

Schlüssel für Prävention

Bildungspolitik muss den Teufelskreis von Armut und Bildungsarmut schon im Kindergarten durchbrechen

Positive Evaluation

Ist die „Sperrre“ erst mal überwunden, sind FuU-Maßnahmen der BA durchaus erfolgreich

Bessere Integration

Bildung ist für Einwanderer der Königsweg, um das Fremdsein in der Fremde zu überwinden



Tafelsilber

Bildung ist das Letzte, das wir verscherbeln dürfen



Tafelsilber – Bildung ist das Letzte, das wir verscherbeln dürfen



- 5 **Bildungspolitik –
Wer einmal aus dem Blechnapf frisst**
Von Jutta Allmendinger



- 8 **Am Arbeitsmarkt –
Die im Dunkeln sieht man nicht**
Von Alexander Reinberg und Markus Hummel



- 14 **Jugendliche –
Vor dem Hürdenlauf**
Von Jutta Allmendinger und Christian Ebner



- 22 **Arbeitsmarkt –
Hochqualifizierte im Dauerhoch**
Von Jutta Allmendinger und Franziska Schreyer



- 28 **Unscharf –
Was sind denn eigentlich berufliche Kompetenzen?**
Von Corinna Kleinert



- 36 **Erfolgreiche Weiterbildung –
Wenn die Sperre aufgehoben ist**
Von Stefan Bender, Michael Lechner, Ruth Miquel, Conny Wunsch



- 44 **Weiterbildung für Arbeitslose –
Pflegeberufe pflegen**
Von Hans Dietrich und Corinna Kleinert



- 52 **Betriebliche Weiterbildung –
Denn wer da hat, dem wird gegeben**
Von Lutz Bellmann und Ute Leber

- 56 **Theorie im Praxistest –
Warum Betriebe in die Ausbildung investieren**
Von Hans Dietrich und Hans-Dieter Gerner
- 65 **Lohnlücke –
Dem kleinen Unterschied auf der Spur**
Von Gesine Stephan und Hermann Gartner
- 71 **Integration –
Fremd ist der Fremde nur in der Fremde**
Von Carola Burkert, Karl-Heinz Kohn und Rüdiger Wapler

Weitere Themen

- 79 **Neues Arbeitsfeld –
IAB forscht zum SGB II**
Von Susanne Koch und Peter Kupka
- 87 **Regionalforschung –
Nachwuchs bei den Datenmachern**
Von Gerhard Krug, Silke Hamann und Andreas Damelang

Rubriken

- 19 **Projekte**
Wichtige Forschungsvorhaben im Überblick
- 32 **Podium**
Eine Auswahl aus dem Veranstaltungsprogramm 2005
- 50 **Publikationen**
Aktuelle Publikationen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des IAB – eine Auswahl
- 62 **Personen**
Neuigkeiten aus der Abteilung „Leute“
- 91 **Presse**
Das IAB in den Medien





Bildungspolitik

Wer einmal aus dem Blechnapf frißt

Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik können Armut und Ausgrenzung nur dann erfolgreich bekämpfen, wenn auch in der Bildungspolitik die Voraussetzungen dafür geschaffen werden. Nur so lässt sich der Teufelskreis von Armut und Bildungsarmut wirklich und nachhaltig durchbrechen.

Arme Jugend

Rund zwei Milliarden Euro hat die Bundesagentur für Arbeit 2004 für die Integration von Jugendlichen ausgegeben, die massive Probleme am Ausbildungsstellenmarkt haben. Viele davon gelten als „bildungsarm“ oder „nicht ausbildungsfähig“. Zu den „Bildungsarmen“ zählen Jugendliche ohne Hauptschulabschluss; das sind nahezu 10 Prozent eines jeden Jahrgangs. Oder Jugendliche, die nicht einmal die unterste Kompetenzstufe I der PISA-Studie erreichen; das ist wiederum etwa ein Zehntel der 15-Jährigen in Deutschland. Und das jedes Jahr wieder.

Aktive Arbeitsmarktpolitik setzt damit bei einer Gruppe an (und zu spät ein), die großteils in der Schule nicht die Unterstützung und die individuelle Förderung erhielt, die ihr zugestanden hat und die sie auch verdient gehabt hätte. Diese Jugendlichen wurden schon als Kinder nicht gefördert – gute Einrichtungen hierfür fehlen in Deutschland flächendeckend. Sie wurden danach in den Schulen nicht optimal gebildet, und sie wurden auch nicht von den Besseren mitgezogen.

Im Gefängnis

Das Versagen der Vorschulen und Primarschulen in Deutschland, die verglichen mit anderen Industrieländern finanziell besonders schlecht da stehen, wird häufig den Familien angekreidet. Natürlich sind die Familien schon wegen der Vielfalt ihrer Funktionen wichtig. Gerade bildungsarme Jugendliche haben aber oft Eltern, die selbst nur einen schwierigen Zugang zu Bildung hatten. Das individuelle Bildungsniveau wird in Deutschland noch immer von Generation zu Generation weitergegeben – und zwar weit mehr als in allen vergleichbaren Ländern. Auch ma-



terielle Armut folgt meist aus der Armut der Eltern. Aber die „Vererbung“ der Bildungsarmut ist noch viel stärker ausgeprägt, und sie wirkt in der Wissensgesellschaft wie ein ausbruchssicheres Gefängnis.

Es wäre falsch, diese „Vererbung“ des Bildungsniveaus auf die Unfähigkeit und vorgegebene Lernschwäche von Eltern und Kindern zurückzuführen, ihnen also die Hauptschuld an der Misere zu geben. Bildungsarmut ist zum erheblichen Teil institutionell zu verantworten. Die in Deutschland aufwachsenden Kinder sind ja nicht dümmer als die Kinder in anderen Ländern – etwa als die in Finnland, wo es schlicht keine Bildungsarmut gibt, also alle Kinder die Kompetenzstufe I erreichen. Auch eine längere Anwesenheit der Mütter kann dies nicht erklären. Denn

die Erwerbsquoten von Frauen sind in diesen Ländern weit höher als in Deutschland. Und Potentiale der Jugendlichen in Deutschland sind viel größer als wir denken und messen – wir schöpfen sie bislang nur nicht aus.

Zur Not

Die aktive Arbeitsmarktpolitik nimmt sich der Probleme der Niedriggebildeten an und versucht, nachträglich die Potentiale zu erschließen, die vorher im Bildungssystem nicht kultiviert oder dort schon ganz aufgegeben worden sind. Sie hilft mit berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen und fördert die Berufsausbildung Benachteiligter. Bildungsarme Kinder stünden ohne diese Programme wirklich „auf der Straße“.

Das Risiko dieser Jugendlichen, nach Ende der Schulpflicht gar keine Erwerbsarbeit zu finden, ist wesentlich höher als das gut (aus-)gebildeter Jugendlicher: Personen mit Fachhochschul- oder Universitätsabschluss hatten im Jahr 2004 eine Arbeitslosenquote von vier Prozent; bei Fachschulabschluss oder beruflichem Ausbildungsabschluss belief sich die Quote auf 10 Prozent; bei Personen ohne Abschluss betrug sie 25 Prozent.

Im August lag die Jugendarbeitslosenquote in Deutschland insgesamt bei gut 13 Prozent; die meisten dieser Jugendlichen haben Bildungs- und Ausbildungsdefizite. Die Arbeitslosenquote macht allerdings nur einen Teil des Problems sichtbar. Hinzu kommen nämlich die vielen Jugendlichen, die in Maßnahmen weiter qualifiziert werden. Auch deshalb bleibt die Arbeitslosigkeit deutscher Jugendlicher unter der anderer EU-Länder.

Von Kindesbeinen an

So wichtig die Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik sind – zumindest für die Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt kommen sie oft aus strukturellen Gründen zu spät: Der aktiven Arbeitsmarktpolitik

werden Aufgaben übertragen, die sie nicht erfüllen kann, an deren Erfolg sie aber wiederum gemessen wird, was sie dann leicht zum politischen Sündenbock macht. Weiterbildungsmaßnahmen sind vor allem dann wirkungsvoll, wenn sie auf einer stabilen Erstausbildung aufbauen können. Eine präventive Bildungspolitik ist weit wirksamer als eine aktive Arbeitsmarktpolitik jemals sein kann. „Von Kindesbeinen an“ muss es daher Ziel jeder Schule werden, so wenige Schüler wie irgend möglich in die Bildungsarmut zu entlassen.

Bildungspolitische Reformen und Programme müssen dringend und zuallererst in der frühen Phase des Lebens unserer Kinder ansetzen. Und sie müssen den Verantwortlichen Anreize dafür geben, dieser Verantwortung auch nachzukommen. Warum sollen wir uns die Programme der aktiven Arbeitsmarktpolitik Milliarden von Euro kosten lassen, wenn dieses Geld in der Bildungspolitik viel besser und effizienter angelegt werden könnte? Warum ist das teilweise aus Beiträgen zur Arbeitslosenversicherung zu finanzieren und erhöht so die Lohnnebenkosten, statt es aus allgemeinen Steuermitteln zu bezahlen?

Reicher Norden

Die Bildung unserer Kinder ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Wir dürfen sie nicht weiter im Streit der einzelnen Bundesländer schleifen lassen. Wir müssen verhindern, dass das Thema nach einem verdrängten PISA-Schock einfach untergeht. Bundesweit sollten die Bildungsbudgets für den Frühstart, für wirkliche „Head-Start-Programme“ erhöht werden, die weit vor der Grundschule einsetzen müssten.

Die Schulen müssen durch entsprechende Ressourcen in die Lage versetzt werden, alle Kinder intensiv zu fördern. Auf dieser Basis kann man sie dann aber auch in die Pflicht nehmen, Jugendliche nicht mehr „ungebildet“ aus dem Schulsystem zu verabschieden. Wir dürfen nicht länger hinnehmen, dass unsere Schulen deutlich mehr Ungebildete entlassen als der Durchschnitt der nordeuropäischen Länder.

Natürlich müssen wir uns jetzt auch um die Kinder kümmern, die bereits im Brunnen liegen. Wir können aber nicht länger tatenlos zusehen, wenn Jahr für Jahr immer





weitere Zehntel aus den Abgangsklassen über den Rand fallen. Wir müssen also zwei Gleise bauen: eines weiter über die Bundesagentur mit Brücken in den Arbeitsmarkt hinein; aber auch erstmals systematisch ein Gleis mit Bildungsbrücken im Schul- und Vorschulsystem. „Finnlandisierung“ war einst ein Schimpfwort gegen Neutralisierungstendenzen in der NATO-Politik. Vielleicht wird es zukünftig zum Kosewort für den skizzierten Reformansatz.

Diese Forderungen ergeben sich zwar auch zwangsläufig aus dem Diktat der demographischen Entwicklung, dem Zwang zur gesteigerten wirtschaftlichen Verwertbarkeit von Bildungskapital, der Vermeidung der hohen Kosten von Arbeitslosigkeit und der Notwendigkeit zum effizienten Einsatz der Mittel für die aktive Arbeitsmarktpolitik. Sie folgen aber zunächst auch und vor allem aus der Freiheit und Würde des Einzelnen. Diese Forderungen zielen also nicht zuletzt darauf, einen Weg aus Unfreiheit und Unwissenheit heraus zu weisen.

Freiheit, die ich meine

Der aktivierende Sozialstaat stellt die Eigenverantwortlichkeit des Einzelnen in den Vordergrund. Doch verantwortlich kann nur sein, wer vorher verantwortlich gemacht worden ist, wer mit Verantwortungsspielraum und -kompetenz ausgestattet wurde. Für den gegenwärtigen Umbruch zu „Fördern und Fordern“ in der Arbeitsmarktpolitik müssen die eigentlichen Grundlagen in der Bildungs- und Wissenspolitik erst noch gelegt werden.

Eigenverantwortung ist ein Konzept, das aus liberalen Gesellschaftstheorien folgt. Es beruhte dort stets auf dem Leitbild der wirtschaftlichen Selbständigkeit und der real vorhandenen Verfügungsmöglichkeit über die eigene Lebensführung. Die Maßnahmen einer präventiven und investiven Sozialpolitik müssen mit diesen Folgerungen aus dem Aktivierungspostulat abgestimmt sein.

Sie müssen also neben der materiellen Absicherung vor allem flankierende Maßnahmen wie Bildung, berufliche Qualifikation, Gesundheitsfürsorge und -vorsorge umfassen. Gelebte Eigenverantwortung setzt vorhandene Kompetenzen ebenso voraus wie die Abwesenheit von Not und psychosozialen Notlagen, die sich auch aus materieller Not ergeben können.

Jenseits der Verwertbarkeit

Der Zusammenhang von Eigenverantwortung und Bildung verweist darauf, dass „Bildung“ umfassend verstanden werden muss. Nicht nur wirtschaftliche Verwertbarkeit von Bildung ist wichtig. Vor allem und zunächst müssen Persönlichkeiten mit starker sozialer Kompetenz „erzogen“ und stabile Identitäten „ausgebildet“ werden. Sozialpolitik und ihre Investitionen dürfen nicht nur den Einzelnen und seine Familie in den Blick nehmen. Sie müssen beiden zunächst einmal ein Umfeld schaffen, in dem sich Fähigkeiten zur Eigenverantwortlichkeit überhaupt erst entwickeln und entfalten können.

Die Förderung sozialer und kultureller Angebote zur „Inklusion“ stärkt auch die Fähigkeit zur wirtschaftlichen Integration, aber sie geht in dieser Fähigkeit nicht auf. Will man nur und ausschließlich die Fähigkeit zur wirtschaftlichen Integration fördern, verfehlt man fast immer sein Ziel – es lässt sich eben nur indirekt erreichen. Diese Fähigkeit fließt aus allgemeinen, tiefer liegenden Fähigkeiten, die nur früh, beispielsweise schon im Kindergarten, spielend erlernt, aber auch früh, wie im deutschen Schulsystem, lernend verspielt werden können.

Die Autorin



Prof. Jutta Allmendinger, Ph.D., ist Direktorin des IAB.

Für weitere Informationen

jutta.allmendinger@iab.de

Am Arbeitsmarkt

Die im Dunkeln sieht man nicht

Bildung leuchtet, leider nicht überall hin. Das müssen vor allem jene erfahren, die am Rand des Arbeitsmarktes stehen. Denn Hochqualifizierte tragen nach wie vor das geringste, Ungelernte dagegen das höchste Risiko, arbeitslos zu werden und zu bleiben.

Bei aktuell 4,7 Millionen Arbeitslosen ist es völlig unstrittig, dass auch neue Wege in der Arbeitsmarktpolitik beschritten werden müssen. Die Ausweitung eines Niedriglohnssektors, die Hartz-Gesetze, die Einführung der Ein-Euro-Jobs und vieles andere mehr sollen möglichst rasch und spürbar zum Abbau der Arbeitslosigkeit beitragen.

Die Konzepte von heute müssen aber auch langfristig tragen. Es geht eben nicht nur um die Herausforderungen, denen sich Deutschland angesichts der Globalisierung derzeit gegenüber sieht. Hierzu zählt ebenso, dass wir – wie andere auch – bereits seit geraumer Zeit auf dem Weg in die Wissensgesellschaft sind. Die Qualifikation gewinnt dabei als Standortfaktor zunehmend an Bedeutung.

Im Zuge dieses Strukturwandels wurden Personen ohne Berufsabschluss mehr und mehr zu Modernisierungsverlierern, während die Hochqualifizierten eindeutig zu den Gewinnern gehören. Nach wie vor werden nämlich Chancen und Risiken am Arbeitsmarkt entscheidend von der Qualifikation bestimmt, wie anhand einiger Befunde und Argumente gezeigt werden kann.

Akademiker haben's besser

Eine niedrige Qualifikation erhöht das Arbeitsmarktrisiko und vice versa. Auf diese einfache Faustregel lässt sich das qualifikatorische Arbeitsmarktgeschehen der letzten Jahrzehnte reduzieren. Während die mittlere Qualifikationsebene, die etwa zwei Drittel aller Erwerbspersonen stellt, weitgehend – auch wegen ihres großen Gewichts – der Gesamtbewegung folgt, zeigt sich die Spreizung der Arbeitsmarktchancen im langfristigen Trend insbesondere bei den unteren und oberen Qualifikationsebenen.

Akademiker trugen über den gesamten Beobachtungszeitraum hinweg das mit Abstand niedrigste Arbeitslosigkeitsrisiko. Im Jahr 2004 lag deren Arbeitslosenquote mit 3,5 Prozent im Westen und 6,0 Prozent im Osten erneut deutlich unter der aller anderen Vergleichsgruppen. Dahinter stand vor allem eine langanhaltende positive Beschäftigungsentwicklung, die selbst in Perioden mit niedrigem oder sogar negativem Wirtschaftswachstum nicht gestoppt wurde. Zwischen 1975 und 2004 hat sich die Zahl erwerbstätiger Akademiker in Westdeutschland fast verdoppelt (+190%).

Und allen Unkenrufen zum trotz hat dieser positive Trend auch in der jüngsten Vergangenheit angehalten. Zwar ist auch die Zahl arbeitsloser Akademiker zwischen 2002 und 2004 noch einmal gewachsen (um etwa 30.000). Gleichzeitig konnten sie aber noch einmal rund 270.000 Arbeitsplätze hinzugewinnen, während alle anderen Qualifikationsgruppen er-





neut massive Beschäftigungseinbußen in Kauf nehmen mussten.

Deshalb sollte man den vergleichsweise geringen Anstieg der Akademikerarbeitslosigkeit in den letzten Jahren nicht überdramatisieren und begabte Jugendliche vom Studium abhalten. Auch finanziell überschaubare Mehrbelastungen, die durch die Einführung von Studiengebühren entstehen können, sprechen per se nicht gegen die Aufnahme eines Studiums.

Geringqualifizierte tun sich schwer

Völlig konträr dazu ist das Bild am Ende der Qualifikationskala. Personen ohne Berufsabschluss tragen nach wie vor das mit Abstand größte Arbeitsmarktrisiko. Im Jahr 2004 war im Westen jede fünfte, im Osten sogar jede zweite Erwerbsperson ohne Berufsabschluss arbeitslos (vgl. *Abbildung 1 auf Seite 10*).

Dahinter steht vor allem ein lang anhaltender Abbau von Einfacharbeitsplätzen, der selbst in Zeiten mit hohem Wirtschaftswachstum bestenfalls gebremst verlief, aber nicht aufgehalten oder gar umgekehrt werden konnte. Selbst Wachstumsraten von vier bis fünf Prozent – Raten, von denen wir heute nur träumen können – haben an diesem Abwärtstrend nichts geändert.

Ganz offensichtlich wurden sowohl die langfristigen Beschäftigungsverluste bei den Geringqualifizierten als auch die massiven Arbeitsplatzgewinne bei den Hochqualifizierten von der Konjunktur nur wenig beeinflusst. Es ist deshalb fraglich, ob selbst ein Wirtschaftswachstum, das die Beschäftigungsschwelle über einen längeren Zeitraum hinweg überschreitet (in Deutschland zwischen 1,5 Prozent und 2,0 Prozent), in diesem unteren Qualifikationssegment tatsächlich zusätzliche Arbeitsplätze schaffen würde.

Der Niedriglohnsektor ist schon da

Auch die Ausweitung des Niedriglohnsektors konnte das Rad nicht wirklich zurückdrehen. Zwar haben sich die Beschäftigungsverluste bei den Geringqualifizierten in den letzten Jahren etwas verlangsamt. Zwischen 2003 und 2004 sind sie aber erneut um über 200.000 gestiegen, obwohl sich hinter den verbliebenen Stellen immer mehr



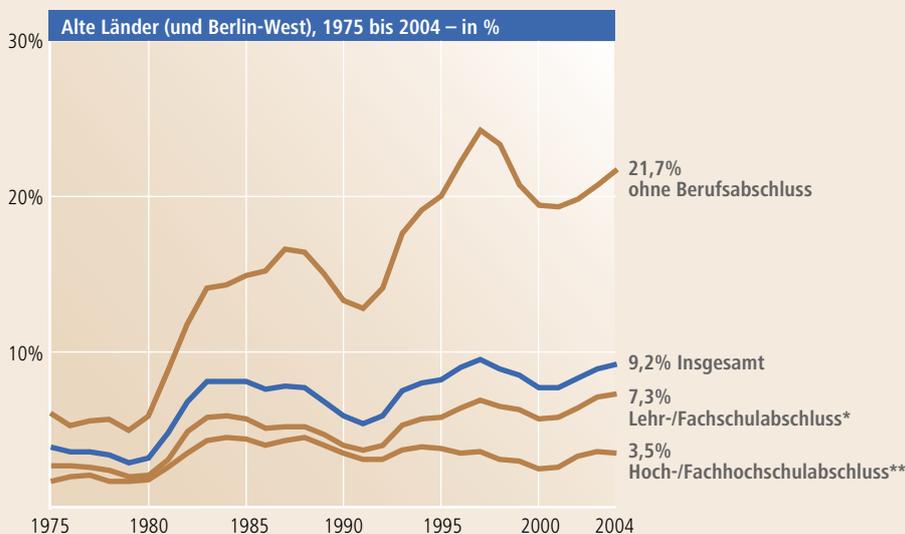
Minijobs verbergen. Nach einer vorsichtigen Schätzung kann man heute davon ausgehen, dass zwischen 20 Prozent und gut 40 Prozent aller Erwerbstätigen ohne Berufsabschluss nur noch geringfügig beschäftigt sind. Für viele davon ist dies auch der einzige Job.

Darüber hinaus expandiert der Niedriglohnsektor im Bereich der „regulären“ sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigung. Auch hier sind Geringqualifizierte überproportional vertreten. Für viele „Ungelernte“ ist also der häufig geforderte Niedriglohnbereich längst Realität, ohne dass sich an deren prekärer Arbeitsmarktsituation viel geändert hätte.

Ganz offensichtlich haben die unterschiedlichen Entwicklungen in der qualifikationsspezifischen Arbeitskräftenachfrage primär strukturelle Ursachen, denen man mit einfachen Rezepten nicht ohne weiteres begegnen kann. Weder ein Ausbau des Niedriglohnsektors noch ein Wirtschaftswachstum in realistischen Größenordnungen werden die Probleme der Geringqualifizierten auf dem Arbeitsmarkt wirklich lösen können.

Abbildung 1

Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten



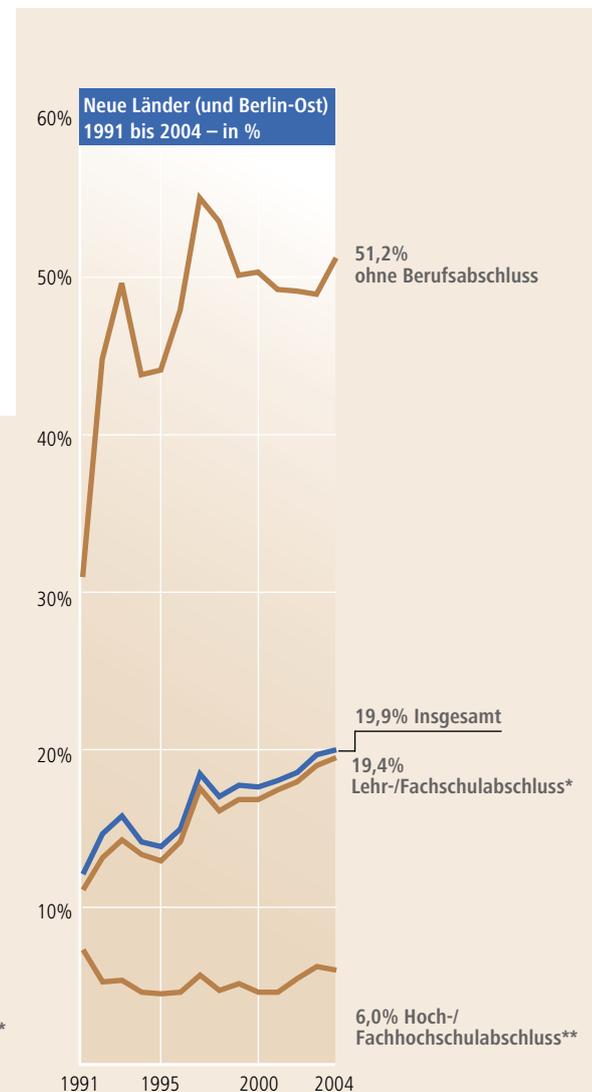
Anmerkung: Arbeitslose in Prozent aller zivilen Erwerbspersonen (ohne Auszubildende) gleicher Qualifikation. Erwerbstätige ohne Angabe zum Berufsabschluss nach Mikrozensus je Altersklasse proportional verteilt.

Quelle: IAB-Berechnungen auf Basis Mikrozensus und Strukturhebungen der BA (jeweils Ende September).

Die Qualifikation dominiert das Geschlecht

An der Rangfolge der Arbeitslosenquoten ändert sich auch dann nichts, wenn man Frauen und Männer gesondert betrachtet. Zwar liegen die Quoten der Frauen bei fast allen Qualifikationsebenen nach wie vor etwas höher als die der Männer, was besonders für Ostdeutschland gilt.

Gleichwohl trägt in Deutschland ein Mann ohne Berufsausbildung (27,8%) ein mehr als doppelt so hohes Arbeitslosigkeitsrisiko wie eine Frau mit Berufsausbildung (10,2%) und ein fast sechs mal höheres als eine Akademikerin (4,7%).



*ohne Verwaltungsfachhochschulen

**einschließlich Verwaltungsfachhochschulen

Abbildung 2

Alter an sich ist noch kein Handicap

Dass der Trend einer zunächst stark alternden und anschließend deutlich schrumpfenden Bevölkerung in Deutschland nicht mehr aufzuhalten ist, ist hinlänglich bekannt. Desungeachtet gibt es immer wieder Schwankungen um die langfristigen Trends, zu denen derzeit ein demographischer Entlastungseffekt bei den älteren Erwerbspersonen zählt. Die Altersgruppe der 55- bis 64jährigen wird noch von den Kriegs-, vor allem aber den Nachkriegsjahrgängen dominiert. Sie sind wegen hoher Geburtenausfälle und hoher Kindersterblichkeit recht gering besetzt. Allein zwischen 1998 und 2003 hat sich die Bevölkerung in diesem Alter um etwa 1.1 Mio. verringert. Neben Altersteilzeit- oder Frühverrentungsmodellen und der 58er-Regelung trug auch diese demographische Entwicklung zu einer Verbesserung der Arbeitsmarktlage Älterer bei.

So hat sich die Zahl der Arbeitslosen dieser Altersgruppe zwischen 1998 und 2004 nahezu halbiert (1998: 923.000; 2004: 475.000). Gleichzeitig reduzierte sich auch deren Arbeitslosenquote von 17,5 Prozent auf 10,0 Prozent. Im Jahr 2004 hatten die 55- bis 64jährigen eine niedrigere Arbeitslosenquote als alle jüngeren Vergleichsgruppen – und dies bei einer über die Zeit hinweg nahezu unveränderten Erwerbsbeteiligung.

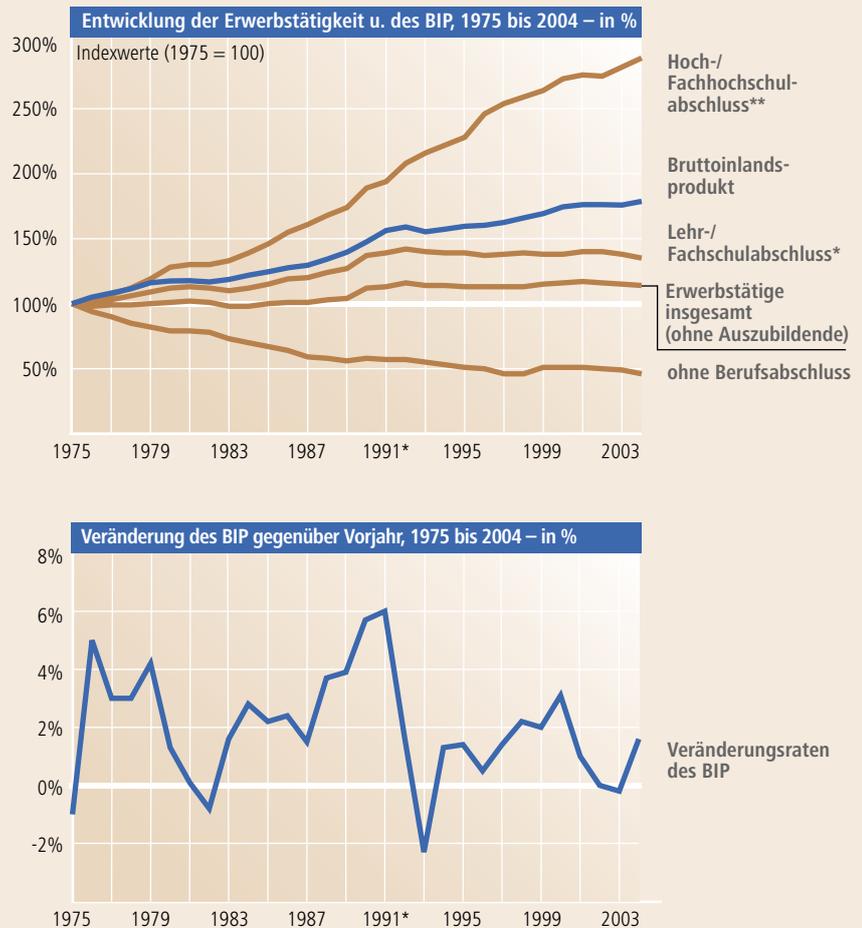
Die Zahl der Personen in dieser Altersgruppe wird ihren tiefsten Punkt noch in diesem Jahrzehnt erreichen, danach aber wieder deutlich steigen. Der demographische Effekt wird also den Arbeitsmarkt der Älteren nur noch für kurze Zeit entlasten.

Was die Gesamtbetrachtung verbirgt

Die Gesamtbetrachtung verbirgt aber wie sonst auch wichtige Unterschiede zwischen den einzelnen Qualifikationsgruppen. Hierzu zählt insbesondere, dass ältere Akademiker ihre Arbeitsmarktsituation in den letzten Jahren sogar noch verbessern konnten. Im Jahr 2004 hatten sie nicht nur die niedrigsten Arbeitslosenquoten aller Vergleichsgruppen (3,5%), sondern konnten – entgegen dem demographischen Abwärtstrend – bei der Beschäftigung sogar noch zulegen. Zwischen 1998 und 2004 stieg ihre Erwerbstätigenzahl nahezu kontinuierlich von 764.000 auf 932.000. Demgegenüber mussten in die-

Entwicklung der Erwerbstätigkeit und des Bruttoinlandsproduktes (BIP) nach Qualifikationsebenen

(Früheres Bundesgebiet)



Quellen: BIP-Jahressummen: Statistisches Bundesamt (VGR),

*ab 1991: Alte Länder und Berlin, Stand: August 2004/Februar 2005

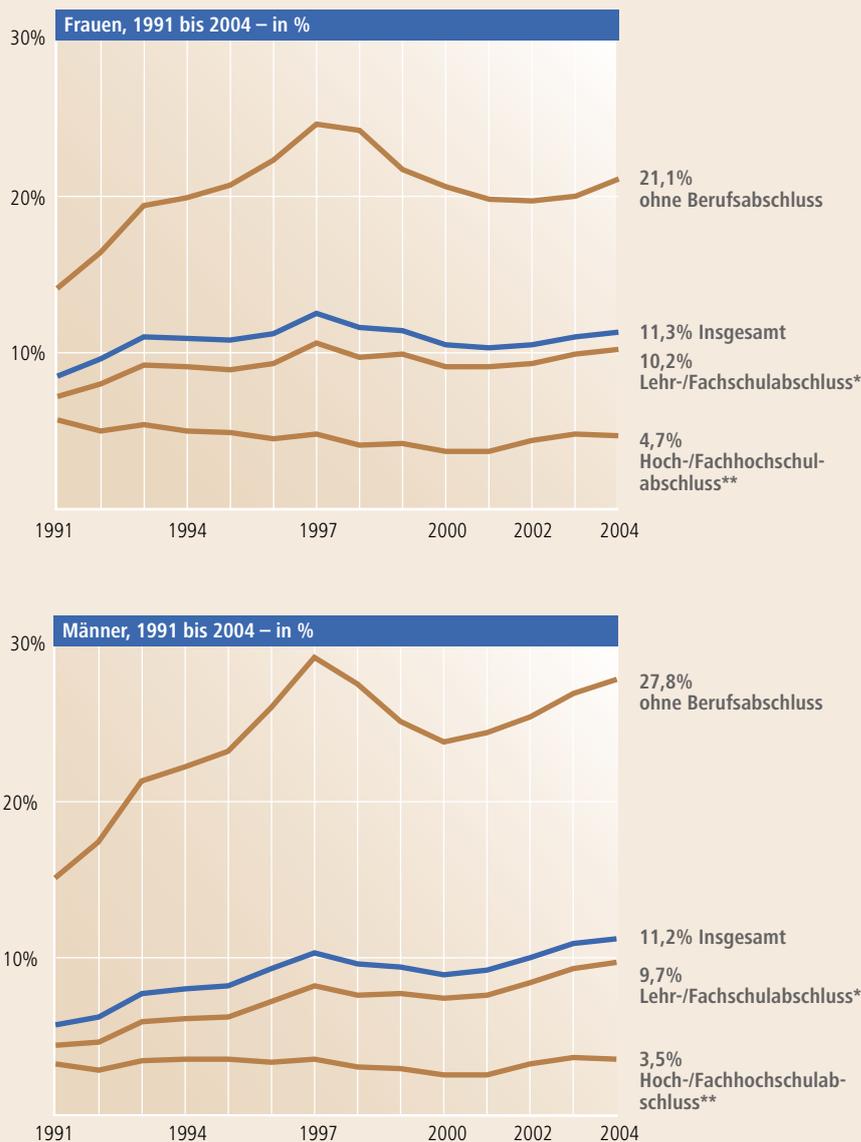
Zivile Erwerbstätige (ohne Auszubildende): nach Mikrozensus, eigene Berechnungen

© IAB



Abbildung 3

Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten in Deutschland nach Geschlecht



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

Quelle: IAB-Berechnungen auf Basis Mikrozensus und Strukturhebungen der BA (jeweils Ende September)

*ohne Verwaltungsfachhochschulen

**einschließlich Verwaltungsfachhochschulen

sem Lebensalter alle Angehörigen der anderen Qualifikationsebenen Beschäftigungsverluste hinnehmen.

Allein diese Fakten widerlegen das Vorurteil, ältere Arbeitnehmer seien in toto Problemgruppen am Arbeitsmarkt. Auch hier spielt die Qualifikation eine entscheidende Rolle. Sicherlich ist es heutzutage auch für einen älteren Akademiker nicht leicht, nach Kündigung und längerer Arbeitslosigkeit einen neuen Arbeitsplatz zu finden. Gleichwohl könnte man bei einer Arbeitslosenquote von 3,5 Prozent – zugespitzt – schon fast von Vollbeschäftigung sprechen. Und dies nicht etwa deshalb, weil nur noch wenige Ältere dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stünden. Im Gegenteil: Die Erwerbsquoten älterer Akademiker liegen mit über 70 Prozent deutlich über dem Durchschnitt (von ca. 47 %).

Ein Studium macht sich also durchaus bezahlt. Akademiker tragen seit Langem nicht nur das geringste Risiko, arbeitslos zu werden. Sie verdienen auch besser als andere, sind seltener „unter Wert“ beschäftigt und haben häufig auch die interessanteren Jobs. Darüber hinaus können sie ihr Arbeitsvermögen ganz offensichtlich auch länger und ergiebiger nutzen als andere. Ähnliches trifft – in abgeschwächter Form – übrigens auch für Personen mit Lehr- oder Fachschulabschluss zu.

Fazit

Mit dem Qualifikationsniveau verbessert sich die Position des Einzelnen auf dem Arbeitsmarkt, weitgehend unabhängig von Alter und Geschlecht. Ganz offensichtlich befinden wir uns in einem langanhaltenden Strukturwandel in Richtung Wissensgesellschaft, der sich nach allen derzeit vorliegenden Bedarfsprojektionen auch künftig fortsetzen wird.

Die Frage ist, ob das qualifikationsspezifische Angebot an Arbeitskräften langfristig mit dieser Dynamik auf der Bedarfsseite Schritt halten kann. Dagegen spricht nicht nur der demographische Wandel, sondern auch die Qualifikationsentwicklungen der Bevölkerung. Denn die mittleren und höheren Altersgruppen stellen heute bereits das Gros des qualifizierten Arbeitskräfteangebots. Diese gut ausgebildeten und stark besetzten Jahrgänge rücken aber immer näher an das Rentenalter heran und werden

in den nächsten Jahren sukzessive aus dem Erwerbsleben ausscheiden.

Ein halbwegs ausreichender Ersatz an qualifizierten Arbeitskräften wäre nur zu erwarten, wenn sich die nachrückenden geburtschwachen Jahrgänge deutlich besser qualifizieren würden als die demnächst ausscheidenden Älteren. Gerade dies ist derzeit aber nicht zu erkennen. Vielmehr ist aus der Bildungsexpansion von einst in weiten Teilen Stagnation geworden. Bereits auf mittlere Sicht wird deshalb ein Fachkräftemangel immer wahrscheinlicher.

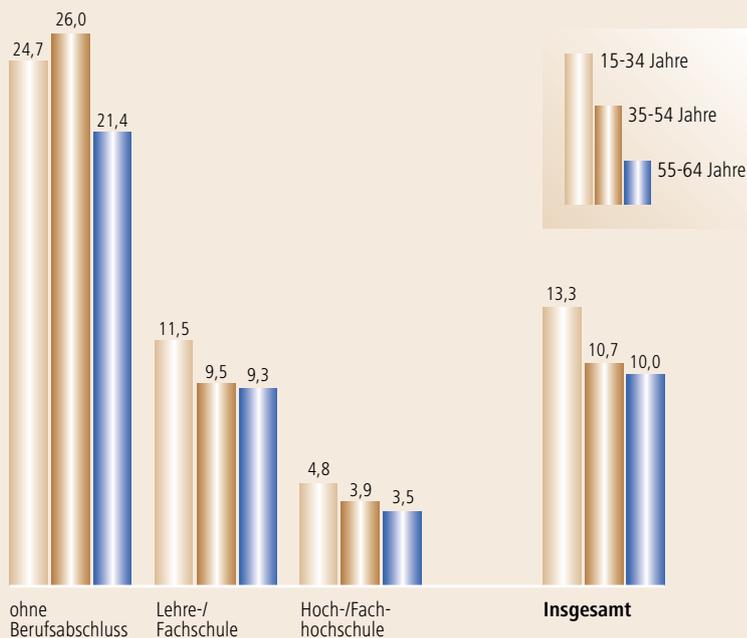
Vor diesem Hintergrund ist nur zu hoffen, dass wir über unseren aktuellen Arbeitsmarktproblemen die Zukunftsinvestitionen in die Bildung nicht vernachlässigen. Denn aus gesamtgesellschaftlicher Sicht sind sie langfristig wohl die beste Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik. Und für den Einzelnen könnten sie zur rentabelsten Investition seines Lebens werden. Allerdings benötigen dafür alle einen langen Atem. Denn Bildungsinvestitionen sind sowohl auf der Entstehungs- wie auf der Verwendungsseite langfristiger Natur (vgl. auch den Beitrag von Jutta Allmendinger auf Seite 5).

Verwendete und weiterführende Literatur

- Reinberg, M. Hummel (2005): Vertrauter Befund: Höhere Bildung schützt auch in der Krise vor Arbeitslosigkeit. IAB-Kurzbericht Nr. 9/2005.
 Reinberg, M. Hummel (2003): Bildungspolitik. Steuert Deutschland langfristig auf einen Fachkräftemangel zu? IAB-Kurzbericht Nr. 9/2003.
 Reinberg A., Schreyer F. (2003): Akademiker/Innenarbeitsmarkt. Studieren lohnt sich auch in Zukunft. IAB-Kurzbericht Nr. 20/2003.

Abbildung 4

Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten im Jahr 2004 nach Alter



Die Autoren



Alexander Reinberg ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich 3 „Wachstum, Demographie und Arbeitsmarkt“ am IAB.



Markus Hummel ist Mitarbeiter im Forschungsbereich 3 „Wachstum, Demographie und Arbeitsmarkt“ am IAB.

Für weitere Informationen

alexander.reinberg@iab.de
markus.hummel@iab.de



Jugendliche Vor dem Hürdenlauf

Schon immer musste man die Füße heben, wenn man beim Übergang von der Schule in die Berufsausbildung nicht stolpern wollte. Inzwischen ist aber für viele Jugendliche aus der ersten Schwelle eine hohe Hürde geworden, aus dem individuellen Problem ein systemimmanentes Phänomen.

Die Zahl der arbeitslos gemeldeten Jugendlichen bewegt sich noch immer auf hohem Niveau, die Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt verschlechtert sich seit mehreren Jahren. Vor allem Jugendliche mit mangelnder schulischer Qualifikation haben Schwierigkeiten, eine Lehrstelle zu finden oder eine Berufsausbildung erfolgreich abzuschließen.

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) greift an mehreren Stellen ein. Sie unterstützt Jugendliche direkt bei der Ausbildung oder sorgt für die nötige „Ausbildungsreife“. Auch in Maßnahmen außerhalb des Sozialgesetzbuches III (SGB III) wird versucht, insbesondere bildungsarmen Schulabgängern Chancen auf dem Ausbildungsstellen- und Arbeitsmarkt zu eröffnen. Es stellt sich jedoch die Frage, ob eine nachbessernde Arbeitsmarktpolitik nicht durch eine vorsorgende Bildungspolitik ersetzt werden sollte.

Die Entwicklung der Jugendarbeitslosigkeit

Die Zahl der registrierten arbeitslosen Jugendlichen (15 bis unter 25 Jahren) bewegt sich seit geraumer Zeit

auf hohem Niveau. Deutete sich bis zum Jahr 2001 für Gesamtdeutschland noch eine Verbesserung an, ist seitdem ein Anstieg der Arbeitslosenquote Jüngerer festzustellen (vgl. *Abbildung 1*). Im Jahresdurchschnitt 2004 waren bei den Agenturen für Arbeit gut 504.000 Jugendliche arbeitslos gemeldet. Dies entspricht einer Arbeitslosenquote von 9,9 Prozent.

Der Unterschied zwischen Ost- und Westdeutschland ist auch bei den Jüngeren gravierend. Die Arbeitslosenquote Jugendlicher war im Jahresdurchschnitt 2004 in Ostdeutschland mit 16,2 Prozent exakt doppelt so hoch wie in Westdeutschland mit 8,1 Prozent.

Vergleicht man die Jugendarbeitslosenquote in Deutschland mit der anderer europäischer Länder, könnte man auf den ersten Blick vermuten, dass Deutschland das Problem der Jugendarbeitslosigkeit vergleichsweise gut im Griff hat. Nach dem Eurostat-Konzept zur Messung der Arbeitslosigkeit liegt Deutschland mit einer jahresdurchschnittlichen Quote von 11,2 Prozent für 2004 hier bedeutend unter der Quote der EU15-Staaten (15,9%) sowie



der EU25-Staaten (18,2%). Würde man jedoch auch diejenigen Jugendlichen in Deutschland als arbeitslos zählen, die nach der allgemeinbildenden Schulphase noch nicht die nötige „Ausbildungsreife“ aufweisen und sich deshalb in berufsvorbereitenden Maßnahmen (vgl. Seite 17) befinden, müsste man ihre Arbeitslosenquote nahezu doppelt so hoch ansetzen.

Auch ist das Arbeitslosigkeitsrisiko in Deutschland stark von der Höhe der individuellen beruflichen Qualifikation abhängig, wie Alexander Reinberg und Markus Hummel in dieser Ausgabe des IAB-Forum zeigen (vgl. Seite 8). Ein Berufsabschluss ist also für die Chancen am Arbeitsmarkt von immenser Bedeutung.

Die Arbeitslosenquote von Personen ohne Berufsabschluss lag im Jahr 2004 in Westdeutschland bei 21,7 Prozent, in Ostdeutschland sogar bei 51,2 Prozent. Gerade für Jugendliche, die die allgemeinbildende Schule mit schlechten Leistungen oder gar ohne Abschluss verlassen haben, ist es aber besonders schwierig, eine Lehrstelle zu finden oder eine Berufsausbildung erfolgreich abzuschließen. Hier versucht die Bundesagentur für Arbeit mit aktiver Arbeitsmarktpolitik unterstützend einzugreifen.

