

IAB-Forum

1/2015

Das Magazin des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung



Wasserstand

Der deutsche Arbeitsmarkt 25 Jahre nach der Wiedervereinigung

■ Auf Nachfrage

25 Jahre nach der Wiedervereinigung ziehen vier Akteure aus Politik und Wissenschaft im Interview gemeinsam eine Bilanz des Aufbaus Ost und diskutieren über Herausforderungen für den ost-deutschen Arbeitsmarkt heute (Seite 46).

■ Auf dem Trockenen?

In Ostdeutschland bleibt heute ein Viertel der offenen Stellen unbesetzt. Auch die Zahl unbesetzter Ausbildungsplätze ist gestiegen. Gleichzeitig liegt die Arbeitslosenquote aber immer noch höher als im Westen (Seite 56).

■ Auf Kurs

Regionen verhalten sich wie Tanker – einmal auf Kurs, bringt man sie nur schwer wieder davon ab. IAB-Forscher Uwe Blien untersucht Unterschiede regionaler Arbeitsmarktbedingungen und geht Ursachen auf den Grund (Seite 100).

wbv Journals

wbv Journals

Digitale Zeitschriftenbibliothek für
Wissenschaft und Bildungspraxis

➤ wbv-journals.de/iab-forum

- Die digitalen Ausgaben und Einzelartikel der **Zeitschrift IAB-Forum** stehen Ihnen zum kostenlosen Download zur Verfügung.
- Alle weiteren digitalen Artikel auf wbv-journals.de erhalten Sie zum Vorzugspreis.

Das wbv-
Fachzeitschriften-Portal:
wbv-journals.de



Hinweis:

Als Abonnent erhalten Sie Ihren persönlichen Aktivierungscode 2015 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.

WIR MACHEN INHALTE SICHTBAR

W. Bertelsmann Verlag 0521 91101-0 wbv.de



Editorial

25 Jahre Aufbau Ost: Die gute und die schlechte Nachricht

Die gute Nachricht für die Ostdeutschen vorab: Das sprichwörtliche Glas ist heute, 25 Jahre nach der Wiedervereinigung, voller denn je. Die Löhne liegen derzeit etwa bei 80 Prozent des Westniveaus – und damit deutlich höher als etwa in Polen und Tschechien. Auch in puncto Produktivität und Arbeitslosigkeit hat der Osten aufgeholt. Die schlechte Nachricht: Es wird noch viel Wasser die Elbe hinunterfließen, bis er gänzlich zum Westen aufgeschlossen hat. Ein Hemmnis besteht darin, dass Konzernzentralen und Entwicklungsabteilungen im Osten nach wie vor spärlich gestreut sind, wie Uwe Blien und Van Phan thi Hong in ihrem Beitrag (Seite 4) argumentieren.

Ein weiterer Hemmschuh für Ostdeutschland ist der starke Rückgang der Erwerbsbevölkerung: Er betrug allein in den Jahren von 2000 bis 2012 mehr als 14 Prozent. Bis 2030 wird mit einer weiteren Abnahme um 27 Prozent gerechnet – weit stärker als im Westen (vgl. den Beitrag von Barbara Schwengler und Franziska Hirschenauer auf Seite 14). Indes darf der Ost-West-Vergleich nicht den Blick darauf verstellen, dass die regionalen Unterschiede auch im Westen beträchtlich sind. So weisen Michaela Fuchs, Oliver Ludewig und Antje Weyh in ihrem Beitrag (Seite 22) darauf hin, dass der Abstand der Arbeitslosenquoten zwischen den ost- und den norddeutschen Bundesländern inzwischen wesentlich geringer ausfällt als der zwischen nord- und süddeutschen Bundesländern. Mit Blick auf die Frauenerwerbsquote ist es sogar der Osten, der die Nase vorne hat. Diese liegt im Osten mit gut 76 Prozent immerhin noch um knapp fünf Prozentpunkte höher als im Westen (vgl. den Beitrag von Susanne Wanger auf Seite 38).



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



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

Ein Thema, das West und Ost gleichermaßen umtreibt, ist die Fachkräftesicherung in Kleinbetrieben, denn gerade dort steigt der Anteil der unbesetzten Stellen für Fachkräfte rapide (vgl. den Beitrag von Barbara Schwengler und Lutz Bellmann auf Seite 56). Allerdings ist auch hier der Osten stärker betroffen. Wie Lutz Bellmann, Sandra Dummert und Ute Leber zeigen, gilt dies insbesondere für die Besetzung von Ausbildungsstellen (Seite 68). Durch den scharfen Geburteneinbruch ab 1990 fehlt es Ostdeutschland heute an Ausbildungsbewerbern. Zugleich hat sich das Verhältnis von Arbeitslosen zu gemeldeten Arbeitsstellen dort deutlich verbessert (vgl. den Beitrag von Michaela Fuchs, Mirko Wesling und Antje Weyh auf Seite 60). Viele ostdeutsche Regionen haben mittlerweile sogar Initiativen gestartet, um Abgewanderte zur Rückkehr in ihre frühere Heimat zu bewegen – nicht ohne Erfolg, wie Michaela Fuchs, Mirko Wesling und Antje Weyh in ihrem Beitrag (Seite 78) zeigen.

Peter Ellguth und Susanne Kohaut befassen sich mit der abnehmenden Tarifbindung in beiden Landesteilen, wobei nach wie vor ein West-Ost-Gefälle besteht (Seite 84). Und schließlich möchten wir Ihnen das Interview ans Herz legen, das die Redaktion des IAB-Forum mit BA-Vorstand Heinrich Alt, dem ehemaligen IAB-Direktor Friedrich Buttler, der brandenburgischen Arbeitsministerin Diana Golze und dem ehemaligen brandenburgischen Ministerpräsidenten und Bundesminister Manfred Stolpe geführt hat. Sie blicken auf den Aufbau Ost zurück und diskutieren die Herausforderungen, vor denen Ostdeutschland heute und künftig steht (Seite 46).

Joachim Möller Ulrich Walwei

Inhalt



Themenschwerpunkt „25 Jahre Wiedervereinigung“

- 04 **25 Jahre nach der Wiedervereinigung**
Schwierige Startbedingungen wirken nach
von Uwe Blien und Van Phan thi Hong
- 14 **Regionen im Ost-West-Vergleich**
Vieles ist im Fluss
von Barbara Schwengler und Franziska Hirschenauer
- 22 **Arbeitslosigkeit in Ost und West**
Unterschiede verschimmen immer mehr
von Michaela Fuchs, Oliver Ludewig und Antje Weyh
- 38 **Erwerbs- und Arbeitszeitstrukturen von Frauen und Männern**
Der Westen holt auf
von Susanne Wanger
- 46 **„Jeht nich, jibt's nich!“**
Ein Gespräch mit Heinrich Alt, Friedrich Buttler,
Diana Golze und Manfred Stolpe
von Andrea Kargus und Martin Schludi
- 56 **Fachkräftebedarf aus regionaler Perspektive**
Gerade Kleinstbetriebe sitzen immer öfter auf dem Trockenen
von Barbara Schwengler und Lutz Bellmann
- 60 **Arbeitslosigkeit und Fachkräftesicherung in Ostdeutschland**
Zarte Pflänzchen brauchen Pflege
von Michaela Fuchs, Mirko Wesling und Antje Weyh
- 68 **Betriebliche Ausbildung in Ostdeutschland**
Der Lehrlingsstrom droht zu versiegen
von Lutz Bellmann, Sandra Dummert und Ute Leber
- 78 **Rückwanderung von ostdeutschen Beschäftigten**
Kurs Ost-West-Ost
von Michaela Fuchs, Mirko Wesling und Antje Weyh
- 84 **Entwicklung der Tariflandschaft**
Immer größere Flächen trocknen aus
von Peter Ellguth und Susanne Kohaut

Weitere Themen

- 102 **Konfliktsituationen am Arbeitsplatz**
Auge um Auge, Zahn um Zahn?
von Gesine Stephan und Sven Uthmann
- 108 **Der Gründungszuschuss nach der jüngsten Reform**
Neue Wege, altes Programm
von Stefan Bernhard



Rubriken

- 30 **Publikationen**
Aktuelle Publikationen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des IAB
- 66 **Projekte**
Ausgewählte aktuelle Forschungsvorhaben des IAB im Überblick
- 76 **Presse**
Zitate aus dem Medienecho des IAB
- 92 **Personen**
Neuigkeiten aus der Abteilung „Leute“
- 114 **Podium**
Eine Auswahl aus dem Veranstaltungsprogramm
- 124 **forschprung**
**Das Nachwuchsmagazin des Instituts für
Arbeitsmarkt- und Berufsforschung**
- 124 **Impressum**



25 Jahre nach der Wiedervereinigung

Schwierige Startbedingungen wirken nach

Nach dem Mauerfall flossen umfangreiche öffentliche und private Investitionsmittel in die ostdeutsche Wirtschaft. Dies hatte einen wirtschaftlichen Aufschwung zur Folge. Begünstigt durch die Art der Privatisierung ostdeutscher Firmen entstanden jedoch vielfach „verlängerte Werkbänke“ westdeutscher Unternehmen, während die Zentralen und Entwicklungsabteilungen der Unternehmen in der Regel weiterhin im Westen angesiedelt waren. Vor diesem Hintergrund ist es der ostdeutschen Wirtschaft bis dato schwergefallen, ihren Innovations- und Produktivitätsrückstand aufzuholen. Für die Zukunft bieten sich verschiedene Ansatzpunkte, um die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit Ostdeutschlands zu steigern.

Auch heute, 25 Jahre nach dem Mauerfall, sind die Einkommen in Ostdeutschland deutlich niedriger und die Arbeitslosigkeit deutlich höher als im Westen. Die Situation stellt sich indes günstiger dar, wenn diejenigen Länder Osteuropas als Vergleichsmaßstab verwendet werden, die einen ähnlichen Transformationsprozess durchlaufen haben wie Ostdeutschland. Denn die Einkommen in Ostdeutschland sind heute wesentlich höher als in diesen Ländern – trotz ähnlicher Startvoraussetzungen.

Ende der 1980er Jahre war die DDR-Wirtschaft faktisch am Ende: Notorische Mangelwirtschaft, Stagnation und niedrige Produktivität hatten in eine ökonomische Sackgasse geführt. Diese Situation befeuerte die politischen Proteste, die schließlich zum Sturz der SED-Diktatur führten. Nach dem Mauerfall am 9. November 1989 wurden bei Demonstrationen vor allem zwei Maßnahmen zur Behebung der ökonomischen Probleme gefordert: zum einen die Öffnung gegenüber dem Westen, zum anderen die schnelle Einführung der D-Mark.

Mit der D-Mark, so damals die allgemeine Hoffnung, werde sich der wirtschaftliche Erfolg gleichsam von selbst einstellen. Der Glaube daran, dass im Gefolge der D-Mark

bald „blühende Landschaften“ im Osten entstehen würden, war tatsächlich weit verbreitet: „Kommt die D-Mark nicht zu uns, kommen wir zu ihr“, war ein Standardslogan auf den ostdeutschen Demonstrationen. Sie setzten damit zugleich die Politiker in der alten Bundesrepublik unter massiven Zeitdruck, weil diese einen Massenexodus von Ost nach West befürchten mussten.

Beschäftigung in Ostdeutschland schrumpfte nach der Wende um 35 Prozent

In der Folge ging alles ganz schnell: In keinem anderen Land wurde die ökonomische Umwälzung in einem derartigen Tempo vollzogen wie in Ostdeutschland. Die Konsequenzen der zum 1. Juli 1990 eingeführten Wirtschafts- und Währungsunion waren einschneidend: Während die DDR in das Wirtschaftsgebiet der seinerzeitigen Ostblockstaaten integriert gewesen war, mussten sich die Betriebe Ostdeutschlands nun auf dem Weltmarkt durchsetzen.

Doch dies fiel schwer: Gemäß einer Abschätzung von Joachim Ragnitz aus dem Jahr 2001 betrug die Produktivität in der DDR nur 35 Prozent des Westniveaus. Andere Schätzwerte liegen zum Teil noch erheblich niedriger. Dies bedeu-



tete, dass zumindest jene Firmen, die nicht nur für einen lokalen Markt produzierten, kaum noch eine Chance hatten, ihre Waren zu verkaufen, weil Lohnkosten und andere Kosten mit der Währungsumstellung exorbitant anstiegen.

Die Folge war eine tiefe Transformationskrise mit einem drastischen Rückgang der Industrieproduktion

auf ungefähr 40 Prozent des vor der Wende erreichten Niveaus und einem in Friedenszeiten nahezu einmaligen Einbruch der Beschäftigung von über 35 Prozent. Wie eine Studie von Uwe Blien und Franziska Hirschenauer aus dem Jahr 1994 belegt, fiel bis 1993 die Beschäftigung von 9,8 auf 6,2 Millionen.

Dieser Einbruch wurde dadurch abgefedert, dass Ressourcen Westdeutschlands für sozialpolitische Transfers und für den Aufbau einer konkurrenzfähigen Ökonomie in Ostdeutschland eingesetzt wurden. Voraussetzung dazu war zunächst die Sozialunion und dann die Vereinigung der beiden deutschen Staaten, die in der Form des Beitritts der ostdeutschen Länder zur Bundesrepublik stattfand. In dieser Zeit kam der damaligen Bundesanstalt für Arbeit die Aufgabe zu, die massiven Folgen des Zusammenbruchs der ostdeutschen Wirtschaft für den Arbeitsmarkt abzumildern. In einer im Jahr 2003 erschienenen Studie zeigten Uwe Blien und Koautoren, dass die seinerzeitigen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen zusätzliche positive Beschäftigungseffekte hatten. Sie leisteten auch einen wichtigen Beitrag dazu, die Qualifikationen der Beschäftigten in Ostdeutschland an die neuen marktwirtschaftlichen Verhältnisse anzupassen.

Im Unterschied zur Situation in Ländern wie Polen oder Tschechien, die ihre preisliche Wettbewerbsfähigkeit über Anpassungen des Wechselkurses sicherstellen konnten, waren die Betriebe der DDR nach der Währungsunion der Konkurrenz auf den Weltmärkten ausgesetzt. Hohe Investitionen waren notwendig, um die Produktion auf ein weltmarktfähiges Niveau zu heben. Die ostdeutsche Bevölkerung verfügte jedoch nicht über das hierzu erforderliche Kapital.

Aus diesem Grunde entschieden die politisch Verantwortlichen, dass die Privatisierung der volkseigenen Betriebe über die Ausgabe von Anteilsscheinen an die Beteiligenden oder andere Kleinanleger kein gangbarer Weg war. Stattdessen betrieb die zu diesem Zweck gegründete Treuhandanstalt den Verkauf ganzer Betriebe, zumeist an Unternehmen aus Westdeutschland, um den ostdeutschen Betrieben Kapital, Marktzugang und moderne Technologien zu verschaffen. Dies geschah unter zu hohem Zeitdruck.



Die Folgen der Privatisierungen waren zweischneidig

In der Folge wurden umfangreiche öffentliche Mittel verwendet, um eine noch größere Menge privates Kapital für Ostdeutschland zu mobilisieren. Die Erwartung, aus dem Verkauf der ostdeutschen Betriebe zumindest teilweise positive Erlöse erzielen zu können, erwies sich schnell als Irrtum. Stattdessen waren erhebliche Vorleistungen nötig, um finanzkräftige Investoren anzulocken.

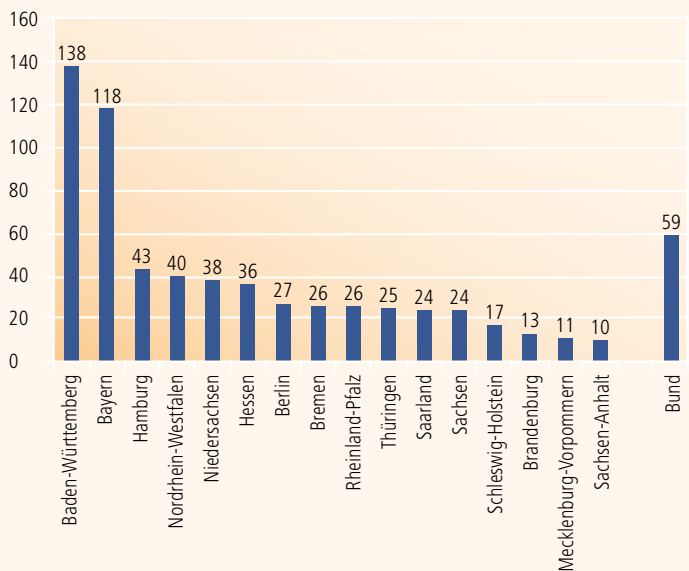
Wie eine Untersuchung von Paul Windolf, Ulrich Brinkmann und Dieter Kulke aus dem Jahr 1999 zeigt, hatte die Treuhandanstalt bei ihrer Selbstauflösung Ende 1994 256 Milliarden D-Mark Schulden. Diese waren aufgenommen worden, um die Betriebe überhaupt verkäuflich zu machen. So musste die Treuhand Kosten für Sozialpläne, Altschulden oder ökologische Maßnahmen übernehmen. Herbert Brücker zog im Jahr 1995 das Fazit: „Es wurden nicht Unternehmen veräußert, sondern Investoren gekauft“.

Doch auch die Ausgaben der Treuhand waren nur ein kleiner Teil der nach Ostdeutschland fließenden Finanzmittel. So gab es vor allem über die Renten- und Arbeitslosenversicherung eine massive Umverteilung zugunsten Ostdeutschlands. Ulrich Blum und Kollegen veranschlagten die Gesamtsumme der öffentlichen West-Ost-Transfers von 1991 bis 2005 in einer 2009 veröffentlichten Studie auf rund eine Billion Euro. Ifo Dresden, die Niederlassung des Münchner ifo Instituts (Institut für Wirtschaftsforschung), hat die Rechnung bis zum aktuellen Rand fortgeschrieben und die Gesamtsumme von fast 1,7 Billionen Euro ermittelt. Dabei handelt es sich jeweils um Nettotransfers, da die Einnahmen des Westens gegengerechnet wurden.

Der Verkauf ostdeutscher Betriebe an zumeist westdeutsche Firmen oder Investoren führte zudem dazu, dass in Ostdeutschland häufig „verlängerte Werkbänke“ westdeutscher Unternehmen entstanden, Betriebseinheiten also, die zwar produzierten, die aber kaum dispositive Kapazitäten oder Entwicklungskapazitäten aufwiesen. Die Betriebe im Osten wurden von nun an überwiegend vom Westen aus geleitet. Eine im Jahr 1995 durchgeführte Befragung ergab, dass von 1.247 Betrieben nur 25 Prozent im Besitz von Per-

Abbildung 1

Patentanmeldungen pro 100.000 Einwohner



Quelle: IAB-Betriebspanel 2013.

©IAB

sonen oder Firmen mit Sitz in Ostdeutschland waren (die Ergebnisse dieser Befragung finden sich in dem bereits erwähnten Band von Paul Windolf und Koautoren).

Arbeitsproduktivität ist noch immer deutlich niedriger als im Westen

Das von der Treuhandanstalt verfolgte Konzept der Privatisierung ging zunächst insoweit auf, als dass die Investitionen tatsächlich viele Firmen konkurrenzfähig machten und sogar eine Reindustrialisierung stattfand. Schon ab 1991 wuchs die Wirtschaft zunächst kräftig. Kehrseite der Entwicklung war jedoch, dass ein großer Teil der Arbeitskräfte in der Produktion nicht mehr gebraucht wurde. Die Arbeitslosigkeit blieb hoch.

Seit der Jahrtausendwende entwickelte sich die ostdeutsche Wirtschaft ähnlich wie die westdeutsche, so dass der Abstand seither weitgehend gleichgeblieben ist. Im Jahr 2013 lag die Produktivität pro Erwerbstätigen laut volkswirtschaftlicher Gesamtrechnung der Länder bei 79 Prozent des Westniveaus. Berücksichtigt man

auch die geleisteten Arbeitsstunden, so erreichte sie nur 74 Prozent. Noch niedrigere Werte ergeben sich für das Bruttoinlandsprodukt pro Kopf, weil relativ weniger Ostdeutsche erwerbstätig sind.

Bis heute sind die Zentralen vieler Unternehmen, die im Osten aktiv sind, nicht in Ost- sondern in Westdeutschland angesiedelt. Von den 30 Großunternehmen, die im Deutschen Aktienindex DAX registriert sind, hat nur Siemens einen Sitz in Ostdeutschland – in Berlin, zusammen mit München. Die Zentralen großer Unternehmen beschäftigen viele gut verdienende und qualifizierte Arbeitskräfte. Zudem siedeln sich andere Firmen im Umfeld der Unternehmenszentralen an, um diese zu beraten und gezielte Serviceleistungen anzubieten. Dabei handelt es sich vielfach um unternehmensnahe Dienstleistungen, die für die Produktivität und Entwicklung einer Region besonders wichtig sind. Angeboten werden Beratungs- und Entwicklungstätigkeiten, von denen nicht nur die Zentralen großer Unternehmen profitieren, sondern ein breiteres lokales Umfeld. Da solche Firmen im Osten weniger häufig sind, ist auch die Zahl der überdurchschnittlich gut qualifizierten Beschäftigten geringer als im Westen, wie unter anderem Karl Brenke in einer aktuellen Studie darlegt.

Hinzu kommt: Die Entwicklungsabteilungen der großen Firmen sind ebenfalls überproportional häufig im Westen zu finden, da Forschung und Entwicklung oft in räumlicher Nähe zu den Firmenzentralen angesiedelt sind. So hat VW ein großes Entwicklungszentrum nahe der Konzernzentrale in Wolfsburg, während an den Standorten in Ostdeutschland – Zwickau-Mosel, Chemnitz und Dresden – vor allem produziert wird. Natürlich gibt es inzwischen auch in Ostdeutschland Firmen mit großen Entwicklungsabteilungen, die in ihrem Segment Weltmarktführer sind, beispielsweise in der optischen Industrie in Jena, aber diese sind eher die Ausnahme als die Regel.

Prinzip „Rückgabe vor Entschädigung“ bremst den Aufbau ökonomischer Kerne

In einer Volkswirtschaft gelten die großen Ballungsräume als die eigentlichen Wachstumsmotoren. Dies war in

Ostdeutschland jedoch nur sehr bedingt der Fall. Erstens gibt es hier nur relativ wenige solcher Zentren. Zweitens wurde bei Grundstücken, die nach 1945 zwangsverstaatlicht worden waren, das Prinzip „Rückgabe vor Entschädigung“ praktiziert. Dies führte wegen der dazu notwendigen Klärung der Eigentumsverhältnisse zu Verzögerungen beim Aufbau von ökonomischen Kernen. Häufig dauerte es Jahre, bis die Eigentumsverhältnisse gerichtlich geklärt werden konnten.

In einer Studie von 1994 stellte der IAB-Autor Udo Lehmann (heute: Brixy) daher fest, dass in vielen größeren Städten wie Potsdam, Leipzig, Halle, Erfurt, Chemnitz oder Cottbus relativ weniger Betriebe gegründet wurden als in ihrem Umland – obwohl Umgekehrtes zu erwarten gewesen wäre. Die potenzielle Wachstumsfunktion der wenigen Agglomerationsräume wurde durch die beschriebene Politik also zusätzlich geschwächt.

Berlin ist unter den europäischen Hauptstädten immer noch eine Ausnahme, da die Einkommen im Mittel unter dem Bundesdurchschnitt liegen. Bisher erfüllt die Stadt nicht ihre potenzielle Rolle als „Zugpferd“ für die Regionalentwicklung, obwohl sie ein günstiger Standort wäre, um die osteuropäischen Regionen mit Waren zu beliefern. Die Verflechtungen mit dem polnischen Wirtschaftsraum, der höhere Wachstumsraten aufweist, sind bisher nur schwach ausgeprägt.

Die Konsequenz dieser Entwicklungen ist, dass die ostdeutsche Wirtschaft in puncto Innovationskraft der westdeutschen deutlich hinterherhinkt. Besonders auffällig zeigt sich dies bei der Zahl der Patentanmeldungen, bei denen die westlichen Bundesländer ihre Pendanten in Ostdeutschland deutlich übertreffen (vgl. Abbildung 1 auf Seite 7).

Die Daten des Patentamtes zeigen eine große Konstanz in diesen regionalen Strukturen. Für weiter zurückliegende Jahre werden ganz ähnliche Verteilungen ermittelt. Eine Studie von Lutz Bellmann und Co-Autoren, die sich auf Daten aus dem IAB-Betriebspanel stützt und sich mit Prozess- und Produktinnovationen im Allgemeinen befasst, ergibt ebenfalls niedrigere Werte für Ostdeutschland (auch wenn die Unterschiede kleiner ausfallen als



bei Patenten). Die niedrigere Innovationshäufigkeit in Ostdeutschland ist nun nicht etwa darauf zurückzuführen, dass Ostdeutsche weniger erfindungsreich sind als Westdeutsche. Vielmehr sind die nach der Vereinigung entstandenen Industriestrukturen maßgeblich. Sie sind vor allem dadurch gekennzeichnet, dass Unternehmenszentralen und Entwicklungsabteilungen überwiegend im Westen angesiedelt sind.

Ostdeutschland hinkt in puncto Arbeitslosigkeit und Einkommen immer noch hinterher

Welche Folgen haben diese betrieblichen Strukturen für die wirtschaftliche Dynamik in den beiden Landesteilen? Generell ist der technische Fortschritt der Motor des Wirtschaftswachstums. Die Häufigkeit von Patenten kann als Indikator dafür dienen, welche Regionen dabei als Triebkräfte für das Wirtschaftswachstum fungieren und welche nicht. In den letzten zehn Jahren wiesen Baden-Württemberg und Bayern unter den Westländern die

höchsten Raten beim Wachstum der Arbeitsproduktivität auf. Demgegenüber liegt das Produktivitätswachstum der ostdeutschen Wirtschaft trotz Kostenvorteilen beim Lohn nur ungefähr auf dem Niveau des Westens.

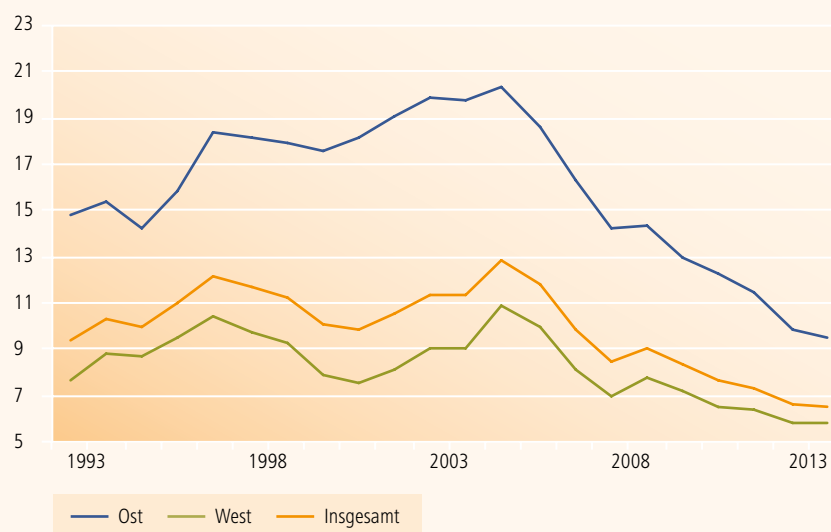
Seit der Jahrtausendwende nähern sich Ost und West in puncto Produktivität und Durchschnittseinkommen kaum noch an. Aus diesem Grund sind Konsum und Investitionstätigkeit in Ostdeutschland noch immer zu fast einem Fünftel durch Transfers aus dem Westen gestützt. Wie Joachim Ragnitz in einer 2014 erschienenen Analyse zeigt, betrug die Lücke zwischen dem in Ostdeutschland erwirtschafteten Sozialprodukt und der Kaufkraft in diesem Landesteil im Jahr 2011 54 Milliarden Euro.

Trotz der vor allem in der Anfangszeit der Transformation sehr starken öffentlichen Förderung war die Arbeitslosigkeit im Osten bis Mitte der 2000er Jahre fast doppelt so hoch wie im Westen. Der seither einsetzende erfreuliche Abbau der Arbeitslosigkeit fiel im Osten erheblich stärker aus als im Westen. Zwischen 2005 und 2013 sank die Zahl der

Abbildung 2

Arbeitslosenquoten in Ost und West im Zeitablauf

in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2013.

©IAB

Arbeitslosen im Osten um 46,1 Prozent, im Westen nur um 35,9 Prozent. Die Arbeitslosenquote lag im August 2014 laut Statistik der Bundesagentur für Arbeit im Westen bei 6,0 Prozent und im Osten bei 9,4 Prozent (vgl. Abbildung 2). So betrug der Anteil der Empfängerinnen und Empfänger von Leistungen aus der Grundsicherung an allen Erwerbspersonen im Westen 3,9 Prozent, im Osten jedoch 7,0 Prozent.

Über die Entwicklung der Arbeitslosigkeit in beiden Landesteilen gibt der Beitrag von Michaela Fuchs, Oliver Ludewig und Antje Weyh auf Seite 22 genauere Auskunft. Der Rückgang in Ostdeutschland ist teils ein Ergebnis der günstigen Beschäftigtenentwicklung der letzten Jahre, die seit 2005 um rund zehn Prozent oder 500.000 Personen zugenommen hat, teils die Folge eines rückläufigen Arbeitsangebots.

Bei den durchschnittlichen Einkommen aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung (Vollzeit) verbleibt ein nominaler Abstand von circa 23 Prozent, wie eigene Auswertungen der Beschäftigungsstatistik 2011 zeigen. Allerdings ist, wie ein Beitrag von Rupert Kawka und Koautoren aus dem Jahr 2009 zeigt, das Preisniveau in

Ostdeutschland etwas niedriger, so dass der „reale“ Lohnunterschied circa 18 Prozent beträgt. Niedrigeinkommen und Armut treten im Osten entsprechend häufiger auf. Die Lohnentwicklung wurde durch die niedrigere Produktivität und durch die hohe regionale Arbeitslosigkeit begrenzt.

Lohnniveau in Polen und Tschechien ist deutlich niedriger als in Ostdeutschland

Allerdings sollte man Ostdeutschland nicht nur mit dem Westen vergleichen (vgl. dazu den Beitrag von Michaela Fuchs, Mirko Wesling und Antje Weyh auf Seite 58), sondern auch mit jenen Ländern in Mittel- und Osteuropa, die nach dem Fall des Eisernen Vorhangs in einer ähnlichen Ausgangslage waren. In diesem Fall schneidet Ostdeutschland deutlich besser ab, weil die Durchschnittseinkommen hier weit höher liegen.

Nach Angaben der Weltbank und eigenen Berechnungen war das kaufkraftbereinigte Jahreseinkommen im Jahr 2012 in Polen um 38 und in Tschechien um 27 Prozent niedriger als in Ostdeutschland. Die Arbeitslosigkeit war in diesen Ländern ähnlich hoch wie in Ostdeutsch-

land: Erwerbslosenquoten, die mit Daten der Europäischen Arbeitskräftestichprobe (Labour Force Survey) berechnet wurden, belaufen sich für das Jahr 2013 auf 8,5 Prozent in Ostdeutschland, 7,0 Prozent in Tschechien und 10,3 Prozent in Polen.

Auch wenn die ostdeutsche Wirtschaft im Vergleich zu diesen Ländern also durchaus gut abschneidet, hat die deutlich günstigere Arbeitsmarktlage in den alten Bundesländern zu einer starken Abwanderung insbesondere in den ersten Jahren nach der Vereinigung geführt. Der Bevölkerungsverlust konzentrierte sich relativ stark auf eher gut ausgebildete junge Frauen, von denen vergleichsweise wenige wieder zurückkamen (vgl. hierzu den Beitrag von Michaela Fuchs, Mirko Wesling und Antje Weyh auf Seite 76).

Eigenständiges Wachstumspotenzial ist trotz regionaler Leuchttürme geringer

Lässt sich nun die Arbeitsmarktlage in Ostdeutschland auf die beschriebene Wirtschaftsentwicklung und Innovationshäufigkeit zurückführen? Die im Vergleich zu Westdeutschland deutlich geringere Produktivität der ostdeutschen Wirtschaft wirkt sich unterm Strich negativ auf die Beschäftigung aus. Eine höhere Arbeitsproduktivität führt zwar dazu, dass weniger Arbeitskräfte für die Herstellung einer bestimmten Anzahl von Produkten gebraucht werden. Andererseits kann die Produktion wachsen, wenn die Firmen die höhere Produktivität (teilweise) durch Preissenkungen an die Verbraucher weitergeben. Dies steigert die Güternachfrage, erhöht die Produktion und kann dazu führen, dass die Firmen sogar zusätzliche Arbeitskräfte einstellen, wie Uwe Blien und Helge Sanner in einem aktuellen Beitrag zeigen. Die Veränderung der Arbeitsnachfrage als Folge von Produktivitätssteigerungen hängt demnach vor allem davon ab, ob die Konsumenten auf die gesunkenen Preise tatsächlich mit deutlich erhöhter Nachfrage reagieren. Ökonomen sprechen in diesem Fall von „elastischer Nachfrage“.

Entscheidend ist jedoch, dass in einem einheitlichen Wirtschaftsraum eine produktivere Region gegenüber einer weniger produktiven im Vorteil ist. Maßgeblich sind die oben beschriebenen Unterschiede in der Innovationskraft. Für Firmen lohnt es sich, Investitionsstandorte zu

wählen, an denen viele Innovationen entstehen. Denn davon können sie indirekt in erheblichem Maße profitieren. Hinzu kommt, dass sich auch Zulieferer gerne in räumlicher Nähe zu ihren Kunden niederlassen. Ostdeutschland ist überdies auch deswegen im Nachteil, weil dort – wie bereits oben ausgeführt – relativ wenige Unternehmenszentralen und Entwicklungsabteilungen angesiedelt sind. Als weiteres spezifisch ostdeutsches Problem kommt die überproportional schrumpfende Erwerbsbevölkerung hinzu. Der dadurch notwendige Rückbau der Infrastruktur wirkt als weitere ökonomische Belastung.

Aus all diesen Gründen entwickeln die ostdeutschen Regionen seltener ein eigenständiges Wachstumspotenzial. So erreicht das Wirtschaftswachstum nur knapp das Niveau Westdeutschlands – trotz deutlich niedrigerer Lohn- und Immobilienkosten und trotz erheblicher öffentlicher Mittel, die nach wie vor von West nach Ost fließen. So sind Produktivität und Löhne niedriger, aber die Arbeitslosigkeit höher als in Westdeutschland.



Auch hier bestätigen Ausnahmen die Regel. In Ostdeutschland sind „regionale Leuchttürme“ wie Jena oder Dresden entstanden, die auf einem Zusammenspiel von wertschöpfungsintensiven Branchen und hochrangigen Forschungseinrichtungen beruhen und selbst einem internationalen Vergleich standhalten. So liegt Jena an der Spitze aller deutschen Städte, was die lokale Zusammenarbeit von Unternehmen und Hochschulen angeht. Der Erfolg zeigt sich nicht zuletzt in der Arbeitsmarktentwicklung: In Jena wuchs die Beschäftigung zwischen 2007 und 2013 um 17,9 Prozent. Damit nimmt die Stadt den ersten Platz unter allen ostdeutschen Kreisen ein. Deren Beschäftigtenzahl legte im Durchschnitt nur um 8,3 Prozent zu.

Fazit

Wir haben gesehen, dass die Regionen Ostdeutschlands weniger Wachstumsimpulse aus sich selbst heraus entwickeln, unter anderem weil sie bei der Häufigkeit von Innovationen zurückbleiben. Die nach der Wende angewandte Form der Privatisierung hatte einen doppelten Effekt: Sie erzeugte hohe Wachstumsraten in einer Anfangsphase und relativ niedrige in späteren Jahren.

Am Anfang kam es für die Betriebe darauf an, die Produktion nach westdeutschem Muster aufzubauen, was im Wesentlichen auch gelang. Heute wäre für die ostdeutsche Wirtschaft die selbständige Entwicklung von Innovationen wichtig. Dies gelingt jedoch zu selten, weil die strategischen Entscheidungen der Unternehmen, die Niederlassungen oder Produktionsstandorte im Osten haben, vielfach andernorts erfolgen.

Ansatzpunkte für eine Verbesserung der Lage bietet die Technologiepolitik. Innovationen sollten insbesondere in Bereichen gefördert werden, die eine elastische Güternachfrage versprechen, da hier Beschäftigungsgewinne zu erwarten sind. Dies könnte über eine integrierte Regionalpolitik erfolgen, bei der Schwerpunkte ressortübergreifend gefördert werden, beispielsweise durch die Einrichtung von Studiengängen, welche zur regionalen Branchenstruktur passen.

Ein weiterer Ansatzpunkt besteht in der internationalen Öffnung Ostdeutschlands. Die schneller wachsenden Volkswirtschaften in Osteuropa bieten Entwicklungsperspektiven, die bisher zu wenig genutzt werden. Um dieses Potenzial besser als bisher ausschöpfen zu können, bedarf es zielgerichteter Strategien und Maßnahmen. Dazu zählt die Verbesserung einschlägiger Sprachkenntnisse ebenso wie forcierte Aktivitäten zur Erschließung der mittel- und osteuropäischen Märkte.

Berlin könnte zur Drehscheibe für den Handel mit diesen Regionen werden und eine ähnliche Funktion einnehmen wie einst Singapur für die Märkte Südostasiens. Hier zeigen sich in der jüngeren Vergangenheit vielversprechende Ansätze, da die Stadt gerade auch im High-Tech-Bereich eine sehr aktive Gründerszene entwickelt hat. Sollte sich diese Entwicklung fortsetzen, könnte Berlin die bisher vermisste Rolle als Zugpferd für Ostdeutschland spielen.



Literatur

Bellmann, Lutz; Crimmann, Andreas; Dummert, Sandra; Evers, Katalin: Matching von Innovationsfähigkeit und nachhaltigen Organisationsmodellen. IAB Papier.

Blien, Uwe; Hirschenauer, Franziska (1994): Die Entwicklung regionaler Disparitäten in Ostdeutschland. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 27/4, S. 323-337.

Blien, Uwe; Maierhofer, Erich; Vollkommer, Dieter; Wolf, Katja (2003): Einflussfaktoren der Entwicklung ostdeutscher Regionen. In: Blien, Uwe (Hg.): Die Entwicklung der ostdeutschen Regionen. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 267, S. 67-254.

Blien, Uwe; Sanner, Helge (2014): Technological Progress and Employment. In: Economics Bulletin 34/1, S. 245-251.

Blum, Ulrich; Ragnitz, Joachim; Freye, Sabine; Scharfe, Simone; Schneider, Lutz (2009): Regionalisierung öffentlicher Ausgaben und Einnahmen. IWH Sonderheft Nr.4.

Brenke, Karl (2014): Ostdeutschland – ein langer Weg des wirtschaftlichen Aufholens (korrigierte Version). In: DIW Wochenbericht 14, S. 939-957.

Brücker, Herbert (1995): Die Privatisierungs- und Sanierungsstrategie der Treuhandanstalt. In: Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung 64, S. 444-460.

Deutsches Patent- und Markenamt (2014): Jahresbericht 2013. München.

Kawka, Rupert et al., Ed. (2009): Regionaler Preisindex. Bonn, Bundesamt für Bauwesen & Raumordnung.

Lehmann, Udo (1994): Regionale Aspekte des Betriebsgründungsgeschehens in den neuen Bundesländern 1991/92. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 27/4, S. 338-350.

Ragnitz, Joachim (2014): 25 Jahre nach dem Mauerfall: Anmerkungen zum Stand der deutschen Einheit. Ifo Dresden berichtet/5.

Ragnitz, Joachim (2001): Produktivitätsrückstand der ostdeutschen Wirtschaft: Eine zusammenfassende Bewertung. In: Wirtschaft im Wandel 7-8, S. 181-189.

Windolf, Paul; Brinkmann, Ulrich; Kulke, Dieter (1999): Warum blüht der Osten nicht? Zur Transformation der ostdeutschen Betriebe. Berlin, Sigma.

World Bank (2014): World Development Report 2014: Risk and Opportunity. Washington D.C.

Die Autoren



Prof. Dr. Uwe Blien
ist Leiter des Forschungsbereiches „Regionale Arbeitsmärkte“ am IAB.
uwe.blien@iab.de



Van Phan thi Hong
ist erste Fachkraft im Forschungsbereich „Regionale Arbeitsmärkte“ am IAB.
Van.Phan-thi-Hong@iab.de

Michaela Fuchs, Stefan Fuchs, Sabine Klinger, Joachim Möller und Antje Weyh wird für Anregungen zu einer früheren Fassung gedankt. Die Verantwortung für den Artikel verbleibt bei den Autoren.

Regionen im Ost-West-Vergleich

Vieles ist im Fluss

Mit der deutschen Wiedervereinigung vor 25 Jahren war die Erwartung an eine schnelle Angleichung der Lebensverhältnisse in Ostdeutschland an das westdeutsche Niveau verbunden. In vielen Bereichen ist die Entwicklung tatsächlich positiv. Dennoch bestehen zwischen Ost und West nach wie vor erhebliche regionale Unterschiede in demografischer, arbeitsmarktpolitischer, wirtschaftlicher und sozialer Hinsicht.



Nach der Wiedervereinigung kam es in den neuen Bundesländern zu einem dramatischen Geburtenrückgang und zu einer starken Abwanderung nach Westdeutschland. Die Bevölkerungsentwicklung verlief daher deutlich anders als im Westen. Die Geburtenrate sank von 1,57 im Jahr 1989 auf einen Tiefststand von 0,77 Kindern pro Frau im Jahr 1994. In den folgenden Jahren erholte sie sich wieder und stieg bis zum Jahr 2012 auf einen Wert von 1,4. Seit dem Jahr 2008 liegt die Geburtenrate zudem wieder über dem westdeutschen Niveau. Auch die Abwanderung von Ost nach West hat in den vergangenen Jahren abgenommen und ist mittlerweile nahezu gestoppt (vgl. den Beitrag von Michaela Fuchs, Mirko Wessling und Antje Weyh auf Seite 78), so dass der Saldo der Binnenwanderung zwischen Ost- und Westdeutschland in 2012 erstmals seit der Wiedervereinigung annähernd ausgeglichen ist.

Zahl der Einwohner sank im Osten seit 1990 um gut 13 Prozent

Angesichts der niedrigen Geburtenrate und der starken Abwanderung in den 1990er Jahren ist die Bevölkerung in Ostdeutschland seit dem Mauerfall rapide geschrumpft. Von 1990 bis 2012 stieg die Zahl der Einwohner in Deutschland zwar insgesamt um 2,8 Prozent, der Bevölkerungszuwachs fand mit 6,7 Prozent ausschließlich in Westdeutschland statt, was auf die verstärkte Zuwanderung aus dem Ausland zurückzuführen ist. In Ostdeutschland sank die Zahl der Einwohner in diesem Zeitraum dagegen um 13,5 Prozent. Die Bevölkerungsverluste konzentrierten sich im Osten vor allem auf die ländlichen Regionen, in den Städten blieb die Bevölkerungszahl hingegen nahezu stabil.

Diese Entwicklung ist auch auf die unterschiedliche Siedlungsstruktur in West- und Ostdeutschland zurückzuführen. Während in Ostdeutschland die ländlichen Regionen vier Fünftel der Fläche einnehmen und dort die Hälfte der Bevölkerung lebt, ist das flächenmäßige Verhältnis von Stadt und Land in Westdeutschland nahezu ausgeglichen und nur 20 Prozent der Bevölkerung lebt im ländlichen Raum. Nach Prognosen des Statistischen Bundesamts wird die Einwohnerzahl in Ostdeutschland bis 2030 um weitere

14 Prozent schrumpfen, während für Westdeutschland nur ein Rückgang von vier Prozent prognostiziert wird.

Erwerbsbevölkerung im Osten schrumpft deutlich schneller als im Westen

Auch die Abnahme der Erwerbsbevölkerung, also der 15- bis 64-Jährigen, schreitet in Ostdeutschland schneller voran als in Westdeutschland. So sank die Erwerbsbevölkerung im Osten von 2000 bis 2012 im Schnitt um 14,4 Prozent. Nur in einigen Städten und den an Berlin angrenzenden Landkreisen fiel der Rückgang etwas verhaltener aus. Demgegenüber verzeichnete Westdeutschland mit knapp zwei Prozent einen eher geringen Rückgang. Einige westdeutsche Regionen legten in dieser Zeit sogar mit zweistelligen Raten zu (vgl. Abbildung 1 auf Seite 16).

Das Statistische Bundesamt geht in seinen Prognosen davon aus, dass sich der Rückgang der Erwerbsbevölkerung fortsetzen und verstärken wird: Bis 2030 wird für Ostdeutschland mit einer weiteren Abnahme um 27 Prozent gerechnet. In Westdeutschland geht man von einer Verringerung um 18 Prozent aus.

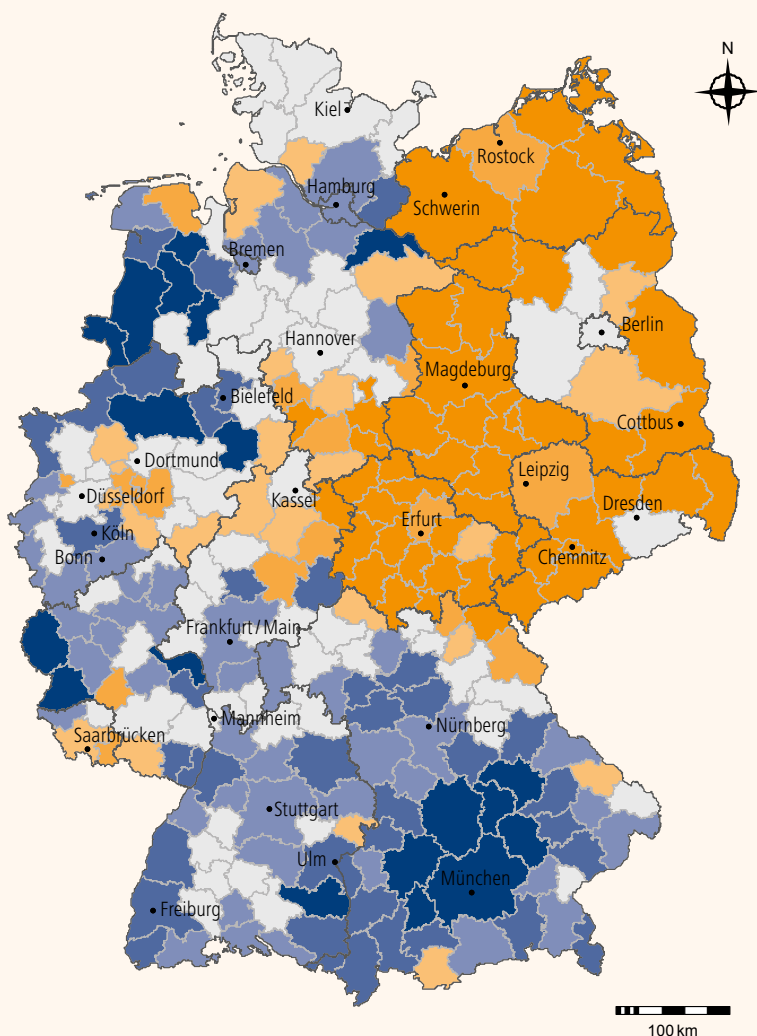
Erfreulich sieht die Entwicklung demgegenüber auf dem Arbeitsmarkt aus: Sowohl die Erwerbstätigkeit als auch die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung entwickeln sich nach den dramatischen Rückgängen in den ersten Jahren nach der Wiedervereinigung mittlerweile positiv. Im Osten ist die Zahl der Erwerbstätigen seit dem Jahr 2006 kontinuierlich gestiegen. Selbst 2009, im Jahr der Finanz- und Wirtschaftskrise, gab es dort mit 0,4 Prozent einen leichten Zuwachs bei der Zahl der Erwerbstätigen. In Deutschland insgesamt erreichte die Erwerbstätigkeit im Jahresdurchschnitt 2014 mit 42,6 Millionen Personen sogar den höchsten Stand seit der Wiedervereinigung.

Beschäftigungsquoten in Ost und West sind fast gleichauf

Ein Indikator zur Beurteilung der Beschäftigungssituation ist die Beschäftigungsquote, also die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Wohnort in Relation zur erwerbsfähigen Bevölkerung im Alter zwischen 15 bis 64 Jahren. Da die erwerbsfähige Bevölkerung in

Abbildung 1
**Entwicklung der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15–64 Jahre)
 von 2000 bis 2012**

in Prozent



Regionale Ebene: Arbeitsmarktregionen

■ > -27,0 - ≤ -12,0 (50)	Westdeutschland: -2,0
■ > -12,0 - ≤ -9,0 (18)	Ostdeutschland: -14,4
■ > -9,0 - ≤ -6,0 (24)	Deutschland: -4,7
■ > -6,0 - ≤ -3,0 (63)	
■ > -3,0 - ≤ 0,0 (45)	Minimum: -26,3 (AMR Dessau Roßlau)
■ > 0,0 - ≤ 3,0 (39)	Maximum: 10,8 (AMR Cloppenburg)
■ > 3,0 - ≤ 11,0 (19)	

() Anzahl der Arbeitsmarktregionen

Anmerkung: Die Angaben zum Alter im Jahr 2012 sind vorläufige Zahlen auf Grundlage des Zensus 2011.

Quelle: Statistisches Bundesamt. Eigene Berechnung und Darstellung.

©IAB

Ostdeutschland zwischen 2000 und 2012 stärker gesunken ist als die Beschäftigung, hat sich die Beschäftigungsquote dort in diesem Zeitraum erhöht.

Im Jahr 2000 lag die Beschäftigungsquote der Ostdeutschen noch bei 49,3 Prozent und damit um 0,3 Prozentpunkte niedriger als die der Westdeutschen. Bis zum Jahr 2012 ist sie dagegen um 5,1 Prozentpunkte auf 54,4 Prozent gestiegen und liegt nun sogar knapp einen Prozentpunkt über dem Westniveau. Ohne Berlin hat sich die Beschäftigungsquote in den ostdeutschen Flächenländern sogar um sechs Prozentpunkte erhöht.

Im Jahr 2012 lag der Anteil der sozialversicherungspflichtig beschäftigten 15- bis 64-Jährigen in vielen ostdeutschen Regionen über dem Bundesdurchschnitt und damit ähnlich hoch wie in weiten Teilen Bayerns und Baden-Württembergs. Dabei ist zu beachten, dass niedrige Beschäftigungsquoten nicht immer auf ungünstige Beschäftigungsmöglichkeiten zurückzuführen sind. Sie können auch daraus resultieren, dass eine hohe Zahl an Personen ins benachbarte Ausland zur Arbeit pendelt und deshalb in der deutschen Beschäftigungsstatistik nicht erfasst wird. In vielen westdeutschen Grenzregionen ist dies deutlich zu beobachten (vgl. Abbildung 2 auf Seite 17).

Bei der Arbeitslosigkeit verringert sich der Abstand zwischen Ost und West

Die Arbeitslosigkeit stieg nach der Wiedervereinigung in beiden Landesteilen, besonders aber im Osten, zunächst stark an. Erst seit 2005 ist ein deutlicher Rückgang zu verzeichnen, der im Osten noch ausgeprägter war als im Westen (vgl. hierzu den Beitrag von Michaela Fuchs, Oliver Ludewig und Antje Weyh auf Seite 22). Selbst während der Finanz- und Wirtschaftskrise im Jahr 2009 blieb die Zahl der Arbeitslosen in Ostdeutschland nahezu unverändert, während sie in Westdeutschland leicht anstieg. Dies hängt damit zusammen, dass von der Krise in erster Linie exportorientierte Branchen des Verarbeitenden Gewerbes betroffen waren, die zu einem erheblichen Teil in Süddeutschland angesiedelt sind.

Auch in den vergangenen zwei Jahren hat sich die Arbeitslosigkeit in Ostdeutschland günstiger entwickelt

als in Westdeutschland: Im Juni 2013 und Juni 2014 sank die Zahl der ostdeutschen Arbeitslosen im Vergleich zum Vorjahr, wohingegen sie in Westdeutschland trotz der positiven Beschäftigungsentwicklung leicht anstieg. Mehrere Gründe waren für diese Entwicklung in Westdeutschland maßgebend: Das Arbeitsangebot stieg zum einen durch die Zunahme der Erwerbsbeteiligung von Frauen und Älteren und zum anderen durch die hohe Nettozuwanderung nach Westdeutschland aus dem Ausland. Auch wenn die Arbeitslosenquoten im Osten in den vergangenen Jahren prozentual stärker gesunken sind als im Westen und sich der Abstand zwischen West und Ost deutlich verringert hat, so liegen sie in Ostdeutschland nach wie vor auf einem weitaus höheren Niveau.

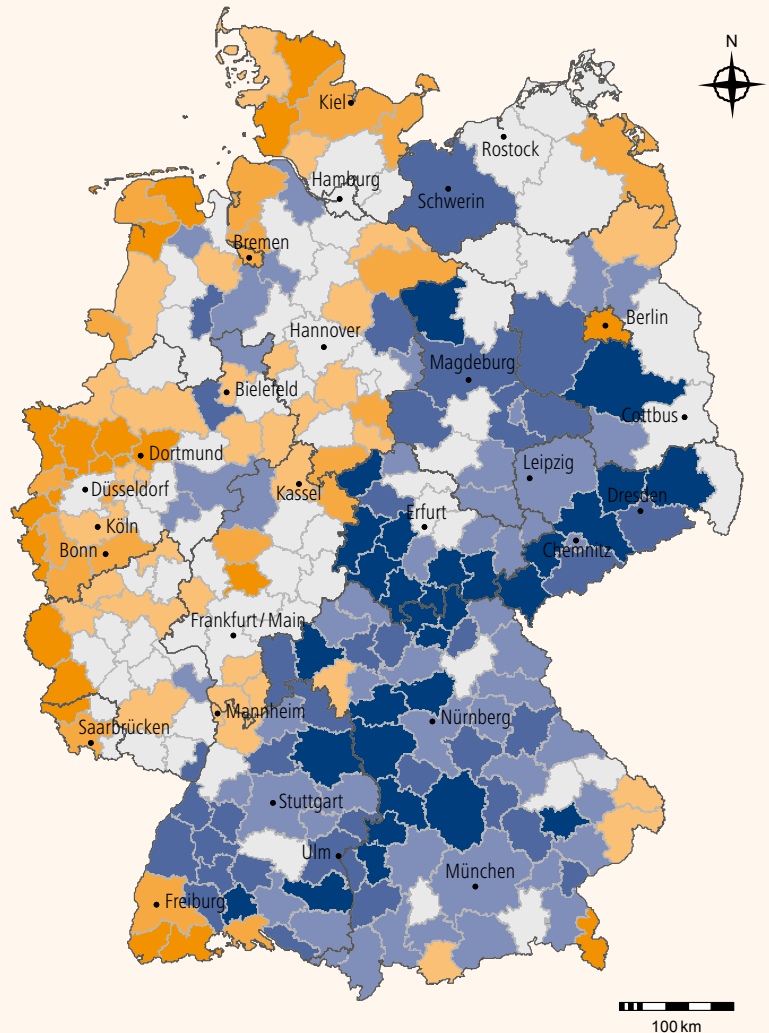
Wirtschaftsleistung pro Kopf beträgt zwei Drittel des Westniveaus

Bei der Wirtschaftsleistung hat Ostdeutschland kräftig aufgeholt, ohne jedoch das westdeutsche Durchschnittsniveau zu erreichen. Lag das Bruttoinlandsprodukt pro Kopf im Jahr 1991 in Ostdeutschland (ohne Berlin) bei 33 Prozent des westdeutschen Niveaus, stieg es innerhalb von fünf Jahren auf knapp 62 Prozent. Seit 1997 kommt der Aufholprozess nur noch langsam voran. Im Jahr 2013 erreichte die ostdeutsche Wirtschaftskraft knapp 67 Prozent des Westniveaus.

