßzahl ist der DALY-Index (Disability-Adjusted Life Years). Er addiert die durch gesundheitliche Einschränkungen belasteten sowie die durch vorzeitigen Tod verlorenen Lebensjahre. Ein DALY kann also als ein „verlorenes gesundes Lebensjahr“ interpretiert werden.

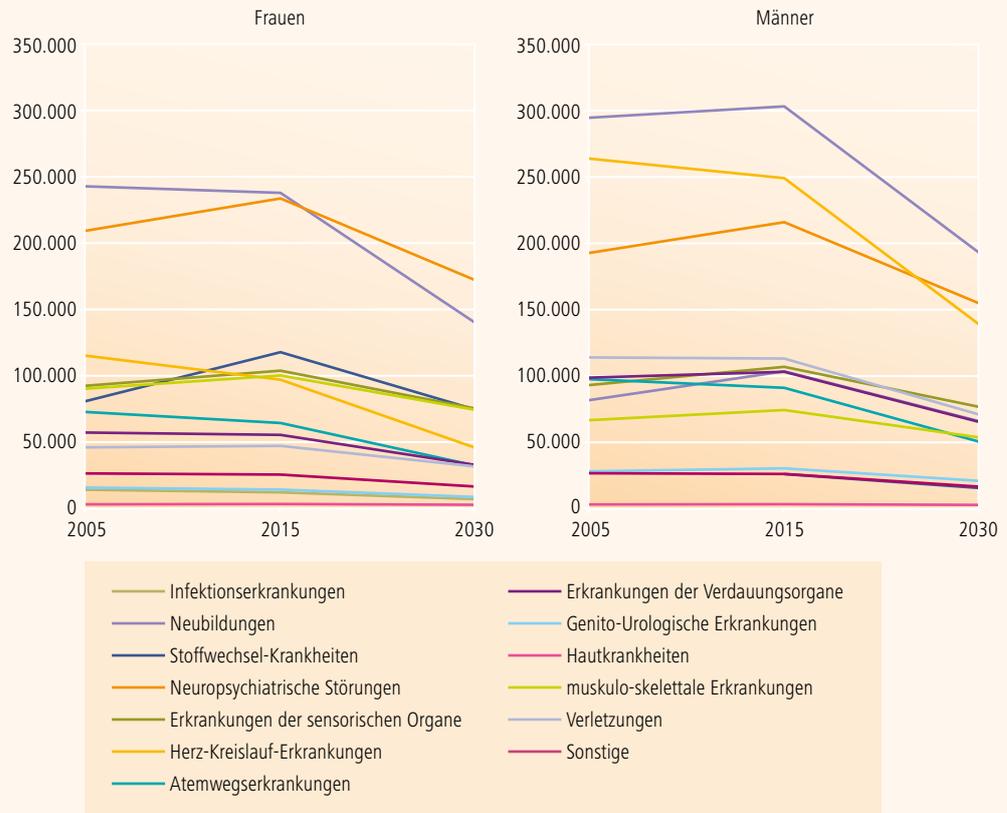
In Deutschland dürfte sich die gesundheitliche Situation der älteren Erwerbsbevölkerung weiter verbessern. So wird für die Altersgruppe der 45- bis 59-Jährigen insbesondere ein Rückgang von Tumorerkrankungen (Neubildungen) und, vor allem bei Männern, von Herz-Kreislauf-Erkrankungen prognostiziert (vgl. Abbildung auf Seite 42). Beispielsweise werden für das Jahr 2015 bei Männern dieser Altersgruppe rund 250.000 belastete Lebensjahre infolge von Herz-Kreislauf-Erkrankungen erwartet, im Jahr 2030 werden es laut Prognosen circa 115.000 weniger sein. Für Tumorerkrankungen bei Frauen gilt Ähnliches.

Damit zeichnet sich also eine deutliche Verbesserung der gesundheitlichen Situation in Deutschland ab. Die Zahl der Männer zwischen 45 und 59 Jahren wird zwar bis zum Jahr 2030 nach Berechnungen des Statistischen Bundesamtes um etwa 2,7 Millionen und die der Frauen um 2,5 Millionen sinken. Zugleich wird aber der prognostizierte Anteil der „belasteten Lebensjahre“ noch deutlicher abnehmen. Mit anderen Worten: Die Zahl der „gesunden Jahre“ wächst.



Abbildung

Geschätzte Zahl der durch Erkrankung belasteten bzw. verlorenen Lebensjahre für die Altersgruppe der 45- bis 59-Jährigen



Anmerkung: Gemessen in Disability-Adjusted Life Years (DALYs)

Quelle: WHO 2012, Mathers 2006; eigene Umrechnung basierend auf der 12. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung, Variante 1-W1 AG (Statistisches Bundesamt 2009).

©IAB

Die optimistischen Zukunftsszenarien der WHO zur Gesundheitsentwicklung basieren auf wirtschaftlichen und sozialen Zukunftsabschätzungen. Sie stehen in Einklang mit dem bisherigen Trend einer stetigen Verlängerung der Lebenserwartung und einer stetigen Verbesserung des durchschnittlichen Gesundheitszustandes der Bevölkerung. Möglicherweise werden jedoch nicht alle gesellschaftlichen Gruppen im (späteren) Erwerbsalter von diesem Trend profitieren.

Gutverdiener bleiben im Schnitt länger gesund

Ältere Erwerbstätige werden in der öffentlichen Debatte oft als homogene Gruppe angesehen. Dabei klafft der

allgemeine Gesundheitszustand innerhalb dieser Gruppe beträchtlich auseinander. Er ist nicht zuletzt stark bildungsabhängig: Umfragen zufolge ist die körperliche Funktionsfähigkeit jüngerer Geburtskohorten mit hoher Bildung besser als bei vor ihnen geborenen Jahrgängen, bei jenen mit niedriger Bildung ist sie hingegen schlechter.

Ähnliches gilt auch für Personen mit unterschiedlichem Einkommen: Berechnungen zur Lebenserwartung von Thomas Lampert, Lars Eric Kroll und Annalena Dunkelberg zeigen, dass gut verdienende Männer (mehr als 150 Prozent des Durchschnittseinkommens) im Schnitt fast elf Jahre älter werden als Männer, die weniger als 60 Prozent des Durchschnittseinkommens verdienen. Vergleicht man die Zahl der

bei der Geburt zu erwartenden „gesunden Lebensjahre“, so ergibt sich sogar eine Diskrepanz von über 14 Jahren. Etwas geringer, aber immer noch beträchtlich, fallen die Unterschiede bei den Frauen aus (vgl. Tabelle).

Große Unterschiede in der gesundheitlichen Verfassung bestehen außerdem zwischen verschiedenen Berufsgruppen. Wie Hermann Burr, Lars Erik Kroll und Hans Martin Hasselhorn in einem 2013 erschienen Artikel zeigen, schätzen Berufsgruppen wie Manager, Ärzte, Wissenschaftler, Juristen, Gymnasiallehrer, Ingenieure und technische Fachkräfte – sie bilden etwa ein Fünftel aller Erwerbstätigen – ihren Gesundheitszustand auch im höheren Alter als „gut“ oder „sehr gut“ ein. Dies ist erwiesenermaßen ein guter Indikator für den tatsächlichen Gesundheitszustand.

Die Hälfte aller Erwerbstätigen gehört allerdings den gesundheitlich anfälligen Berufsgruppen an – was sich nicht nur, aber vor allem im höheren Erwerbsalter bemerkbar macht. Dazu zählen Beschäftigte in „einfachen Diensten“ wie Reinigungspersonal und Bedienung, Beschäftigte in kaufmännischen und Verwaltungsberufen mit einfachen, geringqualifizierten Tätigkeiten wie Verkäufer, Bürohilfskräfte und Telefonisten, Beschäftigte in Berufen mit einfachen, geringqualifizierten manuellen Tätigkeiten wie Hilfsarbeiter und Straßenbauer sowie Beschäftigte in Berufen mit qualifizierten, manuellen Tätigkeiten wie Facharbeiter.



Tabelle

Lebenserwartung nach Einkommen und Geschlecht

in Jahren

| | Mehr als 150% des Durchschnittseinkommens | | Weniger als 60% des Durchschnittseinkommens | |
|---------------|---|--------------------------|---|--------------------------|
| | „Gesunde“ Lebenserwartung* | Absolute Lebenserwartung | „Gesunde“ Lebenserwartung* | Absolute Lebenserwartung |
| Männer | 71,1 | 80,9 | 56,8 | 70,1 |
| Frauen | 71 | 85,3 | 60,8 | 76,9 |

* Anzahl der bei der Geburt zu erwartenden „gesunden“ Lebensjahre
Quelle: Lampert et al. 2007.



Beschäftigte in manchen Tätigkeitsgruppen können also meist damit rechnen, bis ins höhere Erwerbsalter weitgehend gesund zu bleiben, während besonders bei geringqualifizierten und manuell tätigen Erwerbsgruppen „Arbeit bei schlechter Gesundheit“ mit zunehmendem Alter keine Seltenheit ist.

Bildung stärkt die Erwerbsteilhabe Älterer

Gesundheit ist keineswegs die einzige Determinante für den längeren Verbleib im Erwerbsleben. Ebenso wichtig ist die sogenannte Arbeitsfähigkeit, also die Passung zwischen individuellen Ressourcen und Arbeitsbedingungen.

Sie kann auch bei Personen gegeben sein, die gesundheitlich eingeschränkt sind. Die Arbeitsfähigkeit entscheidet also ganz wesentlich darüber, wie lange Beschäftigte im Erwerbsleben bleiben. Ein zentraler Aspekt der Arbeitsfähigkeit ist Bildung: Investitionen in den Erhalt und in die kontinuierliche Förderung von Bildung begünstigen die Erwerbsteilhabe Älterer. Hinzu kommt: Menschen mit hoher Bildung weisen seltener gravierende gesundheitliche Beeinträchtigungen auf als Menschen mit niedriger Bildung.

Ebenso wichtig für den Verbleib im Arbeitsmarkt ist die Erwerbsmotivation. Dabei können unterschiedliche Faktoren wirksam sein. Zum einen sind familiäre Gründe von Bedeutung: Wenn beispielsweise der Lebenspartner schon in Rente ist, macht dies einen früheren Eintritt in den Ruhestand in der Regel attraktiver. Zum anderen spielt die erlebte Qualität der Arbeit eine wichtige Rolle: Ist die Arbeit sinnerfüllt? Bietet sie individuelle Handlungsspielräume? Erfährt man Wertschätzung durch Vorgesetzte und Kollegen?

Auch finanzielle Gründe – etwa die Absicherung im Alter – können die Entscheidung über den Zeitpunkt des Eintritts in den Ruhestand in die eine oder andere Richtung beeinflussen. Schließlich ist der individuelle Gesundheitszustand ein wichtiger Faktor, dessen Wirkung auf die Erwerbsmotivation jedoch durchaus ambivalent sein kann. So zeigen beispielsweise Peter und Hasselhorn auf, dass nicht nur Krankheit, sondern auch das Erleben guter Gesundheit zum Wunsch führen kann, vorzeitig aus dem Erwerbsleben auszuschneiden.

Fazit

Angesichts einer alternden Erwerbsbevölkerung gilt es, die Älteren länger in Beschäftigung zu halten. Auch deswegen ist es positiv zu bewerten, dass künftig immer mehr Menschen immer länger gesund bleiben. Möglicherweise werden auch in Zukunft nicht alle gleichermaßen profitieren. Gerade bei den älteren Jahrgängen differiert der Gesundheitszustand schon jetzt sehr stark, zumal zwischen unterschiedlichen Berufsgruppen. Eine zielgerichtete Politik zur Stärkung der Erwerbsteilhabe Älterer muss diesen Unterschieden Rechnung tragen.

Weder Gesundheit noch Arbeitsbedingungen sind alleinentscheidend für die Erwerbsteilhabe im höheren Lebensalter. Der Einfluss der Motivation scheint ebenfalls von Bedeutung zu sein. Er ist allerdings noch nicht ausreichend untersucht und spielt in der öffentlichen Debatte bisher nur eine untergeordnete Rolle. Schließlich sind die persönliche Lebenssituation und die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen für den Verbleib oder den Ausstieg aus dem Erwerbsleben von entscheidender Bedeutung. Gleiches gilt für Bildung und Qualifizierung.

Politische, gesellschaftliche und wissenschaftliche Bemühungen zur Sicherung der Erwerbsbeteiligung der Bevölkerung im höheren Erwerbsalter müssen neben der Gesundheit auch diese Faktoren vermehrt einbeziehen. Bei allen Bestrebungen für ein gesundes Altern in der Arbeit darf jedoch nicht übersehen werden, dass Arbeit trotz Krankheit bereits heute Realität ist und künftig sogar an Bedeutung gewinnen dürfte.

Dieser Beitrag ist eine überarbeitete und gekürzte Fassung des Artikels „Perspektiven von Arbeit, Alter, Gesundheit und Erwerbsteilhabe in Deutschland“, erschienen in: Bundesgesundheitsblatt, Gesundheitsforschung, Gesundheitsschutz, Jg. 56, H. 3, S. 339-348

Literatur

Burr, Hermann; Kroll, Lars Erik; Hasselhorn, Hans Martin (2013): Allgemeine Gesundheit in der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter. In: Bundesgesundheitsblatt, Gesundheitsforschung, Gesundheitsschutz 56 (3), S. 349-358.

Europäische Kommission (2011): Proposal for a regulation of the European Parliament and of the council on establishing a Health for Growth Programme, the third multiannual programme of EU action in the field of health for the period 2014-2020 (9.11.2011, KOM(2011) 709, 2011/0339 (COD)).

Lampert, Thomas; Kroll, Lars Eric; Dunkelberg, Annalena (2007): Soziale Ungleichheit der Lebenserwartung in Deutschland. In: Aus Politik und Zeitgeschichte: Gesundheit und soziale Ungleichheit. Heft 42, S. 11-18.

Lenhardt, Uwe; Ertel, Michael; Morschhäuser, Martina (2010): Psychische Arbeitsbelastung in Deutschland. Schwerpunkt, Trends, betriebliche Umgangsweisen. In: WSI Nachrichten 7, S. 335-342.

Mathers, Colin D.; Loncar, Dejan (2006): Projections of global mortality and burden of disease from 2002 to 2030. PLoS Med 3(11), <http://www.plosmedicine.org/article/info:doi/10.1371/journal.pmed.0030442> (Zugriff am 25. Februar 2013).

Peter, Richard; Hasselhorn, Hans Martin (2013): Arbeit, Alter, Gesundheit und Erwerbsteilhabe – ein Modell. In: Bundesgesundheitsblatt, Gesundheitsforschung, Gesundheitsschutz 56 (3), S. 415-421.

Statistisches Bundesamt (2009): Ergebnisse der 12. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung. https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Bevoelkerung/Bevoelkerungsvorausberechnung/Tabellen/VorausberechnungDeutschland.xls?__blob=publicationFile (Zugriff am 03.02.2014).

Suhrcke, Marc; Fumagalli, Elena; Hancock, Ruth (2010): Is there a wealth dividend of ageing societies? In: Public Health Reviews 32, S. 377-400.

Weltbank (1994): Averting the Old Age Crisis: Policies to protect the old and promote growth. Oxford University Press: New York.

WHO (2012): Projections of mortality and burden of diseases 2004 – 2030. http://www.who.int/healthinfo/global_burden_disease/projections/en/index.html (Zugriff am 9. August 2012).

Die Autoren



Angela Rauch

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Erwerbslosigkeit und Teilhabe“ am IAB.

angela.rauch@iab.de



Prof. Dr. Hans Martin Hasselhorn

ist Facharzt für Arbeitsmedizin bei der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

hasselhorn.hans-martin@baua.bund.de

Belastungen am Arbeitsplatz

Wo Gefahren für die Gesundheit lauern

Während sich die physischen Arbeitsbedingungen in den letzten Jahrzehnten verbessert haben, nehmen psychosoziale Arbeitsbelastungen wie Zeit- und Leistungsdruck oder mangelnde Anerkennung tendenziell zu. Diese können ihrerseits das Risiko von Erkrankungen und damit steigender Fehlzeiten und krankheitsbedingter Frühverrentung erhöhen.

Angesichts des steigenden Renteneintrittsalters stellt sich die Frage nach der Gesundheit älterer Erwerbstätiger verstärkt (vgl. hierzu auch den Beitrag von Martin Hasselhorn und Angela Rauch auf Seite 40). Deren Zahl wird mit dem Älterwerden der geburtenstarken Jahrgänge deutlich zunehmen. Die Europäische Kommission betont, dass eine gute Gesundheit der älteren Erwerbsbevölkerung für den Erhalt der volkswirtschaftlichen Leistungsfähigkeit immer wichtiger wird. Zugleich zeigt eine Studie von Tatjana Mika aus dem Jahr 2013, dass das Risiko von chronischen Erkrankungen, längeren Zeiten der Arbeitsunfähigkeit und krankheitsbedingter Frühverrentung mit dem Alter deutlich ansteigt.

Allerdings streuen die Krankheitsrisiken sehr stark, wie die Gesundheitsforscher Johannes Siegrist, Nico Dragano und Morten Wahrendorf in einer 2009 erschienenen europäischen Vergleichsstudie zeigen. Einige Menschen bleiben lange gesund, andere sind bereits im mittleren Lebensalter gesundheitlich eingeschränkt. Einige Personengruppen scheiden daher vorzeitig aus dem Arbeitsmarkt aus, während andere zumindest theoretisch auch über das gesetzliche Renteneintrittsalter hinaus noch erwerbsfähig sind.

Risiken und Herausforderungen des Älterwerdens in der Arbeit – und damit auch die Chancen auf Verbleib im Erwerbsleben – sind somit sehr ungleich verteilt. Neben Faktoren sozialer Ungleichheit wie Bildung, Einkommen, sozialem und beruflichem Status spielt dabei der Gesund-

heitszustand des Einzelnen eine zentrale Rolle. Für die Gesundheit Erwerbstätiger sind wiederum die Arbeitsbedingungen ein wichtiger, wenn auch nicht der einzige Faktor. Denn natürlich beeinflussen beispielsweise auch die individuelle Lebensführung oder genetische Faktoren den Gesundheitszustand der Beschäftigten erheblich.

Psychosoziale Anforderungen sind gewachsen

Die Arbeitsbedingungen und die daraus gegebenenfalls resultierenden Arbeitsbelastungen sind in den letzten Jahren immer mehr in den Fokus von Öffentlichkeit, Politik und Forschung gerückt. In der Regel wird dabei zwischen körperlichen und psychosozialen Arbeitsbelastungen unterschieden. Unter Belastungen werden Faktoren verstanden, die von außen – und damit auch über die Arbeit – auf den Menschen einwirken.

Psychosoziale Belastungen ergeben sich aus sozialen Beziehungen, Zeitdruck oder dem Anforderungsprofil der Tätigkeit. Körperliche Arbeitsbelastungen sind Umwelt- und Umgebungseinflüsse wie Lärm, Schadstoffe und Wetter sowie körperliche Beanspruchungen am Arbeitsplatz wie etwa das Heben schwerer Lasten. Eine im Jahr 2011 erschienene Studie von Niclas Schaper zeigt: Übersteigen die Belastungen im Arbeitsalltag die individuelle Leistungsfähigkeit eines Erwerbstätigen, so kann dies zu Fehl- und Überbeanspruchungen und damit zu gesundheitlichen Beschwerden führen.

Standen bis in die 1990er Jahre hinein vor allem körperliche Arbeitsbelastungen im Fokus, so richtet sich die öffentliche Aufmerksamkeit heute vor allem auf die steigenden psychosozialen Anforderungen und Belastungen im Berufsalltag und deren gesundheitliche Folgen. So haben Falko Trischler und Ernst Kistler in einer 2010 erschienen Studie gezeigt, dass sich vor allem die physischen Arbeitsbedingungen langfristig verbessert haben. Dies ist strengeren Arbeitsschutzvorschriften geschuldet, aber auch dem medizinischen und technischen Fortschritt. Dennoch gehören körperliche Belastungen für viele Beschäftigte weiterhin zum Berufsalltag. Daneben lässt sich jedoch ein deutlicher Anstieg psychosozialer Arbeitsanforderungen feststellen, der unter anderem auf die immer stärkere Verdichtung der Arbeit und die zunehmende Entgrenzung von Berufs- und Privatleben zurückzuführen ist.

Arbeitsbelastungen sind häufig langfristiger Natur. Dies gilt für körperliche, aber zunehmend auch für psychosoziale Belastungen. In beiden Fällen steigt das Krankheitsrisiko, vermehrte Fehlzeiten und Frühverrentung sind die möglichen Folgen. Psychosoziale Arbeitsbelastungen können in sehr unterschiedlicher Form auftreten: geringer Entscheidungsspielraum bei der Einteilung der zu erledigenden Aufgaben, monotone Tätigkeiten, mangelnde Führungsqualität der Vorgesetzten und fehlende Unterstützung von Kollegen und Kolleginnen, Stress und Zeitdruck. Diese Faktoren werden mit zunehmendem Alter als belastender wahrgenommen, wie Gerhard Naegele in einer Untersuchung aus dem Jahr 2005 festgestellt hat.

Von den hier skizzierten Problemen wird gerade die Generation der „Babyboomer“ in den kommenden Jahren besonders betroffen sein. Denn sie stehen an der Schwelle zum höheren Erwerbsalter und gehören zu den ersten Jahrgängen, für die die „Rente mit 67“ in vollem Umfang greift. Von der geplanten Einführung der abschlagsfreien „Rente mit 63“ für langjährig Versicherte wird zwar auch ein kleiner Teil der Babyboomer profitieren. Ein großer Teil jedoch dürfte die Voraussetzungen nicht erfüllen.

Exemplarisch für die Gruppe der Babyboomer werden im Folgenden Erwerbstätige betrachtet, die in den Jahren 1959 beziehungsweise 1965 geboren sind und zum



Die lidA-Studie

Das Projekt „lidA – leben in der Arbeit. Kohortenstudie zu Gesundheit und Älterwerden in der Arbeit“ wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert. Im Jahr 2011 wurden 6.585 Personen der Geburtsjahrgänge 1959 und 1965 zu den Themen Arbeit und Gesundheit befragt. Die Stichprobenziehung erfolgte aus den Prozessdaten der Bundesagentur für Arbeit. Es handelt sich um eine zweistufige Zufallsstichprobe von Personen, die zum 31. Dezember 2009 sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren und im Jahr 1959 oder 1965 geboren wurden. Beamte und Selbstständige sind demnach nicht in der lidA-Population enthalten.

Als Datengrundlage für die hier dargestellten Deskriptionen und Analysen werden 6.104 Personen herangezogen, die zum Interviewzeitpunkt abhängig beschäftigt waren und Angaben zu den hier relevanten Fragen gemacht haben.

Die lidA-Studie wird von einem Projektkonsortium durchgeführt, zu dem neben dem IAB die Universitäten Magdeburg, Ulm und Wuppertal, das Institut für angewandte Sozialforschung infas sowie die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin als assoziierter Partner gehören. Weitere Informationen finden sich im Internet unter www.lida-studie.de



31. Dezember 2009 sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren. Diese Gruppe steht im Mittelpunkt der lidA-Studie, einer Studie zu Gesundheit und Älterwerden in der Arbeit (vgl. Kasten „Die lidA-Studie“).

Die betreffenden Personen können überwiegend auf recht stabile Erwerbsbiografien zurückblicken. Es ist anzunehmen, dass sie diese, begünstigt durch den demografischen Wandel und die veränderte Frühverrentungskultur, bis zum Erreichen des Rentenalters fortsetzen. Die Voraussetzung hierfür ist jedoch eine anhaltend gute Gesundheit.