Ausbildungsstellenmarkt und aktive Arbeitsmarktpolitik

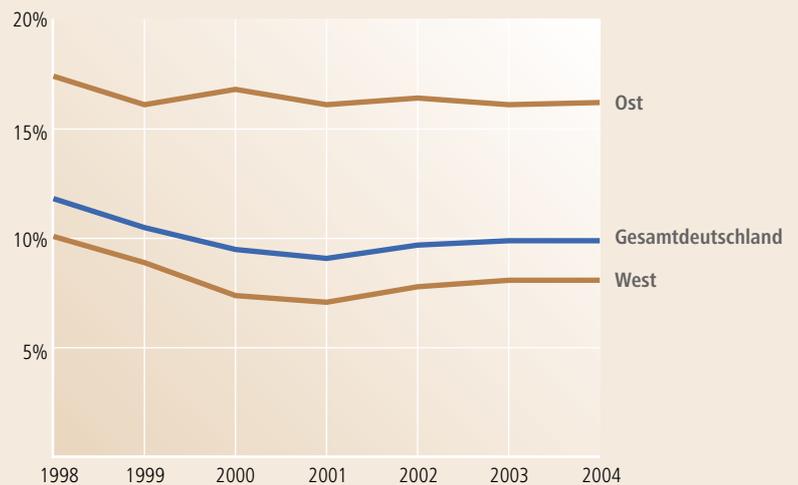
Nach einer Phase des kontinuierlichen Rückgangs stieg zwar die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zwischen 2003 und 2004 wieder von 557.600 auf 573.000. Gleichwohl verschlechtert sich die Ausbildungsbilanz seit 2002 kontinuierlich (vgl. Abbildung 2 auf Seite 16). So lag die „rechnerische Lehrstellenlücke“ (noch nicht vermittelte Bewerber minus unbesetzte Berufsausbildungsstellen) im September 2004 bereits bei über 30.000.

Ende August 2005 war der Bestand an noch nicht vermittelten Bewerbern gegenüber dem August des Vorjahres um etwa 8 Prozent höher,

Abbildung 1

Arbeitslosenquoten Jüngerer* für Gesamtdeutschland, Ost und West

1998 bis 2004 – Jahresdurchschnitte in %



*Die Arbeitslosenquoten beziehen sich auf Personen im Alter von 15 bis unter 25 Jahren.
Quelle: Intranet-Statistik der Bundesagentur für Arbeit

© IAB

der Bestand an unbesetzten Berufsausbildungsstellen um etwa 1 Prozent.

Im „Nationalen Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs“ vom 16.6.2004 beschlossen Bundesregierung und Wirtschaft zwar der schlechten Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt entgegenzuwirken. Die so genannten „Einstiegsqualifizierungen für Jugendliche“ (EQJ) wenden sich jedoch primär an „ausbildungsreife“ Jugendliche.

Große Palette

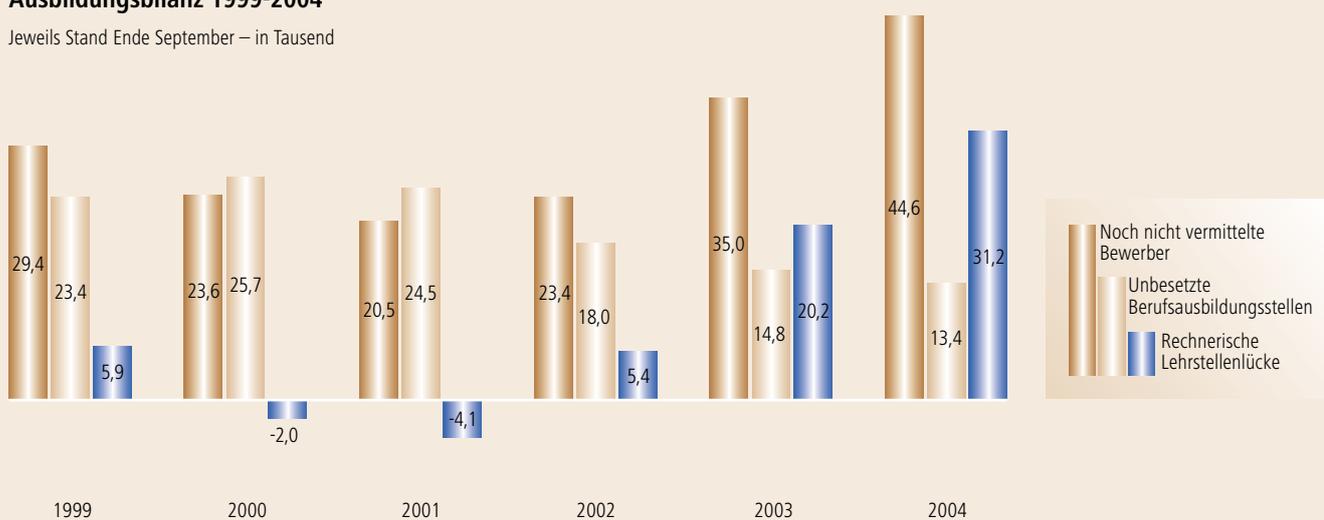
Bei den EQJ handelt es sich um eine neue Maßnahmeform zur Berufsvorbereitung. Jugendliche absolvieren ein betriebliches Praktikum und erhalten ergänzend Berufsschulunterricht. Die Zeit in der Maßnahme kann unter bestimmten Umständen auf eine anschließende Berufsausbildung angerechnet werden. Die Spitzenverbände der Wirtschaft sicherten zu, jährlich 25.000 dieser Einstiegsqualifizierungen bereitzustellen.

Viele junge Menschen haben jedoch soziale Defizite oder weisen eine unzureichende schulische Qualifikation auf. Hier greift die Bundesagentur für Arbeit mit „berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen“ ein (bvB; § 61 SGB III).

Abbildung 2

Ausbildungsbilanz 1999-2004

Jeweils Stand Ende September – in Tausend



Quelle: Intranet-Statistik der Bundesagentur für Arbeit

© IAB

Sie versucht Jugendliche „ausbildungsreif“ zu machen und ihnen den Zugang zu Ausbildung und Arbeit zu erleichtern.

Das neue Fachkonzept der BA für berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (in Kraft seit Herbst 2004) konzentriert sich stark auf die einzelne Person. So durchlaufen Jugendliche zuerst eine „Eignungsanalyse“ mit dem Ziel, ihren Berufswunsch, ihre persönlichen Stärken und Schwächen realistisch einzuschätzen. Im Anschluss hieran sollen sie sich für einen Beruf entscheiden und die hierfür erforderlichen Fähigkeiten erlernen. Während der gesamten Dauer der bvB werden Zielvereinbarungen mit den Teilnehmern getroffen, Qualifizierungspläne erstellt und Eingliederungserfolge dokumentiert.

Maßnahmen zur Förderung der „Berufsausbildung Benachteiligter“ (§ 241 SGB III) stellen ein weiteres Qualifizierungsinstrument der BA dar, das Jugendliche in eine berufliche Ausbildung integrieren soll. Die Bundesagentur für Arbeit bietet benachteiligten Jugendlichen dabei Berufsausbildungen in außerbetrieblichen Einrichtungen oder Unterricht zum Abbau von Sprach- und Bildungsdefiziten sowie sozialpädagogische Begleitung an.

Unschärfer Begriff

Der Begriff „Benachteiligte“ wird sehr unterschiedlich verwendet und ist wenig präzise. Er kann sich auf eine

Benachteiligung durch den Markt z. B. in den neuen Bundesländern beziehen, aber auch auf die individuelle und soziale Benachteiligung junger Menschen.

Abbildung 3 zeigt, dass der jahresdurchschnittliche Bestand an Jugendlichen, die sich in berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen befanden und an Maßnahmen der Berufsausbildung Benachteiligter teilnahmen, seit 2000 kontinuierlich gestiegen ist. Im Jahr 2004 befanden sich insgesamt fast 250.000 junge Menschen in diesen Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit zur Unterstützung der beruflichen Erstqualifizierung.

Hilfen außerhalb des SGB III

Jugendliche münden aber nicht nur in Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit ein. Neben den berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen der BA wird auch in schulischen berufsvorbereitenden Maßnahmen versucht, Jugendliche für eine Berufsausbildung fit zu machen. Im Berufsvorbereitungsjahr (BVJ) werden Jugendliche ohne Ausbildungsvertrag auf eine berufliche Ausbildung vorbereitet. Das Berufsgrundbildungsjahr (BGJ) bereitet Jugendliche ebenfalls auf eine berufliche Ausbildung vor und bietet eine berufsfeldspezifische Grundausbildung. Auch einjährige Berufsfachschulen, die berufliche Grundbildung vermitteln, bereiten auf den Beruf vor.

Wie in Abbildung 4 zu erkennen ist, befanden sich im Jahr 2003 über 400.000 Jugendliche in diesen Maßnahmen, deren Zeiten meist nicht auf die spätere Lehre angerechnet werden. Seit 1999 stieg die Teilnehmerzahl kontinuierlich. Immer mehr junge Menschen haben in der Vergangenheit somit Zeit in einer „Vorausbildung“ verbringen müssen, bevor sie – wenn überhaupt – eine „richtige“ Ausbildung absolvieren konnten.

Zweitbeste Lösungen

Die Ausweitung berufsvorbereitender Maßnahmen zeigt sich auch im hohen Anteil gemeldeter Bewerber auf Berufsausbildungsstellen, die bereits im Vorjahr oder noch früher von der Schule abgegangen sind. Nur noch gut die Hälfte der Bewerber (54%) hat zwischen Oktober 2003 und September 2004 die Schule im gleichen Jahr verlassen. Über ein Viertel (26%) verließ die Schule schon vor zwei Jahren oder noch früher. Diese Jugendlichen sind dann, falls sie einen Berufsausbildungsabschluss erwerben, schon in fortgeschrittenerem Alter, wenn sie auf dem Arbeitsmarkt auftauchen. Dies dürfte ihre Einstiegschancen nicht gerade verbessern.

Neben den beschriebenen „traditionellen“ Qualifizierungsmaßnahmen für Jugendliche wurden von der Bundesregierung in der Vergangenheit auch Sonderprogramme zur Verbesserung der Lage junger Menschen auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt initiiert. Solche Initiativen sind nicht immer wirkungslos und zeigen, dass die Brisanz der Lage bildungsarmer Jugendlicher erkannt ist. Dennoch stellen sie eben nur ein „Nachbessern“ dar. Die eigentlichen Ursachen der Misere bestehen fort.

Fazit

Mit vielfältigen Maßnahmen wird versucht, Jugendliche für den Arbeits- und Ausbildungsstellenmarkt fit zu machen. Ohne solche Ergänzungsangebote hätten bildungsarme Jugendliche nur geringe Chancen, eine Berufsausbildung zu absolvieren und Arbeit zu finden. Auf der anderen Seite stellt sich die Frage, warum in Deutschland überhaupt eine so hohe Anzahl Jugendlicher in Maßnahmen einmünden muss, dort kostbare Zeit verbringt und den Sprung in die Erwerbstätigkeit – wenn überhaupt – erst in höherem Alter schafft.

Abbildung 3

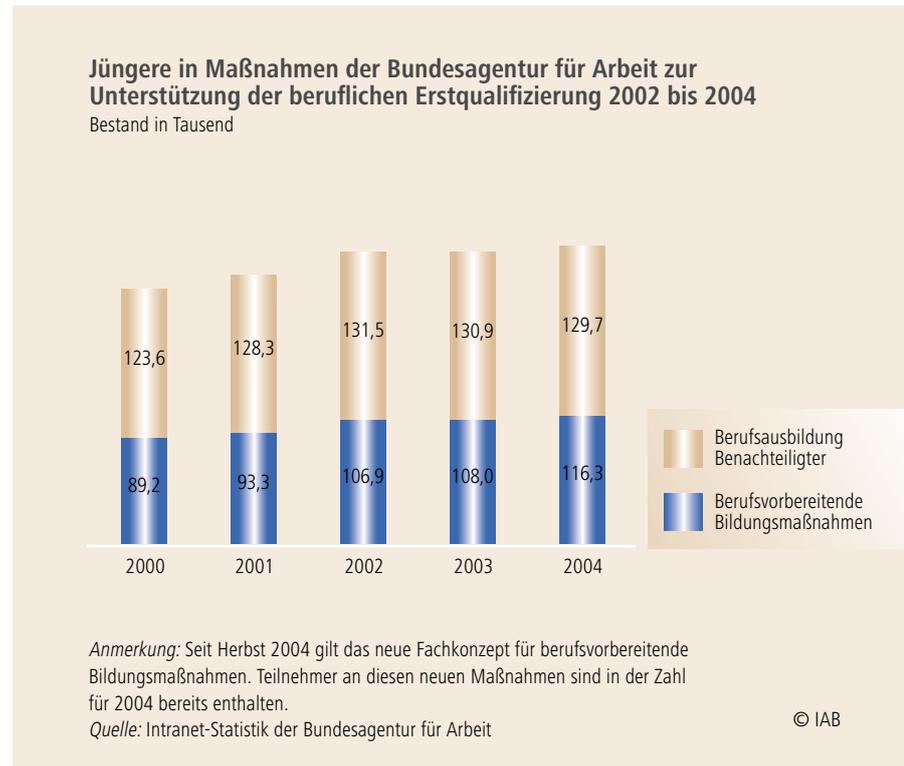
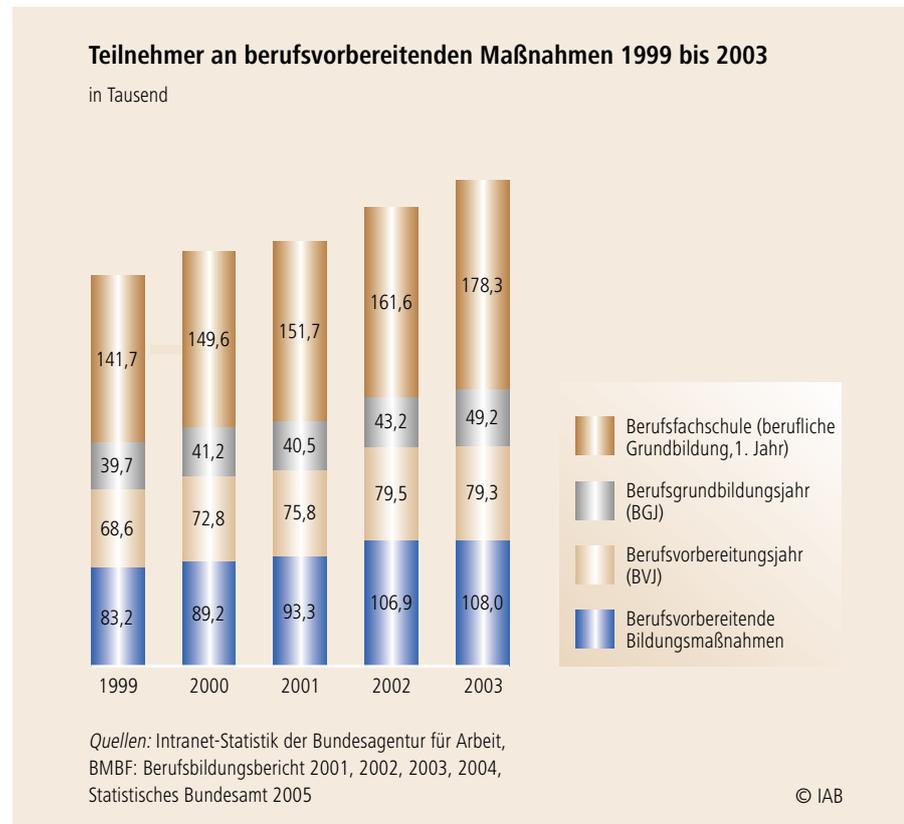


Abbildung 4



Die Autoren



Prof. Jutta Allmendinger, Ph.D.,
ist Direktorin des IAB.



Christian Ebner ist wissenschaftlicher
Mitarbeiter bei der Direktorin am IAB.

Für weitere Informationen

jutta.allmendinger@iab.de, christian.ebner@iab.de

Qualifizierungsmaßnahmen für Jüngere sind auch ein Spiegelbild der Schwächen des allgemeinbildenden Schulsystems in Deutschland. Wie die PISA-Studien zeigen, ist Kompetenzarmut nichts „Natürliches“, das als selbstverständlich hingenommen werden müsste. Besonders deutlich wird dies z.B. an Ländern wie Finnland oder Korea, in denen nur ein geringer Prozentsatz der Schüler unterhalb der ersten Kompetenzstufe bleibt.

Die Ursachen für Bildungsarmut sind zu einem großen Teil im Bildungssystem selbst zu suchen. Bildung und die Reform der Bildungssysteme sind eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, die nicht im Streit der einzelnen Bundesländer aus dem Blick geraten und nach einem verdrängten Pisa-Schock untergehen darf. In der Bildungspolitik liegt der Schlüssel für eine präventive Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik (vgl. auch den Beitrag „Wer einmal aus dem Blechnapf frisst“ auf S. 5).

Verwendete und weiterführende Literatur

- Allmendinger, Jutta; Eichhorst, Werner; Walwei, Ulrich (Hrsg.) (2005): IAB Handbuch Arbeitsmarkt: Analysen, Daten, Fakten. Campus Verlag: Frankfurt am Main u.a.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2001): Berufsbildungsbericht 2001. Online-Dokument verfügbar unter: <http://www.bmbf.de/pub/bbb2001.pdf>
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2002): Berufsbildungsbericht 2002. Online-Dokument verfügbar unter: <http://www.bmbf.de/pub/bbb2002.pdf>
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2003): Berufsbildungsbericht 2003. Online-Dokument verfügbar unter: <http://www.bmbf.de/pub/bbb2003.pdf>
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2004): Berufsbildungsbericht 2004. Online-Dokument verfügbar unter: http://www.bmbf.de/pub/bbb_2004.pdf
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2005): Berufsbildungsbericht 2005. Online-Dokument verfügbar unter: http://www.bmbf.de/pub/bbb_2005.pdf
- Dietrich, Hans (2001): JUMP, das Jugendsofortprogramm: Unterschiede in den Förderjahrgängen 1999 und 2000 und Verbleib der Teilnehmer nach Maßnahme. IAB-Werkstattbericht Nr. 03/2001.
- Dietrich, Hans (2003): Förderung auf hohem Niveau: Das Jugendsofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit 1999 – 2002. IAB-Werkstattbericht Nr. 09/2003.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2005): Bildung und Kultur: Berufliche Schulen, Schuljahr 2003/04. Fachserie 11, Reihe 2.



Projekte

Die folgenden Skizzen einzelner Forschungsprojekte sind eine Momentaufnahme der gegenwärtigen Forschungslandschaft des IAB. Man findet darin sowohl längerfristige Problemlagen am Arbeitsmarkt als auch aktuelle Forschungsanliegen. Sie machen zugleich die gesamte Breite der Disziplin mit ihren verschiedenen theoretischen und methodischen Ansätzen deutlich.

Den drittmittelfinanzierten Projekten wurde ein besonderer Platz eingeräumt.

Projekte der Institutsdirektorin

Im Projekt **„Organisationsreform der Arbeitsämter und neue Maßnahmen für Arbeitsuchende: Soziale Ungleichheit und Partizipationschancen Betroffener“** wird untersucht, ob die organisatorischen Reformen der Arbeitsverwaltung Ungleichheiten verstärken oder reduzieren bzw. wie sie auf die sozialen Rechte der Betroffenen wirken. Das Projekt wird von Jutta Allmendinger zusammen mit Karl-Ludwig Mayerhofer (Universität Siegen) geleitet.

Das Projekt zum **„Übergang von der Schule in das Erwerbsleben in den deutschsprachigen Ländern“** soll zunächst einen Überblick über die Gemeinsamkeiten und Unterschiede der Bildungssysteme Deutschlands, Österreichs und der Schweiz geben. Anschließend sollen Übergänge in Erwerbstätigkeit aus unterschiedlichen Formen beruflicher Ausbildung (duals System, vollzeitschulische Ausbildung etc.) untersucht und vergleichend dargestellt werden. Das Projekt wird von Jutta Allmendinger geleitet.

Das Projekt **„Gatekeeper“ im Chancenverbesserungssystem** beschäftigt sich mit dem Übergang von gering qualifizierten Jugendlichen in schulische und außerschulische berufsvorbereitende Maßnahmen. Mit einem qualitativen Forschungsansatz soll untersucht werden, wie die Schulen, die Berufsschulen und die Berufsberatung der Arbeitsagenturen (Gatekeeper) mit

der „Zuständigkeitslücke“ umgehen, die für diese Jugendlichen besteht. Untersucht wird auch, welche Faktoren auf die Aufnahmeentscheidung der Gatekeeper Einfluss haben. Ein besonderes Interesse gilt dabei dem Einfluss des im Januar 2004 veröffentlichten „Neuen Fachkonzepts“ für die berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen der BA. An dem Projekt sind Jutta Allmendinger, Hans Dietrich (IAB) und Kathrin Dressel (Universität München) beteiligt.

Das Projekt **„Entzerrung von Arbeitsbiographien“** (Arbeitstitel) soll politische Handlungsfelder und Finanzierungsmöglichkeiten für eine Umgestaltung von Lebensarbeitszeiten aufzeigen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die Nutzung bereits vorhandenen Humankapitals verbessern. Das Projekt wird von Jutta Allmendinger (IAB), Barbara Schaeffer-Hegel (Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft) und Stefan Sell (FH Koblenz-Remagen) geleitet.

Forschungsbereich: Arbeitsmarkt und Sozialpolitik

Eines der größten Drittmittelprojekte des IAB ist die **„Begleitforschung zum 'ESF-BA-Programm 2000-2006'“**. Die Begleitforschung untersucht die Ergänzung des SGB III mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF). Umsetzung und Zielerreichung des ESF-BA-Programms werden dabei im dynamischen Bezugssystem der ergänzten gesetzlichen Regelförderung einerseits und den ESF-Zielen andererseits evaluiert.

Ein Schwerpunkt der Analyse ist die Ermittlung des kausalen Effektes der Förderung auf die Eingliederungschancen Arbeitsloser unter Berücksichtigung regional unterschiedlicher Arbeitsmarktkonstellationen. Die Ergebnisse der Mitte des Jahres fertiggestellten „Aktualisierung der Halbzeitbewertung“ sollen in die anstehende Planung und Programmierung der kommenden Strukturperiode (ab 2007) einfließen.

Forschungsbereich: Internationale Vergleichende und europäische Integration

Durch einen internationalen Vergleich soll im Projekt **„Aktivierungsstrategien für erwerbsfähige Hilfebezieher im internationalen Vergleich“** die Frage geklärt werden, unter welchen institutionellen und konjunkturellen Kontextbedingungen Strategien der Aktivierung für erwerbsfähige Hilfebezieher erfolgreich sind. Ziel des Projektes ist ein systematischer Vergleich der Ausprägung, Funktionsweise und Wirkung aktivierender Arbeitsmarktpolitik in ausgewählten Staaten, um Aussagen über die Implementation und Wirkung einer effektiven Aktivierungsstrategie für erwerbsfähige Hilfebezieher in Deutschland treffen zu können.

Forschungsbereich: Wachstum, Demographie und Arbeitsmarkt

Das Projekt **„Längerfristige Projektionen des Erwerbspersonenpotenzials“** ermittelt für den alten Teil des Bundesgebietes das Potenzial bei guter Arbeitsmarktlage. Dabei wird u.a. auf Ergebnissen des Projekts „Weiterentwicklung der Konzepte und Daten zur Schätzung der Stillen Reserve und des Erwerbspersonenpotenzials“ aufgebaut. Grundsätzlich erfolgt eine Trennung nach Alter und Geschlecht sowie nach Deutschen und Ausländern. Differenzierungen nach dem Familienstand werden soweit wie möglich vorgenommen. Der Vorausschätzungszeitraum beträgt mindestens 15 Jahre. In Abstimmung mit den amtlichen Zahlen (Erwerbstätige und Arbeitslose bzw. Erwerbslose) wird im Projekt **„Weiterentwicklung der Konzepte und Daten zur Schätzung der Stillen Reserve und des Erwerbspersonenpotenzials“** das Erwerbspersonenpotenzial geschätzt, das die nicht erfasste Stille Reserve einschließt. Dafür werden Potenzialerwerbsquoten geschätzt, und zwar auf der Grundlage der nach demografischen Merkmalen disaggregierten Mikrozensus-Erwerbsquoten. Daraus lassen sich dann strukturierte Werte für die Stille Reserve

Projekte

ableiten. Außerdem liefern die Schätzungen eine der Grundlagen für die langfristige Projektion des Erwerbspersonenpotenzials.

Forschungsbereich: Konjunktur, Arbeitszeit und Arbeitsmarkt

Es werden **Indikatorenmodelle** entwickelt, die dazu dienen, die Erwerbstätigenzahl drei Monate über den letzten bekannten Monatswert hinaus zu prognostizieren. Insbesondere sollen damit Wendepunkte in der Beschäftigungsentwicklung möglichst frühzeitig erkannt werden. Erklärende Variablen sind vor allem konjunkturelle Frühindikatoren wie die Auftragseingänge im Verarbeitenden Gewerbe und die ifo-Geschäftserwartungen.

Zur Unterstützung der **Jahresprognose der Beschäftigungsentwicklung** kommen andere Ansätze zur Anwendung. Es werden Alternativszenarien gerechnet, die sich insbesondere hinsichtlich des Wirtschaftswachstums unterscheiden. Hier sind wegen des längeren Prognosehorizontes Frühindikatoren als exogene Variablen weniger sinnvoll. Darum wird auf ökonomisch-theoretisch basierte Modelle der Arbeitsnachfrage zurückgegriffen, etwa in Form von Fehlerkorrekturmodellen.

Die hohe Unterbeschäftigung in Deutschland, insbesondere von gering qualifizierten Personen, wird sich erst auf mittlere Sicht verringern. Gleichwohl drohen für qualifizierte Tätigkeiten langfristig Mangellagen. Verschränkte arbeitszeit- und bildungspolitische Maßnahmen könnten dem entgegen wirken. In einem bereits laufenden Projekt sollen Potenziale für solche Maßnahmen ermittelt werden, z.B. **als Optionsmodelle für befristete Teilzeitarbeit und flexible Lebensarbeitszeit in Verbindung mit Zeiten für Aus- und Weiterbildung**. Auf der Grundlage empirisch fundierter Modellrechnungen sollen die Größenordnungen ihrer Inanspruchnahme und ihre Arbeitsmarktwirkungen abgeschätzt werden. Mit dem Aufbau einer entsprechend tief strukturierten Datenbasis wurde bereits begonnen.

Forschungsbereich: Regionale Arbeitsmärkte

Ein wesentliches Ziel der aktiven Arbeitsmarktpolitik liegt darin, die Gesamtzahl regulärer Beschäftigungsverhältnisse zu erhöhen und die Arbeitslosigkeit zu verringern. Ob und wie gut dies auf regionaler Ebene gelingt, ist die zentrale Forschungsfrage des Projekts **„Evaluation ausgewählter Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik (SGB III) auf regionaler Ebene“**. Wegen der zunehmenden Dezentralisierung von Entscheidungen in der BA und der wachsenden Bedeutung des Controlling in den Agenturen für Arbeit kommt der Frage nach regionalen Strategien große Relevanz zu. Hierfür muss untersucht werden, welche Instrumente in welchen regionalen Arbeitsmarktsituationen Erfolg versprechend sind. Kooperationspartner sind Prof. Dr. R. Hujer (Universität Frankfurt) und Paulo Rodrigues (Universität Frankfurt).

Forschungsbereich: Betriebe und Beschäftigung

Im Zuge der Evaluierung der Hartz-Reformen durch das BMWa hat das IAB den Auftrag erhalten, die **„Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung“** („Ein-Euro-Jobs“) zu evaluieren. Das Projekt wird gemeinsam von den Forschungsbereichen „Betriebe und Beschäftigung“ und „SGB II: Soziale Sicherung und Arbeitsmarktpartizipation“ durchgeführt. Im Zentrum steht der Einfluss der Arbeitsgelegenheiten auf das Beschäftigungsverhalten der Arbeitgeber. Vor allem nichtintendierte Effekte der Einrichtung von Zusatzjobs werden untersucht. Aktuelle Wellen des IAB-Betriebspanels werden dabei um eine deutschlandweite qualitative Erhebung ergänzt.

Das einjährige Projekt **„IAB-Führungskräftestudie“** wird vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) gefördert und von den Forschungsbereichen „Betriebe und Beschäftigung“ und „Bildung und Beschäftigung,

Lebensverläufe“ zusammen durchgeführt. Empirische Basis sind die neuen Fragen im IAB-Betriebspanel 2004, die Informationen über die Geschlechterverteilung in Führungspositionen deutscher Betrieben liefern. Mit multivariaten Analyseverfahren werden betriebliche Bestimmungsfaktoren für die Beteiligung von Frauen an solchen Positionen untersucht und mit deskriptiven Ergebnissen verglichen. Ergänzt wird die betriebliche Analyse durch eine Untersuchung der individuellen Situation von Frauen und Männern in Führungspositionen auf Basis der Mikrozensus 2000 und 2004 des Statistischen Bundesamtes.

Seit 1995 wird für das Bundesinstitut für Berufsbildung im Projekt **„Berufsausbildung und Ausbildungsstellen in Deutschland“** das Ausbildungsverhalten deutscher Betriebe mit den Daten des IAB-Betriebspanels analysiert. Neben der Verbreitung der Ausbildungsberechtigung wird die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe, die Besetzung von Ausbildungsplätzen und die Übernahme von Ausbildungsabsolventen in ein Beschäftigungsverhältnis beim Ausbildungsbetrieb untersucht. Mit den Zusatzfragen im Ausbildungsmodul (z. B. unbesetzte Ausbildungsstellen, Gründe für Nichtausbilden, Vermittlung durch Arbeitsagenturen, Interesse an Verbundausbildung) kann man darüber hinaus Ausbildungsaktivitäten der Betriebe differenziert darstellen.

Das Projekt wird von Klaus Schöngen (BIBB) und PD Dr. Lutz Bellmann (IAB) geleitet.

Forschungsbereich: Bildung und Beschäftigung, Lebensverläufe

In der Studie **„Qualifikationen und Kompetenzen im Erwerbsverlauf“** sollen Akzeptanz und Durchführbarkeit von Lese- und Mathematiktests bei persönlichen Haushaltsinterviews sowie die Validität und Reliabilität der verwendeten Instrumente untersucht werden. Auf Basis einer quotierten Stichprobe wurden bereits Interviews mit 150

Projekte

Erwerbstätigen und Arbeitslosen im Alter zwischen 18 und 40 Jahren durchgeführt. Eine erste Vorstudie ist abgeschlossen.

Forschungsbereich: SGB II: Soziale Sicherung und Arbeitsmarktpartizipation

Im Rahmen der SGB II-Forschung geht es um verschiedene Arbeitspakete:

Zusammen mit dem Forschungsbereich „Betriebe und Beschäftigung“ wird für das Instrument der **„Arbeitsgelegenheiten“** deren Verbreitung in Betrieben und Branchen analysiert. Außerdem interessieren die Konsequenzen für die betriebliche Arbeitsnachfrage und die Beschäftigungsstruktur. Im Mittelpunkt stehen dabei die nicht intendierten Effekte der Einrichtung dieser Arbeitsgelegenheiten.

Im Bereich **„Berufliche Rehabilitation“** werden die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben für behinderte und von Behinderung bedrohte Menschen untersucht. Dabei werden – getrennt nach Erst- und Wiedereingliederung – umfangreiche Informationen zu Förderstrukturen und zur Wirksamkeit von Maßnahmen zur Verfügung gestellt.

In einer Untersuchung zu den **„Älteren Arbeitnehmern“** werden die aktiven und passiven Leistungen des SGB II analysiert, die den Älteren zur Verfügung stehen. Dabei geht es um die Eingliederungswirkungen dieser neuen Leistungen und um die Folgen, die das SGB II für die soziale Absicherung der betroffenen älteren Arbeitnehmer hat.

KEM – Kompetenzzentrum Empirische Methoden

Das übergreifend vom Zentralbereich „Produkte und Programme“ und dem IAB durchgeführte Projekt **„TrEffeR = Treatment Effect and Prediction“** ist ein Vorhaben von großer Relevanz für die BA wie für das IAB. Partner sind Prof. Donald B. Rubin, Ph.D. und John L. Loeb, Professor of Statistics, Harvard University, USA. Im IAB wird das Projekt von PD Dr. Gesine Stephan (Forschungsbereich Arbeits-

markt und Sozialpolitik) sowie von PD Dr. Susanne Rässler (KEM) wissenschaftlich geleitet.

Der Kern dieses Projekts liegt in der Entwicklung eines Systems, das die Beratereinschätzung in den Kundenzentren der Bundesagentur für Arbeit unterstützt. Es soll individuelle Prognosen über den „Er-

folg“ von Maßnahmen und über den potenziellen Verlauf der Arbeitslosigkeitsdauern ohne und mit „Behandlung“ liefern. Das derzeitige System der Kundendifferenzierung kann nämlich wegen der zugrunde liegenden Methodik der „Baumsegmentierung“ solche Individualprognosen nicht liefern.

Neu akquirierte Projekte

Die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) hat die dritte und auf vier Jahre angelegte Phase des Projekts **„Gemeinsam leben, getrennt wirtschaften – Grenzen der Individualisierung in Partnerschaften“** genehmigt, das von Jutta Allmendinger und Werner Schneider (Universität Augsburg) geleitet wird. Inhaltlich geht es um die Frage, inwieweit die Geldverteilung in Paarhaushalten von der gegenwärtigen (Teil-)Privatisierung der Kranken- und Rentenversicherung tangiert wird. Hierfür wurden Mittel in Höhe von 480.000 € eingeworben.

Für die Senatsverwaltung für Wirtschaft und Technologie des Landes Berlin wird das Projekt **„Ausgewählte Regionalindikatoren zur Überprüfung von Vorranggebieten im Rahmen der regionalen Strukturpolitik“** durchgeführt. Das Projekt wird von Prof. Dr. Günter Haag (Steinbeis Transferzentrum für angewandte Systemanalyse) und Barbara Schwengler (IAB) geleitet. Sein Ziel ist, Arbeitsmarkt- und Einkommensindikatoren sowie Modelle zu berechnen, mit deren Hilfe die Fördergebiete ab 2007 ausgewählt und überprüft werden können. Der Berliner Senat stellt dem IAB dafür rund 260.000 € zur Verfügung.

Das von der DFG geförderte Projekt **„Tarifgebundenheit, Lohnbildung und Ausbildungsanreize“** beschäftigt sich mit folgenden Fragen: Warum sind Unternehmen in Deutschland bereit, Tarifabkommen anzuerkennen, obgleich sie dazu rechtlich nicht verpflichtet sind? Wie beeinflussen Gewerkschaften die Lohnbildung? Haben Gewerkschaften einen Einfluss auf das Ausbildungsverhalten von Firmen? Die Projektleitung liegt bei Stefan Bender (IAB), Christian Dustmann (University of London) und Uta Schönberg (University of Rochester). Die DFG finanziert das Vorhaben mit rund 175.000 €.

Das Projekt **„Datenbereitstellung gemäß § 75 SGB X für das Projekt ‚Verbesserung der Vermittlungschancen Arbeitsloser für den Arbeitsmarkt: Evaluation der Effektivität der Hauptinstrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik‘ des Forschungsinstituts zur Zukunft der Arbeit (IZA)“** steht unter der Leitung von Martina Oertel. Im Rahmen des Projekts, das für den Zeitraum von 2005 bis 2012 angelegt ist, sollen anonymisierte Daten und Metadaten für das IZA bereitgestellt werden. Hierfür erhält das IAB Mittel in Höhe von 480.000 €.

Seit April 2005 fördert die VolkswagenStiftung die Studiengruppe **„Kulturelle Vielfalt, Integration und Wirtschaft“** für insgesamt drei Jahre. Annekatrien Niebuhr (IAB Nord) und Anette Haas (IAB) arbeiten im Teilprojekt **„Ökonomische Effekte kultureller Vielfalt“** mit Wissenschaftlern der Technischen Universität Darmstadt, der Fondazione Eni Enrico Mailand und der Universität Oxford zusammen. Die Leitung hat die HWWI Migration Research Group in Hamburg. Damit sollen sowohl die Beziehungen zwischen kultureller Vielfalt, Innovationsfähigkeit, Produktivität und Wachstum in den Zielregionen, als auch der individuelle Erfolg von Zuwanderern auf dem regionalen Arbeitsmarkt analysiert werden. Das IAB konnte hierfür Mittel in Höhe von gut 100.000 € akquirieren.

Arbeitsmarkt

Hochqualifizierte im Dauerhoch

In der oberen Etage ist die Luft zwar dünner, oft aber auch besser, und die Perspektive gut. Wer das Studium erst mal geschafft hat, tut sich am Arbeitsmarkt nicht immer leicht, im Vergleich zu anderen jedoch immer noch leichter.

„Ich bin nicht Lokomotivführer geworden. Alles ist anders gekommen, als ich gedacht habe. Ich bin auch nicht Präsident geworden oder Urwalddoktor, nicht einmal Studienrat. Eigentlich bin ich gar nichts geworden. (...) Vormittags bin ich Auslieferungsfahrer. Der Rest des Tages gehört mir. Ich habe viel Zeit. (...) Denn ich habe wenige Termine, die ich versäumen könnte, draußen, in der Welt der Arbeit“.

So beginnt der Roman „Von der Nutzlosigkeit, erwachsen zu werden“ von Georg Heinzen und Uwe Koch. Erzählt wird die Geschichte von Mathias Grewe, der im deutschen Wirtschaftswunder heranwächst. Den Eltern zuliebe und um als Pädagoge zu gesellschaftlichen Veränderungen beizutragen, beschließt er, zu studieren, Germanistik im Lehramt. Es ist die Zeit der Bildungsreform und der politischen Aufbruchstimmung der 70er Jahre. Doch als Grewe schließlich sein Studium beendet, werden junge Lehrer seines Fachs nicht mehr gebraucht. Grewe schlägt sich mit Aushilfsjobs durch. Er leidet darunter, gewiss. Aber er ist sich gar nicht so sicher, ob er in den Zwängen einer geregelten Beschäftigung sehr viel glücklicher wäre. Er ist „lieber oppositionell als verbittert“.

Ein neues Lebensgefühl

„Von der Nutzlosigkeit, erwachsen zu werden“ wurde 1989 veröffentlicht und gibt das Lebensgefühl einer Generation wider. Vieles hat sich seitdem verändert. So sind etwa die Studierenden – selbst in den Sozial- und Kulturwissenschaften – heute „extrinsisch-materieller“ orientiert als in den 80ern, auch wenn inhaltliche Aspekte des Fachs und der Berufstätigkeit fast immer an der Spitze ihrer Werteskala stehen. „Extrinsisch-materieller“ bedeutet, dass





die späteren beruflichen Chancen, das Einkommen und vor allem die Arbeitsplatzsicherheit wichtiger geworden sind. Gesellschaftlich-soziale Motivation für Studium und Beruf hat an Bedeutung eher verloren. Und dennoch: Liest man von den aktuellen Problemen junger Menschen, nach dem Studium etwa über Praktika und Jobs beruflich Fuß zu fassen, so erinnert erstaunlich viel an den Roman von Heinzen und Koch.

Diese Probleme tauchen immer wieder auf. Gleichwohl: Der Arbeitsmarkt für Akademiker und Akademikerinnen ist in relativ guter Verfassung, trotz aller Probleme. Das zeigt sich bereits für die Vergangenheit beim Vergleich mit den Arbeitsmärkten der anderen Qualifikationsgruppen und speziell beim Übergang von der Hochschule ins Beschäftigungssystem. Der Blick in die Zukunft lässt sogar erwarten, dass die Chancen von Hochqualifizierten weiter steigen werden.

Bislang fast nur Vorteile

In der Bundesrepublik wie in anderen entwickelten Industrienationen nimmt der Anteil der Akademiker und Akademikerinnen im Beschäftigungssystem zu. Verfügten 1991 erst zwölf Prozent der Erwerbstätigen im Bundesgebiet über einen Universitäts- oder Fachhochschulabschluss, so waren es im Jahr 2004 bereits 18 Prozent. Meistens stieg ihre Zahl selbst in Krisenzeiten. Zwischen 1991 und 2004 waren die Akademiker und Akademikerinnen die einzige Qualifikationsgruppe, die Beschäftigungszuwächse verbuchen konnte – und zwar kräftige: Waren 1991 noch 4,3 Millionen Menschen mit Hochschulabschluss erwerbstätig, so waren es 2004 schon 6,1 Millionen. Der Frauenanteil an den Erwerbstätigen mit Hochschulabschluss stieg in diesem Zeitraum von 32 Prozent auf 39 Prozent.



Höheres Einkommen

Akademiker und Akademikerinnen erzielen in West- wie Ostdeutschland deutlich höhere Durchschnittseinkommen als Erwerbstätige mit abgeschlossener Berufsausbildung. 2002 lag im Westen der durchschnittliche Brutto-Stundenlohn von abhängig Beschäftigten mit Universitäts- oder Fachhochschulabschluss bei 21 € im Vergleich zu 14 € bei Beschäftigten mit Berufsausbildung. In den neuen Ländern betragen die Löhne 16 € (Universität) bzw. 13 € (FH) im Vergleich zu 10 €. Die Einkommen der Akademikerinnen liegen meist unter denen der Akademiker.

Mehr Adäquanz

Die Adäquanz der Beschäftigung einer Person in Hinblick auf Inhalt und Niveau ihrer Ausbildung ist zwar schwer zu messen. Akademiker und Akademikerinnen erzielen nicht nur höhere Einkommen als anders Ausgebildete. Zumindest die Männer mit Hochschulabschluss arbeiten auch häufiger auf ausbildungsadäquaten Stellen als Männer mit Berufsausbildung (2002: West: 90 % zu 85 %; Ost: 92 % zu 84 %). Bei den Frauen im Westen gibt es hier keinen Unterschied (jeweils 80 %). In den neuen Ländern hingegen waren 2002 nur 74 Prozent der Akademikerinnen, aber 80 Prozent der Frauen mit Berufsausbildung ausbildungsadäquat beschäftigt.

Aber nicht mehr Sicherheit

Bei den unsicheren Erwerbsformen haben Akademiker und Akademikerinnen jedoch kaum Vorteile. Als unsicher gilt hier die befristete Beschäftigung (ohne Referendariat, Facharzt Ausbildung etc.), die Leiharbeit, die geringfügige Beschäftigung sowie die Freie Mitarbeit. Mit Abstand am häufigsten unsicher beschäftigt sind Ende der 90er Jahre zwar die Erwerbstätigen ohne Ausbildungsabschluss.

Allerdings sind im Westen die Universitätsabsolventen und -absolventinnen am zweithäufigsten betroffen. Akademikerinnen arbeiten etwas öfter in unsicheren Erwerbsformen als Akademiker.

Auch hier das Matthäus-Prinzip

Berufliche Weiterbildung wird vor allem von Hochqualifizierten genutzt; zwischen 1997 und 2000 nahm jede/r Zweite daran teil. Von den Personen mit Lehre war es jede/r Dritte, von denen ohne beruflichen Abschluss lediglich jede/r Zehnte. Je höher die Qualifikation, desto höher ist also die Teilnahme an Weiterbildung – ein Befund, der in der einschlägigen Forschung als Matthäus-Prinzip bezeichnet wird (*„Denn wer da hat, dem wird gegeben“; vgl. den Beitrag von Lutz Bellmann und Ute Leber auf Seite 52*).

Arbeitslosenzahlen sprechen für sich

Auch bei der Arbeitslosigkeit ist die Datenlage eindeutig: Je höher die Qualifikation, desto niedriger das Arbeitslosigkeitsrisiko. Denn Erwerbspersonen mit Hochschulabschluss sind im Vergleich zu anderen Qualifikationsgruppen am wenigsten von Arbeitslosigkeit betroffen (*vgl. den Beitrag von Alexander Reinberg und Markus Hummel auf Seite 8*). Das gilt für die alten Bundesländer (2004: 3,5 % bei Personen mit Hochschulabschluss im Vergleich zu 9,2 % im Durchschnitt) wie für die neuen (6 % zu 19,9 %) und für lange Beobachtungszeiträume. Akademikerinnen sind nach wie vor etwas häufiger arbeitslos als Akademiker (2004 Bundesgebiet: 4,7 % zu 3,5 %).

Übergänge in den Beruf – ein Vergleich von Ländern und Fächern

Der Übergang von der Hochschule in den Beruf ist am besten über Absolventenbefragungen nachzuzeichnen.