Dieser Rückstand ist darauf zurückzuführen, dass die ostdeutsche Wirtschaftsstruktur weiterhin von einer kleinteiligeren Betriebslandschaft geprägt ist, es an wertschöpfungsintensiven Konzernzentralen mangelt und die Industrie auf Zulieferprodukte ausgerichtet ist (vgl. den Beitrag von Uwe Blien und Phan thi Hong Van auf Seite 4). Dies trifft nahezu flächendeckend für ganz Ostdeutschland zu.

In Westdeutschland fällt die regionale Verteilung der Wirtschaftskraft viel heterogener aus. Hier ragen insbesondere die großstädtisch geprägten Regionen mit überdurchschnittlichen Werten heraus, die nicht zuletzt durch Überschüsse an Einpendlern aus dem Umland bedingt sind. Im Unterschied dazu weisen andere west-

Abbildung 2
Beschäftigungsquote im Jahr 2012
in Prozent



Regionale Ebene: Arbeitsmarktregionen

■ > 42,0 - ≤ 49,0 (22)	Westdeutschland: 53,5
■ > 49,0 - ≤ 51,0 (20)	Ostdeutschland: 54,4
■ > 51,0 - ≤ 53,0 (34)	Deutschland: 53,7
■ > 53,0 - ≤ 55,0 (64)	
■ > 55,0 - ≤ 57,0 (52)	Minimum: 42,5 (AMR Trier)
■ > 57,0 - ≤ 59,0 (36)	Maximum: 63,6 (AMR Sonneberg)
■ > 59,0 - ≤ 64,0 (30)	

() Anzahl der Arbeitsmarktregionen

Anmerkung: Beschäftigungsquote 2012 (Anteil Beschäftigte am WO an Erwerbsbevölkerung).

Die Angaben zum Alter im Jahr 2012 sind vorläufige Zahlen auf Grundlage des Zensus 2011.

Quelle: Statistisches Bundesamt. Eigene Berechnung und Darstellung.

© IAB



deutsche Regionen im Norden, in Rheinland-Pfalz und an der ehemaligen innerdeutschen Grenze Werte auf, die ähnlich niedrig sind wie die ostdeutscher Regionen (vgl. Abbildung 3 auf Seite 19).

Verfügbares Einkommen im Osten liegt bei 83 Prozent des Westniveaus

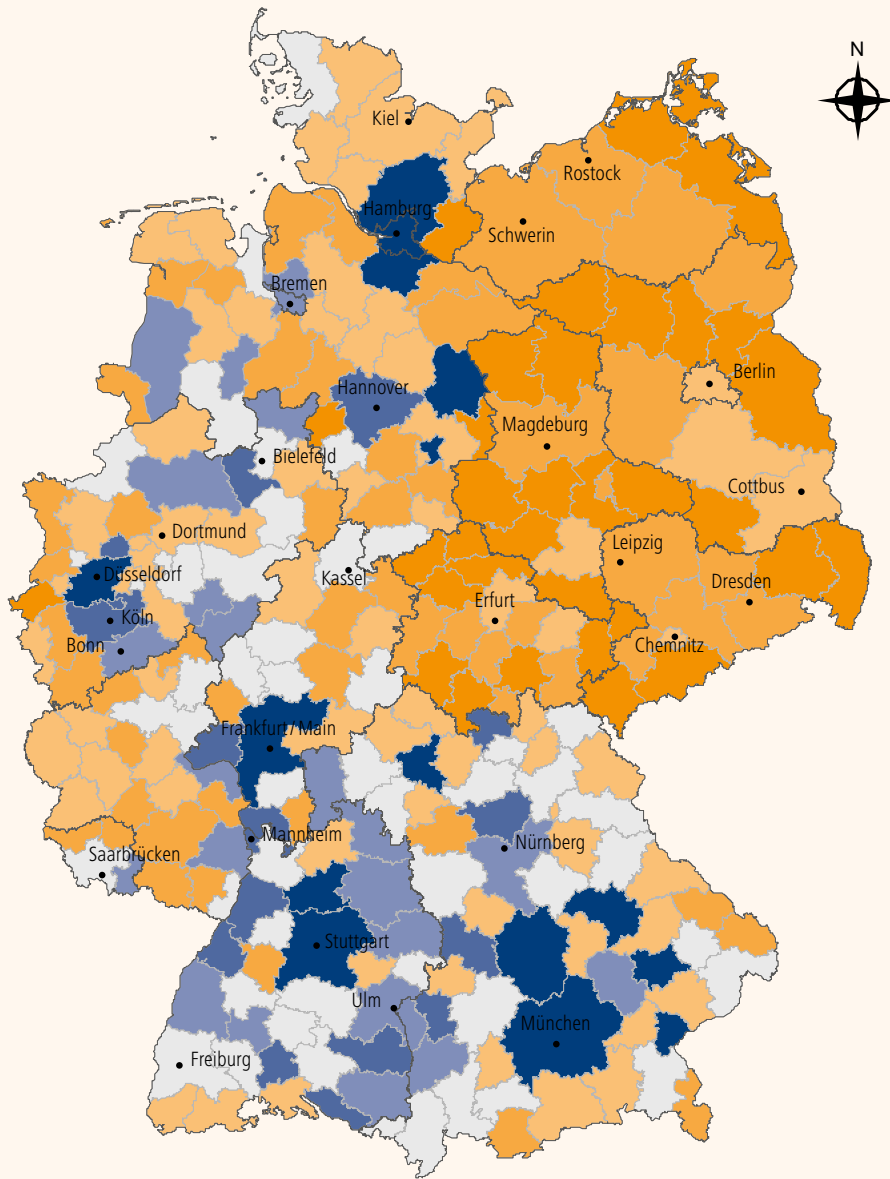
Das verfügbare Einkommen sowie Löhne und Gehälter sind wichtige Indikatoren für die soziale Lage. Während Löhne und Gehälter die durch wirtschaftliche Aktivitäten erzielten Bruttoeinkommen der Beschäftigten am Arbeitsort widerspiegeln, umfasst das verfügbare Einkommen das den privaten Haushalten zur Verfügung stehende Nettoeinkommen – also nach Abzug von Lohn- und Einkommensteuer und Sozialbeiträgen, aber einschließlich Sozialtransfers.

Im Jahr 2012 erreichte das verfügbare Einkommen in Ostdeutschland 83 Prozent des westdeutschen Niveaus. Löhne und Gehälter liegen seit Mitte der 1990er Jahre nahezu unverändert bei rund 80 Prozent. Aufgrund der eingeschränkten Datenlage bleiben die unterschiedlichen regionalen Preisniveaus dabei unberücksichtigt.

Die regionale Streuung sowohl der Nominal- als auch der Reallöhne ist in Ostdeutschland nur gering, wie eine Untersuchung von Joachim Ragnitz aus dem Jahr 2012 belegt. In Westdeutschland variieren die Nominallöhne zwischen den Regionen erheblich: Während im Jahr 2012 in westdeutschen Hochlohnregionen Durchschnittslöhne pro Beschäftigten von bis zu 37.000 Euro pro Jahr erzielt wurden, lagen die niedrigsten Einkommen in Westdeutschland in norddeutschen Küstenregionen, in Teilen Niedersachsens und in Rheinland-

Abbildung 3

Bruttoinlandsprodukt pro Einwohner 2012



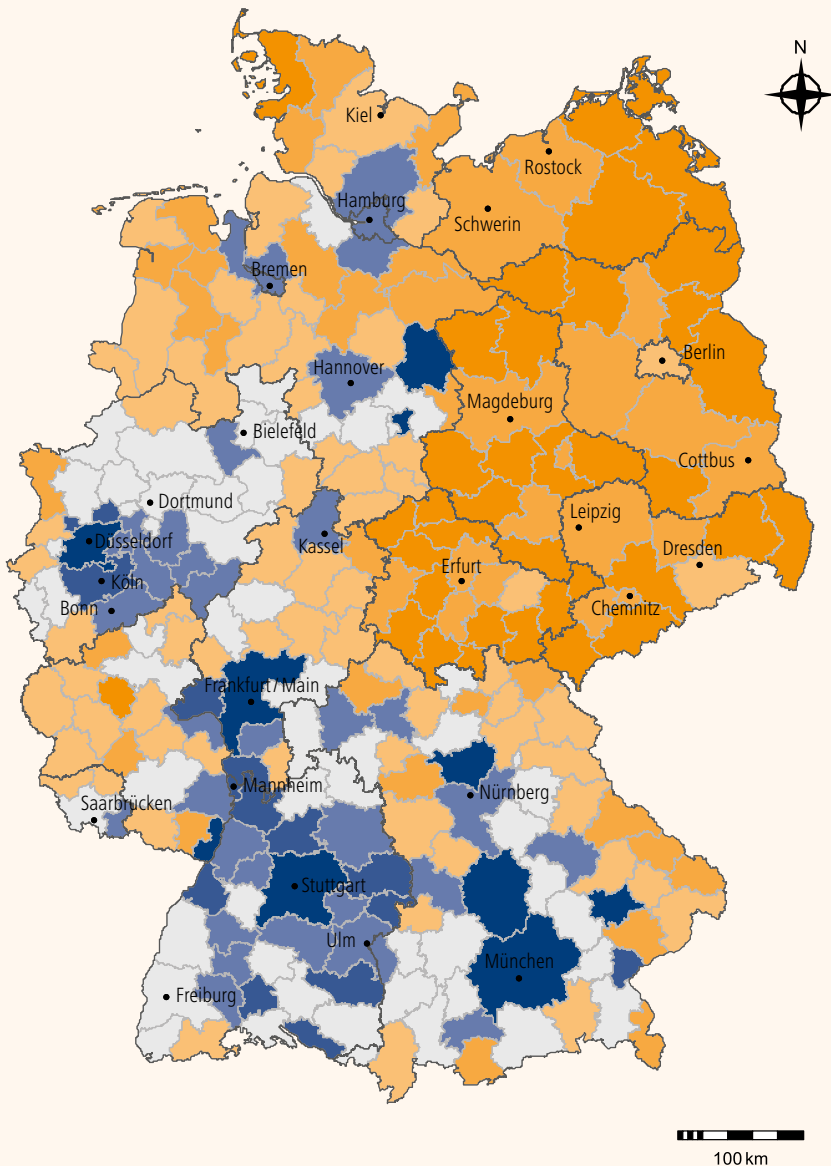
Regionale Ebene: Arbeitsmarktregionen		
■	> 17.000 - ≤ 22.000 (33)	Westdeutschland: 34.600
■	> 22.000 - ≤ 26.000 (57)	Ostdeutschland: 24.500
■	> 26.000 - ≤ 30.000 (67)	Deutschland: 32.600
■	> 30.000 - ≤ 34.000 (50)	
■	> 34.000 - ≤ 38.000 (22)	Minimum: 17.000 (AMR Eberswalde)
■	> 38.000 - ≤ 42.000 (16)	Maximum: 53.500 (AMR Wolfsburg)
■	> 42.000 - ≤ 54.000 (13)	

() Anzahl der Arbeitsmarktregionen

Anmerkung: Bruttoinlandsprodukt je Einwohner 2012.

Quelle: Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder (Berechnungsstand August 2013, erschienen August 2014). Eigene Berechnung und Darstellung.

Abbildung 4

Bruttोजahreslohn pro Beschäftigten 2012

Regionale Ebene: Arbeitsmarktregionen

■ > 20.000 - ≤ 22.500 (36)	Westdeutschland: 29.000
■ > 22.500 - ≤ 24.500 (45)	Ostdeutschland: 23.300
■ > 24.500 - ≤ 26.500 (65)	Deutschland: 28.000
■ > 26.500 - ≤ 28.500 (54)	
■ > 28.500 - ≤ 30.500 (33)	Minimum: 20.000 (AMR Nordvorpommern)
■ > 30.500 - ≤ 32.500 (14)	Maximum: 37.000 (AMR Wolfsburg)
■ > 32.500 - ≤ 37.000 (11)	

() Anzahl der Arbeitsmarktregionen

Quelle: IAB Beschäftigten-Historik (BEH) V09.05.00, Nürnberg 2014. Eigene Berechnung und Darstellung.

©IAB

Pfalz sowie im Norden und Osten Bayerns unter 24.500 Euro. In Ostdeutschland lagen hingegen selbst die höchsten regionalen Löhne noch deutlich unter dem Bundesdurchschnitt von 28.000 Euro (vgl. Abbildung 4).

Fazit

In den vergangenen 25 Jahren hat Ostdeutschland ökonomisch stark aufgeholt. Die Beschäftigung und das Einkommen legten deutlich zu, die Arbeitslosigkeit sank spürbar. Dennoch ist der wirtschaftliche Aufholprozess gegenüber dem Westen mitnichten abgeschlossen. In einigen Bereichen verläuft er nur noch schleppend, etwa was die Angleichung der Wirtschaftskraft betrifft.

Aufgrund der insgesamt positiven Entwicklungen stehen auf nationaler Ebene mittlerweile einige ostdeutsche Regionen besser da als strukturschwache altindustrielle Regionen etwa in Nordrhein-Westfalen. Und auch im Vergleich mit den mittel- und osteuropäischen Transformationsländern schneiden die ostdeutschen Regionen sehr gut ab. Dennoch steht Ostdeutschland auch künftig vor großen Herausforderungen. Die Arbeitslosigkeit ist nach wie vor hoch. Zugleich könnte sich die starke Schrumpfung der Erwerbsbevölkerung als bedeutendes Hemmnis für die Wettbewerbsfähigkeit der regionalen Wirtschaft erweisen.

Regionale Einheit: Arbeitsmarktregionen

Als regionale Einheiten werden Arbeitsmarktregionen zugrunde gelegt, die Zentren der regionalen Arbeitsmärkte und ihre jeweiligen Verflechtungsbereiche umfassen. Diese funktional abgegrenzten Gebietseinheiten setzen sich in der Regel aus einem oder mehreren Kreisen zusammen. Sie bieten ein geeignetes Gebietsraster zur Betrachtung von Indikatoren, die arbeitsort- und wohnortbezogene Komponenten umfassen. Ein Beispiel hierfür ist das Bruttoinlandsprodukt pro Einwohner. Das Bruttoinlandsprodukt wird am Entstehungsort (Arbeitsort) erfasst, die Zahl der Einwohner am Wohnort.



Literatur

Arbeitskreis Konjunktur des IWH (2014): Konjunktur aktuell: Binnenwirtschaft trägt Konjunktur in Deutschland. In: IWH, Konjunktur aktuell, Jg. 2 (1), S. 3-35.

Bundesministerium des Inneren (2013): Jahresbericht der Bundesregierung zum Stand der Deutschen Einheit 2013. Berlin. November 2013.

Ragnitz, Joachim (2012): Regionale Lohnunterschiede in Deutschland. In: ifo Dresden berichtet, Heft 2, S. 26-32.

Statistisches Bundesamt (2011) (Hg.): Demografischer Wandel in Deutschland, Heft 1: Bevölkerungs- und Haushaltsentwicklung im Bund und in den Ländern, elektronische Publikation, abrufbar unter: www.destatis.de, Rubrik: „Bevölkerung -> Bevölkerungsvorausberechnung“.

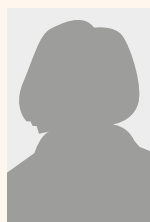
Die Autoren



Barbara Schwengler

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

barbara.schwengler@iab.de



Franziska Hirschenauer

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

franziska.hirschenauer@iab.de

Arbeitslosigkeit in Ost und West

Unterschiede verschwimmen immer mehr

Nach dem nahezu stetigen Anstieg bis Mitte der 2000er Jahre hat die Arbeitslosigkeit in Ostdeutschland seither rapide abgenommen. Damit schwindet auch das bislang dominierende Ost-West-Gefälle mehr und mehr. So weist der Arbeitsmarkt im Osten wie im Westen in den wirtschaftsstarken südlichen Regionen eine tendenziell bessere Verfassung auf als in den nördlichen Regionen. Künftig sollten deshalb weniger die Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland, sondern zwischen strukturschwachen und strukturstarken Regionen generell in den Blick genommen werden.

Die Ausgangslage auf dem ostdeutschen Arbeitsmarkt war Anfang der 1990er Jahre denkbar schlecht: Aufgrund des Zusammenbruchs der ostdeutschen Wirtschaft ging schlagartig ein Großteil der Arbeitsplätze verloren. Viele Menschen fielen in kurzer Zeit aus einem System von (offizieller) Vollbeschäftigung in die Arbeitslosigkeit. Zugleich war die Erwerbsbeteiligung der Ostdeutschen, insbesondere der Frauen, viel höher als in Westdeutschland, wo in vielen Familien noch der Mann die Rolle des Alleinernährers einnahm. Diese beiden Faktoren trugen maßgeblich dazu bei, dass die Arbeitslosenquoten in Ostdeutschland binnen kurzer Zeit steil anstiegen (vgl. dazu die Beiträge von Susanne Wanger auf Seite 38 und von Uwe Blien und Van Phan thi Hong auf Seite 4).

Damit öffnete sich überdies eine klare und wachsende Ost-West-Kluft auf dem Arbeitsmarkt. Bis Mitte der 2000er Jahre wuchs die Arbeitslosigkeit in Ostdeutschland nahezu kontinuierlich: Mehr als ein Fünftel der Erwerbspersonen war dort im Jahr 2005 arbeitslos. Bereits im Juni 1993, also nur drei Jahre nach dem Ende der Vollbeschäftigung, lag die Arbeitslosenquote im Osten bei 14,8 Prozent – und damit fast doppelt so hoch wie im Westen mit 7,7 Prozent.

Auch auf Kreisebene zeigte sich durchgehend ein ausgeprägtes Ost-West-Gefälle (vgl. Abbildung 1 auf Seite 24). Fast alle ostdeutschen Kreise wiesen in dieser Zeit zweistellige Arbeitslosenquoten auf. Die höchste Arbeitslosigkeit im Jahr 1993 erreichten Weimar, die Uckermark und das Altenburger Land mit Quoten über 20 Prozent. Lediglich in der Stadt Potsdam und im Landkreis Potsdam-Mittelmark blieb die Arbeitslosenquote unter der Marke von zehn Prozent.

In Westdeutschland gab es 1993 zwar größere Unterschiede zwischen Regionen mit hoher Arbeitslosigkeit wie zum Beispiel Friesland/Wilhelmshaven oder Lüchow-Dannenberg und mit niedriger Arbeitslosigkeit wie Erding und Ebersberg. Gleichwohl lag die Arbeitslosigkeit in keiner westdeutschen Region über dem ostdeutschen Durchschnitt.

Das Ost-West-Gefälle nimmt seit dem Jahr 2005 kontinuierlich ab

Das Jahr 2005 markiert eine Trendwende, denn gerade in Ostdeutschland ist die Arbeitslosigkeit seither stark rückläufig: Die Arbeitslosenquote sank innerhalb von nur neun Jahren um 11,2 Prozentpunkte auf 9,4 Prozent, in Westdeutschland um 5,1 Prozentpunkte auf 5,8 Prozent im Jahr



2014. Damit verringerte sich die Differenz der Arbeitslosenquoten zwischen Ost und West von 7,1 Prozentpunkten im Juni 1993 beziehungsweise 10,9 Prozentpunkten im Juni 2002 auf nur noch 3,5 Prozentpunkte im Juni 2014.

Dieser Aufholprozess war von Region zu Region unterschiedlich stark ausgeprägt. Heute weisen auch zahlreiche Kreise in Ostdeutschland, insbesondere im Süden Thüringens und rund um Berlin, verhältnismäßig niedrige Arbeitslosenquoten auf. Entlang der ehemaligen innerdeutschen Grenze liegt die Arbeitslosigkeit in einigen ostdeutschen Kreisen mittlerweile auf oder sogar unter dem Niveau der westdeutschen Nachbarkreise. Dies gilt beispielweise für die ostdeutschen Kreise Sonneberg (3,9 %) Hildburghausen (5 %) und Harz (7,8 %), die sogar geringfügig besser abschneiden als ihre jeweiligen Nachbarkreise Kronach (4,1 %), Coburg (5,5 %) und Goslar (8,4 %) im Westen.

Diese Veränderungen spiegeln sich auch auf Länderebene wider: Thüringen verzeichnete im Juni 2014 mit 7,4 Prozent (Juni 1993: 15,4 %) eine niedrigere Arbeitslosenquote als Nordrhein-Westfalen mit 8,1 Prozent (Juni 1993: 9,3 %). Alle ostdeutschen Flächenländer weisen zudem eine niedrigere Arbeitslosenquote auf als das westdeutsche Bundesland Bremen.

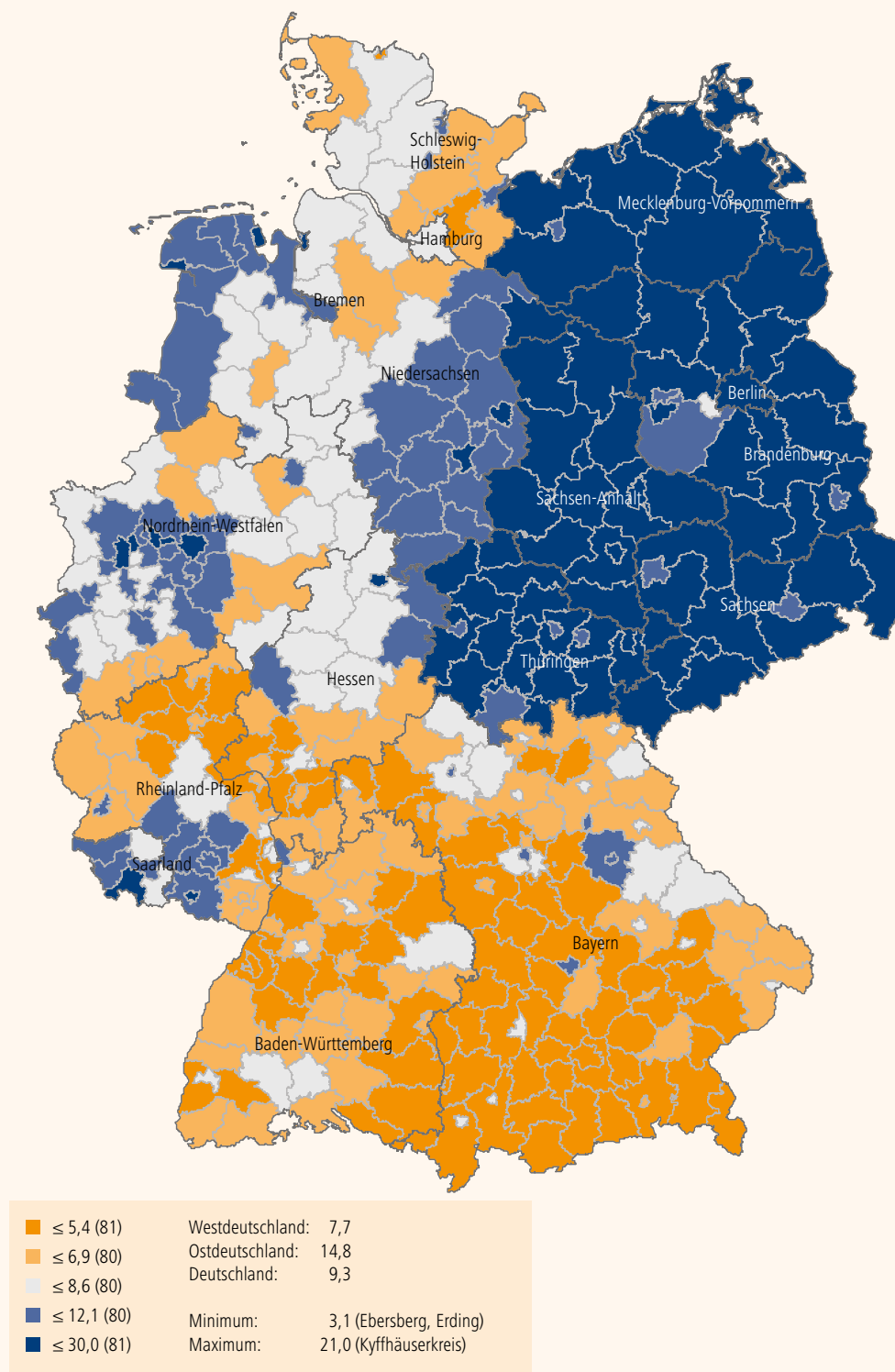
Arbeitslosigkeit in Ostdeutschland ist nur noch 1,8 Prozentpunkte höher als in Norddeutschland

Diese Beispiele illustrieren, dass der Vorsprung Westdeutschlands deutlich geschmolzen und – anders als noch vor zehn Jahren – keineswegs mehr flächendeckend ist. Tatsächlich ist der Vorsprung der „alten“ gegenüber den „neuen“ Bundesländern vor allem der guten Arbeitsmarktlage in Süddeutschland geschuldet.

Abbildung 1

Arbeitslosenquoten nach Kreisen, Juni 1993

in Prozent



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

©IAB

Um dies deutlich zu machen, wird im Folgenden nicht nur zwischen Ost- und Westdeutschland, sondern auch zwischen dem eher strukturschwachen Nord- und dem eher strukturstarken Süddeutschland unterschieden (vgl. Abbildung 2). Über den gesamten Zeitraum von 1993 bis 2014 hinweg weist der Süden die niedrigste, der Osten die höchste Arbeitslosenquote auf. Der Abstand zwischen Ost- und Norddeutschland betrug 1993 5,5 Prozentpunkte und stieg bis 2003 auf 9,2 Prozentpunkte an. Nach 2003 näherten sich die Arbeitslosenquoten in diesen Landesteilen zügig an, so dass die Arbeitslosenquote in Ostdeutschland derzeit nur noch um 1,8 Prozentpunkte höher ist als in den norddeutschen Bundesländern. Demgegenüber lag der Abstand zwischen Süd und Nord über die Jahre hinweg relativ konstant zwischen drei und 4,3 Prozentpunkten.

25 Jahre nach der Wende ist damit der Abstand zwischen Ost und Nord wesentlich geringer als zwischen Süd und Nord. Wenn sich der Trend der letzten Jahre fortsetzt, wird Ostdeutschland in wenigen Jahren sogar eine niedrigere Arbeitslosenquote aufweisen als Norddeutschland.

Diese Entwicklungen haben dazu geführt, dass die ehemalige innerdeutsche Grenze mittlerweile kaum noch zu erkennen ist, wenn es um die regionale Verteilung der Arbeitslosigkeit geht (vgl. Abbildung 3 auf Seite 27). Auf beiden Seiten der ehemaligen Grenze gibt es sowohl Regionen mit niedrigen als auch solche mit hohen Arbeitslosenquoten. Auch dies deutet auf eine zunehmende Angleichung zwischen Ost- und Westdeutschland hin.

Eine Gemeinsamkeit besteht beispielsweise darin, dass der Arbeitsmarkt in den wirtschaftsstarke südlichen Regionen beider Landesteile eine bessere Verfassung aufweist als in den nördlichen Regionen. Das bisherige Ost-West-Gefälle am Arbeitsmarkt, das vor etwa zehn Jahren seinen Scheitelpunkt erreicht hatte, weicht immer mehr einem Nord-Süd-Gefälle.

Dass die Kluft zwischen Ost- und Westdeutschland deutlich geschrumpft ist, zeigt sich besonders eindrucksvoll, wenn man die Entwicklung der Arbeitslosenquoten in denjenigen Kreisen vergleicht, die in beiden Landesteilen jeweils die Schlusslichter bildeten. Bis zum Jahr 2004 war

die Arbeitslosenquote in den zehn ostdeutschen Landkreisen mit der höchsten Arbeitslosigkeit im Schnitt auf 25,4 Prozent gestiegen (vgl. Abbildung 4 auf Seite 26). Im gleichen Jahr verzeichneten die zehn westdeutschen Landkreise mit der höchsten Arbeitslosigkeit im Mittel eine Arbeitslosenquote von 16,7 Prozent. Der Abstand zwischen den regionalen „Schlusslichtern“ in Ost und West betrug mithin 8,7 Prozentpunkte.

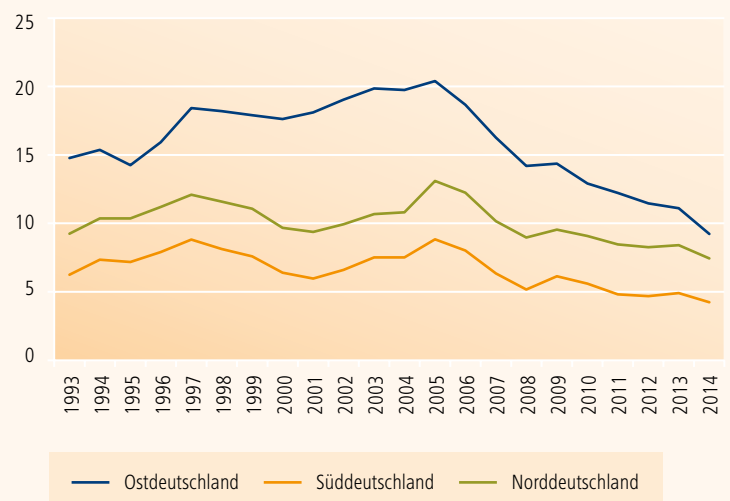
Zehn Jahre später hat sich dieser Abstand verflüchtigt: Mit einer Arbeitslosenquote von 12,3 Prozent stehen die entsprechenden Regionen in Ostdeutschland derzeit sogar etwas besser da als ihre westdeutschen Pendanten mit 12,6 Prozent. Und während die zehn Kreise mit den höchsten Arbeitslosenquoten Deutschlands 1993 noch durchweg in Ostdeutschland lagen, waren es 2014 nur noch vier.

Der Osten hat aber auch bei den Regionen mit niedriger Arbeitslosigkeit gegenüber dem Westen aufgeholt: Im Jahr 2004 betrug die Arbeitslosenquote in den zehn westdeutschen Kreisen mit der geringsten Arbeitslosigkeit

Abbildung 2

Arbeitslosenquoten in Süd-, Nord- und Ostdeutschland

in Prozent



Anmerkung: Süddeutschland umfasst Bayern, Baden-Württemberg, Hessen, Rheinland-Pfalz und das Saarland; Norddeutschland umfasst Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen, Schleswig-Holstein, Hamburg und Bremen; Ostdeutschland umfasst Berlin, Thüringen, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Brandenburg und Mecklenburg-Vorpommern.

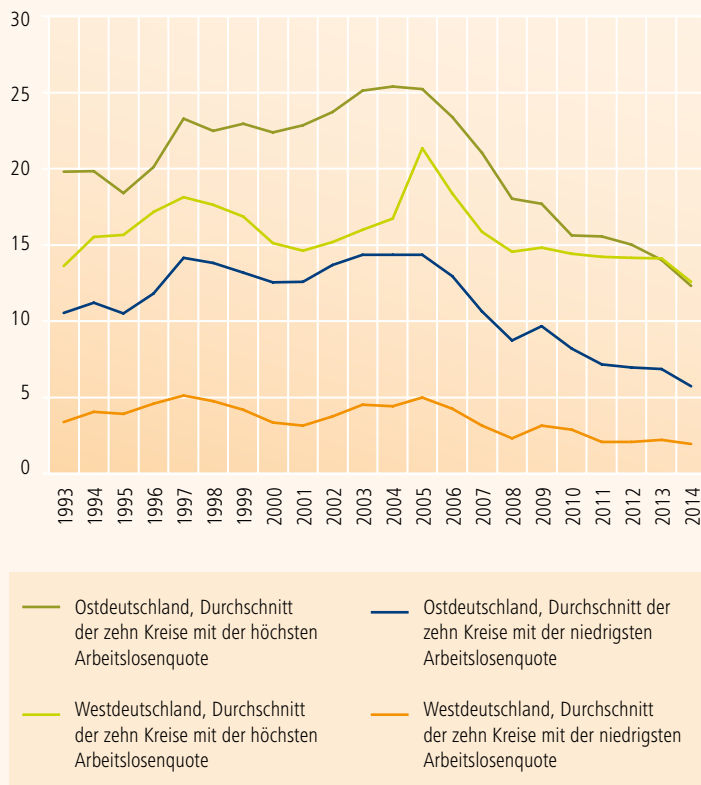
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

©IAB

Abbildung 4

Entwicklung der regionalen Arbeitslosenquote – ein Ost-West-Vergleich der zehn Landkreise mit der höchsten und der niedrigsten Arbeitslosenquote

in Prozent



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnung und Darstellung.

©IAB

4,4 Prozent. Das waren fast zehn Prozentpunkte weniger als bei ihren zehn ostdeutschen Pendanten. Eine Dekade später ist dieser Vorsprung auf 3,7 Prozentpunkte geschmolzen (Ost: 5,7%, West: 2%).

Regionale Unterschiede sind im Westen ausgeprägter als im Osten

Diese Zahlen machen zugleich deutlich, dass die regionalen Arbeitsmarktunterschiede innerhalb Westdeutschlands deutlich ausgeprägter sind als innerhalb Ostdeutschlands. Denn die Spannweite zwischen den Landkreisen mit der geringsten und der höchsten Arbeitslosigkeit beträgt im Westen 10,6, im Osten dagegen nur 6,6 Prozentpunkte.

Auch mit Blick auf die Struktur der Arbeitslosigkeit verschwimmen die Unterschiede zwischen West und Ost immer mehr (vgl. dazu den Beitrag von Michaela Fuchs, Mirko Wesling und Antje Weyh auf Seite 60). Mittlerweile sind sowohl der Anteil der Langzeitarbeitslosen als auch die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit in beiden Landesteilen ähnlich hoch bzw. gleich. Der Anteil derjenigen Arbeitslosen an allen Arbeitslosen, die länger als ein Jahr arbeitslos waren, lag im Juni 2014 in Westdeutschland bei 37,6 Prozent und in Ostdeutschland bei 38,2 Prozent. Die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit betrug in beiden Landesteilen 490 Tage. Ebenso unterscheiden sich die Altersstruktur der Arbeitslosen und deren gewünschte Zielberufe nur wenig. Überdies wächst sich der „Ost-Bonus“ des formal höheren Qualifikationsniveaus zunehmend aus: Die jüngeren Arbeitslosen in Ostdeutschland unterscheiden sich in ihrer Qualifikationsstruktur kaum noch von denen in Westdeutschland.

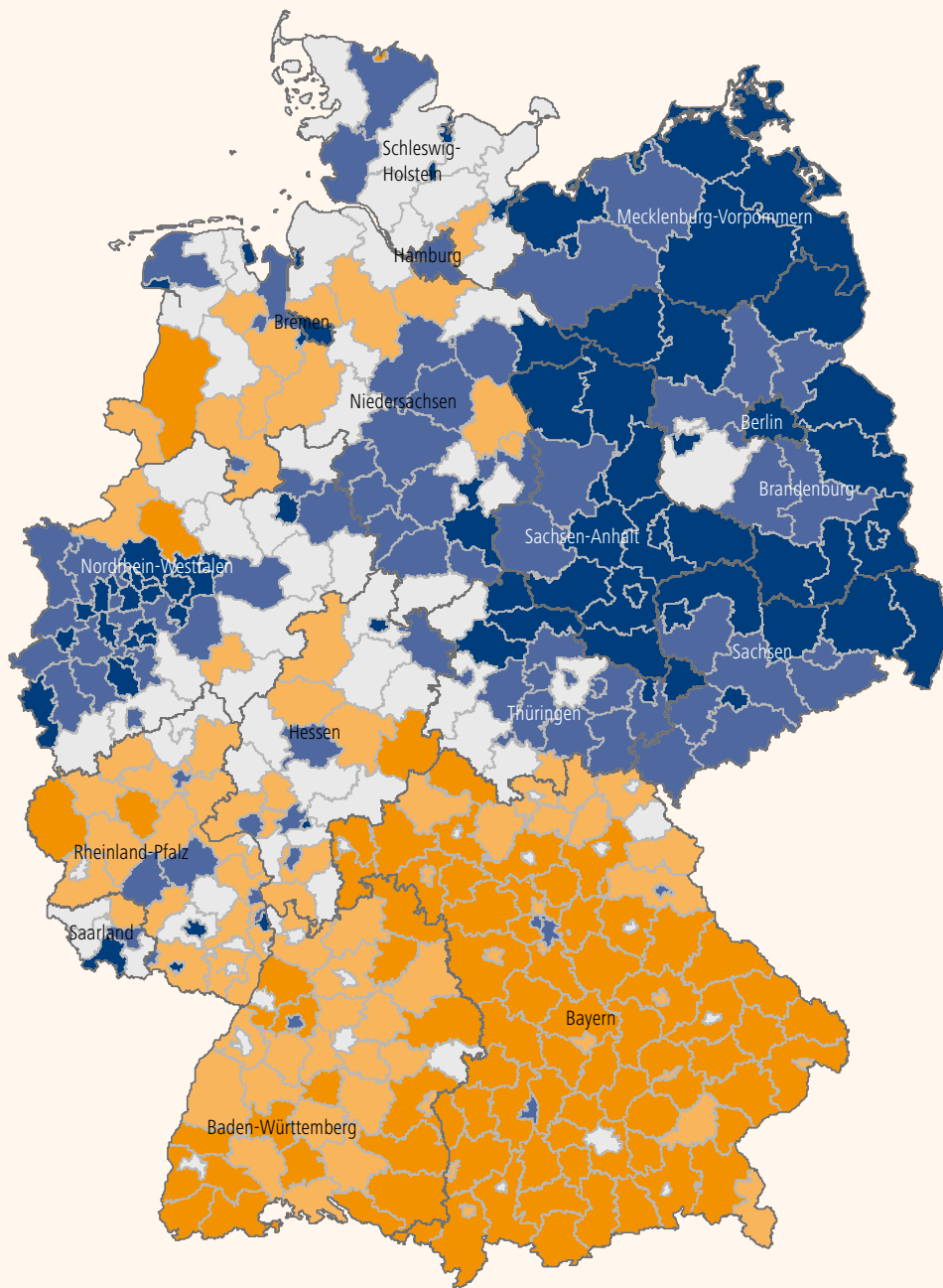
Bei den Arbeitslosen in Ostdeutschland fällt positiv auf, dass der Anteil derjenigen, die mehrere Vermittlungshemmnisse aufweisen, geringer ist als im Westen (Ost: 35,2 %, West: 40,4 % aller Arbeitslosen). Allerdings liegt der Anteil der Arbeitslosen, die im Rechtskreis SGB II betreut werden, mit gut drei Viertel um mehr als acht Prozentpunkte höher als im Westen. Zudem waren in Ostdeutschland im Juni 2014 82 Prozent der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten bereits ein Jahr und länger im Leistungsbezug. In Westdeutschland traf dies für 76 Prozent zu.

Ost-West-Gefälle ist in ländlichen Regionen stärker ausgeprägt als in Ballungsräumen

Die noch bestehende Kluft zwischen Ost- und Westdeutschland zeigt sich in ländlichen Regionen stärker als in Ballungsräumen (vgl. Tabelle auf Seite 28). Die Arbeitslosigkeit in den kreisfreien Großstädten ist generell deutlich höher als in kleineren Städten oder stärker ländlich geprägten Regionen. Auch das Ost-West-Gefälle ist hier mit 8,1 Prozent im Westen und zehn Prozent im Osten eher moderat.

Demgegenüber ist die Ost-West-Differenz zwischen den ländlichen Kreisen trotz eines deutlichen Aufholprozesses immer noch sehr hoch. So beläuft sich die Arbeits-

Abbildung 3
Arbeitslosenquoten nach Kreisen, Juni 2014
 in Prozent



■ ≤ 3,3 (81)	Westdeutschland: 5,7
■ ≤ 4,7 (80)	Ostdeutschland: 9,2
■ ≤ 6,1 (80)	Deutschland: 6,4
■ ≤ 8,3 (82)	Minimum: 1,2 (Eichstätt)
■ ≤ 20,0 (79)	Maximum: 14,6 (Gelsenkirchen, Uckermark)

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit.



losigkeit in den dünn besiedelten ländlichen Kreisen auf 4,9 Prozent im Westen und 9,3 Prozent im Osten. Gerade diese Kreise sind aber in den neuen Bundesländern besonders stark vertreten.

Weitere grundlegende Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland bestehen hinsichtlich der Wirtschaftsstruktur. Ostdeutschland weist insgesamt einen geringeren Anteil an hochproduktiven Branchen aus Industrie und unternehmensorientierten Dienstleistungen auf. Es fehlt an Konzernzentralen, und die Betriebsgrößenstruktur ist allgemein kleinteiliger geprägt (vgl. dazu den Beitrag von Uwe Blien auf Seite 4).

Das alles verhindert (noch) eine vollständige Angleichung von Wirtschaft und Arbeitsmarkt in Ost und West. Nichtsdestotrotz haben sich in Ostdeutschland wirtschaftlich starke regionale Leuchttürme wie Jena oder Dresden herausgebildet, die auf einem Zusammenwirken von wertschöpfungsintensiven Branchen und hochrangigen Forschungseinrichtungen beruhen und einem deutschlandweiten Vergleich standhalten.

Fazit

Das bislang dominierende Ost-West-Gefälle weicht zunehmend einem Nord-Süd-Gefälle. Im Osten wie im Westen weist der Arbeitsmarkt in den wirtschaftsstarken südlichen Regionen eine tendenziell bessere Verfassung auf als im eher strukturschwachen Norden.

Eine vollständige Angleichung von Ost- und Westdeutschland erscheint in absehbarer Zukunft dennoch unwahrscheinlich. Hierfür bräuchte es unter anderem mehr große, wirtschaftlich starke Städte, die auf die Entwicklung der angrenzenden ländlichen Räume ausstrahlen.

Künftig dürfte es aber weniger um die Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland, sondern zwischen strukturschwachen und strukturstarken Regionen gehen. Dabei gilt für beide Landesteile, dass sich die starken Regionen vom Gros der schwächeren Regionen absetzen und so zu einer wachsenden regionalen Polarisierung in ganz Deutschland beitragen.

Tabelle

Arbeitslosenquoten nach siedlungsstrukturellen Kreistypen, 1993 und 2014

in Prozent

Siedlungsstruktureller Kreistyp	Westdeutschland		Ostdeutschland		Ost-West-Differenz in Prozentpunkten		
	1993	2014	1993	2014	1993	2014	Veränderung
Kreisfreie Großstädte	9,3	8,1	12,1	10,0	2,8	1,9	-0,9
Städtische Kreise	7,0	5,2	16,1	8,2	9,1	3,0	-6,1
Ländliche Kreise mit Verdichtungsansätzen	6,8	4,1	15,6	8,2	8,8	4,1	-4,7
Dünn besiedelte ländliche Kreise	7,4	4,4	16,7	9,3	9,3	4,9	-4,4

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Angaben jeweils zum Juni, eigene Berechnung und Darstellung

©IAB

Literatur

Bellmann, Lutz; Blien, Uwe; Crimmann, Andreas; Dieterich, Iris; Dietz, Martin; Ellguth, Peter; Feil, Michael; Fuchs, Johann; Fuchs, Michaela; Fuchs, Stefan; Gerner, Hans-Dieter; Hecht, Veronika; Hummel, Markus; Klinger, Sabine; Kohaut, Susanne; Konle-Seidl, Regina; Kruppe, Thomas; Ludwig, Oliver; Rhein, Thomas; Rothe, Thomas; Scholz, Theresa; Schwengler, Barbara; Spitznagel, Eugen; Stops, Michael; Walwei, Ulrich; Wanger, Susanne; Weyh, Antje; Zapf, Ines; Zika, Gerd (2012): Entwicklung und Perspektiven des deutschen Arbeitsmarktes. In: H. Brücker et al. (Hg.), Handbuch Arbeitsmarkt 2013. Analysen, Daten, Fakten, (IAB-Bibliothek, 334), Bielefeld: Bertelsmann.

Blien, Uwe; Kaimer, Steffen; Kaufmann, Klara; Phan thi Hong, Van; Werner, Daniel (2009): Beschäftigung und Arbeitslosigkeit in ostdeutschen Regionen: Entwicklung in konzentrischen Kreisen. In: IAB-Forum, Nr. 2, S. 12-18.

Fuchs, Michaela; Wesling, Mirko; Weyh, Antje (2014): Potenzialnutzung in Ostdeutschland – eine Analyse von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt. IAB-Forschungsbericht Nr. 6.

Die Autoren**Dr. Michaela Fuchs**

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

michaela.fuchs@iab.de

**Dr. Oliver Ludwig**

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

oliver.ludewig@iab.de

**Dr. Antje Weyh**

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

antje.weyh@iab.de



Publikationen

Aktuelle Publikationen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des IAB

Das Schwerpunktthema „25 Jahre Wiedervereinigung“ in weiteren IAB-Publikationen

Seit der Wiedervereinigung Deutschlands vor 25 Jahren steht das Arbeitsmarktgeschehen in den ostdeutschen Bundesländern im Fokus der IAB-Forschung. Von Anfang an wurden die Entwicklungen und Strukturen der Wirtschaft, der Beschäftigung und der Arbeitslosigkeit intensiv beobachtet, und bis heute werden viele Analysen für Ost und West getrennt durchgeführt, weil die Unterschiede zwischen den beiden Landesteilen immer noch groß sind. So zieht sich der Ost-West-Vergleich wie ein roter Faden durch fast alle Publikationen der IAB-Forscherinnen und -Forscher, wie auch die folgende Auswahl an aktuellen Titeln zeigt.

■ **Bellmann, Lutz; Bossler, Mario; Gerner, Hans-Dieter; Hübler, Olaf** (2015): IAB-Betriebspanel: Reichweite des Mindestlohns in deutschen Betrieben. IAB-Kurzbericht Nr. 6. Zum 1. Januar 2015 wurde in Deutschland ein flächendeckender allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn eingeführt. Ob dadurch die Gefahr von Arbeitsplatzverlusten besteht, hängt auch davon ab, wie stark die Betriebe von der Mindestlohnregelung betroffen sind: Wie viele Betriebe gab es überhaupt, in denen auch Stundenlöhne unter 8,50 Euro bezahlt wurden? Und wie viele Beschäftigte in diesen Betrieben verdienten im Jahr 2014 weniger als den Mindestlohn? Der Kurzbericht beruht auf Befragungsergebnissen aus dem IAB-Betriebspanel und liefert einen wichtigen Beitrag dazu, die Reichweite des neuen Gesetzes besser einzuschätzen.

■ **Bogai, Dieter; Buch, Tanja; Seibert, Holger** (2014): Arbeitsmarktchancen von Geringqualifizierten: Kaum eine Region bietet genügend einfache Jobs. IAB-Kurzbericht Nr. 11. Auf dem deutschen Arbeitsmarkt gilt nach wie vor: Je höher die Qualifikation, desto geringer ist die Wahrscheinlichkeit, arbeitslos zu sein und desto höher ist der Lohn. Vergleicht man die Qualifikationsanforderungen, die an Beschäftigte gestellt werden, mit den Qualifikationsprofilen der Arbeitslosen, zeigen sich allerdings erhebliche Diskrepanzen. Nahezu jeder zweite Arbeitslose in Deutschland kann mangels höherer Qualifikation nur Helfer-tätigkeiten ausüben. Dabei entspricht nur jeder siebte Arbeitsplatz diesem Niveau. Die Beschäftigungsperspektiven der Geringqualifizierten sind regional sehr unterschiedlich. In Ostdeutschland, im Ruhrgebiet und in zahlreichen Großstädten haben sie besonders große Schwierigkeiten, passende Stellen zu finden.

■ **Brenzel, Hanna; Czepek, Judith; Kubis, Alexander; Moczall, Andreas; Reiben, Martina; Röttger, Christof; Szameitat, Jörg; Warning, Anja** (2014): Neueinstellungen im Jahr 2013: Robuste Personalnachfrage im Westen wie im Osten. IAB-Kurzbericht Nr. 19. Im Jahr 2013 haben deutsche Betriebe und Verwaltungen rund 4,9 Millionen Mitarbeiter neu eingestellt, darunter waren 800.000 Neueinstellungen in Ostdeutschland. Für das laufende Jahr rechnen die Betriebe weiter mit einem anhaltenden Beschäftigungsaufbau. Ein Teil von ihnen berichtet über Schwierigkei-

ten bei der Personalrekrutierung. Befunde der IAB-Stellenerhebung zeigen, dass die Betriebe wie bereits in den letzten Jahren im Stellenbesetzungsprozess teilweise Kompromisse schließen mussten.

■ **Brixy, Udo; Sternberg, Rolf; Vorderwülbecke, Arne** (2015): Selbstständigkeit in Ost- und Westdeutschland: Gründungen sind selten Frauensache. IAB-Kurzbericht Nr. 10. Gerade in ökonomisch hochentwickelten Staaten spielen Unternehmensgründungen eine bedeutende Rolle für die kommerzielle Verwertung von Innovationen. Damit wird die Produktivität positiv beeinflusst und der strukturelle Wandel befördert. Deshalb ist es nicht trivial, wenn Frauen unter den Gründern dauerhaft unterrepräsentiert sind. Abgesehen von nicht ausgeschöpften persönlichen Entwicklungschancen verzichten Volkswirtschaften dadurch auf unternehmerische Potenziale. Die Gründungsquoten von Männern unterscheiden sich in Ost- und Westdeutschland nicht voneinander. Dagegen haben ostdeutsche Frauen zuletzt deutlich seltener ein Unternehmen gegründet als westdeutsche (vgl. Abbildung 1 auf Seite 31).

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

Familie und Erwerbstätigkeit miteinander zu vereinbaren, ist für Mütter in Deutschland noch immer schwierig. Dies zeigt sich insbesondere

beim Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt. Dabei unterbrechen Frauen in Westdeutschland ihre Erwerbstätigkeit länger als Frauen in Ostdeutschland – auch mehr als 20 Jahre nach der Wiedervereinigung. Dies scheint indes weniger der unterschiedlichen Sozialisation geschuldet zu sein als unterschiedlichen institutionellen Regelungen. Der Wiedereinstieg hängt außerdem von den Charakteristika der angebotenen Stellen ab: Neben der Entlohnung spielen auch nichtmonetäre Eigenschaften der Arbeitsstelle eine wichtige Rolle – insbesondere solche, die Einfluss auf das individuelle Zeitbudget haben.

■ **Dummert, Sandra; Frei, Marek; Leber, Ute** (2014): Berufsausbildung in Deutschland: Betriebe und Beschäftigte finden schwerer zusammen, dafür sind Übernahmen häufiger denn je. IAB-Kurzbericht Nr. 20.

Die betriebliche Berufsausbildung stellt eine wesentliche Säule zur Deckung des Fachkräftebedarfs in den Betrieben dar. Nachdem sich die Situation am deutschen Ausbildungsmarkt in den letzten Jahren etwas entspannt hatte, gibt es seit 2012 wieder zunehmende Probleme. Das IAB-Betriebspanel zeigt, dass vor allem kleine und ostdeutsche Betriebe immer schwerer Auszubildende finden. Der Kurzbericht geht auf die Struktur und Entwicklung der Ausbildungsbeteiligung von Betrieben in Ost- und Westdeutschland ein sowie auf Stellenbesetzungsprobleme in verschiedenen Segmenten des Arbeitsmarktes.

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

Basierend auf den beiden großen Betriebsbefragungen des IAB, dem IAB-Betriebspanel und der IAB-Stellenerhebung, beleuchtet der Bericht den deutschen Arbeitsmarkt aus

betrieblicher Perspektive. Er stellt Informationen zur gesamtwirtschaftlichen Arbeitskräftenachfrage sowie sich daraus ergebende Engpässe für den Zeitraum 2006 bis 2012 dar. In regionaler Hinsicht fällt dabei auf, dass die schwächeren Arbeitsmarktregionen im Osten Deutschlands in der jüngsten Vergangenheit an Nachfragedynamik gewonnen haben.

■ **Fuchs, Michaela; Engelmann, Sabine** (2013): Wachstumsmotor Export: Westbetriebe liegen noch immer vorne. In: IAB-Forum, Nr. 1, S. 60-65.

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

■ **Fuchs, Michaela; Rauscher, Cerstin; Weyh, Antje** (2014): Lohnhöhe und Lohnwachstum: Die regionalen Unterschiede in Deutschland sind groß. IAB-Kurzbericht Nr. 17. Wirtschaftskraft und Arbeitsmarktverfassung

Abbildung 1

Gründungsaktivitäten in West- und Ostdeutschland nach Geschlecht 2009 bis 2014

Anteil der Gründerinnen und Gründer* an der 18- bis 64-jährigen Bevölkerung, in Prozent



● Ost ● West

* Personen, die in den letzten 3,5 Jahren ein Unternehmen gegründet haben oder gerade dabei sind, ein Unternehmen zu gründen.

Anmerkung: Die vertikalen Linien in den Grafiken markieren den Bereich, in dem sich der Mittelwert der Grundgesamtheit (blaue und grüne Punkte) mit einer Wahrscheinlichkeit von 95 % befindet (95 %-Konfidenzintervall). Die Unterschiede zwischen zwei Personengruppen sind nur dann statistisch signifikant, wenn sich ihre Konfidenzintervalle nicht überlappen.

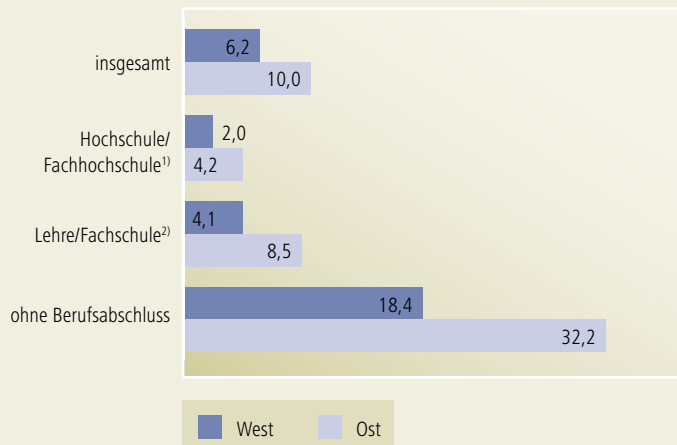
Quelle: GEM-Bevölkerungsbefragung 2009 bis 2014.

