

#### Gläserne Decke

Ein unsichtbares, aber kaum überwindbares Hindernis stellt sich Frauen entgegen, die in Führungspositionen aufsteigen wollen.

#### Kurze Leine

Brötchen statt Bücher? Die Ausgaben für Soziales und für Bildung stehen bei uns in einer ungunstigen Finanzierungskonkurrenz.

#### Langer Schatten

Trotz einer leichten Besserung liegt über dem Arbeitsmarkt für Ältere immer noch mehr Schatten als Licht. Sind sie vielleicht selber schuld?



Wenn Alt und Jung gemeinsam anpacken,  
lässt sich der Generationenkonflikt entschärfen

IABFORUM 2/06

**Herausgeber**

© 2006

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

Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Genehmigung des IAB gestattet

**Redaktion und visuelles Konzept**

Ulrich Möller / IAB (v.i.S.d.P.)  
unter Mitarbeit von Markus Promberger und Martin Schludi / IAB

**Gestaltung und technische Produktion**

ps.media GmbH  
Hermann-Glockner-Straße 4, 90763 Fürth  
www.psmedia.de  
unter Mitarbeit von Monika Pickel und Erika Popp / IAB

**Fotos ©**

Rubrik Podium: Jutta Palm-Nowak, Dagmar Herrlinger, Christiane Spies, Regina Stoll  
Rubrik Personen: Jutta Palm-Nowak  
Autoren: Jutta Palm-Nowak, Sergey Kleptcha, Jutta Sebald

**Titelmotiv**

sowie Fotomotive „Kinder“, „Ruderboot“, „Ältere“  
Werner Gradert, ps.media GmbH  
www.psmedia.de

**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“

ISSN 1861-7522



Ulrich Möller  
ist Leiter  
des Servicebereichs  
„Publikationen,  
Presse und  
Öffentlichkeitsarbeit“ am IAB.

## „Kraftakt. Wenn Alt und Jung gemeinsam anpacken, lässt sich der Generationenkonflikt entschärfen“

Eigentlich hätten's in diesem Heft zwei Schwerpunkte werden sollen: Der eine sollte die Frage beantworten, warum wir in Deutschland so wenig Kinder kriegen, und im zweiten sollte die Sache mit den Älteren abgehandelt werden. Und nun hängt fast alles mit allem zusammen.

Geblichen sind die ursprünglich entwickelten Bildideen, die Fotograf Werner Gradert von ps.media wieder so glänzend umgesetzt hat. „In den Knien der Götter“ wähten die Griechen des Altertums den Sitz der Kraft, was selbst beim Rudern im Prinzip nicht ganz falsch und deshalb auch hier oft im Bilde ist. Denn zum Kraftakt wird ja, was Alt und Jung gemeinsam anpacken müssen, wenn sie ihren eigenen Konflikt und all die anderen entschärfen wollen.

Viel Kraft wird es auch kosten, das Problem zu lösen, das m.E. hauptverantwortlich ist für den demographischen Trend und seine gravierenden Folgen: die schlechte Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Deutschland, von Kindern und Karriere. Das wehrt und zieht sich.

So ist **„Die gläserne Decke“** immer noch für viele Frauen ein unsichtbares aber verdammt wirksames Hindernis beim Aufstieg in Führungspositionen. Die Beletage scheint in Reichweite und ist doch so fern. Hier schwelt gewiss ein Konflikt zwischen den Generationen, nämlich zwischen unborenen Kindern und potentiellen Eltern, der alles andere als leicht zu lösen ist. Ob es das Elterngeld vermag, das ab 1. Januar gezahlt wird, muss sich erst noch zeigen.