Solche Befragungen liegen nicht nur für Deutschland vor, sondern auch für den europäischen Raum (vgl. *Literaturhinweis am Ende des Artikels*). Im Kern kommen sie zu eher positiven Ergebnissen für den Berufseinstieg von Hochschulabsolventen und -absolventinnen in der Bundesrepublik. Deutlich wird aber, dass die Arbeitsmarkt- und Beschäftigungschancen erheblich streuen, wenn man nach Studienfach differenziert.

Einkommen

Vergleicht man die Einkommen von Hochschulabsolventen und -absolventinnen in elf europäischen Ländern rund vier Jahre nach ihrem Examen im Jahr 1993, so zeigt sich: Auch kaufkraftbereinigt sind die durchschnittlichen Brutto-Jahreseinkommen in Deutschland am höchsten. Allerdings unterscheiden sich die Einkommen je nach Fach zum Teil erheblich: Anderthalb Jahre nach dem Examen im Jahr 2001 erzielten deutsche Universitätsabsolventen und -absolventinnen des Wirtschaftsingenieurwesens und der Informatik durchschnittlich etwa 44.000 Euro brutto im Jahr. Die Einkommen der Absolventen und Absolventinnen mit Magister sowie der Pädagogik und der Sprach- und Kulturwissenschaften hingegen lagen nur etwa halb so hoch.

Die Einstiegsgehälter der ersten Bachelorgeneration sind im Übrigen niedriger als beim Diplom. Zum Beispiel erzielten Bachelorabsolventen und -absolventinnen der Fächergruppe Ingenieurwissenschaften/Informatik/Wirtschaftswissenschaften (Uni) mit einem durchschnittlichen Brutto-Jahreseinkommen von 32.400 Euro um rund 7.000

Euro geringere Einkommen als die jungen Leute mit Diplomabschluss. Erstere werden aber nach einer kürzeren Ausbildungszeit erwerbstätig.



Adäquate Beschäftigung

Von den 1998/99 in elf europäischen Ländern befragten Hochqualifizierten, die 1993 ihr Examen abgelegt hatten, empfanden im Durchschnitt dreizehn Prozent ihre berufliche Situation als nicht ausbildungsadäquat. In der Bundesrepublik lag dieser Wert bei 16 Prozent. Aber auch hier existieren wieder deutliche Unterschiede nach Studienfach: Anderthalb Jahre nach dem Abschluss im Jahr 2001 sehen sich vor allem Absolventen und Absolventinnen der Elektrotechnik, Informatik, Physik, (Lebensmittel-)Chemie, Pharmazie und Humanmedizin als adäquat beschäftigt (Anteilswerte zwischen 60 % und 71 %). Inadäquat beschäftigt sehen sich insbesondere Absolventen und Absolventinnen der Pädagogik und der Magisterfächer (28 % und 34 %).

Von der ersten Bachelorgeneration auf dem Arbeitsmarkt betrachtet sich rund die Hälfte als voll oder zumindest weitgehend adäquat beschäftigt. Aber ein Viertel der Uni- und 37 Prozent der FH-Absolventen und -Absolventinnen von Bachelorstudiengängen stufen sich als inadäquat beschäftigt ein. Betroffen sind vor allem die noch relativ neuen gesundheitswissenschaftlichen FH-Fächer.

Befristungen

Knapp ein Viertel der Deutschen hat rund vier Jahre nach dem Studienabschluss 1993 befristete Verträge. Dies entspricht dem europäischen Durchschnitt. Besonders häufig finden sich befristete Verträge bei den jungen Leuten aus Finnland (35 %) und vor allem aus Spanien (50 %).

Fachspezifische Unterschiede sind auch hier vorhanden. So haben nur verschwindend wenige der deutschen Informatikfachleute in der privaten Wirtschaft einhalb Jahre nach dem Examen 2001 befristete Verträge (Uni: 1 %; FH: 5 %). Von den Absolventen und Absolventinnen der baubezogenen Fächer mit ihrem seit Mitte der



90er Jahre schwierigen Arbeitsmarkt trifft dies zwischen elf Prozent und 18 Prozent; auch Werk- und Honorarverträge sind hier stark vertreten.

Praktika

Bei der ersten Bachelorgeneration (Uni) fallen relativ viele Praktika auf – absolviert nicht während, sondern nach dem Studium. Unklar ist, ob dies ein vorübergehendes Phänomen bei der ersten Generation ist oder ob sich neue Muster des Übergangs von der Hochschule ins Beschäftigungssystem andeuten. Hochschulteams der Bundesagentur für Arbeit berichten jedenfalls von einer Zunahme unbezahlter oder schlecht bezahlter Praktika nach dem Examen.

Ein weiterer weicher Indikator für die Zunahme von Praktika nach Studienabschluss ist die Bildung der Unternehmensinitiative „Fair Company – Die bessere Chance

für Absolventen“, die diesem Trend entgegen wirken will (www.jungekarriere.com/fair-company). Derzeit konstituiert sich zur Selbsthilfe und politischen Interessensvertretung auch ein Verein von Betroffenen (www.fairworkverein.de). Diese Praktika als „Zwitter“ aus Ausbildungs- und Arbeitsverhältnis sind in der Grauzone des Arbeitsmarktes angesiedelt, weshalb hierzu noch keine verlässlichen Daten vorliegen.

Weiterbildung

Berufliche Weiterbildung ist häufig. Analysen einer Befragung des Prüfungsjahrgangs 1993 etwa fünf Jahre nach dem Examen ergaben, dass gut drei Viertel in diesem Zeitraum an beruflicher Weiterbildung teilgenommen haben. Aber auch innerhalb der Gruppe der Hochqualifizierten gilt das „Matthäus-Prinzip“: So nehmen solche mit stabiler Integration ins Erwerbssystem häufiger an Weiterbildung teil als jene mit labiler.

Arbeitslosigkeit

In der bereits mehrfach zitierten internationalen Studie gaben nur zwei Prozent der Deutschen Arbeitslosigkeit als „hauptsächliche Tätigkeit“ seit ihrem Studienabschluss von vor vier Jahren an. In Spanien (18 %) und Italien (9 %) lagen diese Anteile wesentlich höher. Amtliche Statistiken deuten darauf hin, dass Arbeitslosigkeit in Deutschland wieder ein Problem des Übergangs von der Hochschule in den Beruf bzw. der ersten Berufsjahre geworden ist. So lag die Arbeitslosenquote der jungen Hochqualifizierten (bis 34 Jahre) im Jahr 2004 mit 4,8 Prozent fast doppelt so hoch wie im Jahr 2000 mit 2,6 Prozent.

Drei Gründe für gute Perspektiven

Auch wenn die Zukunft von Arbeitsmärkten gerade angesichts der Globalisierung nicht sicher vorausgesagt werden kann: Die Beschäftigungschancen von Akademikern und Akademikerinnen dürften weiter steigen. Diese optimistische Perspektive hat drei Grundlagen.

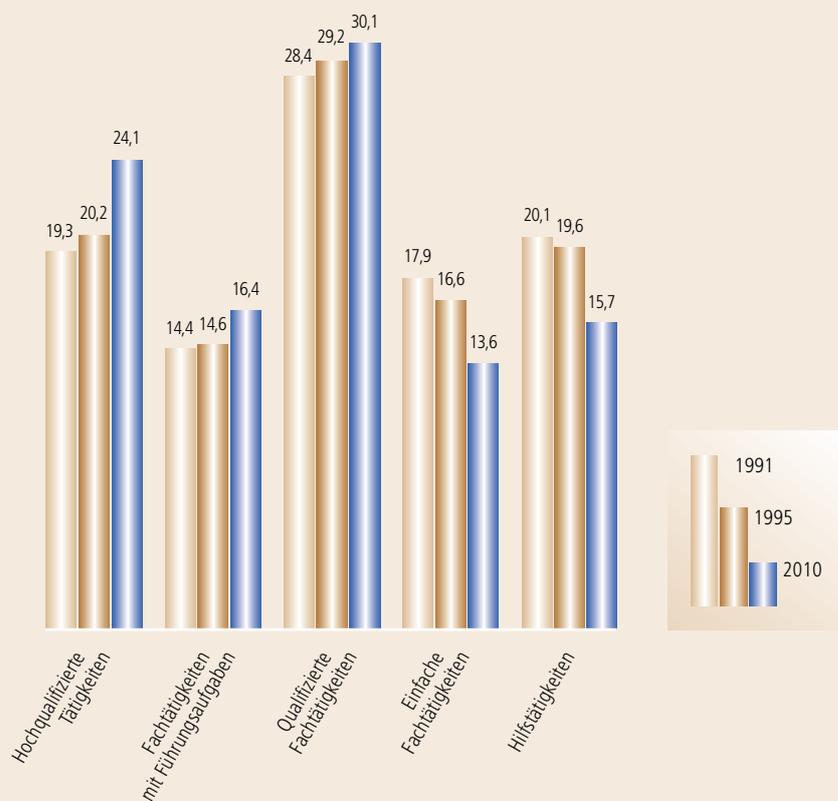
Strukturwandel

Da ist zum Ersten der Strukturwandel des Beschäftigungssystems in Richtung Höherqualifizierung. Die Bundesre-

Abbildung

Erwerbstätige* in Deutschland nach Tätigkeitsniveaus, 1991, 1995 und 2010 – in %

* ohne Auszubildende





publik befindet sich wie andere hoch entwickelte Wirtschaftsnationen auch auf dem Weg in eine Wissens- und Informationsgesellschaft. Von der damit verbundenen Expansion anspruchsvoller

sekundärer Dienstleistungstätigkeiten etwa im Bereich von Forschung und Entwicklung, Beratung und Lehre profitieren Hochqualifizierte am meisten (vgl. Abbildung).

Demographischer Wandel

Zum Zweiten vollzieht sich in der Bundesrepublik ein tief greifender demographischer Wandel. Die Erwerbsbevölkerung (Bevölkerung im Alter von 15 bis 64 Jahren) wird zahlenmäßig stark abnehmen und das Arbeitskräfteangebot sinken. Im Jahr 2002 waren in Deutschland knapp 56 Millionen Menschen im erwerbsfähigen Alter. Selbst wenn man von einer – gemessen an bisherigen Größenordnungen – unrealistisch hohen jährlichen Nettozuwanderung von 200.000 Ausländern und Ausländerinnen ausgeht, werden im Jahr 2050 nurmehr 43 Millionen Menschen zwischen 15 Jahren und 64 Jahren in Deutschland leben. In anderen Industriestaaten sind ähnliche, wenn auch abgeschwächte Entwicklungen zu beobachten.

Akademikermangel

Zum Dritten lässt die Qualifikationsentwicklung der Bevölkerung in Verbindung mit dem Strukturwandel und den demographischen Veränderungen einen Mangel an Hochqualifizierten erwarten. Derzeit wird die Akademikererwerbstätigkeit hauptsächlich von den mittleren Altersgruppen getragen. In den nächsten ein bis zwei Jahrzehnten scheiden diese geburtenstarken Jahrgänge nach und nach aus dem Erwerbsleben aus. Sie könnten nur dann halbwegs ersetzt werden, wenn die nachrückenden geburtschwachen Jahrgänge deutlich besser qualifiziert sein würden als frühere Kohorten. Davon kann momentan aber nicht die Rede sein, ist doch seit Beginn der 90er Jahre die Bildungsexpansion früherer Jahrzehnte in Westdeutschland fast zum Stillstand gekommen. So sank die

Studierneigung in diesen Jahren und stieg erst Anfang dieses Jahrzehnts wieder ein wenig an.

Fazit

Akademiker und Akademikerinnen waren bereits in der Vergangenheit am Arbeitsmarkt und bei den Beschäftigungsbedingungen eher privilegiert. Gleichwohl streuen die Beschäftigungschancen stark, insbesondere nach Studienfach.

In Zukunft wird der Bedarf an Hochqualifizierten weiter steigen. Dies liegt am Strukturwandel des Beschäftigungssystems zur Informations- und Wissensgesellschaft. Zusammen damit dürften Bevölkerungsrückgang und Bildungsstagnation zu einem Mangel an akademisch ausgebildeten Fachkräften führen. Vor diesem Hintergrund könnte sich mittelfristig auch die Situation in weniger „marktgängigen“ Fächern aus den Sozial- und Geisteswissenschaften entspannen. Hat sich doch bereits in der Vergangenheit immer wieder gezeigt, dass bei Fachkräftemangel die Offenheit von Betrieben gegenüber Quereinsteigern zunimmt.

Mathias Grewe, der Held aus „Von der Nutzlosigkeit, erwachsen zu werden“, musste nach seinem Studium die Erfahrung machen: **„Mit dem Gefühl, für vieles geeignet zu sein, muss ich heute feststellen, dass ich für nichts gebraucht werde“**. Ähnliches werden viele gut Qualifizierte auch heutzutage erleben. Für die Mehrzahl wird diese Erfahrung aber nur vorübergehend sein, denn die Lage am Arbeitsmarkt ist für Akademiker und Akademikerinnen schon heute recht günstig. Und zu erwarten ist – auch dies sollte gezeigt werden, dass sie mittelfristig noch besser werden wird.

Verwendete und weiterführende Literatur

- Briedis Kolja; Minks Karl-Heinz (2004): Zwischen Hochschule und Arbeitsmarkt, (HIS-Projektbericht, http://www.bmbf.de/pub/his_projektbericht_12_03.pdf)
 Minks Karl-Heinz; Briedis Kolja (2005): Der Bachelor als Sprungbrett?, HIS-Kurzinformation Nr. A4 (<http://www.his.de/pdf/Kia/kia200504.pdf>)
 Schomburg Harald; Teichler Ulrich (2003) Hochschulabsolventen in Japan und Europa – zukunftsfähig und erfolgreich?, in: Schwarz Stefanie; Teichler Ulrich, Hg. (2003), Universität auf dem Prüfstand, Frankfurt a.M./New York
 Weißhuhn Gernot; Große Rövekamp Jörn (2004): Bildung und Lebenslagen in Deutschland. (Bildungsreform Band 9 des BMBF), Berlin (http://www.bmbf.de/pub/bildungsreform_band_neun.pdf)
 Willich Julia; Minks Karl-Heinz; Schaeper Hildegard (2002): Was fördert, was hemmt die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung? HIS-Kurzinformation Nr. A4 (<http://www.his.de/Service/Publikationen/Kia/pdf/Kia/200204.pdf>)

Die Autorinnen



Prof. Jutta Allmendinger, Ph.D., ist Direktorin des IAB.



Franziska Schreyer ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich 7 „Bildung und Beschäftigung, Lebensverläufe“ am IAB.

Für weitere Informationen

jutta.allmendinger@iab.de
franziska.schreyer@iab.de

Unscharf

Was sind denn eigentlich berufliche Kompetenzen?

Ein Begriff ist in Mode gekommen, schillernd, widersprüchlich, unscharf: die Kompetenz. Im Dschungel aus Definitionen, Konzepten, Instrumenten und Projekten droht auch die Wissenschaft den Überblick zu verlieren. Ein Versuch wider die Beliebigkeit.

Statt von Bildung oder Qualifikationen wird heute meist von „Kompetenz“ gesprochen, wenn es um die Anforderungen an heutigen und zukünftigen Arbeitsplätzen geht. Was aber steckt hinter dem Begriff? Welche zusätzlichen Fähigkeiten sollten Erwerbstätige heute mitbringen, um den Einstieg in den Arbeitsmarkt zu bewältigen, ihre Beschäftigungschancen dauerhaft zu erhalten und eine erfolgreiche Karriere zu machen?

Im Bereich der schulischen Grundbildung, der beruflichen Weiterbildung, der Personalentwicklung und der prospektiven Arbeitsmarktforschung heißt es immer wieder, künftig seien im Erwerbsleben mehr und vielfältigere

Kompetenzen gefordert als noch vor wenigen Jahren. Damals war es vor allem auf Fachwissen und Berufserfahrung angekommen, wollte man dauerhaft beschäftigt sein und seine Karriere erfolgreich gestalten. Begründet wird dieser Wandel mit der Globalisierung von Arbeitsmärkten, dem beschleunigten technischen Fortschritt, der steigenden Bedeutung von Wissen als Produktivitäts- und Wirtschaftsfaktor, dem Wandel der Arbeitswelt und einer Veränderung der Arbeitsorganisation.

Wie hilfreich sind diese Konzepte, um den Kompetenzbegriff für die empirische Bildungs- und Arbeitsmarktforschung fruchtbar zu machen?



Inflation eines Begriffes

Beschäftigt man sich mit diesem Phänomen näher, so stößt man auf einen Dschungel von Definitionen, Konzepten, Instrumenten und Praxisprojekten. Der Forschungsstand zu diesem Bereich ist sehr unübersichtlich, weil eine Vielfalt von Ansätzen aus unterschiedlichen Disziplinen mit ihren Motiven, Interessen und Zielgruppen vorliegt. Dementsprechend vielgestaltig und teilweise widersprüchlich ist das, was unter „Kompetenz“ verstanden wird.

Schon früh: Die Konzepte des IAB

Bereits seit den 70er Jahren wurden in der deutschsprachigen Forschung neue Begriffe und Konzepte entwickelt, die berufsrelevante Bildungsinhalte unabhängig von der Art ihrer Erwerbs thematisieren. Einerseits sollte damit die Spannung zwischen allgemeiner und beruflicher Bildung überwunden werden, andererseits wollte man den gewandelten Anforderungen an Erwerbsarbeit besser gerecht werden.

Wichtige Konzepte kamen damals aus dem IAB: Dieter Mertens, Gründungsrektor des IAB, prägte zu Beginn der 70er Jahre den Begriff „Schlüsselqualifikationen“, Dieter Blaschke beschäftigte sich in den 80er Jahren mit der Bedeutung sozialer Qualifikationen. Der Gedanke, dass Beschäftigte mehr als Fachwissen und Erfahrung benötigen, um in der Arbeitswelt bestehen zu können, ist also keineswegs so neu, wie es die Kompetenzdiskussion suggeriert.

Gegen die „Qualifikation“

Der Begriff „Kompetenz“ wurde in den 90er Jahren vor allem in der Berufsbildungsforschung und der Berufspädagogik als expliziter Gegenbegriff zu „Qualifikation“ und „formaler Weiterbildung“ eingeführt. Im Mittelpunkt stehen dabei Subjektorientierung, Ganzheitlichkeit,

Selbstorganisation und Entgrenzung des Lernens. Die Inhalte berufsrelevanter Kompetenzen werden extrem ausgedehnt, was aber konkret darunter verstanden werden soll, wird selten gesagt.

Was den Betrieben nützt

In der Arbeits- und Organisationspsychologie und stärker noch in betriebswirtschaftlichen Konzepten wie der Personalentwicklung liegen meist breit gefächerte Raster von Einzelkompetenzen vor. Das Interesse richtet sich hier allerdings weniger auf die Lernenden selbst, sondern vor allem auf die Anforderungen der Betriebe. Das Ziel ist mit hin eine verbesserte Auswahl und Allokation von Personal auf Arbeitsplätze. Daher konzentrieren sich diese Ansätze auf Fähigkeiten, die für die Produktivität relevant sind, mit zertifizierten Qualifikationen aber nur unzureichend erfasst werden. Mittlerweile gibt es viele, meist kommerzielle Instrumente, um diese Kompetenzen zu erfassen oder zu zertifizieren. Auch hier wird der Begriff „Kompetenzen“ sehr breit gefasst, aber konkretisiert: Nicht nur kognitive, sondern auch soziale, motivationale, Einstellungs- und Persönlichkeitsmerkmale sind Bestandteil solcher Ansätze.

Vom Arbeitsplatz her

In einigen Bereichen der soziologischen Arbeitsmarktforschung werden Kompetenzen ganz anders verstanden, nämlich als Merkmale von Arbeitsplätzen, nicht von Personen. Nicht die Bildungs- und Lernergebnisse der Arbeitsplatzinhaber werden untersucht, sondern die Anforderungen am Arbeitsplatz. Diese Analysen haben zum Ziel, die Komplexität beruflicher Kompetenzen und den strukturellen Wandel von Arbeitsmärkten und Berufsstrukturen zu erfassen.

„Grundbildung“ an Schulen

In der pädagogischen Schulforschung wird Kompetenz pragmatisch mit Grundbildung gleichgesetzt. Hier geht es um den kompetenten Umgang mit Sprache, Zahlen und naturwissenschaftlichen Gesetzen, der mittels Leistungstests wie PISA, IGLU oder TIMMS direkt gemessen wird. Entwickelt wurden diese Tests vor allem, um internationale Standards zu schaffen und um Länder unabhängig

von ihren unterschiedlichen Bildungssystemen vergleichen zu können. Der Kompetenzbegriff ist hier also sehr eingeschränkt und bezieht sich speziell auf die schulische Bildung.

Auch für Erwachsene

In den letzten Jahren wurde diese Forschungsrichtung in einigen internationalen Studien auch auf Erwachsene ausgedehnt: In zwei OECD-Studien wurden zunächst Sprachkompetenz oder Literalität (IALS) sowie auch Grundbildung im Bereich von Mathematik, EDV, Teamarbeit und Problemlösung (ALL) international vergleichend untersucht. In diesen Studien geht es allerdings weniger um die Bedeutung von Kompetenzen für Arbeitswelt und Erwerbsverlauf, sondern um Folgen für das gesamte Leben und die gesellschaftliche Teilhabe. Diese Fokussierung wird auch an der Definition des internationalen Projekts „Definition and Selection of Key Competencies“ (DeSeCo) deutlich, das sich mit den theoretischen und konzeptionellen Voraussetzungen für internationale Vergleichsstudien beschäftigte: „Interacting in socially heterogeneous groups, acting autonomously, and using tools interactively are indispensable prerequisites for an individually successful life and for sustainable socioeconomic and democratic development of society.“

Mehr Fragen als Antworten

Insgesamt hinterlässt die Sichtung der Literatur mehr offene Fragen als Antworten. Niemand weiß, was genau unter berufsrelevanten Kompetenzen verstanden werden soll. Nach wie vor ist nicht geklärt, welche Eigenschaften, Fähigkeiten und Fertigkeiten heute wirklich wichtig sind, um Beschäftigungsfähigkeit zu erlangen und Erwerbskarrieren erfolgreich zu gestalten.

Außerdem bleibt offen, ob formale Qualifikationen, Zertifikate und traditionelle Indikatoren wie die Dauer der Berufserfahrung wirklich an Bedeutung verloren haben. Und welches Gewicht den Merkmalen zukommt, die in Kompetenzkonzepten genannt werden. Ebenso unklar ist, inwieweit die viel beschworene Diskrepanz von Zertifikaten und Kompetenzen empirisch wirklich festgestellt werden kann.

Um diese Fragen besser beantworten zu können, bräuchte man zum einen eine klar definierte, theoretisch anschlussfähige Definition berufsrelevanter Kompetenzen. Zum anderen fehlen empirische Studien, die über Fallstudien hinausgehen und damit allgemeingültige Aussagen erlauben. Beide Lücken müssen geschlossen werden, wenn das Kompetenzkonzept für empirische Forschung im Spannungsfeld von Bildung und Arbeit fruchtbar gemacht werden soll.

Kompetenzen und Humankapital – der theoretische Zugang

Will man den Kompetenzbegriff theoretisch anbinden, dann bietet sich am ehesten die Humankapitaltheorie an. Auch hier werden Kompetenzen als Merkmale von Individuen betrachtet, auch hier wird deren Erlernbarkeit angenommen, auch hier steht der Bezug zum Arbeitsmarkt, zu Beschäftigungsfähigkeit und beruflichem Erfolg im Zentrum.

Nur indirekt

Allerdings werden in der Humankapitaltheorie die Inhalte dieser Art von Kapital kaum explizit definiert oder diskutiert. Stattdessen wird der Begriff empirisch indirekt über die Dauer formaler Bildung, Ausbildung und Betriebszugehörigkeit gefüllt. Dies hängt mit dem Erklärungsinteresse der Theorie zusammen, das sich einerseits auf Bildungsentscheidungen, andererseits auf deren Erträge richtet. Bildungs- und Lernprozesse als solche und deren Wirkungen auf die Produktivität von Erwerbspersonen bleiben im Dunkeln – Bildung ist in der ökonomischen Forschung eine „black box“.

Vieles ausgeblendet

Zentrale soziologische Probleme in den Beziehungen zwischen Bildungsprozessen, Kompetenzerwerb und Erwerbstätigkeit werden deshalb nicht als Forschungsfragen diskutiert. Solche Probleme bestehen beispielsweise in der Frage nach der sozialen Selektion durch Bildungsinstitutionen, der geschlechtlichen Stereotypisierung und Bewertung beruflicher Kompetenzen oder nach dem Zusammenhang zwischen langfristigen Humankapitalüberschüssen und Humankapitaldefiziten und den Erträgen, die daraus erzielt werden können.

Zu schematisch

Ein weiteres Problem besteht in der weitgehend statischen und schematischen Anlage der Bildungsindikatoren, die in humankapitaltheoretischen Analysen verwendet werden. Sie berücksichtigen nur unzureichend, dass sich Kompetenzen lebenslang verändern können. Auch wird mit diesen Indikatoren nicht ausreichend erfasst, dass sich im Zuge des Wandels von Arbeitsmärkten und Organisationen die Anforderungen an Beschäftigte verändern.

Deshalb kann ein Konzept berufsrelevanter Kompetenzen durchaus auf der Humankapitaltheorie aufsetzen, es muss sie aber erweitern und modifizieren.

Wider die Beliebigkeit von Begriffen – die notwendige Eingrenzung

Neben einer theoretischen Klärung und Abgrenzung ist der Begriff „berufsrelevante Kompetenzen“ in mehrerer Hinsicht einzuschränken, um seiner inflationären Verwendung entgegenzuwirken und Eindeutigkeit herzustellen:

- Zunächst sollten Kompetenzen an Arbeitsmarkt und Erwerbstätigkeit orientiert sein. Vor allem muss begründbar sein, warum sie für Beschäftigungsfähigkeit und beruflichen Erfolg relevant sind. Dies ist vor allem bei personalen Fähigkeiten nicht ausreichend geklärt, die manchmal in Kompetenzkonzepten auftauchen,

- Kompetenzen sollten berufs- und statusübergreifende Relevanz haben, damit Anforderungen allgemein formuliert werden können. Es kann allerdings nicht erwartet werden, dass solche Schlüsselkompetenzen für alle Branchen, Berufe, Funktionen und Positionen die gleiche Bedeutung besitzen.

- Kompetenzen sollten erlernbar sein und einen Bezug zum Erwerb von Humankapital und zu Lernprozessen haben. Für Motivationen, Einstellungen und psychosoziale Merkmale trifft dies nicht oder nur eingeschränkt zu. Motivationen sind stark situationsabhängig und damit häufigen Veränderungen unterworfen, während Einstellungen und Persönlichkeitseigenschaften nicht oder nur eingeschränkt erlernbar sind. Diese Bereiche sollten deshalb nicht unter „Kompetenzen“ subsumiert werden.

- Und schließlich sollten Kompetenzen zukunftssträchtig sein. Sie sollten nicht nur für gegenwärtige berufliche

Anforderungen qualifizieren wie bei hoch spezialisiertem Fachwissen oder bei physischen Fähigkeiten, sondern auch zum erfolgreichen Umgang mit künftigen Veränderungen befähigen.

Werden die Bestandteile berufsrelevanter Kompetenzen auf diese Weise theoretisch fundiert und eingegrenzt, können zentrale Kompetenzdomänen identifiziert werden.

Das Problem der Messbarkeit

Vor einer Anwendung des Konzepts in der Forschung tritt nun die nächste Hürde auf: das Problem der validen und reliablen Messbarkeit einzelner Domänen. Es stellt momentan die größte Herausforderung für eine konsequente Umsetzung des Kompetenzkonzepts dar. Persönlichkeitsfaktoren, Einstellungen und soziale Kompetenzen können in individuellen Befragungen ausschließlich über (wenig valide) subjektive Einschätzungen erfasst werden.

Wie berufs-, betriebs- und tätigkeitsspezifische Fähigkeiten und Fertigkeiten übergreifend gemessen werden können, ist bislang völlig ungeklärt. Vor allem erscheint es kaum möglich, unterschiedliche Tätigkeiten und Berufe miteinander vergleichen zu können. Objektive, ausreichend getestete Messinstrumente liegen momentan nur für kognitive Grundkompetenzen wie Lese-, Mathematik- oder naturwissenschaftliche Fähigkeiten vor. Deshalb scheint eine Umsetzung des Kompetenzkonzepts für die empirische Forschung bislang nur in einem Teilbereich möglich zu sein, nämlich dem der Grundbildung Erwachsener.

Die Autorin



Dr. Corinna Kleinert ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich 7 „Bildung und Beschäftigung, Lebensverläufe“ am IAB.

Für weitere Informationen

corinna.kleinert@iab.de



Podium

Profiling for Better Services



Profiling-Ansätze spielen als Diagnose- und Steuerungsinstrument zur Verbesserung der

Dienstleistungen der „Public Employment Services“ (PES) eine immer wichtigere Rolle. Vertreter aus Wissenschaft und öffentlicher Arbeitsverwaltung aller europäischen Länder und Australiens folgten einer Einladung der Bundesagentur für Arbeit und des IAB nach Nürnberg, um vom 12. bis 14. Januar 2005 die verschiedenen nationalen Profiling-Ansätze zu erörtern.

Während in Australien Profiling bereits seit 1993 eingesetzt wird, modernisieren damit europäische Länder wie die Niederlande, Frankreich und Dänemark gerade ihre Vermittlungsdienste. In Belgien, Norwegen, Schweden und der Schweiz

sind neue Instrumente in der Erprobung. Die neuen Mitgliedsländer aus Osteuropa sammeln erste Erfahrungen.

Das IAB brachte seine Forschungsergebnisse ein: Prof. Jutta Allmendinger begründete Profiling-Bedarf in der Arbeitsvermittlung mit gewachsenen Koordinationsproblemen zwischen Ausbildung und Arbeitsmarkt. Helmut Rudolph bewertete die Präventionswirkung eines Profiling-Experiments für die Verhinderung von Langzeitarbeitslosigkeit.

Dr. Susanne Rässler präsentierte das Projekt „TrEffeR“ als Entscheidungshilfe für die Zuordnung von Eingliederungsleistungen in Abhängigkeit vom Unterstützungsbedarf der Arbeitslosen.

Dr. Hans Dietrich und Regina Konle-Seidl berichteten aus den Workshops. Dr. Ulrich Walwei moderierte das Abschlussplenum, in dem es um die Profile guter Instrumente für den Reformprozess der europäischen Arbeitsverwaltungen ging.



Robert Lipp
DEWR Australien



Dr. Susanne Rässler
IAB



Helmut Rudolph
IAB



Regina Konle-Seidl
IAB

Soziale Sicherung

Die Frage „Wirkungsforschung und Politikberatung – eine Gratwanderung?“ stand im Mittelpunkt einer Tagung, die die Deutsche Vereinigung für Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF), die Hans-Böckler-Stiftung und das IAB gemeinsam am 24. und 25. Februar 2005 in Bonn durchführten.

Arbeitsmarktkrise und Probleme bei der Arbeitsförderung haben zu neuen Wegen einer aktivierenden Arbeitsmarktpolitik und zu institutionellen Veränderungen geführt.

Über die weit reichenden Konsequenzen für das System der sozialen Sicherung in Deutschland diskutierten Wirtschafts- und Sozialwissenschaftler sowie Experten aus Politik und Verwaltung.

Ein Haushaltspanel für die SGB II-Forschung

Um Stellenwert und Notwendigkeit eines „Haushaltspanels“ für die SGB II-Forschung ging es in einem Workshop mit über 30 Teilnehmern aus namhaften deutschen Forschungsinstituten, den das IAB am 19. Januar 2005 in Nürnberg veranstaltete.

Im ersten Teil wurden unterschiedliche Interessen diskutiert, die in engem Bezug zur SGB II-

Forschung stehen. Dabei wurden Möglichkeiten erörtert, sich diesen Anliegen mit den administrativen Daten der BA zu nähern. Die Teilnehmer waren sich einig, dass Lücken bleiben, die nur mit einer Längsschnittbefragung auf Haushaltsebene zu schließen sind.

Im zweiten Teil wurden Erfahrungen mit ähnlichen Panelerhebungen ausgewertet. Gert G. Wagner



Prof. Wolfgang Ludwig-Mayerhofer
Universität Siegen



Prof. Gert G. Wagner
DIW Berlin

vom DIW stellte das Sozio-ökonomische Panel vor. Das Familienpanel, eine Untersuchung zu partnerschaftlichen und familialen Beziehungen, präsentierte Prof. Wolfgang Ludwig-Mayerhofer von der Universität Siegen. Abschließend wurde ein erstes Resümee für die Konstruktion eines Haushaltspanels im SGB II-Kontext gezogen.

Podium

frauenmachenkarriere.de

Das Internet-Portal, das am 8. März 2005 im Beisein zahlreicher weiblicher Prominenz aus allen gesellschaftlichen Bereichen freigeschaltet wurde, unterstützt Frauen bei der Karriereplanung und Karrieregestaltung. Es bietet ihnen die Möglichkeit, sich eine Mentorin für ihr berufliches Fortkommen zu suchen. Frauen hätten durchaus die gleichen Motive wie Männer, in höhere Positionen zu gelangen. Wichtig sei, darauf zu achten, dass sie auch die gleichen Chancen hätten, so Prof. Jutta Allmendinger, die das Projekt unterstützt.



Dr. Ursula Engelen-Kefer / Stellvertretende Vorsitzende des DGB, Prof. Jutta Allmendinger / IAB (von links)

School-to-work transitions and labour market policy in Europe

Der zweitägige Workshop, der am 21. und 22. April 2005 bei der Friedrich-Ebert-Stiftung in Bonn stattfand, beschäftigte sich mit zentralen Forschungsergebnissen zum Übergang von der Schule in den Beruf in europäischen Ländern, besonders in Deutschland. Im Vortrag von Dr. Hans Dietrich standen die SGB III-basierten Übergangssysteme im Vordergrund. Dr. Hannelore Plicht und Kathrin Dressel stellten das neue Fachkonzept und die neue Förderstruktur der Bundesagentur für Arbeit vor.

Das Europäische Betriebspanel

war Thema eines Arbeitsgesprächs, zu dem sich am 21. Februar 2005 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der Universitäten Tilburg und Leuven sowie von tns-Infratest gemeinsam mit dem IAB im winterlichen Iphofen trafen.



Evidenzbasierte Bildungspolitik

für den Schul-, Berufsbildungs- und Hochschulbereich war das Thema der diesjährigen Tagung des Bildungsökonomischen Ausschusses (VfS), der sich vom 17. bis 18. März 2005 in Nürnberg an der WISO-Fakultät und im IAB traf. Prof. Manfred Weiß vom Deutschen Institut für Inter-

nationale Pädagogische Forschung, Frankfurt am Main, stellte Ergebnisse eines Schulleistungsvergleichs auf der Basis von Daten aus PISA-E vor. Die Förderung der beruflichen Erst- und Weiterbildung im Spannungsfeld der Rechnungskreise stand im Mittelpunkt des Vortrags von Prof. Jutta Allmendinger.



Dr. Manfred Weiß / DIPF Frankfurt am Main, Prof. Hans-Joachim Bodenhöfer / Uni Klagenfurt (von links)

Podium



Prof. Heide Pfarr / Hans-Böckler-Stiftung

Niedriglöhne und Mindestlöhne in Deutschland

Eine empirische Bestandsaufnahme, internationale Erfahrungen und politische Handlungsmöglichkeiten bildeten den Rahmen einer gemeinsamen Tagung des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung und des IAB am 15. Juni 2005 in Nürnberg. Die Konferenz fand unter Leitung der Institutsdirektorinnen Prof. Heide Pfarr (WSI) und Prof. Jutta Allmendinger (IAB) statt. Man intensivierte den wissenschaftlichen Austausch zu aktuellen Themen wie Kündigungsschutz und Mindestlöhne.

Erfolgsfaktor Familie

war das Motto des diesjährigen Wettbewerbs um Deutschlands familienfreundlichste Unternehmen. Bei der Preisverleihung, die am 24. Mai 2005 im Bundeskanzleramt stattfand, wurden Unternehmen geehrt, die sich insbesondere durch eine familienfreundliche Personalpolitik auszeichnen. Die Auswahl wurde durch eine Jury getroffen, der auch Prof. Jutta Allmendinger angehörte.

Beschäftigung Älterer

Ein Umdenken aller am Arbeitsmarkt beteiligten Akteure ist geboten, um die Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einer alternden Gesellschaft in den Vordergrund zu rücken. Auch für Unternehmen wird es zunehmend wichtig, ihre Personalpolitik an diesen Veränderungen zu orientieren.

Der Workshop „Beschäftigung Älterer“, der am 15. Juni 2005 gemeinsam mit dem Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit in Berlin stattfand, setzte die im Dezember 2004 begonnene Diskussion um „Mehr und bessere Arbeitsplätze für ältere Arbeitnehmer“ auf der betrieblichen Ebene fort. Unternehmen, die erfolgreich in die Beschäftigungsförderung Älterer investieren, stellten ihre Konzepte vor.

The Empirical Evaluation of Labour Market Programmes

Programme der aktiven Arbeitsmarktpolitik gehören in vielen Ländern seit Jahren zum Instrumentarium der Wirtschaftspolitik. Empirische Evaluationsstudien untersuchen die Wirkung dieser Programme und dienen als Grundlage für politische Entscheidungen.



Prof. Costas Meghir / Uni College London

Kontaktseminar zur Berufsbildungsforschung

Das diesjährige Kontaktseminar deutschsprachiger Institute der Berufsbildungsforschung ging der Frage nach, ob die Vorstellung von Berufen und Beruflichkeit im Zeitalter von Kompetenzen und Profilen überhaupt noch zeitgemäß sei.

Die Berufsforscher, die sich vom 9. bis 11. März 2005 in Nürnberg trafen, diskutierten diese Frage aus der Perspektive der nationalen Ausbildungssysteme der beteiligten Länder. Die Arbeitsmarktentwicklung sowie die internationale Entwicklung der beruflichen Bildung waren dabei wichtige Referenzpunkte. Das Seminar wurde von Peter Kupka vorbereitet und moderiert.



Dr. Susanne Rässler / IAB, Prof. Michael Lechner / Universität St. Gallen

Podium

SPD-Bildungskonferenz

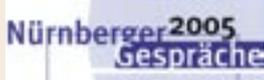


Welche Konsequenzen folgen aus dem demographischen Wandel für das Bildungssystem? Wie kann die Effektivität des Bildungssystems erhöht werden? Welche Anreize müssen gesetzt werden, damit Arbeitgeber stärker in Personalentwicklung investieren? Diese und weitere Fragen standen im Mittelpunkt der SPD Bildungskonferenz „Wegmarken für eine neue Bildungspolitik“ am 18. Juni 2005 in Berlin, zu der Prof. Jutta Allmendinger als Sachverständige eingeladen war.



Prof. Jutta Allmendinger im Gespräch mit dem SPD-Vorsitzenden und Minister für Arbeit und Soziales Franz Müntefering

Massenarbeitslosigkeit in Deutschland – Falsche Diagnose, falsche Therapie?



Prof. Peter Bofinger / Universität Würzburg, Dr. Henrik Müller / manager magazin, Prof. Thomas Straubhaar / HWWI Hamburg (v.l.n.r.)

Hat die angebotsorientierte oder die nachfrageorientierte Ökonomie die überzeugenden Konzepte zur Bekämpfung der Massenarbeitslosigkeit?

1. Nutzerkonferenz zu den Daten der BA und des IAB

Am 15. und 16. Juli 2005 trafen sich die Nutzer von BA- und IAB-Daten zu ihrer ersten Konferenz in Nürnberg. Die Präsentation und Diskussion ausgewählter Forschungsarbeiten stand im Mittelpunkt der Kon-



ferenz. Über 100 Teilnehmerinnen und Teilnehmer nutzten die Tagung, um sich in zwei parallelen Arbeitssitzungen und einer Postersession über Analysepotenziale und Datenqualität auszutauschen.

globalisierten Wirtschaft und die Wirkungen der Geld- und Fiskalpolitik auf die Beschäftigung.

Cluster – Wundermittel der Regionalpolitik?

Das traditionelle Sommerseminar der Deutschen Gesellschaft für Regionalforschung (GfR) wurde in diesem Jahr gemeinsam mit dem regionalen Forschungsnetz des IAB veranstaltet. Im Mittelpunkt des Seminars standen wirtschafts- und regionalpolitische Ansätze zur Förderung der regionalen Konzentration und der Netzwerke von Unternehmen.

Unter internationaler Beteiligung wurden vom 23. bis 24. Juni 2005 in Weimar Konzepte und theoretische Ansätze diskutiert und empirische Untersuchungen zur Identifikation von Clustern und deren Erfolgsmessung präsentiert. Das regionale Forschungsnetz des IAB vertrat Dr. Martin Wrobel, der seine Untersuchung zum Logistik-Cluster in Bremen vorstellte.



Dr. Martin Wrobel
IAB

Erfolgreiche Weiterbildung

Wenn die Sperre aufgehoben ist

Man nennt ihn den „Lock-in-Effekt“. Er vor allem ist schuld, wenn die Förderung der beruflichen Weiterbildung und Umschulung kurzfristig vergleichsweise wenig bringt. Auf längere Sicht jedoch erzielen vor allem die Umschulungsmaßnahmen der Bundesagentur für Arbeit ansehnliche Beschäftigungserfolge.



Die Bundesagentur für Arbeit gibt jährlich stattliche Beträge für aktive Arbeitsmarktpolitik aus. In Westdeutschland wurden im Zeitraum 1991-2003 durchschnittlich 4 Milliarden Euro pro Jahr in Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung investiert. In Ostdeutschland waren es durchschnittlich 3,5 Milliarden. Über die Arbeitsmarkteffekte dieser Maßnahmen – insbesondere die langfristigen – ist allerdings nur wenig bekannt.

Evaluationsstudien, die sich mit dem deutschen Arbeitsmarkt befassen, hatten bisher meist keine adäquaten Daten, um die Fragen angemessen bearbeiten zu können. Oft fehlte es an Informationen über die Programme selbst oder darüber, wie die Teilnehmer in die Maßnahme gelangten. Zudem war der Umfang der Stichproben meist so klein, dass schon allein wegen der geringen Fallzahlen Effekte von Maßnahmen (positiver wie negativer Art) nur schwer aufgedeckt werden konnten.

Daher verwundert es auch nicht, dass die bisherigen wissenschaftlichen Studien zu sehr unterschiedlichen Ergebnissen kommen. Einem Großteil der genannten Unzulänglichkeiten konnte nun in aktuellen Studien des IAB begegnet werden.

Daten und Untersuchungspopulation

Die empirische Analyse basiert auf neuen administrativen Daten, die von den Autorinnen und Autoren in Zusammenarbeit mit einem Team um Bernd Fitzenberger (Goethe-Universität Frankfurt a.M.) in einem aufwändigen Verfahren speziell für die Evaluationsforschung aufbereitet wurden. Hierbei handelt es sich um die Version einer IAB-Beschäftigtenstichprobe, die um Zeiten der Fortbildung und Umschulung angereichert wurde. Mit Hilfe dieser

Daten lassen sich auch langfristige Maßnahmeeffekte beobachten. Insgesamt stehen Daten für den Zeitraum 1975-2002 für Westdeutschland und 1990-2002 für Ostdeutschland zur Verfügung, mit denen Eintritte in Fortbildung und Umschulung (FuU) in den Jahren 1993 und 1994 analysiert werden. Hierbei werden verschiedene Arten von FuU untersucht und nach verschiedenen Teilnehmergruppen differenziert. Für die Analysen werden folgende Arten von FuU zusammengefasst (vgl. Tabelle 1):

Die Verteilungen der geplanten Maßnahmedauern zeigen (exemplarisch für Westdeutschland; ähnlich für Ostdeutschland; vgl. Abbildung 1), dass kurze Fortbildungen durchschnittlich 4 Monate dauern, häufig die Maßnahmen aber auch kürzer sind. Sehr viele der längeren Fortbildungen sind für ein Jahr konzipiert, können aber in seltenen Fällen auch bis zu zwei Jahre dauern. Für Umschulungen sind zwei Jahre eher die Regel (Durchschnitt

20 Monate), in Einzelfällen sind aber auch längere Dauern von bis zu 3 Jahren zu beobachten. Maßnahmen in Übungseinrichtungen weisen in Westdeutschland eine mittlere geplante Dauer von 6 Monaten auf. International stellt Deutschland damit einen Sonderfall dar, da in anderen Ländern Weiterbildungsmaßnahmen normalerweise deutlich kürzer bemessen sind.

