

Fokusthemen



Qualität der
Beschäftigung
Fachkräftebedarf

IAB-Fokusthemen „Qualität der Beschäftigung“ und „Fachkräftebedarf“

Neben den Themen, die von einzelnen Forschungseinheiten bearbeitet werden, wurde im Jahr 2010 mit dem Forschungsfeld „Qualität der Beschäftigung“ erstmals ein generelles Fokusthema benannt. Dieses wurde seither in zahlreichen, zum Teil bereichsübergreifenden Projekten, Veröffentlichungen und Veranstaltungen vertieft behandelt. Im Jahr 2011 kam das Fokusthema „Fachkräftebedarf“ hinzu. Zu beiden Fokusthemen wurden Arbeitsgruppen konstituiert, in denen die Projekte des IAB miteinander verzahnt werden (mehr zu den Arbeitsgruppen siehe Seite 81). Die Leiter der beiden Arbeitsgruppen, Dr. Stefanie Gundert und Dr. Stephan Brunow, präsentieren im Folgenden eine Reihe einschlägiger Forschungsergebnisse – und geben einen Ausblick auf die in naher Zukunft geplanten Forschungsvorhaben des IAB zu diesen Themen.

Atypische Beschäftigungsverhältnisse – besser als Arbeitslosigkeit, aber teils geringere Beschäftigungsqualität

Die Lage auf dem Arbeitsmarkt hat sich in den letzten Jahren spürbar verbessert, seit 2005 nimmt die Arbeitslosigkeit fast stetig ab, die Zahl der Beschäftigten steigt. Zugleich setzt sich mit der Erosion des „Normalarbeitsverhältnisses“ ein

„37 Prozent aller auslaufenden befristeten Arbeitsverträge werden entfristet, weitere 35 Prozent befristet verlängert.“

Strukturwandel fort, der mit einer Zunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse einhergeht (vgl. Abbildung Seite 32). Neben Teilzeitarbeit und Minijobs zählen dazu befristete Beschäftigung und Leiharbeit. Mit der atypischen Beschäftigung ist auch der Niedriglohnsektor sowie die Lohnungleichheit generell gewachsen.



Dr. Stefanie Gundert, Leiterin der Arbeitsgruppe „Qualität der Beschäftigung“ über atypische Beschäftigungsverhältnisse

Damit rücken die Themen „Qualität von Beschäftigung“ und „Gute Arbeit“ zunehmend in den Blick. Zu den Kerndimensionen der Beschäftigungsqualität zählen neben der Sinnhaftigkeit der ausgeübten Tätigkeit, einem existenzsichernden Einkommen und Beschäftigungssicherheit auch die soziale Absicherung, Arbeitsanforderungen und -belastungen, die Qualität sozialer Beziehungen zu Kollegen und Vorgesetzten, betriebliche Mitbestimmungsrechte oder die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf. Insbesondere die Einkommens- und Beschäftigungssicherheit spielt eine zentrale Rolle. Hier sind vor allem befristete Beschäftigung und Leiharbeit mit besonderen Risiken behaftet:

- Die Durchschnittslöhne fallen insbesondere bei der Leiharbeit geringer aus als in regulärer Beschäftigung. Befristet Beschäftigte und Leiharbeiter arbeiten zudem vergleichsweise häufig im Niedriglohnsektor.
- Überdies geht temporäre Beschäftigung mit einem erhöhten Arbeitslosigkeitsrisiko einher. Während der Finanz- und Wirtschaftskrise wurden temporär Beschäftigte besonders häufig entlassen, im anschließenden Aufschwung hingegen hatten sie einen großen Anteil am Beschäftigungswachstum.

- Die Risiken unsicherer Beschäftigung sind ungleich verteilt. Während Leiharbeit überwiegend von gering qualifizierten Männern und Jüngeren ausgeübt wird, ist die Gruppe der befristet Beschäftigten heterogener: Neben Geringqualifizierten werden häufig auch Akademiker nach dem Studium befristet eingestellt.