Babyboomer sind mit Gesundheit meist zufrieden

Die subjektive Gesundheit der Babyboomer, die als guter Prädiktor für den Verbleib im Erwerbsleben gilt, kann derzeit als gut eingeschätzt werden. Über die Hälfte der im Rahmen der lidA-Studie Befragten beschreibt ihren allgemeinen Gesundheitszustand als sehr gut oder gut, ein weiteres Drittel ist zufrieden mit der eigenen Gesundheit.

Die Befragten sollten außerdem angeben, ob sie in den letzten vier Wochen aufgrund physischer oder psychischer Probleme in ihrer Arbeit oder ihrem Alltag weniger geleistet haben, als sie wollten. Auch hier spiegelt sich die gute Einschätzung des subjektiven Gesundheitszustandes wider: Nur knapp sechs Prozent berichten, dass sie aufgrund psy-

chischer Probleme immer oder oft weniger leisten konnten. Etwa neun Prozent der Befragten geben an, dass sie aufgrund körperlicher Probleme weniger leistungsfähig waren.

Zeitdruck am Arbeitsplatz steigt

Uwe Lenhart kommt in einer Studie aus dem Jahr 2007 zu dem Ergebnis, dass der Anteil der Beschäftigten, die sich durch psychosozialen Druck bei der Arbeit belastet fühlen, deutlich zugenommen hat. Der von Andrea Lohmann-Haislah verfasste „Stressreport 2012“ zeigt zudem, dass kontinuierlich hohe arbeitsplatzbezogene Belastungsfaktoren wie Zeit- und Leistungsdruck am Arbeitsplatz deutliche gesundheitliche Auswirkungen für Beschäftigte haben.

Ein großer Teil der Befragten der lidA-Studie berichtet von Arbeitsbelastungen durch die zeitliche Organisation der Arbeit. Bei sechs von zehn ist die Erwerbstätigkeit durch schnelles Arbeiten gekennzeichnet, und etwa ein Drittel der Befragten gibt an, zu wenig Zeit zu haben, um alle Aufgaben erledigen zu können oder berichtet über zeitliche Ungleichverteilung der Arbeit (vgl. Abbildung).

Offen ist indes, ob eine hohe zeitliche Belastung am Arbeitsplatz zu körperlichen und psychischen Einschränkungen beiträgt. Während von den Befragten, die keine oder nur eine geringe zeitliche Arbeitsbelastung angeben,

nur etwa zehn bis elf Prozent ihren Gesundheitszustand für schlecht halten, liegt der entsprechende Wert bei Personen mit hoher zeitlicher Belastung je nach Art dieser Belastung zwischen 15 und 18 Prozent (vgl. Tabelle auf Seite 50). Ob allerdings zwischen Arbeitsbelastung und Gesundheit tatsächlich ein kausaler Zusammenhang besteht, kann mit den vorliegenden Querschnittsdaten nicht geklärt werden.

Berufliche Anerkennung ist wichtig

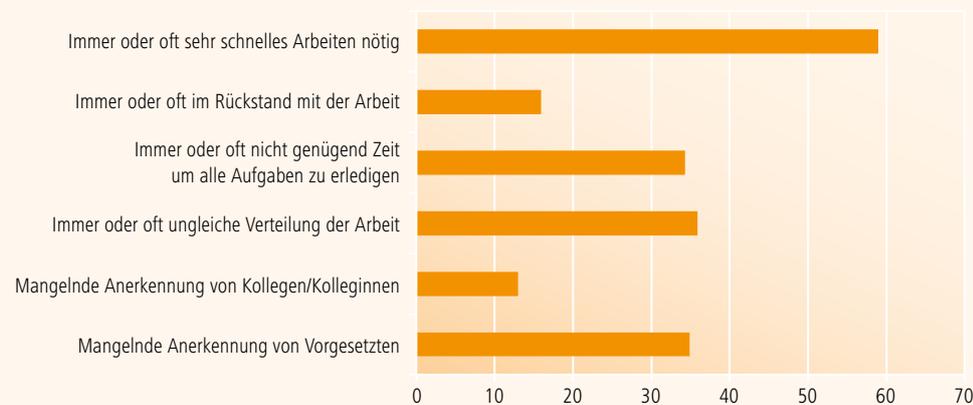
Soziale Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen beziehungsweise Vorgesetzte ist eine wichtige Ressource, um die tägliche Arbeit und arbeitsorganisatorische Anforderungen bewältigen zu können. Anerkennung für die geleistete Arbeit ist damit ein wichtiges Charakteristikum guter Arbeit und kann in gewissem Umfang andere Belastungen im Arbeitsalltag kompensieren. Im Stressreport von 2012 wird beispielsweise deutlich, dass Erwerbstätige, die auf die Hilfe und Unterstützung ihrer direkten Vorgesetzten zurückgreifen können, seltener über gesundheitliche Beeinträchtigungen klagen.

Für die hier betrachteten Babyboomer zeigt sich, dass nur etwa 13 Prozent über mangelnde Anerkennung ihrer Kollegen oder Kolleginnen klagen, aber jede beziehungsweise jeder Dritte über mangelnde Anerkennung durch Vorgesetzte (vgl. Abbildung). Von den Erwerbstätigen, die

Abbildung

Psychosoziale Arbeitsbelastungen von 1959 und 1965 Geborenen

in Prozent



Quelle: lidA – eigene Berechnungen.

© IAB

unter mangelnder Anerkennung durch Kollegen oder Kolleginnen leiden, schätzen 41 Prozent ihren Gesundheitszustand als sehr gut ein, knapp 37 Prozent sind zufrieden und jeder fünfte beschreibt den eigenen Gesundheitszustand als weniger gut bis schlecht (vgl. Tabelle).

Fast die Hälfte derer, die eine mangelnde Anerkennung durch Vorgesetzte beklagen, gibt an, dass ihr Gesundheitszustand sehr gut ist. 36 Prozent sind zufrieden und wiederum fast jeder Fünfte – und damit ein überproportional hoher Anteil – schätzt seinen Gesundheitszustand als weniger gut oder schlecht ein. Dies lässt vermuten, dass mangelnde Anerkennung eine Belastung darstellt, die auch mit der allgemeinen Gesundheit zusammenhängt.

Fazit

Die „Babyboomer-Generation“ steht derzeit an der Schwelle zum höheren Erwerbsalter und ist zumeist gut in den Ar-

beitsmarkt integriert. Die Mehrheit der erwerbstätigen Babyboomer weist einen guten allgemeinen Gesundheitszustand auf. Allerdings zeigt sich, dass bereits jetzt zumindest ein kleiner Teil von ihnen unter gesundheitlichen Einschränkungen leidet. Gleichzeitig berichtet ein großer Teil von zeitlich belastenden Arbeitsbedingungen. Nicht zuletzt wegen der „Rente mit 67“ haben sie aktuell noch 15 bis 20 Arbeitsjahre vor sich. Angesichts des demografischen Wandels sind die Unternehmen in den nächsten Jahren zwingend auf deren Arbeitskräftepotenzial angewiesen.

Ein Drittel der Befragten beklagt weiterhin mangelnde Anerkennung durch Vorgesetzte und ein knappes Sechstel mangelnde Anerkennung durch Kollegen oder Kolleginnen. Dabei ist zwischen Arbeitsbelastungen und Gesundheitszustand ein Zusammenhang festzustellen, denn Personen mit psychosozial belastendem Arbeitsumfeld schätzen ihre Gesundheit etwas schlechter ein.

Tabelle

Gesundheitszustand nach Arbeitsbelastung – Selbsteinschätzung von 1959 und 1965 Geborenen

in Prozent

| | Selbsteinschätzung allgemeiner Gesundheitszustand | | | Summe |
|--|---|------------------------|--------------------------|-------|
| | sehr gut/ gut | zufrieden- stellend | weniger gut/ schlecht | |
| Insgesamt | 54,6 | 32,6 | 12,8 | 100 |
| Mangelnde Anerkennung von Vorgesetzten | 45,9 | 36,3 | 17,8 | 100 |
| Anerkennung von Vorgesetzten | 59,4 | 30,5 | 10,1 | 100 |
| Mangelnde Anerkennung von Kollegen/Kolleginnen | 41,5 | 36,8 | 21,7 | 100 |
| Anerkennung von Kollegen/Kolleginnen | 56,5 | 31,9 | 11,6 | 100 |
| Immer oder oft ungleiche Verteilung der Arbeit | 49,4 | 34,1 | 16,4 | 100 |
| Seltene oder keine ungleiche zeitliche Verteilung der Arbeit | 57,6 | 31,8 | 10,7 | 100 |
| Immer oder oft nicht genügend Zeit um alle Aufgaben zu erledigen | 49,8 | 34,6 | 15,6 | 100 |
| Meistens oder immer genügend Zeit um alle Aufgaben zu erledigen | 57,2 | 31,6 | 11,3 | 100 |
| Immer oder oft im Rückstand mit der Arbeit | 48,1 | 34,4 | 17,5 | 100 |
| Selten oder nie im Rückstand mit der Arbeit | 55,9 | 32,3 | 11,9 | 100 |
| Immer oder oft sehr schnelles Arbeiten nötig | 52,1 | 33,3 | 14,6 | 100 |
| Selten oder nie sehr schnelles Arbeiten nötig | 58,4 | 31,7 | 9,9 | 100 |

Alle Werte sind statistisch signifikant (χ^2 -Tests).

Quelle: IiDA – eigene Berechnungen.

©IAB

Mit dieser reinen Querschnittsbetrachtung kann jedoch nicht die Frage beantwortet werden, ob ein kausaler Zusammenhang zwischen hohen Arbeitsbelastungen und der subjektiven Einschätzung der eigenen Gesundheit besteht. Gleichwohl ist anzunehmen, dass bei andauernder zeitlicher Beanspruchung die nötigen individuellen Ressourcen zur Bewältigung der Arbeitsanforderungen irgendwann aufgebraucht sind und daraus wiederum gesundheitliche Probleme erwachsen können. Darauf deuten jedenfalls die Befunde des Stressreports aus dem Jahr 2012 hin. Nachdem sich die physischen Arbeitsbedingungen in den letzten Jahrzehnten deutlich verbessert haben, legen die Befunde der lidA-Studie auf jeden Fall nahe, den Arbeitsschutz noch stärker auf die Verbesserung der psychosozialen Arbeitsbedingungen auszurichten.

Literatur

EU Kommission (2011): Vorschlag für eine Verordnung des Europäischen Parlaments und des Rates über das Programm „Gesundheit für Wachstum“, das dritte mehrjährige EU-Aktionsprogramm im Bereich der Gesundheit, für den Zeitraum 2014-2020. Brüssel.

Lenhardt, Uwe (2007): Arbeitsbedingungen in Deutschland: Nichts für schwache Nerven. In: Gute Arbeit 3, S. 36-39.

Lohmann-Haislah, Andrea (2012): Stressreport 2012. Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Dortmund/Berlin/Dresden.

Mika, Tatjana (2013): Risiken für eine Erwerbsminderung bei unterschiedlichen Berufsgruppen. In: Bundesgesundheitsblatt – Gesundheitsforschung – Gesundheitsschutz 56 (3), S. 391-398.

Naegele, Gerhard (2005): Nachhaltige Arbeits- und Erwerbsfähigkeit für ältere Arbeitnehmer. In: WSI-Mitteilungen 4, S. 214-219.

Schaper, Niclas (2011). Wirkungen der Arbeit. In: Nerdinger, Friedemann W.; Blicke, Gerhard; Schaper, Niclas (Hg.): Arbeits- und Organisationspsychologie. Springer: Berlin/Heidelberg, S. 475-495.

Siegrist, Johannes; Dragano, Nico; Wahrendorf, Morten (2009): Psychosoziale Arbeitsbelastungen und Gesundheit bei älteren Erwerbstätigen: eine europäische Vergleichsstudie. Abschlussbericht zum Projekt S-2007-997-4 der Hans-Böckler-Stiftung. Institut für Medizinische Soziologie. Düsseldorf.

Trischler, Falko; Kistler, Ernst (2010): Gute Erwerbsbiographien. Arbeitspapier 2: Arbeitsbedingungen und Erwerbsverlauf. Stadtbergen.



Die Autoren



Anja Burghardt

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsdatenzentrum (FDZ) der Bundesagentur für Arbeit im IAB.

anja.burghardt2@iab.de



Angela Rauch

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Erwerbslosigkeit und Teilhabe“ am IAB.

angela.rauch@iab.de



Anita Tisch

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Erwerbslosigkeit und Teilhabe“ am IAB.

anita.tisch@iab.de



Silke Tophoven

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Erwerbslosigkeit und Teilhabe“ am IAB.

silke.tophoven@iab.de

Betriebliche Weiterbildung für Ältere

Es geht bergauf

Betriebliche Weiterbildung kann für Beschäftigte ein wichtiges Rüstzeug sein, um die Leistungsfähigkeit bis ins höhere Erwerbsalter hinein aufrechtzuerhalten. Tatsächlich ist unter den Betrieben, die Ältere beschäftigten, der Anteil derjenigen, die ihre älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zumindest teilweise weiterbilden, zwischen 2006 und 2011 von sieben auf 13 Prozent gestiegen. Gleichwohl dürfte bei der Weiterbildungsbeteiligung Älterer in manchen Betrieben noch Nachholbedarf bestehen.



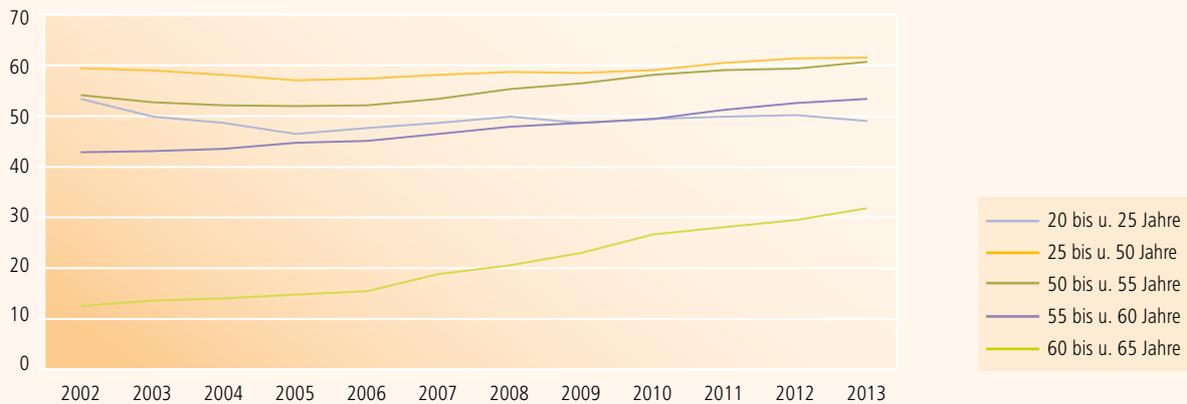
Aufgrund der demografischen Entwicklung wird das inländische Erwerbspersonenpotenzial in den kommenden Jahren deutlich schrumpfen und altern. Die Beschäftigung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern über 50 Jahren hat in den deutschen Betrieben bereits in den letzten Jahren kontinuierlich zugenommen. Dabei zeigt sich nicht nur eine Zunahme der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung Älterer, die deutlich über der Entwicklung der Zahl der Beschäftigten unter 50 Jahren liegt, sondern auch eine Annäherung der Beschäftigungsquoten älterer Personen an die Quoten der Jüngeren (vgl. Abbildung 1 auf Seite 53). Gleichwohl ist zu erkennen, dass gerade bei Personen über 55 Jahren der Anteil der Beschäftigten noch deutlich unter dem der jüngeren Personen liegt.

Wenn immer mehr Menschen tatsächlich bis zur Rente arbeiten, gilt es, die Beschäftigungs- und Arbeitsfähigkeit der Belegschaften auch im höheren Erwerbsalter sicherzustellen. Neben der Frage, inwieweit Betriebe dazu bereit sind, ältere Personen einzustellen beziehungsweise weiterzubeschäftigen, kommt es dabei entscheidend auf Leistungsfähigkeit, Motivation und Kompetenz der älteren Beschäftigten an. Daher sollte lebenslanges Lernen im Sinne einer kontinuierlichen Weiterbildung integraler Bestandteil einer alters- und altersspezifischen Personalpolitik sein. Sie befähigt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, bis zum Ende ihres Erwerbslebens mit organisatorischen

Abbildung 1

Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an der jeweiligen Bevölkerung nach Altersklassen

in Prozent



Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2014.

©IAB

und technischen Entwicklungen Schritt zu halten und so die Produktivität des Unternehmens zu steigern.

Die Daten des IAB-Betriebspanels – einer jährlichen Befragung von knapp 16.000 Betrieben aller Wirtschaftszweige und Größenklassen – geben Aufschluss darüber, welche Betriebe ihre Beschäftigten weiterbilden (nicht aber über den Anteil der älteren Beschäftigten, die tatsächlich betriebliche Weiterbildung erhalten). Im Jahr 2011 haben insgesamt 13 Prozent der Betriebe mit älteren Beschäftigten jenseits der 50 weitergebildet, sei es durch deren Einbeziehung in allgemeine Qualifizierungsmaßnahmen, sei es durch spezielle Weiterbildungsangebote. Damit ist das betriebliche Weiterbildungsengagement für ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den letzten Jahren deutlich gewachsen: Denn in den Jahren 2006 und 2008 hatten lediglich sieben beziehungsweise acht Prozent der Betriebe mit älteren Beschäftigten entsprechende Maßnahmen durchgeführt (vgl. Abbildung 2 auf Seite 54).

Warum Weiterbildung für ältere Beschäftigte in manchen Betrieben noch zu selten stattfindet

Diese Zahlen zeigen aber auch, dass noch immer 87 Prozent der Betriebe im Jahr 2011 keine Weiterbildung für ihre älteren Beschäftigten durchgeführt haben. Dies deutet da-

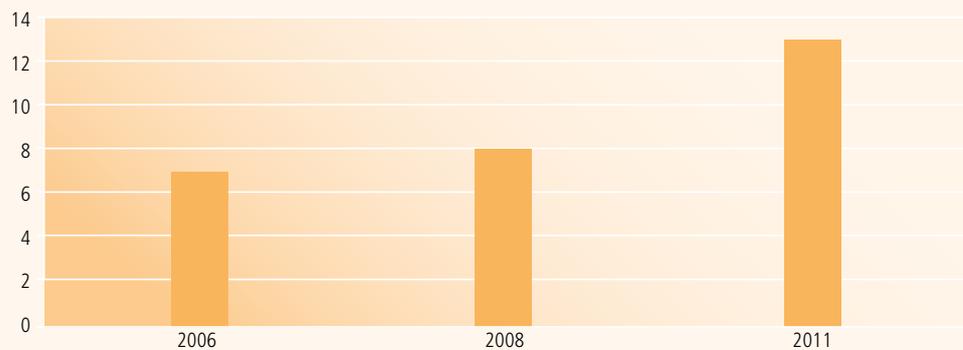
rauf hin, dass die Weiterbildungsaktivitäten der Betriebe in diesem Alterssegment durchaus noch steigerungsfähig sind. Verschiedenen Untersuchungen zufolge können die Gründe dafür, warum Ältere in manchen Betrieben nur unterdurchschnittlich an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen, im Entscheidungskalkül sowohl der Betriebe als auch der älteren Arbeitnehmer selbst liegen. Aus betrieblicher Perspektive kann es beispielsweise lohnend erscheinen, Weiterbildung auf jüngere, hochqualifizierte Mitarbeiter zu konzentrieren, die sich bereits in der Vergangenheit als lernfähig erwiesen haben und die besonders wissens- bzw. technologieintensive Tätigkeiten verrichten, für deren Ausübung regelmäßige Weiterbildung unerlässlich ist. Aus individueller Perspektive wird unter anderem berichtet, dass gerade (ältere) Personen, die längere Zeit nicht mehr gelernt oder schlechte Erfahrungen mit dem Lernen gemacht haben, sich oftmals scheuen, an Qualifizierungsaktivitäten teilzunehmen. Zudem wird argumentiert, dass ältere Mitarbeiter häufig geringere (finanzielle) Anreize haben sich weiterzubilden als jüngere bzw. sich ab einem gewissen Alter oftmals eine Zufriedenheit mit dem bisher Erreichten einstellt und eine Beteiligung an Weiterbildung als nicht mehr erforderlich eingeschätzt wird.

Zu berücksichtigen ist indes, dass das tatsächliche

Abbildung 2

Anteil der Betriebe, die ältere Beschäftigte weiterbilden

in Prozent



Anmerkung: Basis: Betriebe mit über 50-jährigen Beschäftigten

Quelle: IAB-Betriebspanel 2006, 2008 und 2011; querschnittsgewichtete Daten.

©IAB

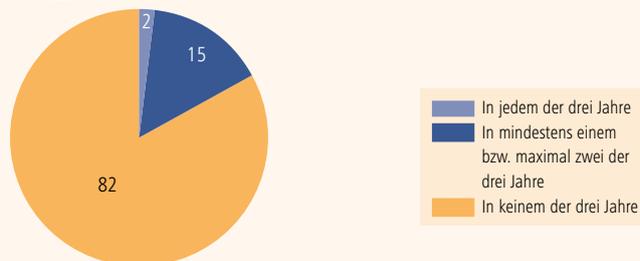
Engagement der Betriebe möglicherweise über das im IAB-Betriebspanel erfasste Niveau hinausgeht. Dies hat damit zu tun, dass quantitative Erhebungen wie das IAB-Betriebspanel ihren Fokus auf formelle Personalmaßnahmen richten, wohingegen in vielen Betrieben, gerade in den kleineren, eher informelle Aktivitäten oder situative Lösungen im Vordergrund stehen dürften. Hinzu kommt, dass der Anteil der Betriebe, die ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiterbilden, größer ausfällt, wenn man nicht nur ein einzelnes Jahr zugrunde legt, sondern einen

Zeitraum von mehreren Jahren. Betrachtet man die Daten des IAB-Betriebspanels für die Jahre 2006, 2008 und 2011 in Summe, dann sinkt der Anteil der weiterbildungsabstinenten Betriebe: 82 Prozent der Betriebe mit Älteren haben in keinem der drei betrachteten Jahre ihre über 50-jährigen Beschäftigten weitergebildet. Umgekehrt haben also knapp 18 Prozent der Betriebe ihre älteren Beschäftigten zumindest einmal in den drei beobachteten Jahren weitergebildet (vgl. Abbildung 3). Dabei waren etwa zwei Prozent der Betriebe regelmäßig, also in allen drei Jahren, in der Weiterbildung ihrer älteren Mitarbeiter aktiv, rund 15 Prozent haben solche Qualifizierungsmaßnahmen hingegen nur in einem oder zwei Jahren angeboten.

Abbildung 3

Anteil der Betriebe, die ältere Beschäftigte weiterbilden, für die Jahre 2006, 2008 und 2011

in Prozent



Anmerkung: Betriebe mit über 50-jährigen Beschäftigten; Abweichungen von 100% sind rundungsbedingt.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2006, 2008 und 2011; längsschnittsgewichtete Daten.

©IAB

Betriebe mit moderner technischer Ausstattung bilden häufiger weiter

Über das Weiterbildungsengagement der Unternehmen für ihre ältere Belegschaft entscheiden verschiedene Faktoren. So bilden etwa Betriebe, die über eine institutionalisierte Personalarbeit verfügen, unabhängig von ihrer Größe älteres Personal häufiger oder regelmäßiger weiter. Zudem haben Ältere bessere Chancen, in Qualifizierungsmaßnahmen einbezogen zu werden, wenn das Weiterbildungsengagement der Betriebe generell relativ hoch ist. Festsustellen ist auch, dass Betriebe, die ande-

re altersspezifische Personalinstrumente einsetzen – etwa eine besondere Ausstattung der Arbeitsplätze für ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter –, auch in der Weiterbildung Älterer überdurchschnittlich aktiv sind. Viele Betriebe scheinen folglich nicht nur auf einzelne Aktivitäten zu setzen, sondern ergreifen ein Bündel an Maßnahmen, um die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit ihrer Belegschaften auch im höheren Erwerbsalter zu sichern. Weiterhin bilden Betriebe ihre älteren Beschäftigten eher weiter, wenn sie über einen hohen Anteil an älterem und qualifiziertem Personal verfügen. Schließlich zeigt sich, dass die technische Ausstattung eines Betriebes ebenfalls für das Angebot an Weiterbildung relevant ist: So nehmen Beschäftigte insgesamt, aber auch Ältere, deutlich häufiger an Qualifizierungsaktivitäten teil, wenn sie in einem Betrieb mit moderner technischer Ausstattung arbeiten.