Teilnehmer und Nichtteilnehmer wurden für die Analysen wie folgt ausgewählt: Alle Personen mussten zwischen Januar 1993 und Dezember 1994 eine neue Arbeitslosigkeitsperiode mit Bezug von Arbeitslosengeld oder -hilfe beginnen. Für alle Nichtteilnehmer wurde ein hypothetisches Startdatum einer Fortbildung bzw. Umschulung simuliert, der nach dem Beginn des Leistungsbezugs und vor Ende des Beobachtungsfensters lag.

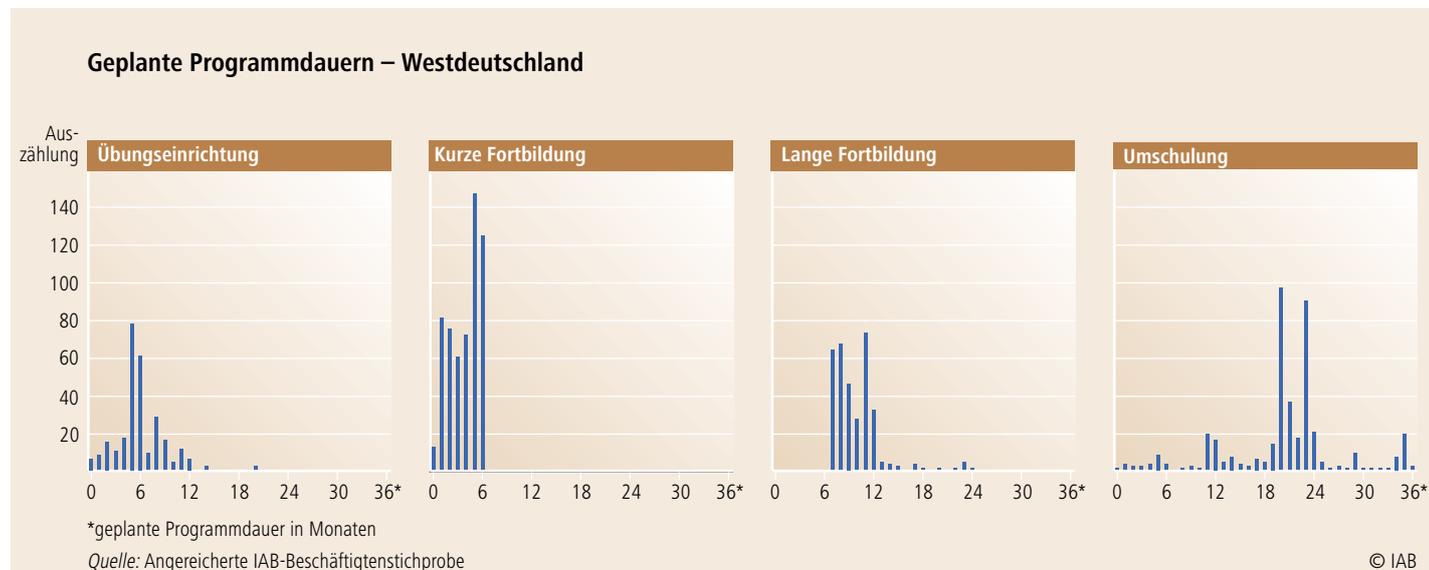
Darüber hinaus mussten die verbliebenen Personen folgende Kriterien erfüllen, um in die Auswahl zu gelan-

Tabelle 1

Klassifikation der FuU für die Analyse

Programm	Beschreibung
Kurze Fortbildung	Fortbildung mit einer geplanten Dauer bis zu 6 Monaten mit dem Ziel (i) sonstige Anpassung der beruflichen Kenntnisse; (ii) Heran-/Fortbildung von Ausbildungskräften; (iii) Nachholen einer beruflichen Abschlussprüfung.
Lange Fortbildung	Wie kurze Fortbildung aber mit geplanter Dauer > 6 Monate.
Umschulung	Erwerb eines neuen Berufsabschlusses.
Übungseinrichtung	Fortbildung, die den Berufsalltag in einem bestimmten Berufsfeld simuliert (nur für Westdeutschland evaluiert, da zu wenig Teilnahmen in Ostdeutschland).
Andere	Residualkategorie, die sehr kleine, heterogene Programme enthält und hier nicht evaluiert wird.

Abbildung 1





gen: Sie mussten in Westdeutschland zwischen 20 und 55 Jahren alt sein bzw. zwischen 20 und 53 Jahren in Ostdeutschland, durften keine Schüler, Studenten, Auszubildende, Heimarbeiter oder Teilzeitbeschäftigte unterhalb des Vollzeitäquivalentes sein und sollten vor 1993 mindestens einmal sozialversicherungspflichtig beschäftigt gewesen sein. Für Ostdeutschland wurden zusätzlich Personen ausgeschlossen, die nicht die deutsche Staatsbürgerschaft besitzen.

Der Evaluationsansatz

Wie aber haben sich nun die Beschäftigungschancen des Teilnehmers an einer FuU-Maßnahme verändert im Vergleich zu einer Situation, in der die gleiche Person nicht an dieser oder an einer anderen Maßnahme teilgenommen hätte?

Das erste Problem, das sich bei der Antwort auf diese Frage stellt, scheint trivial: Jede Person kann nur an einer Maßnahme teilnehmen und nicht gleichzeitig auch an einer anderen Maßnahme oder an keiner Maßnahme teilnehmen. Der gewünschte Vergleichszustand ist also nie beobachtbar.

Das zweite Problem ist, dass sich Teilnehmer meist systematisch von Nichtteilnehmern unterscheiden, und zwar im Hinblick auf Merkmale, die auch die Beschäftigungschancen beeinflussen, z.B. bei Fortbildungsmaßnahmen in der bereits vorhandenen Ausbildung (Selektionspro-

blem). Der Berater kann z.B. vorwiegend Geringqualifizierte in eine Fortbildungsmaßnahme schicken.

Eine Lösung für beide Probleme kann das so genannte „Matching“ liefern. Ziel hierbei ist, für jeden Teilnehmer mindestens eine Vergleichsperson zu finden, die an einer anderen oder keiner Massnahme teilnimmt. Die Vergleichbarkeit muss dabei über diejenigen Charakteristika hergestellt werden, die sowohl die Teilnahme als auch die Beschäftigungschancen beeinflussen. Es werden dann durchschnittliche Effekte für jede Teilnehmergruppe relativ zu den verschiedenen Vergleichsgruppen geschätzt (andere Programme, Nichtteilnahme).

Negative Anfangseffekte von Maßnahmen:

Der so genannte „Lock-in-Effekt“

Ziel von arbeitspolitischen Maßnahmen ist es, die Beschäftigungschancen der Teilnehmer zu steigern und die Wahrscheinlichkeit zu verringern, arbeitslos zu werden bzw. zu bleiben. Positive Beschäftigungs- und Einkommenseffekte kommen in West- und auch in Ostdeutschland erst einige Zeit nach dem Programmstart zum Tragen, da alle Programme mit einem negativen Anfangseffekt verbunden sind, dem so genannten „Lock-in-Effekt“. Dieser Effekt beruht vorwiegend darauf, dass Teilnehmer während der Maßnahme nicht in gleichem Maße wie Nichtteilnehmer Arbeit suchen.

Somit wirkt sich dieser Effekt negativ auf die Beschäftigungswahrscheinlichkeit der Teilnehmer aus. Er muss nach dem Ende der Maßnahme mehr als kompensiert werden, um einen insgesamt positiven Effekt zu erreichen. Naturgemäß fallen die Lock-in-Effekte umso stärker aus, je länger ein Programm dauert. Deswegen werden positive Effekte möglicherweise erst bei Betrachtung eines längeren Zeitraums sichtbar.

Ergebnisse für Westdeutschland

Die Ergebnisse für Westdeutschland zeigen die genannten, auf dem Lock-in-Effekt beruhenden kurzfristig negativen Beschäftigungseffekte für alle betrachteten Maßnahmentypen. Am stärksten fallen sie bei Umschulungen und mehr als sechs Monate dauernden Fortbildungsmaßnahmen aus. Längerfristig, nach einem Zeitraum von ungefähr

ein bis drei Jahren, haben die meisten Programme jedoch positive Effekte. Allerdings sind die Beschäftigungseffekte der untersuchten Programme sehr unterschiedlich groß.

Die Ergebnisse lassen sich graphisch einfach veranschaulichen (vgl. *Abbildung 2*). Hierbei wird der Effekt einer Maßnahme im Vergleich zu den anderen Maßnahmen und der Nichtteilnahme für die Teilnehmer an dieser einen Maßnahme dargestellt. Die betrachtete Maßnahme ist die Referenzlinie, die bei Null liegt. Alles was oberhalb der Referenzlinie zu sehen ist, wird als positiver Effekt der in der Überschrift genannten Maßnahme interpretiert – relativ zu dem von der jeweiligen Linie repräsentierten Vergleichszustand. Alles was unterhalb der Referenzlinie liegt, gilt als negativer Effekt. Hierbei werden nur statistisch signifikante Unterschiede gezeigt.

Für Umschulungen ergibt sich bis zu fast 25 Monate nach Programmbeginn ein stark negativer Effekt im Vergleich zu den drei anderen Maßnahmen und der Nichtteilnahme (Lock-in-Effekt). Nach 35 Monaten oder 3 Jahren zeigen sich jedoch positive Beschäftigungseffekte bis zum Ende des Beobachtungsfensters (96 Monate oder

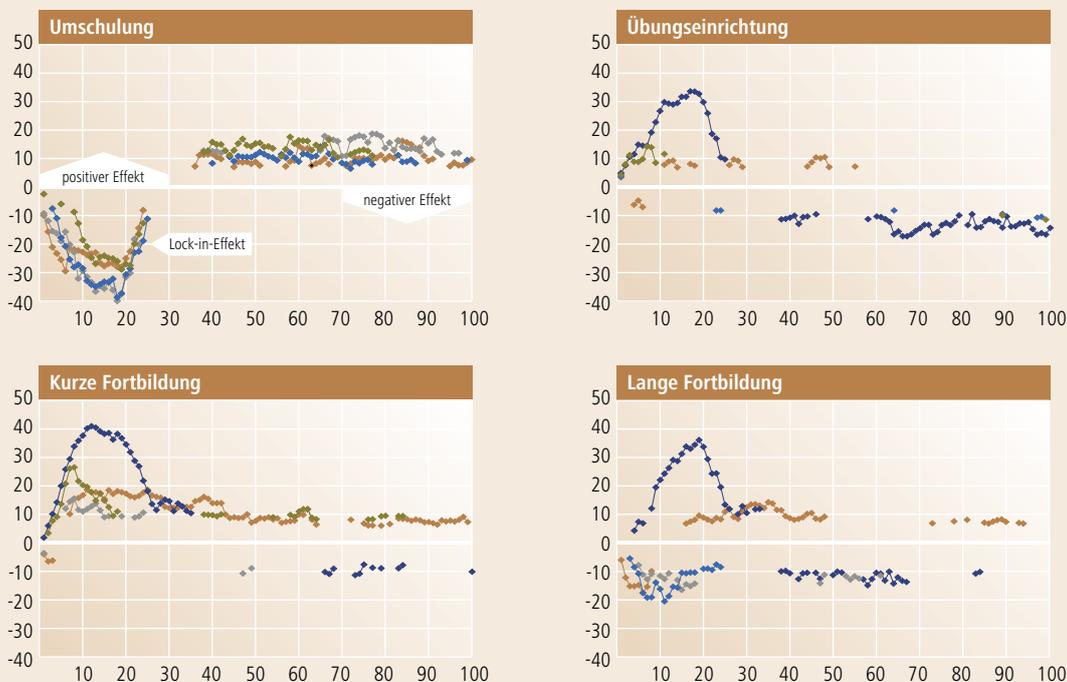
8 Jahre). Im Vergleich zur Nichtteilnahme ist die Beschäftigungsquote um ca. 10 bis 15 Prozentpunkte höher.

Umschulungen dominieren in dieser Beziehung aber auch die anderen Maßnahmentearten. Kurze und mehr als sechs Monate dauernde Fortbildungsmaßnahmen weisen – verglichen mit der Nichtteilnahme an FuU – ebenfalls positive Beschäftigungseffekte auf. Sie sind jedoch mit 5 bis 9 Prozentpunkten nach acht Jahren etwas geringer als bei den Umschulungen, kommen aber schneller zum Tragen. Kurze Fortbildungen zeigen bereits nach weniger als 10 Monaten erste positive Beschäftigungswirkungen, lange Fortbildungen nach ca. 15 Monaten. Für Übungseinrichtungen konnten keine signifikanten Effekte gefunden werden. Sofern positive oder negative Beschäftigungswirkungen existieren, sind sie zu klein, um sie mit der verfügbaren Zahl an Beobachtungen messen zu können.

Tabelle 2 auf Seite 40 zeigt die Größenordnung der geschätzten Maßnahmeneffekte für verschiedene Ergebnisvariable 8 Jahre nach Programmbeginn. Die Wirkungen auf das Einkommen der Teilnehmer entsprechen (auch in ihrer Entwicklung) qualitativ den Beschäftigungswir-

Abbildung 2

Durchschnittliche Beschäftigungseffekte Westdeutschland – in %



Bemerkung: Es werden nur Werte angezeigt, die auf dem 5%-Niveau signifikant sind.

Monate nach Programmbeginn

Quelle: Angereicherte IAB-Beschäftigtenstichprobe

kungen. Dagegen lässt sich kein statistisch signifikanter längerfristiger Einfluss auf die Arbeitslosigkeit finden. Sie ist hier als Bezug von Einkommensersatzleistungen (ohne Sozialhilfe, da in den Daten nicht beobachtbar) oder als Teilnahme an FuU definiert.

Dies könnte zum einen damit zusammenhängen, dass die Teilnahme an FuU aufgrund der gesetzlichen Bestim-

mungen bis 1998 die Bezugsdauer von Arbeitslosengeld verlängert hat bzw. sogar einen neuen Anspruch entstehen lassen konnte. Zum anderen könnten Jobsuchende, die an keiner Maßnahme teilnahmen, nach langer Arbeitslosigkeit in die stille Reserve abgewandert sein.

Etwas andere Ergebnisse zeigen sich, wenn die Effekte über den gesamten Zeitraum von acht Jahren kumu-

Tabelle 2

Durchschnittliche Effekte 8 Jahre nach Programmbeginn in Westdeutschland

Betrachtungsgruppe	Teilnehmer	Vergleichsgruppe	Beobachtungen	Beschäftigung in %-Punkten	Arbeitslosigkeit in %-Punkten	Einkommen in €
Übungseinrichtung	247	Nichtteilnahme	6964	0.5	3.2	-81
Kurze Fortbildung	503	Nichtteilnahme	6964	7.5	3.3	211*
Lange Fortbildung	267	Nichtteilnahme	6964	4.5	1.1	150
Umschulung	386	Nichtteilnahme	6964	8.5	-1.7	323*
Übungseinrichtung	247	Kurze Fortbildung	503	-7.5	-1.9	-274
Übungseinrichtung	247	Lange Fortbildung	267	-7.5	5.0	-316
Übungseinrichtung	247	Umschulung	386	-14.7*	7.6	-422*
Kurze Fortbildung	503	Übungseinrichtung	247	3.5	-1.2	197
Kurze Fortbildung	503	Lange Fortbildung	267	6.1	0.9	28
Kurze Fortbildung	503	Umschulung	386	-6.8	4.6	-148
Lange Fortbildung	267	Übungseinrichtung	247	1.1	-3.7	233
Lange Fortbildung	267	Kurze Fortbildung	503	1.2	-2.6	123
Lange Fortbildung	267	Umschulung	386	-8.9	0.8	-58
Umschulung	386	Übungseinrichtung	247	11.8	-6.4	370*
Umschulung	386	Kurze Fortbildung	503	6.8	-5.5	178
Umschulung	386	Lange Fortbildung	267	8.9	-6.4	117

Bemerkung: Fett signifikant auf dem 5%-Niveau, kursiv auf dem 10%-Niveau und * auf dem 1%-Niveau.

Teilnehmer/Beobachtungen: Anzahl von Teilnehmern/Beobachtungen in der jeweiligen Gruppe.

Quelle: Angereicherte IAB-Beschäftigtenstichprobe

Tabelle 3

Kumulierte durchschnittliche Effekte 8 Jahre nach Programmbeginn in Westdeutschland

Betrachtungsgruppe	Teilnehmer	Vergleichsgruppe	Beobachtungen	Beschäftigung in %-Punkten	Arbeitslosigkeit in %-Punkten	Einkommen in €
Übungseinrichtung	247	Nichtteilnahme	6964	3.3	4.3	63
Kurze Fortbildung	503	Nichtteilnahme	6964	9.3*	-0.3	21,604*
Lange Fortbildung	267	Nichtteilnahme	6964	4.9	2.5	14,817
Umschulung	386	Nichtteilnahme	6964	0.4	9.4*	9,918
Übungseinrichtung	247	Kurze Fortbildung	503	-3.2	1.3	-13,898
Übungseinrichtung	247	Lange Fortbildung	267	1.5	0.1	-9,370
Übungseinrichtung	247	Umschulung	386	-1.3	-1.8	-12,515
Kurze Fortbildung	503	Übungseinrichtung	247	2.1	-5.0	15,034
Kurze Fortbildung	503	Lange Fortbildung	267	7.8	-3.0	11,189
Kurze Fortbildung	503	Umschulung	386	5.5	-9.4*	8,891
Lange Fortbildung	267	Übungseinrichtung	247	-2.9	-2.0	11,585
Lange Fortbildung	267	Kurze Fortbildung	503	-4.0	3.7	-2,278
Lange Fortbildung	267	Umschulung	386	1.2	-5.8*	198
Umschulung	386	Übungseinrichtung	247	0.0	-0.3	13,498
Umschulung	386	Kurze Fortbildung	503	-1.4	6.2*	810
Umschulung	386	Lange Fortbildung	267	2.7	1.0	-4,452

Bemerkung: Fett signifikant auf dem 5%-Niveau, kursiv auf dem 10%-Niveau und * auf dem 1%-Niveau.

Teilnehmer/Beobachtungen: Anzahl von Teilnehmern/Beobachtungen in der jeweiligen Gruppe.

Quelle: Angereicherte IAB-Beschäftigtenstichprobe

liert werden. Denn die einzelnen Programme weisen unterschiedliche Lock-in-Effekte auf. Kürzere Fortbildungen schneiden in dieser Betrachtung am besten ab. Verglichen mit der Nichtteilnahme an FuU waren Teilnehmer an kurzen Fortbildungen nach acht Jahren durchschnittlich neun Monate länger beschäftigt (vgl. Tabelle 3). Bei längeren Fortbildungen ergab sich ein Vorteil von ungefähr fünf Monaten.

Bei Umschulungen, die langfristig die stärksten positiven Beschäftigungswirkungen, aber auch den größten Lock-in-Effekt aufweisen, zeigt sich nach acht Jahren kein signifikanter Nettoeffekt, obwohl der Trend positiv ist. Dieser Zeitraum reicht somit gerade aus, um den anfänglich negativen Lock-in-Effekt auszugleichen, ist aber (noch?) nicht lang genug für einen signifikant positiven Gesamteffekt auf die Beschäftigung.

Für die Einkommenseffekte bestätigt sich der positive Trend. Es zeigt sich ein schwach signifikanter positiver Nettoeffekt. Bei der Arbeitslosigkeit erhöhen fast alle Programme im Vergleich zur Nichtteilnahme die Anzahl der Monate in Arbeitslosigkeit, bei Übungseinrichtungen um ca. 4 Monate und bei Umschulungen um ca. 9 Monate.

Ergebnisse für Ostdeutschland

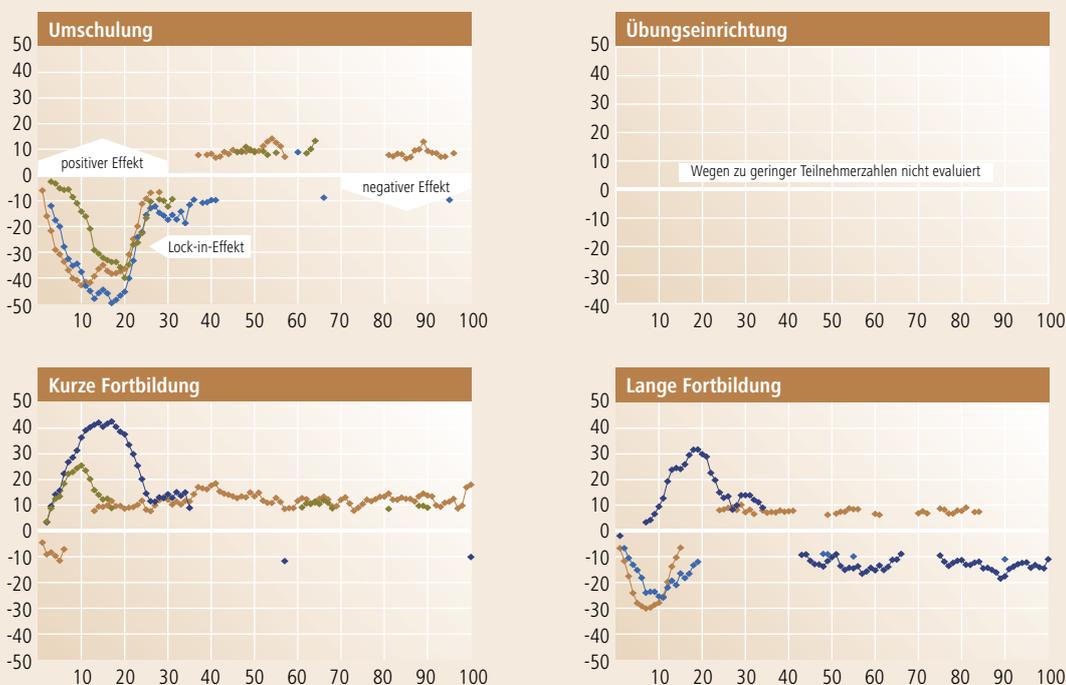
Gegenüber Westdeutschland sind folgende Einschränkungen in den Analysen für Ostdeutschland zu beachten:

■ In beiden Studien erlauben die Daten für Beobachtungen vor dem Jahr 2000 nicht, zwischen regulärer und subventionierter Beschäftigung (z.B. ABM/SAM) zu unterscheiden. Erst ab 2002 stehen entsprechende Informationen vollständig zur Verfügung. Für Westdeutschland ist dies weniger problematisch, da die Teilnehmerzahlen an solchen Maßnahmen vergleichsweise gering waren. In Ostdeutschland wurden ABM, SAM jedoch stark eingesetzt. Das bedeutet, dass die Entwicklung der Maßnahmeneffekte (vgl. Abbildung 3) vor diesem Hintergrund interpretiert werden muss. Die langfristigen Effekte 8 Jahre nach Programmbeginn sind davon jedoch nicht betroffen (vgl. Tabelle 4 auf Seite 42).

■ Notwendig und richtig wäre es, auch in Ostdeutschland die Effekte von Maßnahmen nicht nur für einzelne Zeitpunkte zu messen, sondern – wie in Westdeutschland – über den gesamten Zeitraum hinweg. Solche kumulierten Effekte wären jedoch für Ostdeutschland nicht aussagekräftig, da – wie erwähnt – zwischen regulärer und

Abbildung 3

Durchschnittliche Beschäftigungseffekte Ostdeutschland – in %



Bemerkung: Es werden nur Werte angezeigt, die auf dem 5%-Niveau signifikant sind.

Monate nach Programmbeginn

Quelle: Angereicherte IAB-Beschäftigtenstichprobe

Tabelle 4

Durchschnittliche Effekte 8 Jahre nach Programmbeginn in Ostdeutschland

Betrachtungsgruppe	Teilnehmer	Vergleichsgruppe	Beobachtungen	Nichtsubventionierte Beschäftigung in %-Punkten	Arbeitslosigkeit in %-Punkten	Einkommen in €
Kurze Fortbildung	292	Nichtteilnahme	3542	13.0*	3.3	208*
Lange Fortbildung	502	Nichtteilnahme	3542	3.8	6.8	145
Umschulung	429	Nichtteilnahme	3542	7.3	-0.1	101
Kurze Fortbildung	292	Lange Fortbildung	502	4.3	-2.8	55
Kurze Fortbildung	292	Umschulung	429	-5.2	0.6	-75
Lange Fortbildung	502	Kurze Fortbildung	292	3.2	3.8	-20
Lange Fortbildung	502	Umschulung	429	-14.7*	9.8	-102
Umschulung	429	Kurze Fortbildung	292	8.4	1.5	120
Umschulung	429	Lange Fortbildung	502	-6.1	-5.2	-32

Bemerkung: Fett signifikant auf dem 5%-Niveau, kursiv auf dem 10%-Niveau und * auf dem 1%-Niveau.

Teilnehmer/Beobachtungen: Anzahl von Teilnehmern/Beobachtungen in der jeweiligen Gruppe.

Quelle: Angereicherte IAB-Beschäftigtenstichprobe

subventionierter Beschäftigung nicht unterschieden werden kann.

■ Übungseinrichtungen wurden wegen zu geringer Teilnehmerzahlen für Ostdeutschland nicht evaluiert.

Die Ergebnisse zeigen wiederum für alle Programme kurzfristig negative Beschäftigungseffekte, also den bereits beschriebenen „Lock-in-Effekt“. Mittel- und längerfristig ergeben sich jedoch nach ein bis drei Jahren positive Effekte gegenüber der Nichtteilnahme von ca. 10 Prozentpunkten. Sie sind jedoch nicht für alle Programme über das gesamte Beobachtungsfenster robust, insbesondere bei langen Fortbildungen.

Kurze und längere Fortbildungen erhöhen langfristig auch das monatliche Einkommen der Teilnehmer (vgl. Tabelle 4). Des Weiteren lässt sich bei allen Programmen – wie bereits für Westdeutschland – kein statistisch signifikanter längerfristiger Einfluss auf die Arbeitslosigkeit finden.

Betrachtet man die Ergebnisse für einige Teilgruppen, so ergeben sich folgende Befunde: Der insgesamt positive Effekt der kurzfristigen Maßnahmen wird dadurch erreicht, dass sie in Regionen mit einer vergleichsweise niedrigen Arbeitslosenquote und bei qualifizierten Beschäftigten positive Auswirkungen auf Beschäftigungswahrscheinlichkeit und Einkommen haben.

Frauen sind die Gewinner von Umschulungen in Ostdeutschland. Umschulungen bewirken, dass 8 Jahre nach Programmbeginn im Vergleich zu Nichtteilnehmerinnen

- 25 Prozentpunkte mehr in Beschäftigung einmünden,
- die Arbeitslosigkeit um 8 Prozentpunkte zurückgeht,
- die monatlichen Löhne um durchschnittlich 400 Euro steigen.

Für Männer hingegen finden sich langfristig keine positiven Beschäftigungswirkungen bei Teilnehmern an langen Fortbildungen oder Umschulungen. Eine wichtige Erklärung dieses negativen Befundes dürfte sein, dass ein Großteil der Männer in Berufen des Bausektors ausgebildet bzw. dorthinein umgeschult wurde (ca. 70% der männlichen Umschulungsteilnehmer), der Anfang der 90er Jahre in Ostdeutschland stark expandierte. Zu Beginn der zweiten Hälfte der 90er Jahre, gerade als die meisten dieser Programmteilnehmer ihre Maßnahme beendet hatten, kam der Bauboom jedoch zum Erliegen.

Die Arbeitslosenquote in den Bauberufen, die 1993/1994 noch deutlich unterdurchschnittlich war, stieg bis zum Jahr 2002 rapide auf über 30%, was deutlich über der bereits sehr hohen Arbeitslosenquote in Ostdeutschland von 22% lag (2002). Der Segen einer längeren beruflichen Weiterbildung wurde somit zum Fluch für die Teilnehmer in diesem Berufsbereich.

Fazit

Insgesamt ergeben sich für FuU-Maßnahmen meist positive Effekte. Die Effekte treten allerdings erst nach einiger Zeit auf, da der negative „Lock-in-Effekt“, kompensiert werden muss. Daher zeigen auch einige der für West-

deutschland berechneten kumulierten Kenngrößen keine langfristig positiven Nettoeffekte.

Die positiven Ergebnisse sollten aber auch nicht überbewertet werden, da wegen fehlender Verfügbarkeit individueller Daten keine Kosten-Nutzen-Analyse erstellt werden konnte. Somit können auch keine Aussagen darüber getroffen werden, wie teuer die langfristig positiven Effekte von Fortbildung und Umschulung erkauft wurden.

Die Ergebnisse helfen gleichwohl zu verstehen, warum bisher für die meisten Qualifizierungsmaßnahmen keine signifikant positiven Effekte gefunden werden konnten. Zum einen sind alle Programme mit einem negativen Anfangseffekt verbunden, der umso größer ist, je länger das Programm dauert (Lock-in-Effekt). In den bisherigen Studien war das Beobachtungsfenster offenbar zu kurz, um die mittelfristig positiven Maßnahmeeffekte finden zu können.

Zum anderen basieren die Schätzungen auf Stichproben. Positive oder negative Effekte können dabei nur dann entdeckt werden, wenn sie größer als die Stichprobenungenauigkeit sind. Hierzu müssen die Wirkungen entsprechend groß sein. Dies kann z.B. von den deutschen Programmen erwartet werden, da sie nach Konstruktion und Dauer das Humankapital der Teilnehmer vergleichsweise stark verbessern sollen.

Allerdings zeigt das Beispiel der FuU-Investition in die Bauberufe in Ostdeutschland auch, dass es schwierig ist, mit dem Einsatz von langen Maßnahmen flexibel auf Veränderungen am Arbeitsmarkt reagieren zu können.

Für die öffentliche Diskussion lässt sich festhalten, dass Maßnahmen auch die Chance bekommen sollten, ihre Wirkung erst einmal zu entfalten. Das ständige Nachbessern oder das Herunter- und wieder Herauffahren von Maßnahmen sind dabei nicht hilfreich. Auch wird es dadurch schwierig, genügend Wissen über die Wirkungen von Maßnahmen zu sammeln, was für einen besseren „Match“ zwischen Teilnehmern und Maßnahmeinhalten unabdingbar ist.

Die Autoren



Stefan Bender ist Leiter des Forschungsdatenzentrums der Bundesagentur für Arbeit am IAB und Leiter der Arbeitsgruppe „Linked-Employer-Employee-Datensatz“ am IAB.



Prof. Dr. Michael Lechner ist Professor für Empirische Wirtschaftsforschung und Ökonometrie an der Universität St. Gallen und Direktor des Schweizerischen Instituts für Aussenwirtschaft und Angewandte Wirtschaftsforschung (SIAW) der Universität St. Gallen.



Dr. Ruth Miquel ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Schweizerischen Institut für Aussenwirtschaft und Angewandte Wirtschaftsforschung (SIAW) der Universität St. Gallen.



Conny Wunsch ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Schweizerischen Institut für Aussenwirtschaft und Angewandte Wirtschaftsforschung (SIAW) der Universität St. Gallen und Stipendiatin im Graduiertenprogramm am IAB.

Für weitere Informationen

stefan.bender@iab.de; michael.lechner@unisg.ch;
ruth.miquel@unisg.ch; conny.wunsch@unisg.ch

Verwendete und weiterführende Literatur

- Michael Lechner, Ruth Miquel und Conny Wunsch (2005): "Long-Run Effects of Public Sector Sponsored Training in West Germany", IAB-Discussion Paper No. 3 / 2005.
Michael Lechner, Ruth Miquel und Conny Wunsch (2005): "The Curse and Blessing of Training the Unemployed in a Changing Economy: The Case of East Germany After Unification", IAB-Discussion Paper No. 14 / 2005.
Conny Wunsch (2005): "Labour Market Policy in Germany: Institutions, Instruments and Reforms since Unification", Discussion Paper 2005-06, Department of Economics, University of St.Gallen.

Weiterbildung für Arbeitslose Pflegeberufe pflegen

Der Gesundheitssektor boomt, die Nachfrage nach Pflegeleistungen wächst mit dem demographischen Wandel und dem medizinischen Fortschritt. Was liegt da für die BA näher, als auch auf dieses Pferd zu setzen und die Qualifizierung im Pflegebereich zu fördern. Ob dabei schon jemand gewonnen hat, lässt sich mit den Daten des IAB-Betriebspanels feststellen.

In den letzten Jahren hat die Nachfrage nach Gesundheitsdienstleistungen in Deutschland deutlich zugenommen. Und es ist wahrscheinlich, dass sie auch künftig weiter wachsen wird. Die Zahl pflegebedürftiger Menschen steigt und die Dauer der Pflegebedürftigkeit ebenfalls. Beide Trends werden sich in den kommenden Jahrzehnten noch verschärfen.

So wird geschätzt, dass im Jahr 2020 die Zahl von Personen, die auf stationäre oder ambulante Pflege angewiesen sind, um 23 Prozent bis 35 Prozent gewachsen sein wird. Auf der anderen Seite haben sich durch die höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen und veränderte Familienstrukturen die Möglichkeiten und die Bereitschaft zu privater Pflege verringert. Insgesamt erhöhte sich dadurch der Bedarf an bezahlten, professionellen Pflegedienstleistungen hoher Qualität.

Personalintensiver Sektor

Da dieser Arbeitsmarktsektor sehr personalintensiv ist, muss mit einem entsprechend großen Arbeitskräftebedarf gerechnet werden, der sich schon heute bemerkbar macht. Konstant stiegen so in den letzten Jahren die Beschäftigtenzahlen in der Pflege. Ende 2003 arbeiteten schon 3,1 Prozent aller Beschäftigten in Deutschland im Pflegebereich, insgesamt mehr als 1,2 Millionen Menschen.

Angesichts dieser Entwicklung wurden in den letzten Jahren von der Bundesagentur für Arbeit in großem Umfang Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung (FbW) im Pflegebereich gefördert. Im Altenpflegebereich kam in den letzten Jahren sogar der überwiegende Teil der Ausbildungsabsolventen als Spät- oder Seiteneinsteiger



aus den Weiterbildungen und Umschulungen der BA. Bei der Krankenpflege haben sie hingegen eine weit geringere Bedeutung. Insgesamt absolvierten in den Jahren 2000 bis 2003 über 48.000 arbeitslos gemeldete Personen solche Maßnahmen, 70 Prozent in den alten und 30 Prozent in den neuen Bundesländern. Knapp drei Viertel der Teilnehmer wurden zu Altenpflegern bzw. Helfern in der Altenpflege ausgebildet, knapp ein Fünftel zu Krankenpflegern und 6 Prozent zu Helfern in der Krankenpflege.

Lange Dauer

Bei 83 Prozent der Maßnahmen handelte es sich um Erstausbildungen oder vollständige Umschulungen; Wei-

terbildungen waren demgegenüber selten. Entsprechend lang dauerten die Qualifizierungen. Erfolgreich absolvierte FbW-Maßnahmen im Bereich der Altenpflege und bei Krankenpflegern dauerten im Mittel etwa zwei Jahre, bei Krankenpflegehelfern etwa ein Jahr. Dies gilt für Erstausbildungen und Umschulungen genau so wie für Weiterbildungen. Die meisten Teilnehmer dürften also vollständig qualifizierende Berufsausbildungen abgeschlossen haben. Analysen zur Struktur der Maßnahmeteilnehmer zeigen,



dass es sich dabei in mehrfacher Hinsicht um eine besondere Gruppe handelt: Wie im gesamten Berufsfeld „Pflege“ werden diese Berufe ganz überwiegend von Frauen erlernt. Der Ausbildungsabschluss in den FbW-Maßnahmen wird erst mit durchschnittlich 37 Jahren und damit bereits in relativ hohem Alter erworben. Er bildet vielfach den Grundstein für einen beruflichen Neuanfang, da die meisten Teilnehmer zuvor noch keine Berufsausbildung im Pflegebereich hatten.

Auch darüber hinaus ist das allgemeine Bildungs- und Ausbildungsniveau niedrig. Für viele Teilnehmer bildet die Qualifizierung im Pflegebereich die erste vollständige berufliche Ausbildung. Insofern hat diese Gruppe nicht

gerade die idealen Voraussetzungen für eine erfolgreiche Integration in den beruflichen Arbeitsmarkt.

Fragen über Fragen

Wie gestaltet sich im Anschluss an die Qualifizierung die Eingliederung dieser Gruppe in den Arbeitsmarkt? Wie lange dauert es, bis die Teilnehmer erwerbstätig werden bzw. eine erste Beschäftigung im Zielberuf aufnehmen? Welche Muster zeigen sich in den Erwerbsverläufen? Von welchen Faktoren ist eine erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt „Pflege“ abhängig? Für Antworten auf diese Fragen braucht man einen speziellen Blickwinkel: Übergänge und Erwerbsverläufe sind zeitabhängige Phänomene. Sie können folglich nur mit einer Lebensverlaufsperspektive angemessen untersucht werden, die – folgt man einem quantitativen Ansatz – individuelle Längsschnittdaten und spezielle statistische Methoden benötigt.

Daten und Methoden

Grundlage für die Analysen sind prozessproduzierte Daten der Bundesagentur für Arbeit. Aus dem Datenbestand wurden deutschlandweit alle Personen ausgewählt, die zwischen Anfang 2000 und Ende 2003 eine von der BA finanzierte FbW-Maßnahme in Pflegeberufen erfolgreich beendet hatten. Abbrecher werden in die Analysen nicht einbezogen, da diese Gruppe sehr geringe Integrationschancen auf dem Arbeitsmarkt der Pflege hat und mit den übrigen Teilnehmern nicht vergleichbar ist. Die Abbruchquote lag im Beobachtungszeitraum bei etwa 12 Prozent. Insgesamt besteht die Gruppe der erfolgreichen Absolventen aus 41.874 Personen mit den Zielberufen allgemeine und spezialisierte Krankenpfleger, Krankenpflegehelfer und Altenpflegeberufe¹. Für diese Gruppe liegen monatsgenaue Angaben zum Erwerbsstatus nach der Beendigung der Maßnahmen bis Ende 2003 vor.

Um die forschungsleitenden Fragen zu beantworten, wurden ereignisanalytische Methoden angewandt, die die zeitliche Dimension des Integrationsprozesses berücksichtigen. Zur Deskription der Übergänge in Beschäftigung

¹ Die Datengrundlage erlaubt aufgrund der verwendeten Klassifikation der Berufe 1988 keine differenzierte Betrachtung einzelner Pflegeberufe. So werden im Altenpflegebereich Fachkräfte und Helfer gemeinsam ausgewiesen, im Krankenpflegebereich sind auch Kinderkrankenpfleger und Hebammen eingeschlossen.



wurden kumulative Übergangsraten bei konkurrierenden Risiken berechnet. Zur Analyse von Einflussfaktoren einer erfolgreichen Integration in einschlägige Arbeitsmärkte wurden Cox-Regressionen geschätzt.

Integration in Beschäftigung

Einen ersten Überblick über die Beschäftigungsentwicklung der Teilnehmer nach dem Austritt aus der Pflegeausbildung liefert Abbildung 1. Sie zeigt, dass die Arbeitsmarktintegration der untersuchten Gruppe insgesamt positiv verläuft: Bereits unmittelbar nach Beendigung der Maßnahme mündet fast die Hälfte der Teilnehmer in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ein. Danach steigt dieser Anteil weiter und pendelt sich 18 Monate nach Maßnahmeende bei 67 Prozent ein.

Nur wenige Teilnehmer schaffen den Zugang zum ersten Arbeitsmarkt über beschäftigungsfördernde Maßnahmen oder sind ausschließlich geringfügig beschäftigt. Damit erreicht die untersuchte Gruppe sechs Monate nach Beendigung der Qualifizierungen eine Eingliederungsquote von 66 Prozent. Sie liegt damit deutlich über den Quoten für alle Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik und für FbW-Maßnahmen im Jahr 2002 (jeweils 39 Prozent).

Dies bedeutet umgekehrt, dass unmittelbar nach Beendigung der Maßnahme über ein Drittel der Teilnehmer arbeitslos ist. Sechs Monate später ist dieser Anteil auf 16 Prozent zurückgegangen, nach eineinhalb Jahren pendelt er sich bei 10 Prozent ein.

Für 18 Prozent der Maßnahmeteilnehmer liegen nach Beendigung der Maßnahme keine Informationen in den Prozessdaten der BA vor. Diese Personen sind somit entweder arbeitsmarktinaktiv (dies dürfte auf die Mehrzahl zutreffen) oder als Selbständige oder mithelfende Familienangehörige tätig. Ein Jahr nach Beendigung der Qualifizierungen pendelt sich der Anteil dieser Gruppe bei knapp 20 Prozent ein.

Integration in den Beruf

Um zu analysieren, wie lange es dauert, bis die Teilnehmer nach dem Austritt aus den Maßnahmen eine Beschäftigung im Pflegebereich bzw. in ihrem erlernten Beruf gefunden haben, wurden individuelle „Überlebenswahr-

scheinlichkeiten“ berechnet (Abbildung 2). Die Mehrheit der Teilnehmer, die eine Beschäftigung aufnehmen, schafft es auch, sie in dem Pflegeberuf auszuüben, für den sie sich qualifiziert hat.

Übergänge in den berufsspezifischen Arbeitsmarkt erfolgen sehr früh; im Mittel dauern sie nur 2,2 Monate. Nach einer Suchphase von einem halben Jahr oder länger sind die Chancen nurmehr gering, noch eine passende Beschäftigung zu finden.

Die Wahrscheinlichkeit, eine Beschäftigung im übrigen Pflegebereich aufzunehmen, liegt demgegenüber deutlich niedriger. Auch hier sinkt mit zunehmendem zeitlichen Abstand vom Maßnahmeende die Wahrscheinlichkeit stark, eine Beschäftigung zu finden. Im Mittel dauern die Übergänge in den sonstigen Pflegebereich 3,2 Monate.

Noch geringer ist die Wahrscheinlichkeit, eine Beschäftigung außerhalb des Pflegebereichs aufzunehmen. Übergänge in dieses Beschäftigungssegment sind in den ersten Monaten nach Maßnahmeende zwar relativ selten. Die „Überlebensrate“ steigt jedoch nach längerer Suchphase etwas stärker als für Beschäftigungen im Pflegebereich. Im Mittel dauert die Wartezeit bis zum Übergang in eine Beschäftigung außerhalb des Pflegebereichs mit 5,2 Monaten deutlich länger als bei den einschlägigen Beschäftigungssegmenten.

Diese Befunde deuten darauf hin, dass sich die Jobsuche der Teilnehmer zunächst auf den angestrebten Pflegeberuf konzentriert, bevor die Suche auf benachbarte Felder und schließlich auf pflegefremde Tätigkeiten ausgeweitet wird.

Insgesamt zeigt die kumulierte Rate, dass der großen Mehrheit der Teilnehmer an den FbW-Maßnahmen – insgesamt über 80 Prozent – der Übergang in Erwerbstätigkeit gelingt, und zwar meist relativ schnell nach Abschluss der Qualifizierungen.

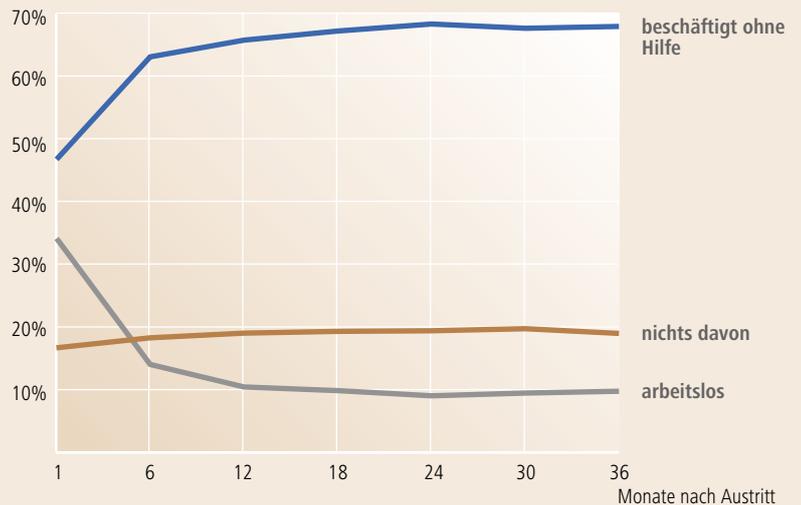
Beschäftigungsmuster

Im Anschluss lässt sich fragen, ob es den Teilnehmern auch gelingt, diese Beschäftigungen zu behalten. Die Tabelle auf der nächsten Seite zeigt, dass knapp vier Fünftel der Teilnehmer, die eine Beschäftigung im erlernten Pflegeberuf aufgenommen haben, diese auch bis zum Ende

Abbildung 1

Erwerbsstatus von Teilnehmern an FbW-Maßnahmen im Pflegebereich nach Maßnahmeaustritt, 2000 bis 2003 – in %

ohne Abbrecher



Anmerkung: Wegen der geringen Anteile wurden „nur geringfügig Beschäftigte“, „mit Hilfe Beschäftigte“ und „am 2. Arbeitsmarkt Beschäftigte“ hier nicht abgebildet.