Angesichts der genannten Risiken hängt die Beurteilung der Qualität temporärer Beschäftigungsverhältnisse nicht zuletzt auch davon ab, inwieweit sie zur dauerhaften Arbeitsmarktintegration von Beschäftigten beitragen:

- Gemessen an den durchschnittlichen Entfristungsquoten ist der Sprungbretteneffekt befristeter Beschäftigung relativ hoch: So lag die Übernahmequote laut IAB-Betriebspanel im Jahr 2011 bei ca. 37 Prozent aller beendeten befristeten Verträge. Mit 35 Prozent ist der Anteil der befristeten Vertragsverlängerungen in den Betrieben allerdings vergleichbar hoch. Von „Kettenbefristungen“ Betroffene werden zwar weiterhin in den Arbeitsmarkt integriert – zunächst jedoch ohne sichere Beschäftigungsperspektive.
- Leiharbeit dient vor allem bei guter Konjunktur als Brücke in reguläre Beschäftigung. Doch gerade Langzeitarbeitslose profitieren nur selten von einem nachhaltigen Brückeneffekt. So gelang im Jahr 2008 lediglich sieben Prozent aller ehemals langzeitarbeitslosen Leiharbeitnehmer der Absprung in dauerhafte reguläre Beschäftigung außerhalb der Leiharbeit.

Auch mit der Förderung von Teilzeitarbeit und geringfügiger Beschäftigung verband sich die Hoffnung, vor allem Geringqualifizierten und Frauen mit längeren Erwerbsunterbrechungen den Weg in den Arbeitsmarkt zu ebnen. Inzwischen hat sich gezeigt: Nur wenigen reinen Minijobbern gelingt der Sprung in reguläre Beschäftigung. Zudem sind

Mini- und Teilzeitjobs häufig schlechter entlohnt und sozial abgesichert.

- Besonders in Ostdeutschland sind Mini- und Teilzeitjobs mangels Alternativen oftmals unfreiwillig. Dies deutet auf eine geringe Beschäftigungsqualität und mitunter sogar auf eine prekäre Einkommenssituation hin.

„Nur sieben Prozent aller ehemals langzeitarbeitslosen Leiharbeiter schaffen den Absprung in dauerhaft reguläre Beschäftigung.“

- Viele „Aufstocker“, die zusätzlich zu ihrem Erwerbseinkommen ALG II erhalten, um ihren Lebensunterhalt bestreiten zu können, finden trotz hoher Arbeitsmotivation keine Vollzeitstelle, insbesondere kinderlose Singles und Alleinerziehende. Letzteren fehlt es vielfach an geeigneten Arbeitsplatz- und Kinderbetreuungsangeboten.

Obwohl atypische Beschäftigungsverhältnisse also durchaus Chancen bieten können, schneiden sie in puncto Beschäftigungsqualität häufig schlechter ab als reguläre Arbeitsverhältnisse. Dies hat auch Auswirkungen auf die Gesundheit und das soziale Zugehörigkeitsgefühl der Betroffenen:

„Erwerbsarbeit stärkt Lebenszufriedenheit und Gesundheit. Für befristet Beschäftigte und Leiharbeiter gilt dies nur eingeschränkt.“

- Im Allgemeinen wirkt sich Erwerbsarbeit positiv auf Lebenszufriedenheit und Gesundheit aus. Obgleich dies auch für zeitlich befristete Stellen gilt, schränkt Beschäftigungsunsicherheit die positiven Effekte ein. Verglichen mit Personen in Festanstellung fällt das körperliche und seelische Wohlbefinden von befristet Beschäftigten und Leiharbeitern geringer aus.

- Befristet Beschäftigte und Leiharbeiter fühlen sich zwar stärker in die Gesellschaft integriert als Arbeitslose, weisen aber ein geringeres soziales Zugehörigkeitsgefühl auf als Festangestellte. Dies kann den gesellschaftlichen Zusammenhalt schwächen.

Insgesamt ergeben die Befunde zur Qualität atypischer Beschäftigung in Deutschland ein ambivalentes Bild: Zwar können atypische Jobs zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit beitragen, zugleich bergen sie jedoch Einkommens- und Beschäftigungsrisiken – insbesondere für junge und gering qualifizierte Arbeitnehmer.

Anteile atypischer Beschäftigungsformen, 1996 bis 2008

in Prozent



Anmerkungen: Die einzelnen Anteile dürfen nicht zu einem „Gesamtanteil“ aufaddiert werden, da die verschiedenen Formen der atypischen Beschäftigung sich überschneiden.

Quelle: Mikrozensus Scientific Use File 1996–2008, IAB-Arbeitszeitrechnung, ANÜSTAT.