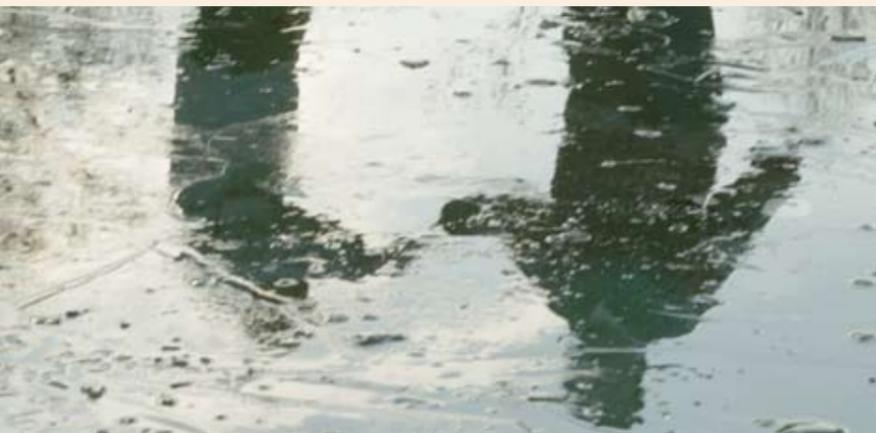
Interessiert schaut deshalb der moderne Mensch auf eine neue Keimzelle für potentielle Elternschaft, die Doppel-Karrierepaare. Sie gelten als Lebensstilpioniere, die am etablierten Gefüge gesellschaftlicher Wertvorstellungen rütteln. Aber auch dort steckt vieles noch in den Anfängen, kann von einem Paradigmenwechsel bei uns noch keine Rede sein. Auch nicht von einer neuen Balance zwischen Beruf und Familie, die Hoffnung auf mehr Kinder machte. **„Ein Fall für zwei“** ist's jedenfalls noch lange nicht.



Als Fall für den Zwischenruf **„Butter bei die Fische!“** taugt aber zweifellos die schlecht gerüstete „Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“. Denn die Waffen dürften sich als stumpf erweisen, die die großen deutschen Wissenschaftsorganisationen im Kampf um das „ungenutzte Potential“ von Frauen einsetzen wollen.

Mehr Frust als Lust (auf Kinder) macht auch, was Hartz IV mit bereits erwachsenen Kindern anstellt. Aus Angst vor einem Massensexodus und einer Kostenlawine hat man flugs zurückgerudert und hilfebedürftige Jugendliche wieder ins **„Hotel Mama“** gesteckt. Man hat ihnen einfach den Geldhahn zugedreht und sie wie Minderjährige behandelt. So werden sie nicht selbständig und verantwortungsbewusst, so bleiben sie allzu lange Kind. Eine aktivierende Sozialpolitik sieht anders aus.

Wie viel ein Land für seine Kinder übrig hat, lässt sich auch sehr gut an seinen Ausgaben für Bildung messen, zumal den staatlichen. Im internationalen Vergleich sieht da die



deutsche Bilanz eher traurig aus. Und auch die Verteilung der Mittel ist kein Ruhmesblatt für unsere Bildungspolitik. Vor allem hierzulande stehen Bildung und Soziales in einer ungunstigen Finanzierungskonkurrenz: Brötchen statt Bücher. Sie hält seit langem die Jugend **„An der kurzen Leine“**, vor allem die Kinder. Es ist schon so: Wir leben in einem kinder- und bildungsfeindlichen Land.

Dem Zusammenhang zwischen Kindern und Kohle, zwischen Fruchtbarkeit und Finanzkalkül ist ein eher theoretischer Beitrag gewidmet. In einem (Wahl-)Modell wird ge-

zeigt, wie durch eine **„Rente mit starken Reizen“** auch das Kinderkriegen (wieder) attraktiver werden könnte. Es mag ja sein, dass ein solcher Ansatz manchem zu theoretisch erscheinen mag. Der Vorschlag zeigt aber, dass Alt und Jung so oder so in einem Boot sitzen und schlägt damit die Brücke zum zweiten Teil des Heftes.

Damit sind wir im goldenen Oktober angekommen, bei der Rente mit 67. Sie wurde nicht zuletzt als Strategie **„Gegen den demographischen Trend“** ins Feld geführt, rechtzeitig noch, richtigerweise auch. Denn langfristig werden sie nun mal gebraucht, die jungen Alten, weil uns die Arbeitskräfte ausgehen. Bis dahin aber hat das Gutgemeinte diesen heimtückischen Haken, der auch hier wieder **„Beschäftigungsproblem“** heißt. Bis zu drei Millionen mehr **„richtige“** Arbeitsplätze werden benötigt, wenn aus **„mehr Älteren“** nicht **„mehr Arbeitslose“** werden sollen.