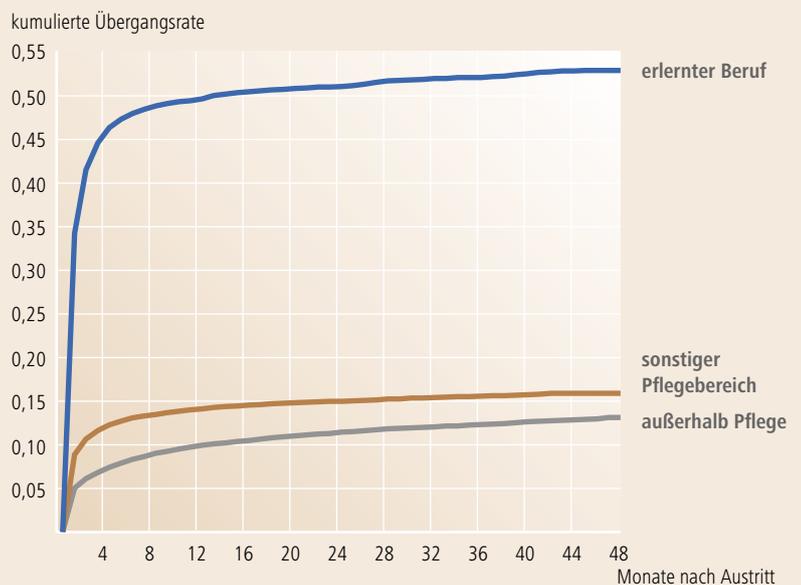
Quelle: ?????

© IAB

Abbildung 2

Übergänge in unterschiedliche Beschäftigungssegmente nach Maßnahmeaustritt, 2000 bis 2003 – Übergangsraten

Teilnehmer an FbW-Maßnahmen im Pflegebereich, ohne Abbrecher



Zur Beschreibung der Bedeutung unterschiedlicher Beschäftigungssegmente wurde der Übergang in Beschäftigung in drei konkurrierende Zielzustände (Beschäftigung außerhalb des Pflegebereichs, im sonstigen Pflegebereich, im erlernten Pflegeberuf) zerlegt. Die obere Begrenzung der drei Flächen in Abbildung 2 stellt gleichzeitig die absolute Überlebensfunktion des Übergangs aus Arbeitslosigkeit in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt dar, die nicht gefüllte Fläche oberhalb bildet den Verbleib in Nichtbeschäftigung ab.

Quelle: ?????

© IAB

des Beobachtungszeitraums ausüben. Weitere 6 Prozent wechseln in nicht ausbildungsadäquate Tätigkeiten, bleiben jedoch im Pflegebereich. Nur 12 Prozent dieser Gruppe sind am Ende des Beobachtungszeitraums nicht mehr beschäftigt.

Bei der Gruppe, die anfangs eine Tätigkeit im übrigen Pflegebereich aufnimmt, behalten nur 60 Prozent eine Beschäftigung in diesem Segment. 18 Prozent schaffen es jedoch später, in eine berufsspezifische Beschäftigung zu wechseln. Hier sind etwas mehr, nämlich 19 Prozent, am Ende überhaupt nicht mehr beschäftigt.

Weniger positiv stellt sich der weitere Erwerbsverlauf bei der Gruppe dar, bei der der Ersteinstieg in eine Beschäftigung außerhalb des Pflegebereichs liegt. Hier schaffen nur 20 Prozent den Wechsel in den Pflegebereich, 42 Prozent behalten ihre Tätigkeit außerhalb des Pflegebereichs bei und ein hoher Anteil von 37 Prozent ist am Ende des Beobachtungszeitraums überhaupt nicht mehr beschäftigt.

Tabelle

Beschäftigungsmuster nach dem ersten Übergang in Beschäftigungssegmente

Teilnehmer an FbW-Maßnahmen im Pflegebereich 2000-2003, ohne Abbrecher – in %

Beschäftigungsmuster	erster Übergang in Beschäftigung		
	im erlernten Pflegeberuf	im übrigen Pflegebereich	außerhalb des Pflegebereichs
konstant im gleichen Segment	78	60	42
Wechsel innerhalb des Pflegebereichs	6	18	–
Wechsel außerhalb, am Ende in der Pflege tätig	1	1	20
Wechsel außerhalb, am Ende außerhalb tätig	2	3	1
am Ende nicht mehr beschäftigt	12	19	37
Gesamt	100	100	100
N	21.075	6.110	4.520

Quelle: ?????

Von welchen Faktoren ist eine Integration in den einschlägigen Arbeitsmarkt der Pflegeberufe abhängig? Welche Merkmale fördern nach der Qualifizierung einen erfolgreichen und schnellen Übergang in eine Beschäftigung im erlernten Beruf, welche Merkmale stellen Barrieren für die Integration dar? Um diese Fragen zu beantworten, wurden multivariate Cox-Regressionen geschätzt (ohne Abbildung).

Strukturelle Merkmale

Wie die Ergebnisse zeigen, werden die Arbeitsmarktchancen zunächst von strukturellen Merkmalen des Arbeits-

markts bestimmt. Leben Pflegekräfte in Ostdeutschland, so sind ihre Übergangsraten in einschlägige Beschäftigung deutlich geringer als für Pflegekräfte in Westdeutschland. Innerhalb der beiden Gebiete kann man nun den Effekt der regionalen Arbeitslosenquote auf die Erwerbschancen untersuchen.²

Je höher die regionale Arbeitslosenquote ist, desto geringer sind die Übergangsraten in eine Beschäftigung im erlernten Beruf. Außerdem dauert der Übergangsprozess in eine einschlägige Beschäftigung umso länger, je höher die regionale Arbeitslosenquote ist. Dies gilt für West und Ost gleichermaßen. Diese Muster lassen sich als Folge regionaler Rahmenbedingungen deuten: Ist die Arbeitsmarktsituation in der Region angespannt, wird die Suche nach ersten Misserfolgen räumlich ausgedehnt und ist vielfach erst nach längerer Zeit erfolgreich.

Des Weiteren sind die Arbeitsmarktchancen für die drei untersuchten Berufssegmente unterschiedlich hoch: Altenpflegekräfte haben in den vier untersuchten Jahren die höchsten Übergangsraten; für Krankenpfleger sind sie etwas, für Krankenpflegehelfer deutlich geringer. Diese Differenzen sind in den neuen Ländern stärker ausgeprägt als in den alten. Auch hier hat die Arbeitsmarktlage also einen deutlichen Einfluss auf die Beschäftigungschancen: Der hohe Bedarf an Altenpflegekräften und der geringe Bedarf an weniger qualifizierten Hilfskräften spiegelt sich in den individuellen Übergangsraten wider.

Individuelle Restriktionen

Neben strukturellen gibt es eine Reihe individueller Restriktionen. So haben Aussiedler – und mehr noch – Ausländer geringere Chancen, eine einschlägige Beschäftigung aufzunehmen als hier länger lebende Deutsche. Auch gesundheitliche Einschränkungen sind deutliche Barrieren für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration.

In bestimmten Lebensabschnitten wirkt sich auch das Alter einschränkend auf die Wahrscheinlichkeit einer Beschäftigungsaufnahme aus: Die Übergangsraten für Altenpfleger unter 30 Jahren und über 45 Jahren sind etwas geringer als für die mittleren Altersgruppen. Über 45jäh-

² Für das Gesamtmodell ist das nicht möglich, weil die regionale Arbeitslosenquote sehr hoch mit der Region korreliert (alte Länder – neue Länder).

rige sind zu höheren Anteilen arbeitslos als die übrigen Altersgruppen. Bei den unter 30jährigen weisen hingegen nur die Frauen geringere Übergangsraten auf. Diese Gruppe ist allerdings meist nicht arbeitslos, sondern wegen Familiengründung und Kindererziehung nicht erwerbstätig.

Während Frauen insgesamt in vielen Branchen und Berufen geringere Beschäftigungschancen haben als Männer, ist in der Frauendomäne „Pflege“ empirisch keine Benachteiligung von Frauen zu erkennen. Dieser Befund ändert sich allerdings, wenn man die Haushaltsform der Teilnehmer einbezieht: Für Frauen mit drei oder mehr Kindern ist die Chance, einschlägig erwerbstätig zu werden geringer, als für alle anderen Teilnehmer. Personen mit Partner, ob mit oder ohne Kinder, haben dagegen fast durchgängig eine höhere Übergangswahrscheinlichkeit als Singles oder Alleinerziehende, und zwar unabhängig vom Geschlecht.

Die Rolle der Vorbildung

Grundsätzlich ist der Übergang in eine adäquate Beschäftigung abhängig von der Qualifikation der Suchenden, von ihren Schulabschlüssen, der Berufsausbildung und der Berufserfahrung. Alle Teilnehmer der untersuchten Gruppe haben am Ende ihrer Ausbildungsphase zertifizierte Abschlüsse in Pflegeberufen erworben. Daher ist fraglich, ob die vorhergehende schulische und berufliche Bildung noch eine Rolle spielt.

Empirisch zeigt sich für West und Ost gleichermaßen: Ein fehlender oder niedriger Schulabschluss und eine fehlende berufliche Ausbildung vor der FbW-Maßnahme wirken sich durchgehend negativ auf den Übergang in Beschäftigung aus. In den neuen Ländern hat ein fehlender oder niedriger Schulabschluss einen deutlich größeren Effekt als in den alten, während dort der frühere berufliche Ausbildungsabschluss einen stärkeren Effekt zeigt.

Spezialeffekte

Besondere Effekte zeigen sich, wenn vor der Maßnahme bereits eine Ausbildung im Pflegebereich gemacht worden war: Die wenigen Teilnehmer, die vor der aktuellen Qualifizierung bereits eine Ausbildung in einem anderen Pflegesegment erworben hatten, haben in West und Ost

geringere Übergangsraten in eine einschlägige Beschäftigung als Teilnehmer, die mit der Maßnahme eine Erstausbildung im Pflegebereich erworben haben. Qualifikatorische Querbewegungen innerhalb der Pflege werden auf dem Arbeitsmarkt also offenbar nicht anerkannt.

Die etwas größere Gruppe, die bereits eine Ausbildung in dem Berufssegment erworben hatte, in dem auch die BA-finanzierte Qualifizierung erfolgt, hat dagegen größere Übergangschancen in eine einschlägige Beschäftigung als die Teilnehmer mit einer Erstausbildung.

Fazit

Insgesamt kann für Personen, die an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung im Pflegebereich teilgenommen haben, trotz eher schlechter Ausgangsbedingungen eine gute Arbeitsmarktperspektive festgestellt werden. Den meisten Teilnehmern gelingt es relativ schnell nach Ende der Maßnahme, eine Beschäftigung zu finden. Auch drei bis vier Jahre später ist der weit überwiegend Teil beschäftigt. Die Mehrzahl findet Arbeit im erlernten Pflegeberuf, ein kleinerer Teil im sonstigen Pflegebereich. Ein erfolgreicher Ersteinstieg in einschlägige Beschäftigung garantiert für den Großteil auch eine stabile Erwerbskarriere in der Pflege.

Andererseits gibt es eine Reihe von Hinweisen auf Beschäftigungsprobleme. Dies gilt vor allem für die Teilnehmer, die auch längere Zeit nach der Maßnahme nie eine Erwerbstätigkeit aufgenommen haben.

Neben strukturellen Faktoren wie der regionalen oder berufsspezifischen Arbeitsmarktlage bilden ein Migrationshintergrund, gesundheitliche Einschränkungen und höheres Alter Barrieren für einen erfolgreichen Übergang in Beschäftigung. Das Geschlecht stellt im Frauenarbeitsmarkt der Pflegeberufe dagegen kein Hindernis dar.

Schlechtere Arbeitsmarktchancen in der Pflege ergeben sich, wenn Bildungszertifikate oder Ausbildungsabschlüsse fehlen. Die deutlichste Verbesserung der Chancen ergibt sich umgekehrt aus einer einschlägigen Pflegeausbildung vor der Qualifizierung durch die BA.

Die Autoren



Dr. Hans Dietrich ist Leiter des Forschungsbereichs 7 „Bildung und Beschäftigung, Lebensverläufe“ am IAB.



Dr. Corinna Kleinert ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich 7 „Bildung und Beschäftigung, Lebensverläufe“ am IAB.

Für weitere Informationen

hans.dietrich@iab.de
corinna.kleinert@iab.de

Publikationen

Das IAB hat sein Publikationskonzept laufend weiter entwickelt, um die Öffentlichkeit über relevante Erkenntnisse aus seiner Forschung zeitnah und umfassend zu informieren. Den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern des Instituts steht dafür eine Reihe von IAB-Medien zur Verfügung, die sich – in unterschiedlicher Breite und Tiefe sowie der Aufmachung – an die verschiedenen Zielgruppen richten. Darüber hinaus wird insbesondere auf die Veröffentlichung der Forschungsergebnisse in referierten Journalen mit internationalem Renommee Wert gelegt, um auch mit der Scientific Community im engen Kontakt zu bleiben.

Auf diesen Seiten finden Sie eine kleine Auswahl unserer Publikationen des ersten Halbjahres 2005, vollständige Listen gibt es immer aktuell auf der Internetseite des Instituts (www.iab.de).

IAB-Publikationen

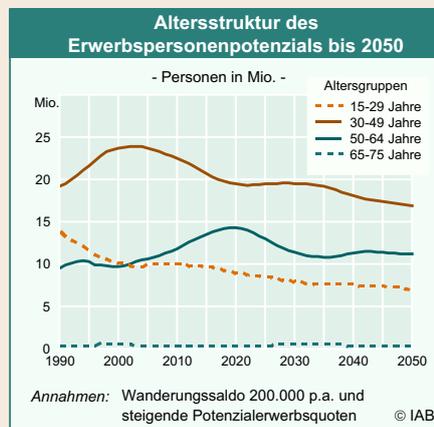
Unter den Medien des Instituts erreicht nach wie vor der **IAB-Kurzbericht** die höchste öffentliche Aufmerksamkeit: Die aktuellen Inhalte, die kurz gefasst und graphisch umgesetzten Informationen führen meist zu starker Presseresonanz und häufigen Internet-Downloads. Auch in diesem Jahr konnte wieder mit interessanten Themen ein breites Publikum erreicht werden. Zu nennen sind insbesondere die aktuellen Kurzfrist- und Langfristprojektionen des IAB zur Entwicklung des Arbeitsmarktes:

Die regelmäßige Arbeitsmarktvorausschau für das laufende und das folgende Jahr zeigt – wie so oft in letzter Zeit – nur verhaltenen Optimismus (IAB-Kurzbericht Nr. 10/2005 von einer Autorengemeinschaft aus dem IAB).

Von besonderem Interesse – und erstmals seit fast zehn Jahren neu gerechnet – waren die langfristigen Projektionen zur Entwicklung des Arbeitskräftebedarfs bis 2020 und des Arbeitsangebots bis 2050.

Peter Schnur und Gerd Zika kommen in ihrer Studie zu dem Ergebnis, dass auf lange Sicht gute Chancen für einen moderaten Aufbau der Beschäftigung bestehen. Allerdings droht im Osten Deutschlands ein weiterer massiver Beschäftigungsabbau, wenn nicht mit zusätzlichen Anstrengungen gegengesteuert wird (IAB-Kurzbericht Nr. 12/2005).

Für die Angebotsseite auf dem Arbeitsmarkt stellen Johann Fuchs und Katrin Dörfler fest, dass die demographischen Effekte nicht mehr aufzuhalten sind (IAB-Kurzbericht 11/2005). Spätestens nach dem Jahr 2015 wird in Deutschland das Angebot an Arbeitskräften wegen des Bevölkerungsrückgangs spürbar abnehmen. Dabei wird sich das Tempo, mit dem das Erwerbspersonenpotenzial sinkt, in den kommenden Dekaden zudem deutlich beschleunigen. Selbst ein kräftiger Anstieg der Erwerbsquoten der Frauen und eine umfangreiche Zuwanderung in realistischer Größenordnung können diesen Prozess nur noch verlangsamen, aber nicht mehr aufhalten. Gleichzeitig steigt das Durchschnittsalter des Erwerbspersonenpotentials. Insbesondere die Zahl der Erwerbspersonen jüngerer und mittleren Alters sinkt dramatisch (vgl. Graphik). Die Betriebe müssen sich also künftig auf immer weniger und immer ältere Arbeitskräfte einstellen.



Ebenfalls gut angekommen sind zwei IAB-Reihen, in denen seit etwa einem Jahr ausschließlich „on-

line“ über Ergebnisse aus der Forschung berichtet wird. Die **„IAB-Forschungsberichte“** wurden im ersten Halbjahr 2005 insgesamt über 130.000 mal abgerufen. Spitzenreiter waren dabei internationale Vergleiche der Arbeitsverwaltungen sowie Berichte zum SGB II. Mit den **„IAB-DiscussionPapers“** wird der wissenschaftliche Dialog – ebenfalls online – gepflegt. Hier verzeichnete ein Beitrag zum Lohnunterschied von Frauen und Männer mit 36.000 Downloads das beste Ergebnis.

Aus dem neu aufgebauten Regionalen Forschungsnetz wurden mittlerweile die ersten Länderstudien in der neuen Reihe **„IAB-regional“** publiziert:

Bogai, Dieter; Wiethölter, Doris (2005): Vergleichende Analyse von Länderarbeitsmärkten. Länderstudie Brandenburg. Nürnberg, 71 S. (IAB regional. IAB Berlin Brandenburg, 1/2005).

Farhauer, Oliver; Granato, Nadia; Dietrich, Ingrid (2005): Vergleichende Analyse von Länderarbeitsmärkten. Länderstudie Thüringen. Nürnberg, 61 S. (IAB regional. IAB Sachsen-Anhalt-Thüringen, 2/2005).

Granato, Nadia; Farhauer, Oliver; Dietrich, Ingrid (2005): Vergleichende Analyse von Länderarbeitsmärkten. Länderstudie Sachsen-Anhalt. Nürnberg, 54 S. (IAB regional. IAB Sachsen-Anhalt-Thüringen, 1/2005).

Kunz, Marcus; Sujata, Uwe (2005): Die Regierungsbezirke Sachsens im Vergleich. Eine Analyse der Arbeitslosenquoten und ihrer Bestandteile. Nürnberg, 18 S. (IAB regional. IAB Sachsen, 2/2005).

Kunz, Marcus; Weyh, Antje; Lenecke, Philip (2005): Vergleichende Analyse von Länderarbeitsmärkten. Länderstudie Sachsen. Nürnberg, 51 S. (IAB regional. IAB Sachsen, 1/2005).

Niebuhr, Annekatrin; Kalpen, Oliver (Mitarb.) (2005): Vergleichende Analyse von Länderarbeitsmärkten. Länderstudie Mecklenburg-Vorpommern. Nürnberg, 66 S. (IAB regional. IAB Nord, 1/2005).

Publikationen

Mit dem **IAB Handbuch Arbeitsmarkt** legen das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung und der Campus Verlag den ersten Band der neuen Reihe ‚IAB-Bibliothek‘ vor. Programmatisch geht es dem IAB darum, seine wissenschaftlichen Ergebnisse für eine breitere Fachöffentlichkeit aufzubereiten und die arbeitsmarktpolitische Diskussion anzuregen. Eine Buchvorstellung mit Vertretern der Medien und Persönlichkeiten aus der Politik am 18. August in Berlin hat dazu wesentlich beigetragen.



Inhaltlich beleuchtet dieser erste Band den deutschen Arbeitsmarkt in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit und Reformdichte. Ausgangspunkt bildet die Entwicklung des deutschen Arbeitsmarkts, gefolgt von einer Beschreibung und Bewertung neuer arbeitsmarktpolitischer Instrumente aus den Jahren 2004 und 2005. Die aktuellen Themen ‚Niedriglohnbeschäftigung‘ und ‚Arbeitszeitpolitik‘ werden in eigenen Kapiteln vertiefend dargestellt. Am Ende des Bandes stehen zentrale Indikatoren des deutschen Arbeitsmarkts sowie Daten, die den internationalen Vergleich erleichtern.

Das IAB Handbuch Arbeitsmarkt bildet nicht nur den Arbeitsmarkt in seiner ganzen Breite ab, es präsentiert auch Arbeiten aller Bereiche des Instituts.

Fast vierzig Autorinnen und Autoren haben hier zusammen an einem Band geschrieben, die Ergebnisse ihrer Arbeiten eingebracht und miteinander verbunden. Damit zeigt das IAB auch in konzentrierter Form sein inhaltliches Leistungsspektrum.

Externe Publikationen von Forscherinnen und Forschern des IAB

Im ersten Halbjahr 2005 sind die folgenden Aufsätze in referierten Zeitschriften erschienen; eine ganze Reihe weiterer Beiträge wurde bereits zur Publikation angenommen und ist im Erscheinen. Darüber hinaus publiziert das IAB auch in zahlreichen anderen – nicht referierten – Zeitschriften.

Alda, Holger; Bender, Stefan; Gartner, Hermann (2005): The linked employer-employee dataset created from the IAB establishment panel and the process-produced data of the IAB (LIAB). In: Schmolers Jahrbuch. Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Jg. 125, H. 2, S. 327-336

Allmendinger, Jutta; Kohlmann, Annette (2005): Datenverfügbarkeit und Datenzugang am Forschungsdatenzentrum der Bundesagentur für Arbeit im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. In: Allgemeines Statistisches Archiv, Jg. 89, H. 2, S. 159-182

Allmendinger, Jutta; Schneider, Werner; Hirsland, Andreas; Ludwig-Mayerhofer, Wolfgang (2005): Macht und Ohnmacht des Geldes im Privaten – Zur Dynamik von Individualisierung in Paarbeziehungen. In: Soziale Welt, 56. Jg., 203-224

Böhringer, Christoph; Boeters, Stefan; Feil, Michael (2005): Taxation and unemployment – an applied general equilibrium approach. In: Economic modeling, Vol. 22, Nr. 1, S. 81-108

Brussig, Martin; Leber, Ute (2005): Betriebliche Determinanten formeller und informeller Weiterbildung im Vergleich. In: Zeitschrift für Personalforschung, Jg. 19, H. 1, S. 5-24

Eichhorst, Werner; Walwei, Ulrich (2005): Der deutsche Arbeitsmarkt im internationalen Vergleich – Problemlagen und Reformoptionen. In: Sozialer Fortschritt, Jg. 54, H. 1/2, S. 1-12

Ellguth, Peter (2005): Betriebe ohne Betriebsrat – welche Rolle spielen betriebspezifische Formen der Mitarbeitervertretung? In: Industrielle Beziehungen. Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management, Jg. 12, H. 2, S. 149-176

Farhauer, Oliver; Borchardt, Katja; Stargardt, Tom (2005): Zur Vorteilhaftigkeit von Kopfpauschalen gegenüber risikoorientierten Prämien in der Krankenversicherung (im Erscheinen). In: Zeitschrift für die Gesamte Versicherungswissenschaft, Jg. 94, H. 3

Fritsch, Michael; Mueller, Pamela; Weyh, Antje (2005): Direct and indirect effects of new business formation on regional employment. In: Applied Economic Letters, Vol. 12, No. 9, S. 545-548

Funke, Michael; Niebuhr, Annetrin (2005): Regional geographic research and development spill-over and economic growth – evidence from West Germany. In: Regional Studies. Journal of the Regional Studies Association, Vol. 39, No. 1, S. 143-153

Funke, Michael; Niebuhr, Annetrin (2005): Threshold effects and regional economic growth – evidence from West Germany. In: Economic Modelling, Vol. 22, No. 1, S. 61-80

Hinz, Thomas; Gartner, Hermann (2005): Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede in Branchen, Berufen und Betrieben. In: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 34, H. 1, S. 22-39

Schmid, Alfons; Baden, Christian; Kirchhof, Kai (Bearb.); Schade, Peter (Bearb.) (2005): Tätigkeitsstruktur in der Region Rhein-Main – Bestand und Prognose aus betrieblicher Sicht. IWAK-Unternehmensbefragung Dezember 2004. In: ABF aktuell, H. v. 17.5.2005, S. 1-11

Walwei, Ulrich; Zika, Gerd (2005): Arbeitsmarktwirkungen einer Senkung der Sozialabgaben. In: Sozialer Fortschritt, Jg. 54, H. 4, S. 77-90

Betriebliche Weiterbildung

Denn wer da hat, dem wird gegeben

Es ist schon ein Kreuz mit der betrieblichen Weiterbildung: Die einen bekommen davon immer wieder etwas ab, bei anderen bleibt der Bildungshunger ungestillt. Besonders kleinere Betriebe, bestimmte Branchen und die Ungelernten könnten einen kräftigen Nachschlag vertragen.



Die Halbwertszeit des Wissens sinkt dramatisch, organisatorische Änderungen greifen Platz. Und die Demografie tut ihr Übriges, dass lebenslanges Lernen zur Grundvoraussetzung für die Teilnahme des Einzelnen am Erwerbsleben und für die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft geworden ist. Auch wenn das Weiterbildungsengagement der Betriebe im ersten Halbjahr 2003 wieder gestiegen ist und mittlerweile viele ihre Mitarbeiter qualifizieren, gibt es Problemereiche. So haben insbesondere kleine und mittlere Betriebe, aber auch Unternehmen bestimmter Branchen sowie Un- und Angelernte einen erheblichen Nachholbedarf in Sachen Weiterbildung.

Wie sich die Strukturen des betrieblichen Weiterbildungsengagements darstellen, kann anhand der Daten des IAB-Betriebspanels gezeigt werden, das alle zwei Jahre (zuletzt 2003) einen Befragungsschwerpunkt zum Thema Weiterbildung enthält.

Vor allem Großbetriebe bieten an

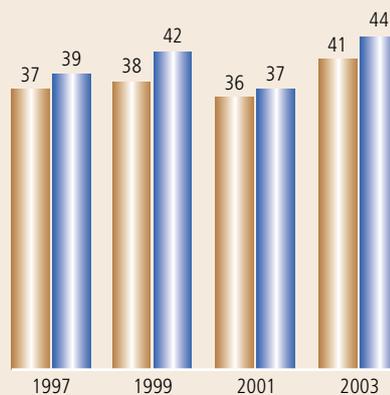
Im ersten Halbjahr 2003 haben insgesamt 41 Prozent der westdeutschen und 44 Prozent der ostdeutschen Betriebe Weiterbildungsmaßnahmen angeboten (vgl. *Abbildung 1*), indem sie Mitarbeiter zur Teilnahme freigestellt oder die Kosten für die Maßnahmen zumindest teilweise übernommen haben. Das Weiterbildungsengagement der Betriebe steigt dabei deutlich mit der Beschäftigtenzahl: Während von den Kleinstbetrieben mit bis zu neun Beschäftigten nur rund jeder dritte im Untersuchungszeitraum etwas für die Qualifizierung seiner Mitarbeiter getan hat, waren es nahezu alle Betriebe mit 500 und mehr Beschäftigten (vgl. *Abbildung 2*).

Erklärt werden kann dieser Größeneffekt zum einen damit, dass größere Betriebe über mehr (finanzielle und zeitliche) Ressourcen verfügen, um Qualifizierungen anzubieten. Insbesondere interne Weiterbildungsmaßnahmen sind erst ab einer bestimmten Mitarbeiterzahl organisatorisch durchführbar bzw. wirtschaftlich zu vertreten. Zudem ist es gerade für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) oftmals schwierig, Mitarbeiter für die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen freizustellen, weil der Geschäftsablauf dadurch empfindlich gestört wird. Zum anderen sind Großbetriebe aber auch eher in der Lage, ihre Beschäf-

Abbildung 1

Angebot an betrieblicher Weiterbildung 1997 bis 2003

Anteil der weiterbildenden Betriebe – in %



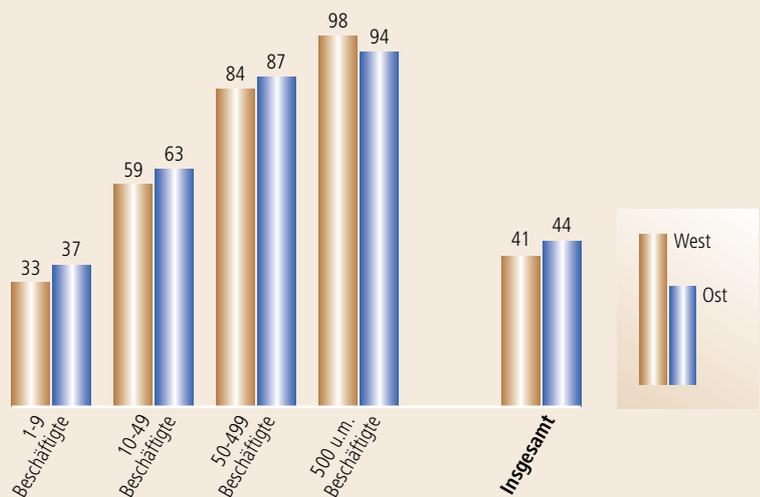
Quelle: IAB-Betriebspanel

© IAB

Abbildung 2

Angebot an betrieblicher Weiterbildung nach Betriebsgröße im 1. Halbjahr 2003

Anteil der Betriebe – in %



Quelle: IAB-Betriebspanel 2003

© IAB

tigten an den Betrieb zu binden. Dadurch verbessern sich die Einsatzmöglichkeiten des weitergebildeten Personals, was wiederum die Erträge der Weiterbildungsinvestitionen sichert bzw. erhöht (vgl. auch den Artikel von Hans Dietrich und Hans-Dieter Gerner auf Seite 56).

Eine Möglichkeit, fehlende Größe auszugleichen, liegt in der Zugehörigkeit zu einem Firmenverbund oder einem Konzern. In diesem Fall können Mitarbeiter an Weiterbil-

dungsaktivitäten verbundener Betriebe oder übergeordneter Einrichtungen partizipieren. Die Weiterbildungskosten können zudem über eine größere Zahl von Firmen verteilt werden. Wie Untersuchungen zeigen, sind derartige „Verbundbetriebe“ tatsächlich stärker in der Weiterbildung engagiert als Einzelbetriebe.

Unterschiede zwischen den Branchen erheblich

Nicht nur zwischen den Betrieben verschiedener Größenklassen, sondern auch zwischen denen verschiedener Branchen sind Unterschiede im Weiterbildungsangebot festzustellen (vgl. Tabelle). Als besonders weiterbildungsaktiv erweisen sich in West- wie in Ostdeutschland die Gebietskörperschaften / Sozialversicherungen, die Betriebe des Gesundheits- und Sozialwesens und des Kredit- und Versicherungsgewerbes. Nur unterdurchschnittlich engagiert sind dagegen die Betriebe der Verbrauchsgüterindustrie, des Baugewerbes und der Land- und Forstwirtschaft. Neben den unterschiedlichen Größenstrukturen in den einzelnen Wirtschaftszweigen spiegeln sich darin auch Unterschiede in den Personalstrukturen sowie den Arbeitsgegebenheiten wider.

Nur ein Viertel der Beschäftigten ist beteiligt

Etwa jeder vierte Mitarbeiter hat im 1. Halbjahr 2003 an Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung teilgenommen.

Tabelle

Angebot an betrieblicher Weiterbildung nach Branche im 1. Halbjahr 2003

Anteil der Betriebe – in %

	Westdeutschland	Ostdeutschland
Land- u. Forstwirtschaft	28	32
Bergbau/Energie/Wasserversorgung	50	65
Verbrauchsgüter	23	29
Grundstoffverarbeitung	39	43
Investitionsgüter	43	49
Baugewerbe	32	29
Handel	38	42
Verkehr/Nachrichtenübermittlung	35	39
Kredit/Versicherung	71	64
unternehmensbezogene Dienste	46	52
sonstige Dienste	32	34
Gesundheits- und Sozialwesen	67	74
Org. ohne Erwerbszweck	35	37
Gebietskörpersch./Sozialversicherung	77	62
Insgesamt	41	44

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003

Dabei liegt die Teilnahmequote in Ostdeutschland mit 27 Prozent über der in Westdeutschland mit 22 Prozent. Differenziert nach Branchen ergeben sich besonders hohe Teilnahmequoten in den Bereichen Kredit- und Versicherungswesen, Gesundheits- und Sozialwesen sowie Gebietskörperschaften und Sozialversicherungen. Weniger deutlich ausgeprägt sind die Unterschiede dagegen zwischen den Betrieben verschiedener Größenklassen. Dies hat vor allem damit zu tun, dass in Kleinbetrieben – sofern sie Weiterbildungsmaßnahmen anbieten – der Anteil der Weiterbildungsteilnehmer (zwangsläufig) überdurchschnittlich hoch ist.

Das Matthäus-Prinzip dominiert auch hier

In der empirischen Weiterbildungsforschung ist bereits seit langem das sogenannte Matthäus-Prinzip bekannt („Denn wer da hat, dem wird gegeben“). Danach nehmen qualifizierte Arbeitnehmer häufiger an Maßnahmen der Weiterbildung teil als weniger qualifizierte Arbeitnehmer. Dieses Ergebnis lässt sich auch anhand der aktuellen Daten des IAB-Betriebspanels bestätigen. So lag die Teilnahmequote der qualifizierten Angestellten im ersten Halbjahr 2003 in Westdeutschland bei 31 Prozent und in Ostdeutschland sogar bei 41 Prozent (vgl. Abbildung 3). Von den un- und angelernten Arbeitern dagegen hat nur etwa jeder zehnte an Weiterbildungsaktivitäten teilgenommen. Nur geringfügig höher war die Teilnahmequote der einfachen Angestellten.

Mehr Frauen als Männer engagiert

Während die Weiterbildungsbeteiligung zwischen den Angehörigen verschiedener Qualifikationsgruppen deutlich schwankt, sind in der Weiterbildungsbeteiligung von Männern und Frauen keine ausgeprägten Unterschiede zu erkennen. Anders als man vielleicht erwarten würde übersteigt die Weiterbildungsbeteiligung der Frauen sogar die der Männer. Dies gilt inzwischen nicht mehr nur für die neuen Bundesländer, wo die Frauen eine Teilnahmequote von 29 Prozent und die Männer eine Quote von 24 Prozent aufweisen, sondern auch für die alten Bundesländer. Dort liegt die Weiterbildungsbeteiligung der Frauen bei 23 Prozent und die der Männer bei 19 Prozent.

Ansatzpunkte für Verbesserungen

In der Fachwelt wird eine Reihe von Maßnahmen diskutiert, die die Anreize zur Weiterbildung erhöhen könnten:

■ Ein erster Ansatzpunkt liegt in der Schaffung von Problembewusstsein und einer gezielten Weiterbildungsberatung. Gerade KMU leisten in der Regel keine systematische Personalarbeit. Es fällt ihnen deshalb oft schwer, sich genaue Informationen über externe Weiterbildungsangebote zu verschaffen und sie hinsichtlich der eigenen Anforderungen zu bewerten. Ein gangbarer Weg wären Beratungsleistungen, wie sie in manchen europäischen Ländern bereits existieren (z.B. in Belgien in Form von Beratungsgutscheinen). Erste Ansätze gibt es auch in Deutschland, beispielsweise in Form von Aktivitäten der Weiterbildungsnetzwerke oder der Kammern.

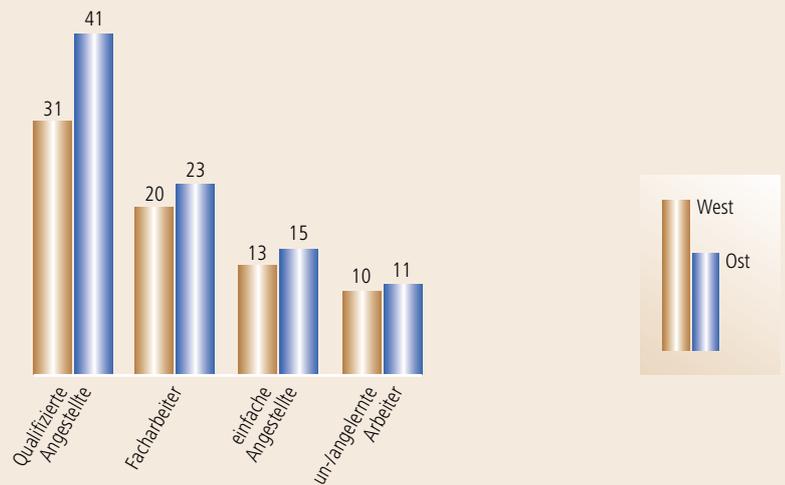
■ Eine weitere Möglichkeit, das Weiterbildungsengagement zu erhöhen, ist die Bereitstellung von finanziellen und zeitlichen Ressourcen. Große Beachtung in der öffentlichen und wissenschaftlichen Diskussion finden derzeit sogenannte „Lernzeitkonten“. Damit kann man angesammelte Arbeitszeitguthaben (die sonst unter Umständen verfallen würden) für Zwecke der Weiterbildung nutzen. Dadurch würden die Kosten der Weiterbildung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern geteilt. Wie eine Erhebung des Instituts der Deutschen Wirtschaft (IW) zeigt, ist über die Hälfte der Betriebe davon überzeugt, dass Arbeitszeitkonten zu einer Förderung der Weiterbildungsaktivitäten beitragen können.

■ Um den Zugang zur Weiterbildung von bislang bildungsfernen Gruppen zu verbessern, wird schließlich ein verstärktes Angebot an speziellen Maßnahmen gefordert. Die geringe Weiterbildungsbeteiligung mancher Beschäftigtengruppen wird nicht nur auf das Verhalten der Betriebe, sondern auch auf das der Mitarbeiter selbst zurückgeführt. Dabei können etwa schlechte Erfahrungen mit früheren Bildungsmaßnahmen oder die Angst vor dem Lernen und einem drohenden Misserfolg eine Rolle spielen. Zu empfehlen wären hier zielgruppenorientierte Weiterbildungsangebote, beispielsweise für Ältere oder für Ausländer mit Sprachschwierigkeiten, aber auch für Geringqualifizierte.

Abbildung 3

Qualifikationsspezifische Weiterbildungsbeteiligung im 1. Halbjahr 2003

Anteil der Weiterbildungsteilnehmer an den Beschäftigten der jeweiligen Qualifikationsgruppe – in %



Quelle: IAB-Betriebspanel 2003

© IAB



Die Autoren



PD Dr. Lutz Bellmann ist Leiter des Forschungsbereichs 6 „Betriebe und Beschäftigung“ am IAB.



Dr. Ute Leber ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich 6 „Betriebe und Beschäftigung“ am IAB.

Für weitere Informationen

lutz.bellmann@iab.de
ute.leber@iab.de

Theorie im Praxistest

Warum Betriebe in die Ausbildung investieren

Auch in der Theorie ist nicht alles Gold, was glänzt. Wirklich wertvoll ist sie erst dann, wenn ihre Annahmen und Aussagen der empirischen Überprüfung standhalten. Dies gilt zum Beispiel für die Frage nach dem betriebswirtschaftlichen Kalkül, das zu Investitionen in die Ausbildung Jugendlicher führt. Ein Test mit den Daten des IAB-Betriebspanel.



Den Unternehmen wird immer wieder vorgeworfen, sie beteiligten sich zu wenig an der dualen Berufsausbildung und würden ihrer Verantwortung gegenüber der Jugend nicht gerecht. In einer Marktwirtschaft bilden Betriebe aber nur aus, wenn es sich lohnt. Daran müssen sich auch Vorschläge orientieren, mit denen das betriebliche Ausbil-

dungsangebot erhöht werden soll. Hierfür muss man die Kalküle der Unternehmen kennen, aus denen heraus sie sich für oder gegen eine Beteiligung an der betrieblichen Ausbildung entscheiden. Erst danach wäre zu überlegen, wie Unternehmen motiviert werden können, sich stärker in der betrieblichen Ausbildung zu engagieren.

Michael Niederalt unterscheidet drei Kalküle, die einer solchen Entscheidung zugrunde gelegt werden können: ein investitionsorientiertes, ein produktionsorientiertes und ein reputationsorientiertes. Hier geht es nur um das investitionsorientierte Kalkül, um die Investition in Humankapital. Die Frage ist also, inwieweit sich Unternehmen auf Basis investitionsorientierter Argumente für ein Engagement in der Ausbildung entscheiden.

Die Analyse der betrieblichen Entscheidungskalküle für eine Ausbildung erhält mit Blick auf tiefgreifende Veränderungen in der Wirtschaft zusätzliche Bedeutung. So hat der Strukturwandel in den vergangenen Jahren dazu geführt, dass Betriebe des Bausektors und der Industrie, die seit je her eine hohe Ausbildungswahrscheinlichkeit aufweisen, zahlenmäßig zurückgehen, während Betriebe im Dienstleistungsbereich an Bedeutung gewinnen. Gerade Betriebe im Dienstleistungssektor sind als Ausbildungsbetriebe jedoch (noch) nicht so aktiv, wie etwa Betriebe aus dem Produktionsbereich.

Humankapitaltheoretische Überlegungen

Ausbildung kann als Investition in Humankapital interpretiert werden. Sie ist in Anlehnung an Gary S. Becker ganz allgemein dann vorteilhaft, wenn der Barwert der Erträge dem Barwert der Kosten, die mit der Ausbildung einhergehen, zumindest entspricht. Diese Überlegung lässt sich auf die betriebliche Entscheidung übertragen. Demzufolge wird ein Unternehmen in die betriebliche Ausbildung gerade dann investieren, wenn diese allgemeine Optimalitätsbedingung erfüllt ist, wenn also die damit verbundenen betrieblichen Kosten die betrieblichen Erträge nicht übersteigen.

Die Kosten, die einem Unternehmen durch die Ausbildung junger Menschen entstehen, lassen sich näherungsweise bestimmen. Dabei sind direkte Kosten (wie die Ausbildungsvergütung) und indirekte Kosten (wie die Löhne für Mitarbeiter, die als Ausbilder tätig sind, und in dieser Zeit nicht unmittelbar produktiv sein können) zu unterscheiden. Weiterhin sind Sachkosten und sonstige Kosten zu berücksichtigen – z.B. die Kosten für den Arbeitsplatz oder für eine Lehrwerkstatt.

Die Erträge, die ein Unternehmen von der Ausbildung der Mitarbeiter erwartet, sind zunächst die unmittelbaren Produktionsbeiträge, die sie bereits während der Ausbildung leisten. Darüber hinaus kann das Unternehmen davon ausgehen, dass Auszubildende Wissen und Fähigkeiten erwerben, also Humankapital, das ihre Produktivität steigert. Das Unternehmen kann sich Teile dieser Produktivitätssteigerung bereits während der Ausbildungszeit aneignen.

Eine Möglichkeit zur längerfristigen Aneignung von Produktivitätsgewinnen kann darin liegen, Auszubildende über die Ausbildungszeit hinaus an das Unternehmen zu binden. Dazu trägt bei, dass in der Ausbildung betriebspezifisches Humankapital vermittelt wird, also Humankapital, das nur im ausbildenden Betrieb von besonderem Nutzen ist. Grundsätzlich ist zwar die betriebliche Ausbildung laut Berufsbildungsgesetz so anzulegen, dass primär Humankapital in Form von allgemeinem und berufsspezifischem Wissen vermittelt wird. Gleichwohl kann man annehmen, dass bereits durch die praktische Tätigkeit während der Ausbildung betriebspezifisches Humankapital implizit erworben wird. Explizit sorgen dafür ergänzende Ausbildungskomponenten, die der Betrieb für spezielle Tätigkeiten der Auszubildenden anbietet. Besondere Bedeutung kommt dabei betrieblichen Ausbildungseinrichtungen zu.

Ferner tragen etwa höhere Löhne, gute Arbeitsbedingungen im Betrieb oder aber Mobilitätshemmnisse der Jugendlichen dazu bei, erfolgreiche Ausbildungsabsolventen längerfristig an den Betrieb zu binden. Durch diese Bindung kann sich der Betrieb Teile der Produktivitätssteigerungen der Jugendlichen längerfristig aneignen.