©IAB

Forschungsausblick

Eine umfassende Einschätzung der Qualität von Beschäftigung kann nur in Kenntnis der Lebensumstände der Beschäftigten erfolgen. Vor allem mit Blick auf Diskussionen um Prekarität und Armutsrisiken ist ein systematischer Blick auf den Lebens- und Haushaltskontext geboten. Angesichts des im Vergleich zu Männern noch immer geringen Arbeitsvolumens bei Frauen untersucht das IAB in einem zweijährigen Kooperationsprojekt mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales, warum teilzeitbeschäftigte Frauen, die länger arbeiten möchten, diesen Wunsch nicht realisieren können. Da die derzeit vorhandenen Daten keine Differenzierung zwischen Entscheidungen aus familiären Gründen, finanziellen Erwägungen und Gründen, die in der betrieblichen Arbeitsorganisation liegen, erlauben, werden für diese Studie neue, themenspezifische Betriebs- und Personenbefragungen durchgeführt.

Auch zur Entwicklung der Arbeitsqualität im Lebens- und Erwerbsverlauf besteht Forschungsbedarf. Nur Langzeitstudien können zeigen, unter welchen Umständen prekäre Beschäftigung als Sprungbrett in qualitativ bessere Jobs dienen kann. Mit der Erhebung subjektiver und objektiver Indikatoren der Beschäftigungsqualität durch das im IAB angesiedelte „Panel Arbeitsmarkt und Soziale Sicherung“ steht künftig eine verbesserte Datengrundlage für entsprechende Analysen zur Verfügung.

Zunehmende Engpässe, aber kein genereller Fachkräftemangel



Dr. Stephan Brunow, Leiter der Arbeitsgruppe „Fachkräftebedarf“, über die Fachkräftesituation am Arbeitsmarkt

Deutschland steht ein gravierender demografischer Wandel bevor: Die Bevölkerung wird schrumpfen und altern, ebenso das Erwerbspersonenpotenzial. Während im Jahr 2010 ca. jeder fünfte in Deutschland Lebende mindestens 65 Jahre alt war, wird es in 2040 etwa jeder dritte sein. In diesem Zeitraum nimmt die gesamte Bevölkerung um etwa acht Millionen Menschen ab – auch wenn man eine jährliche Nettomigration von 100.000 Menschen unterstellt. Neben der Immigration lässt sich der Schrumpfungsprozess nur durch ein signifikantes Anheben der Geburtenraten langfristig stoppen.

Der demografische Wandel wird seine Spuren auf dem Arbeitsmarkt hinterlassen: Zunächst dämpft der Bevölkerungsrückgang die Binnen- nachfrage. Es muss also insgesamt weniger produziert werden als heute, um die heimische Nachfrage zu decken. Für den Arbeitsmarkt lässt sich aus dem Bevölkerungsrückgang allein noch kein Fachkräftemangel ableiten. Denn wenn die Güternachfrage zurückgeht, verringert sich auch die Arbeitsnachfrage der Unternehmen.

Allerdings wird sich durch die Alterung der Gesellschaft die aggregierte regionale Nachfrage verschieben. So ist zu erwarten, dass beispielsweise relativ mehr Gesundheits- und Pflegeleistungen nachgefragt werden, der Eigenheimneubau hingegen zurückgeht. Folglich kommt es insgesamt zu einem konsuminduzierten Strukturwandel und damit zu einer Gewichtsverlagerung zwischen Branchen und Berufen. Das kann für einen nicht unbeträchtlichen Übergangszeitraum durchaus zu anhaltenden Fachkräftengpässen in einigen Bereichen beitragen. Die schrumpfenden Branchen werden hingegen ein Überangebot an Fachkräften aufweisen.

Die deutsche Volkswirtschaft ist stark exportorientiert. Auch hier gibt es Befürchtungen, dass es künftig zu verstärkten Fachkräftengpässen kommt, die die Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands gefährden könnten. Hier spielt die Weltnachfrage eine entscheidende Rolle, die vom Bevölkerungsrückgang in Deutschland unabhängig ist. Infolge des Fachkräfterrückgangs und damit einhergehenden Lohnsteigerungen ist zu erwarten, dass Teile der exportorientierten Branchen im Ausland bessere Produktionsbedingungen vorfinden – es also auch hier zu einem Strukturwandel kommt.