Fazit

Die Weiterbildung von älteren Beschäftigten kann erheblich dazu beitragen, Leistungsfähigkeit, Kompetenzen und Motivation über das Erwerbsleben hinweg aufrechtzuerhalten. Wie die Daten des IAB-Betriebspanels zeigen, ist der Anteil der Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen für ihre älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anbieten, in den letzten Jahren kräftig gestiegen. Zugleich lassen die Zahlen vermuten, dass die Weiterbildungsbeteiligung Älterer in manchen Betrieben noch besser sein könnte – sei es, weil die Betriebe selbst zu wenig Weiterbildungsmöglichkeiten anbieten, sei es, weil die Älteren selbst nicht daran interessiert sind. Dabei hängt das betriebliche Angebot an Weiterbildung von einer Vielzahl an Faktoren ab – etwa der Ausrichtung der Personalarbeit, der Betriebsgröße oder der technischen Ausstattung.

Eine ausführlichere Darstellung dieses Beitrags findet sich bei: Bellmann, Lutz; Dummert, Sandra; Leber, Ute (2013): Betriebliche Weiterbildung für Ältere – eine Längsschnittanalyse mit den Daten des IAB-Betriebspanels. In: Die Unternehmung. Swiss Journal of Business Research and Practice, Jg. 67, H. 4, S. 311-330.



Die Autoren



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



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



Sandra Dummert
ist wissenschaftliche Mitarbeiterin
im Forschungsbereich „Betriebe
und Beschäftigung“ am IAB.
sandra.dummert@iab.de

Personen

Neuigkeiten aus der Abteilung „Leute“



Mit Helmut Rudolph verlässt der „Pionier der Mikrodaten“ das IAB



Bedankte sich für die Unterstützung während seiner langjährigen Forschungstätigkeit am IAB: Mit Helmut Rudolph verlässt ein allseits beliebter und geschätzter Kollege das Institut.

Name: Helmut Rudolph

Beginn Tätigkeit am IAB: Mai 1981

Arbeitsbereiche: sehr viele

Bekanntheitsgrad: hoch

Art: einmalig, herzlich und erfrischend

Mit diesem ebenso kurzen wie prägnanten „Steckbrief“ an der Tür wurden die vielen Gäste empfangen, als am 28. März dieses Jahres mit Helmut Rudolph ein langjähriger und verdienter Kollege im IAB in den Ruhestand verabschiedet wurde.

Helmut Rudolph, der in Bonn und Toulouse Mathematik, Informatik und Volkswirtschaftslehre studierte, kam im Mai 1981 zunächst als wissenschaftlicher Mitarbeiter ans IAB. „Schon damals war das Institut für seine weitreichenden Prognosen bekannt. Mit einer bin ich kurz nach meinem Dienstantritt konfrontiert worden“, erzählte der gebürtige Rheinländer und Wahl-Franke in seinem launigen Rückblick auf seine Forschungszeit am IAB. Denn eines wurde ihm damals gleich klipp und klar von der Personalabteilung mitgeteilt: „Das 40-jährige Dienstjubiläum wird nicht erreicht“, erinnerte sich Rudolph.

Es sind aber immerhin 33 Jahre geworden, in denen der Wissenschaftler, zuletzt Leiter der Forschungsgruppe „Dynamik in der Grundsicherung“, am IAB gewirkt und sehr vieles bewirkt hat. „Helmut Rudolph ist ein Pionier: Er hat die Bedeutung von Mikrodaten erkannt“, sagte IAB-Direktor Prof. Joachim Möller in seiner Ansprache. So stammt wohl eine der ersten Publikationen mit der Beschäftigtenstichprobe aus dem Jahr 1986 von Helmut Rudolph. Der Diplom-Mathematiker hat zudem als einer der ersten am IAB international referiert publiziert. Nachwirkungen seines Studiums in Toulouse zeigten sich nicht nur in Publikationen, sondern auch in Live-Interviews in französischer Sprache.

Niedriglohnbereich und geringfügige Beschäftigung, Minijobs, Hartz IV, Bedarfsgemeinschaften, Hinzuverdienstregelungen, die Mitwirkung an der Entwicklung des Mikrodatensatzes „Panel für Arbeitsmarkt und soziale Sicherung“ und später noch der Aufbau eines administrativen Panels: „Helmut Rudolph hat über unglaublich viele Themen gearbeitet, Trends erkannt und immer die Nase im Wind gehabt“, betonte Joachim Möller. „Mit ihm geht einer der ganz großen Kenner der Prozessdaten am IAB in den Ruhestand.“

Der 63-Jährige hat nicht nur in vielfältiger Weise mit den Daten gearbeitet, sondern sich auch außerordentlich für deren Entstehungsprozess und die damit verbundenen institutionellen Zusammenhänge interessiert. „Für die Interpretation der Arbeitsmarktdaten ist sein Erfahrungswissen von unschätzbarem Wert. Es wird nicht leicht sein, dieses gleichwertig zu ersetzen“, sagte Möller und hob als ein Beispiel die veränderten Datengrundlagen im Kontext der Grundsicherung für Arbeitsuchende hervor: „Helmut Rudolph hat beispielsweise sehr früh abgeschätzt, wie viele vorher nicht als arbeitslos gemeldete Sozialhilfeempfänger durch die Reform zu gemeldeten Arbeitslosen werden würden. Und seine Schätzungen lagen sehr nahe an der Realität.“

Helmut Rudolph hat außerdem immer großen Wert auf die Relevanz seiner Forschung gelegt: „Ihn interessieren gesellschaftspolitische und soziale Fragen, zu denen er mit seiner Forschung einen Beitrag leisten möchte“, so Möller. „Dabei treibt ihn die Überzeugung, dass sich – wie wir heute sagen – Politik auf Evidenz stützen sollte.“ So habe sich Rudolph immer dafür stark gemacht, „dass das Institut seinen Beratungsauftrag sehr ernst nimmt und Interessen von Vorstand und Verwaltungsrat im Alltag sehr hoch gewichtet“, sagte Möller. Er übernahm gerne vielfältige Beratungsaufgaben und -projekte, auch für das Bundesministerium für Arbeit und Soziales: „Bei den Fachleuten in den Ministerien ist er bekannt und wird in hohem Maße geschätzt.“

Doch nun folgt Helmut Rudolph, wie er selber sagt, einem „Ruf an die Heimvolkshochschule Nürnberg-Schoppershof“, um dort an der „Fakultät für Tourismus, Wirtschaft und Kultur“ tätig zu sein: „Ich werde mich künftig neben dem Schwerpunkt Wirtschaftsprüfung unter anderem in einem Kooperationsprojekt



Neben vielfältigen Abschiedsgeschenken von Kolleginnen und Kollegen aus dem Institut erhielt Helmut Rudolph auch eine Urkunde, die ihm IAB-Direktor Prof. Joachim Möller (rechts) überreichte.

mit der landwirtschaftlichen Abteilung mit dem Einfluss des Humankapitals auf den Kartoffelanbau in Erlenstegen befassen“, kündigte er mit einem Augenzwinkern an.

„Helmut Rudolph ist ein Musterbeispiel für meine private Theorie: Die Leute sehen heute mindestens zehn Jahre jünger aus, als sie sind, und sie fühlen sich noch zehn Jahre

jünger, als sie aussehen. Von daher ist er viel zu jung, um in den Ruhestand zu gehen“, sagte Joachim Möller. „Es tut mir in der Seele leid, dass wir ihn als ständigen Mitarbeiter verlieren. Aber ich habe die Hoffnung, dass der Kontakt nicht abreißt.“ Die Hoffnung des IAB-Direktors – auch diese Prognose darf getrost gewagt werden – dürfte sich erfüllen.



Viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter waren gekommen, um Helmut Rudolph in den Ruhestand zu verabschieden. Auch ehemalige Kolleginnen und Kollegen waren unter den Gästen.

Das IAB in aller Welt

Katharina Dengler, wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Forschungsgruppe „Berufliche Arbeitsmärkte“ und Stipendiatin im gemeinsamen Graduiertenprogramm des IAB und des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften der Universität Erlangen-Nürnberg, hielt am 12. Dezember 2013 beim „CAFE Workshop 2013“ an der Universität Aarhus in Borkop (Dänemark) einen Vortrag zu den Wirkungen von Zusatzjobsequenzen auf die Beschäftigungschancen für Arbeitslosengeld-II-Empfänger in Deutschland.



Dr. Hans Dietrich

Dr. Hans Dietrich, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Bildungs- und Erwerbsverläufe“, hielt am 14. Januar 2014 bei einem internationalen Workshop am Swedish Institute for Social Research der Universität Stockholm (Schweden) den Vortrag „From educational aspiration to attainment – The adaption process in the last year of compulsory schooling“. Er präsentierte erste Ergebnisse aus einer Studie, in der die Anpassungsprozesse der Bildungsaspiration von Jugendlichen untersucht werden.

Dr. Hans Dietrich (Forschungsbereich „Bildungs- und Erwerbsverläufe“), **Anette Haas** (Forschungsbereich „Regionale Arbeitsmärkte“) und **Dr. Brigitte Schels** (Forschungsbereich „Erwerbslosigkeit und Teilhabe“) besuchten Anfang April 2014 die Aegean Universität in Athen (Griechenland). Der Aufenthalt bildete den Auftakt für das zweijährige Forschungsprojekt „YOUNOS – The North and South of Youth Unemployment“, in dem unterschiedliche Dimensionen der Jugendarbeitslosigkeit in Deutschland und Griechenland untersucht werden. Die Kooperation zwischen den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern des IAB und der Aegean Universität wird gefördert durch den Deutschen Akademischen Austauschdienst und die griechische Forschungsförderung IKY.

Dr. Michaela Fuchs, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Regionalen Forschungsnetz (IAB Sachsen-Anhalt-Thüringen), stellte am 23. Februar 2014 im Winterseminar der Gesellschaft für Regionalforschung in Matrei (Österreich) ihre aktuellen Ergebnisse zu regionalen Lohnunterschieden in Deutschland (Struktur, Entwicklung und Erklärungsansätze) vor.



Dr. Michaela Fuchs

Dr. Jörg Heining, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsdatenzentrum der BA im IAB (FDZ), hielt sich vom 4. Januar bis 30. April 2014 zu einem Forschungsaufenthalt am Center for Labor Economics der University of California in Berkeley (USA) auf. Er war unter anderem für die Einrichtung der dortigen Außenstelle des FDZ zuständig. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler können nun an insgesamt vier Standorten in den USA – die drei weiteren sind die University of Michigan, die Cornell University und die Harvard University – vor Ort mit Daten des FDZ arbeiten.



Carina Himsel

Carina Himsel, wissenschaftliche Mitarbeiterin bei der Institutsleitung, hielt am 19. Februar 2014 im Rahmen des „Young Scholars Workshop“ der Deutschen Vereinigung für Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung e.V. in Berlin einen Vortrag zum Thema „Ausstiegsdynamik von Aufstockern aus dem Leistungsbezug: Spielt die Erwerbsform eine Rolle?“.

Dr. Barbara Hofmann, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Arbeitsförderung und Erwerbstätigkeit“, hielt sich



Dr. Barbara Hofmann

von September bis Dezember 2013 zu einem Forschungsaufenthalt an der University of Michigan in Ann Arbor (USA) auf. Dort präsentierte sie am 24. Oktober 2013 Ergebnisse aus einem Forschungsprojekt zu den Wirkungen von Sperrzeiten auf die Beschäftigungswahrscheinlichkeit von Arbeitslosen. Sie untersuchte dabei auch die Rolle von Krankmeldungen in Reaktion auf Vermittlungsvorschläge durch die Arbeitsagentur.

Regina Konle-Seidl, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Internatio-



Regina Konle-Seidl

nale Vergleiche und Europäische Integration“, referierte am 3. März 2014 auf einer Tagung des internationalen Expertennetzwerkes der französischen Arbeitsverwaltung (Pole Emploi) in Paris. In ihrem Vortrag berichtete sie über deutsche Erfahrungen mit dem „Contracting Out“, also der Beauftragung Privater mit arbeitsmarktpolitischen Dienstleistungen, insbesondere der Vermittlung von Arbeitslosen.

Dr. Iris Möller, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Betriebe und Beschäftigung“, hielt am 2. Dezember 2013 bei der „4th European Reward Management Conference“ in Brüssel (Belgien) einen Vortrag zum Thema „Profit Sharing and Further Training“. Mittels empirischer Analysen wurde untersucht, ob die Wahrscheinlichkeit für betriebliche Weiterbildung davon beeinflusst wird, wie viele Mitarbeiter eines Betriebes in Systeme der finanziellen Mitarbeiterbeteiligung einbezogen werden. Es zeigt sich, dass Gewinnbeteiligung und betriebliche Weiterbildung durchaus zusammenhängen: Weiterbildung ist in den Betrieben wahrscheinlicher, in denen die Mehrheit der Mitarbeiter (mehr als 80 Prozent) an flexiblen Entlohnungsmodellen teilhaben.

Prof. Joachim Möller, Direktor des IAB, hielt am 21. Februar 2014 beim „Biannual Assisi Workshop on Economics and Inequality, Technology and Institutions in Europe“ in Italien den Vortrag „Labor Market Performance and Wage Inequality – The German Case“. Der Workshop basierte auf einer gemeinsamen Initiative der Fakultät für Volkswirtschaft der Universität Perugia (Italien), des National Institute of Economic and Social Research in London (Großbritannien), des Instituts für Ost- und Südeuropaforschung in Regensburg und der Foundation for the Advancement of

Economics in Belgrad (Serbien). Anlässlich eines Symposiums zum 70. Geburtstag von Prof. Wolfgang Franz hielt **Prof. Joachim Möller** am 17. Januar 2014 in Mannheim einen Vortrag zum Thema „Jugendarbeitslosigkeit – Ursachen, Folgen, Auswege“.

Dr. Hans-Jörg Schmerer, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Internationale Vergleiche und Europäische Integration“, war im Dezember 2013 zu Gast am Wang Yanan Institute for Studies in Economics an der Xiamen University (China). Er stellte dort am 8. Dezember Ergebnisse seiner gemeinsamen Forschung mit **Stella Capuano** zum Thema „Trade and Unemployment: Do Institutions Matter?“ vor. Dabei geht es um den Zusammenhang zwischen Außenhandel und Arbeitslosigkeit und um die Frage, ob dieser Zusammenhang durch Institutionen der Lohnfindung und der Arbeitslosenunterstützung beeinflusst wird.

Jennifer Sinibaldi, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Kompetenzzentrum Empirische Methoden, hielt sich vom 1. Februar bis 30. April 2014 aufgrund einer Einladung zu einem Forschungsaufenthalt am Institute for Social Research an der University of Michigan (USA) auf.

Prof. Gesine Stephan, Leiterin des Forschungsbereichs „Arbeitsförderung und Erwerbstätigkeit“, trug am 25. Dezember 2013 bei der Jahrestagung der Southern Economic Association in Tampa (USA) die Ergebnisse eines Vergleichs öffentlicher und privater Vermittlungsdienstleistungen für Arbeitslose mit besonderen Vermittlungshemmnissen vor.

Michael Stops, wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Forschungsgruppe „Berufliche Arbeits-

märkte“, hielt sich von Oktober bis Dezember 2013 zu einem Forschungsaufenthalt an der London School of Economics (Großbritannien) auf. Dabei tauschte er sich auch mit Kolleginnen und Kollegen des Spatial Economics Research Center und des Center for Economic Performance über mögliche Effekte der Veränderung verschiedener institutioneller Rahmenbedingungen auf die Beschäftigung in beruflichen und regionalen Arbeitsmärkten aus.



Michael Stops

Dr. Parvati Trübswetter, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Internationale Vergleiche und Europäische Integration“, stellte am 27. November 2013 beim Bundesamt für Migration und Flüchtlinge in Nürnberg die neue IAB-SOEP-Migrationsstichprobe vor. Das IAB und das Sozio-oekonomische Panel (SOEP), die forschungsbasierte Infrastruktureinrichtung des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung Berlin, sind eine Kooperation eingegangen, um Migrantinnen und Migranten in Deutschland zu befragen. Im Frühsommer 2013 wurden mehr als 2.500 Haushalte von speziell geschulten Interviewerinnen und Interviewer des Umfrageinstituts TNS Infratest Sozialforschung befragt, in de-



Dr. Parvati Trübswetter

nen mindestens eine Person lebt, die entweder selbst zugewandert ist oder bei denen ein Elternteil zugewandert ist beziehungsweise eine ausländische Staatsbürgerschaft besitzt. Die erste Welle der IAB-SOEP-Migrationsstichprobe wird im Spätsommer 2014 der Forschung für Sekundäranalysen zur Verfügung gestellt.

Anita Tisch, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Panel „Arbeitsmarkt und soziale Sicherheit“, stellte am 25. Oktober 2013 beim „3rd International Workshop on the Socioeconomics of Ageing“ an der School of



Anita Tisch

Economics and Management in Lissabon (Portugal) ihren Vortrag „Internal and External Employability of Older Workers Contributions of the Establishments“ vor. Darin befasste sie sich mit betrieblichen Einflussfaktoren auf die interne und externe Beschäftigungsfähigkeit Älterer, wobei die interne Beschäftigungsfähigkeit anhand des individuellen Erwerbsverbleibes im Betrieb gemessen wurde und die externe Beschäftigungsfähigkeit anhand betrieblicher Wechsel. Als Datengrundlage dienten die Linked-Employer-Employee-Daten des IAB.



Matthias Umkehrer

Matthias Umkehrer, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsdatenzentrum der BA im IAB und Stipendiat im gemeinsamen Graduiertenprogramm des IAB und des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften der Universität Erlangen-Nürnberg, besuchte von Anfang März bis Mitte Mai 2014 die wirtschaftswissenschaftliche Fakultät und das kalifornische Zentrum für Bevölkerungsforschung (California Center of Population Research) der University of California Los Angeles (USA). Während seines Aufenthalts arbeitete er gemeinsam mit Prof. Till von Wachter an einem Kooperationsprojekt, das die Auswirkungen von Messfehlern in Befragungs-

daten, insbesondere bei der Untersuchung von Einkommensdynamiken, evaluiert.

Basha Vicari, wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Forschungsgruppe „Berufliche Arbeitsmärkte“ und Stipendiatin im gemeinsamen Graduiertenprogramm des IAB und des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften der Universität Erlangen-Nürnberg, nahm vom 8. bis 10. Mai 2014 am Frühjahrestreffen des „Research Committee 28“ der Internationalen Soziologischen Vereinigung in Budapest (Ungarn) teil. Dort stellte sie ihre Forschungsergebnisse zum Einfluss von beruflicher Standardisierung und Regulierung auf die horizontale und vertikale berufliche Mobilität von Erwerbsanfängern vor.

Dr. Ulrich Walwei, Vizedirektor des IAB, stellte am 2. Dezember 2013 in Tiflis (Georgien) bei dem von der Weltbank organisierten Workshop „Labour Market Monitoring and Analysis Experience of Selected EU Countries“ die Organisationsstruktur und Forschungsausrichtung des IAB vor.

Mirko Wesling, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Regionalen Forschungsnetz (IAB Sach-



Mirko Wesling

sen), berichtete am 7. November 2013 in Budapest auf der Tagung der University of Szeged (Ungarn) zum Thema „Rückkehrerwanderung in Mittel- und Osteuropa“ über seine Ergebnisse zu den Erfahrungen in Ostdeutschland.



Dr. Antje Weyh

Dr. Antje Weyh, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Regionalen Forschungsnetz (IAB Sachsen), stellte am 23. Februar 2014 auf dem Winterseminar der Gesellschaft für Regionalforschung in Matrei (Österreich) ihre Ergebnisse zu der Frage „Demografischer Wandel und Arbeitslosigkeit in Ostdeutschland. Wie eng ist die Beziehung?“ vor.

Aus aller Welt ins IAB

Am 3. April 2014 begrüßte der IAB-Vizedirektor Dr. Ulrich Walwei den Staatssekretär im Bundesministerium für Arbeit und Soziales **Thorben Albrecht**. Im Gespräch wurden Fragen der künftigen Zusammenarbeit, die Forschungsthemen des IAB und aktuelle arbeitsmarktpolitische Themen erörtert.

Prof. René Böheim von der Johannes Kepler Universität Linz (Österreich) war vom 15. bis



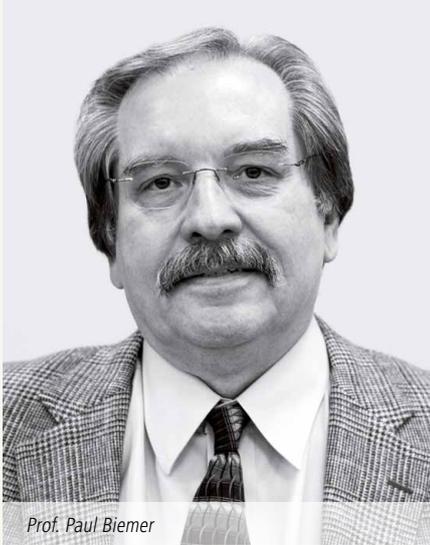
Staatssekretär Thorben Albrecht

17. Januar 2014 zu Gast im Forschungsbereich „Arbeitsförderung und Erwerbstätigkeit“, um an einem gemeinsamen Forschungsvorhaben zu arbeiten. Bei der Veranstaltung „IAB-Colloquium“ stellte er erste Ergebnisse der Evaluation der österreichischen „Qualitätsinitiative in der Lehre“ vor.



Prof. René Böheim

Prof. Paul Biemer, RTI International und University of North Carolina (USA), war am 5. und 6. Dezember 2013 auf Einladung des Kompetenzzentrums Empirische Methoden am IAB zu Gast. Er hielt einen Vortrag zur Evaluation und



Prof. Paul Biemer

Sicherung von Datenqualität und stand den datenerhebenden Forschungsbereichen des IAB für Beratungen zur Qualitätssicherung bei der Datenerhebung zur Verfügung.

Prof. Bernd Süßmuth von der Universität Leipzig präsentierte am 26. November 2013 im FAU/IAB-Seminar „Macroeconomics and Labor Markets“ den Vortrag „Scrapping subsidies in times of global crisis: how long is the shadow of fiscal stimulus?“. Prof. Süßmuth analysierte den Effekt der sogenannten Abwrackprämie für die Entsorgung älterer Kraftfahrzeuge mit



Prof. Bernd Süßmuth

Zeitreihenverfahren: Sie führte zwar kurzfristig zu einer höheren Nachfrage, nach der Förderphase verzeichnete die Automobilindustrie aber entsprechende Auftragsrückgänge. Insgesamt wurde die Krise für diesen Wirtschaftszweig somit um 13 Monate verlängert.

Prof. Marcus Hagedorn von der Universität Oslo (Norwegen) stellte am 4. Dezember 2013 im FAU/IAB-Seminar „Macroeconomics and Labor Markets“ aktuelle Ergebnisse einer Studie zu gesamtwirtschaftlichen Effekten der Dauer des Arbeitslosengeldbezugs in US-Bundesstaaten vor. Ein Großteil des Anstiegs der Arbeitslosigkeit in den USA während der großen Rezession in den Jahren 2008/2009 kann demnach auf die beispiellose Verlängerung der Bezugsdauer des Arbeitslosengelds infolge der Krise zurückgeführt werden.