Die betriebliche Ausbildung stellt für Unternehmen jedoch nur eine Alternative der Rekrutierung von Humankapital im Unternehmen dar. Alternativen bestehen in der Einstellung von Fachkräften, die von anderen Betrieben qualifiziert wurden, sowie in der Beschäftigung von Absolventen schulischer oder hochschulischer Ausbildungsgänge. Betriebe berücksichtigen diese Überlegungen bei der Entscheidung für eine betriebliche Ausbildung, indem sie zwischen Opportunitätskosten und Opportunitätserträgen abwägen. Dazu gehören ferner unterschiedliche Such- und Screeningkosten, die bei der Rekrutierung von Fachkräften oft höher sind.

Konkretion und Hypothesen

Grundsätzlich kommen insbesondere die Betriebe als Ausbildungsbetriebe in Betracht, die selbst einen hohen Bedarf an Fachkräften haben. Es erscheint deshalb legitim, von einem positiven Zusammenhang zwischen dem Anteil an qualifizierten Mitarbeitern im Betrieb und der Ausbildungsneigung auszugehen.

Des Weiteren ist der Zusammenhang zwischen der Fluktuationsrate im Betrieb und der betrieblichen Ausbildungsbereitschaft zu berücksichtigen. Angenommen wird, dass ein Unternehmen eine gewisse Erwartung über die Zeit bildet, die ein Ausbildungsabsolvent im Unternehmen bleibt. Diese Erwartung wird u. a. durch die allgemeine Personalfluktuationsrate beeinflusst. Je länger nun die vom Unternehmen erwartete Bleibezeit eines Ausbildungsabsolventen ist, desto höher ist die erwartete Rendite der Ausbildungsinvestition und damit die Wahrscheinlichkeit dafür, dass ein Unternehmen ausbildet. Voraussetzung ist, dass sich das Unternehmen nach der Ausbildung zusätzliche Produktionserträge des Ausbildungsabsolventen aneignen kann, die aus der Ausbildung resultieren. Insofern wird ein negativer Zusammenhang zwischen Personalfluktuationsrate und Ausbildungsbeteiligung unterstellt.

Mit derselben Begründung kann auch die betriebliche Weiterbildung in die Überlegungen einbezogen werden. Dabei wird angenommen, dass weiterbildungsaktive Unternehmen eher dazu neigen, Humankapital durch Bildungsaktivitäten im Betrieb bereitzustellen als durch externe Rekrutierung. Deshalb wird vermutet, dass zwischen dem betrieblichen Weiterbildungsverhalten und der Wahrscheinlichkeit, dass ein Unternehmen in der Erstausbildung aktiv ist, ein positiver Zusammenhang besteht.

Anstatt selbst auszubilden, können Betriebe natürlich auch Know-How von außen holen. Dabei geht es um die bereits erwähnte Abwägung zwischen Opportunitätskosten und Opportunitätserträgen. Sie können auf Hochschulabsolventen, anderweitig ausgebildete Fachkräfte oder auch auf atypisch Beschäftigte zurückgreifen. Es wird davon ausgegangen, dass Unternehmen, die verstärkt atypisch Beschäftigte einsetzen, eher dazu neigen, das benötigte Humankapital auf dem Markt zu rekrutieren und tendenziell auf eigene Ausbildung verzichten.



Bei atypisch Beschäftigten ist zudem von einer höheren Flexibilität hinsichtlich der Dauer der Beschäftigung auszugehen. Damit können Betriebe schneller auf einen quantitativ oder qualitativ veränderten Personalbedarf reagieren. Implizit wird eine substitutive Beziehung zwischen dem Einsatz von atypisch Beschäftigten und der betrieblichen Ausbildung von Mitarbeitern unterstellt. Es wird also vermutet, dass ein negativer Zusammenhang zwischen dem Anteil atypisch Beschäftigter an der Belegschaft und der Wahrscheinlichkeit besteht, auszubilden.



Ein weiteres humankapitaltheoretisch fundiertes Argument bezieht sich auf den technologischen Stand der Anlagen des Unternehmens im Vergleich zu anderen Betrieben der Branche. Mit Blick auf den Maschinenpark wird üblicherweise eine komplementäre Beziehung zwischen Kapital und qualifizierten Mitarbeitern unterstellt. Demzufolge ist zu erwarten, dass Unternehmen mit bessern Anlagen tendenziell mehr gut ausgebildetes Personal benötigen. Weil dies auf dem (regionalen) Markt nicht uneingeschränkt zur Verfügung steht, muss der Bedarf mit einer gewissen

Wahrscheinlichkeit zumindest teilweise über eigene Ausbildung gedeckt werden. Zwischen dem technologischen Stand der Anlagen und der Wahrscheinlichkeit, auszubilden, wird also eine positive Beziehung angenommen.

Das Modell und die Daten

Zur Untersuchung des Einflusses humankapitaltheoretischer Kalküle auf die betriebliche Ausbildungsentscheidung wird das IAB-Betriebspanel herangezogen. Hierbei handelt es sich um eine Betriebsbefragung, die seit 1993 jährlich durchgeführt wird. In die Analyse werden die Daten der Befragungswellen von 1993 bis 2003 einbezogen. Aus datentechnischen Gründen und wegen der Ausbildungsmarktsituation in den neuen Bundesländern mit ihren hohen Anteilen an öffentlich subventionierter betrieblicher Ausbildung, werden nur westdeutsche Betriebe berücksichtigt. Die betriebliche Entscheidung für ein Engagement in der Ausbildung wird mit Hilfe von getrennten Logit-Modellen über die Panelwellen hinweg geschätzt.

Um die oben verbal formulierten Hypothesen ökonomisch umsetzen und testen zu können, werden folgende exogene Variablen eingeführt*: Zunächst die Fluktuationsrate, gemessen als „Mitarbeiter, die den Betrieb verlassen haben“, dividiert durch die Summe aus dem „Bestand an Mitarbeitern“ und den „Mitarbeitern, die gegangen sind“. Weiterhin wird die Quote der qualifizierten Mitarbeiter angenommen. Sie ist definiert als die Summe aus „Fachkräfte im Unternehmen“ dividiert durch die „Gesamtzahl der Beschäftigten“ abzüglich der „im Betrieb tätigen Inhaber“, der „Auszubildenden“ und der „Anwärter“. Darüber hinaus wird die Quote der atypisch Beschäftigten berücksichtigt (atypisch Beschäftigte dividiert durch Gesamtzahl der Beschäftigten abzüglich der im Betrieb tätigen Inhaber, der Auszubildenden und der Anwärter). Auch eingeführt wird die Variable „technischer Stand der Anlagen“. Diese ist von eins bis fünf bewertet, wobei „eins“ für den modernsten und fünf für den unmodernsten Stand steht. Dazu kommt noch eine Weiterbildungsquote, definiert als „Mitarbeiter, die an vom Unternehmen finanzierten Weiterbildungsangeboten teilgenommen haben“, wieder dividiert durch die

* Zu beachten ist, dass im IAB-Betriebspanel alle Daten stichtagsbezogen erhoben werden, d.h. zum 30.06. des betreffenden Jahres.

Gesamtzahl der Beschäftigten abzüglich der im Betrieb tätigen Inhaber, der Auszubildenden und der Anwärter. Die erwartete Wirkungsrichtung der Variablen ergibt sich direkt aus den Ausführungen vorher.

Schließlich wird noch die Tarifbindung als Kontrollvariable eingeführt. Hiermit werden Faktoren wie die Betriebsgröße kontrolliert. Weiterhin wird dadurch berücksichtigt, dass in Tarifverträgen häufig die Verpflichtung zur Ausbildung festgelegt ist. Das Vorliegen einer Tarifbindung sollte deshalb i.d.R. einen positiven Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit für ein Engagement in der Berufsausbildung haben.

Die Ergebnisse

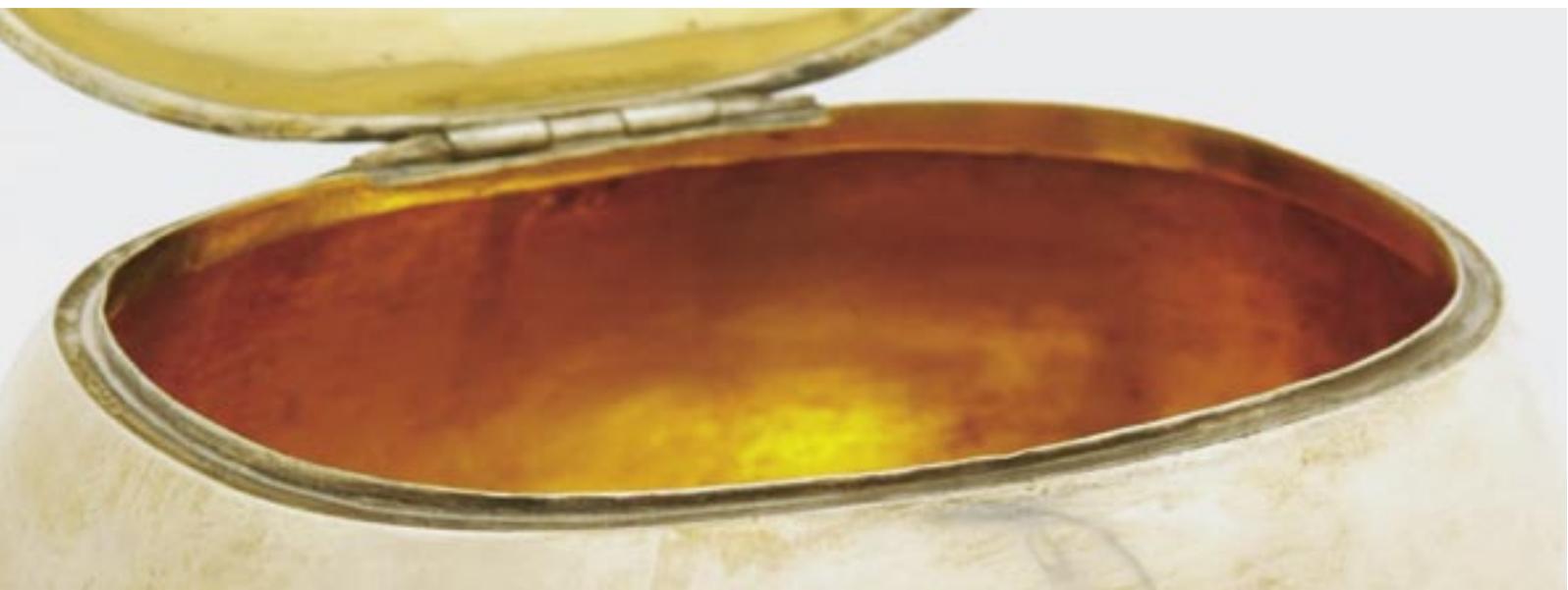
Die Ergebnisse der Schätzung (*siehe Tabelle*) unterstützen die humankapitaltheoretisch abgeleiteten Überlegungen zur Begründung des Ausbildungsverhaltens von Betrieben in beachtlichem Umfang. Dabei erweisen sich die Modellannahmen über den gesamten Beobachtungszeitraum von 1993 bis 2003 als relativ robust. Dies ist insofern bemerkenswert, als für den Beobachtungszeitraum deutliche konjunkturelle, besonders aber strukturelle Veränderungen in den Betrieben zu konstatieren sind.

Weitgehend stabil über den Beobachtungszeitraum orientieren sich Betriebe bei der Entscheidung für eine Ausbildung wesentlich an der bereits vorhandenen Qualifikation der eigenen Belegschaft. Mit steigendem Anteil qualifizierter Mitarbeiter steigt auch die Ausbildungsneigung der Betriebe.

Erwartungsgemäß bestätigt sich ein signifikant negativer Zusammenhang zwischen der Fluktuationsrate und der Ausbildungsneigung der Betriebe. Betriebe mit niedriger Fluktuationsrate weisen eine deutlich höhere Ausbildungsneigung auf, als Betriebe mit hoher Fluktuationsrate. Zum einen dürften Betriebe mit hohen Fluktuationsraten vielfach nicht in der Lage sein, längerfristige Bindungen an Mitarbeiter einzugehen, wie sie ein mehrjähriger Ausbildungsvertrag erfordert. Von Bedeutung sind zum anderen humankapitaltheoretische Erwägungen. Auch bei Erfüllung des Ausbildungsvertrages ist unsicher, ob ein solcher Betrieb in der Lage wäre, längerfristige Erträge der Humankapitalinvestition über Beschäftigung selbst zu realisieren.

Demgegenüber erlaubt die Rekrutierung von atypisch Beschäftigten (wie Leiharbeitern, freien Mitarbeitern oder Aushilfen) einen flexiblen Personaleinsatz ohne nennenswerte Investitionen in Humankapital. Der Betrieb kann so schnell auf Veränderungen reagieren. Häufig handelt es sich dabei um Niedrigqualifizierte. Investitionen in Humankapital sind zumindest bei diesen Beschäftigungsverhältnissen nur begrenzt zu erwarten. Wie die Analysen für den gesamten Beobachtungszeitraum zeigen, werden Betriebe, die viele atypisch Beschäftigte einsetzen, auch mit deutlich geringerer Wahrscheinlichkeit in der Ausbildung aktiv.

Außerdem belegen die Analysen für den Beobachtungszeitraum von 1993 bis 2003 einen deutlichen Zusammenhang zwischen dem technischen Stand der im



Tabelle

Beta-Koeffizienten einer Logit-Schätzung für die Ausbildungsbeteiligung westdeutscher Unternehmen

1 = Ausbildungsbetrieb, 0 = kein Ausbildungsbetrieb

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Fluktuationsquote	0,32	-1,02**	-1,08**	-1,08***	-1,67***	-1,07**	-1,42***	-1,11***	-1,04***	-0,67	-0,71
Quote qualifizierter Mitarbeiter	0,84***	0,78***	0,82***	1,06***	0,27**	0,92***	0,75***	0,21***	0,74***	0,69***	0,64***
Quote atypisch Beschäftigter	-2,60***	-3,54***	-2,68***	-2,79***	-1,88***	-2,24***	-	-	-	-1,36***	-1,43***
Technischer Stand der Anlagen	-0,13***	-	-0,15***	-0,13***	-0,09**	-0,18***	-0,29***	-0,21***	-0,28***	-0,25***	-0,23***
Weiterbildungsquote	0,76***	0,76***	0,91***	-	0,39**	-	0,31**	-	0,13	-	0,18**
Tarifvertrag	1,62***	-	1,60***	1,58***	1,75***	1,72***	1,34***	1,23***	1,10***	1,10***	1,04***
Pseudo R ²	0,07	0,03	0,09	0,09	0,1	0,12	0,1	0,07	0,070	0,07	0,06
N	3800	3813	3772	4109	3242	4232	3537	8254	8312	9824	8469
LR chi ²	370,69	161,96	476,69	532,47	449,44	730,42	471,38	740,80	810,95	905,45	734,31

** Signifikant auf dem 5%-Niveau

***Signifikant auf dem 1%-Niveau

Quelle: ?????

Betrieb eingesetzten Anlagen und der Ausbildungsbereitschaft. Mit steigendem technischem Niveau steigt auch die Ausbildungswahrscheinlichkeit. Dies bestätigt die Humankapitaltheoretische Hypothese, nach der Betriebe, die auf hohem technologischem Stand arbeiten, vielfach auf eigene Ausbildung angewiesen sind.

Schließlich ergibt sich ein insgesamt positiver Zusammenhang zwischen der Weiterbildungsaktivität von Betrieben und dem betrieblichen Ausbildungsverhalten. Dieser Zusammenhang scheint jedoch seit Ende der 90er Jahre schwächer zu werden. In wieweit es tendenziell zu einer Entkoppelung von Ausbildung und Weiterbildung in den Betrieben kommt, kann mit dieser Studie aber noch nicht bestimmt werden.

Fazit

Zusammenfassend bleibt festzuhalten, dass humankapitaltheoretisch begründete Überlegungen einen durchaus belastbaren Beitrag zur Erklärung der Ausbildungsbeteiligung von Betrieben leisten. Die Befunde verweisen für den Beobachtungszeitraum von 1993 bis 2003 auf ein erstaunlich stabiles Entscheidungskalkül der Betriebe. Dies ist ein weiteres Argument dafür, sich noch genauer mit den Auswirkungen des betrieblichen Strukturwandels auf das betriebliche Ausbildungsverhalten zu beschäftigen.

Die Autoren

Dr. Hans Dietrich ist Leiter des Forschungsbereichs 7 „Bildung und Beschäftigung, Lebensverläufe“ am IAB.



Hans-Dieter Gerner ist Mitarbeiter im Forschungsbereich 7 „Bildung und Beschäftigung, Lebensverläufe“ am IAB.

Für weitere Informationen

hans.dietrich@iab.de

hans-dieter.gerner@iab.de

Verwendete und weiterführende Literatur

- Becker, G. S. (1962), Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis, *Journal of Political Economy* 70, 9-49.
- Dietrich, H.; Koch, S.; Stops, M. (2004), Lehrstellenkrise: Ausbildung muss sich lohnen – auch für Betriebe, IAB-Kurzbericht Nr. 06.
- Franz, W. (2003), *Arbeitsmarktökonomik*, 5. Aufl., Berlin.
- Holtbrügge, D. (2004), *Personalmanagement*, Berlin.
- Niederalt, M. (2005), Bestimmungsründe des betrieblichen Ausbildungsverhaltens in Deutschland, Discussion Paper No. 36, Lehrstuhl für Arbeitsmarkt- und Regionalpolitik, Friedrich Alexander Universität Erlangen-Nürnberg.
- Niederalt, M. (2004), Zur ökonomischen Analyse betrieblicher Lehrstellenangebote in der Bundesrepublik Deutschland, Frankfurt/Main.
- Williamson, O. E. (1990), *Die ökonomischen Institutionen des Kapitalismus*, Tübingen.

Personen

Aus der Welt des IAB

IAB Research Fellows

Erstmals verlieh das IAB an externe Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die sich in besonderer Weise um das IAB verdient gemacht haben, den Status eines **IAB Research Fellow**. Ernannt wurden: **Prof. John T. Addison Ph.D.** (University of South Carolina), **Prof. Eileen Appelbaum Ph.D.** (Rutgers University, Center for Women and Work), **Prof. Dr. Uschi Backes-Gellner** (Universität Zürich), **Dr. Marco Caliendo** (DIW, Berlin), **Prof. Christian Dustmann** (University College London), **Prof. Dr. Olaf Hübler** (Universität Hannover), **Dr. Alexander Kritikos** (Europa-Universität Viadrina), **Prof. Dr. Michael Lechner** (Universität St. Gallen), **Prof. Dr. Renate Neubäumer** (Universität Landau), **Prof. Donald B. Rubin** (Harvard University) (vgl. auch S. 64), **Dr. Jens Südekum, Juniorprofessor** (Universität Konstanz). Die Ernennung erfolgt auf drei Jahre und kann unbegrenzt wiederholt werden.

Personal-Nachrichten

Mit § 55 SGB II wurde das IAB beauftragt, zu untersuchen, ob und inwieweit die Ziele der neuen Grundsicherung für Arbeitssuchende erreicht werden. Hierzu wurden im IAB drei neue Forschungsbereiche (FB) eingerichtet: FB 8 „SGB II: Soziale Sicherung und Arbeitsmarktpartizipation“, FB 9 „SGB II: Effektivität und Effizienz von Leistungen“, FB 10 „SGB II: Strukturen und Bewegungen im Niedrigeinkommensbereich“. Zudem wurde die Koordinationsstelle für die Evaluationsforschung personell verstärkt.

Mittlerweile konnten alle bislang vakanten Leistungsstellen besetzt werden: FB 8: **Dr. Markus Promberger** (vorher wissenschaftlicher Mitarbeiter im FB 6); FB 9: **PD Dr. Joachim Wolff** (vorher wissenschaftlicher Assistent an der Ludwig-Maximilians-Universität, München); FB 10: **Helmut**

Rudolph (vorher wissenschaftlicher Mitarbeiter im Kompetenzzentrum Empirische Methoden); Koordination der Evaluationsforschung: **Dr. Susanne Koch** (bislang Referentin des Vizedirektors). Außerdem wurde **Dr. Herbert Brücker** (bisher wissenschaftlicher Mitarbeiter am DIW Berlin) zum neuen Leiter des Forschungsbereichs 2 „Europäische Integration und internationaler Vergleich“ berufen.

Gremien und Mitgliedschaften

Prof. Jutta Allmendinger wurde in folgende Gremien berufen:

- Forschungsbeirat (Research Council) des European University Institute (EUI) in Florenz;
- Beratungskommission „Integrierte Wirtschaftswissenschaften“ der Universität Heidelberg;
- Kommission zur Begutachtung des Wissenschaftlichen Zentrums für Berufs- und Hochschulforschung der Universität Kassel;
- Hochschulrat der Technischen Universität Darmstadt.

Dr. Markus Promberger wurde in die projektbegleitende Expertengruppe zum „European Establishment Survey on Working Time and Work-Life-Balance“ der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen in Dublin berufen.

Anja Kettner wurde in die neu eingerichtete Task Force „Job Vacancy Statistics“ der Europäischen Kommission berufen.

Ehrungen/Auszeichnungen

Dr. Elke J. Jahn (wissenschaftliche Mitarbeiterin im FB 1) wurde am 7.12.2004 mit der Vortragsprämie des Vereins für Socialpolitik für die Präsentationen junger WissenschaftlerInnen auf angesehenen internationalen Konferenzen geehrt. Der Preis ist von der Deutschen Bundesbank gestiftet.



Dr. Elke J. Jahn

Marita Jacob (wissenschaftliche Mitarbeiterin im FB 7) wurde im April 2005 der Titel einer Doktorin der Philosophie verliehen. Inzwischen hat sie einen Ruf als Juniorprofessorin an die Fakultät für Sozialwissenschaften der Universität Mannheim erhalten.

Christina Wübbecke (wissenschaftliche Mitarbeiterin im FDZ) wurde im Februar 2005 der Titel eines Doktors der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (Dr. rer. pol.) verliehen.

Holger Alda (wissenschaftlicher Mitarbeiter im FDZ) wurde im August 2005 der Titel eines Doktors der Philosophie verliehen.

Aus aller Welt ins IAB

Gäste und Kooperationspartner

Prof. Peter Bofinger (Mitglied des Sachverständigenrates zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung) und **Prof. Thomas Straubhaar** (Präsident des Hamburgischen Welt-Wirtschafts-Archivs) diskutierten bei den „Nürnberger Gesprächen“ am 27.6. im historischen Rathaussaal der Stadt Nürnberg das Thema „Massenarbeitslosigkeit“.

Personen

keit in Deutschland – Falsche Diagnose, falsche Therapie? Die Verantwortung der Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik“. Zu der Veranstaltungsreihe „Nürnberger Gespräche“ laden das IAB, die Bundesagentur für Arbeit und die Stadt Nürnberg regelmäßig ein.



Prof. John T. Addison

Prof. John T. Addison von der University of South Carolina, Columbia, USA, hielt sich vom 1.6. bis 30.6. als Gastwissenschaftler im FB 6 auf. In dieser Zeit wurden gemeinsame Forschungsarbeiten zu den Produktivitätseffekten betrieblicher Bildungsaktivitäten und den Löhnen Geringqualifizierter durchgeführt. In der Reihe „IAB-Colloquium“ hielt Prof. Addison den Vortrag „Three weddings and (maybe) a funeral“.

Assistenzprofessorin Rima Izem (<http://www.unc.edu/~rizem/>) von der Harvard University war vom 12. bis 17. 7. im FB 5 zu Gast, um die Arbeit mit solchen Regionaldaten zu beraten, bei denen eine räumliche Autokorrelation festzustellen ist.

Jeweils für eine Woche waren **Prof. Donald B. Rubin** (vgl. auch S. 64), **Prof. Rima Izem**, **Alexis**

Diamond (alle Harvard University, USA) und **Prof. David van Dyk** (University of California, USA) Ende Januar/Anfang Februar sowie im Juni 2005 zu gemeinsamen Projektgesprächen und Kooperationen im IAB (mit FB 1, FB 5). Am 31.1. fand mit Prof. Rima Izem der Workshop „Spatial Statistics“ statt.

Mit den Kursleitern **Prof. Dr. Michael Lechner** (Universität St. Gallen) und **Prof. Jeffrey A. Smith** (University of Michigan) fand im IAB vom 13. bis 15.6. der Workshop „The Econometric Evaluation of Labour Market Programmes“ zu Mikroevaluationstechniken statt.

Prof. Dr. Stefan Lessenich von der Universität Jena war am 21.07.2005 Gast im FB 8. Thema waren die gesellschaftsanalytischen Implikationen der gegenwärtigen Arbeitsmarktreformen. Dabei wurde die Gründung einer Arbeitsgruppe der Universitäten Jena und Erlangen sowie des IAB beschlossen.

Folgende WissenschaftlerInnen besuchten im ersten Halbjahr 2005 das Forschungsdatenzentrum, um mit Daten des FDZ zu arbeiten: **Bernard Boockmann** (ZEW, Mannheim), **Derik Burgert**



Prof. Rima Izem

(Forschungsinstitut Freie Berufe, Lüneburg), **Anja Heinze** (ZEW), **Björn Hinderlich** (London), **Christian Holzner** und **Sonja Munz** (ifo-Institut, München), **Nicole Gürtzen** (ZEW), **Stefan Liebig** (Universität Duisburg) und **Susanne Steffes** (ZEW).



Prof. Dr. Michael Lechner

Am 20. 6. traf sich die Projektgruppe des (von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten) Projekts „Arbeit und Fairness: Die Akzeptanz von Lohn- und Beschäftigungsanpassungen in Deutschland“ im IAB. Mitglieder des Teams sind neben PD Dr. Gesine Stephan (IAB): **Prof. Dr. Christoph Köhler** und **PD Dr. Olaf Struck** (beide Universität Jena), **Alexandra Krause** (Humboldt Universität Berlin), **Christian Pfeifer** und **Tatjana Sohr** (beide Universität Hannover).

Dr. Thomas Bredgaard, Centre for Labour Market Research (CARMA) der Universität Aalborg/Dänemark besuchte am 11.7. den FB 2, um die vergleichende Untersuchung von Entwicklungen in der Arbeits- und Sozialverwaltung zu vertiefen (ARGE in Deutschland, kommunale Job-Zentren in Dänemark).

Personen

Das IAB in aller Welt

Ausgewählte Vorträge

Jutta Allmendinger, „Strengthening Policy Analysis“, Luxembourg Presidency Conference zum Thema „Taking Forward the EU Social Inclusion Process“, **Luxemburg (Luxemburg)** am 13.6.2005.

Lutz Bellmann, „Churning-Analysen“, 2. EGOPS (European Group of Organisation Panel Survey Institutes)-Meeting, **Leuven (Belgien)** am 15.4.2005.

Uwe Blien, „Die Entwicklung regionaler Arbeitsmärkte in Deutschland“, deutsch-britisches Arbeitsmarktseminar zur Vorbereitung des G8-Beschäftigungsgipfels, Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit/Britisches Arbeitsministerium, **London (Großbritannien)** am 10.3.2005.

Hans Dietrich, „Employment – and what kind of job? Job prospects of young apprenticeship trained

unemployed“, **Universität Neapel (Italien)** am 16.5.2005.

Christian Gaggermeier, „Searching Leading Indicators for Employment in Germany: Some Simple Regression Models“, 25th International Symposium on Forecasting, **San Antonio (Texas)** am 13.6.2005.

Elke J. Jahn, „Base Period, Qualifying Period and the Equilibrium Rate of Unemployment“, European Economic Association, **Amsterdam (Niederlande)** am 27.8.2005.

Susanne Koch, „Zum Zusammenhang von Wirtschaftsentwicklung und Beschäftigung gering Qualifizierter“, Konrad-Adenauer-Stiftung, Workshop „Was kommt nach Hartz IV?“, **Cadenabbia (Italien)**, am 5.7.2005.

Dana Müller, „Die Nutzung des IAB-Betriebspanel im FDZ der BA im IAB“, Lehrforschungsprojekt: Wandel von Beschäftigungsformen und betrieb-

liche Personalpolitik“, Universität Duisburg-Essen (**Duisburg**) am 5.7.2005.

Susanne Rässler, „Complications When Using Nonrandomized Job Training Data to Draw Causal Inferences“ sowie „The Use of Multiple Imputation to Create a Null Dataset from Nonrandomized Job Training Data“, 55th Session of the International Statistical Institute (ISI, Weltkongress der Statistiker) in **Sydney (Australien)** am 9.4.2005.

Ulrich Walwei, „Employment Services in Germany – Development, Recent Changes and Possible Impacts“, International Seminar on Employment/Unemployment Insurance, Korean Labour Institute, **Seoul (Korea)** am 7.7.2005.

Joachim Wolff, „The duration of new job matches in east and west Germany“, 16. Jahrestreffen der European Association of Labour Economists“, **Lissabon (Portugal)** am 11.9.2004.

Rubin was here

Mr. Donald B. Rubin ist Professor of Statistics am Department of Statistics der Harvard Universität in Cambridge, Boston, USA. Dort lehrt und forscht er seit über 20 Jahren, von denen er 13 Jahre lang dem Department of Statistics als Leiter vorstand.

Über 300 Publikationen hat er in hochrangigen Journalen veröffentlicht und eine Reihe von Büchern produziert.

Seine Arbeitsgebiete erstrecken sich von der Messung von Kausaleffekten in Zufallsexperimenten und Beobachtungsstudien über Matching Verfahren, Stichprobenverfahren, Methoden der Behandlung von fehlenden Daten, Entwicklung von Bayes-Methoden bis hin zu allerlei praktischen Anwendungen in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften und der Biomedizin.

Er gilt auch als der Vater des Kausalmodells (Rubin's Causal Model) in Beobachtungsstudien, hat die Technik der mehrfachen Ergänzung erfunden (multiple imputation) und zeichnet verantwortlich für den weit verbreiteten EM-Algorithmus (Expectation-Maximization).

Zwei der für Statistiker besonders prestigeträchtigen Preise hat er erhalten: die Samuel S. Wilks Medaille der Amerikanischen Statistischen Gesellschaft sowie den Parzen Preis für Statistische Innovationen.

Für das Jahr 2004 wurde er zum R. A. Fisher Lecturer gewählt.



Professor Rubin, wie man ihn auf der ganzen Welt kennt und schätzt. Professor Rubin ist Fellow einer Vielzahl von Vereinigungen, seit kurzem auch des IAB.

Lohnlücke

Dem kleinen Unterschied auf der Spur

In zwei neuen Studien (vgl. Kasten) wurden Veränderungen bei den Einkommensunterschieden zwischen Männern und Frauen in vier Komponenten zerlegt. Damit lässt sich nun genauer erklären, warum zum Beispiel in den 90er Jahren die Frauen in Deutschland den Verdienstrückstand zu den Männern teilweise aufgeholt haben.

„Our results imply that American women were indeed swimming upstream in the 1970's and 1980's in the face of rising inequality“. Dies war vor mehr als 10 Jahren das zentrale Ergebnis einer Studie von Francine Blau und Lawrence Kahn. In den USA wurde der Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen zwischen 1975 und 1987 deutlich abgebaut, während die Ungleichheit der Arbeitseinkommen insgesamt zunahm.

Genau dieses Phänomen lässt sich auch im Westdeutschland der 90er Jahre beobachten. Das belegen zwei neuere Studien, an denen mit Hermann Gartner, Susanne Rässler und Gesine Stephan zwei Forscherinnen und ein Forscher aus dem IAB sowie mit Tatjana Sohr eine Wissenschaftlerin der Universität Hannover beteiligt waren.

Zwei Studien

Hermann Gartner und Susanne Rässler (2005), „Analyzing the Changing Gender Wage Gap based on Multiply Imputed Right Censored Wages“. IAB Discussion Paper No. 5/2005, Nürnberg. Die Studie wertet die Beschäftigtenstichprobe des IAB (IABS) aus.

Tatjana Sohr und Gesine Stephan (2005), „Warum schwimmen Frauen stromaufwärts?“ in: Lutz Bellmann u.a. (Hrsg.), Institutionen, Löhne und Beschäftigung, Beiträge aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 294, S. 65-79. Die Studie verwendet die niedersächsische Gehalts- und Lohnstrukturerhebung (GLS).



Wieso verdienen Frauen weniger als Männer?

Ein erster Grund für Einkommensdifferenzen ist, dass sich Persönlichkeitsmerkmale, Fähigkeiten und Ausbildungen von Männern und Frauen unterscheiden. Bereits im frühkindlichen Alter entwickeln sich Mädchen und Jungen in ihrer Motorik und Sprachfähigkeit unterschiedlich – ob genetisch oder durch Sozialisation bedingt, sei dahingestellt. Bei den erworbenen Merkmalen spielt die Ausbildung eine zentrale Rolle: Wer qualifizierter ist, kann in einem Betrieb produktiver eingesetzt werden und bekommt daher einen höheren Lohn.

Auch die Erwerbskarrieren von Männern und Frauen verlaufen typischerweise unterschiedlich. Erstens weisen Frauen aufgrund von Kinderbetreuungszeiten mehr Erwerbsunterbrechungen als Männer auf und haben höhere Flexibilitätsbedürfnisse. Männer können daher mehr Berufserfahrung als Frauen sammeln; deren Berufserfahrung kann während der Unterbrechungszeiten sogar veralten. Bei erwerbstätigen Müttern begrenzen Kinderbetreuungspflichten die Möglichkeiten, auf Arbeitszeitwünsche des Arbeitgebers einzugehen.

Zweitens tendieren Frauen dazu, typische Frauenberufe zu wählen. Kommt es hierdurch zu einem „Überangebot“ an Frauen in diesem Beruf, so drückt dies das

berufliche Lohnniveau. Wie stark sich dies auf die Lohnungleichheit auswirkt, ist jedoch umstritten. In Deutschland scheinen weniger Lohnunterschiede zwischen den Berufen, als vielmehr innerhalb der Berufe bedeutsam zu sein.

Schließlich können Lohnunterschiede die Folge von Diskriminierung sein. Hier können Unterschiede in der Wahrnehmung der tatsächlichen Produktivität eine Rolle spielen. Es gibt aber auch Vorurteile von Unternehmern und Arbeitnehmern oder Rollenmuster, die das Verhalten prägen. Dies führt zur unterschiedlichen Behandlung von Männern und Frauen bei Einstellung, Beförderung und Entlohnung. In der ökonomischen Theorie werden solche Mechanismen als „Präferenzen für Diskriminierung“ modelliert.

Diskriminierung führt zu einem unwirtschaftlichen Personaleinsatz, weil weniger Frauen beschäftigt werden als ökonomisch effizient wäre. Diskriminierung ist damit nicht kostenlos. Tatsächlich scheint es die Wahrscheinlichkeit diskriminierenden Verhaltens zu verringern und sich günstig auf die relativen Löhne und die Beschäftigung von Frauen auszuwirken, wenn Unternehmen an Marktmacht verlieren und so zu einem effizienteren Personaleinsatz gezwungen sind.



Wieso könnten sich Lohnunterschiede verändern?

Geringere Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen können also daraus resultieren, dass sich geschlechtsspezifische Unterschiede bei Persönlichkeitsmerkmalen, Fähigkeiten oder Erwerbskarrieren – im folgenden unter dem Begriff „Ausstattung“ zusammengefasst – verringert haben. Alternativ könnte die Diskriminierung von Frauen am Arbeitsmarkt zurückgegangen sein. Beides verbessert die Position von Frauen innerhalb der Lohnverteilung.

So verfügten etwa Mädchen noch in den 70er Jahren über eine schlechtere Schulbildung als Jungen. Inzwischen hat sich das Verhältnis umgekehrt: Mädchen erwerben im Durchschnitt höhere formale Schulabschlüsse. Allerdings entschließen sie sich nach wie vor seltener zur Aufnahme eines Studiums.

Eine Änderung des Lohnunterschiedes kann jedoch auch aus der Entwicklung der Lohnstruktur insgesamt resultieren – dies ist eine wichtige Erkenntnis von Francine Blau und Lawrence Kahn. Er wird auch bei unveränderten „Ausstattungen“ ansteigen, wenn die Lohnungleichheit allgemein zunimmt. Eine besondere Rolle spielen hier die „Ertragsraten“ für bestimmte Arbeitsmarktqualifikationen.

Die Ertragsrate der Berufserfahrung gibt zum Beispiel an, was eine Person im Durchschnitt zusätzlich verdient, wenn sie ein zusätzliches Jahr Berufserfahrung aufweist. Da Männer im Durchschnitt über mehr Berufserfahrung verfügen als Frauen, führt ein Anstieg der Ertragsrate der Berufserfahrung dazu, dass die Löhne von Männern stärker steigen als die Löhne von Frauen. Die Lohnlücke vergrößert sich dann auch bei einem konstanten Niveau an Berufserfahrung.

Das Zerlegungsverfahren

Mit Hilfe von statistischer Verfahren ist es möglich, die Ertragsraten derjenigen lohnbestimmenden Merkmale zu schätzen, die für den Forscher beobachtbar sind – z.B. die bereits genannte Ertragsrate der Berufserfahrung oder die Ertragsrate von Jahren schulischer und beruflicher Ausbildung. Auf Basis dieser Schätzungen lässt sich der Lohn in zwei Bestandteile zerlegen:



- a) einen erklärten Bestandteil, der sich aus der beobachteten „Ausstattung“ ergibt, bewertet mit deren Ertragsraten, und
- b) einen unerklärten Rest, das Residuum.

Der erklärte Bestandteil zeigt, was eine Person mit einer bestimmten Ausstattung im Durchschnitt verdienen würde. Das Residuum spiegelt einerseits unbeobachtbare individuelle Merkmale wider, die die Produktivität beeinflussen (wie die Motivation), andererseits aber auch Diskriminierung und Zufallseinflüsse auf den Lohn (z.B. Glück).

Die Veränderung des Einkommensunterschiedes zwischen Männern und Frauen kann auf dieser Basis in vier Effekte zerlegt werden. Die beiden ersten beziehen sich auf Veränderungen der Ausstattung und der Ertragsraten:

1. Der Ausstattungseffekt zeigt an, welchen Effekt Veränderungen der beobachteten Merkmale von Männern und Frauen auf die Lohnlücke gehabt haben. Zum Beispiel kann sich das Einkommen von Frauen durch eine relative Verbesserung ihrer Qualifikation dem Einkommen von Männern angenähert haben.
2. Der Ertragsrateneffekt resultiert aus Veränderungen der Ertragsraten des Humankapitals im Zeitablauf. Zum Beispiel könnten steigende Ertragsraten der Ausbildung bewirken, dass ein Qualifikationsdefizit von Frauen ihre relative Einkommensposition im Zeitablauf weiter verschlechtert.

Diese Datensätze wurden verwendet

Studie 1: Die Beschäftigtenstichprobe des IAB (IABS) geht aus den Beschäftigungsmeldungen der Arbeitgeber an die Sozialversicherungsträger hervor. Die Daten repräsentieren etwa 80 Prozent der Erwerbstätigen. Für die Untersuchung wurden nur Vollzeitbeschäftigte betrachtet, Auszubildende und geringfügig Beschäftigte wurden ausgeschlossen.

Die Daten enthalten keine genauen Informationen über die Arbeitszeit. Sie enthalten aber exakte Angaben zur Beschäftigungsdauer und dem Lohn. Damit wurde das durchschnittliche Tagesentgelt bestimmt. Als individuelle Merkmale und Arbeitsplatzcharakteristika werden Angaben zur Ausbildung, zum Alter, zur Betriebsgröße und zum Wirtschaftszweig herangezogen.

Ein Nachteil der IABS ist, dass die Löhne an der Beitragsbemessungsgrenze abgeschnitten sind. Die beiden Autoren haben im IAB ein statistisches Verfahren entwickelt, das die abgeschnittenen Löhne durch Schätzungen ersetzt, und solche Studien, erst möglich macht. Das Verfahren wurde in dieser Studie erstmals erprobt.

Studie 2: Die Gehalts- und Lohnstrukturhebung (GLS) für Niedersachsen ist als repräsentative, zweistufige Stichprobe konzipiert. Auswahlseinheiten der ersten Stufe sind die Betriebe, in der zweiten Stufe wurde dann eine Stichprobe von Beschäftigten in diesen Betrieben gezogen. Die Analyse beschränkt sich auf Vollzeitbeschäftigte aus dem Produzierenden Gewerbe, dem Handel sowie dem Kredit- und Versicherungsgewerbe. Die individuelle Ausstattung wird durch Ausbildung, Betriebszugehörigkeitsdauer und Alter erfasst. Zudem wird für die Wochenarbeitszeit kontrolliert, während betriebliche Einflüsse – wie Wirtschaftszweig und Betriebsgröße – indirekt durch die Schätzung fixer Betriebseffekte auf das Arbeitsentgelt berücksichtigt werden.

Damit unterscheiden sich die Datenquellen in folgender Hinsicht: Die GLS berücksichtigen nur einen Teil des Dienstleistungssektors. Allerdings erlaubt der verwendete Datensatz eine akkurate Berechnung von Stundenlöhnen, während in der IABS lediglich Tageslöhne – ohne exakte Angabe der Arbeitszeit – zur Verfügung stehen.

Der dritte und vierte Effekt analysieren die Veränderungen beim unerklärten Residuum:

3. Der Positionseffekt beschreibt, ob sich die Position des mittleren Residuums der Frauen im Vergleich zu den Männern verändert hat – z.B. könnten Frauen im Zeitablauf besser motiviert oder weniger diskriminiert werden. Dabei wird unterstellt, dass sich die Streuung der Residuen im Zeitablauf nicht verändert hat.
4. Der Streuungseffekt folgt aus einer im Zeitablauf veränderten Streuung der Residuen. Steigt diese Streuung, so wachsen auch die Abstände zwischen „schlechten“ oder „guten“ Positionen in der Verteilung der Residuen – wie die Abstände zwischen Punkten auf einem Luftballon, den man aufbläst.

Der Ausstattungs- und der Positionseffekt können als das Ergebnis geschlechtsspezifischer Veränderungen interpretiert werden, während der Ertrags- und Streuungseffekt Veränderungen in der Lohnstruktur widerspiegeln, die beide Geschlechter gleichermaßen betreffen. In der einen Studie werden Lohninformationen auch auf Betriebsebene ausgewertet. Der Positions- und Streuungseffekt wird dort noch in eine innerbetriebliche und eine zwischenbetriebliche Komponente zerlegt.

Wievil weniger verdienen die Frauen?

Wie die Tabelle zusammenfassend zeigt, ermittelt die IABS-Studie für das Jahr 1991 einen Lohnunterschied von 36 Prozent, der auf 29 Prozent im Jahr 2001 zurückgeht. Damit ist der Einkommensnachteil von Frauen zwar immer noch beträchtlich, hat sich aber über die 90er Jahre um 7 Prozentpunkte verringert. Die GLS-Studie weist für das Jahr 1990 eine geschlechtsspezifische Lohnlücke von 26 Prozent aus, die sich bis zum Jahr 2001 um 8 Prozentpunkte auf 18 Prozent verkleinerte.

Tabelle

Ergebnisse der Zerlegung in Prozentpunkten

	IABS	GLS
Relative Lohnlücke 1991/90	36	26
Relative Lohnlücke 2001	29	18
Veränderung Lohnlücke	-7	-8
Geschlechtsspezifisch (Ausstattungs- und Positionseffekt)	-11	-10
Lohnstruktur (Ertrags- und Streuungseffekt)	4	2

Quelle: ?????



Damit sinkt der Lohnunterschied in beiden Untersuchungen etwa gleich stark, allerdings von einem unterschiedlichen Niveau aus. Ein Teil des Niveauunterschieds lässt sich durch Arbeitszeitunterschiede erklären. Beide Studien erfassen zwar nur Vollzeitbeschäftigte. Weil aber Männer im Durchschnitt mehr Überstunden machen, unterscheidet sich die tatsächliche Arbeitszeit zwischen Männern und Frauen: Das konnte in der GLS berücksichtigt werden, nicht aber in der IABS.

Warum hat sich die Lohnlücke verringert?

Wodurch erklärt sich nun die verbesserte Position von Frauen im Einzelnen? Die Ergebnisse der IABS-Studie sind in Abbildung 1 dargestellt, die Ergebnisse der GLS-Studie in Abbildung 2.

Am meisten beigetragen zur Verringerung der Lohnungleichheit hat der Positionseffekt – er ist nach der GLS für 6 Prozentpunkte, nach der IABS für 7 Prozentpunkte verantwortlich. Frauen haben also bei dem nicht erklärten Lohnbestandteil, dem Residuum, relativ gegenüber den Männern aufgeholt. Entweder sind unbeobachtbare Produktivitätsunterschiede zwischen Männern und Frauen im Zeitablauf zurückgegangen oder das Ausmaß an Diskriminierung ist gesunken.