©IAB

Abbildung 2

Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten in West- und Ostdeutschland im Jahr 2013

in Prozent

¹⁾ einschl. Verwaltungsfachhochschulen²⁾ ohne Verwaltungsfachhochschulen

Anmerkung: Arbeitslose in Prozent aller zivilen Erwerbspersonen (ohne Auszubildende) gleicher Qualifikation; Erwerbstätige ohne Angabe zum Berufsabschluss nach Mikrozensus je Altersklasse proportional verteilt; Erwerbstätige im Jahresdurchschnitt.

Quelle: IAB-Berechnungen auf Basis des Mikrozensus und Strukturserhebungen der BA.

©IAB

unterscheiden sich sehr stark zwischen den Regionen Deutschlands. Entsprechend variiert die Entlohnung der Beschäftigten. Das mittlere Bruttomonatsentgelt der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten unterscheidet sich nicht nur erheblich zwischen Ost- und Westdeutschland, sondern auch innerhalb der beiden Landesteile zwischen dem wirtschaftlich starken Süden und dem schwächeren Norden sowie zwischen Städten und ländlichen Regionen.

■ **Fuchs, Michaela; Wesling, Mirko; Weyh, Antje** (2014): Potenzialnutzung in Ostdeutschland. Eine Analyse von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt. IAB-Forschungsbericht Nr. 6.

Auf dem ostdeutschen Arbeitsmarkt fand Mitte der 2000er Jahre eine Kehrtwende statt:

Nach jahrelang sinkender Beschäftigung und hoher Arbeitslosigkeit stieg die Zahl der Beschäftigten in den letzten Jahren, und die Zahl der Arbeitslosen ging stark zurück. Angesichts des in Ostdeutschland besonders ausgeprägten demografischen Wandels werden daher vermehrt Probleme bei der Besetzung von Fachkräftestellen befürchtet. Gleichzeitig weist Ostdeutschland auch heute noch eine höhere Arbeitslosenquote auf als Westdeutschland. In dem Bericht wird untersucht, ob und in welchem Ausmaß in Ostdeutschland spezifische Hemmnisse auf der Stellen- und/oder Bewerberseite existieren, die einer umfassenderen Nutzung des vorhandenen Potenzials an Arbeitskräften entgegenstehen.

■ **Fuchs, Michaela; Weyh, Antje** (2014): Demography and unemployment in East Ger-

many. How close are the ties? IAB-Discussion Paper Nr. 26.

Die Autorinnen untersuchen den Zusammenhang zwischen der Alterung der Bevölkerung und der Veränderung der Arbeitslosigkeit in Ostdeutschland für die Jahre von 1996 bis 2012 und unterscheiden dabei zwischen einem direkten und einem indirekten Effekt.

■ **Hausner, Karl-Heinz; Söhnlein, Doris; Weber, Brigitte; Weber, Enzo** (2015): Qualifikation und Arbeitsmarkt: Bessere Chancen mit mehr Bildung. IAB-Kurzbericht Nr. 11.

Zwischen dem Bildungsstand einer Person und ihren Beschäftigungschancen besteht ein langjährig stabiler Zusammenhang: Akademiker und beruflich Qualifizierte sind deutlich seltener von Arbeitslosigkeit betroffen als Personen ohne berufliche Qualifikation. Und für alle Qualifikationsebenen gilt nach wie vor, dass die Arbeitslosenquoten im Osten deutlich höher sind als im Westen (vgl. Abbildung 2). Bei Personen ohne formalen Berufsabschluss spielt die schulische Bildung eine relativ große Rolle: Je höher der Schulabschluss, desto besser sind die Chancen am Arbeitsmarkt.

■ **Hirschenauer, Franziska; Springer, Angelina** (2014): Vergleichstypen 2014. Aktualisierung der SGB-III-Typisierung. IAB-Forschungsbericht Nr. 2.

Die Wirksamkeit arbeitsmarktpolitischer Instrumente und die Leistungen einzelner Arbeitsagenturen lassen sich nur dann zutreffend beurteilen, wenn die regionalen Arbeitsmarktdisparitäten beachtet werden. Denn unterschiedliche Rahmenbedingungen in den Regionen sind mitbestimmend für den Erfolg der Maßnahmen und sie können von den Arbeitsagenturen nicht oder kaum beeinflusst werden. Für Leistungsvergleiche zwischen den Agenturen hat das IAB deshalb regionale Vergleichstypen entwickelt, die regelmäßig an

neue Gegebenheiten angepasst werden. Es zeigt sich, dass die Arbeitsmarktlage in den ostdeutschen Agenturbezirken immer noch schlechter ist als in den meisten westdeutschen.

■ **Kohaut, Susanne; Möller, Iris** (2013): Frauen in Führungspositionen: Punktgewinn in westdeutschen Großbetrieben. IAB-Kurzbericht Nr. 23.

Eine IAB-Betriebsbefragung aus dem Jahr 2012 zeigt, dass Frauen in den Chefetagen deutscher Betriebe immer noch selten sind. In Ostdeutschland ist der Frauenanteil in Führungspositionen sowohl auf der ersten als auch auf der zweiten Führungsebene höher als im Westen (vgl. Abbildung 3). In den Führungsetagen westdeutscher Großbetriebe konnten die Frauen ihre Situation allerdings stark verbessern. Im öffentlichen Sektor sind die Bedingungen für Frauen in Führungspositi-

onen trotz gleichstellungsrechtlicher Regelungen nicht günstiger als in der Privatwirtschaft.

■ **Reichelt, Malte; Vicari, Basha** (2014): Ausbildungsinadäquate Beschäftigung in Deutschland: Im Osten sind vor allem Ältere für ihre Tätigkeit formal überqualifiziert. IAB-Kurzbericht Nr. 25.

Bei einer Gegenüberstellung von formaler Qualifikation der Beschäftigten und Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeit zeigt sich, dass im Jahr 2012 rund 63 Prozent aller Arbeitnehmer in Deutschland ausbildungsadäquat beschäftigt waren. Dagegen waren 22 Prozent formal unterqualifiziert und 15 Prozent überqualifiziert. Bei Letzteren ist der Berufsabschluss höher als es ihre Tätigkeit erfordert – sie stehen im Fokus dieses Berichts. Regionale Beschäftigungs- und Verdienstmöglichkeiten spielen eine wichtige Rolle bei der Entstehung von

ausbildungsinadäquater Beschäftigung. In Ostdeutschland ist der Anteil der überqualifiziert Beschäftigten insgesamt höher als im Westen.

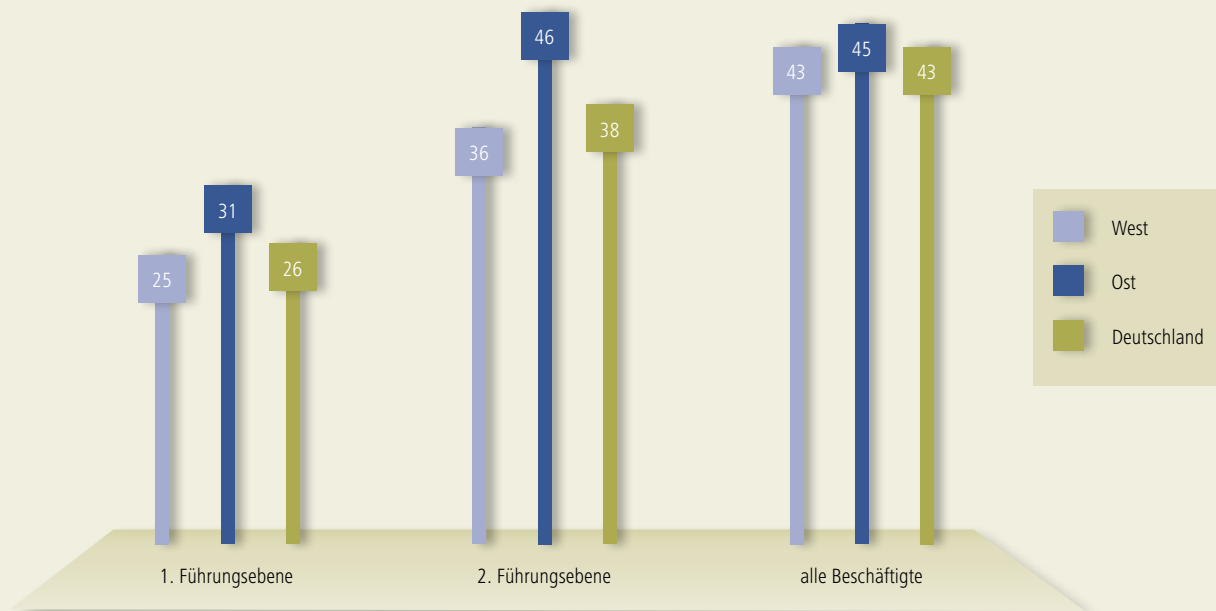
■ **Schmillen, Achim; Stüber, Heiko** (2014): Lebensverdienste nach Qualifikation: Bildung lohnt sich ein Leben lang. IAB-Kurzbericht Nr. 1.

Berechnungen des IAB zeigen, dass Hochschulabsolventen durchschnittlich bis zum 2,7-Fachen dessen verdienen, was Personen ohne beruflichen Abschluss erhalten. Aber auch eine Berufsausbildung zahlt sich aus. Über das ganze Erwerbsleben hinweg addieren sich die Bildungsprämien zu beachtlichen Summen – für alle Berufsabschlüsse, für Männer wie Frauen und in Ost wie West. Allerdings unterscheiden sich diese Bildungsprämien zwischen den betrachteten Gruppen durchaus erheblich und fallen zum Beispiel im

Abbildung 3

Ostdeutsche Frauen stehen öfter an der Spitze als westdeutsche

Frauenanteile in den Führungspositionen und an allen Beschäftigten (nur Privatwirtschaft) 2012, in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2012.

©IAB

Osten Deutschlands für alle Berufsabschlüsse niedriger aus als im Westen (vgl. Abbildung 4).

■ **Schwengler, Barbara** (2013): Regionale Wirtschaftsförderung ab 2014: Neue Rangfolge der förderbedürftigen Regionen in Deutschland. IAB-Kurzbericht Nr. 22.

In strukturschwachen Regionen können private Unternehmen und kommunale wirtschaftsnahe Infrastrukturprojekte mit Investitionskostenzuschüssen gefördert werden. Das IAB hat für Deutschland einen Gesamtindikator berechnet, mithilfe dessen förderungsbedürftige Regionen identifiziert und ihre Rangfolge festgelegt werden können. Für die Förderperiode 2014 bis 2020 mussten die Fördergebiete neu abgegrenzt werden. Dem Ranking zufolge zeigt sich, dass es ostdeutsche Regionen gibt, die sich so gut entwickelt haben, dass sie inzwischen besser dastehen als einige westdeutsche Regionen.

■ **Zika, Gerd; Maier, Tobias; Helmrich, Robert; Hummel, Markus; Kalinowski, Michael; Hänisch, Carsten; Wolter, Marc Ingo; Mönnig, Anke** (2015): Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen bis 2030: Engpässe und Überhänge regional ungleich verteilt. IAB-Kurzbericht Nr. 9.

Auf mittlere bis längere Sicht ist in Deutschland mit zunehmenden Fachkräfteengpässen zu rechnen. In den Regionen zeichnen sich je nach Bevölkerungsentwicklung und Wirtschaftsstruktur unterschiedliche Arbeitssituationen ab. Um die langfristigen regionalen Trends sowohl auf der Nachfrage- als auch auf der Angebotsseite des Arbeitsmarkts besser abschätzen zu können, wurden auf Basis der Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen für Gesamtdeutschland erstmals regionalspezifische Modellrechnungen bis 2030 durchge-

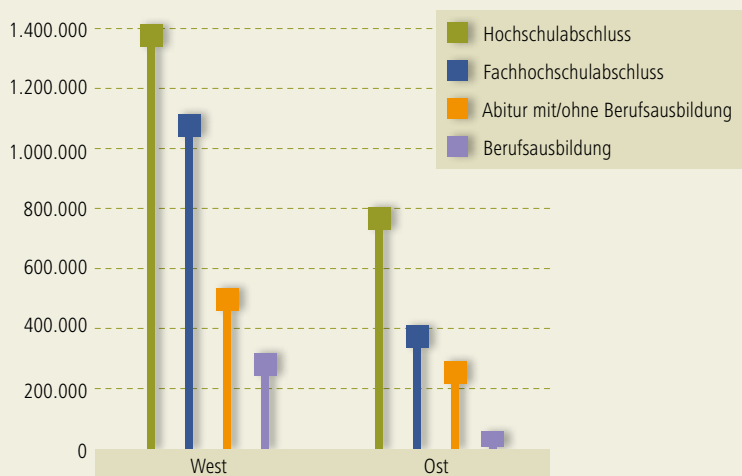
führt. Dabei differenzieren die Autoren nach 20 erweiterten Berufshauptfeldern und fünf Qualifikationsniveaus in sechs Regionen, wobei die Region „Ost“ alle ostdeutschen Bundesländer umfasst. Die Projektionen zeigen, auf welchen regionalen Entwicklungspfaden wir uns bis zum Jahr 2030 befinden, wenn sich die bisherigen Trends in der Zukunft fortsetzen.

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).

Abbildung 4

Durchschnittliche Bildungsprämien unterschiedlicher Abschlüsse in West- und Ostdeutschland

in Euro



Lesebeispiel: Im Laufe des gesamten Erwerbslebens verdient ein Beschäftigter mit Hochschulabschluss in Ostdeutschland durchschnittlich 800.000 Euro mehr als ein Beschäftigter ohne Berufsausbildung.

Quelle: IAB-Berechnungen auf Basis der Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiografien (SIAB).

© IAB

IAB-Infoplattform „Transformationsprozess in Ostdeutschland – Wirtschaft, Arbeitsmarkt und Gesellschaft“

Seit der Wiedervereinigung ist die Angleichung der Lebensverhältnisse in Ost- und Westdeutschland Leitlinie deutscher Politik. Dennoch unterscheiden sich auch 25 Jahre nach dem Fall der Mauer Wirtschaft und Arbeitsmärkte in Ost und West noch immer deutlich, mit weitreichenden Konsequenzen für den gesellschaftlichen Wandel und die Lebenslagen ostdeutscher Bürgerinnen und Bürger. Diese IAB-Infoplattform präsentiert wissenschaftliche Analysen und Positionen politischer Akteure zum Strukturwandel in den Bereichen Wirtschaft, Arbeitsmarkt, Bevölkerung, Gesellschaft und Bildung.

<http://www.iab.de/infoplattform/ostdeutschland>

Aufsätze von IAB-Autorinnen und -Autoren in renommierten wissenschaftlichen Zeitschriften (seit der Forum-Ausgabe 2/2014 erschienen)

- **Addison, John T.; Teixeira, Paulino; Pahnke, André; Bellmann, Lutz** (2014): The demise of a model? The state of collective bargaining and worker representation in Germany. In: *Economic and Industrial Democracy*, Online First.
- **Alm, Bastian; Engel, Dirk; Weyh, Antje** (2014): Does switching to a western German employer still pay off? An analysis for eastern Germany. In: *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, Jg. 234, H. 5, S. 546-571.
- **Andrews, Martyn; Gerner, Hans-Dieter; Schank, Thorsten; Upward, Richard** (2015): More hours, more jobs? The employment effects of longer working hours. In: *Oxford Economic Papers*, Vol. 67, No. 2, S. 245-268.
- **Auspurg, Katrin; Gundert, Stefanie** (2015): Precarious employment and bargaining power. Results of a factorial survey analysis. In: *Zeitschrift für Soziologie*, Jg. 44, H. 2, S. 99-117.
- **Bauer, Thomas K.; Bender, Stefan; Palyo, Alfredo R.; Schmidt, Christoph M.** (2014): Do guns displace books? The impact of compulsory military service on educational attainment. In: *Economics Letters*, Vol. 124, No. 3, S. 513-515.
- **Bellmann, Lutz; Gerner, Hans-Dieter; Hübler, Olaf** (2014): Effects of reciprocal concessions on employment and real capital. In: *Economics Bulletin*, Vol. 34, No. 1, S. 494-509.
- **Bellmann, Lutz; Gerner, Hans-Dieter; Hübler, Olaf** (2014): Investment under company-level pacts before and during the Great Recession. In: *Economic and Industrial Democracy*, Online First.
- **Bellmann, Lutz; Hübler, Olaf** (2014): The skill shortage in German establishments before, during and after the great recession. In: *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, Jg. 234, H. 6, S. 800-828.
- **Bruckmeier, Kerstin; Müller, Gerrit; Riphahn, Regina T.** (2015): Survey misreporting of welfare receipt. Respondent, interviewer, and interview characteristics. In: *Economics Letters*, Vol. 129, April, S. 103-107.
- **Bruckmeier, Kerstin; Wigger, Berthold U.** (2014): The effects of tuition fees on transition from high school to university in Germany. In: *Economics of education review*, Vol. 41, No. August, S. 14-23.
- **Buch, Tanja; Hell, Stefan** (2014): Niedriglohnbeschäftigung junger Erwerbseinsteiger nach der Berufsausbildung – Sprungbrett oder Armutsfalle? In: *Berliner Journal für Soziologie*, Jg. 24, H. 3, S. 339-366.
- **Burr, Hermann; Rauch, Angela; Rose, Uwe; Tisch, Anita; Tophoven, Silke** (2014): Employment status, working conditions and depressive symptoms among German employees born in 1959 and 1965. In: *International Archives of Occupational and Environmental Health*, Online First.
- **Capuano, Stella; Schmerer, Hans-Jörg** (2014): Trade and unemployment revisited: Do institutions matter? In: *The World Economy*, Online First.
- **Dauth, Wolfgang; Findeisen, Sebastian; Suedekum, Jens** (2014): The rise of the East and the Far East. German labor markets and trade integration. In: *Journal of the European Economic Association*, Vol. 12, No. 6, S. 1643-1675.
- **Dauth, Wolfgang; Hujer, Reinhard; Wolf, Katja** (2014): Do regions benefit from active labour market policies? A macroeconomic evaluation using spatial panel methods. In: *Regional Studies. Journal of the Regional Studies Association*, Online First.
- **Dustmann, Christian; Fitzenberger, Bernd; Schönberg, Uta; Spitz-Oener, Alexandra** (2014): From sick man of Europe to economic superstar. Germany's resurgent economy. In: *The Journal of Economic Perspectives*, Vol. 28, No. 1, S. 167-188.
- **Dütsch, Matthias; Gückelhorn, Cathrin; Stephan, Gesine; Struck, Olaf** (2014): Hohe Gehaltssteigerungen durch Berufsgewerkschaften. Gerechtigkeitsbewertungen und Folgewirkungen. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Jg. 66, H. 4, S. 517-548.
- **Earp, Morgan; Mitchell, Melissa; McCarthy, Jaki; Kreuter, Frauke** (2014): Modelling nonresponse in establishment surveys. Using an ensemble tree model to create nonresponse propensity scores and detect potential bias in an agricultural survey. In: *Journal of Official Statistics*, Vol. 30, No. 4, S. 701-719.
- **Eckman, Stephanie; Kreuter, Frauke; Kirchner, Antje; Jäckle, Annette; Tourangeau, Roger; Presser, Stanley** (2014): Assessing the mechanisms of misreporting to filter questions in surveys. In: *Public Opinion Quarterly*, Vol. 78, No. 3, S. 721-733.
- **Eggs, Johannes; Jäckle, Annette** (2015): Dependent interviewing and sub-optimal responding. In: *Survey research methods*, Vol. 9, No. 1, S. 15-29.
- **Felbermayr, Gabriel; Hauptmann, Andreas; Schmerer, Hans-Jörg** (2014): International trade and collective bargaining outcomes. Evidence from German employer-employee data. In: *The Scandinavian journal*

of economics, Vol. 116, No. 3, S. 820-837.

■ **Fohrbeck, Anna; Hirsland, Andreas; Ramos Lobato, Philipp** (2014): How benefits recipients perceive themselves through the lens of the mass media. Some observations from Germany. In: Sociological research online, Vol. 19, No. 4, 8 S.

■ **Forlani, Emanuele; Lodigiani, Elisabetta; Mendolicchio, Concetta** (2015): Impact of low-skilled immigration on female labour supply. In: The Scandinavian journal of economics, Vol. 117, No. 2, S. 452-495.

■ **Granato, Nadia; Haas, Anette; Hamann, Silke; Niebuhr, Annetrin** (2014): The impact of skill-specific migration on regional unemployment disparities in Germany. In: Journal of Regional Science, Online First.

■ **Heining, Jörg; Klosterhuber, Wolfgang; Seth, Stefan** (2014): An overview on the Linked Employer-Employee Data of the Institute for Employment Research (IAB). In: Schmollers Jahrbuch. Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Vol. 134, No. 1, S. 141-148.

■ **Hochfellner, Daniela; Müller, Dana; Schmucker, Alexandra** (2014): Privacy in confidential administrative micro data. Implementing statistical disclosure control in a secure computing environment. In: Journal of empirical research on human research ethics, Vol. 9, No. 5, S. 8-15.

■ **Hofmann, Barbara; Köhler, Markus** (2014): New register data from the German public employment service on counseling and monitoring the unemployed. In: Schmollers Jahrbuch. Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Vol. 134, No. 1, S. 129-140.

■ **Hollederer, Alfons; Wießner, Frank** (2014): Prevalence and development of workplace health promotion in Germany: Results of the IAB Establishment Panel 2012. In: Interna-

tional Archives of Occupational and Environmental Health, Online First.

■ **Kirchner, Antje** (2015): Validating sensitive questions. A comparison of survey and register data. In: Journal of Official Statistics, Vol. 31, No. 1, S. 31-59.

■ **Kosyakova, Yuliya; Skopek, Jan; Eckman, Stephanie** (2014): Do interviewers manipulate responses to filter questions? Evidence from a multilevel approach. In: International Journal of Public Opinion Research, Online First.

■ **Kropp, Per; Schwengler, Barbara** (2014): Three-step method for delineating functional labour market regions. In: Regional Studies. Journal of the Regional Studies Association, Online First.

■ **Leser, Carina; Tisch, Anita; Tophoven, Silke** (2015): Schichtarbeit bei Männern und Frauen an der Schwelle zum höheren Erwerbssalter – Arbeitsumstände und Gesundheitszustand. In: Das Gesundheitswesen, Online First.

■ **Ludsteck, Johannes; Schönberg, Uta** (2014): Expansions in maternity leave coverage and mothers' labor market outcomes after childbirth. In: Journal of labor economics, Vol. 32, No. 3, S. 469-505.

■ **Ludsteck, Johannes; Seth, Stefan** (2014): Comment on "Unemployment Compensation and Wages. Evidence from the German Hartz Reforms" by Stefan Arent and Wolfgang Nagl. In: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, Jg. 234, H. 5, S. 635-644.

■ **Maier, Tobias; Mönnig, Anke; Zika, Gerd** (2015): Labour demand in Germany by industrial sector, occupational field and qualification until 2025. Model calculations using the IAB/inforge model. In: Economic Systems Research, Vol. 27, No. 1, S. 19-42.

■ **Matros, Philipp; Weber, Enzo** (2014): Non-stationary interest rate differentials and

the role of monetary policy. In: International Economic Journal, Vol. 28, No. 3, S. 497-512.

■ **Müller, Steffen; Stegmaier, Jens** (2015): Economic failure and the role of plant age and size. In: Small Business Economics, Vol. 44, No. 3, S. 621-638.

■ **Muysken, Joan; Vallizadeh, Ehsan; Ziesemer, Thomas** (2015): Migration, unemployment and skill downgrading. In: The Scandinavian journal of economics, Vol. 117, No. 2, S. 403-451.

■ **Pongratz, Hans J.; Bernhard, Stefan; Abbenhardt, Lisa** (2014): Fiktion und Substanz. Praktiken der Bewältigung zukunftsbezogener Ungewissheit wirtschaftlichen Handelns am Beispiel der Gründungsförderung. In: Berliner Journal für Soziologie, Jg. 24, H. 3, S. 397-423.

■ **Reims, Nancy; Bauer, Ulrike** (2015): Labour market status and well-being in the context of return to work after vocational rehabilitation in Germany. In: Journal of Occupational Rehabilitation, Online First.

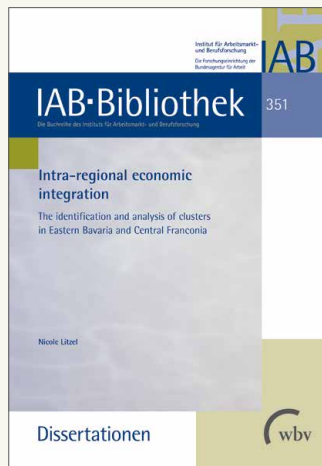
■ **Tisch, Anita** (2015): Firms' contribution to the internal and external employability of older employees. Evidence from Germany. In: European journal of ageing, Vol. 12, No. 1, S. 29-38.

■ **Tophoven, Silke; Tisch, Anita; Rauch, Angela; Burghardt, Anja** (2015): Psychosoziale Arbeitsbedingungen und mentale Gesundheit der Babyboomergeneration. In: Das Gesundheitswesen, Jg. 77, H. 4, S. 249-250.

■ **Vosseler, Alexander** (2014): Bayesian model selection for unit root testing with multiple structural breaks. In: Computational Statistics and Data Analysis, Online First.

■ **West, Brady T.; Kreuter, Frauke** (2015): A practical technique for improving the accuracy of interviewer observations of respondent characteristics. In: Field Methods, Vol. 27, No. 2, S. 144-162.

Neue Ausgaben in der Buchreihe „IAB-Bibliothek“



IAB-Bibliothek 351: **Intra-regional economic integration. The identification and analysis of clusters in Eastern Bavaria and Central Franconia** von Nicole Litzel (in englischer Sprache)

Die Wettbewerbsfähigkeit von Betrieben hängt aufgrund ihrer möglichen Einbettung in die regionalen Wirtschaftsstrukturen auch von den lokalen Bedingungen ab. Deswegen stehen Wirtschaftscluster bereits seit geraumer Zeit im Fokus der regionalökonomischen Forschung

und der regionalen Wirtschaftspolitik. Wie können regionale Cluster identifiziert werden? Welche Rolle spielen Cluster im internationalen Standortwettbewerb? Von welchen Faktoren hängt die Kooperation zwischen Betrieben innerhalb eines Clusters ab? Und welche Auswirkungen auf Überlebenswahrscheinlichkeit und Beschäftigtenwachstum hat es, wenn sich Betriebe in Clustern positionieren? Diesen und anderen Fragen geht Nicole Litzel am Beispiel der Wirtschaftsregionen Nürnberg und Ostbayern nach.



IAB-Bibliothek 352: **Betriebe im Wettbewerb um Arbeitskräfte. Bedarf, Engpässe und Rekrutierungsprozesse in Deutschland** von Judith Czepek, Sandra Dummer, Alexander Kubis, Ute Leber, Anne Müller, Jens Stegmaier

Welche Arbeitskräfte werden in Deutschland gesucht? Gibt es bereits Schwierigkeiten, den Bedarf zu decken? Wenn ja, welche Branchen

und Regionen sind betroffen? Und: In welchen Berufen sind Fachkräfte besonders knapp? Das Buch gibt einen Überblick über die aktuelle Arbeitskräftenachfrage und bestehende Engpässe am deutschen Arbeitsmarkt. Dabei steht der betriebliche Fachkräftebedarf im Fokus. Außerdem greifen Schwerpunktkapitel wesentliche Aspekte des Fachkräftethemas auf Basis vertiefender Analysen auf.



IAB-Bibliothek 353: **Qualifikation und Beruf in Deutschlands Regionen bis 2030. Konzepte, Methoden und Ergebnisse der BIBB-IAB-Projektionen** von Gerd Zika und Tobias Maier (Hg.)

Langfristige Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen für Deutschland erarbeiten das Bundesinstitut für Berufsbildung und das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung bereits seit 2007, um Fachkräfteengpässe in bestimmten

Arbeitsmarktsegmenten zu identifizieren. Mit diesem Sammelband liegt erstmals eine regional differenzierte Analyse vor. Da sich sowohl die demografischen als auch die ökonomischen Strukturen von Region zu Region unterscheiden, ergeben sich entsprechende Folgen für das Angebot an und die Nachfrage nach Arbeitskräften in unterschiedlichen Berufshauptfeldern und Qualifikationsstufen. Die Autoren erörtern ihre methodischen Verfahren und präsentieren erste empirische Ergebnisse.

Erwerbs- und Arbeitszeitstrukturen von Frauen und Männern

Der Westen holt auf

Die Erwerbs- und Arbeitszeitstrukturen in Ost- und Westdeutschland wiesen nach der Wiedervereinigung große Unterschiede auf. So waren die ostdeutschen Frauen viel stärker in den Arbeitsmarkt integriert als ihre Geschlechtsgenossinnen in Westdeutschland. Dieses Gefälle hat sich seither abgeschwächt, ist aber nicht gänzlich verschwunden. Das zeigt sich zum Beispiel bei den Arbeitszeiten von Frauen, die im Westen im Schnitt noch immer deutlich kürzer sind als im Osten.



In den Jahren nach der Wiedervereinigung klaffte die Erwerbsbeteiligung der Frauen in den alten und neuen Bundesländern noch erheblich auseinander: Während die Erwerbsquote ostdeutscher Frauen im Jahr 1991 bei 73,8 Prozent lag, betrug sie bei den westdeutschen Frauen nur knapp 57 Prozent (vgl. Tabelle 1).

Die traditionell hohe Erwerbsbeteiligung der ostdeutschen Frauen hängt vor allem damit zusammen, dass die Vollzeiterwerbstätigkeit von Frauen, auch von Müttern, in der DDR politisch gewollt und gesellschaftlich akzeptiert war. Dieses Muster hat sich bis heute erhalten, auch weil die Kinderbetreuung im Osten noch immer besser ausgebaut ist als im Westen.

Noch heute unterscheiden sich die Erwerbsbeteiligung und die Arbeitszeitmuster von Frauen in Ost und West deutlich, auch wenn sich die Spanne in den vergangenen 25 Jahren verringert hat. So haben die Erwerbsquoten der westdeutschen Frauen seit der Wiedervereinigung um 15 Prozentpunkte auf über 70 Prozent zugenommen. Dazu haben nicht zuletzt die gestiegene Bildungsbeteiligung und das Wachstum des Dienstleistungssektors beigetragen.

Entscheidend aber dürfte der gesellschaftliche Wertewandel sein, da es heute für die meisten Frauen auch in Westdeutschland zur Lebensplanung gehört, einen Beruf zu erlernen und diesen auszuüben. Allerdings ist die Erwerbsorientierung der ostdeutschen Frauen nach wie vor etwas höher. Ihre Erwerbsquote lag im Jahr 2013 mit 76,2 Prozent fast fünf Prozentpunkte höher als in Westdeutschland.

Die Erwerbsquote der ostdeutschen Männer hingegen war im Jahr 1991 mit 84,2 Prozent nur um gut drei Prozentpunkte höher als die ihrer westdeutschen Geschlechtsgenossen. Sie fiel binnen weniger Jahre um rund sechs Prozentpunkte und bewegt sich heute mit gut 82 Prozent auf Westniveau.

Zahl der Vollzeitbeschäftigten in Ostdeutschland hat sich bis 2005 halbiert

Neben den Erwerbsquoten müssen auch die Arbeitszeiten in den Blick genommen werden, um die wesentlichen Unterschiede in den geschlechtsspezifischen Beschäftigungs-

strukturen deutlich zu machen, die nach wie vor zwischen West und Ost bestehen.

Durch den wirtschaftlichen Einbruch nach der Wiedervereinigung halbierte sich die Zahl der Vollzeitbeschäftigten in Ostdeutschland nahezu: Sie sank von 7,4 Mio. im Jahr 1991 auf 4,3 Mio. im Jahr 2014. Frauen waren von diesem Umbruch besonders stark betroffen: Bei ihnen schrumpfte die Zahl der Vollzeitbeschäftigten von 3,2 auf 1,7 Millionen.

Bei den westdeutschen Männern ging die Zahl der Vollzeitbeschäftigten bis Mitte der 2000er Jahre ebenfalls kräftig zurück. Seit 2005 steigt die Zahl der vollzeitbeschäftigten Männer in beiden Landesteilen wieder – sieht man einmal von dem vorübergehenden Einbruch infolge der Finanzkrise ab. Wie Sabine Klinger, Thomas Rothe und Enzo Weber in einem 2013 erschienenen IAB-Kurzbericht

Tabelle 1

Erwerbsquoten nach Geschlecht und Region

in Prozent der Bevölkerung im Alter von 15 bis unter 65 Jahren

Jahre	Westdeutschland (ohne Berlin)		Ostdeutschland (mit Berlin)	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
1991	81,1	56,9	84,2	73,8
1994	80,7	58,7	78,2	71,0
1997	79,6	59,3	78,3	70,8
2000	79,1	61,2	77,9	69,3
2003	79,5	63,6	77,9	70,4
2004	79,6	63,6	77,9	70,4
2005 ¹	80,8	65,5	79,1	72,1
2006	81,4	67,1	80,1	73,4
2007	81,7	67,9	81,3	74,4
2008	81,9	68,3	81,6	74,7
2009	81,9	68,9	82,4	75,8
2010	81,9	69,4	82,8	76,1
2011 ²	82,3	70,6	82,9	76,6
2012	82,3	70,7	82,2	76,0
2013	82,3	71,5	82,3	76,2

Die Erwerbsquote gibt den prozentualen Anteil der Erwerbspersonen (Erwerbstätige und Erwerbslose) im Alter von 15 bis unter 65 Jahren an der Bevölkerung entsprechenden Alters wieder.

¹ Ab 2005 Jahresdurchschnitt.

² Ab 2011 erfolgt die Hochrechnung anhand der Bevölkerungsfortschreibung auf Basis des Zensus 2011, die Ergebnisse sind mit den Vorjahren nur eingeschränkt vergleichbar.

Quelle: Statistisches Bundesamt.

© IAB

Tabelle 2

Teilzeitquoten der Beschäftigten nach Geschlecht und Region

in Prozent der Beschäftigten Arbeitnehmer

Jahre	Westdeutschland (ohne Berlin)		Ostdeutschland (mit Berlin)	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
1991	4,9	41,5	2,7	14,6
1992	5,3	42,4	3,5	18,2
1993	5,6	43,6	4,1	22,8
1994	5,8	44,9	5,0	25,0
1995	6,8	46,1	5,5	27,1
1996	7,9	47,3	6,6	28,6
1997	9,1	48,9	8,1	31,0
1998	10,4	49,9	9,6	33,3
1999	11,6	50,4	10,9	34,4
2000	13,3	50,4	12,7	36,1
2001	13,6	50,5	13,8	37,1
2002	14,1	51,0	14,8	38,1
2003	15,0	51,7	16,0	39,5
2004	16,5	53,1	17,9	41,8
2005	17,2	53,9	19,1	43,7
2006	17,5	54,6	19,9	45,1
2007	17,6	54,9	19,8	45,6
2008	17,8	56,0	20,5	47,9
2009	18,7	56,9	21,4	49,2
2010	19,2	57,2	21,7	49,8
2011	19,2	58,6	21,5	50,6
2012	19,2	58,5	21,6	50,7
2013	19,5	58,9	22,0	51,3
2014	19,6	59,1	22,2	51,8

Anmerkung: Die Teilzeitquote gibt den prozentualen Anteil der Teilzeitbeschäftigten (reguläre Teilzeitbeschäftigte sowie ausschließlich geringfügig entlohnte Beschäftigte) an allen beschäftigten Arbeitnehmern wieder.

Quelle: IAB-Arbeitszeitrechnung, Stand März 2015.

©IAB

zeigten, haben die Hartz-Reformen dazu beigetragen, den Abwärtstrend bei der Vollzeitbeschäftigung zu durchbrechen. Allerdings ist unmittelbar nach den Reformen der Anteil von befristet Beschäftigten und Leiharbeitnehmern deutlich gestiegen.

Teilzeitbeschäftigung hat bei den Frauen stark zugenommen

Bei den westdeutschen Frauen ging der Rückgang der Vollzeitbeschäftigung mit einer kontinuierlichen Zunahme der Teilzeitbeschäftigung einher, so dass sich die Zahl der

beschäftigten Frauen insgesamt deutlich erhöht hat. Auch bei den ostdeutschen Frauen sind die seit 2005 steigenden Beschäftigtenzahlen ausschließlich auf die Zunahme von Teilzeit- und Minijobs zurückzuführen. Die Teilzeitquote der Frauen stieg im Westen von 41,5 Prozent im Jahr 1991 auf 59,1 Prozent im Jahr 2014, im Osten von 14,6 auf 51,8 Prozent (vgl. Tabelle 2).

Männer hingegen arbeiten nach wie vor relativ selten in Teilzeit, obwohl die Teilzeitquoten hier ebenso zugenommen haben. Sie liegen mit 19,6 Prozent in Westdeutschland und 22,2 Prozent in Ostdeutschland noch deutlich unter denen der Frauen.

Begünstigt wurde die Zunahme der Teilzeitarbeit insbesondere bei Frauen unter anderem durch den sektoralen Wandel. Die Beschäftigung im weiblich dominierten Dienstleistungssektor mit seiner traditionell hohen Teilzeitarbeit ist in den vergangenen Jahren deutlich gewachsen. In Sektoren wie dem Verarbeitenden Gewerbe, das durch einen hohen Anteil meist vollzeitarbeitender Männer geprägt ist, ging die Beschäftigung dagegen eher zurück.

Unfreiwillige Teilzeit ist im Osten wesentlich häufiger als im Westen

Die Gründe für Teilzeitarbeit unterscheiden sich in den beiden Landesteilen erheblich. In Ostdeutschland besteht der vorrangige Grund für eine Teilzeitbeschäftigung darin, dass eine Vollzeitstelle nicht zu finden ist (vgl. Tabelle 3 auf Seite 43): 39 Prozent der weiblichen Teilzeitkräfte gaben dort im Jahr 2011 an, unfreiwillig Teilzeit zu arbeiten; in Westdeutschland war dies nur bei zehn Prozent der Fall. Hier wird die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Personen mit 28 Prozent wesentlich häufiger als Beweggrund angegeben als im Osten mit 14 Prozent.

Der im Vergleich zu Ostdeutschland hohe Anteil an westdeutschen Frauen, die ihre Teilzeitbeschäftigung mit Betreuungsverpflichtungen begründen, resultiert auch aus dem unterschiedlichen Rollenverständnis hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Im Unterschied zu ihren ostdeutschen Geschlechtsgenossinnen reduzieren viele Mütter in Westdeutschland ihre Arbeitszeit auf Dauer und bleiben auch dann teilzeitbeschäftigt.

tigt, wenn die Kinder älter sind, wie Claudia Vogel in einem 2009 erschienen Beitrag gezeigt hat. Dies dürfte auch den hohen Anteil an westdeutschen Frauen erklären, die persönliche oder familiäre Verpflichtungen als Hauptmotiv für ihren Teilzeitjob anführen. Darunter befinden sich oft ältere Frauen, in deren Haushalt keine Kinder unter 16 Jahren (mehr) leben und deren Partner in Vollzeit beschäftigt ist.

Auch bei den teilzeitbeschäftigten Männern in Ostdeutschland ist die unfreiwillige Teilzeit weit verbreitet: 43 Prozent konnten eigenen Angaben zufolge keine Vollzeittätigkeit finden. Im Westen ist dieser Anteil nur halb so hoch. Hier geben Männer häufig den Ein- oder Ausstieg aus dem Erwerbsleben als Motiv für die Teilzeittätigkeit an.

So arbeiten westdeutsche Männer vielfach deswegen in Teilzeit, weil sie eine Ausbildung oder ein Studium absolvieren (29 %) oder weil eine Vollzeittätigkeit aus anderen Gründen nicht gewünscht ist (23 %). Dieser Kategorie ordnen sich

zum Beispiel viele Beschäftigte in Altersteilzeit zu. Die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Personen spielt bei Männern in West und Ost hingegen kaum eine Rolle.

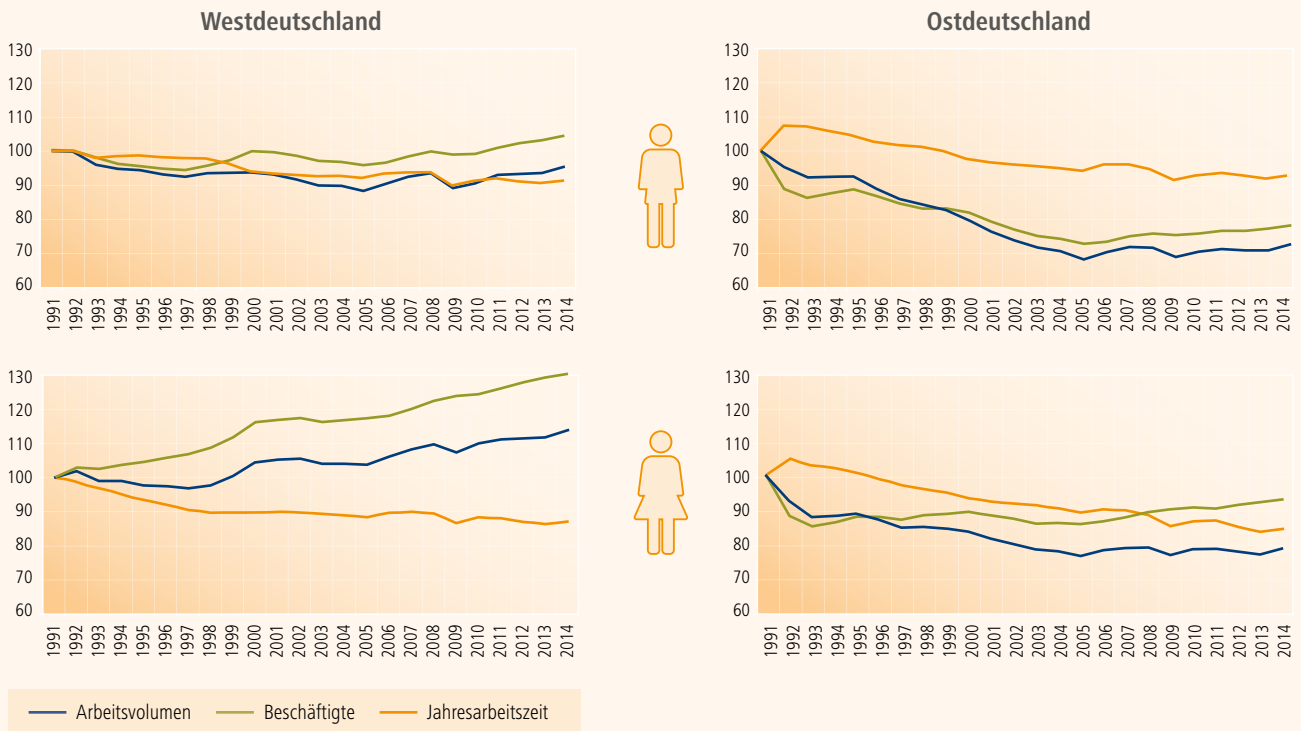
Knapp die Hälfte der Beschäftigten in Deutschland ist weiblich

Insgesamt nahm die Zahl der beschäftigten Frauen im Osten zwischen 1991 und 2014 um 6,7 Prozent ab, die der Männer sogar um 21,7 Prozent (vgl. Abbildung 1). Dagegen legte die Beschäftigung bei den westdeutschen Frauen gegenüber 1991 um 29,8 Prozent zu, bei den westdeutschen Männern um 4,5 Prozent.

Im Westen wie im Osten haben sich die Erwerbsquoten von Frauen und Männern einander angenähert. Aus diesem Grund hat der Anteil weiblicher Beschäftigter in beiden Landesteilen zugenommen: Er stieg im Vergleich der Jahre 1991 und 2014 in Westdeutschland von

Abbildung 1

Beschäftigte, Arbeitszeit und Arbeitsvolumen 1991 bis 2014



Quelle: IAB-Arbeitszeitrechnung, Stand März 2015.



Teilzeitbeschäftigung

Die Teilzeitbeschäftigten in der IAB-Arbeitszeitrechnung setzen sich aus zwei sehr unterschiedlichen Gruppen zusammen: den ausschließlich geringfügig entlohnten Beschäftigten mit wenigen Arbeitsstunden und einem Einkommen, das regelmäßig 450 Euro im Monat nicht überschreitet (sogenannte Mini-Jobs) sowie den regulär Teilzeitbeschäftigten; dazu zählen Beamten in Teilzeit sowie sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigte.

Gut ein Drittel aller Teilzeitbeschäftigten waren im Jahresdurchschnitt 2014 in Minijobs tätig, allerdings gibt es deutliche geschlechts- und regionsspezifische Unterschiede. Während aktuell 57 Prozent aller teilzeitbeschäftigten Männer in Westdeutschland geringfügig beschäftigt sind, liegt dieser Anteil in Ostdeutschland bei 49 Prozent. Bei den Frauen überwiegt die reguläre Teilzeitarbeit. Sie ist in Ostdeutschland etwas stärker

verbreitet: 74 Prozent der Teilzeitbeschäftigten waren 2014 hier regulär teilzeitbeschäftigt, in Westdeutschland 64 Prozent.

Diese Verteilung hat starken Einfluss auf die durchschnittliche Arbeitszeit aller Teilzeitbeschäftigten. In Westdeutschland unterscheidet sich die Jahresarbeitszeit von regulär Teilzeitbeschäftigten kaum zwischen Frauen und Männern. Sie beträgt im Durchschnitt gut die Hälfte einer Vollzeitstelle. Dies gilt auch für regulär teilzeitbeschäftigte Männer in Ostdeutschland. Die Arbeitszeit der ostdeutschen Frauen in regulärer Teilzeit liegt mit knapp zwei Dritteln einer Vollzeitstelle deutlich höher. Die Arbeitszeit in einem Minijob beträgt bei Frauen und Männern in Ostdeutschland im Schnitt gut ein Drittel der Vollzeitarbeitszeit, in Westdeutschland dagegen nur gut ein Viertel.

43,5 auf 48,9 Prozent und in Ostdeutschland von 46,5 auf 50,9 Prozent (vgl. Abbildung 2 auf Seite 44). Damit stellen Frauen fast die Hälfte der Beschäftigten in Deutschland. Allerdings arbeitet ein Großteil von ihnen in Teilzeit.

Auch bei der durchschnittlichen Jahresarbeitszeit Vollzeitbeschäftigter besteht noch immer ein leichtes Ost-West-Gefälle: Sie liegt im Osten um 1,4 Prozent über dem Westniveau – vor allem aufgrund der höheren tariflichen Regelarbeitszeiten, die allerdings zwischen Branchen und Regionen variieren. Gleichwohl haben sich die tatsächlichen Jahresarbeitszeiten seit der Wiedervereinigung deutlich angenähert, da die tariflichen Wochenarbeitszeiten in Ostdeutschland insbesondere bis Mitte der 1990er Jahre auf breiter Basis reduziert wurden.

Arbeitszeiten von Frauen und Männern unterscheiden sich erheblich

Deutliche Unterschiede bestehen bei den Arbeitszeiten von Frauen und Männern. Die Jahresarbeitszeit vollzeitbeschäftigter Frauen liegt im Westen um 6,5 Prozent, im Osten um 8,4 Prozent unter derjenigen der Männer. Dies ist vor allem darauf zurückzuführen, dass Männer häufiger Überstunden leisten oder öfters Führungspositionen innehaben, die durch sehr lange Arbeitszeiten gekennzeichnet sind. Daneben gibt es Unterschiede bei der Lage und Verteilung der Arbeitszeiten. So arbeiten Frauen zum Beispiel häufiger am Wochenende als Männer.

Die durchschnittliche Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten hängt unter anderem vom Anteil der Minijobber ab (vgl. Kasten auf Seite 42). Teilzeitbeschäftigte Männer arbeiten häufiger in Minijobs als teilzeitbeschäftigte Frauen, so dass ihre durchschnittliche Arbeitszeit niedriger ist.

Da ostdeutsche Frauen, die Teilzeit arbeiten, häufiger eine vollzeitnahe Teilzeitbeschäftigung ausüben und seltener als ihre Kolleginnen im Westen geringfügig beschäftigt sind, ist ihre durchschnittlich geleistete Arbeitszeit um ein Viertel höher als bei westdeutschen Frauen. Die durchschnittliche Jahresarbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten liegt aktuell wieder in etwa auf dem Niveau von 1991. Sie war jedoch zwischenzeitlich stark gesunken, was vor allem auf die Ausweitung der geringfügigen Beschäftigungsverhält-

Tabelle 3

Gründe für die Teilzeitarbeit (2011) nach Region und Geschlecht

in Prozent

	Westdeutschland		Ostdeutschland	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Vollzeittätigkeit nicht zu finden	22	10	43	39
Schulausbildung, Studium oder sonstige Aus- bzw. Fortbildung	29	6	18	7
Aufgrund von Krankheit, Unfallfolgen	7	2	9	3
Persönliche oder familiäre Verpflichtungen	5	29	2	10
Vollzeittätigkeit aus anderen Gründen nicht gewünscht	23	21	18	20
Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen / behinderten Personen	3	28	1	14
keine Angabe des Grundes	12	5	10	7

Grundgesamtheit: Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer zwischen 15 und 64 Jahren mit gültigen Angaben zu gewünschten Arbeitszeiten.

Rundungsbedingte Abweichungen (von 100 Prozent) sind bei Summen der Anteile möglich.

Quelle: Mikrozensus 2011, Scientific Use File, eigene Berechnungen (gewichtet).

©IAB

nisse zurückzuführen war. Insgesamt lag im Jahr 2014 die durchschnittliche vereinbarte Wochenarbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten in Ostdeutschland vier Stunden über der in Westdeutschland (West 15 Std., Ost 19 Std).

Der steigende Anteil an Teilzeitbeschäftigten vor allem bei den Frauen spiegelt sich auch in der Entwicklung der durchschnittlichen Jahresarbeitszeit aller Beschäftigten wider (vgl. Abbildung 1 auf Seite 41), denn diese hat sich seit Anfang der 1990er erheblich verringert. Nachdem wesentlich mehr Frauen als Männer in Teilzeit arbeiten, ist auch deren durchschnittliche Jahresarbeitszeit geringer. Dabei sind diese geschlechtsbezogenen Unterschiede in den alten Bundesländern größer als in den neuen.

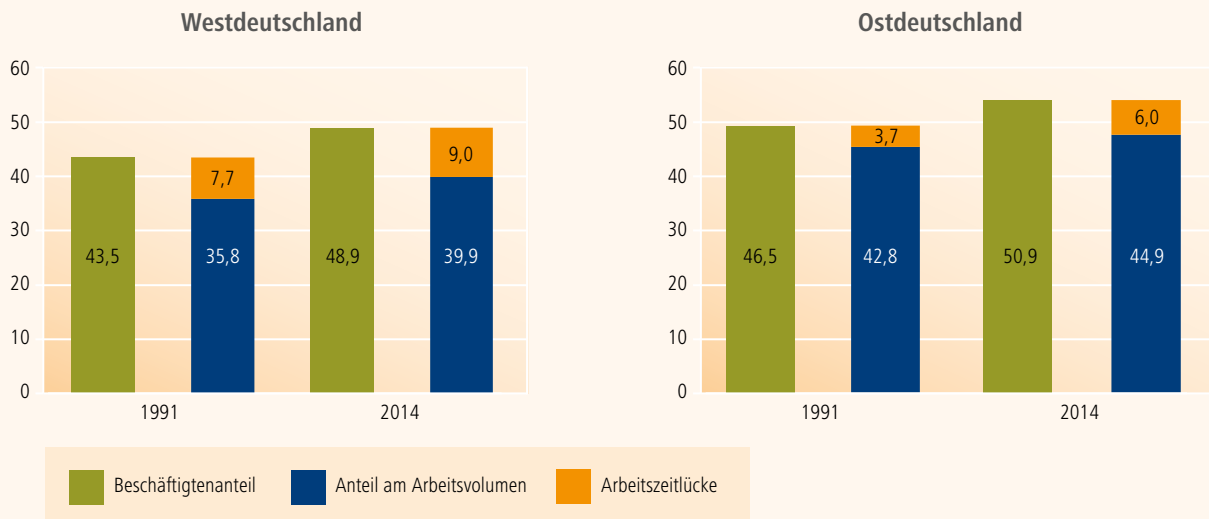
Arbeitszeitlücke zwischen Frauen und Männern ist im Westen wie im Osten gewachsen

Wie wirkt sich nun das Zusammenspiel aus Beschäftigungsentwicklung und sinkender Jahresarbeitszeit auf das gesamtwirtschaftliche Arbeitsvolumen der Beschäftigten aus? Es lag im Jahr 2014 bei 49,8 Milliarden Stunden – das sind 4,4 Prozent weniger als 1991. Dieser Rückgang resultiert vor allem aus der Zeit bis 2005, in der die Zahl der Vollzeitbeschäftigten deutlich schrumpfte.

Abbildung 2

Frauenanteile an Beschäftigung und Arbeitsvolumen (1991 und 2014)

in Prozent



Quelle: IAB-Arbeitszeitrechnung, Stand: März 2012/5.

©IAB

Mit dem Rückgang ging eine Umschichtung zwischen den Geschlechtern einher (vgl. Abbildung 1 auf Seite 41): Während das Arbeitsvolumen der Männer deutschlandweit um 9,6 Prozent sank (West -4,6 %, Ost -27,4 %), legte das der Frauen seit 1991 um 4,1 Prozent zu. Die Entwicklung verlief jedoch in Ost- und Westdeutschland gegensätzlich: Das geleistete Arbeitsvolumen der westdeutschen Frauen stieg um 13,5 Prozent, während es bei den ostdeutschen Frauen durch den starken Abbau der Vollzeitarbeit um 20,8 Prozent sank.

Die hier skizzierten Entwicklungen haben per Saldo dazu geführt, dass der Anteil der Frauen an der Gesamtbeschäftigung schneller gewachsen ist als ihr Anteil am gesamtwirtschaftlichen Arbeitsvolumen – und diesen deutlich übertrifft. So sind heute wie bereits erwähnt zwar fast die Hälfte der Beschäftigten in Deutschland Frauen (50,9 % im Osten, 48,9 % im Westen). Ihr Anteil am gesamtwirtschaftlichen Arbeitsvolumen liegt hingegen sowohl im Osten (44,9 %) als auch im Westen (39,9 %) deutlich niedriger (vgl. Abbildung 2).

Dabei liegt der Vorsprung der ostdeutschen gegenüber den westdeutschen Frauen zum einen an der etwas niedrigeren Teilzeitquote, zum anderen am geringeren Anteil von Minijobbern (Ost: 26 %; West: 36 %). Auch die Arbeitszeit einer regulären Teilzeitbeschäftigten ist im Osten um fast ein Fünftel höher. Ein Grund hierfür dürfte das geringere Einkommensniveau in Ostdeutschland sein: Karl Brenke berechnet in einer 2014 erschienenen Analyse, dass der durchschnittliche Stundenlohn in Ostdeutschland bei 77 Prozent des entsprechenden Westwertes lag. Für ein ähnliches Einkommen muss also im Osten länger gearbeitet werden. Aber auch das größere Kinderbetreuungsangebot dürfte eine Ursache für das höhere Beschäftigungsvolumen bei ostdeutschen Frauen sein. Im Westen differieren sowohl die Zahl der Beschäftigten als auch das Arbeitsvolumen deutlich stärker zwischen den Geschlechtern als im Osten.