Prof. Christian Holzner von der Ludwig-Maximilians-Universität München erläuterte am 10. Dezember 2013 im FAU/IAB-Seminar „Macroeconomics and Labor Markets“ seine Forschungsergebnisse zum Thema „Labor market equilibrium with public employment agency“. Prof. Holzner zeigte, dass sich mit Hilfe theoretischer Modelle die Folgen der Existenz einer öffentlichen Arbeitsvermittlung bei gleichzeitiger privater Arbeitsuche für den Sucherfolg, die Arbeitslosigkeit und die Entlohnung darstellen lassen. Das Modell macht außerdem deutlich, dass der Rückgang der Arbeitslosigkeit und die moderate Lohnentwicklung als Folgen der Hartz-III-Reform erklärt werden können.

Aus der Welt des IAB

Prof. Martin Abraham von der Universität Erlangen-Nürnberg, **Prof. Christina Gathmann** von der Universität Heidelberg und **Prof.**

Gerard J. van den Berg von der Universität Mannheim wurden als neue Mitglieder für den Wissenschaftlichen Beirat des IAB gewonnen.



Dr. Martin Dietz

Dr. Martin Dietz leitet seit Januar 2014 die Stabsstelle „Forschungskoordination“. Er ist seit 2005 am IAB tätig, zunächst als Referent des Vize-Direktors Dr. Ulrich Walwei, dann als Leiter der IAB-Stellenerhebung. Im Januar 2012 übernahm er die Leitung der Forschungskoordination zunächst kommissarisch und setzte sich im Herbst 2013 in einem offenen Besetzungsverfahren durch. Die Stabsstelle bündelt zentrale Forschungsergebnisse des IAB, macht sie transparent und sorgt unter anderem für den Transfer aus der Wissenschaft in die arbeitsmarktpolitische Praxis. Zur Forschungskoordination gehören auch zehn Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeiter in ausgewählten Arbeitsagenturen. Mit ihrem direkten Zugang zu den Prozessen in den Arbeitsagenturen sind sie das Standbein des IAB in der Praxis der Arbeitsverwaltung. Sie leisten in unterschiedlichen Projektzusammenhängen wichtige Beiträge für die Forschungseinheiten des IAB.

Dr. Stephanie Eckman, wissenschaftliche Mitarbeiterin des Kompetenzzentrums Empirische Me-



Dr. Stephanie Eckman

thoden, wurde im Frühjahr 2014 zum Associate Editor des „Journal of Official Statistics“ berufen.

Dr. Florian Janik, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Bildungs- und Erwerbsverläufe“, ist seit dem 1. Mai 2014 neuer Oberbürgermeister der Stadt Erlangen. Er hatte sich in einer Stichwahl mit 63,7 Prozent der abgegebenen Stimmen gegen den bisherigen Oberbürgermeister Siegfried Balleis durchgesetzt. Der promovierte Wirtschafts- und Sozialwissenschaftler arbeitete seit 2005 am IAB. Zuletzt leitete er zwei Forschungspro-



Dr. Florian Janik

jekte zum Thema „Weiterbildung“ und war Mitarbeiter in der Längsschnittstudie „Bildung im Erwachsenenalter und lebenslanges Lernen“ des Nationalen Bildungspanels.

Prof. Frauke Kreuter, Leiterin des Kompetenzzentrums Empirische Methoden, ist seit Anfang 2014 Mitglied im Editorial Board der Zeitschrift „American Sociological Review“ und Mitglied des wissenschaftlichen Beirats für den Amerikanischen General Social Survey.



Dr. Concetta Mendolicchio

Dr. Concetta Mendolicchio, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Internationale Vergleiche und Europäische Integration“, erhielt am 18. Dezember 2013 vom Habilitationskomitee des italienischen Bildungsministeriums die Habilitation im Fach Wirtschaftspolitik.

Prof. Joachim Möller, Direktor des IAB, wurde im Auftrag der Bayerischen Staatsregierung von November 2013 bis Juni 2014 als Mitglied in die Kommission zur Evaluierung des Hauses der Forschung berufen.

Dr. Ulrich Walwei, Vizedirektor des IAB, wurde in den Wissenschaftlichen Beirat des

Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung berufen. Es wurde im August 2013 als Kompetenzzentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung gegründet und soll die Hochschul- und Wissenschaftsforschung in Deutschland stärken, um den Bedarf an forschungsbasierten Dienstleistungen seitens der Akteure der Hochschul- und Wissenschaftspolitik zu befördern. Außerdem ist Dr. Walwei Mitglied des neu gegründeten WSI-Arbeitskreises „Wandel der Beschäftigungsverhältnisse – Erklärungen und Regulierungen“ der Hans-Böckler-Stiftung. Beim ersten Treffen am 6. Dezember 2013 sprach Walwei über das Thema „What drives the growth of work arrangements in Germany?“.

Ines Zapf, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Prognosen und Strukturanalysen“, hat gemeinsam mit Claudia Bogedan, Leiterin der Abteilung Forschungsförderung in der Hans-Böckler-Stiftung, die Leitung und Koordination des Arbeitskreises „Flexible Arbeitszeiten“ in der Hans-Böckler-Stiftung übernommen. Der Arbeitskreis dient der Vorstellung und Diskussion von Projekten zum Thema „Arbeitszeitflexibilität“ und fördert die Kooperation und Vernetzung von Forschern in diesem Forschungsgebiet.



Ines Zapf

Porträt

Ein Wissenschaftler mit „Migrationshintergrund“

Prof. Dr. Herbert Brücker sorgt für Fakten in den Debatten über Billigkonkurrenz durch ausländische Fachkräfte oder vermeintlichen Sozialtourismus durch „Armutsmigranten“ aus Osteuropa.

Nehmen die Zuwanderer uns die Jobs weg? Belasten sie unsere Sozialsysteme? „Das sind die beiden großen Fragen in der öffentlichen Debatte über Migration in Deutschland“, sagt Prof. Dr. Herbert Brücker. Der Migrationsexperte am IAB kennt die Antworten: Mit seinem Forschungsbereich „Internationale Vergleiche und Europäische Integration“ untersucht er die Gründe für die zunehmende internationale Migration, deren Auswirkungen auf Arbeitsmarkt und Sozialstaat sowie die Effekte der Einwanderungspolitik und der Erweiterung der Europäischen Union auf Umfang und Qualifikationsstruktur der Zuwanderung.

Die Forschungsergebnisse sind in der Wissenschaft ebenso wie in Medien, Politik und Praxis gefragt. So stoßen etwa die Migrationsprognosen des Bereichs auf hohes Interesse. „Die Migrationsströme sind wesentlich flexibler geworden“, sagt Brücker. „Die Nettozuwanderung nach Deutschland ist im Zuge der EU-Osterweiterung und der Eurokrise von 95.000 Personen im Durchschnitt der letzten Dekade auf rund 440.000 im vergangenen Jahr gestiegen. 70 Prozent dieses Anstiegs gehen auf die Verschlechterung der Situation in anderen Zielländern wie in Spanien und Italien zurück. Wir haben am IAB neue ökonomische Verfahren entwickelt, um solche Umlenkungsprozesse schätzen zu können.“

Für das laufende Jahr erwartet der Wissenschaftler eine Nettozuwanderung von 500.000

Personen, etwa ein Fünftel davon aus Bulgarien und Rumänien. Auch wenn nur wenige strukturschwache Kommunen Probleme mit einem hohen Anteil von Rumänen und Bulgaren haben, die weder erwerbstätig sind noch Hartz-IV-Leistungen beziehen, dominierten diese Einzelfälle zunächst die mediale Debatte. „Da haben wir als IAB auch eine aufklärerische Funktion, indem wir die Öffentlichkeit über die Fakten informieren. Und die Zahlen waren in diesem Fall sehr viel günstiger, als die Öffentlichkeit gedacht hatte“, erklärt Brücker.

Der 54-jährige Ökonom, der in Frankfurt am Main aufgewachsen ist, erwartet, dass die Migration bald ihren Höhepunkt erreicht und dann abflachen wird. In den nächsten zehn Jahren werde das Arbeitskräfteangebot daher konstant bleiben oder sogar leicht steigen. „Damit ist eine gewaltige Integrationsleistung verbunden, die uns in dieser Dekade enorm beschäftigen wird“, so Brücker. „Hinzu kommt die Frage, wie wir die Zuwanderung steuern, wenn die Zahl der Zuwanderer wieder zurückgeht.“

Die Bearbeitung dieser Fragen stößt allerdings an Grenzen, denn es fehlen vor allem Mikrodaten, welche die Migrations-, Erwerbs-

und Bildungsbiografien bis in die Herkunftsländer erfassen. Das IAB hat deshalb gemeinsam mit dem Sozio-oekonomischen Panel (SOEP) am Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung Berlin die IAB-SOEP-Migrationsstichprobe aufgebaut, bei der Befragungsdaten des SOEP mit administrativen Prozessdaten der Bundesagentur für Arbeit (BA) verknüpft werden. Von dem neuen Datensatz, der sich insbesondere für Arbeitsmarktanalysen eignet, „erwarten wir uns den führenden Datensatz für die Migrations- und Integrationsforschung in Deutschland und weltweit einen der drei bis vier interessantesten Datensätze“, sagt Brücker. „Wir wollen damit der führende Player in der Politikberatung werden und uns auch in der akademischen Forschung entsprechend positionieren.“

Ein weiterer Forschungsschwerpunkt des Bereichs liegt auf der Analyse von Arbeitsmarktreformen und -institutionen im internationalen Vergleich. Dabei steht die Frage im Mittelpunkt, welche Strategien andere Länder verfolgen, um Erwerbslose in den Arbeitsmarkt zu integrieren, und

ob diese Länder und Deutschland voneinander lernen können. So betreibt der Bereich eine langfristig angelegte Forschung zur Wirksamkeit und Nachhaltigkeit der Aktivierung erwerbsfähiger Hilfeempfänger. „Auch auf diesem Gebiet haben wir das Profil des Bereichs insbesondere durch mikrodatengestützte Arbei-

„Die international vernetzte Ökonomie besser zu verstehen, ist von strategischer Bedeutung, denn unter Arbeitsmarktgesichtspunkten ist dies für eine Exportnation wie Deutschland eine Schlüsselfrage.“

Zur Person

Prof. Dr. Herbert Brücker studierte Soziologie, Politik und Volkswirtschaftslehre an der Goethe-Universität Frankfurt am Main, wo er anschließend als wissenschaftlicher Mitarbeiter tätig war und auch promovierte. 1993 ging er an das Deutsche Institut für Entwicklungspolitik in Berlin, zwei Jahre später wechselte er an das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung Berlin. Brücker war 2004 und 2005 Gastprofessor an der Aarhus School of Business in Dänemark und habilitierte 2005 an der Technischen Universität Berlin über die Ursachen und Auswirkungen internationaler Migration. Seit Ende 2005 leitet er den Forschungsbereich „Internationale Vergleiche und Europäische Integration“ am IAB, seit 2008 ist er zudem Professor für Volkswirtschaftslehre an der Otto-Friedrich-Universität Bamberg.



ten weiterentwickelt“, sagt Herbert Brücker und nennt als Beispiel eine Studie zur Einkommensungleichverteilung in Europa.

„In der EU gilt der Grundsatz, dass die Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik in die nationale Zuständigkeit gehört. Ich glaube, dass diese Abgrenzung stärker aufgeweicht wird, denn die Finanzkrise hat andere Fragen wie die nach einer europäischen Arbeitslosenversicherung in den Vordergrund gerückt“, erklärt Brücker. „Das müssen wir beobachten, denn dadurch stellt sich neben finanziellen Fragen auch die Frage, wie wir eine europäische Arbeitsmarktpolitik organisieren.“

Sein Forschungsbereich untersucht außerdem die Arbeitsmarktwirkungen von Handel und Kapitalverkehr. „Was bedeutet es für Deutschland, wenn die Weltwirtschaft hustet? Da müssen wir sprechfähig sein. Die international vernetzte Ökonomie besser zu verstehen, ist von strategischer Bedeutung für die BA und das IAB, denn unter Arbeitsmarktgesichtspunkten ist dies für eine Exportnation wie Deutschland immer eine Schlüsselfrage“, betont Brücker. „In der akademischen Forschung sind wir damit schon top-platziert. Das wird auch in der Politikberatung kommen“, ist er überzeugt, denn Forschungsstärke und Politiknähe gehen in seinem Bereich Hand in Hand.

„Politikberatung ist für mich mindestens

genauso wichtig wie Forschung, sie muss aber auch gut gemacht werden. Und dazu benötigt man akademische Forschung“, erklärt Brücker, der auch eine Professur für Volkswirtschaftslehre an der Universität Bamberg innehat. Er hat deshalb die akademische Forschung in seinem Bereich gestärkt – „und zwar im theoretischen ebenso wie im angewandten empirischen Bereich, denn empirische Fragestellungen müssen theoretisch gut fundiert sein“, betont der Wissenschaftler. „Weil wir sehr forschungsstark sind und interessante politikrelevante Themen bearbeiten, können wir beispielsweise Selbstverwaltung und Zentrale der BA viel besser unterstützen, denn unsere Erkenntnisse haben ganz praktische Bedeutung für sie. Das betrifft zum Beispiel bei der Migrationsforschung die Frage, welche Rolle die BA bei der Arbeitsuche von Migranten spielt, ebenso wie die Anerkennung beruflicher Abschlüsse oder die wichtigsten Integrationshemmnisse.“

Besonders wichtig ist es ihm, komplexe kontra-intuitive Forschungsergebnisse zu vermitteln. „Es gibt zum Beispiel in der Fachkräftediskussion die Ansicht, dass die Arbeitslosigkeit zurückgeht, wenn das Angebot an Arbeitskräften sinkt. Das ist jedoch ein Fehlschluss, denn wenn gleichzeitig auch der Kapitalstock zurückgeht, schrumpft auch die Arbeitsnachfrage. Die Arbeitslosigkeit kann also trotzdem konstant

bleiben oder sogar steigen“, nennt er ein Beispiel für solche zunächst überraschenden Forschungserkenntnisse.

Ein anderes Beispiel betrifft den sogenannten Brain Drain, also die Abwanderung von hochqualifizierten Fachkräften ins Ausland: Für deren Heimatländer werden dadurch meist negative wirtschaftliche Konsequenzen befürchtet. „Die meisten Herkunftsländer profitieren jedoch von starker Migration, weil potenzielle Auswanderer in Bildung investieren und später zum Teil wieder aus dem Ausland in ihre Heimat zurückkehren oder erst gar nicht auswandern“, erklärt Brücker.

Für ihn kommt es darauf an, möglichst vorausschauend die wichtigen Trends und die relevanten Verschiebungen in der Gesellschaft zu identifizieren und zu wissen, was die Politik braucht. Spürsinn beweist der Wissenschaftler übrigens nicht nur bei seiner Arbeit, sondern auch beim Lesen von Krimis. Zum Ausgleich schwingt sich er sich außerdem gerne auf sein Rennrad, das meist mit in den Urlaub fährt: „Ich reise leidenschaftlich gerne.“ Am liebsten nach Afrika, Ecuador und innerhalb Europas – die große Vielfalt an Landschaften, Kulturen, Sprachen und Traditionen auf eher kleinem Raum hat es ihm angetan.

Autorin: Dr. Andrea Kargus

Interview

„Selbstverwaltung heißt entscheiden“ Ein Gespräch mit Christina Ramb und Eva Maria Welskop-Deffaa

Es ist Freitag kurz vor 9 Uhr im Konferenzzentrum der Bundesagentur für Arbeit (BA) in Nürnberg: Der Verwaltungsrat tagt. Gut 40 Personen haben sich im großen Konferenzsaal eingefunden. Alle begrüßen sich per Handschlag, plaudern angeregt miteinander – kein Zweifel: Man kennt sich. Mit von der Partie sind Eva Maria Welskop-Deffaa und Christina Ramb, die der Arbeitnehmer- beziehungsweise Arbeitgeberbank angehören. Die Redaktion des IAB-Forum hat beide zu einem Gespräch getroffen – über die Rolle der Selbstverwaltung, die Aufgaben der BA und die Forschungsergebnisse des IAB.

Frau Welskop-Deffaa, Sie sind ein bekennender Fan der Selbstverwaltung – woher nehmen Sie Ihre Euphorie?

Eva Maria Welskop-Deffaa: Meine Begeisterung für die Selbstverwaltung hat zwei Wurzeln: eigene Erfahrung und theoretische Prägung. Ich kenne die Selbstverwaltung

der BA seit vielen Jahren – aus der Perspektive der öffentlichen Bank und aus der Perspektive der Arbeitnehmerbank. Seit einem Jahr bin ich außerdem in der Selbstverwaltung der Deutschen Rentenversicherung. Aus eigener Anschauung erfahre ich, wie durch die Selbstverwaltung unsere Systeme der sozialen Sicherung mitgestaltet werden: aktive Mitgestaltung genau in dem Sinne, wie ich mir eine beitragsfinanzierte soziale

Sicherung wünsche – in einer gewissen Staatsferne, in einer gewissen Autonomie, in einer gewissen Eigenverantwortung der Versicherten. Diese Vorstellung entspringt meiner theoretischen Prägung, nicht zuletzt durch die katholische Soziallehre. Solidarität und Subsidiarität verstehe ich als komplementäre Prinzipien. Eine an ihnen orientierte Wirtschafts- und Sozialordnung setzt auch auf intermediäre Instanzen – auf Mitverantwortung der Sozialpartner. Von oben verordnete staatliche Solidarität reicht am Ende nicht aus, um unsere Gesellschaft so zu gestalten, wie ich mir das wünsche.

Wozu braucht die BA überhaupt einen Verwaltungsrat?

Christina Ramb: Die BA braucht die Selbstverwaltung, weil sie Voraussetzung ist für die nötige Staatsferne, für eine Mitgestaltung, die praxisnah ist, die einen Konsens herstellen kann zwischen unterschiedlichsten Interessen, und die denjenigen ein Mitspracherecht einräumt, die die Arbeitslosenversicherung finanzieren, also den Beitrags-



zahlern, Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Deswegen kann ich mir eine BA ohne Verwaltungsrat nicht vorstellen. Er ist neben den Verwaltungsausschüssen, aber auch dem Vorstand und den Mitarbeitern, Bestandteil der Selbstverwaltung der BA.

Wie kommt man denn zwischen den unterschiedlichen Interessen im Verwaltungsrat zu einem Konsens?

Ramb: Ein wesentlicher Erfolgsfaktor ist eine offene Kommunikation, die darlegt, warum welche Gruppe welche Maßnahmen anstrebt, um das gemeinsame Ziel zu erreichen: möglichst viele Menschen in Arbeit zu bringen. Und dann über Gespräche und Verhandlungen einen Konsens zu erzielen, der eben kein Minimalkonsens ist. Unser gemeinsames Ziel führt dazu, dass man auch dank des gegenseitigen Vertrauens – das ist sicherlich ein weiterer entscheidender Aspekt – viel gemeinsam erreichen kann, indem, wenn überhaupt nötig, mal der eine, mal der andere nachgibt. Oder indem man sich eben auch überzeugen lässt.

Welskop-Deffaa: Richtig! Die Institutionalisierung der regelmäßigen Begegnung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern in der Selbstverwaltung hilft dabei, Gemeinsamkeiten zu identifizieren und nicht nur die Unterschiede zu sehen. Insofern trägt die Selbstverwaltung auch zum sozialen Frieden bei. Uns verbindet das Interesse an einem funktionierenden Arbeitsmarkt, an einer exzellenten Beratung und Vermittlung von Arbeitslosen, an einer guten Relation zwischen Beitragszahlung und Leistung der BA. Diese Gemeinsamkeiten würden wir nicht so stark wahrnehmen, wenn wir nicht gemeinsam in der Selbstverwaltung säßen. Daher ist es gut, dass es die Selbstverwaltung gibt.

Welchen konkreten Einfluss nimmt der Verwaltungsrat als Kontroll- und Aufsichtsgremium auf die Geschäftspolitik der BA?

Ramb: Der Verwaltungsrat überwacht und kontrolliert, dass die BA ihre Ziele erreicht und dabei die Beitragsmittel nach dem Prinzip von Wirkung und Wirtschaftlichkeit verwendet. Er gestaltet aber vor allem auch mit. Ein Bei-

spiel ist die Mitgestaltung des Verwaltungsrates bei der Weiterentwicklung des BA-Zielsystems. Dort ging es den Bänken übergreifend auch darum, mehr Nachhaltigkeit bei der Integration von Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt zu erreichen. Ein weiteres Beispiel ist die Fortentwicklung der Unterstützungsmaßnahmen für Jugendliche. Gerade für benachteiligte Jugendliche können die gemeinsamen Erfahrungen aus der Praxis in einer gemeinsamen Initiative zu Verbesserungen führen.

Welskop-Deffaa: Die Arbeit der Selbstverwaltung in der BA lässt sich vergleichen mit einem Aufsichtsrat in einem Unternehmen. Von daher besteht eine unserer Aufgaben darin, den Vorstand zu kontrollieren, aber

auch Anregungen zu geben für die arbeitsmarktpolitische Ausrichtung. Wir haben also sowohl eine organisatorische Aufsichts- als auch eine inhaltliche Anregungsfunktion. Soziale Selbstverwaltung löst für die BA ein, was die Vereinten Nationen als „Responsivität“ guter Verwaltung einfordern. Das heißt: Gute Verwaltung ist so aufgestellt, dass sie die Anliegen der Betroffenen aktiv zum Ausgangspunkt ihres Handelns macht. Ich wüsste für die Sozialversicherungen keine bessere Ordnung als die sozialpartnerschaftliche Selbstverwaltung, um diesen Anspruch auf Responsivität einzulösen.

Frau Welskop-Deffaa, Sie schreiben der Selbstverwaltung eine positive Rolle zu bei der Stabilisierung des Arbeitsmarktes, auch in den letzten Jahren. Diese positive Entwicklung gibt es aber erst etwa seit 2004. Die Selbstverwaltung gibt es schon viel länger. Und 2004 hatten wir noch fast fünf Millionen Arbeitslose – trotz Selbstverwaltung. Worin besteht der positive Beitrag der Selbstverwaltung zum deutschen Jobwunder?



Welskop-Deffaa: „Die Selbstverwaltung trägt auch zum sozialen Frieden bei.“



Zur Person

Christina Ramb ist seit Juli 2012 stellvertretendes Mitglied im Verwaltungsrat der BA und des Ausschusses II (Arbeitsmarktpolitik) in der Gruppe der Arbeitgeber. Seit August 2012 leitet die Juristin die Abteilung „Arbeitsmarkt“ bei der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände.

Welskop-Deffaa: Zeiten hoher Arbeitslosigkeit waren für alle Akteure der Arbeitsmarktpolitik stets eine besondere Herausforderung. Das gilt auch für die Selbstverwalter in der Arbeitslosenversicherung. Präventiv Gestaltungsspielräume für Konjunkturkrisen zu schaffen, zeichnet die Selbstverwaltung historisch wohl durchgängig aus. Die Schwächung, die die Selbstverwaltung in den letzten 20, 30 Jahren erfahren hat, ging leider in die falsche Richtung – eine Schwächung der Selbstverwaltung insgesamt, nicht nur in der BA. Wenn man diesen Trend nicht umkehrt und die Selbstverwaltung wieder stärkt, ist diese bald nur noch ein Torso und kann die ihr zukommende Funktion nicht mehr erfüllen. Deswegen bin ich sehr dankbar, dass in der BA die Bedeutung der Selbstverwaltung nach meiner Wahrnehmung in den letzten Jahren klarer gesehen wird und dass der Koalitionsvertrag ein eigenes Kapitel zum Thema „Selbstverwaltung“ enthält: Die Regierungsfractionen wollen die Selbstverwaltung ausdrücklich stärken. Dabei ist klar: Auch eine starke Selbstverwaltung hat keinen Zauberstab, mit dem wir die

Ramb: „Eine Stärkung der Selbstverwaltung ist wichtig.“

Arbeitslosigkeit auf drei Prozent begrenzen können. Aber mit einer starken Selbstverwaltung können in schwierigen Situationen Spielräume vergrößert und Lasten fairer verteilt werden.