„Aus dem Bevölkerungsrückgang alleine lässt sich noch kein Fachkräftemangel ableiten.“

Damit künftig die Versorgung der inländischen Bevölkerung als auch die internationale Wettbewerbsfähigkeit gewährleistet sind, benötigt Deutschland gut qualifizierte, engagierte Fachkräfte. Mit dem Fokusthema „Fachkräftebedarf“ versucht das IAB, diejenigen Handlungsfelder und Strategien zu identifizieren, die den demografischen Prozess in diesem Sinne gestalten und flankieren können. Die wichtigsten Stellschrauben sollen im Folgenden kurz skizziert werden:

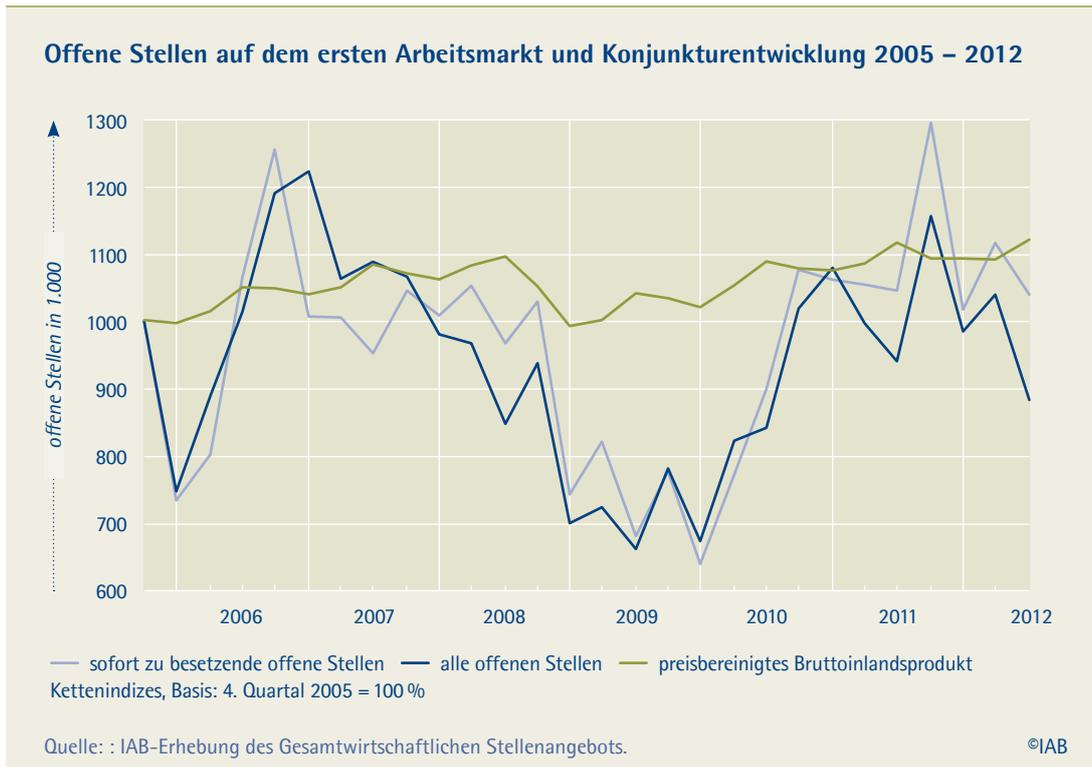
- Deutschland steht ein Strukturwandel bevor: Zum einen verschiebt sich die Binnennachfrage. Mit Blick auf den internationalen Wettbewerb steht zum anderen zu erwarten, dass die produktiveren Sektoren, die besonders exportorientiert arbeiten, das Ringen um Fachkräfte gewinnen. Die Politik sollte sich hier keinesfalls einem Merkantilismus hingeben. Denn die verbleibenden Branchen sind jene, die am produktivsten arbeiten. Im Zuge der Schrumpfungskur könnte die deutsche Volkswirtschaft damit sogar noch an Fitness gewinnen.

„Rund 45 Prozent der Arbeitslosen haben keine abgeschlossene Berufsausbildung.“

- Es gibt im Prinzip nur zwei wichtige Stellenschrauben, um das Schrumpfen der Bevölkerung langfristig zu stoppen: Zum einen eine verstärkte Immigration, die aber keinesfalls ausreichen wird, um die Bevölkerungszahl auch nur annähernd zu stabilisieren. Der zweite Hebel ist das Anheben der Geburtenzahlen auf durchschnittlich 2,1 Kinder je Frau. Derzeit liegt der Wert bei 1,4. Eine Stabilisierung der Bevölkerungszahl würde aber auch dann frühestens in 50 Jahren einsetzen.
- Es gilt, dass Arbeitskräftepotenzial von Frauen noch besser als bisher auszuschöpfen. Ziel muss es sein, Frauen den Spagat zwischen Beruf und Familie – auch mit Blick auf die Betreuung älterer Familienangehöriger – zu erleichtern. Frauen in „unfreiwilliger“ Teilzeit sollten bessere Möglichkeiten bekommen, die Arbeitszeit auszuweiten.
- Migration ist der entscheidende Hebel, um dem demografisch bedingten Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials zu dämpfen. Sie kann in gewissem Umfang auch zur Fachkräftesicherung beitragen. Das gezielte Anwerben von Fachkräften aus dem Ausland ist daher unabdingbar.