Die sogenannte Arbeitszeitlücke, definiert als die Differenz zwischen dem Anteil der Frauen am Beschäftigten- und am Arbeitsvolumen, ist in Westdeutschland seit jeher größer als in Ostdeutschland. Sie beträgt bei den Frauen

im Westen neun Prozentpunkte, im Osten sechs Prozentpunkte. Damit hat sie gegenüber 1991 sogar zugenommen (vgl. Abbildung 2 auf Seite 44).

Fazit

In den neuen Bundesländern ging sowohl die Beschäftigung von Frauen als auch von Männern bis Mitte der 2000er Jahre deutlich zurück. Die Frauenerwerbstätigkeit in den alten Bundesländern ist dagegen seit der Wiedervereinigung deutlich gestiegen und hat sich jener der Männer stark angenähert.

Gemessen an der Arbeitszeit partizipieren Frauen jedoch deutlich weniger am Erwerbsleben als Männer, denn die Zunahme bei der Zahl der weiblichen Beschäftigten konzentriert sich allein auf die Teilzeitarbeit. Obwohl immer mehr Männer Teilzeit arbeiten, ist dies noch immer eine Frauendomäne.

In Ostdeutschland haben die Frauen im Schnitt längere Arbeitszeiten als in Westdeutschland. Hier dürfte neben dem niedrigeren Lohnniveau auch das aus DDR-Zeiten stammende Modell der vollzeiterwerbstätigen Frau die starke Erwerbsorientierung erklären. In Westdeutschland hingegen werden die Erwerbsmuster noch etwas stärker von traditionellen Vorstellungen zur Kinderbetreuung und Rollenverteilung beeinflusst.

Institutionelle Regelungen wie das Ehegattensplitting oder die Minijob-Regelungen begünstigen jedoch in beiden Teilen Deutschlands die sogenannte Zuverdiener-Ehe, in welcher der Mann Vollzeit, die Frau Teilzeit arbeitet. Zu einer ausgewogeneren Aufteilung der Berufs- und Familienarbeit zwischen Männern und Frauen könnten alternative partnerschaftliche Modelle beitragen. Dazu zählt beispielsweise das bereits beschlossene „Elterngeld plus“ oder die von Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig vorgeschlagene Familienarbeitszeit mit gleichen Wochenarbeitszeiten für beide Elternteile. Denn familienbedingte Erwerbsunterbrechungen und nachgelagerte Teilzeitphasen sind für den weiteren Erwerbs- und Karriereverlauf der Teilzeitbeschäftigten – in der Regel Frauen – häufig mit beruflichen Nachteilen bei Karriere, Einkommen und Alterssicherung verbunden.

Literatur

Brenke, Karl (2014): Ostdeutschland – ein langer Weg des wirtschaftlichen Aufholens. In: DIW-Wochenbericht 40, S. 939–957.

Holst, Elke; Wieber, Anke (2014): Bei der Erwerbstätigkeit der Frauen liegt Ostdeutschland vorn. In: DIW-Wochenbericht 40, S. 967–975.

Klinger, Sabine; Rothe, Thomas; Weber, Enzo (2013): Makroökonomische Perspektive auf die Hartz-Reformen: Die Vorteile überwiegen. IAB-Kurzbericht Nr. 11.

Müller, Kai-Uwe; Neumann, Michael; Wrohlich, Katharina (2013): Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch eine neue Lohnersatzleistung bei Familienarbeitszeit. In: DIW-Wochenbericht 46, S. 3–11.

Vogel, Claudia (2009): Teilzeitbeschäftigung – Ausmaß und Bestimmungsgründe der Erwerbsübergänge von Frauen. In: Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung 2 (42), S. 170–181.

Wanger, Susanne (2015): Traditionelle Erwerbs- und Arbeitszeitmuster sind nach wie vor verbreitet. IAB-Kurzbericht Nr. 4.

Die Autorin



Susanne Wanger

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Prognosen und Strukturanalysen“ am IAB.

susanne.wanger@iab.de

Interview

„Jeht nich, jibt's nich!“

Ein Gespräch mit Heinrich Alt, Friedrich Buttler, Diana Golze und Manfred Stolpe

Es war ein ungleiches Quartett, das sich im April dieses Jahres im Regine-Hildebrandt-Haus im brandenburgischen Potsdam eingefunden hatte. Ein Vierteljahrhundert nach der Wiedervereinigung zogen sie für das IAB-Forum gemeinsam Bilanz: eine junge Arbeitsministerin, flankiert von drei älteren Herren, die zu Zeiten der Wende in sehr unterschiedlichen Funktionen – als Politiker, Wissenschaftler und Mitarbeiter der Arbeitsverwaltung – am Aufbau Ost mitgearbeitet hatten. Die Anekdoten, die sie erzählten, künden vor allem davon, dass damals unter großem Zeitdruck und extremer Unsicherheit sehr weitreichende, vielfach schmerzhaft Entscheidungen zu treffen waren – und dabei mitunter sehr ungewöhnliche Wege beschritten wurden. Die Interviewpartner diskutierten aber auch die gegenwärtigen und künftigen Herausforderungen für den ostdeutschen Arbeitsmarkt – von der nach wie vor hohen Arbeitslosigkeit bis hin zum demografischen Wandel.

Herr Stolpe, Sie waren als Ministerpräsident von Brandenburg und später als Beauftragter der Regierung für die neuen Bundesländer einer der wichtigsten Akteure beim Aufbau Ost. Was hätte man im Rückblick anders machen sollen?

Manfred Stolpe: Man hätte die Unterschiede stärker beachten müssen. Regine Hildebrandt (siehe Kasten) und ich waren erschrocken darüber, dass viele im Westen damals glaubten: Der Markt wird es richten. Im Lauf der Jahre hat sich aber in der Bundespolitik die Einsicht durchgesetzt, dass man die Entwicklung nicht nur laufen lassen darf, sondern dass man stärker steuern muss. Und da war die Frage: Wie kann man erreichen, dass Betriebe und damit

Arbeitsplätze gesichert werden? Und wie kann man dafür sorgen, dass Menschen umgeschult werden, dass Menschen in der Zwischenzeit in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, ABM, kommen? Das war eine der ersten Erfahrungen, die wir gemacht haben: Die Leute wollten eine Tätigkeit haben, die guckten nicht danach, ob das eine ABM war oder eine Vollzeitbeschäftigung.

Heinrich Alt: Mir tut es aus heutiger Sicht immer noch im Herzen weh, dass wir damals Milliarden ausschließlich in die Arbeitsmarktpolitik gesteckt haben, so richtig und wichtig das auch war, anstatt einen Teil in die DDR-Betriebe zu investieren, die in meinen Augen durchaus überlebensfähig gewesen wären – wenn das Kapital geduldiger mit



ihnen umgegangen wäre. Wir hätten der mittleren Führungsebene der DDR-Wirtschaft etwas mehr Zeit lassen sollen, dann hätten sie den Transformationsprozess am ersten Arbeitsmarkt bewältigen können – und nicht, wie wir es dann versucht haben, alles über ABM am zweiten Arbeitsmarkt zu lösen.

Herr Buttler, Sie haben den Einigungsprozess sowohl als Direktor des IAB begleitet und analysiert, als auch in Ihrer Funktion als Staatssekretär im Brandenburger Wissenschaftsministerium aktiv mitgestaltet. Wie groß ist eigentlich die Diskrepanz zwischen dem, was man als Wissenschaftler für sachlich geboten hält, und dem, was man als politisch Handelnder bewirken kann?

Friedrich Buttler: Angesichts der Marktgläubigkeit, von der Herr Stolpe gesprochen hat, war es sehr schwierig, kritischen und konstruktiven wis-

senschaftlichen Rat zu geben. Und wenn man das als das Forschungsinstitut der BA evidenzbasiert leisten will, werden entsprechende Arbeitsmarkt- und Sozialdaten benötigt, sonst steht man vor einer schwierigen Situation. Also bestand unsere erste Aufgabe in der Erstellung solider zeitnaher Datensätze. Zwar gab es die Berufstätigenerhebung und den Datenspeicher „Gesellschaftliches Arbeitsvermögen“ der DDR, die freilich nicht umfassend waren; bei dem nach der Vereinigung anstehenden Strukturbruch waren sie ohnehin nur noch sehr bedingt brauchbar.

Hatten Sie denn damals im Westen gute Daten über die DDR?

Buttler: Die Schätzungen, die es von westdeutscher Seite bis 1989 über Wirtschaft und Arbeitsmarkt der DDR gab, waren unzuverlässig, wie sollte es angesichts des zunehmend propagandistischen Gehalts offizieller Informationen auch anders

Buttler: „Politik ist manchmal beratungsresistent.“

sein. „Das Problem ist, dass die SED angefangen hat an ihre Propaganda selbst zu glauben“, sagte mir Herr Heinrich, Direktor des Zentralinstituts für Wirtschaft der DDR im April 1989 im Gästehaus der SED in Berlin freimütig unter mithörenden „Wanzen“. Die von westdeutscher Seite erstellten Produktivitätsschätzungen lagen jedenfalls voll daneben. Statt der zunächst angenommenen Ost-West-Relation von 65 zu 100 wurde später ein Rückstand von 35 auf 100 ermittelt.

Das erklärt zu allererst, warum der Strukturbruch nach der Einführung der D-Mark so radikal ausfiel. Obwohl das IAB die Marktgläubigkeit der Politik von Anfang an nicht geteilt hatte, damit hatten wir nicht gerechnet. Immerhin trugen wir im Sommer 1990 im Arbeits- und Sozialausschuss des Deutschen Bundestages vor: „Man muss etwas tun, es wird Massenarbeitslosigkeit geben, wir brauchen ein milliardenschweres Sonderprogramm.“ Der einzige Vorwurf, den ich mir heute mache, ist, dass ich nicht gesehen habe, dass es ein 100 Milliarden D-Mark schweres Sonderprogramm werden würde. Aber damals sind wir damit nicht durchgedrungen. Insofern war es die Stunde der Politik, nicht der Wissenschaft. Die Politik hatte damals eine ganz

Alt: „Wir müssen aufpassen, dass die Arbeitslosenversicherung in Ostdeutschland nicht ihre Funktion verliert.“

bestimmte Vorstellung vom Wirken des Marktes. Politik ist manchmal beratungsresistent.

Was hat Sie 1994 eigentlich bewogen, das Amt des IAB-Direktors aufzugeben und als Staatssekretär nach Brandenburg zu gehen?

Buttler: Meine Frau und ich standen am Tage nach dem Mauerfall auf der Werrabrücke zwischen Oberfranken und

Thüringen, der heutigen „Brücke der Einheit“ bei Tiefengrün. Die Trabbis führen am Abend in ununterbrochener Schlange zurück nach Thüringen und wir sagten uns: Wenn da etwas zu tun ist, gehen wir hin. Später

wurden wir gefragt und haben uns über ein Jahrzehnt dort engagiert und viele gute Beziehungen behalten.

Seit 2005 hat sich die Arbeitslosigkeit zwischen Ost- und Westdeutschland erfreulich angenähert. Haben die Hartz-Reformen im Osten eine stärkere Wirkung entfaltet als im Westen oder waren da andere Faktoren am Werk?

Alt: Ich glaube, dass die Hartz-Reformen nicht der entscheidende Faktor waren. Das waren eher andere Faktoren. Da ist einmal die Demografie, die im Osten entlastend wirkt. Da ist der Aufholprozess, der im Osten eine Rolle spielt. Da sind sicherlich noch die unterschiedlichen Löhne zwischen Ost und West, die ebenfalls eine Rolle spielen. Viele Faktoren haben diesen Aufholprozess begünstigt. Auch Pendlerbewegungen haben dazu beigetragen.

Wie bewerten Sie die Wirkung der Hartz-Reformen im Osten?

Alt: Was mir mit Blick auf Hartz IV Sorge macht, ist, dass im Osten bis zu 80 Prozent der Arbeitslosen in der Grundversicherung sind, obwohl viele von ihnen Beiträge zur Arbeitslosenversicherung gezahlt haben oder sogar noch zahlen. Ich glaube, da müssen wir aufpassen, dass die Arbeitslosenversicherung nicht ihre Funktion verliert. Wir müssen kritisch hinterfragen, ob es richtig und gewollt ist, dass jemand, der 50 Euro aufstockende Leistung aus Hartz IV



bekommt, zum Jobcenter gehen muss, obwohl er Beiträge zur Arbeitslosenversicherung zahlt. Das geht nicht, da müsste die Versicherung ihren Beitragszahlern auch ihre Dienstleistungen anbieten.

Brauchen wir heute in Ostdeutschland immer noch eine andere Arbeitsmarktpolitik oder andere Schwerpunkte als im Westen?

Alt: Abgesehen von einigen prosperierenden Regionen leidet der Osten immer noch stärker unter einer Knappheit an Arbeitsplätzen. Der Westen hat mehr ein Problem mit einer mangelnden Passung der Profile. Wir haben also im Westen eher ein Matching-Problem und im Osten eher ein Arbeitsplatzdefizit. Das ist für mich der Hauptunterschied – neben vielem, was in Ost und West ähnlich ist.

Was bedeutet das für die Arbeitsmarktpolitik?

Alt: Das bedeutet für die Arbeitsmarktpolitik, dass in den neuen Bundesländern der zweite Arbeitsmarkt immer noch wichtig ist, ebenso die Frage der sozialen Teilhabe, beispielsweise beim Übergang der Älteren in die Rente. Diese Themen spielen im Osten noch eine große Rolle – eben wegen des dortigen Arbeitsplatzdefizites, das kompensiert werden muss.

Frau Golze, Sie haben Ihr Amt als Arbeitsministerin in Brandenburg erst vor wenigen Monaten angetreten. Wo wollen Sie beim Thema Arbeitsmarkt die Schwerpunkte setzen?

Diana Golze: Wir haben in Brandenburg eine paradoxe Situation. Auf der einen Seite gibt es einen ziemlich hohen Sockel an Langzeitarbeitslosen: 40,8 Prozent der Arbeitslosen in Brandenburg sind seit mehr als zwölf Monaten erwerbslos. Auf der anderen Seite haben wir Unternehmen, die einen Fachkräftemangel beklagen, die händeringend Ingenieure und andere Fachkräfte suchen. Diese Situation wird sich zuspitzen. Nach einer Studie, die wir in Auftrag gegeben haben, werden in Brandenburg bis zum Jahr 2030 460.000 Fachkräfte fehlen, wenn wir nicht gegensteuern! Und das bei einem gleichzeitigen drastischen Rückgang der erwerbsfähigen Bevölkerung. Aber die Langzeitarbeitslosen profitieren nicht



Zur Person

Heinrich Alt, geboren am 21. Februar 1950 in Rascheid bei Trier, war von 2002 bis 2015 im Vorstand der Bundesagentur für Arbeit. Er studierte von 1970 bis 1975 Politikwissenschaften und Germanistik an der Universität Trier. Von 1977 bis 1983 war er Referent für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung im Landesarbeitsamt Rheinland-Pfalz-Saarland. Anschließend leitete er von 1983 bis 1985 bzw. 1985 bis 1987 die Abteilung „Arbeitsvermittlung“ in den Arbeitsämtern Saarlouis bzw. Mainz. Von 1987 bis 1990 war er Referatsleiter im Landesarbeitsamt Rheinland-Pfalz-Saarland. Zwischen 1990 und 1992 leitete er das Arbeitsamt Bad Kreuznach. Von 1992 bis 1993 war er als Referent im Ministerium für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit des Landes Rheinland-Pfalz tätig. 1993 wechselte Alt an das Landesarbeitsamt Nord, wo er bis 1998 die Abteilung „Arbeitsvermittlung und Arbeitsberatung“ leitete. Von 1998 bis 2000 war er Staatssekretär im Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Schleswig-Holstein. Danach hatte er von 2001 bis 2002 das Amt des Vizepräsidenten der Bundesanstalt für Arbeit inne.



Zur Person

Diana Golze, geboren am 18. Juni 1975 in Schwedt/Oder, ist seit November 2014 Ministerin für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie des Landes Brandenburg. Sie studierte von 1995 bis 2000 an der Technischen Universität Berlin Erziehungswissenschaften mit dem Schwerpunkt Sozialpädagogik. Im Jahr 1997 trat sie der damaligen PDS, der heutigen Partei Die Linke, bei und ist Mitglied im Landesvorstand der Partei in Brandenburg. Von 1998 bis 2001 war sie Mitglied des Kreistages des Kreises Uckermark. Seit Oktober 2003 gehört sie der Stadtverordnetenversammlung von Rathenow, deren Vorsitzende sie seit 2008 ist, und dem Kreistag des Kreises Havelland an. Von 2005 bis 2014 war sie Mitglied des Deutschen Bundestages.

davon. Das ist also eine widersprüchliche Entwicklung: Menschen, die aus der Erwerbslosigkeit nicht herauskommen und Unternehmen, die händeringend nach guten Leuten suchen.

Was kann die Politik dagegen tun?

Golze: Darauf gibt es nicht nur die eine Antwort. Wir müssen auf verschiedenen Gebieten tätig werden. Ich

will mal bei der Ausbildung anfangen: Wir müssen alles daran setzen, junge Menschen in Brandenburg zu befähigen, hier eine Ausbildung und anschließend einen Arbeitsplatz zu bekommen. Wir setzen deshalb auf einen starken Dialog mit den Unternehmen. Der „Brandenburgische Ausbildungskonsens“ sieht vor, dass in jedem Jahr mindestens 10.000 neue betriebliche Ausbildungsverträge abgeschlossen werden, um junge Menschen in Brandenburg zu halten. Das ist eine große Herausforderung. Im letzten Jahr konnten wir diese Zahl noch nicht ganz erreichen, halten aber weiter an dem gemeinsamen Ziel fest.

Wie wollen Sie Fachkräfteengpässen noch begegnen?

Golze: Wir verfolgen die Strategie „Bilden, Halten und Gewinnen“: Wir wollen in Brandenburg ausbilden, wir wollen die Fachkräfte hier halten und wir wollen auch neue gewinnen, die zum Beispiel aus den alten Bundesländern zurückkommen. Wir haben ja glücklicherweise auch Menschen, die in die alte Heimat zurückkehren. Das wollen wir unterstützen. Das ist das eine.

Und was ist das andere?

Golze: Das andere Problem ist, dass wir in Brandenburg nur einen sehr geringen Organisationsgrad haben, sowohl bei den Beschäftigten als auch bei den Unternehmen. Nur rund 24 Prozent der Unternehmen sind tarifgebunden. Das betrifft knapp die Hälfte aller Beschäftigten in Brandenburg. Oftmals sind es dann auch noch Haustarifverträge. Das wird von beiden Seiten beklagt. Wir haben daher den „Brandenburger Sozialpartnerdialog“ etabliert: Gewerkschaften und Unternehmensverbände kommen unter Moderation des Arbeitsministeriums zusammen. Wir müssen gemeinsam eine höhere Tarifbindung und einen höheren Organisationsgrad erreichen, sowohl bei den Gewerkschaften als auch bei den Unternehmensverbänden. Das unterstützen wir als Land nachdrücklich.

Gibt es weitere Schwerpunkte, die Sie in Ihrem Ressort setzen möchten?

Golze: Ich will vielleicht noch ein Thema exemplarisch herausgreifen, weil es sich in der Zukunft noch viel mehr

zuspitzen wird: den Bereich Pflege. Ich will diesen Bereich auch deshalb nennen, weil zu derselben Zeit, in der die Zahl der Erwerbstätigen oder der Menschen im erwerbsfähigen Alter abnimmt, die Zahl der Pflegebedürftigen in Brandenburg enorm ansteigen wird. Wir gehören zu den Bundesländern, in denen der Anstieg der Pflegebedürftigen am größten ist. Brandenburg wird deshalb innerhalb kürzester Zeit auch viele Tausende von Pflegekräften benötigen. Diesen Prozess müssen wir als Politik begleiten und gestalten. Wir wollen deshalb eine sogenannte Pflegeoffensive starten. Nur mit guten Beschäftigungsbedingungen kann man Menschen gewinnen, damit sie sich für diesen Beruf entscheiden, und sich ausbilden, weiterbilden oder umschulen lassen, auch wenn sie vorher einen anderen beruflichen Weg eingeschlagen haben.

Stehen Sie dabei in Brandenburg als einem Flächenland vor besonderen Herausforderungen?

Golze: Es macht einen Unterschied, ob man in Berlin kurze Strecken zwischen zwei Einsätzen bei Pflegebedürftigen hat oder ob man übers flache Land fahren muss. Das heißt: Wir müssen die Kommunen unterstützen, wir müssen Pflege vor Ort organisieren, und wir müssen auch über die Löhne im Pflegebereich sprechen. Inzwischen merken auch die Unternehmen in Brandenburg, dass der Wettbewerb um Fachkräfte auch über Löhne läuft, und das wird in der Pflege nicht anders sein.

Macht es Sinn, Regionen in Ostdeutschland zu fördern, die aus wirtschaftsstrukturellen und demografischen Gründen ohnehin keine Wachstumsperspektiven haben, oder sollte man die Gelder auf die regionalen Wachstumskerne konzentrieren, weil die dort eingesetzten Fördermittel höhere Rendite bringen?

Stolpe: Wir haben beides probiert. Wir haben in den ersten Jahren überall versucht, die Startchancen zu verbes-

sern. Und wir haben dann erlebt, dass die Entwicklung nicht nach den Wünschen der Regierung und der Landräte verläuft, sondern dass die Standorte eine wesentliche Rolle spielen. Rund um Berlin gibt es einen Wachstumsbereich, und wir haben dann entschieden, diesen Wachstumskern besonders zu fördern. Das darf aber nicht dazu führen, dass man die Peripherie vernachlässigt. Damit sich in Randgebieten etwas entwickeln kann, muss auch dort gefördert werden. Also Wachstumskerne weiter wachsen lassen und trotzdem die Peripherie nicht zu kurz kommen lassen!

Wie soll es nach dem Auslaufen des Solidarpakts im Jahr 2019 weitergehen?

Golze: Eine sehr spannende Frage, angesichts der aktuellen Diskussionen. Brandenburg hat sich immer dafür stark gemacht, dass es nach 2019 eine Anschlusslösung geben muss, einen Solidarpakt 3, der sich um alle strukturschwachen Regionen kümmert – in Ost und West. Was wir dazu beisteuern können, ist ein Erfahrungsvorsprung. Ostdeutschland kann zeigen, wie man mit

Golze: „Wir müssen gemeinsam eine höhere Tarifbindung und einen höheren Organisationsgrad erreichen, sowohl bei den Gewerkschaften als auch bei den Unternehmensverbänden.“



Strukturschwierigkeiten und Strukturbrüchen umgeht, und welche Fehler man möglichst nicht wiederholen sollte. Was aber wichtig ist, und was wir im Einklang mit den anderen ostdeutschen Ländern fordern ist, dass diese Lösung nicht zulasten der finanzschwachen Länder geht. Wir dürfen die positive Entwicklung der letzten Jahre nicht gefährden, und nichts abbrechen, was für die Existenz dieser Länder notwendig ist.

Stolpe: „Wir dürfen nicht nur nach Himmelsrichtung fördern.“

Wie lange wird es dauern, bis wir auch in Ostdeutschland von Vollbeschäftigung reden können?

Alt: Ich glaube schon, dass dies in den nächsten zehn Jahren möglich ist, denn es gibt Potenziale, die noch zu heben sind: Wir haben in der Finanzkrise gesehen, dass der Osten relativ stabil war, weil er nicht besonders exportabhängig ist. Das ist aber auch ein Nachteil. Osteuropa birgt jedoch ein riesiges Entwicklungspotenzial für die neuen Bundesländer, die außerdem einen großen Wettbewerbsvorteil haben: Es gibt in Ostdeutschland immer noch jede Menge Menschen, die gut russisch sprechen. Es gibt Menschen, die Praktika in Russland gemacht haben, die an russischen Universitäten studiert haben und so weiter. Von daher ist mir um den Osten nicht bange. Und nehmen wir die schöne Region um Sonneberg. Dort haben wir eine Arbeitslosenquote von 4,2 Prozent. Das ist dicht dran an Vollbeschäftigung.

Welche Herausforderungen sehen Sie im Osten wie im Westen?

Alt: Es gibt natürlich einige Themen, die sich im Osten und im Westen gleichermaßen stellen – ich nenne mal die Entwicklung des ländlichen Raums. Das macht mir schon Sorgen. Es gibt in Ost und West sterbende Dörfer. Was machen wir dort? Lassen wir drei Dörfer sterben und eines erhalten, wo sich die Infrastruktur wie Schule, Kindergarten oder Sportverein dann konzentriert?

Im Osten wie im Westen gibt es eine Kluft zwischen Stadt und Land. Müssen wir uns nicht ehrlicherweise von dem Ziel gleichwertiger Lebensverhältnisse verabschieden? Nicht nur zwischen Ost und West, sondern generell?

Stolpe: Andere Lebensverhältnisse! Es ist ja nicht so, dass diejenigen, die im ländlichen Raum leben, unglücklich sind. Die fühlen sich zum Teil sehr wohl. Wir haben in Brandenburg viele Berliner mit Zweitwohnsitz. Nur ganz wenige Dörfer in Brandenburg werden in absehbarer Zeit sterben.



Stolpe: Und wir dürfen nicht nur nach Himmelsrichtung fördern. Wir hier im Osten lernen, dass es auch sehr schwierige Standorte im Westen gibt. Gelsenkirchen beispielsweise, die Partnerstadt von Cottbus, ist nicht gerade das Paradies, hat eine hohe Arbeitslosigkeit und eine marode Infrastruktur. Als wir vor einigen Jahren hier im Osten darüber sprachen, gab es viel Ärger, weil Geld auch in den Westen gehen sollte. Inzwischen gibt es aber eine Solidarität mit den Regionen, in denen die Not am größten ist.

Stolpe: „Die kleinen Städte müssen gestärkt werden.“



Zur Person

Manfred Stolpe, geboren am 16. Mai 1936 in Stettin, studierte von 1955 bis 1959 Rechtswissenschaft in Jena. Von 1959 bis 1969 war er bei der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg tätig, wo er seit 1962 Leiter der Geschäftsstelle der Konferenz der Evangelischen Kirchenleitungen in der DDR war. Von 1969 bis 1981 leitete er das Sekretariat des Bundes der Evangelischen Kirchen in der DDR, von 1982 bis 1990 war er Konsistorialpräsident der Ostregion der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg und stellvertretender Vorsitzender des Bundes der Evangelischen Kirchen in der DDR. Manfred Stolpe ist seit 1990 Mitglied der SPD. Von 1990 bis 2002 war er Ministerpräsident des Landes Brandenburg. Von 2002 bis 2005 war er Bundesminister für Verkehr, Bau und Wohnungswesen sowie Beauftragter der Regierung für die neuen Bundesländer.

Trotzdem müssen wir uns etwas einfallen lassen, wie wir mit der Bevölkerungsentwicklung zurechtkommen. Wie sorgen wir dafür, dass die medizinische Versorgung, Schulangebote und die soziale Infrastruktur aufrechterhalten werden? Es gibt da eine ganze Reihe von hochinteressanten Initiativen,

Selbstfahrbusse beispielsweise. Wir müssen in Brandenburg einfach zur Kenntnis nehmen, dass es eine differenzierte Entwicklung gibt. Wir haben den Berliner Raum, der sich recht gut entwickelt. Andererseits müssen in den schwächeren, aber durchaus lebenswerten Gebieten, die in der Regel eine Stunde von Berlin entfernt liegen, die Bedingungen geschaffen werden, um die Einwohner dort zu halten. Dazu gehören auch Angebote für die Jugend. Entscheidend sind die kleinen Städte. Die müssen gestärkt werden.

Golze: Es gibt Ecken wie die Uckermark oder Elbe-Elster, die diesen Zugang zu Berlin nicht haben. Dort stellt sich natürlich die Frage nach gleichwertigen Lebensbedingungen. Aber auch da sollte man die Chance nutzen, kreative Lösungen wie den Rundbus oder Ähnliches zu entwickeln. Dann fahren eben der Bäcker oder der Fleischer übers Dorf, um das Angebot sicherzustellen. Es gibt jetzt auch eine Zahnärztin, die mit einer mobilen Praxis durch die Uckermark fährt, um die gesundheitliche Versorgung zu den Menschen zu bringen. Da wünsche ich mir von der Bundespolitik ein bisschen mehr Mut, solche Experimente zuzulassen und ihnen keine Steine in den Weg zu legen.

Buttler: Wir dürfen vom Ziel der gleichwertigen Lebensverhältnisse auf keinen Fall grundsätzlich Abstand nehmen. Wenn es aus organisatorischen und technischen Gründen nun einmal eine derartige Konzentration der Standorte gibt, die wir nicht einfach rückgängig machen können, dann muss man eben die Pendelmobilität fördern.

Gibt es noch weitere Ansatzpunkte?

Buttler: Wir müssen außerdem sehr stark auf eine innovatororientierte und produktivitätsorientierte Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik setzen. Denn wenn es von 1990 bis 1995 möglich war, die Produktivität außerordentlich zu steigern, auch im Verhältnis zum Westen, und wenn man sieht, dass der Produktivitätsrückstand im Jahr 2010 nicht mehr 70 oder 65 Prozent, sondern nur noch 20 bis 30 Prozent ausmachte, dann sollte man versuchen, diesen Prozess fortzusetzen. Und da setze ich doch sehr stark auf Innovationförderung.

Buttler: „Wir dürfen vom Ziel der gleichwertigen Lebensverhältnisse auf keinen Fall grundsätzlich Abstand nehmen.“



Ich will ein Beispiel geben aus der brandenburgischen Hochschul- und Wissenschaftspolitik. In Golm, einem Ortssteil von Potsdam, ist es gelungen, neben der Universität mehrere Institute der Max-Planck- und der Fraunhofer-Gesellschaft anzusiedeln. Wenn es gelingt, solche Innovationskerne zu entwickeln, kommt man auch weiter.

Alt: Ich darf noch einen Hoffnungsschimmer nennen. Es wird in Zukunft eine Entkoppelung von Arbeitsleistung und Arbeitsplatz geben. Wir haben bei der Bundesagentur für Arbeit jetzt die elektronische Akte eingeführt. Das heißt, wir können jede Akte an jedem Ort der Bundesrepublik Deutschland bearbeiten. Es muss sich keiner mehr in die

Großstadt quälen, um eine Arbeitslosengeld-Akte zu bearbeiten, sondern wir können dazu auch in strukturschwache Gebiete gehen. Ähnliches wird für viele Dienstleistungsunternehmen bis zu der Industrie gelten und schafft wieder mehr Arbeitsmöglichkeiten auch im ländlichen Raum, die die alte Arbeitswelt nicht kannte.

Zur letzten Frage: Der Name „Regine Hildebrandt“ ist jetzt schon mehrfach gefallen. Herr Stolpe, welche Erinnerungen haben Sie an sie persönlich? Und wo sehen Sie im Rückblick ihr wichtigstes politisches Vermächtnis?



Zur Person

Prof. Dr. Friedrich Buttler, geboren am 21. Mai 1941 im niedersächsischen Bodenwerder, studierte von 1961 bis 1965 Volkswirtschaftslehre und Soziologie in Göttingen und Tübingen. Nach seiner Habilitation im Jahr 1972 war Buttler von 1973 bis 1987 Professor für Volkswirtschaftslehre an der Universität Paderborn und von 1976 bis 1987 deren Rektor. Von 1988 bis 1994 war er Direktor des IAB und anschließend von 1994 bis 2000 als Staatssekretär des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kultur des Landes Brandenburg tätig. Von 2001 bis 2007 war er Regionaldirektor für Europa und Zentralasien der Internationalen Arbeitsorganisation ILO.

Stolpe: Regine Hildebrandt ist so etwas wie eine Ikone in Brandenburg. Es ist erstaunlich, wie sie noch überall präsent ist. Die Leute klatschen Beifall, wenn man nur ihren Namen erwähnt. Ihr Markenzeichen war die direkte Ansprache, das Nichtausweichen vor Problemen und ihre festen Aufforderungen, die sie stets parat hatte: „Wer abwartet, hat schon verloren!“, „Man muss erst mal machen!“ oder auch „Jeht nich', jibt's nich!“. Das Entscheidende war wohl, dass die Menschen gespürt haben: Hier ist jemand in einer besonderen Weise echt, ist nah bei den Menschen, macht einem nichts vor, macht gleichzeitig Mut – und bringt zum Ausdruck: Politik ist für die Menschen

Golze: „Für viele meiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter war es eine Ehre, für Regine Hildebrandt gearbeitet zu haben.“

da. Politik ist nicht irgendeine Show-Nummer, bei der man um Abgeordnetenplätze kämpft und an die Medien denkt.

Golze: Als ich im November 2014 hier angefangen und die Menschen im Ministerium kennengelernt habe, fingen sie ganz oft ihre Ausführungen damit an: „Mein Name ist sowieso, ich arbeite im Referat sowieso und ich habe schon unter Regine Hildebrandt im Haus angefangen.“ Und damit wollten sie nicht ausdrücken, wie lange sie hier schon tätig sind, sondern dass sie die Ehre hatten, mit Regine Hildebrandt zu arbeiten.

Frau Golze, Herr Alt, Herr Buttler, Herr Stolpe, wir danken Ihnen für das Gespräch!

Eine Langfassung des Interviews steht unter <http://www.iab.de/forum1-2015-interview> zum kostenlosen Download zur Verfügung.



In memoriam Regine Hildebrandt

Die 2001 im Alter von 60 Jahren verstorbene SPD-Politikerin galt wegen ihres außergewöhnlich offenen, volksnahen, oft auch undiplomatischen Auftretens als „Mutter Courage des Ostens“. In der ersten frei gewählten Regierung der DDR war die studierte Biologin von April bis August 1990 Ministerin für Arbeit und Soziales im Kabinett von Lothar de Maizière. Von 1990 bis 1999 war sie Ministerin für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen des Landes Brandenburg.

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

Fachkräftebedarf aus regionaler Perspektive

Gerade Kleinstbetriebe sitzen immer öfter auf dem Trockenen

Die positive Wirtschaftsentwicklung und die steigenden Anforderungen an die Qualifikation der Beschäftigten haben in den letzten Jahren dazu geführt, dass die Betriebe verstärkt nach Fachkräften suchen. Sie können jedoch immer häufiger Stellen nicht mit geeigneten Bewerbern besetzen. Gerade in Ostdeutschland steigt die Zahl der Betriebe, die zumindest temporär keine Fachkräfte mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung finden.



Seit den 1990er Jahren sind die Anforderungen an die Qualifikation der Beschäftigten gestiegen. Mit der positiven konjunkturellen Entwicklung der letzten Jahre ist zudem die Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften gestiegen. Angesichts sinkender Geburtenzahlen und einer ständig wachsenden Zahl von Arbeitskräften, die aus dem Berufsleben ausscheiden, werden – bei gleichbleibender Produktion – auch in den kommenden Jahren immer mehr Fachkräftestellen zu besetzen sein.

Bereits seit einigen Jahren führt das Schrumpfen der Erwerbsbevölkerung in Ostdeutschland, das auch eine Folge des dramatischen Geburtenrückgangs nach der deutschen Wiedervereinigung ist, zu wachsenden Schwierigkeiten bei der Besetzung von Ausbildungsstellen (vgl. dazu den Beitrag von Lutz Bellmann, Sandra Dummert und Ute Leber auf Seite 68). Aus diesem Grund haben Betriebe in Ostdeutschland auch größere Probleme bei der Rekrutierung von Fachkräften als westdeutsche Betriebe. Dies zeigen Zahlen aus dem IAB-Betriebspanel, einer jährlichen Befragung von rund 16.000 Betrieben zu einer Vielzahl beschäftigungspolitischer Themen. Schwerpunkt der Befragung im Jahr 2013 war – wie bereits im Jahr 2008 – das Thema „Fachkräftebedarf“.

Ein Viertel der offenen Stellen für Fachkräfte bleibt zumindest temporär unbesetzt

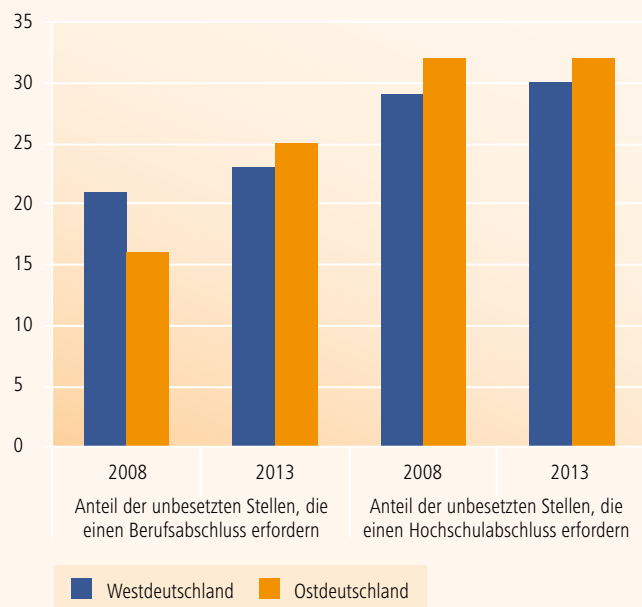
Im Jahr 2013 suchten 29 Prozent aller ostdeutschen Betriebe und 26 Prozent aller westdeutschen Betriebe eine Fachkraft mit abgeschlossener Berufsausbildung oder Hochschulabschluss. Bezogen auf ganz Deutschland konnten drei Viertel aller Fachkräftestellen besetzt werden.

28 Prozent aller Betriebe, die Fachkräfte eingestellt haben, berichteten dennoch von Schwierigkeiten bei der Besetzung offener Stellen. Wesentliche Gründe hierfür waren entweder zu wenig qualifizierte oder aus anderen Gründen nur bedingt geeignete Bewerber für die gesuchten Berufsbilder. Zum Teil konnten die Betriebe vakante Stellen dennoch besetzen, weil sie zu Kompromissen bei der Einstellung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bereit waren. Dennoch blieb ein Viertel der offenen Stellen für Fachkräfte, die im ersten Halbjahr 2013 ausgeschrieben wurden, in diesem Zeitraum unbesetzt.

Abbildung 1

Anteil der unbesetzten Stellen für Fachkräfte

in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2013.

©IAB

Anteil unbesetzter Stellen als Indikator für Fachkräfteengpässe

Die Nichtbesetzungsquote misst den Anteil der unbesetzten Fachkräftestellen am Fachkräftebedarf, der wiederum die Zahl der Fachkräfteeinstellungen und der nicht besetzten Fachkräftestellen umfasst. Die Angaben der Betriebe aus der Befragung des IAB-Betriebspanels beziehen sich jeweils auf das 1. Halbjahr des Befragungsjahres. Sie können somit nur einen Teil des Fachkräftebedarfs und der Fachkräfteengpässe eines ganzen Kalenderjahres abbilden.

Der Anteil der nicht besetzten Stellen, für die eine Berufsausbildung erforderlich ist, hat in den letzten Jahren zugenommen. Während er im Jahr 2008 deutschlandweit noch bei 20 Prozent lag, stieg er bis 2013 auf 24 Prozent. Allerdings verlief die Entwicklung in West- und Ostdeutschland unterschiedlich: Im Osten erhöhte sich der Anteil von 16 auf 25 Prozent, im Westen lediglich von 21 auf 23 Prozent.

Abbildung 2

Anteil der unbesetzten Stellen für Fachkräfte nach Bundesländern*

in Prozent



Nichtbesetzungsquote von Fachkräftestellen 2013

■ ≥ 19 – < 23	■ ≥ 27 – < 29	Westdeutschland: 24
■ ≥ 23 – < 25	■ ≥ 29 – < 32	Ostdeutschland: 26
■ ≥ 25 – < 27		Deutschland: 25

Anmerkung: * Aufgrund zu geringer Fallzahlen ist kein Ausweis für das Bundesland Hamburg möglich.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2013.

©IAB

Demgegenüber hat sich der Anteil der unbesetzten Akademikerstellen mit rund 30 Prozent seit 2008 kaum verändert. Dies gilt für beide Landesteile, wobei der Anteil im Osten geringfügig höher ausfällt als im Westen (vgl. Abbildung 1).

Kleinstbetriebe haben massive Rekrutierungsprobleme

Das Ausmaß an Fachkräfteengpässen ist nicht für alle Betriebe gleich, denn die Rekrutierungsprobleme nehmen mit steigender Betriebsgröße ab. Zudem sind einige Branchen weitaus stärker betroffen als andere. Die größten Schwierigkeiten hatten beschäftigungsstarke Branchen wie die unternehmensnahen Dienstleistungen und das Baugewerbe, wo jede dritte Fachkräftestelle nicht besetzt werden konnte. Geringe Probleme gab es demgegenüber bei der öf-

fentlichen Verwaltung, bei „Organisationen ohne Erwerbszweck“ (darunter fallen beispielsweise kirchliche Einrichtungen) und im Bereich „Bergbau, Energie, Wasser, Abfall“.

Vor allem Kleinstbetriebe mit weniger als zehn Beschäftigten konnten im Jahr 2013 gut jede dritte Stelle (35 Prozent), für die ein Berufsabschluss notwendig ist, zumindest vorübergehend nicht besetzen. Bei den Stellen für Akademiker blieben sogar fast zwei Drittel (66 Prozent) unbesetzt. Für diese Betriebe hat sich die Situation gegenüber 2008 rapide verschlechtert, als nur 26 beziehungsweise 43 Prozent der entsprechenden Stellen vakant blieben.

Mittel- und Großbetriebe hingegen konnten im Vergleich zu 2008 sogar mehr offene Stellen für Akademiker besetzen: Die Nichtbesetzungsquote sank hier beispielsweise bei Betrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten von 33 auf 28 Prozent, bei Großbetrieben sogar von 18 Prozent auf zwölf Prozent. Der Anteil der unbesetzten Stellen für Fachkräfte mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung ging jedoch in keiner Betriebsgrößenklasse zurück (vgl. Abbildung 3 auf Seite 59).

Die Unterschiede zwischen den Regionen sind beträchtlich

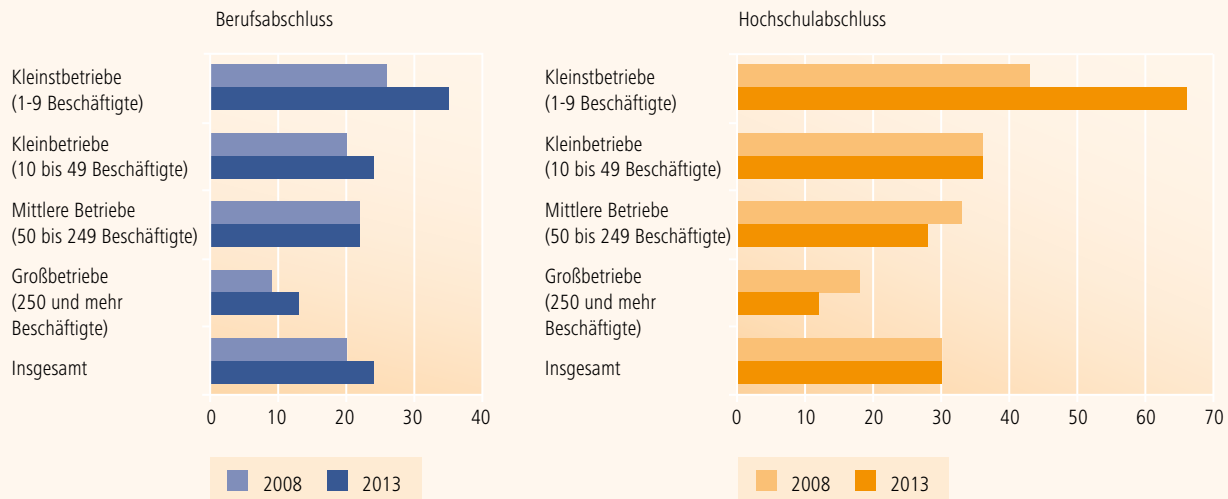
Insgesamt konnte in Deutschland – bezogen auf das Jahr 2013 – jede vierte Fachkräftestelle nicht oder vorübergehend nicht besetzt werden. Der Anteil lag in Ostdeutschland mit 26 Prozent zwei Prozentpunkte über dem Westdeutschlands. Dabei bestehen jedoch erhebliche regionale Unterschiede innerhalb beider Landesteile. In Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen-Anhalt konnten Betriebe gut jede fünfte Fachkräftestelle nicht mit geeigneten Bewerbern besetzen. In Sachsen und Thüringen lag dieser Anteil mit 26 beziehungsweise 27 Prozent noch etwas höher.

Am größten waren die Stellenbesetzungsprobleme hingegen in Berlin. Dort blieb – ebenso wie in Schleswig-Holstein, Bremen und Rheinland-Pfalz – fast jede dritte Fachkräftestelle unbesetzt. In diesen vier Bundesländern hatte vor allem die Dienstleistungsbranche große Probleme, vakante Stellen zu besetzen. Die niedrigste Quote im Ländervergleich wies Baden-Württemberg mit 19 Prozent auf (vgl. Abbildung 2).

Abbildung 3

Anteil der unbesetzten Stellen für Fachkräfte mit Berufs- bzw. Hochschulabschluss nach Betriebsgrößen/Gesamtdeutschland

in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2013.

©IAB

Fazit

Die positive wirtschaftliche Entwicklung und die steigenden Anforderungen an die Qualifikationen der Beschäftigten führen seit einigen Jahren zu einer wachsenden Nachfrage nach Fachkräften. In Ostdeutschland haben die Betriebe allerdings zunehmend Probleme, Ausbildungsstellen zu besetzen. Dies liegt zum einen daran, dass in den 1990er Jahren viele junge Menschen nach Westdeutschland abwanderten und ihre Kinder dort aufwuchsen. Zum anderen wirken sich die sinkende Zahl an Schulabgängern infolge des dramatischen Geburtenrückgangs nach der Wiedervereinigung sowie der sinkende Anteil ausbildender Betriebe in Ostdeutschland negativ auf die Besetzung von Fachkräftestellen aus.

Insbesondere bei Stellen für Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung nehmen die Rekrutierungsprobleme in Ostdeutschland in raschem Tempo zu. Es zeigt sich aber auch, dass die Stellenbesetzungsprobleme von Betrieben ganz wesentlich von deren Größe, Branche und regionalem Standort abhängen.

Die Autoren



Barbara Schwengler

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

barbara.schwengler@iab.de



Prof. Dr. Lutz Bellmann

ist Leiter des Forschungsbereiches „Betriebe und Beschäftigung“ am IAB.

lutz.bellmann@iab.de

Eine ausführliche Darstellung dieses Beitrags findet sich in: Bechmann, Sebastian; Dahms, Vera; Tschersich, Nikolai; Frei, Marek; Leber, Ute; Schwengler, Barbara (2014): Betriebliche Qualifikationsanforderungen und Probleme bei der Besetzung von Fachkräftestellen. IAB-Forschungsbericht, Nr. 14.

Arbeitslosigkeit und Fachkräftesicherung in Ostdeutschland

Zarte Pflänzchen brauchen Pflege

Aufgrund der guten Entwicklung auf dem ostdeutschen Arbeitsmarkt fällt es Unternehmen dort zunehmend schwer, geeignete Fachkräfte zu finden. Zugleich ist die Arbeitslosigkeit noch immer höher als in Westdeutschland. Ein Vergleich der beiden Landesteile zeigt, inwieweit spezifisch ostdeutsche Faktoren den Ausgleich von Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage erschweren.



Auf dem ostdeutschen Arbeitsmarkt fand Mitte der 2000er Jahre eine Kehrtwende statt. Nach vielen Jahren mit stetigem Arbeitsplatzabbau und wachsender Arbeitslosigkeit stieg die Zahl der Beschäftigten seit dem Jahr 2005 wieder an. Zugleich ging die Arbeitslosigkeit stark zurück. Parallel dazu schrumpfte das Erwerbspersonenpotenzial aus demografischen Gründen deutlich.

Vor diesem Hintergrund ist es für ostdeutsche Betriebe schwieriger geworden, ihren Fachkräftebedarf zu decken. So kamen Hanna Brenzel und Koautoren jüngst in einem IAB-Kurzbericht zu dem Ergebnis, dass eine Stellenbesetzung in Ostdeutschland im Schnitt mittlerweile länger dauert als in den westdeutschen Bundesländern.

Ostdeutsche Betriebe hatten demnach auch deshalb größere Probleme bei der Einstellung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, weil es aus ihrer Sicht zu wenige geeignete Bewerber gab. Sie mussten daher häufiger Kompromisse bei Neueinstellungen machen als westdeutsche Betriebe.

Dennoch ist die Arbeitslosigkeit im Osten mit 9,8 Prozent noch immer um rund vier Prozentpunkte höher als im Westen. Und während im Jahr 2013 im Osten auf 100 Einwohner im Alter zwischen 15 und 64 Jahren etwa 53 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte kamen, waren es im Westen ca. 57.

Einer stetig steigenden Zahl an Stellen, die immer schwieriger oder teilweise gar nicht zu besetzen sind, scheint damit eine weiterhin hohe Zahl von Arbeitslosen gegenüberzustehen. Daher stellt sich die Frage, ob und in welchem Ausmaß in Ostdeutschland spezifische Hemmnisse existieren, die eine bessere Nutzung des vorhandenen Potenzials an Arbeitskräften erschweren. Der Beantwortung dieser Frage widmeten sich Michaela Fuchs, Mirko Wesling und Antje Weyh in einem 2014 erschienenen IAB-Forschungsbericht, dessen Ergebnisse hier zusammengefasst werden.

Das Arbeitskräftepotenzial birgt noch große Reserven

Nach der Wiedervereinigung gingen die Geburtenzahlen in Ostdeutschland zunächst massiv zurück. Zudem zogen seit

dieser Zeit weit mehr Menschen aus den neuen Bundesländern nach Westdeutschland als umgekehrt – ein Trend, der erst in den letzten Jahren zum Erliegen kam (vgl. hierzu den Beitrag von Michaela Fuchs, Mirko Wesling und Antje Weyh auf Seite 78). Aus diesen Gründen altert und schrumpft das Arbeitskräftepotenzial in den neuen Bundesländern früher und deutlich schneller als in den alten.

Gleichwohl ist das ungenutzte Arbeitskräftepotenzial noch immer größer als in Westdeutschland (vgl. Tabelle 1 auf Seite 62). Sowohl die Erwerbslosenquote als auch die Stille Reserve sind in Ostdeutschland höher. Außerdem möchten dort mehr Erwerbstätige als im Westen ihre Arbeitszeit ausweiten (vgl. dazu den Beitrag von Susanne Wanger auf Seite 38).

Diese drei Größen haben sich seit dem Jahr 2010 in Ost und West sehr ähnlich entwickelt: Hier wie dort ist das ungenutzte Potenzial innerhalb von nur drei Jahren um insgesamt ein Viertel geschrumpft. Aus rein quantitativer Sicht schlummern aber in beiden Landesteilen noch immer erhebliche, nicht ausgeschöpfte Reserven.

Auch 25 Jahre nach der Wiedervereinigung existieren in den neuen Bundesländern strukturelle Besonderheiten, die dazu beitragen, dass Ostdeutschland eine geringere Wirtschaftskraft aufweist und sein Arbeitskräftepotenzial weniger ausschöpft. Ein wichtiger Faktor ist die geringere Produktivität, die gemessen an der Bruttowertschöpfung je Erwerbstätigem nur bei rund 80 Prozent des westdeutschen Niveaus liegt. Ein maßgeblicher Grund für diesen Produktivitätsrückstand ist wiederum die Siedlungsstruktur.

Ländlichere Siedlungsstruktur erweist sich als wirtschaftlicher Hemmschuh

Ostdeutschland ist stark durch ländliche Räume geprägt (vgl. Tabelle 2 auf Seite 63). Sogar unter Einbeziehung Berlins lebt mehr als die Hälfte der ostdeutschen Bevölkerung im ländlichen Raum, ohne Berlin sind es sogar knapp 70 Prozent. In Westdeutschland wohnt hingegen nur jeder Vierte auf dem Land. Die Wirtschaftskraft von großen Städten, die auch auf die Entwicklung des Umlands ausstrahlt, ist im Osten folglich in geringerem Ausmaß vorhanden als im Westen.

Tabelle 1

Ungenutztes Arbeitskräftepotenzial in Ost- und Westdeutschland, 2010 und 2013

	2010		2013		Veränderung in %	
	Ost	West	Ost	West	Ost	West
Erwerbslose (in Tsd.)	971	1.975	697	1.483	-28,2	-24,9
Erwerbslosenquote (in %)	11,2	6,0	8,4	4,4		
Stille Reserve (in Tsd.)	279	874	259	773	-7,2	-11,6
Anteil der Stillen Reserve an den Nichterwerbspersonen (in %)	6,5	5,0	6,7	4,9		
Erwerbstätige mit Wunsch nach zusätzlicher Arbeitszeit (in Tsd.)	1.037	3.287	742	2.362	-28,4	-28,1
Quote der Erwerbstätigen mit Wunsch nach zusätzlicher Arbeitszeit (in %)	13,5	10,6	9,8	7,4		
Ungenutztes Arbeitskräftepotenzial (in Tsd.)	2.287	6.136	1.698	4.618	-25,8	-24,7
Quote des ungenutzten Arbeitskräftepotenzials (in %)	25,6	18,1	19,9	13,5		

Anmerkung: **Erwerbslosenquote:** Anteil der Erwerbslosen an den Erwerbspersonen (Erwerbstätige + Erwerbslose).

Stille Reserve: Nichterwerbstätige, die zwar Arbeit suchen, jedoch im Moment kurzfristig für eine Arbeitsaufnahme nicht zur Verfügung stehen sowie Personen, die aus verschiedenen Gründen aktuell keine Arbeit suchen, aber grundsätzlich gerne arbeiten würden und für diese Arbeit auch verfügbar sind.

Quote der Erwerbstätigen mit Wunsch nach zusätzlicher Arbeitszeit: Anteil der Erwerbstätigen mit Wunsch nach zusätzlicher Arbeitszeit an den Erwerbstätigen.

Quote des ungenutzten Arbeitskräftepotenzials: Anteil der Summe aus Erwerbslosen, Erwerbstätigen mit Wunsch nach zusätzlicher Arbeitszeit und Personen in Stiller Reserve an der Gesamtheit aus Erwerbspersonen (Erwerbstätige + Erwerbslose) und Stiller Reserve.

Quelle: Rengers (2012) und Statistisches Bundesamt: Pressemitteilung vom 8. Januar 2015–5/15.