Ramb: Die Entwicklung der Arbeitslosigkeit hängt ja vor allem vom gesamtwirtschaftlichen Umfeld und den rechtlichen Rahmenbedingungen am Arbeitsmarkt ab. Insofern ist es schwierig, sie an der Selbstverwaltung festzumachen. Aber gerade in Krisenzeiten hat sich erwiesen, wie sehr die Verantwortungspartnerschaft in der Selbstverwaltung dazu beiträgt, einen Konsens zu erzielen. Ansonsten stimme ich mit Frau Welskop-Deffaa vollkommen überein, dass eine Stärkung der Selbstverwaltung wichtig ist. Dazu gehört, die BA nicht mit gesamtgesellschaftlichen Aufgaben zu belasten. Dazu gehört auch, einzuhalten, dass das Bundesarbeitsministerium zwar Rechtsaufsicht, aber keine Weisungsbefugnis hat.

Gibt es konkrete Beispiele, an denen Sie die Schwächung der Selbstverwaltung festmachen?

Welskop-Deffaa: Die BA muss seit ein paar Jahren einen Bericht über die zwischen dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales und der BA verabredeten Ziele an den Bundestag abgeben. Für dieses Verfahren besteht meines Erachtens keine Notwendigkeit, denn das Aufsichtsorgan ist der Verwaltungsrat. Damit die Selbstverwaltung ihre Aufsichtsaufgabe gut erfüllen kann, muss sie klar mandatiert sein und über entsprechende Ressourcen verfügen. Der Aufsichtsrat eines Unternehmens kann sich über die Innenrevision und über die externe Revision ein Bild über den Zustand des Unternehmens verschaffen, das am Ende die Entlastung des Vorstands ermöglicht. In der Welt der Sozialversicherungen liegt die „externe Revision“ beim Bundesrechnungshof. Und der Bundesrechnungshof berichtet nicht dem Verwaltungsrat, sondern dem Bundestag. Das ist nach meiner Einschätzung eine Schwäche der Selbstverwaltung. Selbstverwaltung braucht für die Wahrnehmung ihrer Aufsichtsfunktion Unterstützung durch interne und externe Revision.



Zur Person

Eva Maria Welskop-Deffaa ist seit Juli 2013 wieder Mitglied des BA-Verwaltungsrats und des Ausschusses I (Strategische Entscheidungen) in der Gruppe der Arbeitnehmer. Sie ist hauptamtliches Mitglied im Verdi-Bundesvorstand und dort für Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik zuständig. Dem Verwaltungsrat gehörte sie bereits von Juni 2010 bis Juli 2012 als Mitglied in der Gruppe der öffentlichen Körperschaften an. Damals leitete die studierte Volkswirtin die Abteilung „Gleichstellung“ im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Sollten denn Ihrer Meinung nach die Sozialpartner den Beitragssatz zur Arbeitslosenversicherung festlegen – und nicht der Bund?

Welskop-Deffaa: Das ist eine schwierige Frage. Dazu kann ich heute keine abschließende Antwort geben. Was mich aber ärgert, ist Folgendes: Ein wesentliches Argument für die Beschneidung der Rechte der Selbstverwaltung in den letzten 20 Jahren war das Ziel der Beitragssatzstabilität und der Senkung der Lohnnebenkosten. Der Tenor war: „Wir trauen es der Selbstverwaltung nicht zu, verantwortlich mit den Beitragsgeldern zu wirtschaften und die Kosten im Griff zu halten. Jetzt müssen wir da mal reingrätschen.“ Wenn man sich aber anschaut, was dort passiert, wo die Politik die Rechte der Selbstverwaltung beschnitten hat, etwa bei der Kranken- oder der Rentenversicherung, dann hat man nicht den Eindruck, dass die

Politik das Ziel der Beitragssatzstabilität generell stärker verfolgt als wir. Und das sage ich als Vertreterin der Gewerkschaften, die wir nicht im Verdacht stehen, das Ziel der Beitragssatzstabilität überzubewerten.

Warum sitzt eigentlich kein Vertreter von Arbeitslosenverbänden im Verwaltungsrat der BA? Deren Interessen sind doch eigentlich am stärksten tangiert?

Beide: Wir sind die Vertretung der Arbeitslosen.

Ramb: Wir haben beide das Ziel, möglichst viele Arbeitslose wieder in Beschäftigung zu bringen. Ich sehe nicht, welcher Arbeitslosenverband mehr leisten könnte als wir. Das Prinzip der Selbstverwaltung beruht gerade darauf, dass diejenigen über die Verwendung der Mittel der Arbeitslosenversicherung mitentscheiden, die sie finanzieren: Arbeitnehmer und Arbeitgeber.

Welskop-Deffaa: Die aktivsten und größten Erwerbsloseninitiativen in Deutschland sind gewerkschaftlich organisiert. Verdi hat statutarisch eine eigene „Personengruppe“ Erwerbslose, die sehr deutlich einfordert, dass Beiträge zur Arbeitslosenversicherung deshalb gezahlt werden, um im Arbeitslosigkeitsfall wirksam Hilfe zu erfahren. Gewerkschaften vertreten die Anliegen der Erwerbslosen und der potenziell Erwerbslosen. Junge Menschen, die als Auszubildende Mitglied einer Gewerkschaft werden und es dann als Beschäftigte bleiben, wollen, dass ihre Gewerkschaft auch für sie da ist, wenn sie arbeitslos werden. Erwerbslosigkeit ist heutzutage ja keine Ausnahme im Lebenslauf. Die Gewerkschaften tun alles, um für diese Erwerbslosen Interessenvertretung zu bleiben. Und dieser Anspruch, die Interessen der (potenziell) Arbeitslosen zu vertreten, konkretisiert sich in der Mitwirkung in der Selbstverwaltung der BA.

Sie sehen beide die Selbstverwaltung als Gegengewicht zur unmittelbaren Staatsverwaltung. Heißt das, dass die Selbstverwaltung mehr Freiräume braucht?

Ramb: Sie braucht jedenfalls die Freiräume, die ihr zustehen, vor allem bei der Haushaltsfestsetzung, wo durch Eingriffe des Bundes in den letzten Jahren immer wieder Freiräume beseitigt wurden – etwa was den Aufbau von

Reserven für Krisenzeiten anbelangt. Wir kritisieren sehr stark, dass es immer wieder den Versuch gibt, Aufgaben beziehungsweise die finanzielle Verantwortung für gesamtgesellschaftliche Aufgaben, die eigentlich steuerfinanziert sein müssten, den Beitragszahlern aufzubürden. Das jüngste Beispiel ist die aktuell diskutierte Eingliederungshilfe-Reform. Zum anderen entzog der Bund der BA immer wieder fest zugesagte Mittel. Dies alles macht es der BA insgesamt unmöglich, Reserven aufzubauen. Das beschneidet natürlich auch die Souveränität des Verwaltungsrats bei der Feststellung des Haushalts, denn in dem Moment, in dem die BA ins Defizit rutscht, endet diese.

Wo sehen Sie noch Änderungsbedarf?

Welskop-Deffaa: Wir haben ja beide schon gesagt, dass es wichtig ist, die Rechte der Selbstverwaltung zu erhalten und zu erweitern. Sonst ist Selbstverwaltung irgendwann nur noch eine Show-Veranstaltung. Und das Allerwichtigste ist, klar zu definieren, wofür die Selbstverwaltung

zuständig ist. Daneben gibt es die Punkte, die im Koalitionsvertrag schon zugesagt sind: dass man nochmal über die Frage der Weiterbildung und der Freistellungsregelung spricht, um die verantwortlichen Personen in der Selbstverwaltung in die Lage zu versetzen, die übertragenen Aufgaben auch wirklich auszufüllen. In der Arbeitsverwaltung geht es aber auch um die Frage, warum man im SGB-II-Bereich zwei traditio-

nell selbstverwaltete Strukturen – die Arbeitsverwaltung und die kommunale Seite – zusammengeführt hat zu den gemeinsamen Einrichtungen, die selbst nicht mehr selbstverwaltet sind.

Aber es gibt in den Jobcentern doch das Gremium der Beiräte. Können Sie dort nicht Ihre Expertise einbringen?

Ramb: „Wir kritisieren, dass es immer wieder den Versuch gibt, die Kosten für gesamtgesellschaftliche Aufgaben, die steuerfinanziert sein müssten, den Beitragszahlern aufzubürden.“

Welskop-Deffaa: Wenn das die Realität der Selbstverwaltung wäre, dann wäre die Selbstverwaltung ein reines Beratungs- und Informationsgremium mit null Entscheidungskompetenz. Selbstverwaltung heißt entscheiden! Die Selbstverwaltung ist eben kein bloßes Beratungsgremium, sondern mindestens ein „auf-

sichtsratsähnliches“ Kontrollgremium mit entsprechenden Entscheidungsbefugnissen. Die Beiräte in den Jobcentern sind also gerade keine Form der Selbstverwaltung.

Ramb: Wir stellen fest, dass die strikte Trennung der Rechtskreise SGB II und SGB III in der Praxis nicht zielführend ist, wenn es darum geht, Menschen bestmöglich zu betreuen und zu unterstützen. Es gibt zahlreiche Schnittstellen, an denen theoretisch sogar die Informationsrechte der Selbstverwaltung enden, weil man sich dann formell im SGB II befindet. Das ist abwegig. Der Verwaltungsrat braucht alle nötigen Informationen, um den Arbeitsmarkt ganzheitlich im Blick zu haben. Gleichzeitig können die Erfahrungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern auch den Jobcentern in der täglichen Arbeit nützen.

Was kann die BA aus der Selbstverwaltungspraxis anderer Sozialversicherungsträger lernen?

Welskop-Deffaa: Wir kennen aus der Rentenversicherung beispielsweise das Selbstverwaltungsinstitut der Versichertenberater, das zumindest für den SGB-II-Bereich ein Modell sein könnte. Wir haben im SGB-II-Bereich eine unglaublich große Klagewelle erlebt. Meine Einschätzung ist, dass es diese Klagewelle nicht gegeben hätte, wenn wir dort auch das Institut des Versichertenberaters gehabt hätten. Wir sehen in der Rentenversicherung, wie stark die Versichertenberater dazu beitragen können, Unsicherheiten im Umgang mit Formularen auszuräumen und Rechtsunklarheiten zu vermeiden. Und die Widerspruchsausschüsse, wie sie in der Rentenversicherung existieren,



könnten auch im SGB II dazu beitragen, kritische Fälle sozialpartnerschaftlich zu lösen, ohne dass sich gleich die Gerichte damit befassen müssen.

Wo ziehen Sie die Grenze zwischen den Zuständigkeiten des Verwaltungsrats und des BA-Vorstands? Sollte der Verwaltungsrat in das operative Geschäft der BA eingreifen können?

Ramb: Ich sehe die Hauptaufgabe des Verwaltungsrats neben der Aufsichtsfunktion in der Beratung, in der Unterstützung, in der Verantwortung für den Haushalt und für die strategische und organisatorische Ausrichtung. Der Vorstand ist für das operative Geschäft zuständig und trifft seine Entscheidungen – aber eben in Rückkopplung mit dem Verwaltungsrat.

Wichtige Beratungsleistungen des IAB für den Verwaltungsrat

Das IAB berät und informiert den Verwaltungsrat der BA regelmäßig zu wichtigen arbeitsmarktpolitischen Themen und Forschungsprojekten. Im Jahr 2013 waren dies unter anderem:

- Evaluationsergebnisse ausgewählter Maßnahmen der erweiterten vertieften Berufsorientierung
- Forschungsprojekt „Situation atypisch Beschäftigter und Arbeitszeitwünsche von Teilzeitbeschäftigten“
- Auswirkungen der Zuwanderung aus Bulgarien und Rumänien auf Arbeitsmarkt und Sozialstaat
- Analyse der Wirkung des Programms „WeGebAU“ für die Beschäftigung Älterer
- Das IAB-Arbeitsmarktbarometer – ein Frühindikator für die Entwicklung der Arbeitslosigkeit
- Evaluation der Initiative zur Flankierung des Strukturwandels (IFLAS)
- Bewertung einer europäischen Arbeitslosenversicherung
- Mismatch-Arbeitslosigkeit und Fachkräftebedarf
- Vermittlerhandeln im weiterentwickelten Zielsystem der BA

Welskop-Deffaa: Ich glaube auch, dass für die BA das am Aufsichtsrat orientierte Modell des Verwaltungsrats sehr tragfähig ist und dass wir uns keine operativen Kompetenzen wünschen sollten. Ein voll funktionsfähiges Aufsichtsratsmodell setzt voraus, dass man entsprechende Ressourcen und entsprechende Einblicke bekommt.

Wo sehen Sie für die nahe

Zukunft wichtige Aufgabenschwerpunkte der BA?

Welskop-Deffaa: Wir als Selbstverwaltung haben die BA immer sehr aktiv darin unterstützt, sich auf dem europäischen Arbeitsmarkt zu platzieren und dort eine aktive Rolle zu übernehmen. Der Vorstandsvorsitzende Frank-Jürgen Weise hat das mit dem Verwaltungsrat immer wieder eng rückgekoppelt, hat berichtet vom Netzwerk der Vorsitzenden der europäischen Arbeitsagenturen und Arbeitsmarktakteure. Wir haben das begrüßt, weil uns klar ist, dass wir einen europäischen Arbeitsmarkt haben. Auch zum Wohle der Menschen wäre es fahrlässig, unsere Erfahrungen nicht aktiv einzubringen. Wir haben Herrn Weise gebeten, gegenüber seinen europäischen Partnern zu kommunizieren, dass sich das deutsche Modell nicht nur konstituiert durch Beitragsfinanzierung und effiziente Verwaltung, sondern insbesondere auch durch selbstverwaltete Körperschaften des öffentlichen Rechts – was in Europa ja eher die Ausnahme ist. Wir müssen in Europa deutlich machen, dass das deutsche Erfolgsmodell ganz wesentlich damit zu tun hat, dass das, was wir in der Arbeitsmarktpolitik konkret umsetzen, intensiv rückgekoppelt ist mit den Arbeitnehmern und den Arbeitgebern.

Ist eigentlich das Thema „Fachkräftesicherung“ bei der BA gut aufgehoben?

Ramb: Ja, das Thema ist bei der BA sehr gut angesiedelt. Wir steuern in manchen Bereichen und Branchen auf einen wachsenden Fachkräftemangel zu, was auf die Wirt-



Ramb: „Das Thema Fachkräftesicherung ist bei der BA sehr gut angesiedelt.“

schaftslage in Deutschland negativ durchzuschlagen droht – mit negativen Folgen auch für die Beschäftigung. Das Zusammenwirken im Verwaltungsrat sehe ich vor allem dahingehend positiv, dass man intensiv gemeinsam daran arbeitet, alle inländischen Potenziale am Arbeitsmarkt zu erschließen und gleichzeitig die notwendige Zuwanderung von Menschen aus dem Ausland zu gestalten. Hier bringen wir in der Selbstverwaltung die Erfahrungen von beiden Seiten ein, etwa bei der Beschäftigung von Frauen, von Älteren oder beim Thema „Weiterbildung“. Wir diskutieren solche Themen auch mit Blick auf die Frage: Ist das tatsächlich Aufgabe der BA oder fällt das in den Verantwortungsbereich von Arbeitgebern und Arbeitnehmern jenseits der Systeme? Ich glaube, wir sind hier auf einem sehr guten Weg.

Welskop-Deffaa: Fachkräftesicherung können wir natürlich nicht ohne den Gesetzgeber erreichen, etwa wenn es um das Ziel geht, unterwertige Beschäftigung zu ver-

meiden. Es war ja eine Zeit lang nicht besonders populär, darüber zu sprechen, bekommt aber heute eine neue Aktualität: Wo gut qualifizierte Menschen unterwertig beschäftigt sind, fehlen sie an anderem Ort und blockieren Positionen, die von weniger gut qualifizierten Arbeitslosen besetzt werden könnten. Wir haben daher gemeinsam in unseren Beratungen immer wieder das Thema „Matching“ eingebracht. Wenn wir nicht davon ausgehen dürfen, dass es der BA vor Ort gelingt, die Menschen präzise auf die freien Stellen zu vermitteln, für die sie wirklich geeignet sind, dann wird die BA ihrer Aufgabe nicht gerecht. Hier gibt es durchaus noch Entwicklungs- und Verbesserungsbedarf, den wir als Selbstverwaltung regelmäßig thematisieren und wo wir den Finger in die Wunde legen. So erlebe ich uns jedenfalls.

Wie beeinflussen die Forschungsergebnisse des IAB die Meinungsbildung im Verwaltungsrat?

Welskop-Deffaa: Die Selbstverwaltung profitiert ganz erheblich von den Ergebnissen, die das IAB publiziert hat.

Der Verwaltungsrat der Bundesagentur für Arbeit

Zentrales Organ der Selbstverwaltung der Bundesagentur für Arbeit (BA) ist der Verwaltungsrat. Er besteht in drittelparitätischer Zusammensetzung aus je sieben ehrenamtlichen Vertretern der Arbeitnehmer, der Arbeitgeber und der öffentlichen Körperschaften. Dadurch sind die Gruppen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber als Vertreter der Beitragszahler zur Arbeitslosenversicherung in die Gestaltung der geschäftspolitischen Belange der BA eingebunden. Seit Juli 2002 sind die Aufgaben des Verwaltungsrats neu definiert und klar von den Aufgaben des Vorstandes abgegrenzt, der für das operative Geschäft verantwortlich ist.

Der Verwaltungsrat als Aufsichts- und Legislativorgan überwacht die Arbeit des hauptamtlichen Vorstandes und berät ihn in allen aktuellen Fragen des Arbeitsmarktes. Er beschließt die Satzung der BA und stellt jährlich den vom Vorstand aufgestellten

Haushaltsplan der BA fest. Er genehmigt auch den jährlichen Geschäftsbericht, den der Vorstand der Bundesministerin für Arbeit und Soziales vorlegt. Zur aktiven Überwachung und Begleitung der Vorstandsarbeit besitzt der Verwaltungsrat die Möglichkeit, vom Vorstand Prüfungen durch die Interne Revision zu verlangen. Entsprechend der Regelung im Aktiengesetz kann er auch externe Sachverständige mit einer Prüfung beauftragen. Der Vorstand ist verpflichtet, dem Verwaltungsrat regelmäßig – und aus wichtigem Anlass zeitnah – zu berichten. Zu den strategischen Aufgaben des Verwaltungsrats gehört auch die Genehmigung der geschäftspolitischen Ziele als Ausgangspunkt des Haushaltsplanungsprozesses sowie die laufende Kontrolle der Erreichung dieser Ziele. Im Zentrum des Interesses des Aufsichtsgremiums der BA steht darüber hinaus die Steuerung der aktiven Arbeitsmarktpolitik und deren Wirksamkeit und Wirtschaftlichkeit.

Es sind wunderbare Daten und Fakten, die hier produziert werden und die für jeden entwickelten arbeitsmarktpolitischen Diskurs ein wesentliches Rüstzeug darstellen. Ich gehe in keine Debatte, ohne nicht noch mal die letzten IAB-Publikationen dazu anzuschauen. Ich will in diesem Zusammenhang unterstreichen, was ich eben schon einmal gesagt habe: Gute Selbstverwaltung muss die Ressourcen zur Verfügung haben, die sie braucht, um ihre Aufgabe auch wirklich ausfüllen zu können. Zum Thema „Aufsichtsratsfunktionen der Selbstverwaltung“ habe ich betont, wie wichtig die Unterstützung durch die interne und externe Revision ist. Für die arbeitsmarktpolitische Impulsfunktion der Selbstverwaltung gilt Ähnliches: Hier brauchen wir wissenschaftliche Unterstützung. Das IAB stattet die Selbstverwaltung mit exzellenten Informationen aus: Daten und Fakten, die wir brauchen, um Wirkungszusammenhänge nachvollziehen zu können, Know-how, das wir im arbeitsmarktpolitischen Teil unserer Aufgabe benötigen. Ohne eine gute Datengrundlage können wir nicht beurteilen, ob die BA zielgenau arbeitet und ob sie bei bestimmten Themen intensiver eingestiegen muss oder nicht. Da liefern die Erkenntnisse des IAB wichtige Argumentationsgrundlagen. Wir sind froh, dass wir mit Fragen immer wieder ganz konkret ans IAB herantreten können. Das IAB genießt meine Sympathie in gleicher Weise wie die Selbstverwaltung als Ganzes.

Ramb: Ich habe dem nicht viel hinzuzufügen. Gerade aus Sicht des Verwaltungsrats ist der Beitrag des IAB im Bereich der Wirkungsanalyse und der Evaluierung der Arbeit der BA entscheidend. Dies dient der Überprüfung dessen, was die BA macht und liefert auch darauf aufbauende Handlungsvorschläge oder -ansätze. Für mich ist wichtig zu erkennen, wie das IAB die Arbeit der BA unterstützt. Bei allem Verständnis dafür, dass das IAB als Institut national und international große Reputation genießen und ernstgenommen werden will – und insofern das eine oder andere Forschungsvorhaben etwas über den konkreten BA-Auftrag hinausgeht – sehe ich den Schwerpunkt der Arbeit des IAB in der Unterstützung und wissenschaftlichen Begleitung

des operativen Geschäfts der BA und natürlich auch in der Beratung der Selbstverwaltung. Wir wünschen uns eine vertrauensvolle und enge Zusammenarbeit.

Haben Sie sich eigentlich schon einmal darüber geärgert, dass das IAB zu ganz anderen Ergebnissen gekommen ist als Sie selbst?

Welskop-Deffaa (lacht): Klar! Es ist doch immer schade, wenn man von einer Idee überzeugt ist und von kompetenter Seite Widerspruch bekommt. Da ist man erst mal enttäuscht. Aber das hilft ja nichts. Wir müssen uns mit den fachlichen Argumenten auseinandersetzen. Wenn wir zu dem Ergebnis kommen, dass das, was wir in eigenen Studien herausgefunden haben, methodisch belastbar ist, nehmen wir uns natürlich die Freiheit zu sagen: Es überzeugt uns nicht, was das IAB herausgefunden hat. Und wenn auch die Methoden des IAB über vernünftigen Zweifel erhaben sind, dann müssen wir akzeptieren, dass man begründet unterschiedlicher Meinung sein kann.

Welskop-Deffaa: „Die Selbstverwaltung profitiert ganz erheblich von den Ergebnissen des IAB.“

Frau Welskop-Deffaa, Frau Ramb, wir danken Ihnen für das Gespräch!

Das Interview führten



Dr. Andrea Kargus

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



Dr. Martin Schludi

Wissenschaftsredakteur im Geschäftsbereich „Wissenschaftliche Medien und Kommunikationsstrategie“ am IAB.
martin.schludi@iab.de

Presse

Zitate aus dem Medienecho des IAB



[Welt am Sonntag]

Dass sich verstärkt Hochqualifizierte aus dem Osten und dem Süden Europas nach Deutschland aufmachen, verwundert IAB-Forscher Brücker nicht. „Akademiker wandern weltweit viermal häufiger aus als Nichtakademiker.“ Die meisten der europäischen Herkunftsländer hätten zudem in den vergangenen Jahren einen Bildungsboom erlebt. Gerade die Chance, als Hochqualifizierter im Ausland arbeiten zu können, habe die Studienbegeisterung in den jüngeren EU-Mitgliedsstaaten und auch in Südeuropa befördert. Und da hierzulande ein Mangel an Ärzten, Ingenieuren oder IT-Spezialisten herrsche, lockten die guten Verdienstmöglichkeiten viele dieser jungen Menschen nach Deutschland.