Die Zerlegung des Residuums in eine inner- und eine zwischenbetriebliche Komponente mit der GLS zeigt: Der innerbetriebliche Aufstieg von Frauen in der Lohnverteilung war hierfür entscheidend – damit lassen sich bereits 5 Prozentpunkte erklären.

Die relativ verbesserte „Ausstattung“ von Frauen ist der zweitwichtigste Faktor für den Rückgang der Lohnlücke. Der Ausstattungseffekt erklärt nach beiden Studien 4 Prozentpunkte des Rückgangs. In der IABS-Studie wurden hier mehrere Komponenten unterschieden: Die steigende Qualifikation von Frauen hat die Lohnungleichheit um 3 Prozentpunkte verringert; das entspricht der Hälfte der gesamten Verringerung des Lohnunterschiedes.

Auch die Größe der Firmen, in denen Frauen arbeiten, beeinflusst die Lohnungleichheit: Frauen arbeiten im Vergleich zu Männern häufiger in kleinen Firmen. Kleine Firmen zahlen jedoch im Durchschnitt geringere Löhne als große Firmen. Die Konzentration von Frauen in kleineren

Betrieben hat sich in den 90er Jahren abgeschwächt. Der Ausstattungseffekt hat daher zu einer Reduzierung der Lohnlücke um 0,6 Prozentpunkte beigetragen.

Frauen sind auch häufiger in Wirtschaftszweigen zu finden, die geringere Löhne zahlen. Die Konzentration von Frauen in diesen Wirtschaftssektoren hat sich jedoch nicht geändert.

Der Ertragsrateneffekt hat den IAB-Ergebnissen nach leicht in die entgegengesetzte Richtung gewirkt. Der Lohn von höher Qualifizierten ist stärker gewachsen als der Lohn von weniger Qualifizierten. Da Männer häufiger in der Gruppe der höher Qualifizierten zu finden sind, haben sie stärker vom Lohnwachstum profitiert – bei konstanter

Veränderungen des Lohnunterschiedes zwischen Männern und Frauen und seiner Komponenten 1990/1991 bis 2001 im Studienvergleich

Abbildung 1

Veränderungen IABS-Studie, 1991 bis 2001 – in %

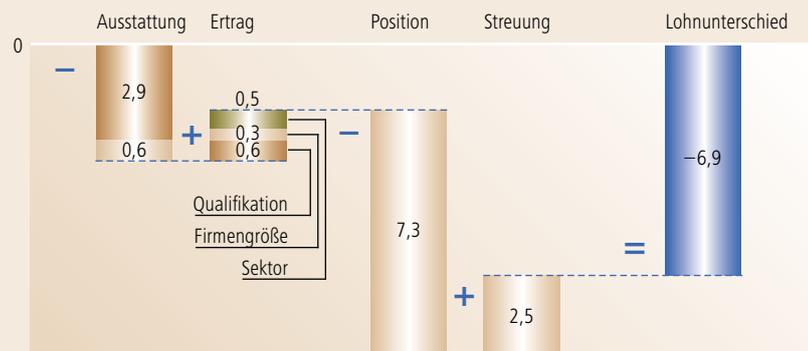
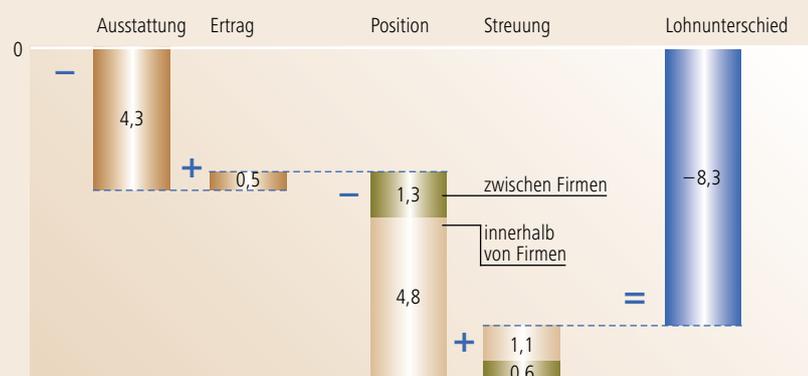


Abbildung 2

Veränderungen GLS-Studie, 1990 bis 2001 – in %



Quelle: ?????

Qualifikation von Frauen und Männern wäre die Lohnungleichheit um 0,6 Prozentpunkte gestiegen.

Auch die Lohnunterschiede zwischen Sektoren und Firmengrößen haben zugenommen, was ebenfalls in Richtung einer steigenden Ungleichheit gewirkt hat. In der niedersächsischen GLS lässt sich ein solcher Effekt hingegen nicht feststellen.

Die Streuung der Residuen hat jedoch den Ergebnissen beider Studien nach deutlich zugenommen. Unter sonst gleichen Umständen hätte der Streuungseffekt eine Erhöhung der Lohnlücke um mindestens 2 Prozentpunkte bewirkt. Der Streuungseffekt ist dabei im Wesentlichen wiederum auf Veränderungen der innerbetrieblichen Lohnstreuung zurückzuführen. Veränderungen der zwischenbetrieblichen Lohnstreuung haben hingegen kaum Einfluss auf die Entwicklung der Lohnlücke genommen.

Fazit

Die beiden Studien zeigen: Die in den 90er Jahren beobachtbare Annäherung der Löhne von Männern und Frauen in Deutschland kann vor allem mit einer Verbesserung des Humankapitals von Frauen, mit niedrigeren (unbeobachteten) Produktivitätsunterschieden und einer geringeren Diskriminierung erklärt werden.

Die Autoren



PD Dr. Gesine Stephan ist Leiterin des Forschungsbereichs 1 „Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik“ am IAB.



Dr. Hermann Gartner ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Kompetenzzentrum „Empirische Methoden“ am IAB.

Für weitere Informationen

gesine.stephan@iab.de
hermann.gartner@iab.de



■ Bei konstanter Lohnstruktur, also gleichen Ertragsraten des Humankapitals und gleich bleibender Streuung der Arbeitseinkommen wäre der Lohnabstand zwischen Frauen und Männern nicht nur um 7 bis 8 Prozentpunkte, sondern um 10 bis 11 Prozentpunkte zurück gegangen. Dies entspricht dem geschlechtsspezifischen Effekt in der Tabelle.

■ Bei konstanten geschlechtsspezifischen Faktoren, also gleicher Ausstattung und Position von Frauen, hätte die leicht steigende Streuung der Lohnstruktur in den 90er Jahren einen Anstieg der Lohnlücke zwischen Männern und Frauen in Westdeutschland um 2 bis 4 Prozentpunkte bewirkt. Dies entspricht dem Lohnstruktureffekt in der Tabelle.

Frauen konnten den Lohnabstand um ein beträchtliches Stück verkürzen, sind aber von den Turbulenzen am Arbeitsmarkt wieder etwas zurückgeworfen worden. Der kleine Unterschied ist immer noch (zu) groß.

Verwendete und weiterführende Literatur

Juliane Achatz, Hermann Gartner und Timea Glück (2004): Bonus oder Bias?

Mechanismen geschlechtsspezifischer Entlohnung. IAB Discussion Paper Nr. 02/2004, Nürnberg.

Olaf Hübler (2003): Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 36, S. 539-559.

Das Zitat zum Beginn des Beitrags stammt aus:

Francine D. Blau und Lawrence M. Kahn (1994): Rising Wage Inequality and the U.S. Gender Gap. In: American Economic Review (Papers and Proceedings) 84, S. 23-28.

Integration

Fremd ist der Fremde nur in der Fremde

Um das Fremdsein in einem andern Land zu überwinden, gibt es ein probates Mittel: die Integration in die einheimische Gesellschaft. Für Einwanderer und ihre Kinder ist sie am besten über Bildung zu erreichen. Damit liegen sie immer richtig.



Die Bildungsbeteiligung der Einwanderer, ihrer hierzulande geborenen Kinder und Kindeskiner, ist ein wichtiger Indikator für die integrative Kraft des Bildungssystems in Deutschland. Da Bildung und formale Bildungsabschlüsse eine zentrale Rolle im Erwerbsleben spielen, ist hier auch der Hebel für gesellschaftliche Integration und den Ausgleich ungleicher Startchancen zu suchen.

„Bildungsbeteiligung“ ist in der sozioökonomischen Analyse des Bildungssystems zu einem häufig untersuchten Gegenstand geworden. Gleichwohl können damit nicht alle Facetten der Integration über Bildung eingefangen werden. Die „Beteiligungentscheidung“ kann etwas Aktives sein, aber auch etwas passiv Erduldetes.

Meist kann empirisch nicht differenziert werden, ob es deshalb zu einer geringeren Teilnahme kommt, weil sich Betroffene – zum Beispiel aus kulturellen Gründen – nicht beteiligen wollen, oder ob sie nicht beteiligt werden. Außerdem kann durch früher entstandene Leistungsdefizite eine spätere Beteiligung verhindert worden sein. Deshalb lässt sich oft nur beschreiben, ob und inwieweit sich Personen mit und ohne Migrationshintergrund voneinander unterscheiden. Kausale Zusammenhänge scheinen hier allenfalls auf.



Unterschiedliche Bildungsgeschichte

Wie gut es gelingt, vorhandene Bildungsangebote auch für Kinder und Erwachsene aus „bildungsfernen“ Familien zu nutzen, kann am Merkmal des Migrationshintergrundes besonders gut gezeigt werden. Freilich haben nicht alle Menschen mit Migrationshintergrund auch automatisch eine schwierige Bildungsgeschichte.

Das wird schon deutlich, wenn man Gruppen unterschiedlicher Nationalität miteinander vergleicht. So ist etwa das sozialstrukturelle Muster bei Zuwanderern aus Nordamerika ein anderes als bei Migranten aus den ehemaligen Anwerbestaaten wie Italien, Griechenland oder der Türkei.

Hinzu kommt, dass der Migrationshintergrund häufig nicht aus den amtlichen statistischen Daten ermittelt werden kann. Der typische Zugang über das Merkmal „ausländische Staatsangehörigkeit“ erfasst weder die Gruppe der Spätaussiedler noch diejenigen, die eingebürgert wurden. Zudem wird nicht deutlich, ob ein „Ausländer“ vielleicht schon sein ganzes Leben in Deutschland verbracht hat.

Wegen der defizitären Datenlage wird auf das Merkmal „Ausländer“ oder „Menschen mit Migrationshintergrund“ zurückgegriffen. Dabei zeigt sich, dass schon die Analyse des vorhandenen Datenmaterials, das je nach Quelle und Erhebungskonzept den Migrationshintergrund unterschiedlich gut ausleuchtet, doch sehr typische Integrationsmuster sichtbar macht.

Verschwendetes Potential

Weil erst die Nutzung aller Integrationspotentiale auch die Nutzung aller Leistungspotentiale garantiert, wird die Frage der Bildungsbeteiligung auch zum volkswirtschaftlichen Prüfstein. Dies gilt umso mehr, als das Erwerbspersonenpotential, also die größtmögliche Zahl an Erwerbstätigen, aus demografischen Gründen in naher Zukunft stark schrumpft. Soziale und gesellschaftspolitische Ziele werden damit auch zu ökonomischen Zielen.

Im Bildungssystem kann der Migrationshintergrund an mehreren Stellen aufscheinen. Zunächst beim Zugang zu den unterschiedlichen Bildungsangeboten. Insbesondere können traditionelle Verhaltensmuster, unterschiedliche Einschätzungen des Erreichbaren und die finanzielle Lage

Tabelle 1

Ausländische und deutsche Schülerinnen und Schüler in allgemein bildenden Schulen nach Schulart, Schuljahr 2003/2004 – in %

Schulart	deutsche Schüler/innen (5.898.508)			ausländische Schüler/innen (570.958)		
	zusammen	männlich	weiblich	zusammen	männlich	weiblich
	Schulartunabhängige Orientierungsstufe	4,3	51,5	48,5	5,7	51,3
Hauptschulen	15,1	56,7	43,3	35,6	54,0	46,0
Schularten mit mehreren Bildungsgängen	7,1	53,5	46,5	2,0	53,0	47,0
Realschulen	20,4	49,5	50,5	16,0	48,2	51,8
Gymnasien	37,7	45,8	54,2	16,2	45,7	54,3
Integrierte Gesamtschulen	8,1	51,3	48,7	12,2	49,3	50,7
Freie Waldorfschulen	1,2	48,3	51,7	0,3	46,3	53,7
Sonderschulen	6,1	63,8	36,2	12,0	60,4	39,6
Insgesamt	100,0			100,0		

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 1 und eigene Berechnungen

eine Rolle spielen. Hinzu kommt jeweils die Ausgangsposition im Bildungssystem.

Die zweite Frage lautet: Wie gut gelingt es innerhalb eines Bildungsabschnittes den optimalen Bildungserfolg zu erzielen, alle Potentiale auszuschöpfen und ungleiche Ausgangslagen soweit wie möglich zu kompensieren? Den dritten Fokus bildet der Übergang von einem in den anderen Bildungsabschnitt. So wirken an der „ersten Schwelle“, zwischen dem allgemein bildenden Schulabschluss und der beruflichen Ausbildung, wiederum Selektionsmechanismen, auf der Seite der Lernenden wie auf der Seite der Lehrenden.

Von der Betreuung zur Bildung

In der bildungspolitischen Diskussion gewinnt die Rolle von Kindergärten und Kindertagesstätten zunehmend an Bedeutung. Sie zielt auf die Ergänzung der Betreuung um frühkindliche Bildung. Die Bildungs- und Sozialisationsleistungen der Kindergärten bieten eine wichtige Voraussetzung für die Schulfähigkeit. Sie haben langfristige Wirkungen und beeinflussen spätere schulische Leistungen und soziale Kompetenzen.

Kindergärten sind also Erziehungs- und Bildungseinrichtungen, die auch eine wichtige Aufgabe bei der Integration junger Menschen mit Migrationshintergrund erfüllen. Allerdings besuchen den Kindergarten prozentual etwas weniger ausländische als deutsche Kinder (ohne Abbildung).

Die Sprache entscheidet

Der Zugang zum Kindergarten bildet für Migrantenkinder häufig die Grundlage für die sprachliche Entwicklung. Sprache ist das entscheidende Kommunikationsmittel auf allen Bildungsebenen. PISA zeigt den Zusammenhang zwischen mangelnder Sprachfähigkeit, mangelndem Schulerfolg und sozialer Segregation. Damit gerät die mangelnde vorschulische Sprachförderung und der hohe Anteil verzögerter Schulkarrieren ins Blickfeld.

Die Förderung der deutschen Sprache als Zweitsprache gelingt umso besser, je eher die Förderung einsetzt und je früher die Kinder die Sprache spielerisch anwenden und erlernen können. So verdeutlichen die Erfolge der Vorlaufkurse, die 2003 in hessischen Modellkindergärten eingerichtet wurden, die Wirksamkeit systematischer vorschulischer Sprachförderung.

Bildungsbeteiligung im Schulsystem

Die Bildungsstatistik zeigt, dass ausländische Kinder und Jugendliche in höheren Bildungsgängen unterrepräsentiert sind, aber überrepräsentiert an Schulen, die keinen weiterführenden Abschluss bieten (vgl. Tab. 1). Während im Schuljahr 2003/2004 nur 15 Prozent der deutschen Kinder und Jugendlichen eine Hauptschule besuchten, lag der Anteil der ausländischen bei 36 Prozent. Dagegen besuchten 38 Prozent der deutschen Schülerinnen und Schüler ein Gymnasium und nur 16 Prozent der ausländischen.

Beim Besuch der Realschule ist der Unterschied gering, bei Gesamtschulen kaum ausgeprägt. Von den ausländischen Schülerinnen und Schülern besuchten aber 12 Prozent eine Sonderschule, bei den deutschen waren es lediglich 6 Prozent.

Die Verteilung der Jungen und Mädchen auf die Schularten folgt bei Ausländern und Deutschen dem gleichen Muster, während sich die Verteilung zwischen den Nationalitäten unterscheidet. Vor allem türkische und italienische Jugendliche sind überproportional an Hauptschulen und erheblich seltener an Gymnasien zu finden. Die Verteilung der spanischen Jugendlichen auf die Schularten ist am ehesten mit der der Deutschen zu vergleichen. Der Nachteil ausländischer Kinder zeigt sich auch bei der Nichtversetzung: In allen Schulstufen und Schulformen liegt der Anteil für ausländische Kinder höher als für deutsche.

Im Zeitablauf zeichnen sich zwei Entwicklungen ab: Der Anteil ausländischer Kinder an weiterführenden Schu-

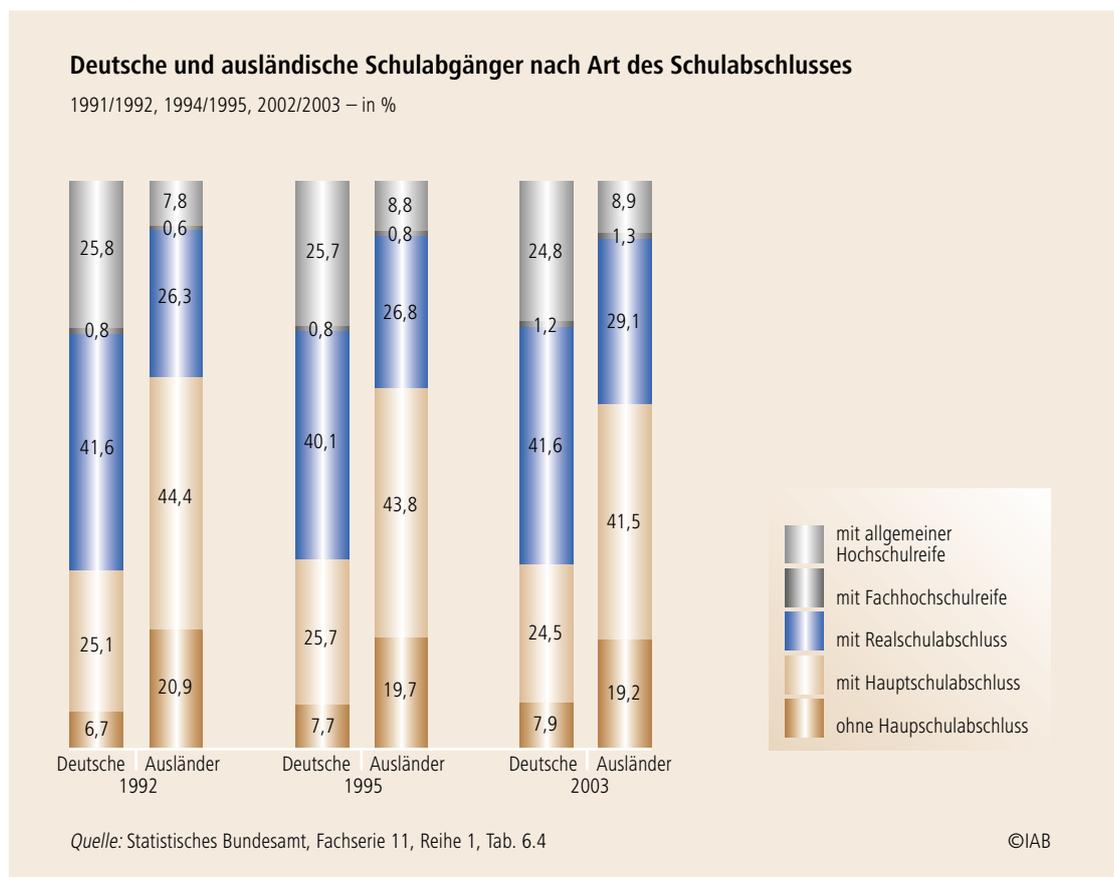
len (Real- und Gesamtschulen) zeigt einen leichten Aufwärtstrend, während der Anteil bei Gymnasien stagniert. Der Ausländeranteil an Hauptschulen nahm geringfügig ab, während er bei Sonderschulen stark stieg. PISA hat gezeigt, dass ein Großteil der Jugendlichen, deren Eltern im Ausland geboren sind, sozioökonomisch schlechter gestellten Haushalten angehört. In Deutschland sind aber die Chancen, eine höhere Schule zu besuchen, eng mit dem sozioökonomischen Status verbunden – die Verteilung liegt also innerhalb der Erwartung.

Verbesserungen kaum in Sicht

Die Verteilung inländischer und ausländischer Schüler und Schülerinnen auf die erreichten Bildungsabschlüsse ist sehr unterschiedlich, wie die folgende Abbildung illustriert:

Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund erzielen in deutschen Schulen immer noch deutlich geringere Bildungserfolge als deutsche Jugendliche. Von den Schulabgängern im Jahr 2002/2003 erreichten bei den

Abbildung 1



Ausländern 19 Prozent keinen Abschluss (deutsche 8%), während 42 Prozent (deutsche 25%) einen Hauptschulabschluss machten. Somit erhalten 3/5 der ausländischen Absolventen (1/3 der deutschen) kein oder nur das niedrigste schulische Bildungszertifikat.

Studienberechtigt durch die Fachhochschulreife bzw. die allgemeine Hochschulreife sind bei den Ausländern lediglich 10 Prozent der Schüler, während es bei den deutschen knapp 25 Prozent sind. Die Abstände zwischen deutschen und ausländischen Jugendlichen haben sich im Zeitablauf kaum verändert. Bei den ausländischen Jugendlichen ist allenfalls eine marginale Verbesserung festzustellen.

Tabelle 2

Ausbildungsquoten von Ausländern und Deutschen, 1993 bis 2003 – in %

Jahr	Ausbildungsquoten der 18-21-jährigen					
	Ausländer			Deutsche		
	männlich	weiblich	insges.	männlich	weiblich	insges.
1993	40,3	24,6	32,8	80,5	58,2	69,6
1994	42,1	25,0	33,9	78,0	55,6	67,1
1995	41,0	24,8	33,2	77,1	54,2	66,0
1996	39,7	25,5	32,7	76,1	53,2	64,9
1997	38,8	25,5	32,3	76,2	53,5	65,1
1998	36,8	24,9	31,1	75,8	53,2	64,7
1999	35,4	24,9	30,4	75,4	53,6	64,7
2000	34,6	25,2	30,0	73,5	53,0	63,4
2001	33,2	25,2	29,3	72,8	52,8	63,0
2002	31,1	24,8	28,0	70,5	51,1	61,0
2003	29,7	24,5	27,1	69,9	49,7	60,0

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung, Erhebung zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung; Eigene Berechnungen

Unterschiedlicher Zugang zu Ressourcen

Wie die PISA-Ergebnisse zeigen, besteht ein enger Zusammenhang zwischen sozialer Herkunft und Schulleistung. Er wird über die Beteiligungschancen und die Beteiligung an den unterschiedlichen Schulformen vermittelt. Ausländische Schüler und Schülerinnen haben danach einen erheblichen Leistungsrückstand im Leseverständnis der deutschen Sprache. Mangelndes Leseverständnis wiederum ist seinerseits hauptverantwortlich für die schwächeren Leistungen in den mathematischen und naturwissenschaftlichen Fächern.

Nachteile wirken weiter

Die schlechtere Position der Migrantenkinder im Schulsystem wirkt auch ungünstig auf den Start in die berufliche Aus- und Weiterbildung. So zeigt ein Blick auf die Ausbildungsquoten (Zahl der Auszubildenden im Verhältnis zur Bevölkerung im Alter von 18 bis 21 Jahren), dass es große Unterschiede zwischen Deutschen und Ausländern sowie zwischen Frauen und Männern gibt (vgl. Tab. 2). Sichtbar wird auch, dass vor allem die Quote bei den jungen Männern im Zeitverlauf zurückgegangen ist. Dies ist zu einem Großteil auf einen Rückgang der gewerblichen Ausbildungsstellen zurückzuführen, die vor allem von Männern nachgefragt werden.

Allerdings bestehen auch zwischen den Ausländern erhebliche Unterschiede. So sind spanische Jugendliche und solche aus dem ehemaligen Jugoslawien wesentlich öfter an beruflichen Ausbildungen beteiligt als andere ausländische Jugendliche.

Wissenschaftliche Studien zeigen, dass die niedrigere Ausbildungsbeteiligung der Ausländer nicht auf mangelnde Motivation zurückzuführen ist. Auch ist ein erheblicher Teil der ausländischen Jugendlichen zweisprachig und verfügt über die für die Berufsausbildung notwendigen Schulabschlüsse. Während 2002 immerhin 43 Prozent der deutschen Schulabgänger mit Hauptschul- oder Sonderschulabschluss einen Ausbildungsplatz finden, beträgt dieser Anteil bei Ausländern nur 23 Prozent.

Noch größer sind die Unterschiede bei den Realschulabsolventen: 61 Prozent der Deutschen aber nur 24 Pro-

Tabelle 3

Ausbildungsquoten von Ausländern nach Nationalität, 2003 – in %

Jahr	Ausbildungsquoten der 18-21-jährigen					
	EU-Länder ¹⁾	darunter			Türkei	ehemaliges Jugoslawien
		Griechenland	Italien	Spanien		
2000	35,6	33,2	42,7	50,0	36,6	46,9
2001	36,1	34,8	43,2	48,8	38,2	53,4
2002	35,6	34,2	42,8	46,6	38,7	53,7
2003	34,9	34,0	42,5	42,8	37,7	47,9

¹⁾ Gebietsstand 31.12.2003

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung, Erhebung zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung; eigene Berechnungen

Abbildung 2

Verteilung von Ausländern und Deutschen auf Ausbildungsberufe, 2003 – in %

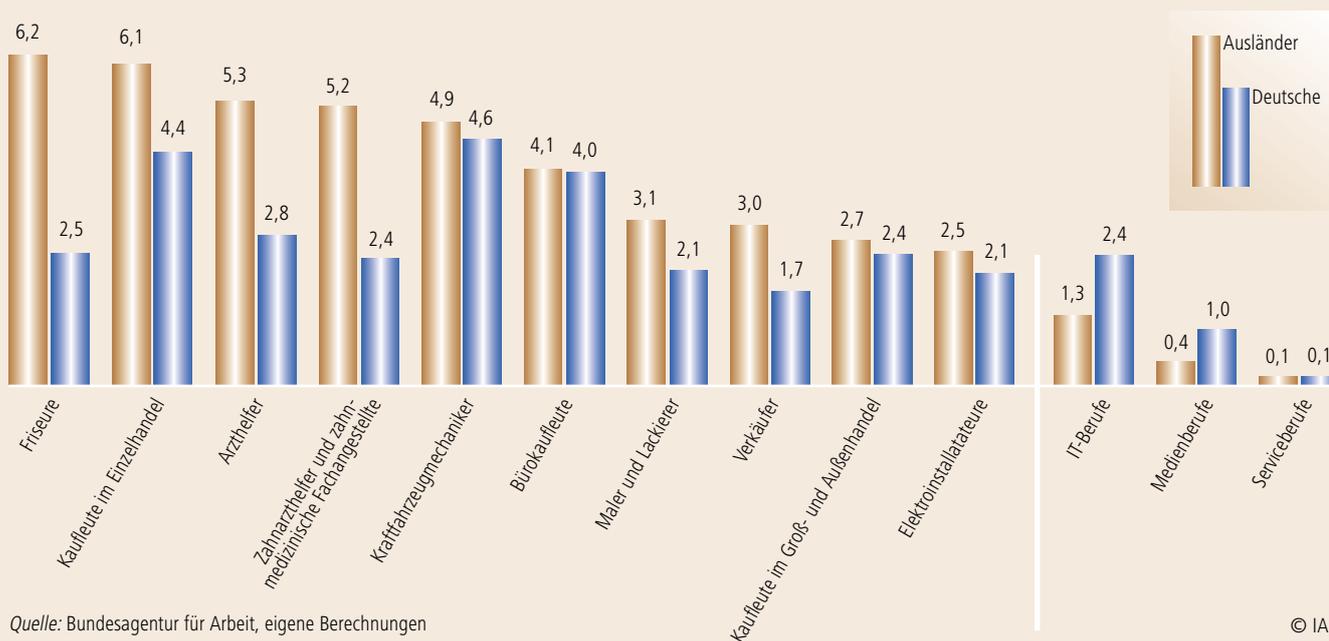
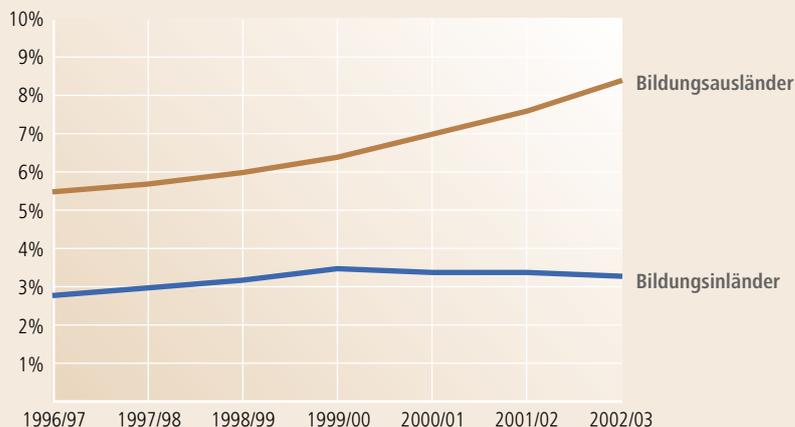


Abbildung 3

Bildungsinländer und Bildungsausländer an deutschen Hochschulen Wintersemester 1996/97 bis 2002/03 – in %



zent der Ausländer sind bei der Ausbildungssuche erfolgreich. Dies macht auch deutlich, dass bei Ausländern bessere schulische Voraussetzungen die Chancen auf einen Ausbildungsplatz kaum erhöhen.

Falsche Berufswahl

Abweichungen zwischen Deutschen und Ausländern sind auch bei der Berufswahl zu beobachten. So konzentrieren sich im Jahr 2003 bei den Ausländern 43 Prozent der Auszubildenden auf nur zehn Ausbildungsberufe; bei den Deutschen sind es 29 Prozent. Hinzu kommt, dass gerade diese Berufe zum Teil stark vom strukturellen Wandel betroffen und konjunkturabhängig sind. Auch sind Verdienstmöglichkeiten und Aufstiegschancen geringer. Umgekehrt gibt es nur halb so viele Ausländer wie Deutsche in modernen IT-, Medien- und Serviceberufen.

Studium zahlt sich aus

Eine hochschulische Bildung eröffnet die besten Chancen, sich über den Arbeitsmarkt auch gesellschaftlich zu integrieren und eine eigenständige Erwerbsbasis aufzubauen.

Die Ergebnisse der Qualifikationsforschung liefern seit Jahrzehnten und über alle konjunkturellen Zyklen hinweg das gleiche Bild: Das geringste Arbeitsmarktrisiko tragen die Absolventen von Universitäten und Fachhochschulen, auch wenn es an der Schwelle zwischen Hochschulabschluss und erstem Arbeitsplatz für eine Übergangszeit immer öfter zu prekärer Beschäftigung kommt. Im Übrigen sind für Hochschulabsolventen auch die Einkommensabstände zu den anderen Bildungsgruppen erhalten geblieben.

Mehr noch als die besonders geringe Beteiligung an der Hochschulbildung zeigt deren jahrelange Stagnation, dass es um die gesellschaftliche Teilhabe von Personen mit Migrationshintergrund hierzulande noch schlecht bestellt ist. So liegt an deutschen Hochschulen der Anteil der Ausländer, die in Deutschland ihre Hochschulzugangsberechtigung erworben haben (so genannte „Bildungsinländer“), seit einigen Jahren konstant bei ca. drei Prozent der Studierenden. Dagegen gibt es eine deutliche Steigerung beim Anteil der Ausländer, die im Ausland die Hochschulreife erworben haben („Bildungsausländer“).

Die Förderung beruflicher Weiterbildung

Es gibt Personen, die zwar eine abgeschlossene Ausbildung haben, aber in Berufen arbeiten, die einen starken Beschäftigungsabbau zu verzeichnen haben – beispielsweise wegen des strukturellen Wandels. In diesen Fällen kann eine von der Bundesagentur für Arbeit geförderte berufliche Weiterbildung für Arbeitslose angezeigt sein, um sie wieder in den Arbeitsmarkt einzugliedern. Wie bereits erwähnt, sind gerade Ausländer in diesen Berufen überrepräsentiert. In den letzten Jahren wuchs zwar der Ausländeranteil in Weiterbildungsmaßnahmen. Allerdings liegt er nach wie vor unter dem Anteil der Ausländer an den Arbeitslosen.

Fazit

Eine bessere statistische Erfassung würde dazu führen, ein noch genaueres und vollständigeres Bild der Bildungsbeteiligung von Migrantinnen und Migranten zu vermitteln. Allerdings wird selbst bei der vorhandenen Datenlage deutlich, dass die Integration von Einwanderern in das Bil-



dungssystem auch in der zweiten und dritten Generation zu wünschen übrig lässt. Dabei ist die Situation für verschiedene Einwanderergruppen unterschiedlich gut.

Die geringere Bildungsbeteiligung führt beispielsweise dazu, dass Migranten ein höheres Risiko tragen, arbeitslos zu werden und zu bleiben. Hierdurch entstehen auf der individuellen wie auf der gesellschaftlichen Ebene zusätzliche Kosten, da sich Potentiale nicht voll entfalten können.

Angesichts des demografischen Wandels und des damit verbundenen Rückgangs des Erwerbspersonenpotentials ist es umso wichtiger, Migrantinnen und Migranten besser als bisher in das Bildungssystem zu integrieren. Zur Zeit wirkt das Bildungssystem selektiv und vernachlässigt Kinder mit Migrationshintergrund, so dass auch in diesem Zusammenhang immer öfter von „Bildungsarmut“ gesprochen werden muss (vgl. auch den Beitrag von Jutta Allmendinger auf Seite 5).

Bei der Integration ist insbesondere der vorschulische Bereich von zentraler Bedeutung, da hier die Grundlagen

für den späteren Verlauf im Bildungssystem gelegt werden. Dieser aber ist wiederum entscheidend für die Perspektiven am Arbeitsmarkt. Gelänge es zum Beispiel, nur die deutschen Sprachkenntnisse der Migranten deutlich zu erhöhen, wäre schon die wichtigste Voraussetzung für einen erfolgreichen Bildungs- und Berufsverlauf geschaffen.

Verwendete und weiterführende Literatur

- Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (2005): Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration über die Lage der Ausländerinnen und Ausländer in Deutschland, Berlin. Im Internet unter: <http://www.integrationsbeauftragte.de/download/LageberichtInternet.pdf>
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2005): Berufsbildungsbericht 2005, Berlin. Im Internet unter: http://www.bmbf.de/pub/bbb_2005.pdf
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2005): Migrationshintergrund von Kindern und Jugendlichen: Wege zur Weiterentwicklung der amtlichen Statistik, Berlin. Im Internet unter: http://www.bmbf.de/pub/bildungsreform_band_vierzehn.pdf
- Herwartz-Emden, Leonie (2003): Einwanderungskinder im deutschen Bildungswesen, in: Cortina, Kai; Jürgen Baumert; Achim Leschinsky und Karl Ulrich Mayer (Hrsg.) (2003): Das Bildungswesen in der Bundesrepublik Deutschland. Strukturen und Entwicklungen im Überblick, Reinbek, S. 661 – 709.
- Sachverständigenrat für Zuwanderung und Integration (2004): Migration und Integration – Erfahrungen nutzen, Neues wagen. Jahresgutachten 2004, Berlin. Im Internet unter: http://www.bamf.de/template/zuwanderungsrat/gutachten/gutachten_2004_gesamt_000_480.pdf

Die Autoren



Dr. Carola Burkert ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Regionalen Forschungsnetz des IAB in der Regionaldirektion Hessen.



Karl-Heinz Kohn ist Dozent für Arbeitsmarkttheorie, Statistik, Politik und Beratung, an der Fachhochschule der Bundesagentur für Arbeit in Schwerin.



Dr. Rüdiger Wapler ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Regionalen Forschungsnetz des IAB in der Regionaldirektion Baden-Württemberg.

Für weitere Informationen

carola.burkert@iab.de, karl-heinz.kohn@arbeitsagentur.de, ruediger.wapler@iab.de

Neues Arbeitsfeld

IAB forscht zum SGB II

Von den neuen Arbeitsmarktgesetzen steht vor allem das Sozialgesetzbuch II für einen Paradigmenwechsel: Aus dem „fürsorgenden“ Wohlfahrtsstaat alter Prägung soll ein „aktivierender“ Sozialstaat werden. Dieser Prozess wird nun auch vom IAB forschend begleitet, indem es die komplexen Wirkungen des SGB II umfassend untersucht. Für eine feste Verbindung mit der traditionellen SGB III-Forschung ist gesorgt.

Am 1. Januar 2005 ist das zweite Buch des Sozialgesetzbuches – das SGB II – in Kraft getreten. Damit wurden Arbeitslosen- und Sozialhilfe zu einer einheitlichen Grundsicherung für erwerbsfähige Hilfebedürftige zusammengeführt. Ziel des Gesetzes ist es, die „...Eigenverantwortung von erwerbsfähigen Hilfebedürftigen und Personen, die mit ihnen in einer Bedarfsgemeinschaft leben [zu] stärken und dazu beizutragen, dass sie ihren Lebensunterhalt unabhängig von der Grundsicherung aus eigenen Mitteln und Kräften bestreiten können“.

Der Paradigmenwechsel

Die Grundsicherung umfasst deshalb neben den Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts auch solche, die durch Aufnahme einer Erwerbstätigkeit die Hilfebedürftigkeit verringern bzw. zu beenden sollen. Außerdem sollen sie dazu dienen, die Beschäftigungsfähigkeit des Hilfebedürftigen zu erhalten, wiederherzustellen oder zu verbessern.

Die Leistung zur Sicherung des Lebensunterhalts, das Arbeitslosengeld II (ALG II), bezieht sich nicht mehr auf das frühere Arbeitseinkommen. Ihre Höhe entspricht in etwa der alten Sozialhilfe, ihr Bezug ist aber stärker als früher an Voraussetzungen geknüpft. Hierzu gehört die Bereitschaft, durch Arbeit die Abhängigkeit des Haushalts von Transferzahlungen zu verringern. Bei der Arbeitssuche ist Eigeninitiative gefragt.

An die Arbeit selbst werden keine besonderen Anforderungen gestellt: Grundsätzlich ist jede Erwerbstätigkeit zumutbar. Wer die verlangte Eigeninitiative vermissen



lässt, eine Eingliederungsmaßnahme oder eine angebotene Arbeit ablehnt, muss mit Leistungskürzungen rechnen.

Hauptziel des SGB II ist es, die Hilfebedürftigkeit zu verringern oder zu beenden. Dem dienen vor allem die arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen des SGB III, dem



Regelwerk für die Bezieher von Arbeitslosengeld I, die auch den Empfängern von ALG II zur Verfügung stehen. Zusätzlich gewährt das SGB II weitere Hilfen, z.B. eine Unterstützung bei der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen, die Schuldnerberatung oder das Einstiegsgeld bei der Aufnahme einer gering bezahlten Beschäftigung. Große Aufmerksamkeit in der Öffentlichkeit haben die neuen Arbeitsgelegenheiten gefunden, die auch als 1-Euro-Jobs bezeichnet werden.

Durch eine einheitliche Zuständigkeit für Vermittlung, finanzielle Absicherung und soziale Dienstleistungen zur Unterstützung der Eingliederung sollen „Verschiebebahnhöfe“ zwischen Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe in Zukunft vermieden werden. Bis zum Jahr 2008 werden hierfür – im Rahmen einer Experimentierklausel – zwei verschiedene Modelle erprobt: In der Regel schließen sich Kommune und Agentur für Arbeit zu einer Arbeitsgemeinschaft (ARGE) zusammen, in der die erwerbsfähigen Hilfebedürftigen alle Leistungen der Grundsicherung erhalten. In 69 kreisfreien Städten oder Kreisen übernehmen kommunale Träger diese Aufgaben allein.

Zwei Forschungsaufträge

Um die Wirkungen des neuen SGB II umfassend zu analysieren, hat der Gesetzgeber zwei Forschungsaufträge formuliert: Das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit vergleicht die Wahrnehmung der Aufgaben durch die kommunalen Träger mit den ARGEN und vergibt entsprechende Forschungsaufträge (Wirkungsforschung zur Experimentierklausel nach §6c). Diese Forschung beschränkt sich auf die Frage, welches Modell besser geeignet ist, die Ziele des SGB II umzusetzen.

Die Forschung für die Grundsicherung als Ganze soll in die Arbeitsmarkt- und Berufsforschung nach §282 SGB

III einbezogen und damit vom IAB durchgeführt werden (Wirkungsforschung nach §55). Dieser Forschungsauftrag geht sehr viel weiter und stellt die gesamte Arbeitsmarktforschung inhaltlich und organisatorisch vor große Herausforderungen. Das IAB hat diese Herausforderung angenommen. In den letzten Monaten wurden Forschungsinhalte definiert und die nötigen Organisationsstrukturen geschaffen.

„Wirkung“ allein ist zu wenig

Die neuen Arbeitsmarktgesetze, insbesondere das SGB II, stehen für einen tief greifenden Wandel der gesellschaftlichen Regulierung von Arbeitslosigkeit. Das dahinter stehende Modell des „aktivierenden“ Sozialstaates unterscheidet sich wesentlich vom bisherigen sozialstaatlichen Umgang mit Risiken. Die Begleitforschung darf sich deshalb nicht auf die Wirkungen einzelner Instrumente beschränken, sondern muss versuchen, die komplexen Zusammenhänge der Wirkungen des Gesetzes auf verschiedenen Ebenen zu erfassen.

Kurzfristig geht es zunächst darum, die neuen „Mengerüste“ zu beschreiben: Welche Personenkreise sind überhaupt von ALG II-Bezug betroffen, welche Struktur haben die Haushalte und Bedarfsgemeinschaften, welche Art von Leistungen haben sie vor ALG II bezogen? Hierzu ist es notwendig, schnell eine einheitliche Datenbasis der Leistungsempfänger zu schaffen, in die Daten aus den Arbeitsagenturen, Arbeitsgemeinschaften und Kommunen einfließen – eine Aufgabe, die alles andere als trivial ist. Die bisherigen Schätzungen sind noch mit großen Unschärfen behaftet, wie die Berichte über mehrfach nach oben korrigierte Zahlen zeigen. Außerdem wird geprüft, inwieweit sich die neuen Regelungen auf verschiedene Gruppen von Arbeitslosen unterschiedlich auswirken. So könnten Frauen zunehmend in die stille Reserve abwandern.

Der mittelfristige Forschungsbedarf umfasst die Wirkungen auf Individuen und Haushalte, auf Betriebe und Regionen bis hin zu gesamtwirtschaftlichen Effekten und internationalen Vergleichen. Auf der individuellen Ebene wird es darum gehen, ob und wie sich die veränderte Gewährung von Leistungen auf Erwerbsverläufe auswirkt. Ebenso ist zu fragen, ob die mit der Leistung verbundenen

Anreize und Sanktionen zu einer „Bestandsbereinigung“ in dem Sinne führen, dass nur Personen, die wirklich Arbeit suchen, die Leistung auch in Anspruch nehmen.

Die Arbeitsgelegenheiten sind bei der Erforschung der Wirkungen des SGB II von besonderem Interesse. Ein Aspekt soll hier herausgehoben werden: Wohlfahrtsverbände haben vor, entsprechende Stellen in Pflege- und Betreuungseinrichtungen anzubieten. Andere Einsatzmöglichkeiten bilden der kommunale Umwelt- und Kulturbereich sowie mehrere zehntausend unbesetzte Zivildienststellen, zum Großteil im Sozial- und Gesundheitssektor. In all diesen Bereichen sind bislang überwiegend Frauen beschäftigt, so dass Frauen davon vermutlich besonders betroffen sein werden. Dieses Beispiel zeigt, welche Bedeutung das Gender Mainstreaming in der Forschung zum SGB II hat.

Zwei Rechtskreise

Ein anderer wichtiger Aspekt ist die Verschränkung der Rechtskreise. Bei Jugendlichen wird besonders deutlich, dass Analysen zu Individuen und Haushalten oft nicht nach den Rechtskreisen SGB II und SGB III zu trennen sind. Denn betroffene Jugendliche werden häufig zwischen den Rechtskreisen wechseln. Zudem sind noch andere Hilfesysteme wie die Ausbildungsförderung zu berücksichtigen.