©IAB

Hinzu kommt, dass in Ostdeutschland anteilig weniger Betriebe aus den hochproduktiven Branchen der Industrie und den unternehmensorientierten Dienstleistungen ansässig sind. Es fehlt an Konzernzentralen, und die Betriebsgrößenstruktur ist allgemein kleinteiliger geprägt (vgl. dazu den Beitrag von Uwe Blien und Phan thi Hong Van auf Seite 4).

Die Unterschiede in der Branchenstruktur bringen es mit sich, dass weniger Beschäftigte im Verarbeitenden Gewerbe tätig sind als im Westen. Die Beschäftigung in einigen wertschöpfungsintensiven Branchen wie dem Maschinen- und Fahrzeugbau entwickelte sich in den vergangenen Jahren in Ostdeutschland zwar besser, dennoch blieb das Beschäftigungswachstum insgesamt hinter dem westdeutschen Durchschnitt zurück.

Trotz der geringeren Produktivität und Wirtschaftskraft unterscheidet sich Ostdeutschland bei vielen Arbeitsmarktindikatoren nur geringfügig von Westdeutschland. So liegt der Anteil der atypisch Beschäftigten in beiden Landesteilen laut IAB-Betriebspanel bei knapp 40 Prozent. Auch bei den Arbeitslosen gibt es zum Beispiel bezüglich ihres gewünschten Berufs oder ihrer Altersstruktur nur geringfügige Unterschiede.

Und ähnlich wie im Westen stieg auch das Stellenangebot in Ostdeutschland in den letzten Jahren kontinuierlich an. Es erreichte im Jahr 2013 sogar den höchsten Stand seit sechs Jahren. Auch die Struktur der Arbeitsnachfrage nach bestimmten Qualifikationen oder Berufsgruppen stellt sich in beiden Landesteilen recht ähnlich dar.

Allerdings ist das quantitative Verhältnis zwischen Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage im Osten nach wie vor deutlich ungünstiger als im Westen. Dies zeigt sich an der Relation von Arbeitslosen zu den offenen, der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten Stellen.

Während dieses Verhältnis in Westdeutschland durchweg seit längerem auf einem relativ niedrigen Niveau verharrt, nimmt es in Ostdeutschland für alle Anforderungsniveaus seit mehreren Jahren ab (vgl. Abbildung 1 auf Seite 64). Dennoch ist es mit 9:1 immer noch fast doppelt so hoch wie in Westdeutschland mit 5:1. Rein rechnerisch kommen im Osten also auf eine gemeldete Arbeitsstelle fast doppelt so viele Arbeitslose. Insbesondere bei Helfertätigkeiten sind wesentlich mehr Arbeitslose gemeldet als Stellen verfügbar sind.

Wie Dieter Bogai, Tanja Buch und Holger Seibert in einem 2014 erschienenen IAB-Kurzbericht zeigen, dürfte ein großer Teil der Arbeitslosigkeit in Deutschland der unzureichenden Qualifikation vieler Arbeitsloser geschuldet sein. Obwohl das Verhältnis von Arbeitslosen zu gemeldeten Stellen im „Helfersegment“ in Ostdeutschland seit dem Jahr 2007 um mehr als die Hälfte gesunken ist, kommen dort heute noch 26 arbeitslose Helfer auf eine gemeldete Stelle. In Westdeutschland, wo diese Relation weitgehend konstant blieb, liegt sie hingegen bei 14:1.

Aber auch für die anderen Berufsgruppen fallen die Relationen zwischen Arbeitslosen und gemeldeten Stellen im Westen durchweg geringer aus als im Osten. Für Spezialisten beispielsweise lag sie in Ostdeutschland bei 5:1, in Westdeutschland dagegen bei 3:1.

Die höhere Arbeitslosen-Stellen-Relation in Ostdeutschland ist im Wesentlichen der ungünstigeren Wirtschafts- und Siedlungsstruktur geschuldet. Doch auch der höhere Anteil von Arbeitslosengeld-II-Empfängern, die in vielen Fällen arbeitsmarktferner und deshalb schwerer vermittelbar sind, trägt zu einer schlechteren Verfassung des Arbeitsmarktes und damit auch zu einem ungünstigeren Verhältnis von Arbeitslosen zu gemeldeten Stellen bei. Zudem ist der Abstand zwischen erzielbarem Arbeitsentgelt und Grundsicherungsleistungen geringer, was die Chancen auf eine Beschäftigungsaufnahme ebenfalls schmälert.



Tabelle 2

Siedlungsstrukturelle Merkmale in Ost- und Westdeutschland

	Ostdeutschland				Westdeutschland			
	Kreise		Bevölkerung		Kreise		Bevölkerung	
	Anzahl	Anteil	in Mio.	Anteil	Anzahl	Anteil	in Mio.	Anteil
Kreise gesamt	77	100 %	15,905	100 %	325	100 %	64,619	100 %
Städtischer Raum	19	25 %	7,179	45 %	184	57 %	47,679	74 %
Ländlicher Raum	58	75 %	8,726	55 %	141	43 %	16,939	26 %

Anmerkung: Der städtische Raum umfasst kreisfreie Großstädte und städtische Kreise, der ländliche Raum ländliche Kreise mit Verdichtungsansätzen und dünn besiedelte ländliche Kreise. Die Angaben zur Bevölkerung beziehen sich auf den 31.12.2012.

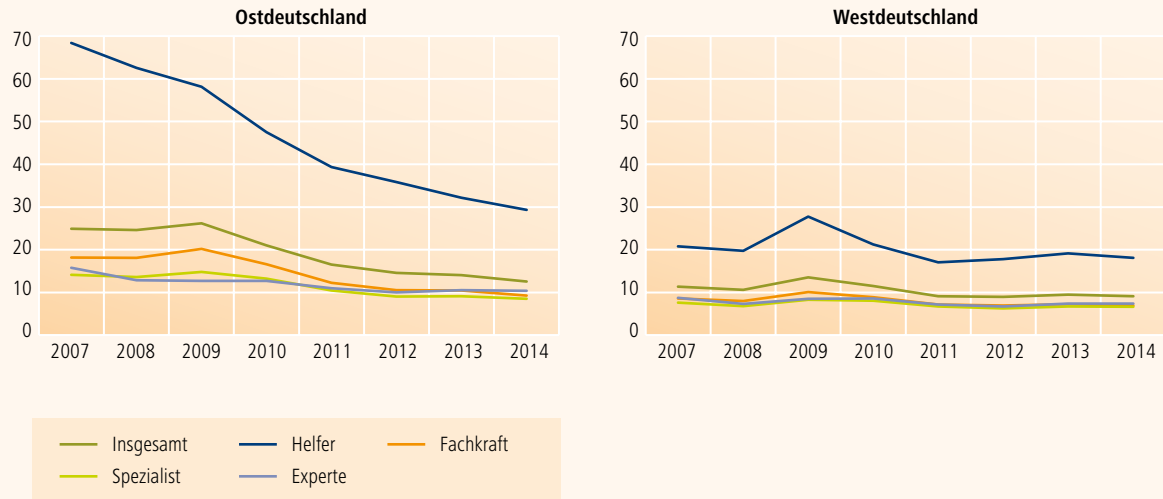
Quelle: BBSR, Statistisches Bundesamt (2013a), eigene Berechnungen.

©IAB

Abbildung 1

Verhältnis von Arbeitslosen zu gemeldeten Arbeitsstellen nach dem Anforderungsniveau in Ost- und Westdeutschland 2007 bis 2014

in Prozent



Quelle: Statistik der BA; eigene Berechnungen.

©IAB

Bei der Fachkräftesicherung haben ostdeutsche Betriebe noch Handlungsspielraum

Auswertungen des IAB-Betriebspanels zeigen allerdings auch, dass die ostdeutschen Unternehmen noch Handlungsspielräume haben, um sich auf die zunehmenden Engpässe am Arbeitsmarkt einzustellen. Bei Maßnahmen zur Fachkräftesicherung sind sie im Vergleich zu westdeutschen Betrieben mitunter noch etwas im Rückstand. Vor allem Maßnahmen im Bereich der Aus- und Weiterbildung sowie Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder der allgemeinen Arbeitsbedingungen sind dort bislang weniger verbreitet als im Westen (vgl. Abbildung 2 auf Seite 65).

Fazit

Die Arbeitsmärkte in Ost und West weisen viele strukturelle Gemeinsamkeiten auf. Trotzdem fällt es in Ostdeutschland angesichts ungünstigerer Rahmenbedingungen nach wie vor schwerer, Menschen (wieder) in Arbeit zu bringen. Diese Herausforderung kann nur gemeistert werden, wenn

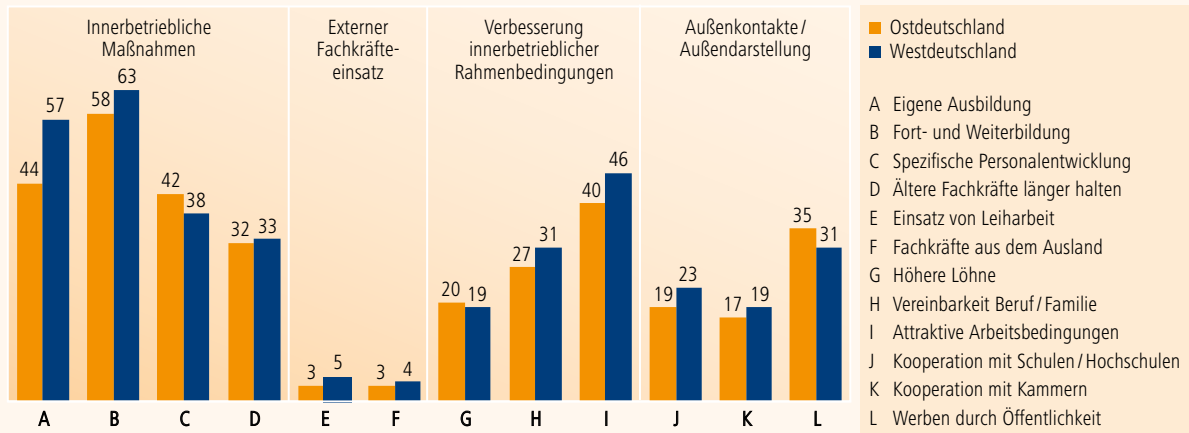
alle Arbeitsmarktakteure an einem Strang ziehen.

Es gilt, das ungenutzte Arbeitskräftepotenzial durch intensive und individuelle Beratung, Betreuung und Qualifizierung zu aktivieren. So müssen einige Arbeitslose durch gezielte Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen erst wieder an den Arbeitsmarkt herangeführt werden. Des Weiteren ist es unabdingbar, potenzielle Risikogruppen nach Eintritt der Arbeitslosigkeit durch frühzeitige und maßgeschneiderte Aktivierung zu fördern und so dafür zu sorgen, dass diese nicht den Bezug zum Arbeitsmarkt verlieren.

Abbildung 2

Betriebliche Strategien der Fachkräftesicherung 2011

in Prozent *



* bezogen auf alle Betriebe, die in den kommenden zwei Jahren einen Bedarf an Fachkräften haben und Probleme bei der Besetzung dieser Stellen erwarten.

Quelle: Sonderauswertung des IAB-Betriebspanels, Welle 2011; eigene Darstellung.

©IAB

Literatur

Bogai, Dieter; Buch, Tanja; Seibert, Holger (2014): Arbeitsmarktchancen von Geringqualifizierten: Kaum eine Region bietet genügend einfache Jobs. IAB-Kurzbericht Nr. 11.

Brenzel, Hanna; Czepek, Judith; Kubis, Alexander; Moczall, Andreas; Rebien, Martina; Röttger, Christof; Szameitat, Jörg; Warning, Anja (2014): Neueinstellungen im Jahr 2013: Robuste Personalnachfrage im Westen wie im Osten. IAB-Kurzbericht Nr. 19.

Fuchs, Michaela; Wesling, Mirko; Weyh, Antje (2014): Potenzialnutzung in Ostdeutschland – eine Analyse von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt. IAB-Forschungsbericht Nr. 6.

Rengers, Martina (2012): Ungenutztes Arbeitskräftepotenzial in der Stillen Reserve – Ergebnisse für das Jahr 2010. In: Wirtschaft und Statistik, April 2012, S. 299-319.

Die Autoren**Dr. Michaela Fuchs**

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Regionales Forschungsnetz“ in der Regionaleinheit IAB Sachsen-Anhalt-Thüringen am IAB.
michaela.fuchs@iab.de

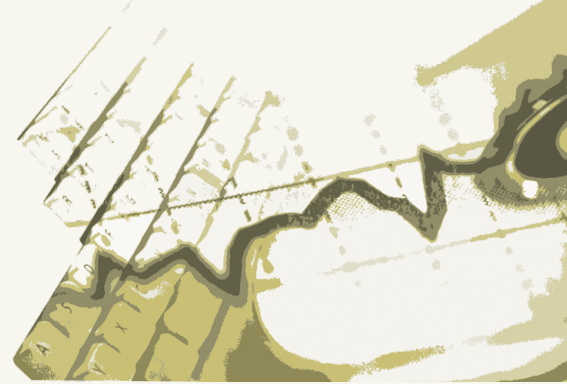
**Mirko Wesling**

war bis Dezember 2014 wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Regionales Forschungsnetz“ in der Regionaleinheit IAB Sachsen am IAB.

**Dr. Antje Weyh**

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Regionales Forschungsnetz“ in der Regionaleinheit IAB Sachsen am IAB.
antje.weyh@iab.de

Projekte



Ausgewählte aktuelle Forschungsvorhaben des IAB im Überblick

Projekte aus einzelnen Forschungsbereichen

Forschungsbereich

„Arbeitsmarktprozesse und Institutionen“

Unter den Bewerberinnen und Bewerbern für eine Stelle finden sich mehr geeignete Kandidatinnen und Kandidaten, wenn bei der Rekrutierung nicht über den Lohn verhandelt wird, sondern ein fixes Lohnangebot vorliegt. Das ist ein Ergebnis des Projekts **„Lohnangebote als Selektionsinstrument“** mit Daten der IAB-Stellenerhebung. Im Projekt wird ein Modell entwickelt, das zielgerichtete Suche, asymmetrische Informationen und unvollständige Verträge kombiniert, um den beobachteten Zusammenhang zu erklären. Der Forschungsbereich kooperiert dabei mit Prof. Christian Holzner von der Ludwig-Maximilians-Universität in München.

Forschungsbereich

„Prognosen und Strukturanalysen“

Monat für Monat berichtet die Bundesagentur für Arbeit über eine steigende Zahl von Nebenjobbern. Mittlerweile üben zweieinhalb Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigte eine geringfügige Nebenbeschäftigung aus. Hinzu kommen Personen mit zwei sozialversicherungspflichtigen oder zwei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen. Im Projekt **„Entwicklung und Determinanten von Mehrfachbeschäftigungen“** untersucht der Forschungsbereich „Prognosen und Struktur-

analysen“, wie es zu dem kräftigen und anhaltenden Anstieg bei Nebentätigkeiten kam, wer die Nebenjobber sind und wodurch sie sich von der Gruppe der Beschäftigten mit einem Arbeitsverhältnis und der Gruppe der Arbeitslosen unterscheiden. Des Weiteren wird analysiert, wie die Zahl der Nebenjobs bei Konjunkturschocks oder Lohnänderungen variiert.

Arbeitslosen- und Beschäftigtenzahlen unterliegen beträchtlichen saisonalen Schwankungen. Solche Bewegungen können im üblichen Ausmaß jedes Jahr erwartet und in Arbeitsmarktstatistiken durch Saisonbereinigungsverfahren berücksichtigt werden. Im Forschungsbereich „Prognosen und Strukturanalysen“ wurden die **Effekte einer besonders strengen oder milden Witterung auf den Arbeitsmarkt unter Berücksichtigung von Temperaturen und Schnee** untersucht.

Bei den Arbeitslosenzahlen gibt es spürbare Wettereffekte im Winterhalbjahr, die sich deutlich nach Monaten unterscheiden. Dabei können die Effekte durchaus in die Zehntausende gehen. Beispielsweise erhöht ein Grad Frost im Januar die Arbeitslosenzahl um rund 14.000. In den Folgemonaten wird diese Wirkung dann wieder ausgeglichen. Entwicklungen des Arbeitsmarkts am aktuellen Rand und deren Ursachen lassen sich also deutlich besser einordnen, wenn man diese Abweichungen explizit berücksichtigt. Vor allem das Baugewerbe und der Bereich Land- und Forstwirtschaft und Fischerei sind in

ihrer Beschäftigungsentwicklung vom Wettergeschehen im ersten Quartal eines Jahres besonders betroffen. Harte Winter führen hier zu vorübergehenden Beschäftigungsrückgängen. Für die meisten Branchen hat das Wetter allerdings nur geringe Bedeutung. Die Ergebnisse der Untersuchung wurden im IAB-Kurzbericht 2/2015 veröffentlicht.

Die starken, exportorientierten Industriezweige Maschinenbau, Auto- und Chemieindustrie konnten sich bislang vor allem durch eine hohe Produktqualität international behaupten. Die Globalisierung lässt den Wettbewerbsdruck aber stetig ansteigen und die Industrien müssen ihren Wettbewerbsvorsprung ständig verteidigen. Produkt- und Prozessinnovationen sind somit von entscheidender Bedeutung. Neben der Überwindung nationaler Grenzen muss auch das Zusammenspiel vieler verschiedener, teilweise hochspezialisierter Zulieferer koordiniert werden.

Insgesamt muss somit in Zukunft kontinuierliche Innovationstätigkeit mit einer zunehmenden Komplexität und Dynamik in den Wertschöpfungsketten in Einklang gebracht werden. Dies muss ein Umdenken in der gesamten Produktionssteuerung über alle Wirtschaftsbereiche hinweg zur Folge haben, was häufig mit dem Stichwort „Industrie 4.0“ beschrieben wird. Der Umbruch in der Produktionsstruktur wird nicht nur für die Steuerung und Produktion innerhalb der Unternehmen und ihrer Wertschöpfungsketten umfassende

Folgen haben, sondern auch die Arbeits- und Berufswelt entscheidend beeinflussen. Ziel des Projektes **„Szenarienrechnung zur Digitalisierung der Produktion (Industrie 4.0)“** des Forschungsbereichs „Prognosen und Strukturanalysen“ ist daher eine möglichst umfassende Abschätzung der Folgewirkungen von einer realisierten „Industrie 4.0“-Welt auf die ausgewählten Branchen und die damit verbundenen Berufe und Tätigkeiten in der deutschen Volkswirtschaft.

Forschungsbereich

„Regionales Forschungsnetz“

Wie lange benötigen Migranten in Deutschland um eine Stelle zu finden? Dieser Frage wird im Projekt zur **Arbeitsmarktintegration von (Spät-)Aussiedlern** nachgegangen. Erste Ergebnisse zeigen, dass die Strategie der Jobsuche erheblich zum Erfolg beiträgt. Suchen hochqualifizierte Migranten nur Jobs, die ihren Fähigkeiten und ihrer Qualifikation entsprechen, benötigen sie länger, bis sie ihre erste Beschäftigung in Deutschland aufnehmen, als geringqualifizierte Migranten. Suchen Hochqualifizierte jedoch eine Beschäftigung unabhängig vom Qualifikationsniveau gelingt ihnen der Start ins Berufsleben schneller als Geringqualifizierten.

Forschungsbereich

„Arbeitsförderung & Erwerbstätigkeit“

Der Forschungsbereich untersucht gemeinsam mit der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg den Zusammenhang zwischen **Tarifverhandlungen und dem Gender Wage Gap**, also dem geschlechterspezifischen Lohnunterschied. Dafür werden Interviews und Laborexperimente durchgeführt sowie Prozessdaten ausgewertet. Die meisten Befragten sehen Tarifverträge nicht als mög-

liche Quelle von Lohnunterschieden zwischen Männern und Frauen an. Der geschlechterspezifische Lohnunterschied fällt bei Beschäftigten, die nach Flächentarifverträgen entlohnt werden, generell niedriger aus als bei solchen, die nicht nach Tarifvertrag vergütet werden.

Forschungsbereich

„Betriebe und Beschäftigung“

Im Projekt **„Befristete Beschäftigung im öffentlichen Dienst“** werden im Auftrag des Bundesministeriums des Innern die Entwicklung, das Ausmaß und die Struktur befristeter Beschäftigung sowie die Übernahmechancen in unbefristete Beschäftigung untersucht. Ferner wird gezeigt, welche betrieblichen Motive den Einsatz von Befristungen bestimmen. Als Datengrundlage dienen die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels von 2004-2014, die Personalstandstatistik des Statistischen Bundesamts sowie eine qualitative Befragung von Personalleitungen und Personalräten in ausgewählten Einrichtungen des öffentlichen Dienstes.

Forschungsbereich

„Panel ‚Arbeitsmarkt und soziale Sicherung‘“

Die Längsschnittstudie **„Panel ‚Arbeitsmarkt und soziale Sicherung‘“** geht in diesem Jahr in die neunte Erhebungswelle. Somit können nun individuelle Lebens- und Erwerbsverläufe von Grundsicherungsempfängerinnen und -empfängern über beinahe ein Jahrzehnt verfolgt werden. Jüngst erschienene Publikationen des Forschungsbereichs über die Ergebnisse der Studie beschäftigen sich unter anderem mit den Auswirkungen von Ein-Euro-Jobs auf die soziale Teilhabe und das Gefühl der Geförderten, selbst etwas bewirken zu können, sowie mit der gesundheitlichen Situation von Grundsicherungsempfängern. Die Ergebnisse

der Studie wurden im IAB-Kurzbericht 3/2015 veröffentlicht.

Forschungsdatenzentrum der BA im IAB (FDZ)

Das FDZ begleitet das Modellprojekt **„Frühzeitige Arbeitsmarktintegration von Asylbewerberinnen und Asylbewerbern“** der Bundesagentur für Arbeit. Dabei zeigt sich, dass Asylbewerber mit höherer Qualifikation und geringerem Alter eher in das Projekt aufgenommen werden. Dies entspricht der Intention, arbeitsmarktnahe Asylbewerber auszuwählen, die helfen können den Fachkräftebedarf zu decken. Männer sind in dem Modell überproportional stark vertreten. Ein Bildungsabschluss hingegen erhöht die Wahrscheinlichkeit der Projektteilnahme für Frauen sehr viel stärker als für Männer.

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

www.iab.de/projekte

Betriebliche Ausbildung in Ostdeutschland

Der Lehrlingsstrom droht zu versiegen

Die Verhältnisse auf dem Ausbildungsmarkt in Ostdeutschland haben sich aufgrund der demografischen Entwicklung in den letzten Jahren umgekehrt: Während Betriebe lange Zeit einen Mangel an Lehrstellen beklagten, haben sie heute oftmals Probleme, ihre Ausbildungsplätze zu besetzen. Der Anteil der Ausbildungsabsolventen, die vom Ausbildungsbetrieb übernommen werden, hat sich zwischen Ost- und Westdeutschland nahezu angeglichen.

Sinkende Geburtenraten, weniger Schulabgänger und die Abwanderung vieler Jugendlicher in den Westen haben dazu geführt, dass die Zahl der Bewerber auf dem ostdeutschen Ausbildungsmarkt schrumpft. Nicht zuletzt deshalb ist die Zahl der unbesetzten Ausbildungsplätze gestiegen – bei einer weiterhin nicht unbedeutenden Zahl an unversorgten Ausbildungsplatzbewerbern.

Offenbar ist es schwieriger geworden, das betriebliche Angebot an und die Nachfrage der Jugendlichen nach Ausbildungsplätzen zusammenzuführen. Sogenannte Matchingprobleme haben also zugenommen. Wie hat sich das Engagement der ostdeutschen Betriebe in der Ausbildung in den letzten Jahren entwickelt, welche Schwierigkeiten sind dabei aufgetreten und wie stellt sich die Situation im Vergleich zu Westdeutschland dar? Antworten auf diese Fragen geben die Daten des IAB-Betriebspanels.

Ausbildungsbasis ist im Osten kleiner

Ein Betrieb in Deutschland darf nur dann ausbilden, wenn er über eine Ausbildungsberechtigung nach dem Berufsbildungsgesetz oder der Handwerksordnung verfügt. Nach Daten des IAB-Betriebspanels haben im Jahr 2013 52 Prozent der ostdeutschen Betriebe alleine oder im Verbund mit anderen Betrieben oder überbetrieblichen Einrichtungen diese Voraussetzung erfüllt. Im Westen der

Bundesrepublik waren hingegen 57 Prozent der Betriebe ausbildungsberechtigt. Ostdeutschland verfügt somit über eine kleinere Ausbildungsbasis als die westdeutschen Bundesländer.

Ein Grund hierfür könnte in der eher kleinbetrieblichen Struktur der ostdeutschen Wirtschaft liegen. Kleinere Betriebe erfüllen deutlich seltener die Voraussetzungen für die Ausbildung als Großbetriebe. Nähere Analysen zeigen aber, dass in Ostdeutschland der Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe in allen Betriebsgrößenklassen geringer ist als im Westen. Betriebe, die ausbilden dürfen, sind folglich auch unabhängig von der Betriebsgröße in den ostdeutschen Bundesländern weniger verbreitet als in Westdeutschland.

Zudem liegt der Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe in Ostdeutschland auch in fast jeder Branche unter dem entsprechenden Wert im Westen. Der größte Anteil an Betrieben mit einer Ausbildungsberechtigung ist in West wie in Ost im Produzierenden Gewerbe zu finden.

Ausbildungsbeteiligung im Osten geht zurück

Obwohl sich der Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe seit der Jahrtausendwende kaum verändert hat, bilden immer weniger Betriebe in Ostdeutschland auch tatsächlich aus. Zur Jahrtausendwende lag der Anteil der



ausbildungsaktiven Betriebe an allen ausbildungsberechtigten mit 50 Prozent noch in etwa auf dem Niveau von Westdeutschland. Seit 2008 geht die Schere zwischen den beiden Regionen jedoch immer weiter auseinander. Während im Osten Deutschlands zuletzt nur noch 42 Prozent der berechtigten Betriebe ausbildeten, war in den westdeutschen Bundesländern mit 53 Prozent über die Hälfte der berechtigten Betriebe ausbildungsaktiv (vgl. Abbildung 1 auf Seite 70).

Die rückläufige Ausbildungsbeteiligung im Osten zeigt sich nicht nur im sinkenden Anteil ausbildender Betriebe. Auch die Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze nimmt ab: Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit hat sich die Zahl der gemeldeten Ausbildungsstellen seit 2008 um mehr als 20 Prozent verringert.

Zugleich wird deutlich, dass die Ausbildungsbeteiligung mit der Beschäftigtenzahl steigt – kleine Betriebe also seltener ausbilden als große. Während in

Westdeutschland der Anteil der ausbildenden Betriebe seit Beginn der 2000er Jahre in jeder Betriebsgrößenklasse leicht zugenommen hat, war er im Osten vor allem im kleinbetrieblichen Segment rückläufig.

Zu Beginn des Jahrtausends bildeten noch 47 Prozent der ostdeutschen Kleinbetriebe mit weniger als 50 Beschäftigten aus, zuletzt waren es dagegen nur noch 38 Prozent (vgl. Tabelle 1 auf Seite 71). Dies ist deutlich weniger als in Westdeutschland, wo im Jahr 2013 immerhin die Hälfte aller kleinen, zur Ausbildung berechtigten Betriebe auch tatsächlich ausbildete. Die mittlerweile deutlich niedrigere Ausbildungsbeteiligung in Ostdeutschland ist damit vor allem auf das erheblich geringere und im Zeitverlauf gesunkene Ausbildungsengagement der dortigen Kleinbetriebe zurückzuführen. Die Ausbildungsbeteiligung mittlerer und großer Betriebe in Ost und West unterscheidet sich hingegen nur unwesentlich.

Die unterschiedlich hohe Ausbildungsbeteiligung von Klein- und Großbetrieben schlägt auch auf die Ausbildungssituation in den einzelnen Wirtschaftszweigen durch. Im Produzierenden Gewerbe, das eher großbetrieblich strukturiert ist und sich zudem durch eine besondere Aus-

bildungstradition auszeichnet, ist der Anteil ausbildungsaktiver Betriebe in West- wie in Ostdeutschland überdurchschnittlich hoch. Geringer ist das Ausbildungsengagement hingegen im stärker kleinbetrieblich strukturierten Dienstleistungssektor. Insgesamt gilt, dass der Anteil ausbildender Betriebe in Ostdeutschland in jeder Branche unter dem entsprechenden Anteil im Westen liegt.

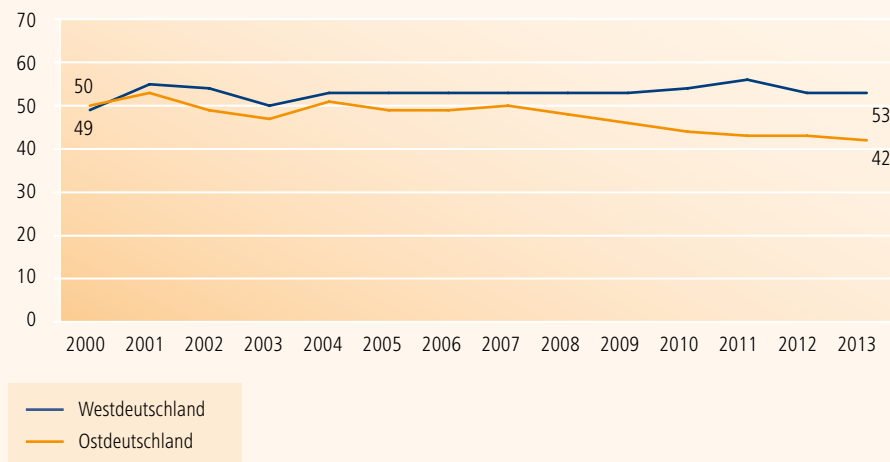
Ein wesentlicher Grund für die schwindende Ausbildungsbeteiligung der ostdeutschen (Klein-)Betriebe liegt in der demografischen Entwicklung. Die Zahl der Schulabgänger aus allgemeinbildenden Schulen hat nach Angaben des Bundesinstituts für Berufsbildung in den ostdeutschen Bundesländern seit dem Jahr 2000 um etwa die Hälfte abgenommen, während sie in den westdeutschen Bundesländern seither sogar leicht zugenommen hat.

Weil die Zahl der Schulabgänger im Osten stark zurückgegangen ist, können Betriebe ihre Ausbildungsplätze immer schwerer besetzen. Dies wiederum hat eine geringere Ausbildungsbeteiligung zur Folge. Hinzu kommt, dass junge Menschen vielfach in die westdeutschen Ballungsräume abwandern und zunehmend lieber studieren, statt eine berufliche Ausbildung zu absolvieren.

Abbildung 1

Ausbildungsbeteiligung in Ost- und Westdeutschland 2000 bis 2013

in Prozent der auszubildenden Betriebe



Quelle: IAB-Betriebspanel.

©IAB

Tabelle 1

Ausbildungsbeteiligung in Ostdeutschland nach Betriebsgröße und Wirtschaftszweigen

in Prozent

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
1–49 Beschäftigte	47	51	47	44	50	47	46	47	45	43	41	39	39	38
50–249 Beschäftigte	86	91	86	88	89	86	88	86	89	87	86	86	85	84
250 und mehr Beschäftigte	95	94	95	96	96	96	93	95	95	95	95	95	93	93
Produzierendes Gewerbe	57	57	53	51	54	51	49	49	44	45	45	44	46	49
Produktionsbezogene Dienstleistungen	50	52	41	43	50	46	48	50	47	42	45	38	38	33
Distributive Dienstleistungen	50	56	52	49	54	52	52	52	57	52	46	44	44	42
Personenbezogene Dienstleistungen	45	44	48	49	58	61	56	56	54	56	48	49	45	41
Soziale Dienstleistungen	37	47	40	38	43	39	39	44	41	40	39	42	44	42

Basis: Betriebe mit Ausbildungsberechtigung.

Quelle: IAB-Betriebspanel.

©IAB

Zahl der offenen Ausbildungsplätze steigt stark

Der Anteil der Betriebe mit offenen Ausbildungsplätzen stieg in den letzten Jahren insbesondere in Ostdeutschland stark an: Fast die Hälfte der ostdeutschen Betriebe, die Ausbildungsplätze angeboten hatten, konnten diese zuletzt nicht oder nur teilweise besetzen. Im Jahr 2005 lag dieser Wert noch bei neun Prozent. In Westdeutschland hat der Anteil der Betriebe mit offenen Stellen für Auszubildende zwar ebenfalls zugenommen, jedoch in einem deutlich geringeren Ausmaß (vgl. Abbildung 2 auf Seite 72).

Ein ähnliches Bild zeigt sich, wenn man den Anteil der offenen Ausbildungsplätze an allen angebotenen Ausbildungsstellen betrachtet: Hier ist in den ostdeutschen Bundesländern ebenfalls ein deutlicher Anstieg zu erkennen. Im Jahr 2013 blieb dort jeder dritte angebotene

Ausbildungsplatz unbesetzt, zu Beginn des Beobachtungszeitraumes war es noch jeder zehnte. In Westdeutschland konnten dagegen 16 Prozent aller angebotenen Ausbildungsstellen nicht besetzt werden (vgl. Abbildung 3 auf Seite 73).

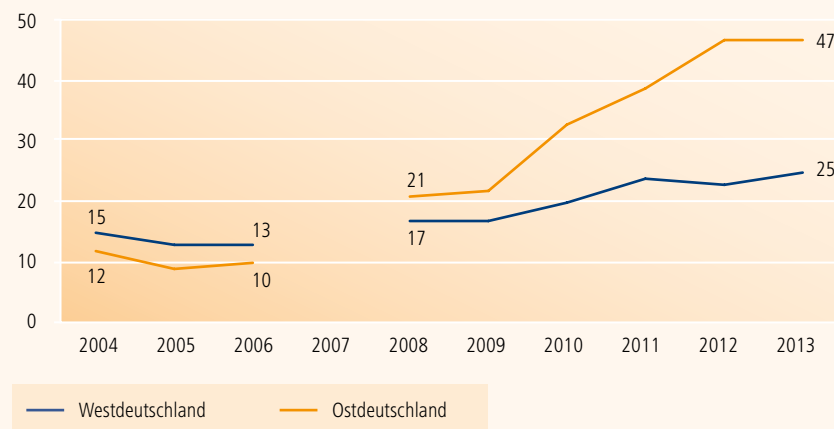
Besonders gravierend ist das Problem vakanter Ausbildungsstellen in den kleinen Betrieben mit einem bis 49 Beschäftigten. Sie konnten im Jahr 2013 in Ostdeutschland fast die Hälfte aller Ausbildungsplätze nicht besetzen, während es in den Großbetrieben nur 13 Prozent waren (vgl. Tabelle 2 auf Seite 74). Verantwortlich hierfür dürfte unter anderem die vermeintlich geringere Attraktivität von kleineren Unternehmen sein, die zumindest aus der Sicht vieler Bewerber zum Beispiel weniger Einsatz- und Aufstiegsmöglichkeiten bieten.



Abbildung 2

Anteil der Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsstellen in Ost- und Westdeutschland 2004 bis 2013

in Prozent



Anmerkung: Diese Frage wurde im Jahr 2007 nicht erhoben. Basis: Betriebe mit angebotenen Ausbildungsstellen.

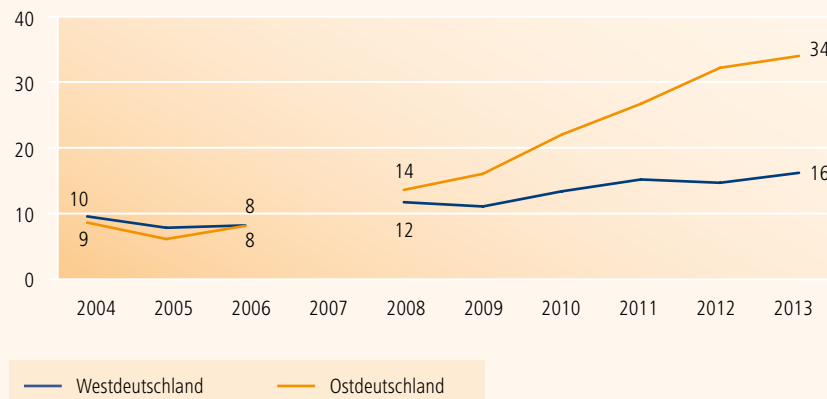
Quelle: IAB-Betriebspanel.

©IAB

Abbildung 3

Anteil der unbesetzten Ausbildungsstellen in Ost- und Westdeutschland 2004 bis 2013

in Prozent



Anmerkung: Diese Frage wurde im Jahr 2007 nicht erhoben. Basis: Betriebe mit angebotenen Ausbildungsstellen.

Quelle: IAB-Betriebspanel.

©IAB

Der geringere Bekanntheitsgrad kleiner Betriebe sowie deren im Vergleich zu größeren Unternehmen eingeschränkten Möglichkeiten bei der Personalsuche und -rekrutierung könnten ebenfalls dazu führen, dass sich diese bei der Besetzung ihrer Ausbildungsstellen besonders schwer tun.

Vor allem (geeignete) Bewerber fehlen

Fehlende geeignete Bewerber sind für die Betriebe in Ost- wie Westdeutschland der wichtigste Grund dafür, dass Ausbildungsstellen frei bleiben. Das Problem, dass aus Sicht der Betriebe insgesamt zu wenige Bewerbungen vorliegen, spielt im Osten allerdings eine größere Rolle als im Westen. So berichteten aktuell 28 Prozent der ostdeutschen Betriebe, die Besetzungsprobleme haben, dass es weniger Bewerber als angebotene Ausbildungsplätze gab. In Westdeutschland traf dies hingegen nur auf 20 Prozent der Betriebe zu. Auch dies bestätigt die große Bedeutung, welche die besondere demografische Situation im Osten und die starke Abwanderung vieler Jugendlicher nach Westdeutschland für das Ausbildungsverhalten ostdeutscher Betriebe hat.

Die Zahl der unversorgten Bewerber steigt

Obwohl die Zahl vakanter Ausbildungsplätze gestiegen ist, hat zuletzt auch die Zahl der sogenannten unversorgten Bewerber wieder zugenommen – also jener Jugendlicher, die zu Beginn des Ausbildungsjahres keine Ausbildungsstelle und auch keine passende Alternative gefunden haben. Laut Berufsbildungsbericht ist die Zahl der unversorgten Bewerber insbesondere in Westdeutschland von 2012 auf 2013 deutlich gestiegen, in Ostdeutschland ist sie dagegen im gleichen Zeitraum gesunken. Im Vergleich zum Jahr 2009 ist allerdings auch im Osten ein leichter Anstieg zu verzeichnen. Dies deutet daraufhin, dass sich die Passung zwischen Angebot und Nachfrage am Ausbildungsmarkt in der jüngeren Vergangenheit erschwert hat.

Während die Situation an der sogenannten ersten Schwelle, also dem Übergang von der Schule in die Ausbildung, in den letzten Jahren wieder schwieriger geworden ist, hat sich die Situation an der zweiten Schwelle, dem Schritt von der beruflichen Erstausbildung in das Erwerbsleben, merklich verbessert. Die Übernahmequote, also der Anteil der Auszubildenden, die nach erfolgrei-

Tabelle 2

Unbesetzte Ausbildungsstellen in Ostdeutschland nach Betriebsgröße

in Prozent

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Anteil der Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen an allen Betrieben mit Ausbildungsplatzangeboten										
1–49 Beschäftigte	13	9	10	-	23	23	34	40	50	48
50–249 Beschäftigte	8	8	7	-	17	21	30	36	38	42
250 und mehr Beschäftigte	9	6	9	-	16	18	25	28	38	42
Anteil unbesetzter Ausbildungsplätze an allen angebotenen Ausbildungsplätzen										
1–49 Beschäftigte	13	7	12	-	20	20	31	37	45	46
50–249 Beschäftigte	4	5	6	-	11	16	18	21	21	25
250 und mehr Beschäftigte	4	4	4	-	5	8	7	9	15	13

Anmerkung: Diese Frage wurde im Jahr 2007 nicht erhoben. Basis: Betriebe mit Ausbildungsberechtigung.

Quelle: IAB-Betriebspanel.

©IAB

chem Abschluss von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen werden, erreichte im Jahr 2013 mit 67 Prozent ihren höchsten Stand seit Beginn des neuen Jahrtausends. Allerdings sagt diese Zahl nichts darüber aus, ob die Ausbildungsabsolventen auf eigenen Wunsch den Betrieb verlassen und ein etwaiges Übernahmeangebot nicht angenommen haben.

Vergleicht man die Situation in Ost und West, so zeigt sich, dass die Übernahmequote mit 68 Prozent in Westdeutschland aktuell zwar etwas höher liegt als in Ostdeutschland mit 63 Prozent (vgl. Abbildung 4 auf Seite 75). Allerdings haben die ostdeutschen Bundesländer in den letzten Jahren stark aufgeholt, so dass sich die Schere zwischen den beiden Regionen weiter geschlossen hat: Im Jahr 2000 betrug die Übernahmequote im Westen 62 Prozent, im Osten lediglich 45 Prozent.

Die im Zeitverlauf insbesondere in Ostdeutschland stark gestiegene Übernahmequote zeigt, dass der Ausbildung als Instrument zur Fachkräftesicherung eine wachsende Bedeutung zukommt. Viele Betriebe verfolgen die Strategie, ihre Auszubildenden langfristig an sich zu binden und somit etwaigen Engpässen bei der Rekrutierung bereits ausgebildeter Fachkräfte zuvorzukommen. Hinzu kommt die vergleichsweise gute konjunkturelle Lage in den letzten Jahren, die es vielen Unternehmen erleichtert hat, ihre Auszubildenden zu übernehmen.

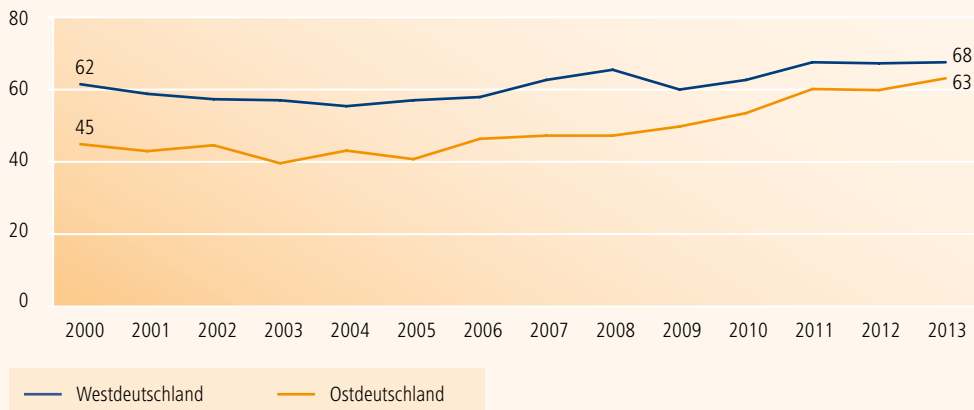
Fazit

Auch 25 Jahre nach der Wiedervereinigung weisen der ostdeutsche und der westdeutsche Ausbildungsmarkt Unterschiede auf. Während sich einzelne Kennzahlen wie die Übernahmequote einander angenähert haben, öffnet sich

Abbildung 4

Übernahmequote von Ausbildungsabsolventen in Ost- und Westdeutschland 2000 bis 2013

in Prozent der ausbildungsberechtigten Betriebe



Quelle: IAB-Betriebspanel.

©IAB

bei anderen die Schere weiter. Dies gilt insbesondere für die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe: Sie war im Osten in den letzten Jahren gerade bei Kleinbetrieben rückläufig und liegt mittlerweile deutlich unter derjenigen im Westen. Eine wesentliche Ursache ist, dass ostdeutsche Betriebe zunehmende Probleme haben, freie Ausbildungsstellen auch zu besetzen.

Andererseits gibt es nach wie vor viele Bewerber, die keinen Ausbildungsplatz finden. Während der Anteil der unversorgten Ausbildungsbewerber an den gemeldeten Bewerbern laut Bundesagentur für Arbeit in Westdeutschland seit einigen Jahren zwischen zwei und vier Prozent schwankt, liegt er in Ostdeutschland mit drei bis fünf Prozent geringfügig höher. Dies könnte auch daran liegen, dass das Angebot an außerbetrieblicher Ausbildung, das im Osten lange Zeit eine relativ große Rolle gespielt hat, in den letzten Jahren stark zurückgefahren wurde.

Für die Politik bedeuten unbesetzte Ausbildungsstellen auf der einen Seite unversorgte Bewerber und der anderen Seite eine besondere Herausforderung. Dies gilt umso mehr, als Projektionen zum künftigen Fachkräftebedarf gerade auf der mittleren Qualifikationsebene von zunehmenden Engpässen ausgehen.

Die Autoren**Prof. Dr. Lutz Bellmann**

ist Leiter des Forschungsbereiches „Betriebe und Beschäftigung“ am IAB.

lutz.bellmann@iab.de

**Sandra Dummert**

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

sandra.dummert@iab.de

**Dr. Ute Leber**

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

ute.leber@iab.de

Presse

Zitate aus dem Medienecho des IAB

[dpa]

Der Arbeitsmarktforscher Ulrich Walwei hat sich dafür ausgesprochen, mehr Menschen eine Beschäftigung auch noch im Rentenalter zu ermöglichen. Wer noch arbeiten wolle, solle dies künftig auch tun können, ohne an formalen Hürden zu scheitern, sagte der stellvertretende Direktor des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) am Freitag der Deutschen Presse-Agentur in Nürnberg. [...] „Wir brauchen mehr Flexibilität“, sagte Walwei. „Das würde sicher dazu führen, dass der eine oder andere ältere Beschäftigte dem Betrieb mit seinem Fach- und Erfahrungswissen noch etwas länger erhalten bleibt.“

dpa vom 2.1.2015

[Der Tagesspiegel]

Temperaturen unter dem Gefrierpunkt schlagen sich nach Erkenntnissen von Arbeitsmarktforschern messbar in Stellenverlusten nieder. Im Januar koste jeder Minusgrad mehr rund 14.000 zusätzliche Männer und Frauen den Job, wie aus einer Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hervorgeht. Bleibe ein Januar dagegen weitgehend frostfrei, sinke die Arbeitslosigkeit um etwa 4.000 Betroffene. Noch stärker als im Januar treffe allerdings frostiges Wetter im Dezember den Arbeitsmarkt.

Der Tagesspiegel vom 4.2.2015

[Süddeutsche Zeitung]

Die starke Zuwanderung aus der EU wird [...] wieder sinken, wenn sich die anderen europä-

ischen Länder, vor allem Italien und Spanien, von der Krise erholen. Dann werden auch weniger Migranten aus Osteuropa kommen, weil andere Zielländer wieder attraktiver werden. Ohne die Öffnung des Arbeitsmarktes für Zuwanderer aus Drittstaaten wird die nachhaltige Entwicklung des Arbeitsangebots in Deutschland deshalb scheitern. Wer wartet, bis die Zuwanderung wieder zurückgeht und dann erst aktiv wird, handelt fahrlässig. Die Anpassung von Wanderungsströmen braucht Zeit.

Herbert Brücker in der Süddeutschen Zeitung vom 14.2.2015

„Ein substantieller Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit und insbesondere ihres verfestigten Kerns ist [...] kein leichtes Unterfangen und ganz sicher nicht schnell zu erreichen. Dennoch sind Fortschritte möglich.“

Ulrich Walwei

[Frankfurter Allgemeine Zeitung]

Das Arbeitsvolumen in Deutschland ist 2014 kräftig gewachsen. Die Zahl der geleisteten Arbeitsstunden stieg im Vergleich zum Vorjahr um 1,5 Prozent auf rund 58,5 Millionen Stunden, wie aus aktuellen Daten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hervorgeht. Die Erwerbstätigkeit legte zwar mit 0,9 Prozent etwas weniger zu, erreichte aber mit 42,7 Millionen den höchsten Wert in der deutschen Geschichte. Die Zahlen widerlegen

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

damit Behauptungen, der Beschäftigungsaufbau in Deutschland stelle lediglich eine Umverteilung von Arbeit auf mehr Köpfe dar. „Der Arbeitsmarkt bleibt Zugpferd der deutschen Volkswirtschaft“, lautet das Fazit von IAB-Ökonom Enzo Weber.

Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 4.3.2015

[epd]

Einer Studie zufolge pflegen rund 280.000 Hartz-IV-Empfänger Angehörige in ihrem Haushalt. Das seien gut sieben Prozent der Personen im erwerbsfähigen Alter, die Hartz-IV-Leistungen beziehen, teilte das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung am Donnerstag in Nürnberg mit. [...] „Insgesamt ist die Erwerbssituation der pflegenden und nicht-pflegenden Leistungsbezieher ähnlich“, betonen die Forscherinnen Katrin Hohmeyer und Eva Kopf. Ungefähr ein Zehntel beider Gruppen sei erwerbstätig. Wenn allerdings Pflegende nach einer Arbeit suchten, strebten sie seltener eine Vollzeitbeschäftigung an.

epd vom 12.3.2015

[Handelsblatt]

Laut Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hatten 2014 elf Millionen oder 58 Prozent der erwerbstätigen Frauen nur einen Teilzeitjob. Als Hauptgrund für die reduzierte Arbeitszeit nannten sie familiäre Verpflichtungen wie die Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen.

Handelsblatt vom 17.3.2015

[Frankfurter Rundschau]

12 Prozent der Betriebe in Deutschland sind vom Mindestlohn betroffen: Sie beschäftigen vor dessen Einführung zum Jahresanfang mindestens einen Mitarbeiter, der weniger als 8,50 Euro die Stunde verdiente. Es gibt Unterschiede nach Regionen und Branchen, wie das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) mitteilte. So waren in Ostdeutschland 24 Prozent der Betriebe betroffen, in Westdeutschland hingegen nur neun Prozent. Im Gastgewerbe, im Einzelhandel und in den Bereichen Nahrungs-/Genussmittel sowie Verkehr und Lager beschäftigten überproportional viele Firmen Mitarbeiter zu geringen Löhnen.

Frankfurter Rundschau vom 20.3.2015

[Der Spiegel]

Noch vor einem Jahr hatten sich viele Experten mit Schreckensprognosen überboten. Das Münchner Ifo-Institut rechnete vor, die Lohnuntergrenze werde bis zu 900.000 Jobs gefährden, das Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit kalkulierte mit einem Minus von 600.000 Stellen. Keines der „Horrorszenarien“ habe sich bislang bewahrheitet, sagt IAB-Chef Möller, „aber in einzelnen Fällen hat der Mindestlohn natürlich Auswirkungen.“

Joachim Möller im Spiegel vom 4.4.2015

[Die Welt]

Frauen machen sich in Deutschland noch immer weit seltener selbstständig als Männer. Das teilte das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) mit. Demnach lag im Jahr 2014 die Quote der 18- bis 64-jährigen Männer, die in den vergangenen dreieinhalb Jahren ein Unternehmen gegründet haben oder das gerade tun, bei 6,5 Prozent. Die Quote der Frauen betrug vier Prozent. Wie die zur Bundesagentur für Arbeit gehörende Forschungsstelle weiter

erläuterte, unterscheiden sich auch die Motive dafür, sich selbstständig zu machen. 60 Prozent der Männer, doch nur 50 Prozent der Frauen gründen eine Firma, weil sie Unabhängigkeit, Selbstverwirklichung und ein hohes Einkommen anstreben. Frauen machen sich dagegen häufiger selbstständig als Männer, weil sie keinen anderen geeigneten Job finden.

Die Welt vom 22.4.2015

[dpa]

„Gefragt sein wird künftig vor allem Problemlösungskompetenz.“

Joachim Möller

Arbeitsmarktforscher rechnen im Zuge der fortschreitenden Rationalisierung in Zukunft mit noch weniger Routine-Jobs, in der Summe aber nicht unbedingt mit weniger Arbeitsplätzen. „Der Bedarf nach neuen Produkten wird auch künftig schneller wachsen als die Rationalisierung der Produktion“, sagte der Direktor des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Joachim Möller, der Deutschen Presse-Agentur zum „Tag der Arbeit“ am 1. Mai. Er verweist dabei auch auf die Erfahrung seit Beginn der Industrialisierung. Allerdings werden nach seinen Erkenntnissen in 15 bis 20 Jahren in vielen Betrieben andere Qualifikationen gefragt sein als heute. Wegfallen würden weiterhin einfachere Tätigkeiten; davon dürften zunehmend auch Büroberufe betroffen sein. Als Beispiel nennt Möller den Beruf des Buchhalters. Die Qualifikationsanforderungen an die Beschäftigten würden dagegen weiter steigen. „Gefragt sein wird künftig vor allem Problemlösungskompetenz“, sagt Möller. Mit der anstehenden digitalen Vernetzung der Produktion, der sogenannten

Industrie 4.0, werden zudem Mitarbeiter mit kombiniertem Produktions- und Digitalwissen stark gefragt sein, prognostiziert Möller.

dpa vom 28.4.2015

[Reuters]

Der Arbeitsmarkt verliert nach Einschätzung der Experten der Bundesagentur für Arbeit (BA) leicht an Schwung. „Der Rückgang der saisonbereinigten Arbeitslosigkeit aus den letzten Monaten wird sich wohl nicht in gleicher Höhe fortsetzen“, sagte Enzo Weber vom BA-Forschungsinstitut IAB am Dienstag. Die jüngste Entwicklung sei etwa durch den milden Winter begünstigt gewesen. Zudem habe die gute Konjunktur Ende 2014 für Impulse gesorgt. Das IAB-Arbeitsmarktbarometer fiel im April den dritten Monat in Folge und liegt mit 100,3 Punkten nur noch minimal über der Stagnationsmarke von 100 Zählern.

Reuters vom 28.4.2015

[Frankfurter Allgemeine Zeitung]

Ein substantieller Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit und insbesondere ihres verfestigten Kerns ist [...] kein leichtes Unterfangen und ganz sicher nicht schnell zu erreichen. Dennoch sind Fortschritte möglich. [...] Wenn der Arbeitsmarkt aufnahmefähig bleibt und Mobilität gefördert wird, um regionalen Ausgleich zu schaffen. Wenn wir lernen, die Fähigkeiten und Talente von Langzeitarbeitslosen zu erkennen und sie nicht nur als Risiko zu sehen. Wenn wir genau hinsehen und uns trauen, auch unkonventionelle Wege zu gehen. Wenn wir mit Blick in die Zukunft Risiken vermeiden, anstatt sie später zu verwalten, und dafür sorgen, dass Bildung und Ausbildung ganz oben auf unserer Agenda stehen.

Ulrich Walwei in der Frankfurter Allgemeinen Zeitung vom 23.5.2015

Rückwanderung von ostdeutschen Beschäftigten Kurs Ost-West-Ost

Die Zeiten, in denen viel mehr Menschen aus Ostdeutschland nach Westdeutschland gewandert sind als umgekehrt, gehören der Vergangenheit an. Seit Anfang der 2000er Jahre ist die Zahl der Abwandernden stark geschrumpft. Zugleich ist der Anteil derjenigen gestiegen, die wieder nach Ostdeutschland zurückkehren. Während weniger als 14 Prozent der Beschäftigten, die um die Jahrtausendwende in den Westen gingen, in ihre frühere Heimat zurückkehrten, sind es bei den später Abgewanderten etwa 16 Prozent.