Welt am Sonntag vom 5.1.2014

[Frankfurter Allgemeine Zeitung]

Dass sich Bildung lohnt, gehört zu den Allgemeinplätzen. Aber was sind die einzelnen Abschlüsse tatsächlich wert? Darüber gibt eine neue Untersuchung Aufschluss: Demnach verdient ein Akademiker mit einem beendeten Hochschulabschluss im Laufe seines Berufslebens durchschnittlich rund 2,3 Millionen Euro. Das ist mehr als doppelt so viel wie die 1,08 Millionen Euro, auf die ein Arbeitnehmer ohne Berufsausbildung kommt. Die formal Unqualifizierten bilden auch das Schlusslicht in der Tabelle, die das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) berechnet hat. Fachhochschulabschlüsse bringen demnach 2 Millionen Euro ein, das Abitur 1,56 Millionen

Euro. Wer eine abgeschlossene Berufsausbildung vorweisen kann, kommt im Laufe seines Erwerbslebens immer noch auf einen Verdienst von fast 1,33 Millionen Euro.

Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 24.1.2014

[Spiegel Online]

„Die Entwicklung ist hierzulande nicht mit der in den USA vergleichbar, in der die Mittelschicht auf breiter Front zu den Verlierern gehört. Für Deutschland ist stattdessen festzuhalten: Qualifikation ist mehr denn je der beste Schutz vor Arbeitslosigkeit, auch weil Qualifizierte sich besser auf neue Situationen einstellen können.“

Joachim Möller auf Spiegel Online am 29.1.2014

„Es ist eine falsche Annahme, dass die Beschäftigung Älterer automatisch die Beschäftigungschancen Jüngerer schmälert.“

Ulrich Walwei

[WirtschaftsWoche]

„Der Trend bei grünen Jobs wird weiter nach oben gehen, aber die genauen Beschäftigungseffekte der Energiewende zu benennen ist kaum machbar“, sagt Enzo Weber, Prognosechef des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in Nürnberg. „Umwelt und Energie spielen in vielen Zusammenhängen eine Rolle, deshalb haben wir es hier mit einer sehr diffusen Branche zu tun.“

WirtschaftsWoche vom 1.3.2014

[Reuters]

In Deutschland wurde 2013 so viel gearbeitet wie seit fast zwei Jahrzehnten nicht mehr. Die Zahl der Arbeitsstunden summierte sich auf 58,1 Milliarden, teilte das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) am Mittwoch mit. Das waren 0,2 Prozent mehr als im Jahr zuvor. „Mehr gearbeitet wurde zuletzt im Jahr 1994 mit 58,2 Milliarden Stunden“, erklärte das Institut.

Reuters vom 12.3.2014

[Handelsblatt]

Nach zwei Jahren Durststrecke dürfte die Arbeitslosigkeit nun wieder spürbar sinken. Das erwartet das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Im Jahresschnitt werden voraussichtlich 2,88 Millionen Männer und Frauen ohne Arbeit sein. Dies wären knapp 70.000 Jobsucher weniger als im Vorjahr und der tiefste Stand seit 1991, heißt es in der IAB-Prognose vom Donnerstag.

Handelsblatt vom 21.3.2014

[Süddeutsche Zeitung]

Wie viel leistet ein Facharbeiter verglichen mit einem Manager? Kann man das messen? Wohl kaum. „Die relative Lohnhöhe beruht häufig nicht auf Produktivität, sondern auf sozialer Konvention, da beißt die Maus keinen Faden ab“, sagt deshalb Joachim Möller, Chef des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Süddeutsche Zeitung vom 22.3.2014

[Frankfurter Allgemeine Zeitung]

„Es ist eine falsche Annahme, dass die Beschäftigung Älterer automatisch die Beschäfti-

gungschancen Jüngerer schmälert. Den Arbeitsmarkt als Nullsummenspiel zu betrachten führt in die Irre.“

Ulrich Walwei in der Frankfurter Allgemeinen Zeitung vom 9.4.2014

[Frankfurter Allgemeine Zeitung]

Während Deutschland im Zuge der Hartz-Reformen eine relativ strenge Definition von Erwerbsfähigkeit gewählt hat (drei Stunden Arbeit am Stück je Tag), landen gesundheitlich eingeschränkte Personen in anderen Ländern schneller in anderen Zweigen des Sozialsystems und gelten damit nicht als langzeitarbeitslos. Deshalb hat das IAB auch die Langzeit-Nichterwerbstätigkeit untersucht, bei der neben Arbeitslosigkeit noch Erwerbsunfähigkeit und Vorruhestand einberechnet werden. Auch hier hat sich Deutschland verbessert: Sein Anteil sank von 11,8 Prozent im Jahr 2008 auf 9,8 Prozent im Jahr 2012, nur Schweden war etwas besser.

Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 24.4.2014

[Frankfurter Allgemeine Zeitung / Rhein-Main-Zeitung]

Angenehm unaufgeregt ist eine Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) über jenen Teil des Wirtschaftslebens, den man je nach politischer Haltung wahlweise voller Würde Zeitarbeit nennt oder abwertend Leiharbeit. Aber führt denn nun Arbeitnehmerüberlassung (so heißt es für den Juristen) in eine Sackgasse, aus der die Beschäftigten nicht mehr herausfinden? Oder ist sie ein elegantes Sprungbrett auf einen dauerhaften Arbeitsplatz? Die Mitarbeiter des Instituts haben die Zahlen für Hessen hin und her gewendet und sind zum Ergebnis gekommen, Zeit-/Leiharbeit sei weder das eine noch das andere. So unspektakulär

kann das Leben sein.

Frankfurter Allgemeine Zeitung / Rhein-Main-Zeitung vom 26.4.2014

[AFP]

Dank der guten Konjunktur rechnen Arbeitsmarktforscher mit einem weiteren Rückgang der Arbeitslosigkeit in den kommenden Monaten. In den Arbeitsmarktagenturen halte sich die überwiegend optimistische Stimmung, erklärte das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in Nürnberg am Montag. Aktuell bestünden zwar wirtschaftliche Risiken durch den Konflikt mit Russland, der Konjunkturaufschwung zeige sich aber bislang robust. Das Arbeitsmarktbarometer des IAB sei mit 101,5 Punkten weiter auf gutem Niveau.

AFP vom 28.4.2014

„Horrorszenarien sind absolut nicht angemessen.“

Joachim Möller

[Süddeutsche Zeitung]

Der geplante Mindestlohn von 8,50 Euro ist Teufelszeug und wird viele Jobs kosten. Diese These vertritt die Mehrheit der deutschen Ökonomen. Das Münchner Ifo-Institut sieht bis zu 900.000 Arbeitsplätze gefährdet. Die führenden Wirtschaftsforschungsinstitute sprechen in ihrem Frühjahrsgutachten von 200.000 bedrohten Stellen. Joachim Möller, Direktor des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), hat stets dagegengehalten. Und dabei bleibt er, auch nach der Lektüre des Mindestlohn-Gesetzesentwurfs von Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles (SPD). „Horrorszenarien“, sagt er in einem Gespräch mit der Süddeutschen Zeitung, „sind absolut nicht angemessen.“ [...] „Wenn man Deutschland insgesamt anschaut und auch die Übergangs-

fristen sieht, sind 8,50 Euro vertretbar und akzeptabel“, ist der IAB-Chef überzeugt. [...] Trotzdem bewertet Möller manche Details in dem Gesetzesentwurf kritisch. So hätte er sich in Ostdeutschland einen geringeren Mindestlohn von zum Beispiel 7,50 Euro gewünscht, „weil das Lohnniveau dort niedriger ist und somit die Gefahr größer, dass bei 8,50 Euro Menschen ihren Arbeitsplatz verlieren“.

Süddeutsche Zeitung vom 28.4.2014

[dpa]

Auch in den kommenden zwölf Monaten rechnet das IAB nach seiner jüngsten Umfrage mit verbesserten Chancen für Jobsucher. So erwartet jeder vierte befragte Betrieb einen Beschäftigungsanstieg. Nur etwa jeder zehnte Betrieb gehe von einem Jobverlust im eigenen Betrieb aus. Besonders optimistisch zeigten sich Firmen der Informations- und Kommunikationsbranche, Zeitarbeitsunternehmen, Auto- und Maschinenbauer sowie wissenschaftliche und technische Dienstleister.

dpa vom 15.5.2014

[Die Zeit]

„Wenn mit der Lebenserwartung auch die Zahl der Jahre bei guter Gesundheit steigt, warum sollten die Menschen dann nicht auch länger motiviert im Beruf aktiv bleiben? Wir brauchen dafür altersgerechte Arbeitsbedingungen, eine gute Gesundheitsprävention und eine stärkere Beteiligung an passenden Weiterbildungsmaßnahmen – eigene Initiative inklusive. Wir benötigen bessere Jobchancen für Ältere im Falle der Arbeitslosigkeit, die zu oft zum faktischen Ruhestand auf Raten führt. Wir dürfen nicht nur Schwächen kurieren, sondern sollten viel stärker auch die spezifischen Stärken älterer Beschäftigter nutzen.“

Enzo Weber in der Zeit vom 15.5.2014

Fachkräfteengpässe und atypische Beschäftigung

Das eine schließt das andere nicht aus

Wenn Unternehmen einen Mangel an qualifizierten Fachkräften beklagen, gleichzeitig aber flexible Formen der Beschäftigung zunehmen, stellt dies nicht unbedingt einen Widerspruch dar. Vielmehr zeigen sich dadurch die großen Unterschiede bei Angebot und Nachfrage auf verschiedenen Teilarbeitsmärkten.



Es erscheint auf den ersten Blick paradox: Einerseits klagen immer mehr Unternehmen in Deutschland über einen Mangel an Fachkräften – was tendenziell die Verhandlungsmacht der Arbeitnehmerseite stärken sollte. Andererseits hat sich der Anteil sogenannter atypischer Beschäftigungsverhältnisse erhöht. Hierzu zählen Teilzeittätigkeiten, Minijobs, Zeitarbeit oder befristete Beschäftigung. Diese sind aber aus Sicht der Beschäftigten häufig weniger attraktiv als sogenannte Normalarbeitsverhältnisse. Dies wirft die Frage auf, ob die zunehmende Vergabe atypischer Jobs nicht im Widerspruch zur Klage über fehlende Fachkräfte steht. Fachkräfteengpässe und atypische Beschäftigung schließen einander jedoch nicht aus. Das zeigt sich, wenn Branchen und Berufe, in denen es Fachkräfteengpässe gibt, den verschiedenen Einsatzfeldern von atypischen Erwerbsformen gegenübergestellt werden. Im Folgenden soll zunächst eine kurze Einschätzung der aktuellen beziehungsweise in den kommenden Jahren zu erwartenden Fachkräftesituation gegeben werden.

Marktmechanismen können Fachkräfteengpässe ausgleichen

Fachkräfteengpässe sind aktuell kein flächendeckendes Phänomen und müssen auch kein dauerhaftes Problem sein. Anhand verschiedener Indikatoren können jedoch Bereiche des Arbeitsmarktes identifiziert werden, in denen qualifizierte Arbeitskräfte knapp sind. In manchen MINT-Berufen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) sowie im medizinischen Bereich und in der Pflege gibt es beispielsweise immer weniger Arbeitslose je gemeldeter offener Stelle. In einzelnen Berufen übersteigt die Zahl der offenen Stellen sogar die der Arbeitslosen. Hier bestehen in der Tat gravierende Fachkräfteengpässe. Auch wenn Stellen, die ein bestimmtes Qualifikationsprofil erfordern, nur schwer besetzt werden können, sind Fachkräfteengpässe wahrscheinlich. Je länger ein solcher Engpass am Arbeitsmarkt besteht, desto eher lässt sich von einem Mangel sprechen.

Dabei wird jedoch mitunter nicht berücksichtigt, dass es Marktmechanismen gibt, die ein solches Ungleichgewicht am Arbeitsmarkt mittelfristig ausgleichen können. Eine zen-

trale Rolle spielt dabei der Lohn: Steigt er, sind Beschäftigte eher bereit, sich für eine Stelle beruflich zu verändern oder den Wohnort zu wechseln. Das zeigen die Studien von Stephan Brunow und Alfred Garloff aus dem Jahr 2011 sowie von Stephan Brunow, Joachim Möller und Jens Stegmaier aus dem Jahr 2012. Fachkräftemangel muss deshalb kein permanentes Phänomen darstellen.

Marktmechanismen können allerdings nicht in allen Bereichen der Wirtschaft uneingeschränkt und zeitnah wirken. Insbesondere in stark regulierten Sektoren wie dem Gesundheits- und Pflegebereich ist dies nicht der Fall. Sind die hier ausgehandelten Löhne zu niedrig, um den Beschäftigten Lohnvorteile gegenüber einer Tätigkeit in anderen Branchen zu bieten, kann ein dauerhafter Mangel an Arbeitskräften in bestimmten Berufen die Folge sein.

Die Entwicklung der Arbeitskräftenachfrage hängt vom Qualifikationsniveau ab

Aktuell geht die betriebliche Nachfrage nach geringqualifizierten Personen überdurchschnittlich stark zurück, während Hochqualifizierte verstärkt gesucht werden. Die Langfristprojektion des Arbeitskräfteangebots und der Arbeitskräftenachfrage von Robert Helmrich, Gerd Zika und anderen aus dem Jahr 2012 führt hingegen zu einem differenzierten Bild mit jeweils unterschiedlichen Szenarien für verschiedene Qualifikationsniveaus (vgl. Abbildung 1 auf Seite 78).

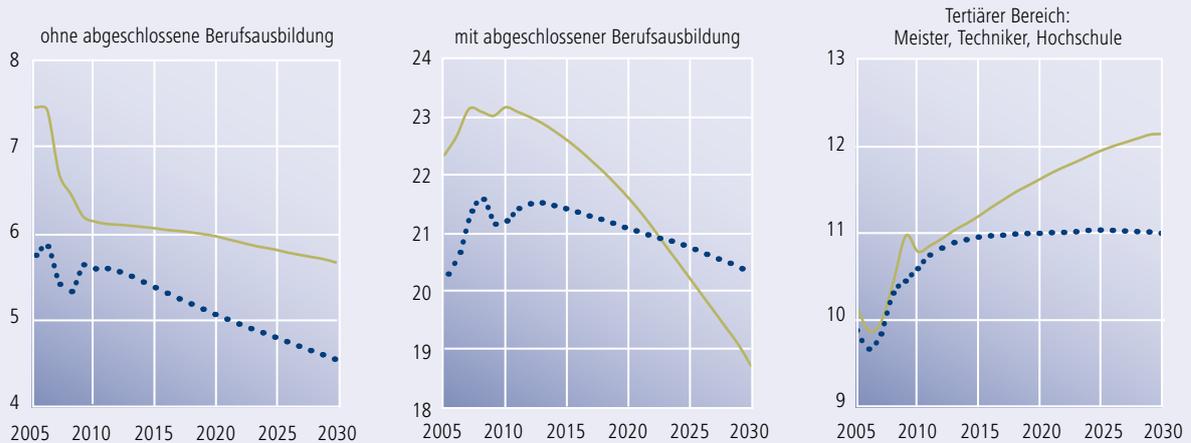
Zum einen ist bei den Tätigkeiten für Personen ohne Berufsausbildung auch künftig nicht mit einer steigenden Nachfrage zu rechnen. Zum anderen erscheint es plausibel, dass es unter anderem aufgrund einer wachsenden Zahl von Hochschulabsolventen gelingen wird, den steigenden Bedarf an akademischen Fachkräften langfristig zu decken. Insbesondere bei nicht akademischen Fachkräften könnten sich damit für die Zukunft Engpässe abzeichnen.

Der Bedarf an Arbeitskräften mit akademischer oder beruflicher Qualifikation stellt sich in einzelnen Berufsfeldern aktuell sehr unterschiedlich dar (vgl. Abbildung 2 auf Seite 79). In manchen Bereichen ergibt sich aus Sicht der Betriebe ein besonders ungünstiges Verhältnis aus offenen Stellen und potenziellen Beschäftigten. Dies betrifft vor allem

Abbildung 1

Arbeitsmarktprojektion für Erwerbstätige nach Qualifikationsniveaus in den Jahren 2005 bis 2013

in Mio. Personen



Anmerkung: Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und das Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) führen regelmäßig Modellrechnungen zum Arbeitskräftebedarf und -angebot nach Qualifikationen und Berufen durch. Die Datengrundlage für diese Projektion wurde in Zusammenarbeit mit der Gesellschaft für Wirtschaftliche Strukturforchung (GWS) und dem Fraunhofer-Institut für Angewandte Informationstechnik (FIT) aufgebaut. Das IAB-INFORGE-Bedarfsmodell ist ein nach Produktionsbereichen und Gütergruppen tief disaggregiertes ökonometrisches Prognose- und Simulationsmodell. Das BIBB-FIT-Angebotsmodell differenziert unter anderem nach Geschlecht, Alter und Qualifikation. Weiterführende Hinweise: www.qube-projekt.de

— Angebot (BIBB-FIT)
 ••••• Bedarf (IAB-INFORGE)

Quelle: Darstellung des IAB auf Basis von Helmrich, Zika et al. (2012: S. 5).

©IAB

einzelne technische Berufe wie Elektroberufe oder Techniker, verschiedene Gesundheitsberufe wie Krankenschwestern sowie Berufe im Bereich der Erziehung und Altenpflege.

Relativ problemlos verlaufen sollte die Personalrekrutierung hingegen bei Berufsgruppen, bei denen das Verhältnis von Arbeitslosen zu offenen Stellen deutlich über dem Durchschnitt liegt. Dazu gehören beispielsweise Warenaufleute, Ernährungsberufe, Berufe in der Land-, Tier-, Forstwirtschaft und im Gartenbau oder auch Ordnungs- und Sicherheitsberufe.

Fachkräfteengpässe spiegeln sich auch auf der Branchenebene wider. So führen strukturelle Veränderungen derzeit dazu, dass der Personalbedarf in den Branchen Unternehmensnahe Dienstleistungen, Information und Kommunikation und Sonstige Dienstleistungen steigt. Bei Letzteren ist unter anderem das Gesundheits- und Sozialwesen angesiedelt, in dem gerade Pflege- und Erziehungsberufe gefragt sind.

Wenn Angebot und Nachfrage nicht gut zusammenpassen, kann sich das darin äußern, dass Personal

nicht problemlos rekrutiert werden kann. Im Rahmen der IAB-Stellenerhebung werden Betriebe in Deutschland regelmäßig danach gefragt, ob sie Schwierigkeiten haben, ihre Stellen zu besetzen. Im vierten Quartal 2012 wurde bei rund einem Drittel aller Neueinstellungen von solchen Problemen berichtet. Dieser Wert liefert Hinweise auf eine mangelnde Passgenauigkeit von Angebot und Nachfrage.

Einen überdurchschnittlichen Anteil an schwierigen Stellenbesetzungsprozessen weisen vor allem die Beherbergungsbranche, das Gesundheits- und Sozialwesen sowie die Informations- und Kommunikationsbranche auf. Auch bei den Unternehmensnahen Dienstleistungen ist dieser Anteil hoch. Die geringsten Probleme traten dagegen in der Land- und Forstwirtschaft sowie in der Öffentlichen Verwaltung und Sozialversicherung auf.

Vermeintlicher Widerspruch beruht auf mehreren Annahmen

Neben dem Fachkräftemangel wird in der Öffentlichkeit auch intensiv über die Zunahme atypischer Jobs diskutiert.

Gut ein Drittel (36%) aller Erwerbstätigen in Deutschland gilt als atypisch beschäftigt. Dazu zählen neben Teilzeitbeschäftigten und Minijobbern auch befristet Beschäftigte und Leiharbeitnehmer. Vor dem Hintergrund der vielfach beklagten Stellenbesetzungsprobleme wird die weite Verbreitung atypischer Beschäftigungsverhältnisse mitunter als widersprüchlich empfunden.

Die Vorstellung, dass Fachkräfteengpässe und atypische Beschäftigung einander ausschließen, beruht allerdings auf mehreren Annahmen. Danach sind erstens atypische Beschäftigungsverhältnisse für Arbeitnehmer in der Regel unattraktiver als sogenannte Normalarbeitsverhältnisse, weil damit häufiger bestimmte Erwerbsrisiken einhergehen. Die zweite Annahme lautet, dass sich unattraktive Beschäftigungsbedingungen umso leichter am Arbeitsmarkt durchsetzen lassen, je größer die Verhandlungsmacht der Arbeitgeber ist. Und drittens wird vorausgesetzt, dass bei einem knappen Fachkräfteangebot die Verhandlungsmacht entsprechend qualifizierter Arbeitnehmer gestärkt wird. Das gleichzeitige Auftreten von Fachkräfteknappheit und atypischen Beschäftigungsverhältnissen wird folglich als Widerspruch erlebt. Betrachtet man die Qualität atypischer Beschäftigung und die Verteilung der Beschäftigten näher, erscheint diese Einschätzung jedoch verfehlt.