Ein nur auf Maßnahmen und deren Wirkung fokussierter Ansatz greift daher zu kurz. Er muss um Verlaufsanalysen ergänzt werden, die den gesamten Übergang von der Schule in Ausbildung und Beschäftigung umfassen. Besonders wichtig sind dabei Bildungs-, Ausbildungs- und Erwerbsentscheidungen.

Auch die rechtlichen Regelungen selbst legen eine komplexere Betrachtungsweise nahe. Leistungen des SGB III, die auch ALG II-Empfängern zur Verfügung stehen, sind Beratung und Vermittlung, Maßnahmen zur Verbesserung der Vermittlungsaussichten, die Förderung der Aufnahme einer abhängigen Beschäftigung sowie die Förderung der beruflichen Weiterbildung. Dazu kommen noch Leistungen an Arbeitgeber sowie an Träger. Sie umfassen die Berufsausbildung, Eingliederungshilfen, Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen und Infrastrukturmaßnahmen, die Beschäftigung schaffen.

Die Wirkungsforschung fragt sowohl danach, welche Instrumente in der neuen Struktur bei den Leistungsempfängern eingesetzt werden, als auch nach ihrem Erfolg. Kriterien sind dabei nicht nur die Übergänge in Erwerbstätigkeit sowie die Qualität und Dauer der Beschäftigungsverhältnisse, sondern auch der im Gesetz verankerte Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit. Was das genau bedeutet und wie man Beschäftigungsfähigkeit messen kann, ist allerdings noch offen.

Der Haushaltszusammenhang und vieles mehr

Mit dem neuen Konzept der Bedarfsgemeinschaften kommt auch der Haushaltszusammenhang ins Spiel. Damit stellt sich der Begleitforschung die Frage, wie sich die Änderungen des Leistungsrechts auf die Struktur, die Einkommenssituation und das Armutrisiko der betroffenen Haushalte auswirken. Wie stabil oder dynamisch ist deren Situation zwischen Leistungsbezug und Beschäftigung? Welchen Einfluss hat das Gesetz auf Bildungs- und Ausbildungsentscheidungen? Wie weit berücksichtigen die Maßnahmen die Lebensverhältnisse der Betroffenen und ihrer Familien?

Auch Betriebe sind von den Regelungen des SGB II betroffen. Es muss überprüft werden, ob sich Stellenbesetzungsprozesse verändern, ob Druck auf die Löhne entsteht, ob die Arbeitsgelegenheiten zu Mitnahmeeffekten führen oder reguläre Beschäftigung ersetzen. Könnte es z.B. sein, dass Landschaftsgärtner Personal abbauen, das dann später im Rahmen von Arbeitsgelegenheiten die selben Anlagen pflegt wie vorher in regulärer Beschäftigung?

Die Instrumente des SGB II müssen auch auf regionaler Ebene evaluiert werden. Messen lässt sich z.B. der Zusammenhang zwischen der Entwicklung der Arbeitslosigkeit und dem Instrumenteneinsatz. Hierzu hat das IAB eigene Verfahren entwickelt, die auch die wechselseitige Beeinflussung dieser Größen berücksichtigen. Darüber hinaus ist nach Strukturen und Vorgehensweisen in unterschiedlichen Regionen zu suchen, die über den Erfolg oder Misserfolg von Maßnahmen entscheiden.



Gesamtwirtschaftliche Effekte

Von besonderem Interesse sind natürlich die gesamtwirtschaftlichen Effekte: Wie wirkt sich das Gesetz auf Beschäftigung und Arbeitslosigkeit oder auf die Verteilung der Einkommen aus? Das SGB II zielt hauptsächlich auf eine Veränderung des Arbeitsangebots, z.B. auf die Bereitschaft, eine Stelle zu einem geringeren als dem vorher erzielten Entgelt zu akzeptieren (Reservationslohn). Dabei stellt sich die Frage, ob geringere Reservationslöhne zu Beschäftigungszuwächsen führen und ob sie Einfluss auf die Lohnfindung insgesamt haben. In Bezug auf die Lohnersatzleistungen wird zu untersuchen sein, ob ihr Absinken zu einer geringeren Nachfrage führt und welche Konsequenzen dies hat.

Schließlich lässt sich im internationalen Vergleich untersuchen, welche Strategien andere Länder im Bereich der Arbeitsmarktpolitik einschlagen. Auch wenn die institutionellen Bedingungen nie identisch sind, so lassen sich doch aus vergleichenden Analysen Hinweise darauf gewinnen, welche Strategien der Aktivierung Erfolg versprechen oder wie sich Organisation und Steuerung der Arbeitsverwaltung auswirken.

Die Forschung zur „Experimentierklausel“

Die Forschung, die das BMWA zur Wirkung der Experimentierklausel (§ 6c des Sozialgesetzbuches II) ausschreibt, wird unterteilt in sechs Untersuchungsfelder, von denen die ersten beiden, „Deskriptive Analyse und Matching“ sowie „Implementations- und Governanceanalyse“, noch in diesem Jahr mit der Arbeit beginnen werden. Das IAB beteiligt sich beratend an der Forschung zum § 6c, ist aber selbst kein Bieter. Auch wenn der Forschungsauftrag viel enger geschnitten ist als die Fragen, die das IAB bearbeitet, sind an vielen Stellen Überschneidungen möglich.

Außer den leistungsrechtlichen Fragen wird wohl kaum ein Effekt des Gesetzes völlig unabhängig von der Organisationsform sein, in der die Leistungen erbracht werden. Die kommunalen Mitarbeiter kommen aus einer anderen Organisation als die der Bundesagentur. Dies kann sich auf die Wahrnehmung von Problemen auswirken und damit auf Strategien des Einsatzes der Arbeitsmarktinstrumente oder auf Sanktionen, was wiederum

deren Wirkungen beeinflusst. Die Organisationsform wird deshalb in der Forschung des IAB stets eine Variable sein, die zu berücksichtigen ist („Options-Mainstreaming“).

Umgekehrt befassen sich die Implementationsstudien im Rahmen der 6c-Forschung, die die Entstehung der organisatorischen Strukturen zur Umsetzung der neuen Gesetze untersuchen sollen, nicht nur mit dem Vergleich von ARGen und kommunalen Trägern. Sie untersuchen auch Aspekte regional unterschiedlicher Ausgestaltung der Umsetzung des SGB II und liegen damit nahe an den Arbeiten der IAB-Regionalforschung.

Dies zeigt, dass es von beiden Seiten Verschränkungen zwischen der Forschung zur Experimentierklausel und dem umfassenden Forschungsauftrag des IAB geben muss. Eine enge Abstimmung zwischen den beiden Forschungsprogrammen wird dafür sorgen, dass die Forscherinnen und Forscher zusammenarbeiten und Synergien nutzen.

Umsetzung I: Basis sind die Daten

Die oben skizzierten Fragen lassen sich nur mit soliden Daten gehaltvoll bearbeiten. Das IAB stützt sich dabei zunächst auf drei Säulen: Erstens auf die Prozessdaten, die von den Trägern der Grundsicherung gesammelt und in der BA-Statistik zusammengefasst werden. Dies sind jedoch zunächst Querschnittsdaten, während die Forschung überwiegend auf Längsschnitte angewiesen ist. Das IAB arbeitet deshalb eng mit dem Statistikbereich der BA zusammen, um so rasch wie möglich die Daten für die Forschung aufbereiten und für die verschiedenen Untersuchungen zur Verfügung stellen zu können.

Zweitens wird auf der Basis einer Stichprobe aus Prozess- und Leistungsdaten ein „administratives Panel“ aufgebaut, das die Zusammensetzung von Bedarfsgemeinschaften, ihr Einkommen und seine Komponenten, den Arbeitsmarktstatus ihrer Mitglieder und die Beteiligung an Aktivierungsmaßnahmen abbilden soll. Diese Aspekte, ihre Veränderung im Zeitablauf und ihre Verbindung mit erwerbsbiographischen Ereignissen werden für die Forschung aufbereitet.

Dabei interessieren besonders die Dauer von ALG II-Ansprüchen sowie Phasen des vorübergehenden oder dauerhaften Ausscheidens aus dem Leistungsbezug – also

die Rückkehr in Arbeit oder das Verlassen des Arbeitsmarktes. Die Forschungsdaten des administrativen Panels sollen nicht nur für Verlaufs- und Strukturuntersuchungen der Bedarfsgemeinschaften genutzt werden. Sie können auch ergänzende Informationen für Evaluationsprojekte zu SGB II-Instrumenten bieten.

Drittens sind Haushaltsbefragungen geplant, denn nicht alle Fragen lassen sich mit den Prozessdaten vollständig beantworten. Es fehlen Daten zur Lebenssituation der Betroffenen, vor allem im Zusammenhang der Bedarfsgemeinschaften, zu ihren Wahrnehmungen, Belastungen und gesundheitlichen Problemen. Um möglichst rasch die Übergänge vom alten ins neue System abbilden zu können, wurde daher eine Querschnittsbefragung konzipiert, die im Herbst ins Feld gehen soll. Zusätzlich wird eine Panelbefragung („Haushaltspanel“) vorbereitet, die beim IAB angesiedelt ist, aber in enger Kooperation mit anderen Instituten durchgeführt wird. Dafür wird das IAB inhaltliche Module definieren und ausschreiben.

Umsetzung II: Die neuen Forschungsbereiche

Für den umfassenden Forschungsauftrag, den das IAB mit dem §55 des SGB II erhalten hat, waren organisatorische Veränderungen im IAB notwendig. Drei neue Forschungsbereiche wurden aufgebaut, in denen die Hauptarbeiten gebündelt werden. Die thematischen Schwerpunkte spiegeln sich in den Namen wider:

Der Bereich „SGB II: Soziale Sicherung und Partizipation“ beschäftigt sich mit den Auswirkungen des Gesetzes auf die soziale Lage und Teilhabe der betroffenen Personen und Bedarfsgemeinschaften.

Im Bereich „SGB II: Effektivität und Effizienz von Leistungen“ steht zum einen die klassische Evaluation von Instrumenten auf dem Programm, zum anderen die Frage nach den Integrationswirkungen von Anreizen und Sanktionen.

Der dritte der drei neuen Forschungsbereiche „SGB II: Strukturen und Bewegungen im Niedrigeinkommensbereich“ analysiert die strukturelle Zusammensetzung der SGB II-Klientel und erschließt die neuen Datenquellen für die Forschung (*Näheres zu allen drei neuen Forschungsbereichen finden Sie in den Kästen auf den Seiten 83-84*).

Die neuen Forschungsbereiche

Forschungsbereich „SGB II: Soziale Sicherung und Partizipation“



Dr. Markus Promberger ist seit Juli 2005 Leiter des Forschungsbereichs „SGB II: Soziale Sicherung und Partizipation“, am IAB.

Der erste der drei neuen Forschungsbereiche ist auch derjenige, der das Forschungsspektrum des IAB am stärksten erweitert. Geht es doch um die Folgen, die Regelungen und Praxis des SGB II für die Lebenssituation der Betroffenen und die Gesellschaft haben. Auch interessiert die Frage, welche korrespondierenden Wirkungen auftreten können. Der Forschungsbereich befasst sich daher mit der sozialen Lage erwerbsfähiger Hilfebedürftiger. Dies meint Lebenslagen, Biographien, Sozialintegration, Employability und Arbeitsorientierung ebenso wie Bildungsaspekte der SGB II-Klientel. Seine Analysen gelten den Bedarfsgemeinschaften bzw. den dahinter stehenden Familien, Partnerschaften und Lebensgemeinschaften

erwerbsfähiger Hilfebedürftiger sowie den sozialen Milieus und Netzwerken. Wichtig sind auch die Beziehungen der Hilfebedürftigen zu den Institutionen, mit denen sie zu tun haben – von den SGB II-Behörden über Maßnahmeträger bis zu den Arbeitgebern.

Im Vordergrund der Arbeit stehen zunächst die Konsequenzen, die das neue Recht für die Einkommenssituation und soziale Lage der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen hat. Darüber hinaus geht es um die Frage, welche Dynamik sich in den Lebensverläufen der Hilfebedürftigen unter dem Einfluss des SGB II zeigt, etwa bei der Arbeitsmarktpartizipation, den Bildungs- und Ausbildungsentscheidungen oder der Veränderung innerhalb der Haushalte selbst. Gegenstand der Forschung wird hier die Analyse der Formen, Voraussetzungen und Folgen solcher Veränderungen sein.

Dabei müssen selbstverständlich die unterschiedlichen persönlichen Charakteristika der Hilfebedürftigen berücksichtigt und in die Analyse einbezogen werden. Gleichwohl erscheint es sinnvoll, Personengruppen, die mutmaßlich von der Neuregelung besonders betroffen sind, auch einer besonderen Betrachtung zu unterziehen. Der Bereich beschäftigt sich deshalb speziell mit der Situation von Behinderten und Rehabilitanden sowie mit den Problemlagen Älterer.

Zentrale Aufgabe des Arbeitspaketes zur beruflichen Rehabilitation ist eine breit angelegte Implementations- und Wirkungsanalyse der Leistungen zur Teilhabe behinderter und von Behinderung bedrohter Menschen. Es ist notwendig, diese Untersuchungen gemeinsam für das SGB II, das SGB III sowie das SGB IX durchzuführen, in dem Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen geregelt sind.

Die Arbeiten zu den Älteren werden sich damit befassen, welche Konsequenzen das SGB II für Erwerbsbeteiligung und Arbeitslosigkeit Älterer mit sich bringt und ob sich daraus besondere Armutsrisiken für diesen Personenkreis ergeben – auch mit Blick auf die spätere Rente.

Forschungsbereich „SGB II: Effektivität und Effizienz von Leistungen“



PD Dr. Joachim Wolff ist seit Juli 2005 Leiter des Forschungsbereichs „SGB II: Effektivität und Effizienz von Leistungen“, am IAB.

Der Bereich untersucht die Arbeitsmarktwirkungen von Anreizen und Sanktionen der Hartz IV-Reformen und bewegt sich somit stärker auf dem „klassischen“ Terrain der Arbeitsmarktforschung.

Auf der individuellen Ebene steht die Frage im Vordergrund, wie sich die Veränderungen bei den Lohnersatzleistungen, sowie die Instrumente des SGB II (Arbeitsgelegenheiten, Einstiegsgeld) und des SGB III (z.B. Förderung der Weiterbildung) auf die Arbeitsmarktlage von ALG II-Empfängern auswirken. Dabei geht es um die Beschäftigungswahrscheinlichkeit, die Stabilität der regulären Beschäftigung, die individuelle Beschäftigungsfähigkeit und die Monatsverdienste in regulärer Beschäftigung.

Viele Faktoren beeinflussen die Effektivität der Instrumente. Dazu gehören Charakteristika der betroffenen Personen wie Geschlecht und Alter, die jeweilige Haushaltssituation, aber auch regionale Gegebenheiten wie die Arbeitsmarktlage und das Organisationsmodell der Arbeitsförderung.

Ferner wird untersucht, inwiefern die Art und Weise des Einsatzes einzelner Instrumente deren Effektivität bestimmt: Welche Rolle spielt z.B. der Zeitpunkt des Einsatzes der einzelnen Instrumente? In welchem Maße beeinflussen die Änderungen der Lohnersatzleistungen die individuelle Dauer der Arbeitslosigkeit bis zum Übergang in reguläre Beschäftigung?

Um auch die wichtigen gesamtwirtschaftlichen Nettoeffekte dieser Instrumente zu erfassen, sind makroökonomische Analysen geplant. Sie befassen sich mit der Wirkung des Einsatzes der einzelnen Instrumente auf wichtige gesamtwirtschaftliche Größen wie die Quoten von Arbeitsuchenden und ALG II-Empfängern oder die Zahl der regulär Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten. Dies soll mit Regionaldaten der Arbeitsagenturbezirke untersucht werden.

Forschungsbereich „SGB II: Strukturen und Bewegungen im Niedrigeinkommensbereich“



Helmut Rudolph ist seit Juni 2005 Leiter des Forschungsbereichs „SGB II: Strukturen und Bewegungen im Niedrigeinkommensbereich“, am IAB.

Der dritte der SGB II-Forschungsbereiche hat zunächst die Aufgabe, die SGB II-Klientel in ihren Strukturen zu beschreiben: Welche Typen von Bedarfsgemeinschaften gibt es überhaupt, wie sind die bedürftigen Haushalte zusammengesetzt und wie ändert sich diese Zusammensetzung? Aus welchem Leistungssystem kommen die Mitglieder der bedürftigen Haushalte und wie setzen sie sich zusammen? Ändert sich durch Anreize des Systems und durch Aktivierung ihre Zusammensetzung? Gibt es Typen von Bedarfsgemeinschaften, die sich im Hinblick auf Aktivierungsmöglichkeiten und Aktivierungserfordernisse unterscheiden? Gegenwärtig geht es dabei um die Auswirkungen des Systemwechsels auf Arbeitsmarktstatus und Einkommensposition, die aus den BA-Daten zum Übergang von Arbeitslosen- bzw. Sozialhilfe in die neue Grundsicherung ermittelt werden. Später werden Analysen zur Dauer der Bedürftigkeit, zu ihrer Entstehung und Überwindung hinzukommen.

Das zweite Standbein des Bereichs umfasst Analysen zum Zusammenhang von Niedriglohnbeschäftigung und Bedürftigkeit. Es geht dabei z.B. um die Frage, inwieweit Minijobs für die SGB II-Klientel als Brücke zum Ausstieg aus der Bedürftigkeit dienen können oder ob sie doch nur „alternative Arbeitsgelegenheiten“ ohne echte Integrationschancen sind.

Schließlich spielt der Forschungsbereich eine maßgebliche Rolle bei der Datenerschließung. So wird daran gearbeitet, die BA-Daten zu Bedarfsgemeinschaften und ihren Mitgliedern auch in einer Längsschnittperspektive für die Forschung nutzbar zu machen. Das bereits beschriebene administrative Panel wird in diesem Bereich konzipiert und betreut. Bei den geplanten eigenen Befragungen im SGB II-Kontext ist der Bereich vor allem für die Stichprobengewinnung und die Gewichtung bei der Hochrechnung zuständig.

Umsetzung III: Forschung zum SGB II in alten Bereichen

Es gibt gute Gründe dafür, nicht alle Arbeiten in den neuen Forschungsbereichen anzusiedeln. Dort, wo besonders hohe Synergieeffekte zu erwarten sind, wurden deshalb bestehende Bereiche lediglich erweitert.

So wird im Forschungsbereich „Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik“ eine Vielzahl „klassischer“ Evaluationsprojekte zu den SGB III-Instrumenten durchgeführt. Bei der Wirkungsforschung zu diesen Instrumenten im SGB II-Kontext kooperiert dieser Bereich daher intensiv mit dem neuen Forschungsbereich „SGB II: Effektivität und Effizienz von Leistungen“.

Wie erwähnt, wechseln Jugendliche vermutlich häufig die Rechtskreise. Deshalb muss man die Wirkung des SGB II auf diese Gruppe im Gesamtzusammenhang mit dem Übergang in Ausbildung und Beschäftigung betrachten. Das Arbeitspaket zu Konsequenzen des SGB II für Jugendliche wird daher in die Forschungen zur Jugendarbeitslosigkeit in den bereits bestehenden Bereich „Bildung und Beschäftigung, Lebensverläufe“ integriert.

Ähnlich sieht es auch auf der betrieblichen Ebene aus. Hier liegt es nahe, die schon im IAB laufenden Erhebungen zu nutzen: In den nächsten Wellen des IAB-Betriebspanel werden detaillierte Fragemodule zu den Arbeitsgelegenheiten enthalten sein, die von den neuen Forschungsbereichen und dem alten Forschungsbereich „Betriebe und Beschäftigung“ ausgewertet werden. Auch die Erhebung zum Stellenangebot im Bereich „Konjunktur, Arbeitszeit und Arbeitsmarkt“ wird dazu genutzt werden, Daten über die Auswirkungen des SGB II auf das betriebliche Einstellungsverhalten zu gewinnen.

Für regionale Untersuchungen kann ebenfalls auf vorhandenes Know-how zurückgegriffen werden: Der Forschungsbereich „Regionale Arbeitsmärkte“ entwickelt eine Typisierung der Regionen und wird sich dabei methodisch an seine Typisierung der Agenturbezirke anlehnen. Außerdem werden dort in Kooperation mit den neuen Bereichen auch regionale Wirkungsanalysen durchgeführt.

Das vorhandene Politiksimulationsmodell PACE-L des Forschungsbereichs „Wachstum, Demographie und Beschäftigung“ wird erweitert und um ein Simulationsmodell

zu Steuern und Transfers ergänzt. Damit können Untersuchungen zu den gesamtwirtschaftlichen und gesamtfiskalischen Konsequenzen der Reform durchgeführt werden.

Schließlich rundet ein Arbeitspaket zu internationalen Aspekten den Kanon der IAB-Forschungsarbeiten ab. Der Forschungsbereich „Internationale Vergleiche und europäische Integration“ untersucht in einem Kooperationsprojekt mit dem Max-Planck-Institut für ausländisches und internationales Sozialrecht die Frage, welchen Platz Aktivierungsstrategien, wie sie durch das SGB II verfolgt werden, im internationalen Vergleich einnehmen.

Und was bringt das?

Bereits das SGB III hat die Bedeutung der Evaluation von Arbeitsmarktpolitik im IAB deutlich gestärkt. Der umfassende Auftrag zur Wirkungsforschung, den das Institut durch das SGB II bekommen hat, beschleunigt diese Entwicklung. Zum einen wird Forschung dort intensiviert werden, wo das IAB auch bisher schon aktiv war, etwa in der „klassischen“ Evaluationsforschung, aber auch bei Untersuchungen zu Erwerbsverläufen, zu Betrieben, zu Regionalentwicklung und Makrowirkungen. Zum anderen wird die Forschung auf Fragen ausgedehnt, die das IAB bisher nur am Rande behandelt hat. Beides erfordert viel Aufbauarbeit innerhalb eines kurzen Zeitraums und eine enge Zusammenarbeit mit der Wissenschaft außerhalb des IAB (*siehe Kasten auf Seite 86*).

Der Aufwand kann sich lohnen. Denn erstmals ist in einem so umfangreichen Gesetzeswerk eine systematische Evaluation von Anfang an vorgesehen und auch mit den notwendigen Ressourcen ausgestattet worden. In vier Jahren wird man mehr wissen über die Wirkungen von Maßnahmen und ihren Einfluss auf die Lebenszusammenhänge von Arbeitslosen.

Dieses Wissen wird sich aber nicht nur auf das SGB II beschränken. Vielmehr werden Erkenntnisse vorliegen über die „Sorgenkinder“ des Arbeitsmarktes: Wie lassen sich Personen charakterisieren, die nur geringe Chancen am Arbeitsmarkt haben, welche Instrumente wirken wie und warum, welche Rolle spielt der regionale Kontext und anderes mehr?

Die Autoren



Dr. Susanne Koch leitet die Koordination der Evaluationsforschung am IAB.



Dr. Peter Kupka ist wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Koordination der Evaluationsforschung am IAB.

Für weitere Informationen

susanne.koch@iab.de
peter.kupka@iab.de

Der Gesetzgeber hat entschieden, einen Großteil der Forschung zum SGB II in einem Institut zu bündeln. Das IAB nimmt diese Herausforderung an und bearbeitet die Wirkungen des Gesetzes umfassend und kontextbezogen mit seinem multidisziplinären Ansatz. Es erhält damit die große Chance, selbst ein gutes Stück voranzukommen bei der Beantwortung der Frage, wie Ökonomie, Gesellschaft und Sozialstaat zusammenhängen.

Einladung zur Mitarbeit

Das Forschungsprogramm, das sich das IAB bis zum Jahr 2008 vorgenommen hat, ist umfangreich und anspruchsvoll. Gleichwohl kann das IAB nicht alle Fragen zu den Wirkungen des SGB II untersuchen. Themen, die über den Arbeitsmarkt hinausweisen, wird das IAB nicht zentral bearbeiten. Dies gilt vor allem für den Grenzbereich zur Sozialhilfe- und Armutsforschung, wie den Wirkungen der Schuldnerberatung.

Um die Palette der Forschungsfragen sinnvoll zu ergänzen, wird das IAB künftig in erheblichem Umfang Aufträge an externe Forscher vergeben. Dabei wird ein transparentes zweistufiges Verfahren gewählt: Zunächst sind alle Forscher eingeladen, ihre Forschungs-ideen zum SGB II an das IAB heranzutragen. Dort werden aus den Skizzen Forschungsprojekte generiert, die dann – je nach Umfang und Fragestellung – beschränkt oder offen ausgeschrieben werden. Eine erste Tranche solcher Projekte soll noch im Jahr 2005 vergeben werden.



Regionalforschung

Nachwuchs bei den Datenmachern

Die Familie der IAB-Stichproben hat im November letzten Jahres Zuwachs bekommen. Das neue Mitglied hört auf den Namen „IABS-RO1“ und ist die aktuellste Version der Beschäftigtenstichprobe des IAB. Die über 21 Mio Datenzeilen enthalten zu ca. 1,3 Mio Personen regional desaggregierte Informationen hoher Qualität. Sie stehen der gesamten Wissenschaft zur Verfügung.



Die IAB Beschäftigtenstichprobe ist eine der wichtigsten Datenquellen für empirische Analysen des Arbeitsmarktes. Damit wurde bereits eine breite Palette arbeitsmarktpolitischer Fragen bearbeitet, vom Umfang des Niedriglohnssektors über die regionale Mobilität des Arbeitsangebotes bis hin zur Wirkung der Arbeitslosenquoten auf das regionale Lohnniveau.

Neue Stichprobe, große Fortschritte

Eine neue und in mehrerer Hinsicht umfangreichere Version der Beschäftigtenstichprobe, die IAB-Stichprobe regional 2001 (IABS-RO1), ist seit November 2004 der Arbeitsmarktforschung als Scientific Use File (SUF) zugänglich. Sie umfasst dabei den Zeitraum von 1975 bis 2001.

Neben der Aktualität der Daten, der Vergrößerung des Stichprobenumfangs und der Berücksichtigung von Änderungen, die mit der Neuregelung des Meldeverfahrens zum 01.04.1999 verbunden waren (z. B. die Aufnahme geringfügig Beschäftigter), stellt vor allem die regelmäßige Aktualisierbarkeit einen wesentlichen Fortschritt dar. Außerdem ist sie jetzt auch für Wissenschaftler im Ausland zugänglich.

„Aktualisierbarkeit“ bedeutet hier, dass nicht mehr mit jeder neuen Ziehung der IABS auch vollkommen neue Personen in die Stichprobe gelangen, sondern die Erwerbsverläufe der Personen fortgeschrieben werden. Ergänzt werden die bereits enthaltenen Beschäftigungsverhältnisse um eine Stichprobe aus jenen Beschäftigten, die erstmals eine sozialversicherungspflichtige (oder geringfügige) Beschäftigung beginnen.

Konstruktion der Stichprobe

Grundlage der IAB-Beschäftigtenstichprobe ist das in der DEÜV (DatenErfassungs- und ÜbermittlungsVerordnung) geregelte Meldeverfahren. Nach Maßgabe der DEÜV hat der Arbeitgeber alle in der Kranken-, Renten-, Pflege- oder Arbeitslosenversicherung sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an die Träger der Sozialversicherungen zu melden. Meldepflichtig sind vor allem Arbeiter und Angestellten sowie alle Auszubildenden (soweit nicht von der Sozialversicherungspflicht befreit), unter anderem aber auch erwerbstätige Rentner, Heimarbeiter und Frauen im Mutterschaftsurlaub.

Seit der Neuregelung des Meldeverfahrens zum 01. April 1999 werden auch geringfügig Beschäftigte, mithelfende Familienangehörige in der Landwirtschaft, Werkstudenten und Praktikanten gemeldet. Weiterhin nicht meldepflichtig sind vor allem die Beamten, Selbständige und ordentlich Studierende. Die Sozialversicherungsträger leiten dann die Daten aus dem Meldeverfahren an die Bundesagentur für Arbeit weiter, die diese für die Erfüllung ihrer gesetzlichen Aufgaben benötigt.

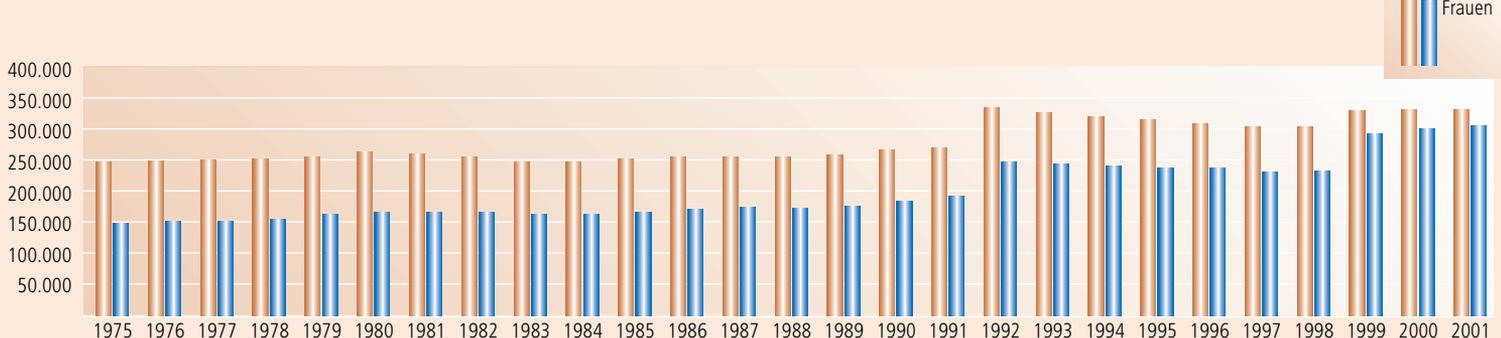
Die Beschäftigtenangaben werden vom IAB zusammen mit weiteren Informationen aus den Geschäftsdaten der BA (Leistungsempfangszeiten) zu einer Beschäftigten- und Leistungsempfänger Historik (kurz BLH) verknüpft und zu einer personenbezogenen Berufs- und Leistungsbezugsbio-graphie integriert. Aus dieser Historik wurde die IABS-R01 als zweiprozentige Zufallsstichprobe der Beschäftigten-Sätze gezogen (daher auch Beschäftigtenstichprobe).

Ziehung und Aufbereitung der IABS-R01 fanden im Verbundvorhaben „Aufbereitung der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit (früher: Bundesanstalt für Arbeit) als Datenquelle für problemorientierte Berichtssysteme“ statt, das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) finanziert wurde. Das Projekt wurde in Zusammenarbeit mit Prof. Ludwig-Mayerhofer (Universität Siegen) realisiert.

Voraussetzung für die möglichst schnelle und unkomplizierte Weitergabe der Daten an externe Forscher ist, dass sie faktisch anonym sind. Als faktisch anonymisiert können Daten dann gelten, wenn ein Datenangrei-

Abbildung 1

Zahl der Beschäftigten zum 30.06. des jeweiligen Jahres nach Geschlecht



Da es sich um eine 2%-Stichprobe handelt, müssen die Zahlen mit 50 multipliziert werden, um auf die Gesamtzahl für Deutschland zu kommen. Deutlich erkennbar ist der Anstieg der weiblichen Beschäftigten ab 1999, der auf die Erfassung geringfügiger Beschäftigten zurückgeht. Ebenfalls bemerkbar macht sich der Anstieg der Beschäftigtenzahlen nach 1992 durch die Erfassung ostdeutscher Beschäftigter.

Quelle: IABS-R01

fer unverhältnismäßig viel Zeit, Kosten und Arbeitskraft aufbringen müsste, um aus den vorliegenden Informationen (Einzelangaben) einen Personenbezug herzustellen (§ 67 Abs. 8 Sozialgesetzbuch X).

Ebenso wie in den bisherigen Beschäftigtenstichproben orientieren sich die Anonymisierungsmaßnahmen für das Regionalfile an den Ergebnissen des Projekts zur faktischen Anonymität des Mikrozensus und der Einkommens- und Verbrauchsstichprobe. Gleichwohl garantiert die Aggregation einzelner Merkmale ein – unter Berücksichtigung des Datenschutzes – maximales Analysepotential.

Analysepotential und wichtige Merkmale

Die IABS-R01 ist eine reine Zufallsstichprobe aus Registerdaten, nämlich den Beschäftigungsmeldungen der Arbeitgeber und den Leistungsempfangsmeldungen aus den Agenturen für Arbeit. Sie hat deshalb auch keine Ausfälle oder systematische Verzerrungen, z.B. durch Antwortweigerer. Das besonders große Analysepotential der IABS erlaubt also Aussagen, die ein hohes Maß an Repräsentativität für die Gesamtheit der Beschäftigten in Deutschland aufweisen.

Herausragend ist neben der hohen Fallzahl (über 21 Mio. Datenzeilen zu ca. 1,3 Mio Personen) sowohl die Zahl der verfügbaren Variablen als auch die Qualität der Informationen. In vielen Fällen sind Veränderungen (z.B. des Beschäftigtenstatus, der Art der erhaltenen Leistung) auf den Tag genau in den Daten verzeichnet und können so mit Faktoren in Zusammenhang gebracht werden, die diese Veränderungen bedingen. Dabei umfasst der Beobachtungsraum 27 Jahre, von 1975 bis 2001 für Westdeutschland (für Ostdeutschland 1992 bis 2001).

Abbildung 1 zeigt nach Männern und Frauen getrennt die Zahl der in der IABS-R01 zum 30.6. des jeweiligen Jahres erfassten Beschäftigten.

Ein weiterer Vorzug der IABS-R01 besteht in der Tiefe der regionalen Informationen. So ist nicht nur angegeben, ob ein Beschäftigter in Ost- oder Westdeutschland arbeitet. Man erfährt auch, ob diese Person ihre Erwerbsbiographie in Westdeutschland begonnen hat und nun in Ostdeutschland arbeitet oder umgekehrt. Darüber hinaus

Abbildung 2

Geringfügig Beschäftigte nach Kreisen Oberbayerns – absolut und (in %)



Wegen der datenrechtlich notwendigen Anonymisierung können die Kreise Bad Tölz-Wolfratshausen und Miesbach nur zusammen ausgewiesen werden. Aus der Abbildung ist z.B. zu erkennen, dass der Kreis München zwar die meisten geringfügig Beschäftigten aufweist, der Anteil der geringfügig Beschäftigten an allen Beschäftigten jedoch eher gering ist. Wiederum müssen die Zahlen mit 50 multipliziert werden, um auf die Gesamtzahl zu kommen.

Quelle: IABS-R01

© IAB

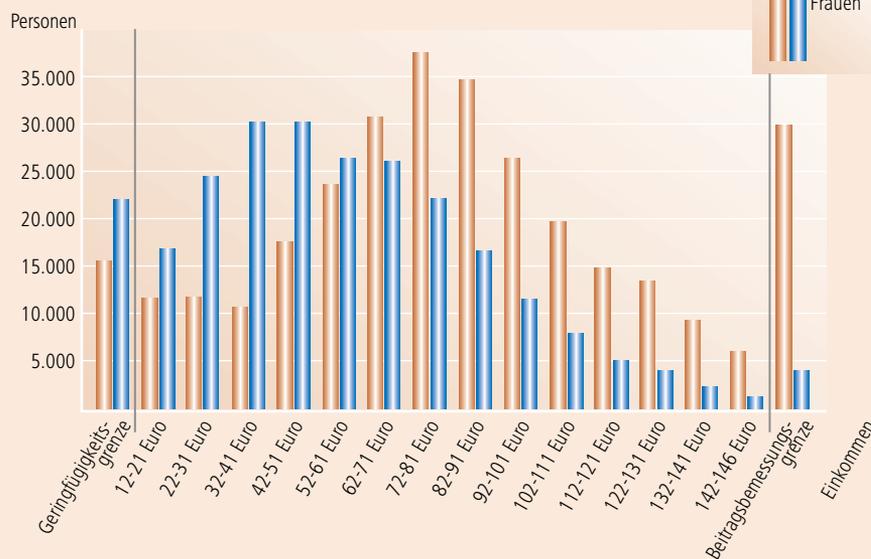
ist in der Beschäftigtenstichprobe angegeben, in welchem Kreis bzw. in welcher kreisfreien Stadt ein Beschäftigter arbeitet. So kann etwa die Zahl der geringfügig Beschäftigten und ihr Anteil an den Erwerbstätigen für beliebige Kreise errechnet werden. In Abbildung 2 wird dies beispielhaft für die oberbayerischen Kreise gezeigt.

Da die IABS-R01 auf Meldungen des Arbeitgebers beruht, die zur Berechnung von Leistungsansprüchen des Beschäftigten dienen, sind die darin enthaltenen Lohnangaben von besonderer Genauigkeit. Lohnangaben werden in der IABS als Tagesentgelt ausgewiesen (durchschnittlicher Lohn je Kalendertag).



Abbildung 3

Verteilung der Tagesentgelte 2001 auf Männer und Frauen



Es wurden nur Vollzeitbeschäftigte betrachtet. Die erste und die letzte Klasse erfassen die Personen, deren Entgelt unterhalb der Geringfügigkeitsgrenze (GG) bzw. oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) liegt. Die Verteilung des Tagesentgelts zeigt bei Männern im Vergleich zu Frauen eine deutliche Verschiebung in Richtung höherer Einkommen. Zudem dominieren die Männer die Einkommensklasse oberhalb der Bemessungsgrenze, während die Frauen in der Klasse der geringfügig Beschäftigten überwiegen.

Quelle: IABS-R01

© IAB

Fazit

Mit der Herausgabe der IABS-R01 als Scientific Use File stellt das IAB der Arbeitsmarktforschung eine Datenbasis zur Verfügung, deren Genauigkeit und Umfang neue Analysemöglichkeiten eröffnen. Da die Daten bis hinunter zur Kreisebene regional gegliedert vorliegen, können auch Informationen wie regionale Arbeitslosenquoten oder Geburtenziffern aus der amtlichen Statistik hinzugespielt werden. Dadurch lassen sich die Analysemöglichkeiten der IABS-01 vertiefen und auch in andere Forschungsbereiche ausdehnen.

Der Scientific Use File kann über das Forschungsdatenzentrum (FDZ) des IAB bezogen werden. Über die Bezugs- und Nutzungsbedingungen sowie die Arbeit als Gastwissenschaftler im FDZ mit einer schwächer anonymisierten Version der IABS-R01 informiert die website des FDZ unter <http://fdz.iab.de>. Weitere Informationen und Beispielauswertungen sind auf der projekteigenen website der IABS-R01 zu finden unter <http://www.fb1.uni-siegen.de/soziolog/personen/ludwigmayerhofer/IABS-R01/index.html>.

Die Autoren



Gerhard Krug ist Stipendiat im Graduiertenprogramm des IAB.



Silke Hamann ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Regionalen Forschungsnetz des IAB in der Regionaldirektion Baden-Württemberg.



Andreas Damelang ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich 5 „Regionale Arbeitsmärkte“ am IAB.



Für weitere Informationen

gerhard.krug@iab.de; silke.hamann@iab.de; andreas.damelang@iab.de

Presse

„Eine präventive Bildungspolitik ist weit wirksamer als eine aktive Arbeitsmarktpolitik sein kann“

Jutta Allmendinger in der Frankfurter Rundschau vom 23.06.2005

Monatlich nehmen im Durchschnitt mehr als 100 Zeitungs- und Zeitschriftenartikel Bezug auf das IAB. Eine kleine Auswahl an Zitaten aus dem Medienecho:

[Financial Times Deutschland]

„Die Zahl der Erwerbstätigen in Deutschland wird nach einer Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) bis 2020 um insgesamt rund eine Million zunehmen. Allerdings soll es den Zuwachs nur in Westdeutschland geben, in Ostdeutschland geht die Erwerbstätigenzahl weiter zurück.“

Financial Times Deutschland vom 28.07.2005

[dpa]

„Bildungsförderung ist nach Einschätzung von Arbeitsmarktforschern langfristig die beste Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik. Je höher die Qualifikation, desto niedriger sei das Arbeitsmarktrisiko, geht aus einer am Dienstag veröffentlichten Studie des Nürnberger Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hervor.“

dpa am 13.07.2005

[Süddeutsche Zeitung]

„Was die Effizienz verschiedener Maßnahmen angeht, so fand das IAB heraus: Je gründlicher die Weiterbildung, desto größer ihr Effekt. Umschulungen, die bis zu zwei Jahren dauern, erhöhten die Jobaussichten um zehn bis 15, kürzere Fortbildungen nur um fünf bis neun Prozent.“

Süddeutsche Zeitung vom 16.07.2005

[DIE ZEIT]

„Hartz IV ist noch gar nicht richtig in Gang gekommen, da rollt bereits die nächste Reformwelle heran. ‘Für die betroffenen Menschen und die Arbeitsverwaltung wäre es verkehrt, immer wieder herumzuxperimentieren’, warnt Jutta Allmendinger, Chefin des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, das zur Bundesagentur gehört. ‘Jetzt müssen die Neuerungen erst einmal wirken.’“

DIE ZEIT vom 30.06.2005

[Frankfurter Allgemeine Zeitung]

„Richtig eingesetzt können solche Zusatzjobs durchaus helfen, Langzeitarbeitslose wieder an den Arbeitsmarkt heranzuführen. Außerdem ist es wichtig zu wissen, ob alle Langzeitarbeitslosen dem Arbeitsmarkt auch zur Verfügung stehen oder ob sich einige Leistungsempfänger in dieser Situation so eingerichtet haben, dass sie gar kein Interesse an Vermittlung haben. Die Zusatzjobs müssen allerdings zeitlich streng begrenzt sein, um die Verdrängungseffekte möglichst gering zu halten.“

Ulrich Walwei in der Frankfurter Allgemeinen Zeitung vom 22.06.2005

[Frankfurter Rundschau]

„Wenn man Niedriglöhne dauerhaft subventioniert, muss man das für alle machen, schon wegen der horizontalen Gerechtigkeit. Dann wird das ganze aber unbezahlbar. Begrenzt man hingegen die Dauer der Förderung und den Personenkreis, haben wir exakt das, was es als Einstiegsgeld bereits heute gibt.“

Ulrich Walwei in der Frankfurter Rundschau vom 01.07.2005

[Handelsblatt]

„Bei der Personalsuche setzten einer Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in Nürnberg zufolge 66 Prozent der Unternehmen auf Mund-zu-Mund-Propaganda. Die hohe Zahl erklärt sich vor allem durch viele kleinere Betriebe, ‘wo das meiste über persönliche Netzwerke wie Freunde und Verwandte geht’, so Markus Promberger vom IAB.“

Markus Promberger im Handelsblatt vom 08.04.2005

[Der Tagesspiegel]

„Frauen coachen Frauen – das reicht nicht. Es gibt einfach noch zu wenige Frauen in den obersten Etagen, da kommen Sie über Frauennetzwerke nicht rein.“

Jutta Allmendinger im Tagesspiegel vom 31.07.2005



IABFORUM 2/05**Herausgeber**

© 2005

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
der Bundesagentur für Arbeit (IAB)
Weddigenstraße 20-22
90478 Nürnberg
www.iab.de

Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Genehmigung des IAB gestattet

Redaktion

Ulrich Möller / IAB (v.i.S.d.P.)

Visuelles Konzept

Ulrich Möller / IAB

Gestaltung und technische Produktion

ps.media GmbH
Hermann-Glockner-Straße 4
90763 Fürth
unter Mitarbeit von Monika Pickel / IAB

Fotos ©

Tafelsilber: Mile Cindric; mit freundlicher Unterstützung
durch das Restaurant „Schwarzer Adler“, Kraftshof
Portraits: Jutta Palm-Nowak, Martina Dorsch,
Nicol Maskus, Regina Stoll, Karoline Wießner

Druck

Druckhaus Oberpfalz
Wernher-von-Braun-Straße 1
92224 Amberg

Bezugsmöglichkeit

IAB Bestellservice c/o IBRo Funk und Marketing GmbH
Tel.: (0180) 500 38 65
Fax: (0180) 500 38 66
E-Mail: iab@ibro.de

Schutzgebühr EUR 5,- (Einzelheft, zzgl. Versandkostenpauschale EUR 2,50);
Schutzgebühr EUR 10,- (Jahresabonnement, inkl. Porto)

Verteiler für BA-Dienststellen

Nach dem Verteiler für den „IAB-Kurzbericht“

IABFORUM AUSGABE 2/05

DAS MAGAZIN DES INSTITUTS FÜR ARBEITSMARKT- UND BERUFSFORSCHUNG DER BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
Weddigenstraße 20-22
90478 Nürnberg