Die räumliche Mobilität von Arbeitskräften spielt beim Ausgleich regionaler Arbeitsmarktunterschiede eine wichtige Rolle. Regionen mit höherer Arbeitslosigkeit und niedrigeren Löhnen geben in der Regel Arbeitskräfte ab, Regionen mit niedrigerer Arbeitslosigkeit und höheren Löhnen nehmen sie auf.

Die über viele Jahre hinweg schlechtere Lage auf dem ostdeutschen Arbeitsmarkt (vgl. dazu den Beitrag von Uwe Blien und Van Phan thi Hong auf Seite 4) hat viele Menschen dazu bewogen, auf der Suche nach einer Beschäftigung nach Westdeutschland zu ziehen. Dies war insbesondere Anfang der 1990er sowie zu Beginn der 2000er Jahre der Fall (vgl. Abbildung 1 auf Seite 80).

Seit Mitte der 2000er Jahre hat sich die Lage auf dem ostdeutschen Arbeitsmarkt jedoch deutlich verbessert, wie Michaela Fuchs, Mirko Wesling und Antje Weyh in ihrem Beitrag auf Seite 60 in diesem Heft zeigen. Zwar sind die Arbeitslosenquoten nach wie vor höher als in Westdeutschland. Gleichwohl haben immer mehr Betriebe in Ostdeutschland Schwierigkeiten, geeignete Fachkräfte zu finden.

Außerdem bestimmen die durch die Wende bedingten demografischen Umbrüche – also die Alterung und Schrumpfung der Erwerbsbevölkerung – mittlerweile den ostdeutschen Arbeitsmarkt (vgl. dazu den Beitrag von Barbara Schwengler und Franziska Hirschenauer auf Seite 14).

Eine wachsende Zahl regionaler Akteure versucht daher, abgewanderte Arbeitskräfte mit so genannten Rückkehr-Initiativen wiederzugewinnen. Wie viele der nach Westdeutschland abgewanderten ostdeutschen Arbeitskräfte zurück nach Ostdeutschland kommen, und welche Regionen hiervon bisher besonders profitiert haben, zeigen Auswertungen der IAB-Beschäftigtenhistorik (vgl. Kasten „Daten und Methoden“ auf Seite 82).

Verbesserte Arbeitsmarktsituation im Osten hat den Abwanderungsdruck gemildert

Allein zwischen den Jahren 2000 und 2001 zogen fast 29.000 ostdeutsche Beschäftigte von Ost- nach Westdeutschland (vgl. Abbildung 2 auf Seite 80). In den darauffolgenden Jahren ebte dieser Wanderungsstrom allmählich ab. Im letzten hier betrachteten Abwanderungszeit-

raum – zwischen 2006 und 2007 – zogen noch gut 12.000 Beschäftigte nach Westdeutschland. Anders als in den Jahren zuvor konnte der ostdeutsche Arbeitsmarkt seit 2005 Beschäftigungszuwächse verzeichnen. Dies dürfte unter anderem den Abwanderungsdruck gemildert haben.

Die positive Beschäftigungsentwicklung in Ostdeutschland dürfte auch der Grund dafür sein, dass der Anteil der Rückkehrer gestiegen ist. So haben Robert Nadler und Mirko Wesling in einem 2013 erschienenen Beitrag gezeigt, dass in der zweiten Hälfte der 2000er Jahre wieder mehr Beschäftigte nach Ostdeutschland zurückkamen.

Die hier für einzelne Jahrgänge berechneten Rückkehrquoten bestätigen dieses Ergebnis. Von jenen Ost-West-Wanderern, die in der zweiten Hälfte des betrachteten Abwanderungszeitraums (2003/04 bis 2006/07) in die alten Bundesländer gingen, kamen bis 2012 jeweils etwa 16 Prozent wieder nach Ostdeutschland zurück – deutlich mehr als bei den früheren Jahrgängen. Die Rückkehrquote der zwischen 2000 und 2001 abgewanderten ostdeutschen Beschäftigten beispielsweise beläuft sich lediglich auf 13,5 Prozent – und dies trotz des längeren Zeitraums für eine mögliche Heimkehr.

Allerdings ist die Zeitspanne, in der sich in den Westen abgewanderte ostdeutsche Beschäftigte für eine Rückkehr entscheiden, ohnehin recht kurz: Die meisten kommen innerhalb der ersten zwei bis drei Jahre zurück. Nach circa fünf Jahren entscheidet sich hingegen nur noch ein geringer Teil für die Rückkehr.

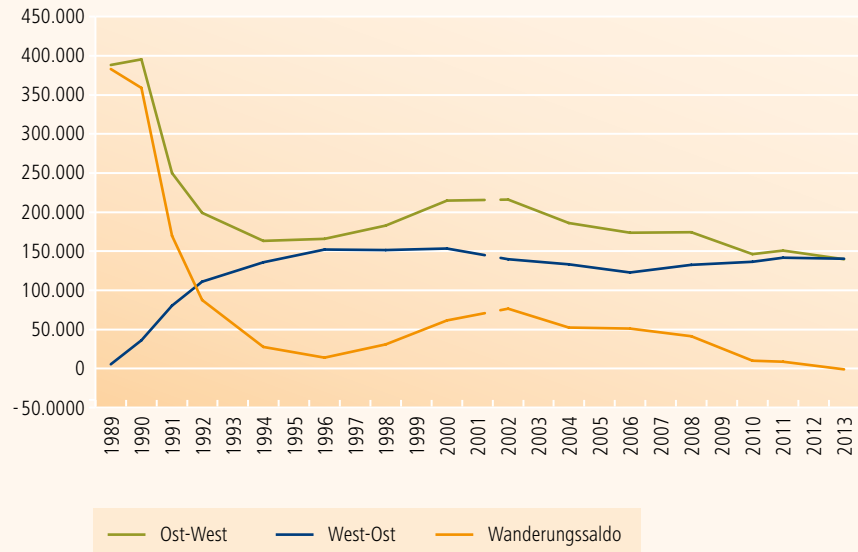
Einer im Jahr 2011 erschienenen Studie von Lutz Schneider, Alexander Kubis und Delia Wiest zufolge ist die soziale Bindung zur Herkunftsregion ein entscheidendes Motiv für die Rückkehr nach Ostdeutschland. Da diese Bindung mit längerem Fernbleiben schwächer wird, bietet dieser Befund im Umkehrschluss auch eine Erklärung dafür, dass die Wahrscheinlichkeit der Rückkehr im Zeitverlauf sinkt.

Die geringeren Rückkehrquoten der früheren Abwanderungsjahrgänge dürften auch darauf zurückzuführen sein, dass sich die Arbeitsmarktlage in Ostdeutschland erst ab dem Jahr 2005 gebessert hat. Demnach boten sich

Abbildung 1

Wanderungen der Bevölkerung zwischen Ost- und Westdeutschland

Anzahl Personen

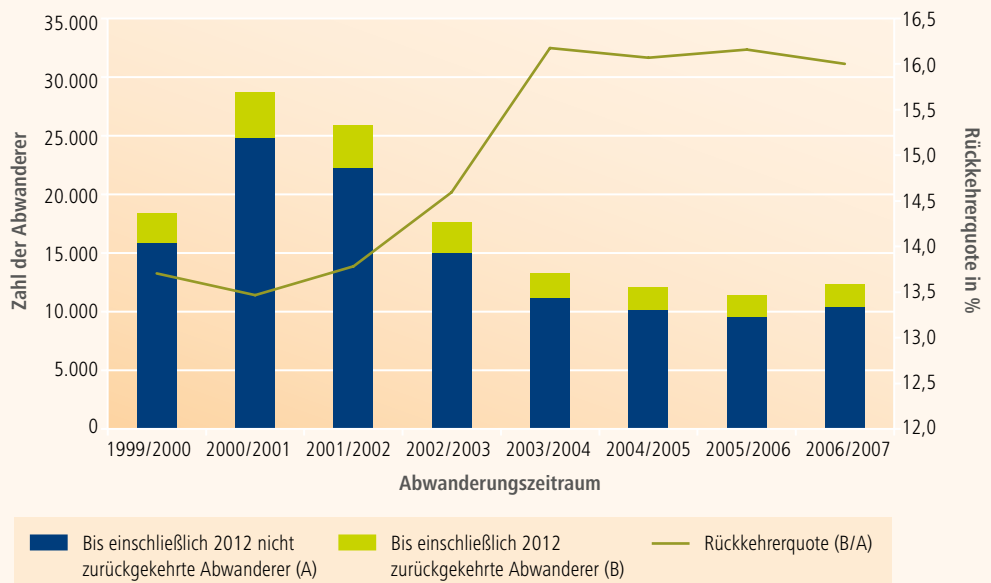


Anmerkung: Ab 2002 früheres Bundesgebiet ohne Berlin-West; neue Länder und Berlin.
 Quelle: Statistisches Bundesamt (2015), eigene Darstellung.

©IAB

Abbildung 2

Ab- und Rückwanderungen ostdeutscher Beschäftigter



Quelle: IAB Beschäftigtenhistorik (BeH) V09.04; eigene Berechnungen.

©IAB

beispielsweise jenen Arbeitskräften, die zwischen 2000 und 2001 nach Westdeutschland abwanderten, im „wahrscheinlichsten“ Rückkehrzeitraum bis 2003/2004 weniger Beschäftigungsmöglichkeiten in Ostdeutschland als jenen, die später nach Westdeutschland zogen.

Thüringen und Sachsen sind attraktive Rückkehrregionen

Dass die Arbeitsmarktentwicklung in der Herkunftsregion nicht nur Einfluss auf die Abwanderungs-, sondern auch auf die Rückkehrentscheidung hat, legen auch die nach Bundesländern differenzierten Ergebnisse nahe (vgl. Abbildung 3 auf Seite 82). Die beiden Freistaaten Thüringen und Sachsen weisen mit rund 17 Prozent bzw. 15 Prozent die höchsten Rückkehrquoten aller ostdeutschen Flächenländer auf.

In beiden Ländern ist die Beschäftigung zwischen den Jahren 2005 und 2012 überproportional gestiegen. Thüringen ist zudem das einzige ostdeutsche Bundesland, das an drei westdeutsche Länder angrenzt. Da die Entfernung zwischen der Abwanderungs- und der Zuwanderungsregion eine wichtige Bestimmungsgröße für die Wanderungsentscheidung darstellt, dürfte diese zentrale Lage die (Rück-)Wanderungsdynamik zusätzlich befördert haben.

In Brandenburg wiederum, das lediglich eine kurze gemeinsame Grenze mit Niedersachsen aufweist, stieg die Beschäftigung zwar noch stärker als in den beiden Freistaaten. Dennoch hat Brandenburg mit knapp zwölf Prozent die mit Abstand geringste Rückkehrquote. Neben weiteren Faktoren, die von Mirko Wesling und Dieter Bogai in einer aktuellen Studie detaillierter analysiert wurden, dürften dabei auch die Verflechtungen mit Berlin, die hier nicht berücksichtigt werden, eine weit größere Rolle spielen als bei den übrigen ostdeutschen Bundesländern.

Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen-Anhalt blieben mit ihrem Beschäftigungswachstum hingegen unter dem Durchschnitt. Ihre Rückkehrquoten sind, trotz längerer gemeinsamer Grenzen mit westdeutschen Bundesländern, mit jeweils rund 14 Prozent ebenfalls unterdurchschnittlich.

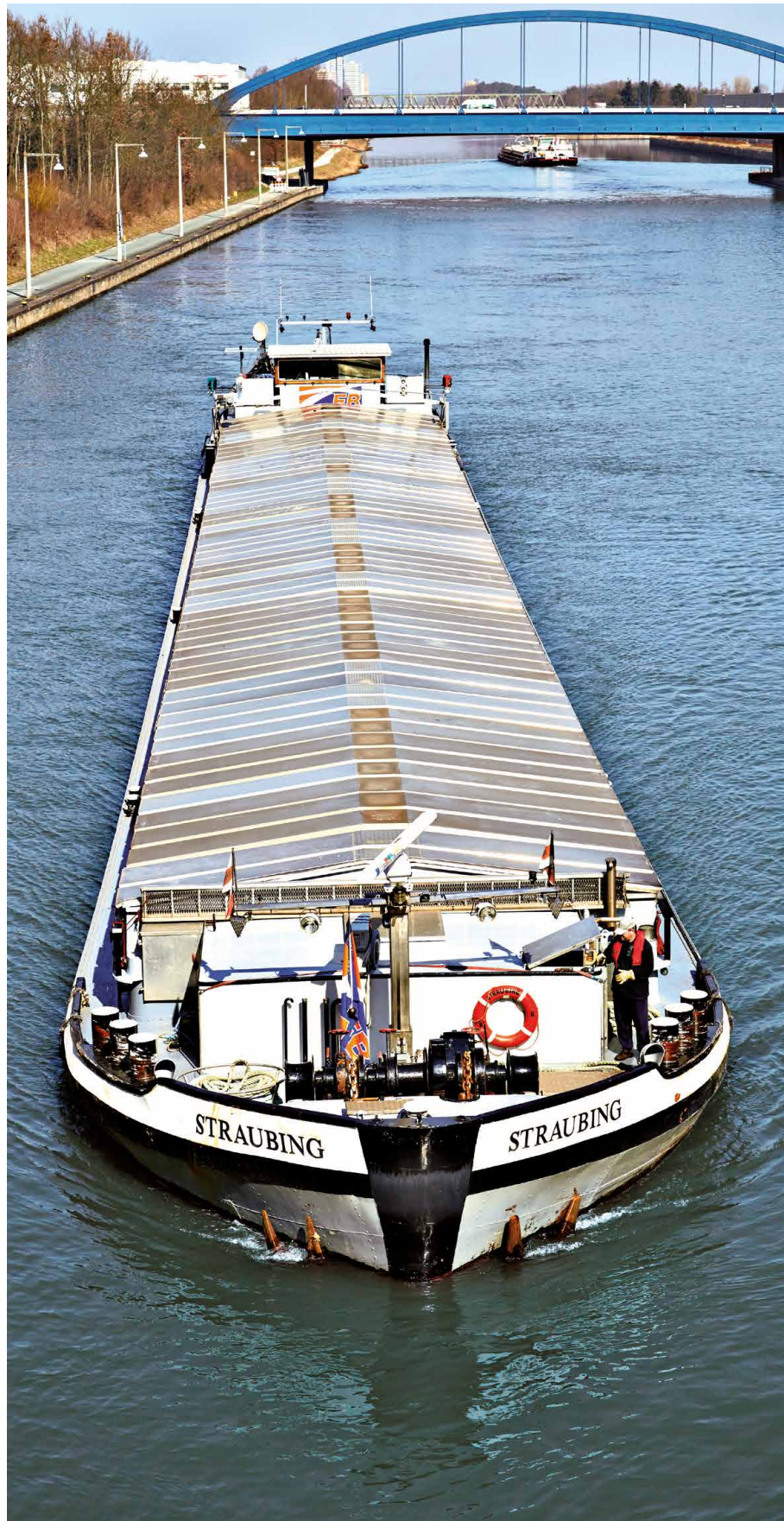
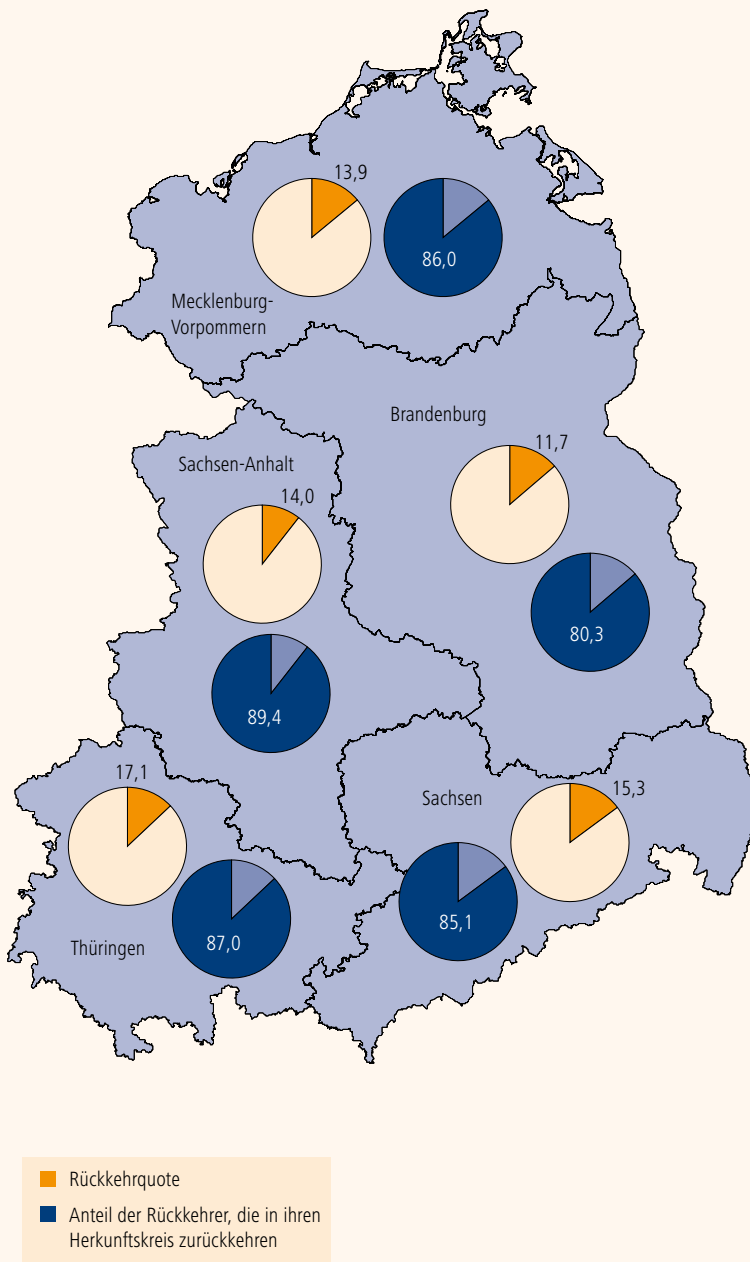


Abbildung 3

Rückkehrer nach Bundesländern

in Prozent



Quelle: IAB Beschäftigtenhistorik (BeH) V09.04; eigene Berechnungen.

©IAB

Bemerkenswert ist, dass die Rückkehrer in allen Bundesländern eine starke regionale Verbundenheit aufweisen – unabhängig davon, wie hoch die Rückkehrquote ist. Der Großteil dieser Beschäftigten – zwischen 85 Prozent in Sachsen und 89 Prozent in Sachsen-Anhalt – wird wieder exakt in dem Landkreis bzw. der kreisfreien Stadt wohnhaft, aus dem bzw. der sie zuvor nach Westdeutschland abgewandert waren. Dieser Befund untermauert die hohe Bedeutung der sozialen Bindung zur Herkunftsregion für die Rückkehrentscheidung.

Daten und Methoden

Die Beschäftigtenhistorik des IAB ist ein Paneldatensatz, der seit 1999 Wohnortangaben zu allen in Deutschland sozialversicherungspflichtig Beschäftigten enthält. Zur Analyse der (Rück)Wanderungsbewegungen wurden zunächst die aus den ostdeutschen Flächenländern stammenden Beschäftigten identifiziert. Berlin ist aufgrund seiner Funktion als Hauptstadt und der daraus resultierenden besonderen Wanderungsmuster in der Analyse nicht berücksichtigt. In einem zweiten Schritt erfolgte ihre Zuordnung zu einer (kreisscharf definierten) ostdeutschen Herkunftsregion. Verlagert ein ostdeutscher Beschäftigter zwischen zwei aufeinanderfolgenden Stichtagen (30.06.) im Zeitraum 1999 bis 2007 seinen Wohnort aus der Herkunftsregion nach Westdeutschland, so zählt dies als Abwanderung. Kommt ein Beschäftigter nach erfolgter Abwanderung zwischen zwei aufeinanderfolgenden Stichtagen (30.06.) im Zeitraum von 2000 bis 2012 aus Westdeutschland zurück in sein Herkunftsland, handelt es sich um eine Rückwanderung.

Eine detailliertere Erörterung der Methodik findet sich bei Wesling/ Bogai (2014).

Fazit

Im Zuge des sich verschärfenden Wettbewerbs um Fachkräfte haben viele Regionen in Ostdeutschland Initiativen gestartet, um Abgewanderte zur Rückkehr in ihre frühere Heimat zu bewegen. Die Auswertungen der IAB-Beschäftigtenhistorik haben gezeigt, dass ein Dreiklang aus Arbeitsmarktentwicklung, geografischer Lage der Herkunftsregion und sozialer Bindung den Erfolg bei der Rückgewinnung zuvor abgewanderter Beschäftigter maßgeblich mitbestimmt.

Zwei dieser drei Faktoren lassen sich beeinflussen. So sollte der Kontakt zu Abgewanderten möglichst gut und lange aufrechterhalten werden, wie es beispielsweise die in Ostdeutschland ins Leben gerufenen Rückkehrinitiativen tun. Ebenfalls hilfreich sind Informationen über die Entwicklung der Arbeitsmarktlage in der Herkunftsregion. Möglichkeiten, sich auch aus der Ferne sozial oder politisch für die Heimat zu engagieren, dürfen die Bindung an diese ebenfalls fördern und damit eine etwaige Rückkehr wahrscheinlicher machen. Wichtigste Voraussetzung bleibt jedoch für viele potenzielle Rückkehrwillige attraktive Beschäftigungsmöglichkeiten. Hierzu zählen neben dem Arbeitsentgelt beispielsweise die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten.

Literatur

Fritzsche, Birgit; Fuchs, Michaela; Orth, Anja Katrin; Sujata, Uwe; Weyh, Antje (2015): Potenzialnutzung in Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen. Eine Analyse von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt. IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Sachsen-Anhalt-Thüringen Nr. 1.

Nadler, Robert; Wesling, Mirko (2013): Zunehmende Rückwanderung von Arbeitskräften nach Ostdeutschland. In: Nationalatlas aktuell Nr. 7 (12.2013) 11, 18 S. Leipzig: Leibniz-Institut für Länderkunde.

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

Statistisches Bundesamt (2015): Wanderungen 2013. Fachserie 1, Reihe 1.2, Wiesbaden.

Wesling, Mirko; Bogai, Dieter (2014): Rückwanderung von Beschäftigten nach Brandenburg. Eine Analyse anhand der Beschäftigtenhistorik des IAB. IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Berlin-Brandenburg Nr. 3.

Die Autoren



Dr. Michaela Fuchs

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Regionales Forschungsnetz“ in der Regionaleinheit IAB Sachsen-Anhalt-Thüringen am IAB.
michaela.fuchs@iab.de



Mirko Wesling

war bis Dezember 2014 wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Regionales Forschungsnetz“ in der Regionaleinheit IAB Sachsen am IAB.



Dr. Antje Weyh

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Regionales Forschungsnetz“ in der Regionaleinheit IAB Sachsen am IAB.
antje.weyh@iab.de

Entwicklung der Tariflandschaft

Immer größere Flächen trocknen aus

Die Tarifautonomie ist traditionell eine zentrale Institution der bundesdeutschen Wirtschaftsordnung. Allerdings ist die Reichweite von Branchentarifverträgen im Osten wie im Westen seit Jahren rückläufig, wobei das Ausgangsniveau in Ostdeutschland deutlich niedriger war.



Überbetriebliche Verbands- oder Flächentarifverträge spielen eine wesentliche Rolle bei der Regelung von Löhnen und Arbeitsbedingungen. Sie werden meist für Regionen und Branchen ausgehandelt und sorgen dort für einheitliche Wettbewerbsbedingungen zwischen den beteiligten Unternehmen. Für den einzelnen Betrieb ergibt sich daraus eine gesicherte Planungs- und Kalkulationsgrundlage. Zudem gilt während der Laufzeit der Verträge die Friedenspflicht, so dass Streiks – abgesehen von Warnstreiks – in dieser Zeit nicht zulässig sind. Schließlich werden die beteiligten Betriebe zusätzlich dadurch entlastet, dass sie Arbeitsbedingungen und Löhne nicht selbst aushandeln müssen.

Im Jahr 1990 wurde im Konsens zwischen Regierung und Tarifparteien das westdeutsche System industrieller Arbeitsbeziehungen auf das Gebiet der ehemaligen DDR übertragen. Mit dem Inkrafttreten der Wirtschafts-, Währungs- und Sozialunion galt damit auch für Ostdeutschland die Tarifautonomie, und die westdeutschen Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften begannen mit dem Aufbau handlungsfähiger Tarifparteien im Osten des Landes. Man ging davon aus, dass die in Westdeutschland eingespielten Handlungsmuster sich auch dort bewähren würden. So wurden in der frühen Transformationsphase die von der Treuhandanstalt verwalteten Betriebe als Mitglieder in die zuständigen Arbeitgeberverbände aufgenommen.

In den 1990er Jahren setzte eine massive Tarifflucht ostdeutscher Betriebe ein

In Ostdeutschland kam es jedoch alsbald zu einem drastischen Einbruch der Produktion und der Beschäftigung. Diese Entwicklung wurde teilweise auch der Lohnpolitik der Tarifparteien angelastet, die nach Ansicht ihrer Kritiker mit einer allzu schnellen Anpassung der Löhne an das Westniveau viele Ostbetriebe überfordert hatte.

All dies führte in den ersten Jahren nach der Wiedervereinigung dazu, dass viele ostdeutsche Unternehmen aus den Arbeitgeberverbänden austraten oder diesen gar nicht erst beitraten. Für die Zeit bis 1996 liegen zwar keine umfassenden empirischen Ergebnisse vor. Es muss allerdings davon ausgegangen werden, dass bis dahin bereits

eine erhebliche Anzahl an Betrieben die Branchentarifbindung aufgekündigt hatte.

Im IAB-Betriebspanel, einer jährlichen Befragung von 16.000 Betrieben in Deutschland, werden die Daten zur Tarifbindung seit 1996 für beide Landesteile erhoben. Die Flächentarifbindung der Beschäftigten ist seither in den alten wie in den neuen Bundesländern rückläufig, ausgehend von unterschiedlichen Niveaus (vgl. Abbildung 1 auf Seite 86).

Waren im Jahr 1996 über zwei Drittel der westdeutschen Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben tätig, so galt dies schon damals nur für gut die Hälfte der ostdeutschen Belegschaften. Von 1996 bis 2013 ging dieser Anteil um 18 Prozentpunkte in Westdeutschland und um 21 Prozentpunkte in Ostdeutschland zurück – eine Angleichung Ostdeutschlands an das westdeutsche Niveau fand demnach nicht statt. Nach wie vor liegt das Ausmaß der Tarifbindung der Beschäftigten im Westen deutlich über dem im Osten.

Der Anteil von Firmentarifverträgen ist seit Jahren konstant

Dem starken Rückgang der Branchentarifbindung steht kein spürbarer Bedeutungsgewinn von Firmentarifverträgen gegenüber. Seit 1999, dem ersten Jahr für das vergleichbare Daten aus dem IAB-Betriebspanel verfügbar sind, liegt der Anteil der westdeutschen Beschäftigten, die in einem Betrieb arbeiten, in dem ein mit einer Gewerkschaft geschlossener Firmentarifvertrag gilt, relativ konstant bei acht Prozent. Im Osten schwankt er seit Jahren um die zwölf Prozent (vgl. Tabelle 1 auf Seite 87).

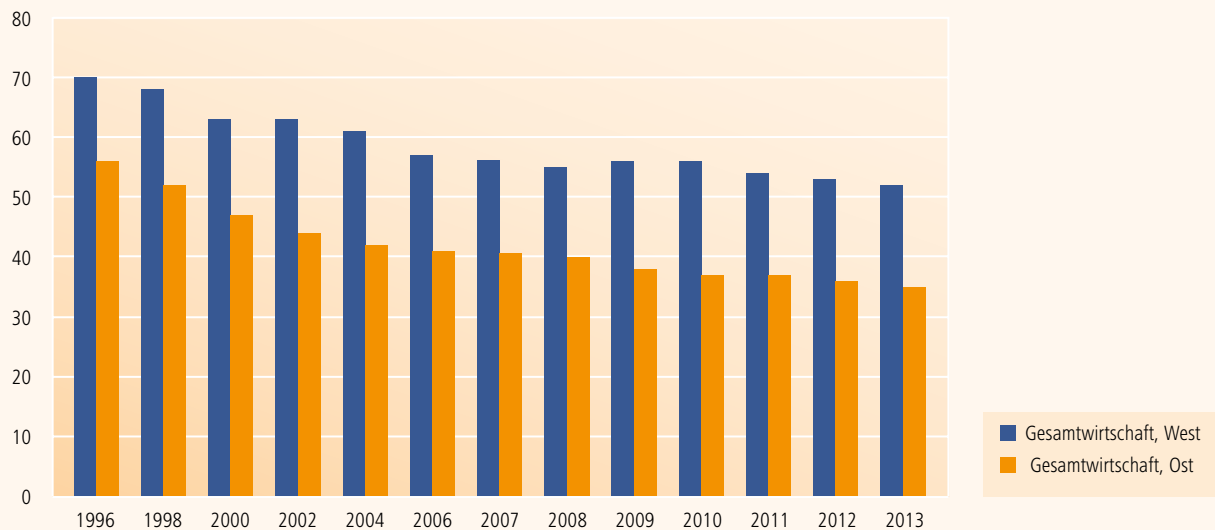
Die naheliegende und durch Fallbeispiele bestätigte Strategie der Gewerkschaften, in Betrieben, die aus dem Branchentarif austreten, den Abschluss eines Firmentarifvertrags anzustreben, schlägt sich also nicht in entsprechenden Zuwächsen nieder. Dies dürfte an der zum Teil unzureichenden Organisationsfähigkeit der Belegschaften liegen.

Die Ursache für die im Vergleich zu Westdeutschland größere Reichweite von Firmentarifverträgen im Osten hat Reinhard Bispinck bereits 1991 beschrieben: Nach dem Zusammenbruch der DDR mussten in kürzester Zeit Tarif-

Abbildung 1

Flächentarifbindung der Beschäftigten 1996-2013

in Prozent



Anmerkung: seit 2010 verändertes Datenprüfverfahren, siehe Ellguth/Kohaut (2011, S. 243).

Quelle: IAB-Betriebspanel.

©IAB

verträge geschlossen werden, ohne dass entsprechende Verbandsstrukturen auf Branchenebene vorhanden gewesen wären. Deshalb wurden zur Jahresmitte 1990 die ersten Tarifverträge zwischen Repräsentanten westdeutscher Gewerkschaften und ostdeutschen Betriebsleitern beziehungsweise Kombinatdirektoren ausgehandelt.

Ein weiterer Grund für den höheren Anteil an Betrieben mit Firmentarifvertrag mag die eingangs geschilderte Flucht ostdeutscher Betriebe aus dem Branchentarif sein. Nachdem sich entsprechende Verbandsstrukturen entwickelt hatten, war der Organisationsgrad der Betriebe in Ostdeutschland anfänglich ähnlich hoch wie im Westen. Als aufgrund der wirtschaftlichen Krisensituation in Ostdeutschland die Unzufriedenheit der Betriebe mit der Politik der Arbeitgeberverbände wuchs, traten jedoch, wie bereits erwähnt, viele ostdeutsche Betriebe aus diesen Verbänden aus.

Dies wiederum könnte in vielen Fällen zum Abschluss eines für den jeweiligen Betrieb günstigeren Firmentarifvertrags geführt haben. Er lehnte sich zwar im Kern an

die einschlägigen Branchentarifverträge an, blieb aber in wichtigen Einzelaspekten deutlich unter deren Niveau, etwa bei Sonderzahlungen, beim Urlaubsanspruch oder bei der vereinbarten Wochenarbeitszeit.

Betrachtet man die aktuelle Tariflandschaft, so ist zunächst festzuhalten, dass derzeit (Stand 2013) rund 52 Prozent der westdeutschen und etwa 35 Prozent der ostdeutschen Beschäftigten in einem Betrieb arbeiten, der einem Branchentarifvertrag unterliegt (vgl. Tabelle 2 auf Seite 89). Für rund 40 Prozent der westdeutschen und 53 Prozent der ostdeutschen Arbeitnehmer hingegen gilt kein Tarifvertrag.

Tarifbindung ist je nach Branche und Größe sehr unterschiedlich

Das Ausmaß der Tarifbindung variiert je nach Wirtschaftszweig sehr stark. In Westdeutschland hat die Branchentarifbindung im Verarbeitenden Gewerbe mit 55 Prozent der Beschäftigten immer noch eine überdurchschnittliche Bedeutung, während sie in Ostdeutschland mit 20 Prozent

weit unterdurchschnittlich ist. Im Dienstleistungssektor bewegt sich die Tarifbindung mit Ausnahme des Kredit- und Versicherungswesens und des Öffentlichen Dienstes in beiden Landesteilen eher unter dem Durchschnitt.

Der tarifliche Deckungsgrad steigt zudem mit der Betriebsgröße. Dies ist insofern wenig überraschend, als die organisatorische Entlastungswirkung von Tarifverträgen etwa bei der Aushandlung von Löhnen umso stärker ausfällt, je mehr Beschäftigte ein Betrieb hat. Daher spielen Branchentarifverträge für Kleinbetriebe nur eine untergeordnete Rolle, während Großbetriebe mit über 500 Beschäftigten mehrheitlich tarifgebunden sind. Auch die Bedeutung von Firmentarifverträgen nimmt mit steigender Betriebsgröße zu.

Diese Zusammenhänge gelten sowohl für die alten als auch die neuen Bundesländer, wenngleich auf unterschiedlichem Niveau: Während rund 30 Prozent der westdeutschen Betriebe an Branchentarifverträge gebunden sind, trifft dies nur für 17 Prozent der ostdeutschen Betriebe zu. Haus- oder Firmentarifverträge gelten hingegen für zwei Prozent der Betriebe in den alten und etwa drei Prozent der Betriebe in den neuen Bundesländern. Der überwiegende Anteil, also etwa 67 Prozent der westdeutschen und 80 Prozent der ostdeutschen Betriebe, ist nicht tarifgebunden.

Vier von zehn Betrieben orientieren sich informell am Branchentarif

Über ihre formal rechtliche Geltung hinaus dienen Branchentarifverträge oft als Richtschnur für nicht tarifgebundene Betriebe. Seit dem Jahr 1999, ab dem entsprechende Daten vorliegen, geben jeweils vier von zehn nicht tarifgebundenen Betrieben in West- und Ostdeutschland an, sich bei der Entlohnung an bestehenden Branchentarifen zu orientieren und ihre Einzelarbeitsverträge entsprechend anzupassen. In diesen Betrieben arbeitet ungefähr die Hälfte der nicht tarifgebundenen Beschäftigten.

Während die Zahl der tarifgebundenen Betriebe deutlich abgenommen hat, ist der Anteil der nicht tarifgebundenen Betriebe, die sich bei der Lohnhöhe dennoch an Branchentarifverträgen anlehnen, sogar gestiegen: Zuletzt



Tabelle 1

Beschäftigte in Betrieben mit Firmentarifvertrag

in Prozent

	Beschäftigte	
	West	Ost
1999	8	11
2001	8	12
2003	8	11
2005	8	11
2007	7	13
2009	9	13
2011	7	12
2013	8	12

Quelle: IAB-Betriebspanel 1999-2013.

©IAB



lag deren Anteil – bezogen auf alle Betriebe – bei 28 Prozent in Westdeutschland und 34 Prozent in Ostdeutschland. Damit profitiert jeder fünfte Beschäftigte im Westen und jeder vierte im Osten zwar nicht direkt, aber doch indirekt von den Branchentarifen.

Im Jahr 2011 wurden die betreffenden Betriebe ausführlicher dazu befragt, ob sie sich nur bei den Löhnen oder auch bei anderen Regelungen – etwa bei den finanziellen Zusatzleistungen wie Weihnachts- oder Urlaubsgeld, den Arbeitszeiten oder der Dauer des Jahresurlaubs – nach dem Branchentarif richten. Die Befragung hat gezeigt, dass sich nur eine Minderheit der nicht tarifgebundenen Betriebe in allen relevanten Punkten am jeweiligen Branchentarif anlehnt. Bezogen auf alle Betriebe sind es rund neun Prozent im Westen und acht Prozent im Osten (vgl. Abbildung 2 auf Seite 90). In diesen Betrieben dürften also

die Beschäftigten Arbeitsbedingungen vorfinden, die mit denen in branchentarifgebundenen Betrieben weitgehend vergleichbar sind.

Insgesamt werden in vier von zehn westdeutschen und in jeder vierten ostdeutschen Firma Löhne und Arbeitsbedingungen direkt oder indirekt durch Branchentarifverträge geregelt. Über 60 Prozent der Beschäftigten in Westdeutschland und knapp 45 Prozent der Beschäftigten in Ostdeutschland arbeiten in diesen Betrieben. Es zeigt sich also, dass der Branchentarifvertrag immer noch eine wichtige Rolle im deutschen System der Arbeitsbeziehungen spielt, auch wenn seine Reichweite in den letzten beiden Jahrzehnten zurückgegangen ist. Dabei hat sich am beträchtlichen Unterschied zwischen West- und Ostdeutschland in den letzten Jahren wenig geändert.

Bei übertariflicher Bezahlung bewegen sich Ost und West aufeinander zu

Der Blick auf die deutsche Tariflandschaft ist unvollständig, wenn nicht berücksichtigt wird, dass auch tarifgebundene Betriebe von den tarifvertraglich vereinbarten Standards abweichen können. Abweichungen nach oben – vor allem in Form übertariflicher Bezahlung – hat es schon immer gegeben. Den Betrieben war und ist es freigestellt, über Tarif zu bezahlen beziehungsweise übertarifliche Leistungen anzubieten.

Interessanterweise ist dieser Aspekt der tariflichen Regulierung der einzige, bei dem sich west- und ostdeutsche Betriebe aufeinander zu bewegen. Seit 1999 hat der Anteil der übertariflich entlohnenden Betriebe im Westen um 13 Prozentpunkte auf zuletzt 39 Prozent der tarifgebundenen Betriebe abgenommen. Im Osten gab es im gleichen Zeitraum einen Zuwachs um drei Prozentpunkte auf nunmehr 24 Prozent.

Die Höhe der übertariflichen Entlohnung und der Anteil der davon profitierenden Beschäftigten unterscheiden

Tabelle 2

Beschäftigte in tarifgebundenen Betrieben 2013 nach Wirtschaftszweigen

in Prozent

	Branchen-tarifvertrag		Haus-/Firmen-tarifvertrag		Kein Tarifvertrag			
	West	Ost	West	Ost	West	davon Orientierung am Branchentarif	Ost	davon Orientierung am Branchentarif
Landwirtschaft u.a.	50	14	(2)	5	48	47	81	51
Energie/Wasser/Abfall & Bergbau	75	42	15	29	10	48	29	42
Verarbeitendes Gewerbe	55	20	12	14	33	62	66	51
Baugewerbe	69	51	2	6	29	65	43	65
Großhandel, Kfz-Handel und -Reparatur	37	17	7	12	56	58	72	49
Einzelhandel	41	27	2	6	57	65	67	52
Verkehr & Lagerei	42	20	13	12	45	39	68	45
Information & Kommunikation	15	7	19	16	65	32	78	26
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	81	57	2	(0)	16	39	43	30
Gastgewerbe & Sonst. Dienstleistungen	40	26	3	6	57	50	68	45
Gesundheit & Erziehung/Unterricht	54	30	10	23	37	65	47	53
Wirtschaftl., wissenschaftl. u. freiberufl. Dienstleistungen	43	45	4	7	53	37	49	36
Organisationen ohne Erwerbscharakter	53	28	12	13	35	61	59	54
Öffentliche Verwaltung/Sozialversicherung	89	83	9	16	2	63	2	(81)
Gesamt	52	35	8	12	40	53	53	48

Anmerkung: Werte in Klammer aufgrund geringer Fallzahl wenig belastbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2013.

©IAB



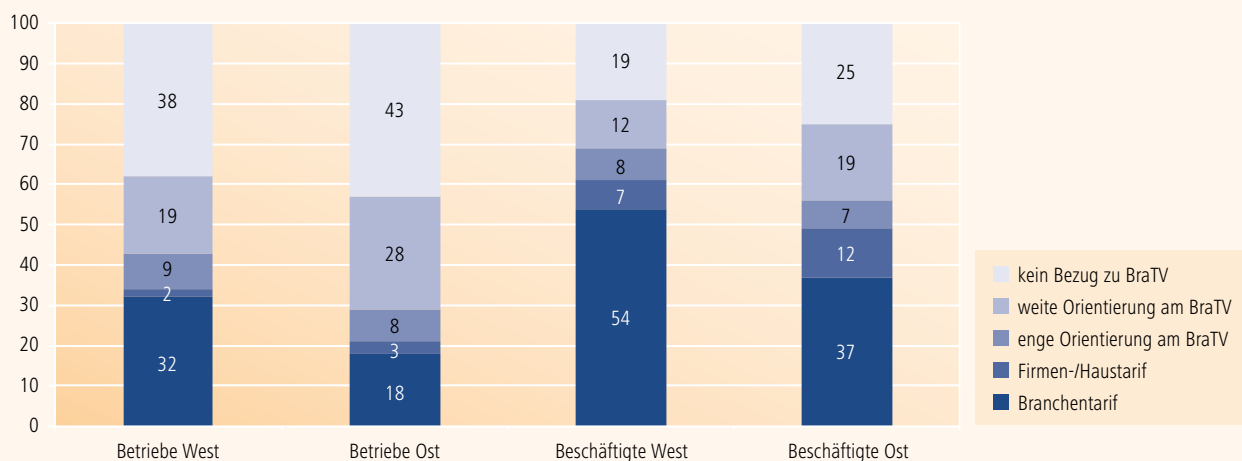
sich kaum zwischen den Betrieben beider Landesteile. Die gesamtwirtschaftliche Bedeutung dieser Praxis muss allerdings vor dem Hintergrund der schwindenden Basis tarifgebundener Betriebe beurteilt werden. Absolut betrachtet hat die Anzahl der betreffenden Betriebe von knapp 500.000 im Jahr 1999 auf unter 200.000 abgenommen.

Die Bedeutung von tariflichen Öffnungsklauseln nimmt zu

Auf der anderen Seite finden sich Betriebe, welche die in Tarifverträgen vereinbarten Standards unterschreiten. Dies ist – rechtlich abgesichert – erst mit der Einführung tariflicher Öffnungsklauseln möglich. Um einzelnen tarifgebundenen Betrieben bei Bedarf mehr Flexibilität zu eröffnen, wurden seit Mitte der 1980er Jahre Öffnungsklauseln eingeführt. Mittlerweile sind solche Abweichungen nach unten ein etabliertes Instrument tarifvertraglicher Regulierung.

Die Daten des IAB-Betriebspanels geben zumindest partiell Aufschluss über die Verbreitung und die betriebliche Nutzung dieser Regelungen. Eine entsprechende Auswertung für die Privatwirtschaft findet sich beispielsweise in einem Beitrag von Peter Ellguth und Susanne Kohaut,

Abbildung 2
Tarifbindung und Orientierung am Branchentarifvertrag (BraTV)
in Prozent



der 2014 in den WSI-Mitteilungen veröffentlicht wurde.

Bei der Nutzung tariflicher Öffnungsklauseln unterscheiden sich Betriebe in Ost und West nur wenig. Bei 23 Prozent der westdeutschen und 20 Prozent der ostdeutschen Betriebe mit Branchentarifvertrag ist nach eigenen Angaben irgendeine Öffnungsklausel im Tarifvertrag verankert. Allerdings gibt es eine wissenschaftliche Debatte, inwieweit diese betrieblichen Angaben die tarifvertraglichen Regelungen widerspiegeln. Von tariflichen Öffnungsklauseln machen in beiden Landesteilen sieben von zehn betroffenen Betrieben Gebrauch. Auf alle tarifgebundenen Betriebe bezogen nehmen gut 17 Prozent im Westen und 14 Prozent im Osten Öffnungsklauseln in Anspruch.

Fazit

Auch 25 Jahre nach der Wiedervereinigung besteht ein West-Ost-Gefälle in der deutschen Tariflandschaft. In beiden Landesteilen ist die Branchentarifbindung in den vergangenen Jahren stark zurückgegangen. Dabei ist die Reichweite branchenweiter Tarifverträge im Osten nach wie vor deutlich geringer als im Westen. Allerdings sind zumindest Firmentarifverträge im Osten etwas verbreiteter als im Westen.

In beiden Landesteilen orientiert sich in etwa der gleiche Anteil an Firmen informell an einem Branchentarifvertrag, wobei nur ein kleiner Anteil tatsächlich alle Regelungen der entsprechenden Verträge übernimmt. Auch der Anteil der Betriebe, die übertariflich bezahlen, nähert sich, obschon insgesamt stark rückläufig, tendenziell an. Insgesamt ist eine Konvergenz der Tariflandschaft in Deutschland freilich nicht in Sicht. Vielmehr scheinen sich die Strukturen in West- und Ostdeutschland auf unterschiedlichem Niveau zu verfestigen.

Literatur

Bispinck, Reinhard (1991): Die Gratwanderung: Tarifpolitik in den neuen Bundesländern. In: Gewerkschaftliche Monatshefte, Nr. 12, S. 744-755.

Ellguth, Peter; Kohaut, Susanne (2014): Öffnungsklauseln – Instrument zur Krisenbewältigung oder Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit? In: WSI-Mitteilungen, 67. Jg., Heft 6, S.439-449.

Die Autoren



Peter Ellguth

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

peter.ellguth@iab.de



Dr. Susanne Kohaut

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

susanne.kohaut@iab.de

Personen

Neuigkeiten aus der Abteilung „Leute“



Nachrufe

Prof. Dr. Gerhard D. Kleinhenz, Direktor des IAB von 1997 bis 2002 (+ 19. April 2015)

Das IAB trauert um Prof. Dr. Gerhard D. Kleinhenz, der am 19. April dieses Jahres unerwartet verstorben ist. Der emeritierte Inhaber des Lehrstuhls für Volkswirtschaftslehre mit Schwerpunkt Wirtschafts- und Sozialpolitik an der Universität Passau war von 1997 bis 2002 Direktor des IAB und blieb dem Institut auch nach seiner Amtszeit in vielfacher Weise verbunden.

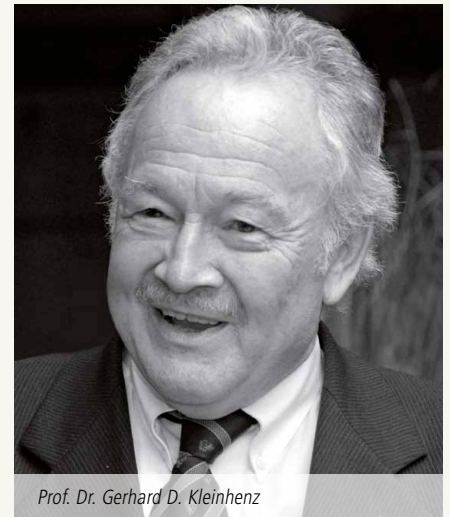
Geboren wurde Gerhard Kleinhenz 1940 in Poppenhausen (Unterfranken, Kreis Schweinfurt). Nach dem Abitur am Humanistischen Gymnasium in Münnerstadt studierte er Volkswirtschaftslehre an der Ludwig-Maximilians-Universität München. Dort machte er die Bekanntheit mit seinem späteren akademischen Lehrer Prof. Heinz Lampert

(1930–2007), dem er als wissenschaftlicher Mitarbeiter zunächst nach Berlin, dann nach Köln und später nach Augsburg folgte. Aus seiner Berliner Zeit erwähnte er immer wieder begeistert das beeindruckende Symposium, das Josef Stingl (1919–2004), damals Lehrbeauftragter am Otto-Suhr-Institut, organisiert hatte. Daraus entwickelte sich eine tiefe Freundschaft mit dem späteren Präsidenten der Bundesan-

stalt für Arbeit – auch über dessen Ruhestand hinaus. Im Jahr 1976 habilitierte Gerhard Kleinhenz an der Universität Augsburg. 1978 wurde er als zweiter Professor überhaupt an die neu gegründete Universität Passau berufen, wo er einen Lehrstuhl für Volkswirtschaftslehre übernahm. Kleinhenz kann somit als einer der Gründerväter der Universität Passau gesehen werden. Er beteiligte sich ausgesprochen engagiert am Aufbau der Universität und der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät, dessen Gründungsdekan er war. Legendär war der „Leberkäs-Empfang“, mit dem die Erstsemester auch heute noch persönlich begrüßt werden.

„Die Qualität der Forschungs- und Beratungstätigkeit des IAB war ihm ein Herzensanliegen.“

Bevor er 1997 die Leitung des IAB übernahm, war er in verschiedenen öffentlichen Funktionen in Erscheinung getreten – als Vorsitzender des Ausschusses für Sozialpolitik des Vereins für Socialpolitik (1990–1994), als Mitglied der Kommission für die Erforschung des sozialen und politischen Wandels in den neuen Bundesländern (1990–1996), als Vorsitzender des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultätentages (1993–1996), als Mitglied des Wissenschaftlichen Beirats für Familienfragen beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (ab 1985) sowie als Berater der Kommission VI für gesellschaftliche und



Prof. Dr. Gerhard D. Kleinhenz

soziale Fragen der Deutschen Bischofskonferenz (1996–2006). Gerhard Kleinhenz war ein in der Wissenschaftsgemeinschaft hochgeachteter Kollege. Für seine Verdienste wurde ihm das Bundesverdienstkreuz am Bande und das Bundesverdienstkreuz 1. Klasse verliehen.

Seinen Kolleginnen und Kollegen am IAB wird er stets als liebenswerter und ausgleichender Mensch, der sein Amt engagiert und großzügig ausgeübt hat, in guter Erinnerung bleiben. Nicht nur im IAB hat er es bei Diskussionen immer verstanden, aufgeregte Gemüter zu beruhigen. Gerhard Kleinhenz hatte viele zukunftsweisende Ideen und war neuen Entwicklungen gegenüber aufgeschlossen. Als Vorgesetzter interessierte er sich nicht nur für den Fortgang der Forschungsprojekte, sondern nahm auch private Sorgen und Nöte der Mitarbeiter ernst.

Zugleich hat er sich um die Weiterentwicklung des Instituts verdient gemacht. Hervorzuheben ist vor allem die wachsende Rolle des IAB in der wissenschaftlichen Politikberatung, die Gerhard Kleinhenz maßgeblich forciert hat. Prägnantestes Beispiel ist die sogenannte IAB-Agenda von 1998, mit der das Institut der Politik den Handlungsbedarf und die Handlungsmöglichkeiten für den Aufbau von mehr Beschäftigung und den Abbau der Arbeitslosigkeit aufzeigte. Auch mit der Einrichtung des Beschäftigungskolloquiums „Wissenschaft trifft Praxis“ baute Kleinhenz die Stellung des IAB in der Politikberatung aus.

Zudem war Kleinhenz die Qualität der Forschungs- und Beratungstätigkeit des IAB ein Herzensanliegen. Davon zeugen nicht nur die Einrichtung des Wissenschaftlichen Beirats, sondern auch die zahlreichen Verbesserungen bei der Qualitätssicherung von Projekten und Produkten. Schließlich hat Gerhard

Kleinhenz immer wieder die Eigenständigkeit des Instituts betont. Das IAB sollte zwar integraler Teil der BA sein, aber immer mit dem Anspruch einer zuvörderst an Kriterien wissenschaftlicher Exzellenz ausgerichteten Forschungseinrichtung. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des IAB, so Kleinhenz' Credo, sollten sich mit ihrem Institut identifizieren können. Sein stetes Bemühen, das IAB auch nach außen hin nicht nur als Teil der BA, sondern auch als eigenständiges und selbstbewusstes Forschungsinstitut sichtbar zu machen, fand seinen augenfälligsten Ausdruck schließlich in der Tatsache, dass das Institut nach langem Ringen ein eigenes Gebäude auf dem Gelände des Verwaltungszentrums der BA in Nürnberg erhielt.

Auch die höchst gelungene 30-Jahr-Feier des IAB, die im November 1997 auf Einladung von Bundespräsident Roman Herzog in Schloss Bellevue stattfand und der auch der damalige

Bundesarbeitsminister Norbert Blüm beiwohnte, ist mit dem Namen Kleinhenz verbunden.

Gerhard Kleinhenz blieb dem Institut auch nach seiner Amtszeit als Direktor verbunden, etwa als Mitherausgeber der Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung. Auch zu Führungskräften der Bundesagentur für Arbeit, die seine Expertise weiterhin zu schätzen wussten, hielt er nach seinem Ausscheiden regen Kontakt. Kleinhenz hielt noch bis vor kurzem Lehrveranstaltungen in Passau ab und zeigte bis zuletzt großes Interesse an den Arbeiten seiner „Schüler“, die mittlerweile vielfach selbst an namhaften Universitäten als Professoren tätig sind.

Anlässlich des Requiems für Gerhard Kleinhenz am 2. Mai 2015 in Passau würdigte IAB-Direktor Prof. Joachim Möller seinen Vorgänger als hochgeschätzten Kollegen, honorablen Vorgesetzten und nicht zuletzt als einen guten Menschen. Wir erinnern uns an ihn in Dankbarkeit und Demut. Er wird uns fehlen.

Heinz Gommlich († 15. April 2015)

Das IAB trauert um Heinz Gommlich, der am 15. April dieses Jahres im Alter von 63 Jahren einem langen Krebsleiden erlag. Er arbeitete seit 1991 als Fachkraft für Datenmanagement im damaligen Arbeitsbereich „Analytische Statistik“, dem heutigen „Kompetenzzentrum Empirische Methoden“ des IAB.

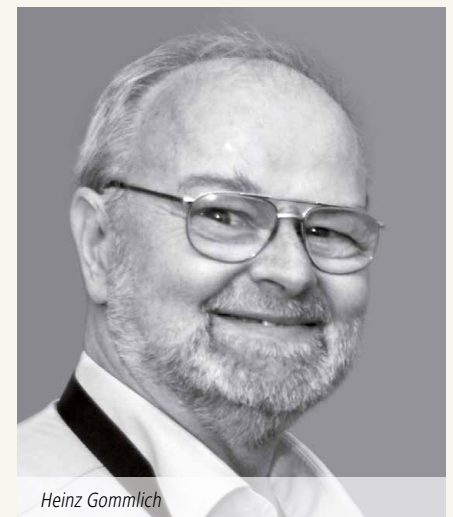
Nach seinem Studium an der Technischen Hochschule für Elektrotechnik in Ilmenau, wo er sein Diplom als Ingenieur-Ökonom ablegte, arbeitete er am Zentralinstitut für Arbeit in Dresden an der Pflege und Auswertung des „Datenspeichers Gesellschaftliches Arbeitsvermögen“, einer Mikrodatenbank zur Erfassung

von Qualifikationen und Fachkompetenzen in der DDR.