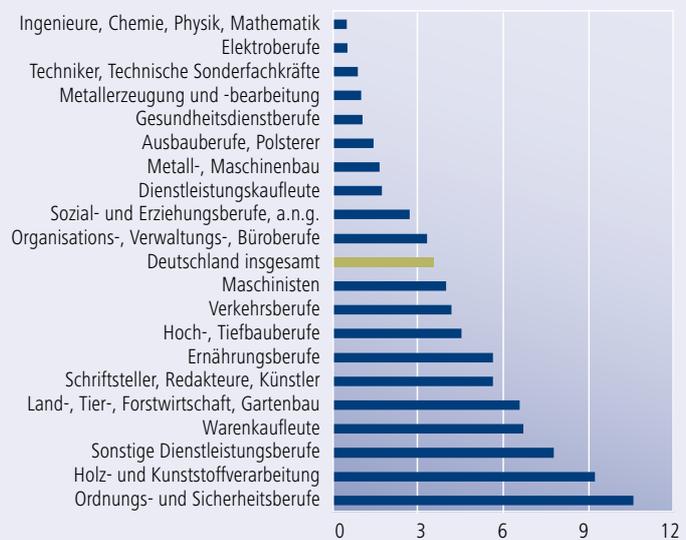
Atypische Erwerbsformen gehen teilweise mit Risiken einher

Ein Blick auf die Qualität atypischer Beschäftigung zeigt, dass die einzelnen Erwerbsformen in der Tat mit spezifischen Risiken einhergehen. So sind viele Leiharbeitnehmer und Minijobber nach einer aktuellen Studie von Thomas Rhein im Niedriglohnssektor tätig. Sie schneiden außerdem nicht selten im Hinblick auf tarifvertragliche Standards und betriebliche Sondervergütungen schlechter ab, wie eine Untersuchung des Rheinisch-Westfälischen Instituts für Wirtschaftsforschung aus dem Jahr 2012 darlegt. Eine Beschäftigung in Teilzeit im Anschluss an familienbedingte Erwerbsunterbrechungen zieht vielfach Einbußen beim Lohn und negative Folgen für die Karriere nach sich. Überdies begründen Teilzeit- und Minijobs nur geringe oder



Abbildung 2

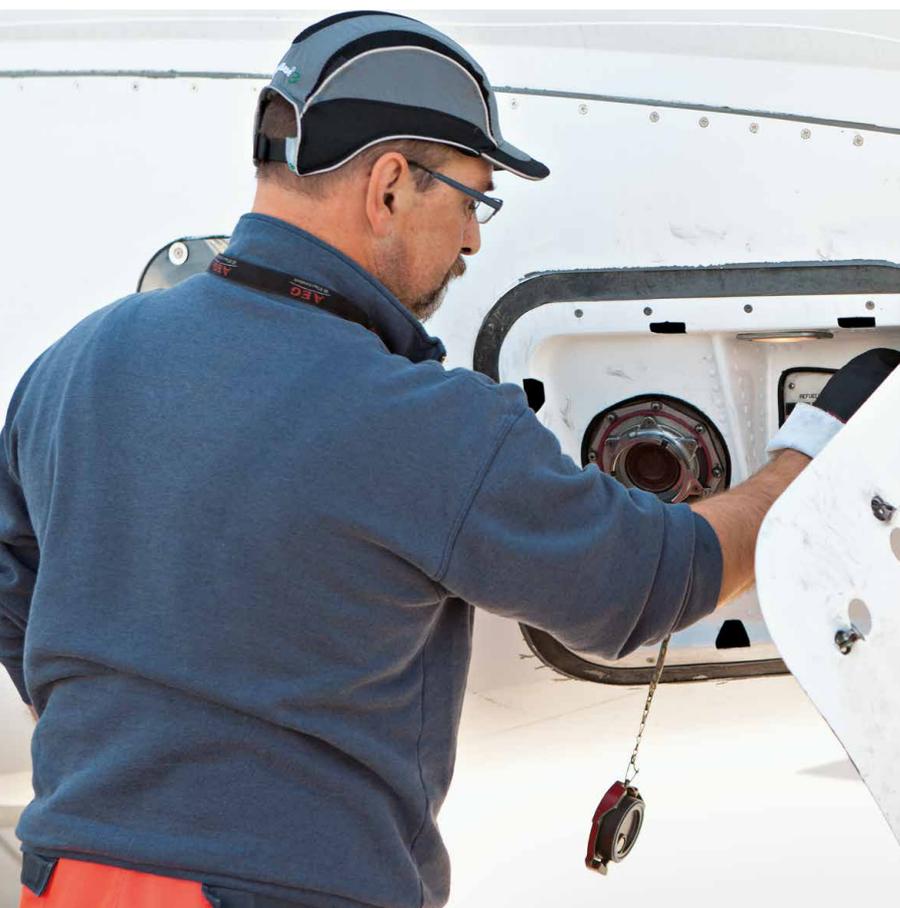
Arbeitslose je sofort zu besetzende offene Stelle für ausgewählte Berufshauptgruppen in 2012



Quelle: IAB-Stellenerhebung (hochgerechnete Werte); Statistik der BA.

keine Anwartschaften auf Sozialversicherungsleistungen. Sind Arbeitnehmer über längere Zeit hinweg atypisch beschäftigt, können ihnen im Vergleich zu „Normalarbeitsverhältnissen“ gravierende Nachteile bei der Alterssicherung entstehen.

Gleichwohl ist nicht jede atypische Beschäftigung Ausdruck einer schwachen Verhandlungsposition von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Diese können sich zwar einerseits notgedrungen aus Mangel an alternativen Beschäftigungsangeboten, andererseits aber auch bewusst etwa für Teilzeit- oder Minijobs entscheiden, um zum Beispiel Berufs- und Privatleben besser vereinbaren zu können. Zudem können Befristungen und Zeitarbeit in manchen Fällen als Sprungbrett in reguläre Beschäftigung dienen und werden daher möglicherweise trotz Nachteilen in Kauf genommen. In diesen Fällen schließen sich Fachkräfteengpässe einerseits und atypische Beschäftigung andererseits also nicht aus.



Fehlende Qualifikation schwächt die Verhandlungsposition der Beschäftigten

Abgesehen davon sind nicht alle Personen gleichermaßen von den möglichen Nachteilen atypischer Beschäftigung betroffen. Stattdessen zeichnet sich eine Polarisierung zwischen den Qualifikationsgruppen und zwischen den Geschlechtern ab. Der Anteil atypisch Beschäftigter liegt bei Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung höher als bei Akademikern und Personen, die über eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen. Geringqualifizierte, die besonders häufig befristet oder als Leiharbeiter beschäftigt sind, können weniger von den Chancen profitieren, die befristete Stellen oder Zeitarbeitsverhältnisse oftmals für höher Qualifizierte bieten.

Die Risiken von Teilzeit- und geringfügiger Beschäftigung tragen überwiegend Frauen mit Kindern, die wesentlich häufiger als Männer in dieser Form erwerbstätig sind. Faktoren wie fehlende Qualifikationen und eingeschränkte berufliche Flexibilität führen zu einer schwachen Verhandlungsposition. Die Qualität der Arbeitsverhältnisse von gut qualifizierten atypisch Beschäftigten – zum Beispiel in Bezug auf Löhne oder Jobsicherheit – ist dagegen meist höher als bei den geringqualifizierten atypisch Beschäftigten. Atypische Beschäftigung ist offenbar umso weniger prekär, je höher die Qualifikation derjenigen ist, die sie ausüben.

Anteil atypischer Beschäftigung ist in der Gastronomie besonders hoch

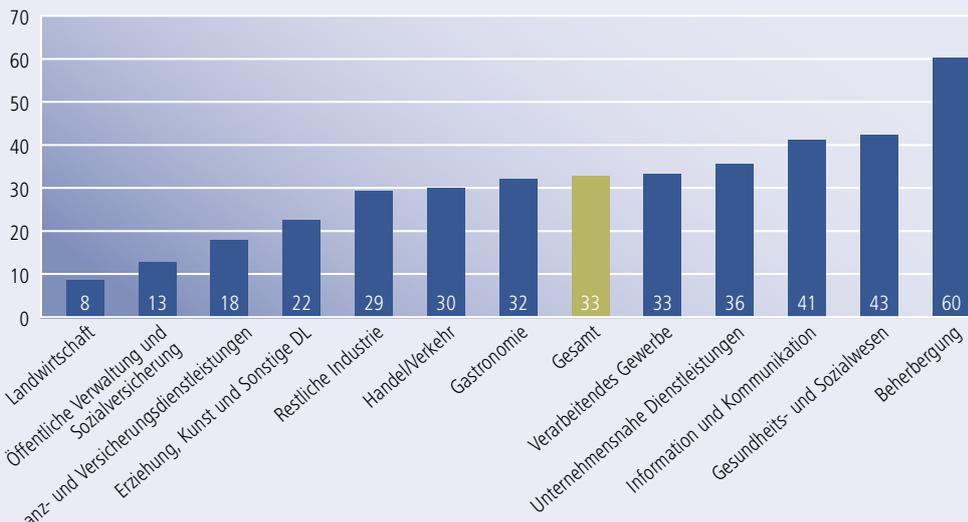
Auch ein Vergleich der Wirtschaftsbereiche, in denen die Nachfrage nach Fachkräften beziehungsweise der Einsatz atypisch Beschäftigter hoch ist, deutet nicht auf einen grundsätzlichen Widerspruch hin. In einigen Branchen und Berufen, in denen Fachkräfte knapp sind, tritt atypische Beschäftigung ohnehin nicht überproportional häufig auf. Dies betrifft vor allem das Verarbeitende Gewerbe: In der Metall- und Elektroindustrie konzentrieren sich stark nachgefragte Berufsgruppen wie Ingenieure, Techniker oder kaufmännische Dienstleistungsberufe, die mittlere oder hohe Qualifikationen voraussetzen. In diesen Gruppen sind Normalarbeitsverhältnisse auch heute noch vielfach die Regel.

Dagegen ist in der Gastronomie nicht einmal die Hälfte aller Beschäftigten sozialversicherungspflichtig tätig

Abbildung 3

Neueinstellungen mit Schwierigkeiten als Anteil an allen Neueinstellungen 2012

in Prozent



Quelle: IAB-Stellenerhebung (hochgerechnete Werte).

©IAB

und auch der Teilzeitanteil ist überdurchschnittlich hoch (vgl. Abbildung 4 auf Seite 82). Allerdings besteht hier auch kein Mangel an Fachkräften. Umgekehrt verhält es sich im Bereich Beherbergung, der eng mit der Gastronomie verwandt ist. Hier finden die Betriebe nur mit großen Schwierigkeiten Personal, der Anteil der Normalarbeitsverhältnisse ist dementsprechend größer.

Im Verarbeitenden Gewerbe, in dem sich stark nachgefragte Berufe konzentrieren, waren im Jahr 2010 91 Prozent aller Beschäftigten sozialversicherungspflichtig tätig. Davon arbeiteten nur 6,1 Prozent in Teilzeit. Ähnlich verhält es sich im Bereich der „Übrigen Industrien“, einer Sammelkategorie, die einen Großteil der MINT-Berufe enthält.

Auch der Anteil der befristeten Beschäftigungsverhältnisse fällt Auswertungen des IAB-Betriebspanels zufolge im Verarbeitenden Gewerbe unterdurchschnittlich aus. Leiharbeiter werden dort zwar häufiger eingesetzt als in anderen Branchen. Ihr Anteil an der Gesamtbeschäftigung ist jedoch mit knapp sechs Prozent insgesamt gering. Zeitarbeit konzentriert sich zudem auf geringqualifizierte Tätigkeiten, bei denen die Stellenbesetzung weitaus weniger problema-

tisch ist als bei solchen mit höherem Qualifikationsanspruch. Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit sind die meisten Beschäftigten der Zeitarbeitsbranche als Hilfsarbeiter sowie im Dienstleistungsbereich und in der Produktion tätig.

Viele atypische Jobs finden sich auch in weiteren Wirtschaftszweigen und Berufen, in denen die Nachfrage nach qualifizierten Fachkräften – und somit auch die Verhandlungsmacht der Arbeitnehmer – gering ist. Davon betroffen sind insbesondere Teilzeitkräfte, Minijobber und befristete Beschäftigte, die beispielsweise im Einzelhandel als Verkäufer oder Aushilfskräfte tätig sind.

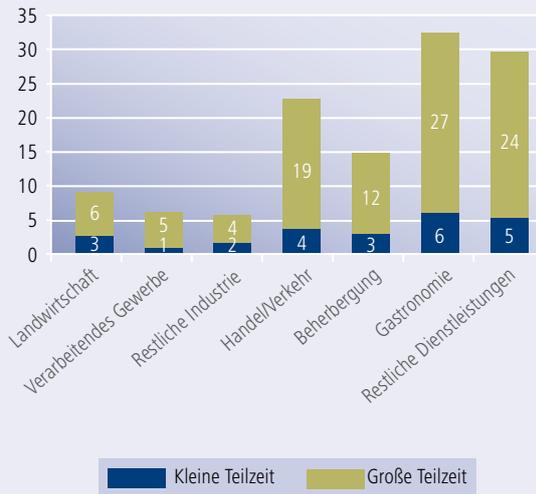
Atypische Beschäftigung ist vor allem im Dienstleistungssektor verbreitet

In manchen Bereichen gibt es jedoch sowohl einen hohen Bedarf an Fachkräften als auch viele atypische Jobs. Atypische Beschäftigung ist insbesondere im Dienstleistungssektor verbreitet. Befristete Verträge werden überproportional in den Branchen Gesundheit und Soziales, Erziehung und Unterricht, Wissenschaft sowie bei gemeinnützigen Organisationen geschlossen. Auch der Anteil an Teilzeitbeschäftigten

Abbildung 4

Teilzeitanteile innerhalb sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung 2010

in Prozent



Anmerkung: Im Falle der „kleinen Teilzeit“ beträgt die wöchentliche Arbeitszeit weniger als 18 Stunden, im Falle der „großen Teilzeit“ 18 bis weniger als 22 Stunden.

Anteil sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung an der Gesamtbeschäftigung 2010

in Prozent



Anmerkung: Die Kategorie „Restliche Dienstleistungen“ setzt sich zusammen aus den Bereichen Information und Kommunikation, Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Unternehmensnahe Dienstleistungen, Öffentliche Verwaltung und Sozialversicherung, Erziehung, Kunst und Sonstige Dienstleistungen sowie Gesundheits- und Sozialwesen.

Quelle: Eigene Berechnungen, IAB-Beschäftigtenhistorik.

©IAB

ist dort überdurchschnittlich hoch. Dass in diesen Branchen so häufig befristete und Teilzeitstellen besetzt werden, liegt vor allem an einem großen Personalanpassungs- und Vertretungsbedarf, der sich aus zeitlich begrenzten Haushaltsmitteln und einem hohen Frauenanteil ergibt.

Bei einem hohen Frauenanteil werden befristete Verträge häufig geschlossen, weil Beschäftigte, die für eine begrenzte Zeit ausfallen, unbedingt ersetzt werden müssen. Atypische Beschäftigung und Fachkräfteengpässe stehen dort also nicht im Widerspruch zueinander, sondern treten im Gegenteil eher komplementär auf. Anders verhält es sich mit Stellen, die trotz hohen Bedarfs nur befristet vergeben werden können, weil die öffentlichen Haushaltsmittel begrenzt sind. Die eingangs beschriebenen Mechanismen der Marktanpassung können daher nicht wirken.

Der hohe Anteil teilzeitbeschäftigter Frauen deutet schließlich darauf hin, dass Vollzeiterwerbstätigkeit und familiäre Betreuungsaufgaben schwer zu vereinbaren sind. Dass Mütter in Deutschland sehr häufig in Teilzeit arbeiten, liegt auch daran, dass das Angebot an öffentlichen Betreuungseinrichtungen vielerorts noch immer knapp ist. Hier ist eine enge Verzahnung von Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik notwendig, um das Erwerbspotenzial von Frauen besser ausschöpfen zu können.

Fazit

Fachkräfteengpässe und atypische Beschäftigung schließen einander nicht aus. Das ergibt sich aus der branchen- und berufsspezifischen Segmentierung des Arbeitsmarktes. Erwerbsformen, mit denen für die Beschäftigten besondere Risiken verbunden sind, werden dennoch eher selten in Bereichen genutzt, in denen eine hohe Nachfrage nach Fachkräften herrscht. Das gilt etwa für die MINT-Berufe. Gut qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber befinden sich hier gegenüber Arbeitgebern in einer deutlich günstigeren Verhandlungsposition als in Bereichen, in denen es mehr Bewerber als Stellen gibt. Dort lässt sich atypische Beschäftigung leichter durchsetzen.

Nichtsdestoweniger findet man Erwerbsformen, die vom Normalarbeitsverhältnis abweichen, auch dort, wo die Nachfrage nach Fachkräften hoch ist. Wenn eine hohe

Qualifikation gefordert ist, können befristete oder Teilzeitstellen für Arbeitnehmer dennoch attraktiv sein, weil damit oftmals gute Einkommens- und Karrierechancen einhergehen oder Beruf und Privatleben besser vereinbart werden können. Dies kann die Bereitschaft erhöhen, sich in bestimmten Lebensphasen auf atypische Jobs einzulassen.

Literatur

Brücker, Herbert; Klinger, Sabine; Möller, Joachim; Walwei, Ulrich (Hg.) (2012): Handbuch Arbeitsmarkt 2013. Analysen, Daten, Fakten. IAB-Bibliothek 334. Bielefeld: Bertelsmann.

Brunow, Stephan; Garloff, Alfred (2011): Arbeitsmarkt und demografischer Wandel. Anpassungsprozesse machen dauerhaften Fachkräftemangel unwahrscheinlich. In: IAB-Forum Nr. 2, S. 92-97.

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

Bundesagentur für Arbeit (2012): Zeitarbeit in Deutschland – Aktuelle Entwicklungen. Der Arbeitsmarkt in Deutschland. Nürnberg.

Burkert, Carola; Garloff, Alfred; Lepper, Timo (2014): Arbeitnehmerüberlassung in Hessen: Sprungbrett in reguläre Beschäftigung, Vermeidung von Arbeitslosigkeit oder gefangen in der Leiharbeitsfalle? IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Hessen Nr. 1.

Dummert, Sandra; Kubis, Alexander; Leber, Ute; Müller, Anne (2014): Betrieblicher Arbeitskräftebedarf 2006-2012. IAB-Forschungsbericht Nr. 3.

Helmrich, Robert; Zika, Gerd; Kalinowski, Michael; Wolter, Marc Ingo (2012): Engpässe auf dem Arbeitsmarkt. Geändertes Bildungs- und Erwerbsverhalten mildert Fachkräftemangel. BiBB-Report 18/12.

Hohendanner, Christian (2013). Atypische Beschäftigung in deutschen Betrieben. Neue und traditionelle Formen prägen das Bild. In: IAB-Forum Nr. 1, S. 30-37.

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

Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung (2012): Studie zur Analyse der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse. Forschungsvorhaben im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen. Essen.

Die Autoren



Dr. Stephan Brunow

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Regionale Arbeitsmärkte“ und Studienkoordinator des Graduiertenprogramms am IAB.

stephan.brunow@iab.de



Dr. Stefanie Gundert

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Panel „Arbeitsmarkt und soziale Sicherung““ am IAB.

stefanie.gundert@iab.de



Dr. Alexander Kubis

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

alexander.kubis@iab.de

Podium

Eine Auswahl aus dem Veranstaltungsprogramm



Dynamics of Low Wage, Low Pay, and Transfer Receipt

In den letzten Jahren hat sich in Deutschland die Ungleichheit der Lohnverteilung verstärkt und der Niedriglohnsektor ausgeweitet. Der internationale Workshop „Dynamics of Low Wage, Low Pay, and Transfer Receipt“ bot vor diesem Hintergrund einen Überblick über aktuelle Studien aus diesem spezifischen Feld der Arbeitsmarktforschung. Ziel war es, Determinanten, Muster und Konsequenzen von Niedriglohn und Transferbedürftigkeit zu beleuchten.



Der internationale Workshop „Dynamics of Low Wage, Low Pay, and Transfer Receipt“ bot zahlreiche interessante Vorträge.

Zum Auftakt der Veranstaltung, die am 15. und 16. November 2013 am IAB in Nürnberg stattfand, wies IAB-Direktor Prof. Joachim Möller darauf hin, dass es in Deutschland in den letzten Jahren zu einem so nie dagewesenen Anstieg der Erwerbstätigkeit gekommen ist. Dieser sei allerdings von einer Ausweitung des Niedriglohnsektors begleitet worden. Auf

die Frage, inwieweit die eine Entwicklung eine Voraussetzung der anderen gewesen ist, steht die Antwort noch aus. Die zentrale Frage lautet, wie viel Lohnungleichheit nützlich ist.

Prof. Jürgen Schupp vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung Berlin bestätigte in seinem Keynote-Vortrag die empirischen Befunde für Deutschland und wies darauf hin, dass die Messung von Stundenlöhnen und die Abgrenzung relevanter Stichproben eine wesentliche Rolle für die Darstellung der Entwicklungen spielen.

Die anschließend im Workshop vorgestellten Forschungsarbeiten ließen sich in vier große Gruppen aufteilen. Eine erste Gruppe wandte sich der Frage zu, inwiefern Niedriglohnbeschäftigung eine erfolgversprechende Strategie für den Einstieg in den Arbeitsmarkt darstellt. Alexander Plum von der Universität Magdeburg untersuchte auf der Basis britischer Daten die Übergänge von zuvor Arbeitslosen in drei Arbeitsmarktzustände. Er bestätigte, dass Niedriglohnbeschäftigung im Allgemeinen die Wahrscheinlichkeit einer späteren Hochlohnbeschäftigung erhöhen und die Wahrscheinlichkeit von Arbeitslosigkeit verringern kann.

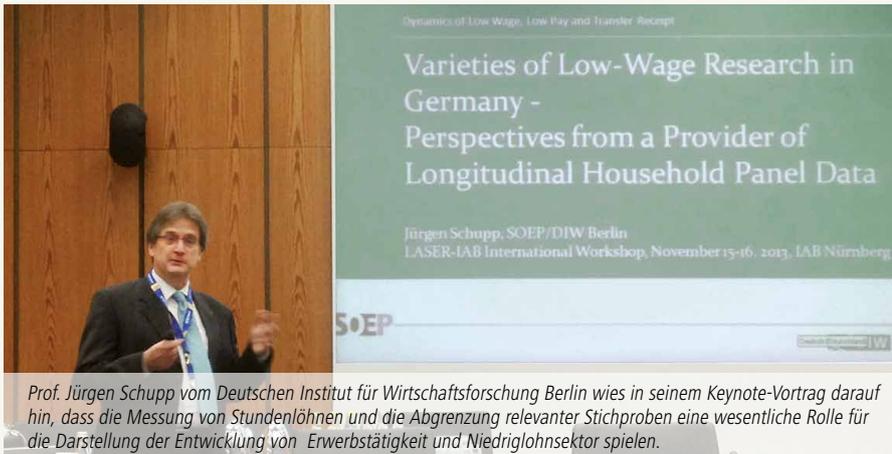
In einer ähnlichen Studie zu Übergangswahrscheinlichkeiten, die Alexander Mosthaf von der Universität Mainz vorstellte, ging es um den strategischen Wert der Niedriglohnbeschäftigung für deutsche Frauen. Die Autoren der

Studie kamen auch hier zu dem Schluss, dass die Wahrscheinlichkeit, in Zukunft im Hochlohnsektor zu arbeiten, eher zunimmt, wenn zunächst eine Niedriglohnbeschäftigung aufgenommen wird, als wenn man zuvor arbeitslos ist.

Mário Centeno von der Banco de Portugal beschäftigte sich damit, welche Bedeutung die Höhe des Mindestlohnes für Arbeitnehmer im Niedriglohnbereich hat. Centeno kam zu dem Ergebnis, dass höhere gesetzliche Mindestlöhne die Beschäftigungschancen und die Beschäftigungsstabilität im Niedriglohnbereich beeinträchtigen und die Lohnvorteile insgesamt gering bleiben. Die Frage nach dem Ertrag der Niedriglohnbeschäftigung fand insofern keine klare Antwort.

In der zweiten Gruppe der vorgestellten Studien beschäftigte sich das von Katarina Katz von der Karlstadt University (Schweden) präsentierte Papier mit den Auswirkungen der Charakteristika der Nachbarschaft auf die Wahrscheinlichkeit von Mindesteinkommenstransferbezug unter jungen Erwachsenen zwischen 19 und 21 Jahren. Katz zeigte am Beispiel verschiedener Vorstädte Stockholms, dass sowohl das nachbarliche Umfeld als auch die elterlichen Vorbilder für die Transferabhängigkeit junger Erwachsener prägend wirken.

Zu der dritten Gruppe von Forschungsarbeiten gehörten zwei Studien, die sich mit segmentierten Arbeitsmärkten auseinandersetzten. Dr. Thorsten Kalina vom Institut Arbeit



Prof. Jürgen Schupp vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung Berlin wies in seinem Keynote-Vortrag darauf hin, dass die Messung von Stundenlöhnen und die Abgrenzung relevanter Stichproben eine wesentliche Rolle für die Darstellung der Entwicklung von Erwerbstätigkeit und Niedriglohnsektor spielen.

und Qualifikation betrachtete die Verteilung des Risikos von Niedriglohnbeschäftigung über verschiedene Bereiche des deutschen Arbeitsmarktes. Seine Befunde legen nahe, dass die verschiedenen Segmente des Arbeitsmarktes nicht einheitlich vom Niedriglohnrisiko betroffen sind. Allerdings sei die Niedriglohnbeschäftigung bereits in den Kern des deutschen Arbeitsmarktes vorgedrungen.

Prof. Francesca Sgobbi von der Università degli Studi di Brescia (Italien) untersuchte die Bedeutung betrieblicher Entgeltpolitik für die Lohnentwicklung der Beschäftigten. Dabei zeigte sich ein enger Zusammenhang zwischen dem Typus des Arbeitgebers und der Lohndynamik der Arbeitnehmer.