- Die Wiedereingliederung von Arbeitslosen in Beschäftigung kann ebenfalls erheblich dazu beitragen, die Zahl der Erwerbstätigen zu erhöhen. Bildung, Ausbildung und Weiterqualifizierung sind hier zentrale Instrumente: Rund 45 Prozent der Arbeitslosen verfügen über keine abgeschlossene Berufsausbildung. Die Evaluation arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen hat ergeben, dass außerbetriebliche Weiterbildungsmaßnahmen, Förderung betrieblicher Weiterbildung und Eingliederungszuschüsse die Wiedereingliederungschancen signifikant erhöhen. Allerdings ist mit dem Rückgang der Arbeitslosigkeit der Anteil von Langzeitarbeitslosen und anderen schwer vermittelbaren Arbeitslosen gestiegen. Damit ist das Arbeitskräftepotenzial, das mit den Mitteln der Arbeitsmarktpolitik zusätzlich erschlossen werden kann, begrenzt.

Generell ist festzustellen: Demografisch bedingte Fachkräfteengpässe zeigen sich derzeit allenfalls auf dem Lehrstellenmarkt, wo die Zahl der Bewerber seit einigen Jahren rückläufig ist. Eine generelle Zunahme von Fachkräfteengpässen ist bislang nicht festzustellen. Betrachtet man etwa die Entwicklung der offenen Stellen seit 2005, so zeigen sich zwar erhebliche konjunkturell bedingte Schwankungen, jedoch kein Aufwärtstrend über die Zeit (vgl. Abbildung). Aus der IAB-Erhebung des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebotes (EGS) wird deutlich, dass die sofort zu besetzenden, offenen Stellen einen ähnlichen Verlauf aufweisen, wie alle offenen Stellen. Kühlt sich die Auftragslage bei Unternehmen wieder etwas ab, werden entsprechend weniger Arbeits- und Fachkräfte nachgefragt. Dabei ist zu beachten, dass relativ kleine Veränderungen im Bruttoinlandsprodukt eine stärkere Veränderung in der Arbeitsnachfrage der Unternehmen bedingen. Arbeits- und Fachkräfte können schneller eingestellt oder entlassen werden und das damit verbundene Risiko ist niedriger als beispielsweise die Neuananschaffung einer weiteren Maschine. Gleichwohl steht zu erwarten, dass sich die Zahl der offenen



Stellen in den kommenden Jahren aufgrund des Rückgangs des Erwerbspersonenpotenzials verändern wird. Unternehmen werden sich auf die neue Situation einstellen und sich den neuen Marktbedingungen anpassen.

Punktuell zeichnen sich allerdings heute Engpässe für einzelne Berufe in bestimmten Regionen ab, die aber nicht durch demografische Faktoren verursacht sind. So werden etwa spezielle MINT-(Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik) und Gesundheitsberufe verstärkt und anhaltend nachgefragt. Während aber bei MINT-Berufen Marktmechanismen erheblich zu einem Ausgleich von Angebot und Nachfrage beitragen können, ist dies in den stärker regulierten medizinischen Berufen schwieriger. So könnte es dort durchaus zu länger anhaltenden Fachkräftengpässen kommen.

Forschungsausblick

In Zukunft will das IAB verstärkt untersuchen, wie die Unternehmen auf Fachkräftengpässe reagieren und inwiefern die bislang identifizierten Ausgleichsmechanismen wirken. In einer retrospektiven Analyse soll untersucht werden, ob dort, wo sich Fachkräftengpässe abzeichnen, auch die Löhne schneller steigen. Auch soll erforscht werden, ob durch die Berufswahl von Jugendlichen Schweinezyklen – etwa im Ingenieurbereich – entstehen, und welche Auswirkungen diese gegebenenfalls auf den Arbeitsmarkt haben. Zudem sollen die regionalen und beruflichen Mobilitätsmuster von Arbeitskräften untersucht werden. In einem weiteren Forschungsprojekt soll es um die Frage gehen, inwiefern Unternehmen ihre Unternehmenskultur so ausrichten, dass sie ihre Beschäftigten langfristig an sich binden können.