Im Jahr 1991 kam er nach Nürnberg in das IAB. In der Zeit nach der Wende waren seine Kenntnisse der DDR-Arbeitsmarktdaten bei der Analyse des ostdeutschen Arbeitsmarkts

„Er galt als gewiefter PC-Spezialist, der jeden Rechner-Absturz beheben konnte.“

gefragt. Er galt als gewiefter PC-Spezialist, der jeden Rechner-Absturz beheben konnte. Ihm gelang es auch, die schwierigsten Datenformate lesbar zu machen und an wechselnde



Heinz Gommlich

Software und Datenplattformen anzupassen. Heinz Gommlich wurde für seine Verlässlichkeit und Zuverlässigkeit allseits geschätzt. Wir haben mit ihm einen außerordentlich freundlichen und hilfsbereiten Kollegen verloren.

Hans-Uwe Bach († 25. September 2014)

Das IAB trauert um Hans-Uwe Bach, der am 25. September 2014 verstorben ist. In seiner mehr als 40 Jahre währenden Tätigkeit für das IAB hat er Pionierarbeit geleistet und zur Entwicklung der Forschung im Institut – insbesondere der Analyse struktureller und konjunktureller Entwicklungen am Arbeitsmarkt – maßgeblich beigetragen.

Hans-Uwe Bach, der am 13. Januar 1945 geboren wurde, begann seine Arbeit noch in der Aufbauphase des IAB. Auf der Suche nach einem Semesterferien-Job führte ihn sein Weg im August 1969 zum Arbeitsamt Erlangen. Dort schickte man ihn „nach oben“ zum IAB – das Institut war damals noch im zweiten Stock des Arbeitsamtes untergebracht. So kam er in den damaligen Arbeitsbereich „Mobilitäts- und Konjunkturforschung“, der wenige Jahre später (1971) in „Konjunktur- und Regionalforschung“ umbenannt wurde.

„Dort wurde mein Interesse für Arbeitsmarkt und volkswirtschaftliche Fragen geweckt.

Deshalb habe ich sofort zugesagt, als mir eine Festanstellung als Sachbearbeiter angeboten wurde“, schrieb Hans-Uwe Bach in einem Brief, nachdem er

im Jahr 2010 in den Ruhestand gegangen war. Als Student der Mathematik war Hans-Uwe Bach für die empirische Arbeit im IAB hervorragend gerüstet: mit seinem ausgeprägten Sinn für Logik, Zahlen und Strukturen, für Systeme, Modelle und Lösungen. Die Arbeitsmarktfor- schung steckte damals noch in den Kinderschuhen. Es war also Pioniergeist gefragt, auch

angesichts der anfangs noch kläglichen Lage hinsichtlich Daten und Datenverarbeitung.

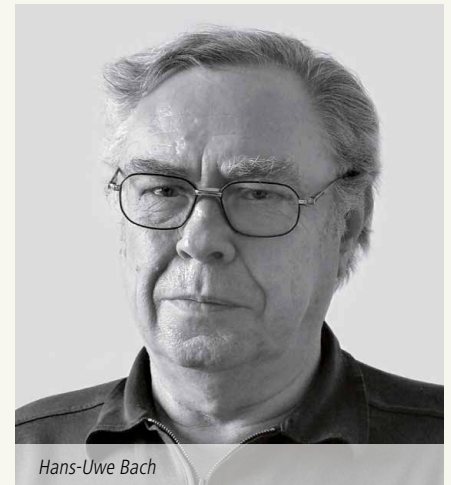
Dies alles prägte seine so fruchtbare Mitwirkung bei den verschiedenen Forschungsprojekten: bei der jährlichen Arbeitsmarkt-Bilanzanalyse und -Prognose, bei der Arbeitszeit-Arbeitsvolumen-Rechnung (AVR), die später Bestandteil der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung des Statistischen Bundesamtes wurde, bei der Arbeitskräfte-Gesamtrechnung (AGR), die die Makro-Dynamik des Arbeitsmarktes aufzeigt, bei der Berechnung der gesamtfiskalischen Kosten der Arbeitslosigkeit – auch im Verhältnis zu den Kosten arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen – sowie bei zahlreichen anderen Aufgaben. So stellte er seine Erfahrungen mit der AGR auch in den Dienst ihres Pendant, der Bildungsgesamtrechnung (BGR), die Bewegungen zwischen Bildung, Ausbildung und Arbeitsmarkt beschreibt.

Die 1990er Jahre brachten neue Herausforderungen. So war es mit der Wiedervereinigung Deutschlands notwendig, unverzüglich ein Gesamtbild von den dramatischen Entwick-

lungen auf dem ost-deutschen Arbeitsmarkt zu gewinnen. Auch die Arbeitsmarkt-reformen zur Mitte des vergangenen Jahr-

zehnts und die Folgen der globalen Finanzkrise zu dessen Ende stellten die Arbeitsmarktdiagnostik und -prognostik auf die Probe. Zu all diesen Aufgaben leistete Hans-Uwe Bach maßgebliche Beiträge.

Die Aufgaben des IAB haben sich über die Jahre gewandelt, neue Akzente wurden gesetzt, die Forschungsbereiche tragen heute andere Namen. Aber das Arbeitsgebiet von Hans-Uwe Bach



Hans-Uwe Bach

ist so aktuell wie in den Anfängen des IAB: den Arbeitsmarkt aus makroökonomischer Perspektive umfassend und konsistent darzustellen sowie Entwicklungen, Strukturen und Bewegungen zu analysieren, um die Grundlagen für arbeitsmarktpolitische Entscheidungen zu verbessern.

Hans-Uwe Bach hat zur Entwicklung der Forschung im IAB viel beigetragen, viele analytische Konzepte tragen seine Handschrift. Zudem war er in Verwaltung und Selbstverwaltung der Bundesagentur für Arbeit als Ratgeber hochgeschätzt. Mit seinen Kenntnissen im Detail, seinem Blick für gesamtwirtschaftliche Zusammenhänge, seinem Engagement im Kleinen wie im Großen, seinem ausgeprägten Gespür für das Notwendige und das Machbare und mit seiner Präzision war er eine tragende Säule bei der Analyse struktureller und konjunktureller Entwicklungen am Arbeitsmarkt.

Zu seiner frühen Entscheidung, im IAB mitzuarbeiten, schrieb er in einer Rückschau auf sein Berufsleben: „In meinen 40 ½ Jahren IAB habe ich es nie bereut.“ Am 25. September 2014 ist Hans-Uwe Bach in seinem 70. Lebensjahr in seiner Wahlheimat Erlangen verstorben. Mit seiner ruhigen, kollegialen Art, seiner Zuverlässigkeit und Loyalität, mit seinem Humor und seinem Sinn für feine Ironie wird er uns allen in steter Erinnerung bleiben.

„Er war eine tragende Säule bei der Analyse struktureller und konjunktureller Entwicklungen am Arbeitsmarkt.“

Das IAB in aller Welt

Prof. Lutz Bellmann, Leiter des Forschungsbereichs „Betriebe und Beschäftigung“, nahm am 21. November 2014 an dem gemeinsam mit dem Niedersächsischen Institut für Wirtschaftsforschung und dem Landesamt für Statistik Niedersachsen organisierten Workshop „Informationen aus 1. Hand über Wirtschaft und Arbeit in Niedersachsen“ in Hannover teil. Er referierte über die Möglichkeiten, den Fachkräftebedarf in Deutschland mit den Daten des IAB-Betriebspanels zu untersuchen. Die derzeit größte repräsentative Arbeitgeberbefragung in Deutschland enthält regelmäßig Fragen zur betrieblichen Suche nach Fachkräften und zu Strategien der Deckung des Fachkräftebedarfs. Am „Lüneburg Workshop in Economics 2014“, der am 27. und 28. November stattfand, beteiligte sich Prof. Lutz Bellmann mit einem Vortrag über den Einfluss der Veränderung der Kleinbetriebsklausel im Kündigungsschutzgesetz auf die Beschäftigungsanpassung in deutschen Betrieben.



Dr. Christian Hohendanner

Dr. Christian Hohendanner, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Betriebe und Beschäftigung“, präsentierte am 19. November 2014 auf der JOBAKTIV-

Messe für Akademiker in Hamburg aktuelle Forschungsergebnisse zum Thema „Atypische Beschäftigung bei Akademikern“. Akademiker sind zwar vergleichsweise selten von Arbeitslosigkeit betroffen, am Anfang ihrer Berufskarriere steht jedoch häufig ein befristeter Arbeitsvertrag. Zudem benötigen Akademiker für den Übergang in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis häufig länger als etwa Beschäftigte mit einer dualen Berufsausbildung. An der JOBAKTIV-Messe beteiligten sich mehr als 80 Unternehmen. Daneben fanden Vorträge und Workshops zu Bewerbungsverfahren, Existenzgründungen oder zum Thema „Business Knigge“ statt.



Sandra Dummert

Sandra Dummert, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Betriebe und Beschäftigung“, nahm vom 12. bis 13. März 2015 am 3. Rhein-Ruhr Promovendensymposium „Arbeit und Soziale Sicherheit“ des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung Düsseldorf, des Instituts Arbeit und Qualifikation und des Instituts für Soziologie der Universität Duisburg-Essen teil. Dort hielt sie einen Vortrag zum Thema „Beschäftigungswirkungen von betrieblichen Investi-

tionen und Reorganisationsmaßnahmen im produzierenden Gewerbe“.

Angela Bauer, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Bildungs- und Erwerbsverläufe“, hielt sich vom 1. Februar bis 17. April 2015 an der Universität Malmö in Schweden auf. Sie arbeitete dort bei Prof. Bevelander am Institute for Studies of Migration, Diversity and Welfare in einem multidisziplinären Team. Im Vordergrund des Austausches mit den dortigen Migrationsforschern standen die Integration von Fluchtmigranten in unterschiedlichen nationalen Aufnahmekontexten und die Möglichkeiten und Grenzen entsprechender Forschung.

Silke Hamann, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Regionalen Forschungsnetz (IAB Baden-Württemberg), erläuterte am 20. November 2014 beim Amt für Wirtschaft in Basel die regionalen Arbeitsmarktprognosen des IAB.



Silke Hamann

Dr. Barbara Hofmann, Pia Homrighausen und **Prof. Elke Jahn**, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen im Forschungsbereich „Arbeitsförderung und Erwerbstätigkeit“, trugen im Dezember 2014 beim „Fifth CAFE Workshop“

(Centre for Research in Active Labour Market Policy Effects) in Børkop (Dänemark) vor. Sie erörterten, ob Vermittlungsvorschläge und Sperrzeiten unter Arbeitslosen zu Übergängen in Beschäftigung führen und welche Rolle Krankmeldungen hierbei spielen. Außerdem thematisierten sie, welche Effekte die Vergütung von privaten Dritten auf den Eingliederungserfolg hat, und sprachen über mögliche Trittbrettereffekte von Leiharbeit auf den Übergang in reguläre Beschäftigung.

Lukas Kerschbaumer, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Panel „Arbeitsmarkt und soziale Sicherung“, und **Prof. Mark Trappmann**, Leiter des Forschungsbereichs, hielten am 10. Februar 2015 auf der Veranstaltung „Beyond Methodological Dualism Combining Qualitative and Quantitative Data“ an der Universität Bielefeld einen Vortrag über eine Mixed-Methods-Studie zu erwartungswidrigen Übergängen aus der Grundsicherung für Arbeitssuchende in ungeforderte Beschäftigung. Die Autoren stellten ein neues Projekt vor, das in diesem Jahr begonnen wurde. Darin wird die für die Vermittlung im SGB II wesentliche Frage untersucht, welche individuellen und strukturellen Faktoren es dem harten Kern der Hilfebedürftigen ermöglichen, den Leistungsbezug entgegen aller statistisch basierten Prognosen durch die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit zu verlassen. Für das Mixed-Methods-Projekt werden aus dem „Panel „Arbeitsmarkt und soziale Sicherung““ (PASS) Grundsicherungsempfänger ausgewählt, die trotz mehrfacher Vermittlungshemmnisse in eine bedarfsdeckende Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt integriert wurden. Mit diesen Personen werden vertiefende biografisch-narrative und episodische problem-

bezogene Interviews geführt. Die Ergebnisse dieser Interviews fließen in die Gestaltung künftiger Fragebögen von PASS ein. Als wesentlicher Nutzen für die Politikberatung sind wichtige Aufschlüsse für Vermittlungsstrategien beim harten Kern der Langzeitarbeitslosen zu erwarten.



Dr. Sabine Klinger

Dr. Sabine Klinger, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Prognosen und Strukturanalysen“, referierte am 20. März 2015 auf dem Jahressymposium der Society for Nonlinear Dynamics and Econometrics in Oslo (Norwegen) über die Entkopplung der deutschen Konjunktur- und Beschäftigungsentwicklung. Aus der gemeinsamen Arbeit mit dem Leiter des Forschungsbereichs Prof. Enzo Weber geht hervor, dass die Konjunktur als Treiber der Beschäftigung partiell ersetzt wurde durch andere Faktoren wie ein hohes Erwerbspersonenpotenzial, niedrigere Arbeitszeiten, eine moderate Lohnentwicklung und Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung.

Regina Konle-Seidl, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Internationale Vergleiche und Europäische Integration“, nahm

auf Einladung des Heldrich Centres for Workforce Development an der Rutgers Universität am 15. Oktober 2014 in New Brunswick (USA) an einer Paneldiskussion zum Thema „Europäische Beschäftigungspolitik: Lehren für die USA“ teil. Sie stellte vor dem Hintergrund der Ansätze in amerikanischen Jobcentern Praktiken zur Integration von Arbeitslosen in verschiedenen europäischen Ländern vor.

Dr. Volker Kotte, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Regionalen Forschungsnetz (IAB Nord), berichtete am 11. November 2014 bei einer Informationsveranstaltung der Projektgruppe „ComUnYouth“ des Nordischen Ministerrates in Padborg (Dänemark) über Strukturen, Risiken und Chancen der Jugendarbeitslosigkeit in Deutschland.



Dr. Volker Kotte

Prof. Joachim Möller, Direktor des IAB, hielt am 17. November 2104 beim Basel Economic Forum einen Vortrag zu „Qualifikation, Fachkräftebedarf, Fachkräftesicherung: Erfahrungen und Strategien aus deutscher Perspektive“.

Prof. Annetrin Niebuhr, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Regionalen Forschungs-

netz (IAB Nord), trug am 5. Dezember 2014 beim Seminar „Quantitative Regionalanalyse“ der Universität Barcelona aus ihrer gemeinsamen Arbeit mit Cornelius Peters zu Unterschieden bei der Innovationstätigkeit von Firmen vor.

Dr. Norbert Schanne, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Regionalen Forschungsnetz (IAB Hessen), berichtete am 14. November 2014 auf der Jahrestagung der Nordamerikanischen Gesellschaft für Regionalwissenschaften in Bethesda (USA) aus seiner Arbeit über Nachbarschaftseffekte bei der Arbeitsplatzsuche.

Simon Trenkle, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsdatenzentrum und Stipendiat des Graduiertenprogramms des IAB, war im Februar 2015 für einen knapp zweiwöchigen Forschungsaufenthalt an der Boston University. Dort arbeitete er an gemeinsamen Forschungsprojekten mit Prof. Johannes Schmieder zu Anreizwirkungen der Arbeitslosenversicherung. Seine eigene Forschung stellte er in einem internen Doktorandenseminar vor.



Simon Trenkle

Aus aller Welt ins IAB

Prof. Ian King, von der Universität Melbourne, präsentierte am 24. September 2014 im FAU/IAB-Seminar „Macroeconomics and Labor Markets“ ein gemeinsames Projekt mit Anja Bauer, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Bildungs- und Erwerbsverläufe“ am IAB, mit dem Titel „The Hartz reforms, reallocation, and unemployment“. Der Vortrag setzte sich mit der Frage auseinander, wie die Verringerung der Arbeitslosenquote nach den Hartz-Reformen, ohne einen Anstieg der Reallokation Arbeitsuchender über Berufe hinweg, modelltheoretisch zu erklären ist.



Prof. Ian King

Beim Besuch von **Dr. Johannes Kopf**, Vorstandsmitglied des Arbeitsmarktservice Österreich, in der Bundesagentur für Arbeit stellte Vizedirektor Dr. Ulrich Walwei das IAB und aktuelle Trends auf dem deutschen Arbeitsmarkt vor.

Prof. Andrey Launov von der Universität Mainz war am 18. Oktober 2014 zu Gast im Forschungsbereich „Arbeitsmarktprozesse und Institutionen“. Er präsentierte zudem Ergebnisse des Forschungsprojekts „Employment Ef-



Prof. Andrey Launov

fects of Reforming a Public Employment Agency“ im FAU/IAB-Seminar „Macroeconomics and Labor Markets“. Die zugrundeliegende Studie befasst sich mit der Wirkung der Hartz-Reformen auf den Rückgang der Arbeitslosigkeit und betont insbesondere die positiven Effekte der Reform der Arbeitsverwaltung.

Silvia Migali, Doktorandin an der Universität Aarhus (Dänemark), war von Oktober bis Dezember 2014 zu Gast im Forschungsbereich „Internationale Vergleiche und Europäische Integration“. Zusammen mit Stella Capuano, Ph.D., wissenschaftliche Mitarbeiterin des Forschungsbereichs, arbeitete sie an einem Projekt



Silvia Migali

zur Anerkennung von Berufsqualifikationen und deren Effekte auf die EU-Binnenmigration.

Prof. Douglas P. Woodward und **Prof. Michael R. Galbreth** von der University of South Carolina, Darla Moore School of Business (USA), kamen in der Woche vom 7. bis 14. März 2015 mit einem Studienseminar nach Bayern. Die zwölf Studierenden beschäftigen sich mit Fragen zu Wertschöpfungsketten in der Automobilindustrie und vergleichen die Clusterstrukturen von BMW in Spartanburg mit denen in (Ost-)Bayern. Dr. Nicole Litzel, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Regionale Arbeitsmärkte“, stellte den Kontakt auf der NARSC-Konferenz her und betreute die Gruppe zwei Tage in Regensburg und Nürnberg. Neben einem Besuch im BMW-Werk Regensburg und der Strategischen Partnerschaft Sensorik bekamen die Studierenden einen Einblick in die wirtschaftliche Entwicklung des Wirtschaftsraums Ostbayern sowie in die Clusterstrukturen, wie sie im „Cluster-orientierten Regionalen Informations-System“ (CORIS), einem Forschungsprojekt des IAB, erfasst sind.

Aus der Welt des IAB

Prof. Silke Anger, Leiterin des Forschungsbereichs „Bildung und Erwerbsverläufe“, hielt am 12. November 2014 ihre Antrittsvorlesung an der Otto-Friedrich-Universität Bamberg. Seit November 2013 ist sie Inhaberin des Lehrstuhls für Volkswirtschaftslehre, insbesondere Bildungsökonomik an der Fakultät Sozial- und Wirtschaftswissenschaften. In ihrer Vorlesung mit dem Titel „Schule mit Nebenwirkungen – Unbeabsichtigte Folgen von Bildungspolitik in Deutschland“ thematisierte sie die unbeabsichtigten Auswirkungen von Bildungspolitik auf

die wirtschaftlichen Bedingungen, soziale Lage, Persönlichkeit, kognitiven Fähigkeiten, Einstellungen und Verhaltensweisen der Betroffenen. Neben der Verkürzung der Gymnasialzeit (G8-Reform) stellte Anger eine weitere bildungspolitische Entscheidung und ihre Nebenwirkungen vor: die Umschulung von Linkshändern auf die rechte Hand, die in Deutschland bis in die 1960er Jahre in den Schulen praktiziert wurde.

Prof. Silke Anger wurde als neues Mitglied in den Bildungsökonomischen Ausschuss des Vereins für Socialpolitik aufgenommen. Bei der Jahrestagung des Ausschusses am 12./13. März 2015 in Berlin hielt sie den Vortrag „Unintended Consequences of Education Policies in Germany.“

Prof. Lutz Bellmann, Leiter des Forschungsbereichs „Betriebe und Beschäftigung“, gehört seit 2015 zum Herausgeberkreis für das Jahrbuch Ökonomie und Gesellschaft.



Dr. Arne Bethmann

Dr. Arne Bethmann, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Panel Arbeitsmarkt und soziale Sicherung“, leitet seit Februar 2015 die neue bereichsübergreifende Arbeitsgruppe „Datenqualität“.

PD Dr. Udo Brix, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Regionale Arbeitsmärkte“, wurde mit Abschluss seines Habilitationsverfahrens die Lehrbefugnis im Fach Geografie durch die Fakultät für Geowissenschaften der Ludwig-Maximilians-Universität München erteilt.



Dr. Kerstin Bruckmeier

Dr. Kerstin Bruckmeier ist seit Januar 2015 Leiterin der IAB-Forschungsgruppe „Dynamik in der Grundsicherung“.

Dr. Hans-Dieter Gerner, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Betriebe und Beschäftigung“, hat seit 1. März 2015 eine Professur für Volkswirtschaftslehre und quantitative Methoden am Fachbereich Wirtschaftswissenschaften der Hochschule Koblenz inne.

Dr. Christian Hutter, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Prognosen und Strukturanalysen“, hat im Dezember 2014 seine Promotion an der Universität Regensburg zum Thema „Empirical Essays on Forecasting and Imputing Labor Market Variables in Germany“ erfolgreich abgeschlossen. Unter der Betreuung von Prof. Joachim Möller und Prof. Enzo Weber forschte er unter anderem an der Entwicklung und Evalu-

ation neuer Frühindikatoren für den deutschen Arbeitsmarkt. Ein Ergebnis dieser Arbeit ist das IAB-Arbeitsmarktbarometer, ein monatlicher Frühindikator, der die Entwicklung der saisonbereinigten Arbeitslosigkeit in der kurzen Frist signalisiert.



Dr. Christian Hutter

PD Dr. Thomas Kruppe, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Arbeitsförderung und Erwerbstätigkeit“, schloss im Jahr 2014 an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg seine Habilitation ab und erhielt die Lehrbefähigung für das Fach Soziologie.

Timo Lepper erhielt für seine als Praktikant im Regionalen Forschungsnetz (IAB Hessen) erstellte Diplomarbeit „Leiharbeit in Hessen: Ein Sprungbrett in reguläre Beschäftigung?“ den Gerhard-Fürst-Preis 2014 des Statistischen Bundesamtes in der Kategorie „Master-/Bachelorarbeiten“. Aus dieser Arbeit entstand die Online-Veröffentlichung „Arbeitnehmerüberlassung in Hessen: Sprungbrett in reguläre Beschäftigung, Vermeidung von Arbeitslosigkeit oder gefangen in der Leiharbeitsfalle?“ (IAB-Regional Hessen 01/2014).

Dr. Britta Matthes ist seit November 2014 die Leiterin der IAB-Forschungsgruppe „Berufliche Arbeitsmärkte“.

Andreas Moczałl, wissenschaftlicher Mitarbeiter in den Forschungsbereichen „Arbeitsmarktprozesse und Institutionen“ und „Arbeitsförderung und Erwerbstätigkeit“, wurde nach Abschluss seines Promotionsverfahrens der Doktorgrad der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (Dr. rer. pol.) durch die Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg im Fachbereich Wirtschaftswissenschaften verliehen.



Dr. Martina Rebien

Martina Rebien, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Arbeitsmarkt-

prozesse und Institutionen“, wurde nach Abschluss ihres Promotionsverfahrens der Doktorgrad der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (Dr. rer. pol.) durch die Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg im Fachbereich Wirtschaftswissenschaften verliehen.

Dr. Brigitte Schels, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Erwerbslosigkeit und Teilhabe“, ist seit April 2015 Juniorprofessorin für Arbeitsmarktsoziologie an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg.

Prof. Enzo Weber wurde in die Jury des „Demografie Exzellenz Awards“ berufen. Mit der Auszeichnung werden Unternehmen gewürdigt, die hervorragende Leistungen auf dem Gebiet der demografieorientierten Unternehmenspolitik erbracht haben. Sie können aus verschiedenen Bereichen wie dem Personalmanagement, der Produktpolitik oder den Dienstleistungen stammen. Projektträger sind der Bundesverband Deutscher Unternehmensberater und das Finanz- und Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg.



Verleihung des Gerhard-Fürst-Preises 2014 (von links): Roderich Egeler, Präsident des Statistischen Bundesamtes, mit den Preisträgern Dr. Christian Dudel (Kategorie „Dissertationen“) und Timo Lepper (Kategorie „Master-/Bachelorarbeiten“) und Prof. Dr. Walter Krämer, Vorsitzender des Gutachtergremiums. Foto: Statistisches Bundesamt

Porträt

„Regionen sind wie Tanker“

Wenn sie einmal auf einen bestimmten Kurs eingeschwenkt sind, weichen sie so schnell nicht wieder davon ab: Die Unterschiede auf regionalen Arbeitsmärkten sind oft ausgeprägt und dauerhaft. Während die eine Region durch eine tiefe Arbeitsmarktkrise geprägt ist, herrscht in einer anderen Vollbeschäftigung. Uwe Blien geht mit seinem Forschungsbereich den Ursachen dafür auf den Grund.

Zwei Herzen schlagen in seiner Brust: das des diplomierten Soziologen und das des promovierten Ökonomen. „Ich konnte mich nicht zwischen Volkswirtschaft und Soziologie entscheiden“, erzählt Uwe Blien, der im niederbayerischen Straubing aufgewachsen ist. Der Leiter des Forschungsbereichs „Regionale Arbeitsmärkte“ am IAB und Professor an der Universität Bamberg hat deshalb in Regensburg beide Fächer parallel studiert – und bringt in seiner Forschung beide Perspektiven ein.

Er ist überzeugt, „dass etwas fehlt, wenn man nur eine der beiden Disziplinen betreibt, denn sie sind stark miteinander verbunden.“ Außerdem hat er sich schon immer für die Schicksale jener interessiert, die in der modernen Ökonomie nicht zu den Bevorzugten gehören, und wollte die Ursachen von Macht und Herrschaft in der modernen Gesellschaft verstehen.

Die interdisziplinäre Ausrichtung des IAB schätzt er daher sehr. Sie ist in seinem Forschungsbereich daran sichtbar, dass Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler verschiedener Disziplinen zusammenarbeiten, um regionale Strukturen, deren Unterschiede und deren Dynamik zu untersuchen. Sie können sich dabei auf die hervorragende Datenbasis des IAB stützen.

Die Untersuchung von großen regionalen Unterschieden betrifft nicht nur die teils noch

erheblichen Disparitäten zwischen Ost- und Westdeutschland. Selbst innerhalb eines Bundeslandes klaffen die Arbeitsmarktbedingungen mitunter eklatant auseinander: „Bayern zum Beispiel ist sehr stark von der Lokomotive München abhängig, die weit ins Umland ausstrahlt. Andere Regionen machen dagegen eine sehr schwierige Entwicklung durch“, verweist Blien auf den Nordosten, wo nicht nur die Porzellanindustrie rund um Selb zusammengebrochen ist. „Die Verlagerung von Institutionen durch die Landesregierung steuert hier dagegen, ist aber nur ein Tropfen auf den heißen Stein.“

Exogene Schocks treffen die Regionen unterschiedlich: „Ein Einbruch der internationalen Nachfrage trifft zum Beispiel exportorientierte Regionen sehr viel stärker als Regionen, die auf den lokalen Markt ausgerichtet sind“, erklärt Uwe Blien. Deshalb habe die Krise 2008/09 in Ostdeutschland viel kleinere Effekte gehabt als in Westdeutschland.

„Regionen sind wie Tanker: Wenn sie auf einen bestimmten Kurs eingeschwenkt sind, dauert es lange, bis sie wieder davon abweichen“, beschreibt er die Problematik. Die Wirtschaftsstruktur spielt hierbei eine große Rolle. Sie ist in Ostdeutschland ungünstiger: „Es mangelt an exportstarken Unternehmen. Nach dem Mauerfall sind häufig verlängerte Werkbänke westdeutscher Unternehmen entstanden, aber

zu wenig Forschungs- und Entwicklungsabteilungen. Deshalb fehlt das Potenzial für einen selbsttragenden Aufschwung“, konstatiert Blien. „Leuchttürme wie Jena oder Dresden sind Leuchttürme für den Osten, aber nicht unbedingt nach West-Maßstäben, und durch eine starke Subventionierung begünstigt. Höhere Gründungsraten wären wichtig für den Aufholprozess, sie liegen aber auf Westniveau.“

Uwe Blien spricht sich daher dagegen aus, die Transfers für Ostdeutschland zurückzufahren: „Die Produktivität liegt noch zurück, aber die Einkommen sind durch die Ostförderung höher. Wenn diese wegfällt, droht ein Rückfall.“ Gleichwohl müsse man auch auf die teils großen Probleme westdeutscher Regionen schauen.

Ein wachsender Forschungsschwerpunkt seines Bereichs ist die regionale Mobilität. Dabei geht es auch um internationale Zuwanderung. „Hier beschäftigen wir uns zum Beispiel gemeinsam mit dem Regionalen Forschungsnetz, mit dem wir innerhalb des IAB besonders eng zusammenarbeiten, mit den Auswirkungen von Arbeitskräftemobilität verschiedener Qualifikationsgruppen auf die regionalen Arbeitsmarktbedingungen in Deutschland“, erklärt der Wissenschaftler.

Die Regionalforschung am IAB hat aber nicht nur Deutschland im Blick. „Wir haben beispielsweise ein großes drittmittelfinanziertes Projekt mit Partnern in Großbritannien, den Niederlanden, Finnland und Estland abgeschlossen, bei dem wir die Effekte von kultureller Vielfalt und Zuwanderung auf regionale Arbeitsmärkte analysiert haben“, erzählt Blien.

Zur Person

Prof. Dr. Uwe Blien studierte an der Universität Regensburg Volkswirtschaftslehre und Soziologie und promovierte dort 1986 zum Doktor der Wirtschaftswissenschaft. Er war als wissenschaftlicher Mitarbeiter an den Universitäten Erlangen-Nürnberg und Regensburg, am IAB und am Zentrum für Umfragen, Methoden und Analysen in Mannheim tätig. 1999 habilitierte er in Volkswirtschaftslehre an der Universität Kaiserslautern. Seine Tätigkeit für das IAB begann er 1990, seit 2002 leitet er den Forschungsbereich „Regionale Arbeitsmärkte“. Uwe Blien wurde 2006 zum Honorarprofessor der TU Kaiserslautern und 2008 auf den Lehrstuhl für Soziologie, insbesondere Arbeitsmarkt- und Regionalforschung, an der Universität Bamberg berufen. Von 2010 bis 2014 war er Vorsitzender der Gesellschaft für Regionalforschung und Mitglied des „Councils“ der European Regional Science Association.



Ein anderes laufendes Projekt befasst sich mit den Folgen deutscher Direktinvestitionen in Tschechien. Hier ergeben sich auch Synergien mit dem Forschungsbereich „Internationale Vergleiche und Europäische Integration“ am IAB.

Die Forschung des Bereichs ist kein Selbstzweck: Die Beratung nimmt ebenfalls einen sehr großen Stellenwert ein – etwa, wenn es um die Wirkungen von Arbeitsmarktpolitik und Institutionen auf den Arbeitsmarkt geht. Ein wichtiges Beispiel hierfür ist die Typisierung von Arbeitsmärkten: Die Arbeitsagentur- und Jobcenterbezirke werden je nach Arbeitsmarktlage bestimmten Vergleichstypen zugeordnet, so dass sich Regionen mit ähnlicher Arbeitsmarktlage miteinander vergleichen lassen.

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) nutzt diese Typisierung unter anderem für die Zielsteuerung der Arbeitsmarktpolitik. „Bei der Typisierung der SGB-II-Träger sind die Kommunen, Länder und das Bundesministerium für Arbeit und Soziales unsere Beratungskunden.“

Ein „Dauerbrenner“, so Blien, ist auch die Evaluation von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen: „Auf der Regionalebene können wir analysieren, inwieweit aktive Arbeitsmarktpolitik die Beschäftigungschancen nicht nur der Teilnehmenden, sondern auch der übrigen Ar-

beitsuchenden am Arbeitsmarkt beeinflusst.“ So wurde im Rahmen des „1 zu 70“-Projekts untersucht, ob sich durch die Veränderung des Betreuungsschlüssels zwischen Vermittlern und Arbeitslosen in ausgewählten Dienststellen der BA die Integrationsperspektiven für die Arbeitslosen verbessern.

Ein künftig immer wichtigeres Forschungsfeld ist für Uwe Blien die fortschreitende Digitalisierung und deren Arbeitmarkteffekte – Stichwort „Arbeitswelt 4.0“: „Ob der technische Fortschritt mit Beschäftigungsgewinnen oder -verlusten verbunden ist, hängt nach theoretischen Analysen von der Nachfrageelastizität auf den Gütermärkten ab. Hierzu machen wir gerade empirische Untersuchungen.“

In einem anderen Projekt wurde die Beschäftigungsentwicklung für unterschiedliche Berufsgruppen über 30 Jahre hinweg betrachtet. „Dabei zeigt sich insbesondere in den Metropolregionen eine Polarisierung: Vor allem in Berufen am oberen oder unteren Ende der Lohnverteilung hat die Beschäftigung zugenommen, während sie in der Mitte der Verteilung – dem Berufsspektrum des Dualen Systems – abnimmt“, berichtet Uwe Blien. Manuelle oder kognitive Routinetätigkeiten sind auf dem Rückzug, interaktive und

Nichtrouinetätigkeiten gewinnen dafür an Bedeutung.

Schließlich forscht der Bereich auch zu Umwelttechnik und -dienstleistungen: „Hier untersuchen wir, ob es eine doppelte Dividende gibt – also sowohl die Umwelt als auch die Beschäftigung davon profitieren“, erklärt Blien, der seine eigentliche Leitungsaufgabe im Forschungsbereich als nicht schwierig empfindet: „Hervorragende Kolleginnen und Kollegen erleichtern den Job.“

Zum Ausgleich für die Wissenschaft hört Uwe Blien nicht nur in seiner Freizeit gerne Musik – vorzugsweise Alternative Rock: „Ich kann dabei auch besser arbeiten.“ Wenn er nicht forscht oder lehrt, dann liest er gerne Krimis. Und er geht aufs Eis: „Ich habe mit 27 Jahren angefangen, Eishockey zu spielen.“ 2010 ist der „Spätberufene“, wie er sich selbst bezeichnet, mit seinem Team Meister der Nürnberger Eishockey-Hobbyliga geworden. „Früher war ich Linksaußen, jetzt bin ich Verteidiger, weil ich mit meinen 60 Jahren zu langsam geworden bin“, erzählt Blien. „Ich spiele zwar inzwischen nicht mehr, aber ich trainiere noch mit.“ Mindestens ein Jahr will er noch mitmachen.

Autorin: Dr. Andrea Kargus

Konfliktsituationen am Arbeitsplatz

Auge um Auge, Zahn um Zahn?

Das Sprichwort „Auge um Auge, Zahn um Zahn“ beschreibt gelegentlich auch Konfliktsituationen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern. Wenn sich einer der beiden Vertragspartner ungerecht behandelt fühlt, kann er oder sie zu Gegenmaßnahmen greifen. Doch welche Reaktionen gelten als gesellschaftlich akzeptabel? Eine IAB-Studie geht dieser Frage auf den Grund.

Als eine Supermarktkette vor sieben Jahren eine Kassiererin entlassen wollte, weil sie zwei liegengebliebene Leergut-Bons im Wert von 1,30 Euro unerlaubt für sich eingelöst hatte, erregte dies bundesweite Aufmerksamkeit. In einem anderen Fall wurde einer Sekretärin gekündigt, weil sie eine Frikadelle vom Firmenbuffet gegessen hatte. Die damalige Berichterstattung in den Medien vermittelte den Eindruck, dass viele Menschen die Reaktionen der Arbeitgeber auf diese Vorfälle als unverhältnismäßig und ungerecht empfanden.

In der Ökonomie und Soziologie werden Verhaltensweisen, bei denen Akteure dem Prinzip „Auge um Auge, Zahn um Zahn“ folgen, als Reziprozität bezeichnet. Positive Reziprozität äußert sich darin, dass Menschen andere Menschen belohnen, die sich ihnen gegenüber fair verhalten haben. Entsprechend handelt es sich um negative Reziprozität, wenn Menschen andere Menschen bestrafen, die ihnen gegenüber unfair waren. Befunde aus der experimentellen Ökonomie bestätigen, dass solche Reziprozitätsnormen für das Handeln von Menschen eine große Rolle spielen.

Wann werden Reaktionen von Unbeteiligten als akzeptabel angesehen?

In einer Studie des IAB wurde nun hinterfragt, welche negativ reziproken Reaktionen am Arbeitsplatz von unbeteiligten Beobachtern als akzeptabel oder inakzeptabel angesehen werden. Die Daten basieren auf der Einschät-

zung von gut 700 Befragten (vgl. Kasten „Daten und Methoden“ auf Seite 107). Ihnen wurden in einer Online-Befragung zufällig ausgewählte, fiktive Situationen auf dem Arbeitsmarkt vorgestellt (vgl. Übersicht 1 auf Seite 105 und Übersicht 2 auf Seite 106).

Diese sogenannten Vignetten beschrieben einerseits mögliche Reaktionen von Arbeitgebern, zum Beispiel eine Kündigung als Reaktion auf ein Fehlverhalten von Arbeitnehmern, andererseits mögliche Reaktionen von Arbeitnehmern, zum Beispiel eine Verringerung der Arbeitsleistung als Reaktion auf unterschiedliche Aktionen von Arbeitgebern. Die Befragten sollten diese Reaktionen dann auf einer Skala von 0 (überhaupt nicht akzeptabel) bis 10 (vollkommen akzeptabel) bewerten. Auf der Basis dieser Datengrundlage lässt sich ermitteln, welches Handeln unter welchen Umständen von der Öffentlichkeit akzeptiert wird.

Welche Ergebnisse lassen sich aus theoretischer Sicht erwarten?

Zunächst ist zu vermuten, dass normenverletzendes Verhalten generell weniger akzeptiert wird als normenkonformes Verhalten. Dabei dürften nicht nur rechtliche Normen, sondern auch organisationale Normen – also Normen, die die Beziehung von Arbeitgeber und Arbeitnehmer betreffen – eine Rolle spielen.

Formale Arbeitsverträge sind in der Regel unvollständig. Insbesondere können Arbeitnehmer ihre Leistung in



einem gewissen Ausmaß selbst steuern. Zudem haben Arbeitgeber bei der Anerkennung von Leistungen gewisse Entscheidungsspielräume. Ergänzend gilt daher in der Regel ein „psychologischer Vertrag“, der auf Vertrauen und der oben beschriebenen Reziprozitätsnorm basiert. Verletzt ein Vertragspartner diesen psychologischen Vertrag, so stimmt das implizit vereinbarte Verhältnis von Leistung und Gegenleistung nicht mehr. Der andere Vertragspartner wird darauf reagieren – ein Arbeitnehmer zum Beispiel, indem er weniger Leistung erbringt, ein Arbeitgeber beispielsweise mit einer Kündigung.

Je stärker die Reaktion auf ein bestimmtes Fehlverhalten ausfällt, desto größer dürfte die Wahrscheinlichkeit sein, dass der Vertragspartner den psychologischen Vertrag verletzt sieht – und als umso weniger akzeptabel dürfte diese Reaktion von unbeteiligten Dritten eingeschätzt

werden. Ebenso ist zu vermuten, dass der psychologische Vertrag durch passives Verhalten – erwünschte Aktionen unterbleiben – weniger verletzt wird, als durch aktives Handeln.

Auch die organisationale Gerechtigkeitsforschung beschäftigt sich mit der Frage, welche Prinzipien für die Beurteilung von Handlungen eine Rolle spielen. Prozedurale Gerechtigkeit bezieht sich auf den Prozess der Entscheidungsfindung. Für die vorliegende Studie sind dabei zwei Verfahrensregeln von besonderer Bedeutung: Die Ethikregel besagt, dass der Entscheidungsprozess keine grundlegenden moralischen und ethischen Werte verletzen darf. Die Korrigierbarkeitsregel besagt, dass ein Entscheidungsprozess zu mehreren Zeitpunkten korrigierbar sein sollte.

Distributive Gerechtigkeit bezieht sich auf die Verteilungsergebnisse einer Entscheidung. Hier steht die

Frage im Vordergrund, wer wie viel für welche Leistung bekommt. Wenn gesellschaftlich oder organisational anerkannte Verteilungsprinzipien verletzt sind, wird das Ergebnis als ungerecht empfunden.

Die obigen Überlegungen lassen – unter sonst gleichen Umständen – vermuten: Umso schwächer, rechtskonformer und korrigierbarer die negativ reziproke Reaktion der verletzten Vertragspartei ist, desto akzeptabler wird sie eingeschätzt.

Empirische Befunde bestätigen die Theorie

Die Auswertungen der Befragung bestätigen die theoretischen Überlegungen. Zusammenfassend zeigt sich:

- Die Befragten akzeptierten stärkere Vergeltungsmaßnahmen weniger als schwächere. Natürlich spielt das Ausmaß des vorangegangenen Fehlverhaltens eine Rolle, wenn die Angemessenheit einer Reaktion beurteilt werden soll. Gleichwohl werden schwächere „Vergeltungsmaßnahmen“ auch dann eher akzeptiert als stärkere, wenn es um ein gravierendes vorangegangenes Fehlverhalten geht.

- Als besonders inakzeptabel sahen die Befragten Reaktionen an, die neben organisationalen auch rechtliche Normen verletzen – also mit einer Nötigung oder mit Eigentumsdelikten einhergehen.

- Schließlich schätzten die Befragten Reaktionen, die sich korrigieren lassen, positiver ein als solche, bei denen dies nicht möglich ist.

In der Abbildung werden die mittleren Bewertungen unterschiedlicher Reaktionen auf ein wahrgenommenes Fehlverhalten des Vertragspartners dargestellt. Die Unterschiede zwischen den Bewertungen verändern sich kaum, wenn weitere Merkmale der Vignetten in den Auswertungen berücksichtigt werden.

Dabei sollte allerdings nicht überbewertet werden, dass die Reaktionen der Arbeitgeber im Mittel positiver bewertet wurden als die der Arbeitnehmer, denn fast allen beschriebenen Reaktionen von Arbeitgebern gingen rechtlich bedenkliche Handlungen von Arbeitnehmern voraus. Hingegen reagierten Arbeitnehmer in den fiktiven Situationen auf Handlungen von Arbeitgebern, die häufig zumindest formaljuristisch korrekt waren.

Wichtige Informationen zu löschen, ist weniger akzeptabel, als sie zurückzuhalten

Im Einzelnen zeigt sich: Auf einer Akzeptanzskala von 0 bis 10 vergaben die Befragten im Mittel lediglich 0,8 Punkte, wenn Arbeitnehmer Unternehmens Eigentum im Wert von 1.000 Euro mitgehen ließen, also offensichtlich gegen die Ethikregel verstoßen wurde. Die Punktzahl stieg auf 1,3, wenn der Arbeitnehmer Unternehmens Eigentum in einer deutlich kleineren Größenordnung von 50 Euro mitnahm – der psychologische Vertrag wird bei einem geringeren Betrag weniger verletzt.

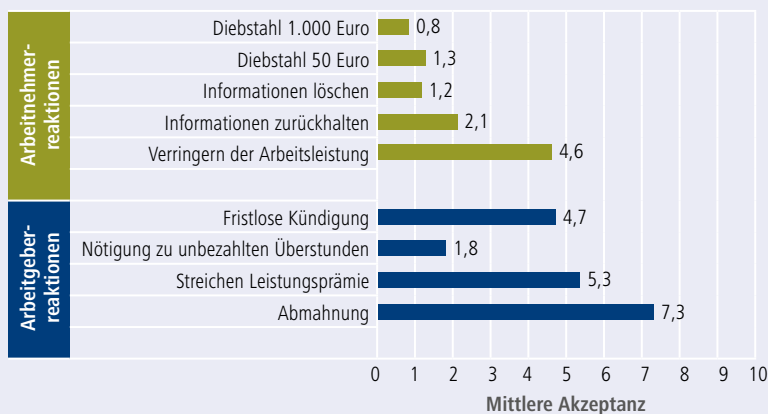
Das nicht korrigierbare Löschen wichtiger Informationen akzeptierten die Befragten mit 1,2 Punkten weniger als das korrigierbare Zurückhalten wichtiger Informationen mit einer Bewertung von 2,1 Punkten. Eine – rechtlich weniger bedenkliche – Verringerung der Arbeitsleistung bewerteten sie hingegen mit 4,6 Punkten.

Sowohl das Zurückhalten von Informationen als auch das Zurückhalten von Arbeitsleistungen sind passive Ver-

Abbildung

Bewertung von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberreaktionen in Konfliktsituationen

Mittlere Bewertung auf einer Skala von 0 (überhaupt nicht akzeptabel) bis 10 (vollkommen akzeptabel)



Anmerkung: Zugrunde liegen jeweils rund 3.500 (Arbeitgeberreaktionen) bzw. rund 2.000 (Arbeitnehmerreaktionen) Bewertungen.

Übersicht 1

Vignetten zur Bewertung von Arbeitgeberreaktionen

Bewerten Sie bitte anhand einer Skala von 0 (Überhaupt nicht akzeptabel) bis 10 (Vollkommen akzeptabel) verschiedene mögliche Handlungen auf Arbeitgeberseite.

Eine Angestellte (*Angestellter*), die 30 (*55*) Jahre alt ist und keine (*zwei*) Kinder hat, mit einem monatlichen Nettoeinkommen von 1.500 (*5.000*) €, arbeitet seit einem Jahr (*10 Jahren*) in einem erfolgsschwachen (*erfolgreichen*) Kleinunternehmen (*Großunternehmen*).

Ein externer Bewerber wird für eine offene Stelle als Führungskraft eingestellt, obwohl dieser viel schlechter (*da dieser viel besser*) als die eben beschriebene Angestellte qualifiziert ist, die sich betriebsintern für diese Stelle beworben hatte.

Daraufhin beginnt die Angestellte ihre Arbeitsleistung zu verringern (*gibt die Angestellte Informationen, die für den Unternehmenserfolg wichtig sind, nicht an ihre Vorgesetzten weiter/löscht die Angestellte Informationen vom Unternehmensserver, die für den Unternehmenserfolg wichtig sind/nimmt die Angestellte Computerzubehör im Wert von 50 (1000) Euro aus dem Unternehmen mit*).

Der Arbeitgeber entdeckt dies und reagiert auf das Verhalten der Angestellten mit einer der folgenden Handlungen:

- Streichen der jährlichen Leistungsprämie (in Höhe eines Monatsgehalts)
- Fristlose Kündigung
- Abmahnung
- Nötigung zu unbezahlten Überstunden

Antwortskala für jede der vier Reaktionen:

Überhaupt nicht akzeptabel										Vollkommen akzeptabel
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Anmerkung: Variierte Merkmalsdimensionen sind in Klammern gesetzt und kursiv gekennzeichnet.

©IAB

haltensweisen, die eher akzeptiert werden als ein aktives Handeln zum Schaden des Arbeitgebers. Bei passivem Verhalten werden hier nur organisationale Normen, bei aktivem Schaden auch rechtliche Normen verletzt. Diese Ergebnisse bestätigen Befunde einer Untersuchung von Gary Charness und David I. Levine für Nordamerika aus dem Jahr 2010.

Eine Abmahnung wird akzeptiert, die Nötigung zu unbezahlten Überstunden nicht

Bei den Reaktionen von Arbeitgebern akzeptierten die Befragten mit 7,3 Punkten vor allem eine Abmahnung. Diese lässt sich leicht korrigieren, ist rechtskonform und hat zunächst keine starken Auswirkungen für die Betroffenen. Interessanterweise schätzten die Befragten allerdings die Kündigung durch den Arbeitgeber mit 4,7 Punkten deut-

lich positiver ein als eine Nötigung zu unbezahlten Überstunden, die mit 1,8 Punkten auf deutliche Ablehnung stößt. Dies könnte daran liegen, dass Nötigung einen Straftatbestand darstellt und gegen rechtliche Normen sowie die Ethikregel verstößt. Auch das Streichen einer Leistungsprämie bewerten die Befragten mit 5,3 Punkten kaum besser als eine fristlose Kündigung.

Weitere mögliche Einflussfaktoren – die Ausgangssituation, die Merkmale der beschriebenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie die Merkmale der Befragten selbst – wirkten sich in weiteren Analysen dagegen eher schwach oder gar nicht auf die Bewertung aus.

Fazit

Die Ergebnisse der Befragung zeigen deutlich, dass die Öffentlichkeit die Ahndung selbst eines geringen Fehlverhaltens von Arbeitnehmern durch den Arbeitgeber weitgehend akzeptiert, wenn diese rechtskonform ist. Selbst eine Kündigung, die für den Arbeitnehmer die weitreichendste Auswirkung hat, findet relativ viel Verständnis. Deutlich seltener akzeptiert wird jedoch, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer in den hypothetischen Szenarien nach einem Fehlverhalten zu unbezahlten Überstunden nötigt – obwohl dies auf den ersten Blick die sozialverträglichere Variante darstellt.

Übersicht 2

Vignetten zur Bewertung von Arbeitnehmerreaktionen

Bewerten Sie bitte anhand einer Skala von 0 (Überhaupt nicht akzeptabel) bis 10 (Vollkommen akzeptabel) verschiedene mögliche Handlungen auf Arbeitnehmerseite.

Aufgrund der gegenwärtig schlechten wirtschaftlichen Lage (*Um die Personalkosten zu senken und somit gleichzeitig den Gewinn zu erhöhen*), will ein erfolgsschwaches (*erfolgreiches*) Kleinunternehmen (*Großunternehmen*) die jährliche Leistungsprämie in Höhe eines Monatsgehalts seiner Mitarbeiter streichen (*seine Mitarbeit unbezahlte Überstunden machen lassen/einige seiner Mitarbeiter fristlos entlassen*).

Eine von dieser Maßnahme betroffene 30-jährige (*55-jährige*) Angestellte (*Angestellter*) mit einem monatlichen Nettoeinkommen von 1.500 (*5.000*) € arbeitet seit einem Jahr (*10 Jahren*) in diesem Betrieb und hat keine (*zwei*) Kinder.

Sie reagiert hierauf mit einer der folgenden Handlungen:

- Verringerung der Arbeitsleistung
- Zurückhalten von Informationen, die für den Vorgesetzten wichtig sind
- Löschen von Informationen, die für den Vorgesetzten wichtig sind
- „Mitgehen lassen“ von Unternehmenseigentum im Wert von 50 Euro
- „Mitgehen lassen“ von Unternehmenseigentum im Wert von 1.000 Euro

Antwortskala für jede der vier Reaktionen:

Überhaupt nicht akzeptabel											Vollkommen akzeptabel
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Andererseits dürfen Arbeitnehmer, die ihrem Arbeitgeber durch aktives Handeln schaden, auf wenig Verständnis in der Öffentlichkeit hoffen. Dies gilt selbst dann, wenn sie sich Unternehmenseigentum von relativ geringem Wert aneignen. Die Befragten zeigten lediglich ein gewisses Verständnis, wenn Arbeitnehmer ihre Arbeitsleistung verringerten, um auf Ungerechtigkeiten zu reagieren. Wünschenswertes zu unterlassen, wird offenbar eher akzeptiert, als aktiv zum Nachteil des Arbeitgebers zu handeln.

Daten und Methoden

In den letzten Jahren setzt die empirische Sozialforschung zur Messung von Werten, Einstellungen und Normen vermehrt sogenannte faktorielle Surveys ein. Bei dieser quasi-experimentellen Methode werden den Befragten hypothetische Situationsbeschreibungen, die auch als Vignetten bezeichnet werden, zur Beurteilung vorgelegt. Die Vignetten setzen sich aus zufällig ausgewählten Kombinationen von Textbausteinen zusammen. Damit lässt sich exakt identifizieren, welche Merkmalsausprägung welchen Effekt auf die Bewertung hat.

An der aktuellen IAB-Studie nahmen im November 2013 gut 700 Personen teil. Jeder Befragte beurteilte fünf Vignetten mit vier möglichen Arbeitgeberreaktionen und drei Vignetten mit fünf möglichen Arbeitnehmerreaktionen (vgl. Übersicht 1 auf Seite 105 und 2 auf Seite 106). Die Befragten waren im Schnitt etwa 45 Jahre alt, zur Hälfte männlich oder weiblich und zu 80 Prozent aus Westdeutschland. Etwa ein Viertel der Befragten hatte einen Hochschulabschluss. Details finden sich in einem IAB-Discussion Paper von Gesine Stephan und Sven Uthmann aus dem Jahr 2014.

Die Befragung erfolgte online über das WisoPanel der Universität Freiburg (www.wisopanel.net). Die Nutzung solcher Online-Panels in der psychologischen Forschung diskutiert Anja Göritz in einem Beitrag aus dem Jahr 2007.

Literatur

Charness, Gary; Levine, David I. (2010): When Is Employee Retaliation Acceptable at Work? Evidence from Quasi-Experiments. In: *Industrial Relations*, 49, S. 499–523.

Göritz, Anja (2007): Using online panels in psychological research. In: A.N. Joinson, K.Y. A. McKenna T. Postmes und U.-D. Reips (Hg.), *The Oxford Handbook of Internet Psychology*, S. 473-485, Oxford, UK: Oxford University Press.

Stephan, Gesine; Uthmann, Sven (2014): Akzeptanz von Vergeltungsmaßnahmen am Arbeitsplatz – Befunde aus einer quasi-experimentellen Untersuchung, IAB-Discussion Paper Nr. 27.

Die Autoren



Prof. Dr. Gesine Stephan

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

gesine.stephan@iab.de



Sven Uthmann

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Geschäftsbereich „IT- und Informationsmanagement“ am IAB.

sven.uthmann3@iab.de

Der Gründungszuschuss nach der jüngsten Reform

Neue Wege, altes Programm

Bis vor wenigen Jahren war der Gründungszuschuss das mit Abstand teuerste Instrument der aktiven Arbeitsmarktpolitik in der Arbeitslosenversicherung. Eine Reform zum Jahreswechsel 2011/12 hat das schlagartig verändert. Quasi über Nacht wurden die Förderanreize verringert, der Zugang zur Förderung erschwert und das verfügbare Budget drastisch gekürzt. Eine neue IAB-Studie geht der Frage nach, wie Arbeitsagenturen und förderinteressierte Versicherte mit diesem Kurswechsel in der Gründungsförderung umgehen.



Seit Beginn des letzten Jahrzehnts kam es wiederholt zu größeren und kleineren Reformen bei der Gründungsförderung der Arbeitslosen- und Sozialversicherung – erinnert sei hier nur an die Einführung, Umgestaltung und Abschaffung der sogenannten Ich-AG (auch: Existenzgründungszuschuss) oder an die Abschaffung des Überbrückungsgeldes im Jahr 2006.