Die vierte Gruppe von Studien beschäftigte sich mit Übergangsmustern und den Determinanten von Übergängen. Prof. Gesine Stephan vom IAB stellte eine Analyse vor, bei der mithilfe eines neuen Copula-basierten Verfahrens Übergänge aus Arbeitslosigkeit betrachtet wurden. Auf Basis der Reform der Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes ließ sich zeigen, dass eine Verringerung der Dauer des Transferbezugs verschiedene Transitionswahrscheinlichkeiten unterschiedlich beeinflusst. Insbesondere bei Geringverdienern beschleunigt die Reform den Austritt aus der Arbeitslosigkeit.

Dr. Christoph Wunder von der Universität Erlangen-Nürnberg betrachtete die Eintritts- und Austrittswahrscheinlichkeit des Bezugs von Sozial- und Arbeitslosenhilfe beziehungsweise von Arbeitslosengeld II vor und nach den Hartz-Reformen. Er machte deutlich, dass sich anhand der deutschen Daten die Existenz wahrer Zustandsabhängigkeit nicht nachweisen lässt und dass darüber hinaus die Übergangswahrscheinlichkeiten je nach Teilstichprobe und Arbeitsmarktlage unterschiedlich ausfallen.

Manudeep Bhuller, Ph.D. von Statistics Norway nahm in seiner Studie die Frage nach der Bedeutung der zeitlichen Aggregation bei Zustandsmessungen in den Blick. Er zeigte eindrucksvoll, dass die Muster in den Übergangs-

wahrscheinlichkeiten unterschiedlich ausfallen, je nachdem ob die Daten beispielsweise auf Monats- oder auf Jahresbasis ausgewertet wurden.

Prof. Stephen Jenkins von der London School of Economics (Großbritannien) beschäftigte sich in seinem Keynote-Vortrag mit der Frage, wohin sich die Forschung entwickeln sollte. Jenkins wies darauf hin, dass Studien, die bei der Beantwortung der Frage nach der Zustandsabhängigkeit bei der Analyse von Transitionsmustern stehen bleiben, zu kurz springen, wenn es darum geht, Politikempfehlungen abzuleiten. Es sei zweifellos richtig, dass Diagnosen zu stellen und hierfür Methoden der Datenaufbereitung und Schätzung in angemessener Form anzuwenden sind. Allerdings genüge es nicht, die Muster zu beschreiben. Empirische Forschung müsse stattdessen den nächsten Schritt zur Erforschung der Ursachen machen.

Nur wenn es gelingt, die Mechanismen zu verstehen, die Heterogenitäten erklären zu können und die Ursachen von Entwicklungen über die Zeit deuten zu können, sind angemessene Empfehlungen für die Politik möglich. Diese können dann dabei helfen, die Transferabhängigkeit zu verringern und Lohnungleichheit auf ein politisch gewünschtes Maß einzudämmen, so das Fazit.



Die Tagung beleuchtete Determinanten, Muster und Konsequenzen von Niedriglohn und Transferbedürftigkeit.

Weitere Informationen zur Tagung finden Sie im Internet unter www.iab.de/low-wage-low-pay

3. Interdisziplinäres Forum zur Zeitarbeit – Zeitarbeit und ihre Alternativen



Über die Entwicklungsperspektiven der Zeitarbeit sprachen Prof. Manfred Bornewasser (links) von der Universität Greifswald und IAB-Forschungsbereichsleiter Prof. Lutz Bellmann.

Beim 3. Interdisziplinären Forum zur Zeitarbeit standen nicht nur aktuelle Entwicklungen in der Zeitarbeitsbranche, sondern auch die Entwicklung von Werkverträgen und anderen betrieblichen Alternativen im Mittelpunkt. Die Teilnehmer befassten sich nicht nur mit den Flexibilitätsbedarfen aufseiten der Arbeitgeber, sondern auch mit denen der Arbeitnehmer. Hier ist insbesondere der zunehmende Wunsch nach der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu nennen.

Wie in den beiden Jahren zuvor, richtete das IAB die Veranstaltung, die am 6. Dezember 2013 in Nürnberg stattfand, gemeinsam mit den Universitäten Greifswald und Bayreuth aus. IAB-Direktor Prof. Joachim Möller hob zu Beginn das starke Interesse des Instituts an einem lebendigen Austausch mit Praktikern und Wissenschaftlern hervor. Unter der wissenschaftlichen Leitung von Prof. Ricarda B. Bouncken von der Universität Bayreuth, Prof. Manfred Bornewasser von der Universität Greifswald und

Prof. Lutz Bellmann vom IAB tauschten sich im Anschluss daran Experten und Interessensvertreter aus.

Die wissenschaftlichen Vorträge behandelten die Re-Regulierung der Zeitarbeit, die Flexibilisierungsmuster in Unternehmen, die psychischen Auswirkungen von stabilen und flexiblen Arbeitszeitformen, die Weiterbildung atypisch Beschäftigter sowie die Entwicklung der Zeitarbeit in der Finanz- und Wirtschaftskrise.

An der abschließenden Podiumsdiskussion nahmen Beate Müller-Gemmeke, Bundestagsabgeordnete von Bündnis 90/Die Grünen, Stephan Giesbert vom Bundesarbeitsgeberverband der Personaldienstleister und geschäftsführender Gesellschafter der Fürst Personaldienstleistungen, Volker Homburg, Bundesvorsitzender der Interessengemeinschaft Zeitarbeit und geschäftsführender Gesellschafter der ZIP Zeitarbeit + Personalentwicklung GmbH, Dr. Stefanie Janczyk von der IG Metall, Gerd Denzel von der Verdi-Bundesverwaltung sowie Joachim Möller und Lutz Bellmann teil. Die Entwicklungsperspektiven der Zeitarbeit in Deutschland und in anderen Ländern waren ebenso Thema wie die Rolle der Tarifpartner und der gesetzlichen Regelungen.

2. Internationaler Workshop zu räumlichen Dimensionen des Arbeitsmarkts

Der Workshop „Spatial Dimensions of the Labour Market“ erwies sich als Magnet für ein internationales Teilnehmerfeld. Über 70 Forscherinnen und Forscher aus Europa, Indien und den

USA nahmen an der Tagung teil, die das IAB gemeinsam mit dem Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung in Mannheim und dem Rimini Centre for Economic Analysis (Italien) organisiert

hatte. Inhaltlicher Schwerpunkt war die internationale Verlagerung von Arbeitsplätzen und deren Effekte auf Arbeitskräfte und Regionen.

Der Workshop, der am 13. und 14. März dieses Jahres in Nürnberg stattfand, behandelte ein in der Öffentlichkeit kontrovers diskutiertes Thema: Welche Beschäftigten und welche Regionen profitieren von der fortschreitenden Globalisierung oder leiden darunter?

Die umfassenden Verbesserungen in der Informations- und Kommunikationstechnik haben massive Auswirkungen auf die Abläufe im internationalen Handel und erleichtern die Verteilung der Wertschöpfung auf mehrere Standorte, denn die technischen Entwicklungen erlauben es Unternehmen, bestimmte Tätigkeiten räumlich zu verlagern.



Prof. Mark Partridge von der Oklahoma State University

beschäftigte sich am zweiten Konferenztag in seinem Plenums-Vortrag mit den Zusammenhängen zwischen dem Handel und der geografischen Verortung von Tätigkeiten. Im Anschluss daran folgten weitere parallele Sitzungen zu den Themen Mobilität und Arbeitsmarkt, regionale Faktormärkte und Beschäftigung sowie räumliche Unterschiede von Arbeitskräfteangebot und -nachfrage.



Prof. David Dorn vom Centro de Estudios Monetarios y Financieros in Madrid



IAB-Direktor Prof. Joachim Möller

lokale Arbeitsmärkte. Er erläuterte, wie sich inländische und ausländische Nachfrageschocks in ihren Wirkungen unterscheiden. Im weiteren Verlauf diskutierten die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in parallel laufenden Sitzungen über Themen wie die Bedingungen von Verlagerungen, ausländische Direktinvestitionen, Handel und Arbeitsmarkt, Agglomerationen und räumliche Ungleichheiten.

Prof. Marc-Andreas Muendler von der University of California in San Diego (USA)

Zum Abschluss der Veranstaltung „entwirrt“ David Dorn, Assistant Professor of Economics am Centro de Estudios Monetarios y Financieros in Madrid (Spanien) das Geflecht der Beziehungen zwischen Handel und Technologie beziehungsweise technologischem Wandel und nutzte dafür wissenschaftliche Erkenntnisse aus der Untersuchung lokaler Arbeitsmärkte.

Neben den vielen positiven Rückmeldungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer war für das IAB besonders erfreulich, dass alle Hauptvorträge und zahlreiche weitere Präsentationen Bezug auf Forschungsarbeiten des Instituts nahmen.

Die Tagung bot nicht genug Raum, um alle eingereichten Papiere zur Präsentation anzunehmen. Mit 45 Konferenzbeiträgen, die von Forscherinnen und Forschern verschiedener Disziplinen aus den USA, Indien und zahlreichen europäischen Ländern vorgestellt wurden, konnte nur gut die Hälfte ausgewählt werden.

Prof. Mark Partridge von der Oklahoma State University (USA) sprach in seinem Keynote-Vortrag über den internationalen Handel und



Prof. Marc-Andreas Muendler von der University of California in San Diego

Tasks III: Changing Tasks – Consequences for Inequality

Nach 2010 und 2012 fand vom 26. bis 28. Mai dieses Jahres der dritte Teil der Tasks-Konferenzreihe statt. Mehr als 70 Wissenschaftler aus dem In- und Ausland trafen sich in Nürnberg, um die neuesten Entwicklungen im Bereich der Tasks-Forschung zu diskutieren. Zu der Tagung hatten das IAB, das Bundesinstitut für Berufsbildung und das Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung eingeladen.



IAB-Direktor Prof. Joachim Möller

Der sogenannte Task-Based Approach definiert berufliche Fähigkeiten als typische Bündel von Kompetenzen, die für bestimmte Tätigkeitsmuster (Tasks) qualifizieren. Diese Tätigkeitsmuster lassen sich entlang grundlegender Eigenschaften klassifizieren (manuell versus kognitiv und routinegeprägt versus nicht routinegeprägt). Ein wichtiges Ergebnis der auf dem Task-Based Approach basierenden internationalen Forschung, das auch durch jüngste Studien immer wieder untermauert wird, ist, dass Polarisierungstendenzen der Beschäftigungsentwicklung in industrial-



Prof. Michael Handel von der Northeastern University Boston

sierten Ländern durch die sich verändernden Arbeitsanforderungen beziehungsweise Tätigkeitsmuster erklärt werden können. Dabei sind manuelle oder kognitive Routinetätigkeiten in der Arbeitswelt auf dem Rückzug, während interaktive und Nichtroutinetätigkeiten an Bedeutung gewinnen.

Die Konferenz „Tasks III“ widmete sich der Frage, in welcher Weise diese Entwicklungen der Tätigkeiten dazu beitragen, neben der Beschäftigungsentwicklung Veränderungen



Prof. Thomas Lemieux von der University of British Columbia

der Lohnungleichheit zu erklären. Weitere wichtige Themengebiete betrafen die künftige Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften, den Zusammenhang zwischen Tasks und individueller Bildung, die Reaktion von Beschäftigten auf den technischen Fortschritt und die Globalisierung, die Effekte von Arbeitsplatz- und Berufswechsellern und regionale Aspekte des Tasks-Ansatzes.

Diese Themenbereiche wurden aus einer interdisziplinären Perspektive von weltweit führenden Wissenschaftlerinnen und Wissen-



Prof. Christian Dustmann von University College London

schaftlern auf diesem Forschungsgebiet wie Prof. David Autor vom Massachusetts Institute of Technology (USA), Prof. Thomas Lemieux von der University of British Columbia (Kanada), Prof. Michael Handel von der Northeastern University Boston (USA) und Prof. Uta Schönberg vom University College London (Großbritannien) beleuchtet.

Mit insgesamt sechs Vorträgen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Forschungsgruppe „Berufliche Arbeitsmärkte“ und den Forschungsbereichen „Bildungs- und



Prof. David Autor vom Massachusetts Institute of Technology ist einer der weltweit führenden Wissenschaftler auf dem Gebiet der Tasks-Forschung.

Erwerbsverläufe“, „Regionale Arbeitsmärkte“, „Internationale Vergleiche und Europäische Integration“ und „Grundsicherung und Akti-

vierung“ leistete das IAB einen sichtbaren und wertvollen Beitrag zum Erfolg der Konferenz.

Die Veranstaltung, bei der sich diesmal

(European) Labour Markets and the Economic Crisis

Die jüngste Finanzkrise und deren Folgen haben vor Augen geführt, wie tiefgreifend sich Ereignisse auf den Geld- und Finanzmärkten auf die Arbeitsmärkte auswirken können. Zu den zentralen wirtschaftspolitischen Akteuren auf diesen Märkten zählen in Deutschland die Deutsche Bundesbank und die Bundesagentur für Arbeit. Deren Forschungseinrichtungen riefen vor diesem Hintergrund rund 60 internationale Expertinnen und Experten zusammen, die sich am 12. und 13. Juni 2014 bei einer Tagung in Eltville über den Stand der makroökonomischen Forschung zur Reaktion von Arbeitsmärkten auf Wirtschaftskrisen austauschten.

Nach der Eröffnung durch Prof. Enzo Weber vom IAB legte zunächst Bundesbankpräsident Dr. Jens Weidmann seine Einschätzung der

Wirtschaftskrise und der aktuellen Lage der Arbeitsmärkte dar.

In seiner Keynote-Ansprache wies Sir Christopher Pissarides von der London School of Economics (Großbritannien) mit Blick auf die Krisenländer in der Europäischen Union auf die Risiken hin, mit denen Arbeitsmarkt-



Bundesbankpräsident Dr. Jens Weidmann

neben dem Bundesinstitut für Berufsbildung in Bonn erstmals auch das Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung in Mannheim an der Organisation beteiligte, gab durch die Vielfalt und hohe Qualität der Vorträge sowie durch die lebhaften und konstruktiven Diskussionen wichtige Impulse für die internationale Tasks-Forschung. Zugleich vertieften die beteiligten Institute durch die Tagung ihre jeweiligen Anknüpfungspunkte an die internationale Spitzenforschung auf diesem Gebiet.

Die Tasks-Konferenzreihe hat sich damit endgültig etabliert und wird im Jahr 2016 mit der vierten Veranstaltung in Mannheim fortgesetzt werden.



Nobelpreisträger Sir Christopher Pissarides von der London School of Economics

reformen in einem deflationären Umfeld verbunden sind. Prof. Pissarides, der vor vier Jahren gemeinsam mit Dale Mortensen und Peter Diamond den Wirtschaftsnobelpreis für seine Beiträge zur Integration von Suchfrictionen in die ökonomischen Analysen erhielt, plädierte daher dafür, sich stärker als bisher



Prof. Enzo Weber (links) vom IAB im Gespräch mit Nikolai Stähler von der Deutschen Bundesbank.

dem Inflationsziel von etwas unter zwei Prozent anzunähern.

Den Zusammenhang zwischen Inflation und Beschäftigung betonte auch Bart Hobijn, Ph.D. von der Federal Reserve Bank of San Francisco (USA). Inflation sei zwar, anders als bislang zuweilen vermutet, langfristig kein Schmieröl für den Arbeitsmarkt. Sie unterstütze den Arbeitsmarkt aber kurzfristig dabei,

makroökonomische Schocks zu verarbeiten, sagte Hobijn.

Wie Arbeitsmärkte makroökonomische Schocks verarbeiten, hat auch Prof. Barbara Petrongolo von der London School of Economics untersucht. Sie zeigte, dass Löhne auch deswegen auf Boom- und Rezessionsphasen reagieren, weil Arbeitsuchende den Lohn, ab dem sie bereit sind zu arbeiten, an diese Veränderungen anpassen.

Einen großen Raum auf der Konferenz nahmen die Erfahrungen in Deutschland sowohl mit der Krise und als auch mit den Arbeitsmarktreformen ein. Bislang konzentrierte sich die Diskussion dabei häufig auf die Bezugsdauer und die Höhe des Arbeitslosengeldes. Prof. Andrey Launov von der Universität Mainz plädierte dafür, auch die Aktivitäten der Arbeitsagenturen vor Ort besser als bisher im Blick zu haben. Er argumentierte, dass das Verhalten der Agenturen wichtig dafür ist, wie effizient offene Stellen und Arbeitsuchende zusammenkommen, und dass die Reorgani-



Prof. Tom Krebs von der Universität Mannheim

sation der Agenturen im Rahmen der Hartz-III-Reformen daher bedeutend zu der guten Beschäftigungsentwicklung seit 2005 beigetragen habe.

Auch der Beitrag der Kurzarbeit zur Beschäftigungsstabilisierung wurde angesprochen. Sie funktioniere gut als eingebauter fiskalpolitischer Stabilisator, so Prof. Christian Merkl von der Universität Erlangen-Nürnberg, wenn sie nach festen Regeln während konjunktureller Schwankungen eingesetzt werde. Es wirke sich allerdings nachteilig aus, wenn je nach aktueller Lage neu über den Einsatz von Kurzarbeit entschieden werde. Dagegen könnten die Betriebe bei festen Regeln stabilere Erwartungen über die Zukunft bilden, erklärte Merkl.



Prof. Tito Boeri von der Università Bocconi

Wenn fiskalpolitische Instrumente zur Konjunkturglättung eingesetzt werden, müssen auch deren Wechselwirkung mit anderen Institutionen des Arbeitsmarktes beachtet werden. So machte Prof. Tom Krebs von der Universität Mannheim in seinem Vortrag über die Kosten von Konjunkturschwankungen deutlich, dass durch flexiblere Arbeitsmärkte – etwa in Form geringerer Transfers bei Arbeitslosigkeit – eine Konjunkturglättung durch

fiskalpolitische Maßnahmen in geringerem Umfang erforderlich ist.

Fiskalpolitische Instrumente und Institutionen des Arbeitsmarktes können jedoch nicht alleine erklären, warum die Arbeitsmärkte verschiedener Länder so unterschiedlich auf die Rezession reagiert haben, wie Prof. Tito Boeri von der Università Bocconi (Italien) betonte. Er argumentierte, dass beispielsweise die Finanzierungsmöglichkeiten der Betriebe beeinflussen, wie stark diese ihren Beschäftigungsstand bei Nachfrageschwankungen anpassen müssen.

Für die Entwicklung des Arbeitsmarktes spielen allerdings noch weitere Märkte eine Rolle. Etwa die Regulierung der Gütermärkte und die Frage, wie leicht Unternehmensgründungen möglich sind. Das betonte Prof. Michael Burda von der Humboldt-Universität Berlin bei der abschließenden Podiumsdiskussion, die von Dr. Kolja Rudzio, Redakteur der Wochenzeitung „Die Zeit“, moderiert wurde. Mit ihnen diskutierten auf dem Podium au-



Prof. Barbara Petrongolo von der London School of Economics

ßerdem Juan Jimeno von der Banco de España (Spanien) und Alessandro Turrini von der Europäischen Kommission über weitere Schlussfolgerungen aus der Konferenz und Empfehlungen für die Politik.

Im Mittelpunkt der Diskussion standen insbesondere die spezifischen Bedingungen von Arbeitsmärkten in einer Währungsunion. Die Herausforderung liegt hier darin, dass

einzelne Volkswirtschaften nicht mehr durch Wechselkursänderungen auf makroökonomische Veränderungen reagieren können. Als eine mögliche andere Reaktion bleibt daher – neben Lohnanpassungen – die Mobilität von Arbeitskräften. In der aktuellen Situation sei Mobilität zwar nicht der wichtigste, aber immer noch ein wichtiger Weg zum Ausgleich der Arbeitsmärkte, sagte Alessandro Turrini.



Prof. Christian Merkl von der Universität Erlangen-Nürnberg

Juan Jimeno betonte, dass die Wanderung von Arbeitskräften selbst innerhalb einzelner Länder nur begrenzt regionale Beschäftigungsunterschiede ausgleichen kann, und verwies auf das Beispiel Italien. Robert C. M. Beyer von der Universität Frankfurt verwies darauf, dass es sogar Trends in Richtung geringere Mobilität gebe, so dass die Anpassung an Schocks erschwert würde.

Die Konferenz hat deutlich gemacht, wie wichtig der Austausch verschiedener makroökonomischer Teildisziplinen ist, um als Forschungsinstitut für die Politik fundierte Empfehlungen für eine bessere Entwicklung am Arbeitsmarkt zu formulieren.



Bei der Postersession war das IAB mit Dr. Sabine Klinger vertreten.

In memoriam Dr. Axel Deeke

*29.10.1947 +9.7.2014

Am 9. Juli dieses Jahres verstarb unser geschätzter Kollege Axel Deeke. Er war von 1994 bis 2014 am IAB tätig, zuletzt – bis zu seinem Renteneintritt im Jahr 2011 – als Leiter der Forschungsgruppe „Europäischer Sozialfonds“. Danach betätigte er sich weiter forschend und publizierend im Forschungsbereich „Erwerbslosigkeit und Teilhabe“. Wir werden ihm ein ehrendes Andenken bewahren.

Institutsleitung, Personalrat, Kolleginnen und Kollegen, Freunde am IAB



Impressum

Herausgeber © Juli 2014

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit (BA), Weddigenstraße 20-22, 90478 Nürnberg, www.iab.de
 ■ Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Genehmigung des IAB gestattet ■ **Verantwortliche Redakteure:** Dr. Andrea Kargus (v. i. S. d. P.), Dr. Martin Schludi, Anne Müller ■ **Redaktion:** Martina Dorsch (Personen), Elfriede Sonntag (Publikationen) ■ **Redaktionsassistent:** Erika Popp
 ■ **Gestaltung und Infografiken:** psbrands GmbH, Fürth ■ **Fotos:** © Thomas Schreiber, psbrands GmbH, Fürth; www.fotolia.com © Vincenzo De Bernardo: S. 35; www.fotolia.com © Monkey Business: S. 79; Jutta Palm-Nowak (IAB): Autorenfotos und Rubriken „Personen“, „Podium“, „Projekte“, Interview; Peter Dörfel (Dörfel-Design, Nürnberg): S. 55, 73, 83; Dr. Hermann Gartner (IAB) S. 89-91; Wolfram Murr (Photofabrik Nürnberg): S. 1, 35; Helmut Rudolph (IAB) S. 84-85 ■ **Technische Produktion:** psbrands GmbH, Fürth ■ **Druck:** Bonifatius GmbH, Paderborn ■ **Bezugsmöglichkeiten:** IAB-Bestellservice, c/o W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld, Telefon (0911) 179-9229, Telefax (0911) 179-9227 (Es gelten die regulären Festnetzpreise, Mobilfunkpreise können abweichen.), E-Mail: iab-bestellservice@wbv.de, Webshop: www.iabshop.de, ISSN 1861-7522

Journal for Labour Market Research/ Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung

Mit dem Newsletter bleiben Sie auf dem Laufenden!



Die empirisch und multidisziplinär ausgerichtete wissenschaftliche Zeitschrift publiziert Beiträge aus den Bereichen Arbeitsmarkt, Beschäftigung, Bildung/Ausbildung und Beruf. Der Newsletter informiert Sie regelmäßig über den Inhalt der neuesten Ausgabe. Jeder Beitrag wird beim Erscheinen des Heftes mit Titel, Autorinnen und Autoren und einer kurzen Zusammenfassung vorgestellt. Zusätzlich haben Sie die Möglichkeit, kostenlos auf ausgewählte Beiträge zuzugreifen. In der jüngsten Ausgabe (1-2/2014) wurden aktuelle Forschungsergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel präsentiert.

Den Newsletter können Sie hier abonnieren:
<http://springer.com/tocsubscription/12651>



IAB ■ Forum – Ausgabe 1/2014



Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit
Weddigenstraße 20–22 ■ 90478 Nürnberg ■ www.iab.de