Verglichen mit diesen Reformen wirkt die jüngste Reform des Gründungszuschusses auf den ersten Blick wenig radikal: Die erforderliche Restanspruchsdauer auf Arbeitslosengeld I wurde erhöht, die Entscheidung über eine Förderung der Arbeitsagenturen von einer Pflichtleistung auf eine Ermessensleistung umgestellt und das Förderbudget gekürzt.

Im Ergebnis erweist sich diese Reform als einschneidender als alle vorherigen. Im Vergleich der Jahre 2011 und 2012 brach die Zahl der neuen Gründungsförderungen um mehr als 80 Prozent ein und bewegt sich seitdem auf einem historisch niedrigen Niveau. Zudem wägen die Arbeitsagenturen anders und kritischer ab, wer gefördert werden soll und wer nicht. Insgesamt haben Interessierte nun erheblich geringere Chancen, eine Gründungsförderung von der Bundesagentur für Arbeit (BA) zu erhalten als vor der Reform.

Die Frage ist nun, wie Agenturen und förderinteressierte Versicherte mit den neuen Rahmenbedingungen nach der Reform umgehen. Dafür wurden Beschäftigte in acht Arbeitsagenturen sowie insgesamt 40 Bezieherinnen und Bezieher von Arbeitslosengeld I interviewt. Dabei wurden Personen befragt, die entweder einen Gründungszuschuss erhalten haben, sich ohne einen Gründungszuschuss aus Arbeitslosigkeit selbstständig gemacht haben oder einen Förderantrag storniert beziehungsweise Widerspruch gegen eine Entscheidung ihrer Agentur eingelegt haben (vgl. Kasten „Daten und Methoden“ auf Seite 113).

Die Sicht der Agenturen

Vermittlungsfachkräfte und Förderungsinteressierte in den Arbeitsagenturen befanden sich vor der jüngsten Reform in einer vergleichsweise einfachen Situation. Denn der Gründungszuschuss war ein Rechtsanspruch: Wenn sich

jemand selbstständig machen wollte und bestimmte formale Kriterien erfüllte, dann erhielt er in aller Regel eine Gründungsförderung.

Mit der Reform entfiel dieser Automatismus. Die Vermittlungsfachkräfte müssen nun auf dem Wege einer sogenannten Ermessensentscheidung im Einzelfall prüfen und begründen, ob eine Antragstellerin beziehungsweise ein Antragsteller gefördert werden soll oder nicht. Sie treffen diese Entscheidung vor dem Hintergrund der drastischen Sparziele, die von der Politik mit der Gesetzesreform verbunden wurden – immerhin nahmen die Ausgaben bereits im ersten Jahr um über 800 Millionen Euro ab.

Zentrales Hilfsmittel bei dieser Umstellung war der Hinweis auf den Vermittlungsvorrang nach § 4 Sozialgesetzbuch III (SGB III). Demnach soll die Vermittlung in Ausbildung und Arbeit Vorrang haben vor Lohnersatzleistungen sowie anderen Leistungen der aktiven Arbeitsförderung wie dem Gründungszuschuss (§ 4 SGB III, Abs. 1, 2). Diese Vorschrift diente immer wieder dazu, Gründungsförderungsinteressierten entweder die Vermittlung in abhängige Beschäftigung oder eine ungeförderete Gründung nahezu legen. Das hatte zur Folge, dass die Vermittlungsfachkräfte zunächst abschätzen müssen, ob jemand vermittelbar ist oder nicht.

Von der Kunst, nicht zu fördern

Gerade in der ersten Zeit nach Einführung der Reform bedeutete dies, dass Förderzusagen nur selten möglich waren. Ein Gründungsberater beschreibt die Situation in den Arbeitsagenturen in dieser Zeit wie folgt:

„Alle Gründerinnen und Gründer, die dann im Januar, Februar, März [des Jahres 2012] gründen wollten, denen wurde immer gesagt: Nee, Sie kriegen sowieso keinen Gründungszuschuss. [...] Und Gründerinnen und Gründer, die auch den Antrag gestellt haben, der wurde aus unserer Sicht zu 99 Prozent auch abgelehnt.“ (E 30, Z. 372-377)

Der Kontrast zwischen der vorübergehenden, fast vollständigen Verweigerung der Gründungsförderung nach der Reform und der großzügigen Vergabe davor hätte kaum größer sein können.



Warum „alles glattging“

Angesichts der faktischen Abschaffung der Gründungsförderung in den ersten Monaten nach der Reform mag es erstaunen, wie reibungslos die Umstellung vonstatten ging. Zwar hatten einige der Vermittlungsfachkräfte nach eigenem Bekunden sich selbst gegenüber Rechtfertigungsprobleme, wenn sie aufgrund des geringen Budgets Förderinteressierten keine Gründungsförderung anbieten konnten. Auch berichten die Befragten von häufiger werdenden Widersprüchen sowie von vereinzelt schwierigen

gesprächen mit Versicherten. Im Großen und Ganzen jedoch fiel das Konfliktpotenzial geringer aus als erwartet.

Für den geräuschlosen Übergang zu den neuen Förderregeln waren zwei Dinge ausschlaggebend. Erstens entwickelten die Vermittlungsfachkräfte argumentative Strategien, um Förderinteressierte mit Verweis auf den Vermittlungsvorrang von einer Antragstellung abzubringen, ohne sie dabei vor den Kopf zu stoßen. Darin wurden sie von den Arbeitsagenturen über Schulungen, in Teambesprechungen und mit internen Arbeitshilfen unterstützt.

Zweitens ging auch die Nachfrage nach dem Gründungszuschuss nach einhelliger Einschätzung der Befragten zum Jahresbeginn 2012 deutlich zurück. Dafür war eine Reihe von Faktoren maßgeblich. Beispielsweise erleichterte es die allgemein günstige Arbeitsmarktlage den Vermittlungsfachkräften, Vermittlungsangebote vorzulegen und so den Vermittlungsvorrang zu untermauern.

Viele Versicherte hatten außerdem aus den Medien, dem Internet oder von Freunden und Bekannten von den Neuregelungen erfahren und entsprechend reagiert – entweder mit einer vorgezogenen Gründung zu den alten Konditionen oder indem sie ihre Erwartungen gegenüber den Arbeitsagenturen anpassten beziehungsweise Alternativen zu einer Gründungsförderung wählten.

Alternativen zur Gründungsförderung

In dem Maße, wie der Zugang in eine Gründungsförderung zum Engpass wird, gewinnen alternative Wege in die Selbstständigkeit an Bedeutung. In den Interviews mit den Vermittlungsfachkräften werden drei Varianten genannt:

- Gründung ohne Förderung
- Gründung im Nebenerwerb
- selbstständige Projektarbeit.

Eine naheliegende Alternative zum Gründungszuschuss ist es, sich ohne Förderung aus der Arbeitslosigkeit in die Selbstständigkeit abzumelden. Vermittlungsfachkräfte und externe Kooperationspartner berichten, dies bei Personen, die zuvor an einer Gründungsförderung interessiert waren, beobachtet zu haben. In einigen Fällen weisen sie sogar dezidiert auf diese Möglichkeit hin – wohl auch in der Absicht, den Nachfragedruck auf den Gründungszuschuss abzubauen.

Dahinter steht die Überlegung, dass ein ernst gemeintes und aussichtsreiches Gründungsprojekt an der Verweigerung eines Gründungszuschusses nicht scheitern sollte, wie der Leiter einer Arbeitsagentur argumentiert:

„Also wenn jemand wirklich sich selbstständig machen will, dann macht er es letztlich ohne Förderung von uns.“ (L01, Z. 458-460)

Ein Blick auf die administrativen Daten der BA zeigt, dass der Anteil ungeförderter Gründungen gewachsen ist: Im Jahr 2010 waren knapp 40 Prozent der Abgänge aus Arbeitslosigkeit in Selbstständigkeit ungefordert, drei Jahre später betrug deren Anteil – bei absolut deutlich weniger Abgängen – bereits knapp 80 Prozent.

Wie einige Vermittlungsfachkräfte im Interview berichten, treffen sie mit gründungswilligen Bezieherinnen und Beziehern von Arbeitslosengeld I Arrangements des „In-Ruhe-Lassens“, um ihnen den Übergang in die Selbstständigkeit zu erleichtern: Sie reduzieren die Vermittlungsvorschläge, damit die Versicherten in der Vorgründungsphase mehr Zeit haben, um notwendige unternehmerische Vorarbeiten zu erledigen.

Die Ausübung der Selbstständigkeit im Nebenerwerb ist eine weitere Alternative zum Gründungszuschuss. Die Teilzeit-Selbstständigkeit kann dazu genutzt werden, um den Beschäftigungsstatus der Selbstständigkeit für sich auszuprobieren, den Markt zu testen oder erste Kunden zu gewinnen. An eine solche Testphase kann sich entweder der ungeforderte Übergang in Selbstständigkeit anschließen oder die Umwandlung der nebenberuflichen in eine hauptberufliche Selbstständigkeit mit Gründungszuschuss.

Eine dritte Alternative zum Gründungszuschuss ist die selbstständige Projektarbeit. Bei diesem Modell melden sich Arbeitslose vorübergehend aus der Arbeitslosigkeit ab, um für einen begrenzten Zeitraum einen Auftrag zu bearbeiten oder eine auf kurze Zeit angelegte, befristete abhängige Beschäftigung anzunehmen. Sie können auf diese Weise das Auslaufen ihres Arbeitslosengeldanspruchs hinauszögern.

Für die Dauer des Arbeitslosengeldbezugs kann das Projektarbeitsmodell auch mit der Anmeldung einer nebenberuflichen Selbstständigkeit kombiniert werden. Insgesamt handelt es sich bei dieser Variante wohl um die seltenste der genannten Alternativen.

Die Sicht der Versicherten

Mit dem neuen Gründungszuschuss haben sich die Förderchancen für Versicherte, die sich selbstständig machen wollen, verschlechtert. Das führt – wie wir gesehen haben – dazu, dass die Zahl der ungeforderten Abgänge aus Arbeitslosigkeit zunimmt. Viele dieser Gründerinnen und Gründer nehmen schon von sich aus davon Abstand, einen Gründungszuschuss zu beantragen. Sie tauchen in der Statistik also weder auf, weil ihr Antrag storniert oder abgelehnt wurde, noch legen sie Widerspruch gegen die Entscheidung ihrer Vermittlungsfachkräfte ein.

Ihre Bereitschaft, ein Unternehmen auch ohne Gründungszuschuss zu gründen, hat wesentlich zu der weitgehend reibungslosen Einführung der gesetzlichen Änderungen beigetragen. Um mehr über ihre Beweggründe zu erfahren, wurden auch ungeforderte, aber anspruchsberechtigte Gründerinnen und Gründer dazu befragt, warum sie auf einen Gründungszuschuss verzichten (vgl. Kasten „Daten und Methoden“ auf Seite 113). Danach lassen sich zwei Verzichtstypen unterscheiden: die Entmutigten und die Unabhängigen.



Die Kehrseite der Medaille: die Entmutigten

Wie oben gezeigt wurde, sind die Vermittlungsfachkräfte angesichts der Sparvorgaben und der neuen Entscheidungsspielräume dazu übergegangen, Förderinteressierten von einer Antragstellung abzuraten. Dementsprechend findet sich unter den Befragten eine erste Gruppe, die ihren Verzicht auf eine Antragstellung vorwiegend damit begründet, dass sie in den Agenturen dazu angehalten wurde, keinen Förderantrag zu stellen.

Die Befragten dieser ersten Gruppe haben die Signale ihrer Vermittlungsfachkräfte zum Anlass genommen, sich nicht weiter mit dem Gründungszuschuss zu beschäftigen. Sie verzichten darauf, sich einen Antrag aushändigen zu lassen, auch wenn dieser Verzicht zum Teil zähneknirschend erfolgt und keineswegs zwangsläufig zur Aufgabe des Gründungsvorhabens führt.

Die Unabhängigen

Eine zweite Gruppe von Versicherten, die ungefordert gründet, setzt sich aus Personen zusammen, für die der Gründungszuschuss generell eher unwichtig ist. Wie die Interviews zeigen, ist es typisch für Mitglieder dieser Gruppe, gar nicht erst auf eine Klärung der Frage der Förderwürdigkeit hinzuwirken. Im (zum Teil diffusen) Wissen um die Förderbedingungen entscheiden sich die Befragten dafür, ihre Energie lieber in das Gründungsprojekt selbst, anstatt in eine Antragstellung zu investieren.

Am Beispiel dieser zweiten Gruppe werden die Wirkungen der geänderten Anreizstruktur des Gründungszuschusses deutlich. Im Vergleich zu der Zeit vor der Reform stehen Versicherte höheren Förderhürden gegenüber (insbesondere müssen sie ihre Vermittlungsfachkräfte überzeugen), die Unsicherheit, wie der Antragsprozess ausgehen wird, ist größer, und die Gesamthöhe der Förderung ist durch die Änderung der Fördermodalitäten gesunken. Angesichts der Rahmenbedingungen wägen die Gründerinnen und Gründer dieses Typs ab und kommen zu dem Schluss: Der zu erwartende Nutzen lohnt den Aufwand nicht.

Fazit

Seit Einführung der Gründungsförderung in der Arbeitslosenversicherung im Jahr 1986 hat keine der Reformen die Fördermöglichkeiten und -bedingungen der Versicherten so sehr verschlechtert wie die Reform des Gründungszuschusses zum Jahreswechsel 2011/12.

Der große Aufschrei bei Versicherten und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der BA ist dennoch ausgeblieben. Auch Befürchtungen, es könne vielfach zu Konflikten zwischen Versicherten und Vermittlungsfachkräften und zu einem sprunghaften Anstieg von Widerspruchs- und Klageverfahren kommen, haben sich nicht bestätigt.

Das liegt nicht zuletzt daran, dass sich die Vermittlungsfachkräfte Mühe gegeben haben, Förderungsinteressierte argumentativ „mitzunehmen“ und Förderansinnen nicht einfach brüsk abzuweisen. In der Regel haben sich die so Angesprochenen für diese Überzeugungsversuche offen gezeigt.



Gleichwohl kann sich die Situation in den Arbeitsagenturen durchaus wieder ändern, zum Beispiel wenn die Fördernachfrage der Versicherten zunimmt – etwa weil sich herumgesprochen hat, dass die Arbeitsagenturen mittlerweile wieder mehr Mittel dafür zur Verfügung haben, oder weil sich die allgemeine Lage auf dem Arbeitsmarkt eintrübt und eine Vermittlung in abhängige Beschäftigung schwieriger wird.

Aber auch die Politik kann die Weichen wieder neu stellen. Sie muss sich fragen, ob es dauerhaft angemessen ist, die Gründungsförderung auf ihrem derzeitigen historischen Tiefstand zu belassen und wie sie zukünftig mit ungeforderten Abgängen aus Arbeitslosigkeit in Selbstständigkeit umgehen will.

Daten und Methoden

Wissenschaftliche Grundlage dieses Beitrags ist eine qualitative Implementationsstudie zur Umsetzung der Reform des Gründungszuschusses von Stefan Bernhard und Michael Grüttner, die im Frühjahr 2015 erschienen ist. Darin wurden in acht systematisch ausgewählten Arbeitsagenturen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf unterschiedlichen Hierarchie-Ebenen nach ihren Erfahrungen mit der Einführung der Reform sowie nach ihrer alltäglichen Arbeit im Bereich der Gründungsförderung befragt. Darüber hinaus wurden insgesamt 40 Bezieherinnen und Bezieher von Arbeitslosengeld I interviewt, die entweder

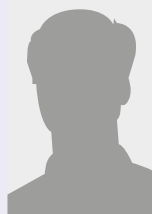
- einen Gründungszuschuss erhalten haben
- sich ohne einen Gründungszuschuss aus Arbeitslosigkeit selbstständig gemacht haben
- oder einen Förderantrag storniert beziehungsweise Widerspruch gegen eine Entscheidung ihrer Agentur eingelegt haben.

Zitate in diesem Beitrag beziehen sich auf diese Interviews unter Angabe der Interviewnummer (zum Beispiel G02 für den zweiten befragten Gründer oder V34 für die Vermittlungsfachkraft des 34. Interviews) und der Zeilennummer im Transkript der Audioaufnahme.

Literatur

Bernhard, Stefan; Grüttner, Michael (2015): Der Gründungszuschuss nach der Reform. Die Umsetzung der Reform in den Agenturen. IAB-Forschungsbericht Nr. 4.

Der Autor



Dr. Stefan Bernhard

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Grundsicherung und Aktivierung“ am IAB.

stefan.bernhard@iab.de

Podium

Eine Auswahl aus dem Veranstaltungsprogramm



Langzeitarbeitslose in Deutschland – Endstation Hartz IV?

Über eine Million Menschen sind länger als ein Jahr arbeitslos, 250.000 sogar mehr als vier Jahre. Und knapp drei Millionen sind seit mindestens vier Jahren auf Hartz IV angewiesen. An dieser Situation hat sich zuletzt nur wenig geändert. Was sind die Ursachen der Misere? Müssen wir uns mit ihr abfinden? Oder gibt es doch probate Instrumente, um das Problem effektiv anzugehen? Diese Fragen standen im Mittelpunkt der „Nürnberger Gespräche“ am 1. Dezember 2014.



Ein Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit ist möglich, machte IAB-Vizedirektor Dr. Ulrich Walwei deutlich.

die Aufnahmefähigkeit des jeweiligen Arbeitsmarktes einen entscheidenden Einfluss darauf hat, inwieweit sich Arbeitslosigkeit verfestigt. Wenn aber Menschen einmal für längere Zeit arbeitslos sind, tun sie sich gerade in Deutschland besonders schwer, wieder in Beschäftigung zu kommen. Dies habe auch mit der Einschätzung der Betriebe zu tun, so Walwei. Dass immerhin ein Drittel der Betriebe bereit ist, Langzeitarbeitslosen eine Chance zu geben, führt er auch auf positive Erfahrungen zurück.

„Unsere Gesellschaft engagiert sich zu wenig für Langzeitarbeitslose“ beklagte Dr. Wilhelm Adamy, Leiter der Abteilung „Arbeitsmarktpolitik“ beim Deutschen Gewerkschaftsbund. Er monierte, dass die Fördermöglichkeiten bei Hartz IV deutlich eingeschränkter seien

Dass ein Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit durchaus möglich ist, machte IAB-Vizedirektor Dr. Ulrich Walwei zu Beginn deutlich. Seit 2006 ist die Zahl derjenigen, die länger als ein Jahr

arbeitslos sind, von 1,7 Millionen auf gut eine Million gefallen. Allerdings sind die regionalen Unterschiede nach wie vor beträchtlich. Auch der internationale Vergleich macht deutlich, dass



Über Ursachen und Möglichkeiten zum Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit in Deutschland diskutierten unter der Moderation der freien Journalistin Margaret Heckel (Mitte): Prof. Markus Schmitz von der Bundesagentur für Arbeit, Sina Trinkwalder, Chefin der ökosozialen Textilfirma „Manomama“, Dr. Wilhelm Adamy, Leiter der Abteilung „Arbeitsmarktpolitik“ beim Deutschen Gewerkschaftsbund, Harald Riedel, Kämmerer der Stadt Nürnberg und Ingrid Hofmann, Chefin der Zeitarbeitsfirma I.K. Hofmann GmbH (von links).



„Unsere Gesellschaft engagiert sich zu wenig für Langzeitarbeitslose“, beklagte Dr. Wilhelm Adamy vom Deutschen Gewerkschaftsbund.

als im Bereich der Arbeitslosenversicherung. Die Beschäftigungschancen von Hartz-IV-Empfängern hätten sich nicht zuletzt infolge der Kürzungen der Fördermittel gegenüber den Vorjahren tendenziell verschlechtert.

„Es gibt kein Allheilmittel, nicht jedes Konzept passt für jeden“, sagte Prof. Markus Schmitz, Geschäftsführer Grundsicherung in der Bundesagentur für Arbeit. Angesichts der vielfältigen Vermittlungshemmnisse von Langzeitarbeitslosen komme es vor allem auf individuelle Beratung und Betreuung an. Außerdem müssten die Jobcenter die lokalen Netzwerkpartner noch stärker einbinden. Für Ingrid Hofmann ist auch die Zeitarbeit eine Möglichkeit, die den Weg aus der Langzeitarbeitslosigkeit weisen kann. Dabei verweist sie auf ihr eigenes Unternehmen: „Zwei Drittel unserer Beschäftigten waren vorher arbeitslos, zwölf Prozent länger als ein Jahr.“

Dass das Thema „Langzeitarbeitslosigkeit“ auch die Kommunen umtreibt, machte der Nürnberger Stadtkämmerer Harald Riedel deutlich. So muss die Stadt Nürnberg jährlich 83 Millionen Euro allein für die Kosten der Unterkunft von Langzeitarbeitslosen aufbringen. Riedel beklagte, dass die Zahl der bei der stadteigenen Beschäftigungsgesellschaft Noris-Arbeit (NOA)

beschäftigten Klienten aufgrund gekürzter staatlicher Fördermittel stark heruntergefahren werden musste.

Dass die Beschäftigung von vormals Langzeitarbeitslosen ganz ohne staatliche Zuschüsse funktionieren kann, beweist Sina Trinkwalder. Die 36-Jährige hat in Augsburg die Textilfirma „Manomama“ aufgebaut. Ihre Angestellten: 154 ehemalige Arbeitslose, von denen viele als kaum vermittelbar galten, die nun sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind und mit zehn Euro pro Stunde deutlich mehr als den gesetzlichen Mindestlohn ver-



Jeder Betrieb müsse dazu verpflichtet werden, mindestens zehn Prozent Langzeitarbeitslose einzustellen, forderte Sina Trinkwalder, Chefin der ökosozialen Textilfirma „Manomama“.

dienen. Beschäftigte bräuchten keine prekären Arbeitsverhältnisse, betonte Trinkwalder, sondern Sinn, Sicherheit und Wertschätzung. Ihre Forderung an die Politik: Jeder Betrieb müsse dazu verpflichtet werden, mindestens zehn Prozent Langzeiterwerbslose einzustellen.

Dass Menschen mit gravierenden persönlichen Hemmnissen eine ihnen gemäße Beschäftigung finden, ist leider die Ausnahme – insbesondere, wenn mehrere Faktoren zusammen auftreten. Dies zeigte IAB-Forscherin Juliane Achatz in ihrem Impulsreferat. Risikofaktoren sind fehlende Schul- und Ausbildungsabschlüsse, eingeschränkte Gesundheit,



Langzeitarbeitslosigkeit ist auch bei den Kommunen ein Thema, machte der Nürnberger Stadtkämmerer Harald Riedel deutlich.

Langzeitleistungsbezug, Alter (50 Jahre und älter), Migrationshintergrund mit eingeschränkten Deutschkenntnissen und familiäre Pflichten wie die Pflege von Angehörigen oder die Betreuung von kleinen Kindern.

In einem weiteren Impulsreferat betrachtete IAB-Forscherin Regina Konle-Seidl die Situation in anderen europäischen Ländern. Staatliche Beschäftigungsprogramme sind der Ökonomin zufolge in einigen Ländern stärker ausgeprägt als in Deutschland, etwa in den Niederlanden und in Skandinavien. Es gebe einige potenziell erfolgversprechende Ansätze, die genauer beobachtet werden sollten – etwa die Möglichkeit der stufenweisen Arbeitszeiterhöhung



Zeitarbeit kann den Weg aus der Langzeitarbeitslosigkeit weisen, sagte Ingrid Hofmann, Chefin der Zeitarbeitsfirma I.K. Hofmann GmbH.

bei geförderter Beschäftigung in Dänemark oder die Förderung von Sozialbetrieben in der Schweiz oder Finnland.

Schmitz wartete mit einem weiteren Vorschlag auf: Langzeitarbeitslosen sollte bei Bedarf ein Jobcoach zur Seite gestellt werden, der bei Schwierigkeiten auf der neuen Arbeitsstelle steuernd eingreifen und so der Gefahr entgegenwirken kann, dass das Beschäftigungsverhältnis vorzeitig beendet wird. „Generell“, so Schmitz' Plädoyer, „brauchen wir den Mut, neue Dinge auszuprobieren“.



Individuelle Beratung und Betreuung von Langzeitarbeitslosen bei der Vermittlung ist sehr wichtig, betonte Prof. Markus Schmitz von der BA.

Ein solcher Ansatz könnte beispielsweise der von Stadtkämmerer Riedel geforderte Ausbau des Passiv-Aktiv-Transfers sein. Dabei werden Leistungen, die Langzeitarbeitslose sonst passiv für den Lebensunterhalt bekommen (Hartz IV, Kosten für Unterkunft und Heizung), in Zuschüsse für eine aktive, sozialversicherungspflichtige Beschäftigung umgewandelt. Auch Adamy könnte sich dies vorstellen, gab aber zu bedenken, dass dieser Ansatz nur dann funktioniert, wenn er von allen Ebenen unterstützt wird.

Weitere Informationen zu der Veranstaltung finden Sie im Internet unter:

www.iab.de/ng2_2014

Perspectives on (Un-)Employment

Junge Arbeitsmarktforscherinnen und -forscher zusammenzubringen, das ist das Ziel des Workshops „Perspectives on (Un-)Employment“. Er wird von den Teilnehmern des gemeinsamen Graduiertenprogramms des IAB und des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften der

Universität Erlangen-Nürnberg jährlich am IAB in Nürnberg veranstaltet und fand Anfang Dezember 2014 zum siebten Mal in Folge statt.

In guter Tradition führte an beiden Veranstaltungstagen je ein renommierter Keynote-

Sprecher in das inhaltliche Programm ein. Der Arbeitsmarktsoziologe Prof. Josef Brüderl von der Ludwig-Maximilians-Universität München (LMU) gab einen umfassenden Überblick über die Fixed-Effects-Methodik und deren Anwendungsmöglichkeiten im Kontext der Arbeitsmarktforschung. Der Ökonom Prof. Oliver



Doktorandinnen und Doktoranden aus dem In- und Ausland präsentierten beim GradAB-Workshop ihre Forschungsarbeiten und hörten Vorträge renommierter Wissenschaftler aus Soziologie und Ökonomie.

Falck, ebenfalls an der LMU sowie am Ifo Institut München tätig, referierte über kulturelle Determinanten der regionalen Mobilität von Beschäftigten auf dem deutschen Arbeitsmarkt.

24 Doktorandinnen und Doktoranden von Instituten und Universitäten aus dem In- und Ausland wie dem European University Institute in Florenz, der University of California,

Berkeley und der University of Pennsylvania präsentierten ihre Forschungsarbeiten. Die thematischen Schwerpunkte der anspruchsvollen Vorträge lagen vor allem in den Bereichen Arbeitsmarktpolitik, Suchprozesse am Arbeitsmarkt sowie Beschäftigungs- und Lohnentwicklung. Wie in den beiden Vorjahren war auch eine Poster-Session Bestandteil des Pro-

gramms. Diese bot den Teilnehmern die Möglichkeit, intensiv über ihre Forschungsarbeiten und -ergebnisse zu diskutieren.

Der Workshop gab den Teilnehmern auch über das Vortragsprogramm hinaus Gelegenheit, sich über die eigene Forschung auszutauschen und Forschungsideen gemeinsam weiterzuentwickeln.

Zeitarbeit und Equal Pay



Beim vierten „Interdisziplinären Forum zur Zeitarbeit“ am IAB tauschten sich Experten aus Wissenschaft und Praxis über die künftige Bedeutung der Zeitarbeit aus.

Beim 4. Interdisziplinären Forum zur Zeitarbeit in Nürnberg stand die künftige Rolle und Bedeutung der Zeitarbeit im Fokus. Durch die Einführung von Tarifzuschlägen, Mindestlohn und Equal Pay, also der gleichwertigen Bezahlung von Leiharbeitnehmern wie vergleichbar eingesetzten Stamm-Mitarbeitern in einem Unternehmen, wird die Zeitarbeit insgesamt teurer. Folglich könnte ein Rückgang bei der Nutzung der Zeitarbeit erwartet werden, der allerdings bislang nicht eingetreten ist.

Das IAB richtete die Veranstaltung am 5. Dezember 2014 erstmals allein aus. Zur Freude von IAB-Direktor Prof. Joachim Möller wirkten die bisherigen Mitveranstalter jedoch weiterhin aktiv mit. So war auch Prof. Manfred Bornwasser, der kürzlich von der Universität Greifswald emeritiert wurde, wieder mit dabei.

Dieter Wagon, Geschäftsführer in der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit, gab einen Überblick über die Dynamik der Reformen und Rechtsveränderungen, aktuellen Entwicklungen in der Arbeitnehmerüberlassung und die Verankerung des Ziels der nachhaltigen Integration

im Steuerungsprozess der Agenturen für Arbeit. Prof. Rainer Sieg (Siemens AG und Universität Passau) konzentrierte sich auf das Zusammenwirken der gesetzlichen, der tarifvertraglichen und der betrieblichen Ebene in der Zeitarbeit.

Lutz Bellmann, Leiter des Forschungsbereichs „Betriebe- und Beschäftigung“ am IAB und Professor für Volkswirtschaftslehre, insbesondere Arbeitsökonomie, an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (FAU), und Dr. Johannes Martin von der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule Aachen referierten über die Chancen von Zeit-



Dieter Wagon, Geschäftsführer in der Zentrale der BA, gab einen Überblick über die Dynamik der Reformen und Rechtsveränderungen.

arbeitnehmern, in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis übernommen zu werden, wobei die betrieblichen Einflussfaktoren im Fokus standen.

IAB-Forscher Peter Haller untersuchte die Dynamik der Beschäftigung und die Verteilung der Beschäftigungsdauer von Zeitarbeitnehmern. In diesem Zusammenhang plädierte Werner Widuckel, Inhaber der Audi-Lehrprofessur für Personalmanagement und Arbeitsorganisation an der FAU, dafür, die Zeitarbeitsunternehmen als „Spezialisten der Flexibilität“ zu betrachten, die hohe interne Flexibilität der Stammebelegschaften jedoch nicht außer Acht zu lassen.

Dr. Werner Eichhorst vom Institut zur Zukunft der Arbeit wies darauf hin, dass die Regulierung der Zeitarbeit wie auch anderer Beschäftigungsformen einerseits zu stärkeren Produktivitätsanreizen führe, das Beschäfti-

gungssystem andererseits aber „exklusiver“ werde.

An der abschließenden Podiumsdiskussion, die von Prof. Manfred Bornwasser moderiert wurde, nahmen Ingrid Hofmann, Geschäftsführende Gesellschafterin des Personaldienstleisters I.K. Hofmann GmbH und Mitglied des Präsidiums der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Rechtsanwalt Peter Voigt von der Industriegesellschaft Bergbau, Chemie und Energie sowie Prof. Lutz Bellmann teil. Im Mittelpunkt stand die von der Bundesregierung beabsichtigte Begrenzung der Überlassungshöchstdauer in der Zeitarbeit auf 18 Monate.

Der deutsche Arbeitsmarkt in einer globalisierten Welt: Handel, Technologien und demografische Entwicklungen



Prof. Bernd Fitzenberger ist Koordinator des DFG-Schwerpunktprogramms zu den Herausforderungen für den deutschen und europäischen Arbeitsmarkt in einer globalisierten Welt.

Wie interagieren technologischer Wandel, Handel und demografischer Wandel mit Beschäftigung und Löhnen? Welche Effekte auf die Arbeitsmarktpartizipation sind zu erwarten? Welche Rolle spielen in diesem Spannungsfeld Institutionen? Diese und andere Fragen standen

im Mittelpunkt der ersten internationalen Tagung des DFG-Schwerpunktprogramms 1764 „The German Labor Market in a Globalized World: Trade, Technology and Demographics“.

Das Schwerpunktprogramm 1764 ist ein durch die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) finanziertes, interdisziplinäres Netzwerk von Arbeitsmarktforscherinnen und -forschern. In diesem institutsübergreifenden Verbund aus Ökonomen, Soziologen und Personalwissenschaftlern werden in 20 Teilprojekten verschiedenste Fragestellungen zu den Herausforderungen für den deutschen und europäischen Arbeitsmarkt in einer globalisierten Welt untersucht. Über 90 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler von zahlreichen Universitäten und Forschungsinstituten kamen am 10. und 11. April 2015 nach Nürnberg, um am IAB ihre

Forschungsergebnisse zu diesem Themenfeld vorzustellen und zu diskutieren.

Nach der Eröffnung der Tagung durch Prof. Bernd Fitzenberger von der Humboldt-Universität zu Berlin, Koordinator des DFG-Schwerpunktprogramms 1764, referierte der renommierte Arbeitsmarktökonom Prof. Henry



Arbeitsmarktökonom Prof. Henry S. Farber von der Princeton University



Arbeitsmarktexperte Prof. Christian Dustmann vom University College London

Machin diskutierte dabei das Spannungsfeld zwischen steigender Lohnungleichheit bei gleichzeitiger Stagnation der Reallöhne und ging in diesem Zusammenhang auch auf die Rolle von Gewerkschaften ein. Dem Thema Jugendkriminalität und wie diese vom Geschlecht beeinflusst wird, widmete sich dagegen der Vortrag von Christian Dustmann.

Der interdisziplinäre Charakter der Tagung wurde insbesondere durch den Keynote-Vortrag des Soziologen Prof. Markus Gangl



Soziologe Prof. Markus Gangl von der Goethe-Universität Frankfurt am Main

S. Farber von der Princeton University (USA) in seinem Keynote-Vortrag über die Auswirkungen von Arbeitsplatzverlusten in den USA während der großen Rezession der Jahre 2007 bis 2009 sowie deren weiterhin spürbaren Nachwirkungen.

Mit Prof. Stephen Machin und Prof. Christian Dustmann, beide vom University College London (Großbritannien), wurden zwei weitere international anerkannte Arbeitsmarktexperten für Keynote-Vorträge gewonnen. Stephen



Keynote-Speaker Prof. Stephen Machin vom University College London

von der Goethe-Universität Frankfurt am Main zum Zusammenhang von Ungleichheit und Arbeitslosigkeit unterstrichen.

Der internationalen Tagung ging ein zweitägiger Workshop der Projektleiterinnen und -leiter des DFG-Schwerpunktprogramms 1764 voraus. Dabei war auch Frank-Jürgen Weise, Vorstandsvorsitzende der Bundesagentur für Arbeit (BA), zu Gast, der ein Impulsreferat zu Arbeit und Auftrag der Öffentlichen Arbeitsmarktservices in Europa und dem Beitrag der BA hielt.

Weitere Informationen zur Tagung finden Sie im Internet unter:

<http://de.amiando.com/germanlabormarket.html?page=1244581>

Zwischen Jugendarbeitslosigkeit und Frühverrentung: Arbeitsmarktpolitische Herausforderungen in Deutschland und Europa

Robust, so bezeichnet die Bundesagentur für Arbeit aktuell die Situation auf dem Arbeitsmarkt. Sie rechnet auch in diesem Jahr mit sinkenden Erwerbslosenzahlen. Und selbst die Jugendarbeitslosigkeit ist zumindest in Deutschland eigentlich kein Thema: Die Zahl der arbeitslosen Jugendlichen ist so niedrig

wie schon lange nicht mehr, die Zahl der Erwerbstätigen so hoch wie nie zuvor. Und doch gibt es Prozesse, die Experten Sorgen machen.

In Kooperation mit dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in Nürnberg und dem Institut für Ost- und Südosteuropaforschung (IOS) in Regensburg diskutierten Wirtschaftswissenschaftler in der Akademie für Politische Bildung in Tutzing am 17. und 18. April 2015 Herausforderungen durch Jugendarbeitslosigkeit und Frühverrentung.

Dabei warnte Dr. Hans Dietrich vom IAB, die Übergänge in Ausbildung und Beruf seien schwieriger als früher, und verwies auf folgende



Länger arbeiten oder erst gar keine Ausbildung bekommen? Darüber diskutierten (von links): IAB-Vizedirektor Dr. Ulrich Walwei, Dr. Wolfgang Quaisser von der Akademie für Politische Bildung in Tutzing und Prof. Jürgen Jerger vom Institut für Ost- und Südosteuropaforschung in Regensburg. Foto: Akademie für Politische Bildung

Fakten: Fünf bis acht Prozent der Jugendlichen verlassen die Schule ohne Abschluss. Der wirtschaftliche Wandel und der technische Fortschritt reduzieren wiederum die Beschäftigungsmöglichkeiten nicht formal Qualifizierter. Zudem bleiben in dieser Gruppe stabile Erwerbsverläufe eher die Ausnahme. Die Zahl befristeter Beschäftigungsverhältnisse und das Risiko, arbeitslos zu werden, ist dagegen mit rund 30 Prozent recht hoch. Ferner sind mit niedrig qualifizierten Beschäftigungen auch niedrige Einkommen verbunden.

Mit Blick auf den Ausbildungsmarkt stellte Dietrich fest, dass mit einer steigenden Zahl von unbesetzten Ausbildungsplätzen auch die Zahl nicht versorgter Bewerber zunimmt. Im europaweiten Vergleich allerdings ist die Erwerbstätigkeit deutscher Jugendlicher, die jünger als 25 Jahre sind, erstaunlich hoch. Ebenso untypisch ist die Relation der Jugendarbeitslosenquote zur Erwachsenenquote: Während sie in Deutschland fast identisch ist, haben Jugendliche im restlichen Europa ein nahezu doppelt so hohes Risiko ihren Job zu verlieren wie Erwachsene. Dennoch: „Wenn der Konjunkturverlauf bei uns umschwenkt“, so Dietrich, „dann kommen die Probleme.“

Eine Rolle spielt selbst bei jungen Leuten die Gesundheit. Rund zehn Prozent der arbeitslosen Jugendlichen litten unter erheblichen seelischen Belastungen, konstatierte der IAB-Forscher. Häufig würden diese Probleme zu spät erkannt, was zu Schwierigkeiten führe, in Beschäftigung zu kommen. Der Knackpunkt für die jungen Leute, ganz gleich ob mit oder ohne seelische Erkrankungen, sei es, überhaupt einen Ausbildungsplatz zu bekommen. Sobald sie das geschafft hätten, stiegen ihre Chancen, sagte Dietrich, denn dann förderten die Betriebe ihre Auszubildenden.

Die Beschäftigungssituation älterer Erwerbstätiger stellt sich dagegen ganz anders und insgesamt ungünstiger dar als die jüngerer Leute, so Dr. Ulrich Walwei, stellvertretender Direktor des IAB. Er beleuchtete die andere Seite des Arbeitsmarkts, den Übergang in die Rente. Walwei stellte fest: Durch die demografische Entwicklung wächst zum einen der Anteil Älterer an den Erwerbspersonen. Für eine nachhaltige Fachkräftesicherung spielen zum anderen die Chancen älterer Beschäftigter am Arbeitsmarkt eine immer wichtigere Rolle.

„Keine andere Gruppe hat von den Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt in jüngerer Zeit so stark profitiert wie die Älteren“, erklärte Walwei. Alles gut also? Nicht ganz und gar: Weil Wissenschaftler sich unter anderem dadurch auszeichnen, genauer hinzuschauen, kommt der Forscher zu dem Schluss: Je älter die Personen sind, desto weniger integriert sind sie in den Arbeitsmarkt. Oder wie Walwei es auf den Punkt bringt: „Wenn ich als Älterer arbeitslos bin, dann habe ich ein Problem.“ Schon in der Gruppe der 55- bis 59-Jährigen nimmt demnach der Anteil an Langzeitarbeitslosen zu.

Deshalb fordert der Wissenschaftler angesichts der demografischen Entwicklung zu weiteren Verbesserungen auf. Ansatzpunkte könnten sein: verstärkt in den Betrieben auf die Gesundheit achten, Erfahrungswissen intelligent einsetzen sowie flexiblere Übergänge in die Rente gestalten. Potenzial sieht Walwei vor allem bei Migranten und Frauen.

„Alte werden in Zukunft wichtiger als Junge sein, weil sie mehr sind“: Mit dieser zunächst provokativen Aussage machte Profes-

sor Holger Bonin vom Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung in Mannheim darauf aufmerksam, wie dramatisch sich das Verhältnis von Jung und Alt in den kommenden 15 Jahren verändern wird.

Ängste vor einer Automatisierung der Berufe teilt Bonin nicht. Lediglich Tätigkeiten, nicht Berufe seien automatisierbar. Allerdings veränderten neue Technologien auch die Arbeitsplätze und stellten neue Anforderungen. An die Arbeitgeber appellierte Bonin, das Erfahrungswissen der älteren Generation als Gegenpol zu den Nachwuchskräften zu nutzen. Die Arbeitnehmer rief er dazu auf, mobil und flexibel zu bleiben.

Auch Professor Axel Börsch-Supan, einer der führenden deutschen Arbeitsmarktforscher, beschäftigte sich mit der Frage: Wie lange arbeiten wir? – Rente mit Arbeit? In der demografischen Entwicklung sieht der Direktor des Munich Center for the Economics of Aging weniger einen Tsunami oder eine ökonomische Herausforderung: „Das Problem sind die zeitinkonsistenten Verhaltensweisen der Politik, ähnlich wie beim Klimawandel.“

Um die Beschäftigungsquote zu erhöhen, verwies Börsch-Supan auf die positiven Erfahrungen in Dänemark und kritisierte zugleich, dass von der Rente mit 63 in Deutschland lediglich die Geburtsjahrgänge von 1953 bis

1964 profitierten. Seine Forderung: ein flexibles Rentenalter, das aber finanziell nicht so unattraktiv sein dürfe wie die aktuellen Teil- oder Frühverrentungsmodelle.

Schließlich räumte Börsch-Supan noch mit einigen Mythen im Zusammenhang mit den Reformen auf. Die Behauptung „Die Alten nehmen den Jungen die Jobs weg“ sei in einer Volkswirtschaft logisch nicht haltbar. Ebenso wie die Annahme, Ältere seien nicht so produktiv. Mit zunehmendem Alter nehme zwar die Zahl der Fehler zu, aber deren Schwere ab, im Gegensatz zur Produktivität jüngerer Beschäftigter. Ferner blieben länger Arbeitende in ihren Gedächtnisleistungen fitter.

Zu viele Studenten, zu wenige Facharbeiter? Droht uns die Überakademisierung?



Über den „Akademisierungswahn“ diskutierten (von links): Prof. Julian Nida-Rümelin von der LMU München, Prof. Felix Rauner von der Universität Bremen, Moderator Frank Christian Starke vom WDR, Dr. Irene Selging von der BDA und Heino von Meyer von der OECD im Historischen Rathausaal der Stadt Nürnberg.

Die Zahl der Studienanfänger hat sich in den letzten 15 Jahren nahezu verdoppelt, Tendenz weiterhin steigend. Wie ist diese Entwicklung zu bewerten? Wracken wir gerade das duale Ausbildungs-

system ab, um das uns so viele Länder beneiden? Um diese und andere Fragen ging es bei den Nürnberger Gesprächen am 4. Mai 2015. Dass die Veranstalter mit diesem Thema einen Nerv getroffen

hatten, zeigte sich auch daran, dass im Historischen Rathausaal, der über 400 Gästen Platz bietet, kaum ein freier Stuhl zu finden war.



„Deutschland brauche künftig durchaus noch mehr Akademiker“, machte IAB-Vizedirektor Dr. Ulrich Walwei in seiner Eröffnungsrede deutlich.

Auf die Frage, ob Deutschland unter einer Überakademisierung leidet, gab der Münchner Philosophieprofessor Julian Nida-Rümelin, Autor einer bekannten Streitschrift wider den „Akademisierungswahn“, eine zunächst durchaus überraschende Antwort: „Wir haben in Deutschland zu wenig Akademiker. Es könnten sogar noch mehr werden“, meinte der ehemalige SPD-Kulturstaatsminister unter Gerhard Schröder. Der Anteil der Hochschulabgänger unter den 25- bis 64-Jährigen liege derzeit bei 16 Prozent und könne nach seinem Dafürhalten durchaus auf 25 bis 30 Prozent steigen.

Wenn sich diese Entwicklung jedoch ungebremst fortsetzen sollte, sieht Nida-Rümelin das duale Ausbildungssystem in höchster Gefahr. Problematisch sei insbesondere, dass Ausbildungsberufe gegenüber akademischen Berufen eine weitaus geringere gesellschaftliche Wertschätzung genießen. „Ich sehe nicht ein, warum ein Hochschuldozent das dreifache Gehalt einer Erzieherin bekommt“, empörte er sich und wies den Verdacht, dass es ihm letztlich um eine elitäre Abschließung geht, weit von sich. Der von ihm diagnostizierte „Akademisierungswahn“ speise sich auch aus der

„Bildungsangst“ vieler Eltern, die Angst vor dem Abstieg ihrer Kinder hätten.

Demgegenüber sieht Heino von Meyer in steigenden Studentenzahlen keine Gefahr für das duale Ausbildungssystem. Der Leiter des Berlin Centre der Organisation für Wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) hält die Debatte um eine Überakademisierung für einen „Schaukampf, bei dem Studium und duale Ausbildung gegeneinander ausgespielt werden“. Er betonte denn auch, dass die OECD keine Quoten oder Zielmarken für den Akademikeranteil ausbe. Vielmehr werde die OECD in eine Rolle gedrängt, in der sie gar nicht sein will. Er verwies allerdings darauf, dass Deutschland in der Vergangenheit den geringsten Akademikerzuwachs unter allen OECD-Ländern zu verzeichnen hatte, und machte damit deutlich, dass er einen deutlich höheren Akademikeranteil für erstrebenswert hält.

Felix Rauner hingegen, der an der Universität Bremen die Forschungsgruppe „Berufsbildungsforschung“ leitet, beklagte, dass die Attraktivität der dualen Ausbildung kontinuierlich abnimmt. Der Professor, der früher selbst als Elektroinstallateur gearbeitet hat, pries das „Prinzip der Meisterschaft“. Deutsche Handwerksmeister müssten so unterschiedliche Kri-



„Wir haben in Deutschland zu wenig Akademiker“, so die überraschende Aussage von Philosophieprofessor Julian Nida-Rümelin von der LMU München und Autor der Streitschrift wider den „Akademisierungswahn“.

terien wie Funktionalität und Gebrauchswert, aber auch Umwelt- und Arbeitsschutz verstehen und abwägen, wenn sie sich mit ihrem Betrieb am Markt behaupten wollen.

Dass Deutschland nach 1990 – im Gegensatz etwa zu Frankreich oder England – keine flächendeckende Deindustrialisierung zu beklagen hatte, ist für Rauner auch das Verdienst des dualen Ausbildungssystems. Das Erfolgsrezept der deutschen Industrie sei es gewesen, dem sich verschärfenden internationalen Qualitäts-



Eine kontinuierliche Abnahme der Attraktivität der dualen Ausbildung beklagte Prof. Felix Rauner von der Universität Bremen.

wettbewerb mit einem Abbau von Hierarchieebenen im Management und einer Stärkung der wertschöpfungsnahen Facharbeiterschaft sowie mit leistungsfähigen Forschungs- und Entwicklungsabteilungen zu begegnen.

Rauner lobte zudem das Schweizer Modell, wo die duale Berufsausbildung den gleichen Wert habe wie ein Hochschulstudium und auch die Durchlässigkeit zwischen beiden Bereichen besser funktioniere. Noch stärker als in Deutschland stütze sich die Innovationskraft der Schweizer Wirtschaft auf Fachhochschulabsolventen, Meister und Facharbeiter.

Anders als Nida-Rümelin und Rauner hält Dr. Irene Selig von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände die Debatte



Oberbürgermeister Dr. Ulrich Maly (links) und WDR-Journalist Frank Christian Starke, der die Diskussion moderierte, bei den „Nürnberger Gesprächen“.

um den vermeintlichen Akademisierungswahn für falsch. „Der Bedarf an Akademikern steigt“, zeigte sich die stellvertretende Leiterin der Abteilung „Bildung/Berufliche Bildung“ überzeugt – und fügte der mit Daten und Zahlen reichlich gespickten Diskussion mindestens zwei weitere hinzu. Detailliert erläuterte sie, warum die Angaben zur Zahl der Studienanfänger, die in den Medien kursieren, aus ihrer Sicht überhöht und irreführend sind und daher bereinigt werden müssten. Am Ende taxierte sie die Zahl derjenigen, die sich pro Jahr für ein Studium entscheiden, auf 400.000 und die Zahl derjenigen, die eine berufliche Ausbildung beginnen, auf 710.000.

Dissens entzündete sich an der Höhe der sogenannten Bildungsprämie. Berechnungen, denen zufolge ein Akademiker im Laufe seines Lebens eine Million Euro mehr verdient als ein Nichtakademiker, hält Nida-Rümelin für „völlig schief“. Nur bei Informatikern und Ingenieuren gebe es einen massiven Gehaltsüberschuss. Absolventen sozial- und geisteswissenschaftlicher Studiengänge hingegen verdienen zum Teil sogar deutlich weniger als nicht akademische Fachkräfte. Zudem entstehe durch die Überakademisierung ein Druck nach unten – etwa dergestalt, dass Architekten mangels

besserer Alternativen den Beruf eines technischen Zeichners ausüben.

Einigkeit auf dem Podium bestand hingegen darin, dass mehr für den „unteren Rand“ getan werden müsse. So monierte Seling, dass 1,3 Millionen der 20- bis 29-Jährigen keinen Berufsabschluss hätten. Gerade schwächere Jugendliche müssten stärker gefördert werden, denn noch immer befänden sich viel zu viele im sogenannten Übergangssystem.



Dr. Irene Seling von der BDA forderte, zweijährige Ausbildungsgänge zu forcieren, um leistungsschwächeren Jugendlichen den Einstieg in die Ausbildung zu erleichtern.

Anders als Nida-Rümelin machte Seling dafür jedoch nicht die unzureichende Ausbildungsbereitschaft der deutschen Wirtschaft verantwortlich. Stattdessen möchte sie den Ausbau zweijähriger Ausbildungsgänge forcieren, um leistungsschwächeren Jugendlichen den Einstieg in eine Ausbildung zu erleichtern. Leider, so klagte sie, zeigten die Gewerkschaften hier nur wenig Entgegenkommen.

In seinem Schlusswort betonte Nürnbergs Oberbürgermeister Dr. Ulrich Maly, dass die „Durchlässigkeit zwischen akademischer und



Keine Gefahr für das duale Ausbildungssystem durch steigende Studentenzahlen sieht Heino von Meyer von der OECD.

beruflicher Bildung auf gleicher Augenhöhe“ auch einen Mentalitätswechsel voraussetze. Die in den Köpfen verbreitete Hierarchisierung von akademischen und nicht akademischen Berufen müsse überwunden werden.

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

Weitere Informationen zu der Veranstaltung finden Sie im Internet unter:

www.iab.de/ng1_2015

forschprung

Das Nachwachsmagazin
des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung



Das IAB ist ein attraktiver Arbeitgeber für angehende Forscherinnen und Forscher sozial- und wirtschaftswissenschaftlicher Fachrichtungen. Es bietet ihnen ein interessantes Forschungsumfeld an der Schnittstelle zwischen Wissenschaft und Praxis – beispielsweise im Rahmen seines international ausgerichteten Graduiertenprogramms. Auch studentische Hilfskräfte und Praktikanten finden am IAB interessante Einsatzmöglichkeiten. Mehr dazu finden Sie im Magazin „forschprung“, das Studierende der Hochschule Ansbach im Auftrag des IAB erstellt haben. In Reportagen, Portraits und Interviews eröffnet es spannende und lebendige Einblicke in die bunte Forschungswelt des IAB.

Bestellen Sie Ihr
gedrucktes Exemplar
kostenlos unter
iab.wmk@iab.de oder
lesen Sie es online
unter www.iab.de.

Impressum

Herausgeber © Juli 2015

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, Katrin Schweida ■ **Redaktion:** Martina Dorsch (Personen), Elfriede Sonntag (Publikationen) ■ **Redaktionsassistentz:** Erika Popp ■ **Gestaltung und Infografiken:** psbrands GmbH, Fürth ■ **Fotos:** © Thomas Schreiber, psbrands GmbH, Fürth; www.fotolia.com © Vasily Merkushev: U1; www.fotolia.com © Tsuboya: S. 60; www.fotolia.com © Gina Sanders: S. 108, 110; www.fotolia.com © Sport Moments: S. 3, S. 111; www.fotolia.com © Heiko Küverling: S. 112; Jutta Palm-Nowak (IAB): Autorenfotos und Rubriken „Personen und Podium“, Wolfgang Murr (Photofabrik Nürnberg): S 1, S. 59, S. 75, S. 107, Kurt Pogoda (IAB): S. 116, 117 ■ **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

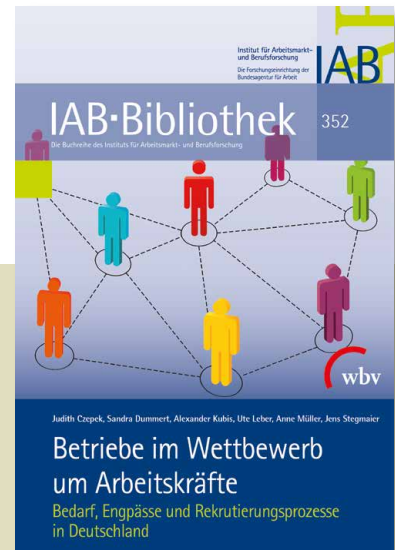
Betriebe im Wettbewerb um Fachkräfte

Welche Arbeitskräfte werden in Deutschland gesucht? Gibt es bereits Schwierigkeiten, den Bedarf zu decken? Wenn ja, welche Branchen und Regionen sind betroffen? Und: In welchen Berufen sind Fachkräfte besonders knapp?

Der Band gibt einen Überblick über die aktuelle Arbeitskräftenachfrage und bestehende Engpässe am deutschen Arbeitsmarkt. Dabei steht der betriebliche Fachkräftebedarf im Fokus.

Außerdem greifen Schwerpunktkapitel wesentliche Aspekte des Fachkräftethemas auf und beantworten folgende Fragen auf Basis vertiefender Analysen:

- Haben kleine und mittlere Betriebe im Wettbewerb um die besten Köpfe eine Chance gegen die Großen?
- Welche Bedeutung kommt Frauen und Älteren bei der Deckung des Fachkräftebedarfs zu?
- Wie steht es um die Bereitschaft der Betriebe, ihre benötigten Fachkräfte selbst aus- oder weiterzubilden?
- Haben Betriebe mit hoher Innovationsaktivität besonderen Bedarf an bestimmten Arbeitskräften?
- Welche Rolle spielen Arbeitsbedingungen für die Attraktivität von Stellen?



Judith Czepek, Sandra Dummert, Alexander Kubis, Ute Leber, Anne Müller, Jens Stegmaier (Hg.)

Betriebe im Wettbewerb um Arbeitskräfte

Bedarf, Engpässe und Rekrutierungsprozesse in Deutschland

IAB-Bibliothek 352

www.wbv.de

W. Bertelsmann Verlag

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

*Es gelten die regulären Festnetzpreise, Mobilfunkpreise können abweichen.



IAB ■ Forum – Ausgabe 1/2015



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