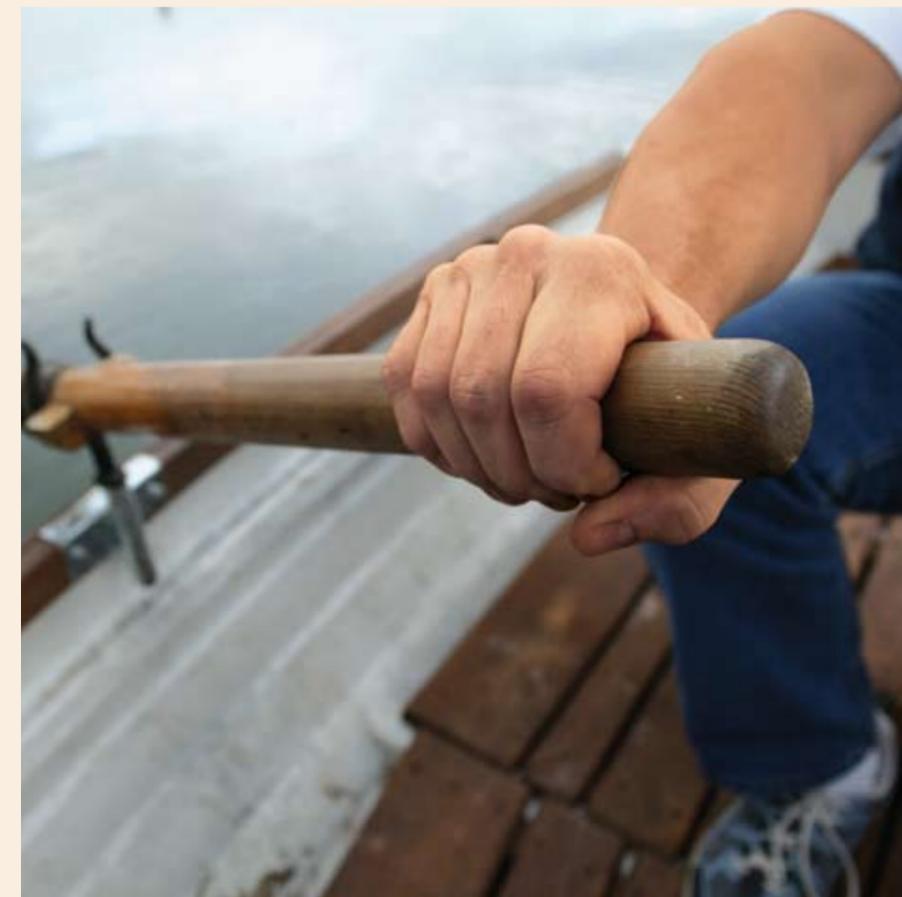
Die Beschäftigung Älterer ist aber nicht nur eine Frage der Quantität, sondern ebenso der Qualität. Den gängigen Klischees entgegen waren nämlich die Hochqualifizierten unter den Älteren noch nie **„Chancenlos am Arbeitsmarkt“**. Ihre Arbeitslosenquoten sind verschwindend gering, ihre Erwerbsbeteiligung ist bis ins höhere Alter beachtlich. Selbst von den 60- bis 64-Jährigen der akademischen Bevölkerung arbeiten noch über zwei Drittel. Nicht das Alter ist also das Problem, sondern die mangelhafte Qualifikation. Womit wir wieder bei der Bildung wären, die eben auch für die Erwerbstätigkeit im Alter eine zentrale Rolle spielt.

Dies bestätigen internationale Studien, in denen der Zusammenhang zwischen Alterserwerbstätigkeit und Lebensverlauf analysiert wurde. Neben anderen Faktoren ist danach das lebenslange Lernen eine Schlüsselgröße für das Arbeiten bis ins höhere Alter: War die Beteiligung an der Weiterbildung hoch, sind es auch die Alterserwerbsquoten und umgekehrt. In Deutschland aber ist die Beteiligung an der Weiterbildung schon in den mittleren Berufsjahren erschreckend gering, was für das Bildungsinteresse und die Erwerbstätigkeit im Alter negative Spätfolgen hat, ja haben muss. **„Früh krümmt sich...“** ist also eine Erkenntnis, die nicht nur für den Start in Bildung und Ausbildung gilt.

Ein wichtiger Faktor ist natürlich auch die **„Betriebliche Einstellungspolitik bei Älteren“**. So gibt es zwar am aktuellen Rand erste Anzeichen für eine leichte Besserung der Beschäftigungssituation Älterer in Deutschland. Dies kann aber über den langen Schatten nicht hinwegtäuschen, den die betriebliche Personalpolitik hier immer noch wirft. Dass es nicht mehr Stellenbesetzungen mit Senioren gibt, könnte aber auch an diesen selbst liegen. Denn die bewerben sich ausgerechnet vor allem bei Großbetrieben statt in mittelständischen Firmen, wo doch die Mehrzahl der Älteren eingestellt wird. Dafür mag es zwar gute Gründe geben. Sie sollten aber niemanden davon abhalten, sein Glück auch anderswo zu (ver-)suchen. Denn nicht in allen Konzernen trifft man auf eine ähnlich sensible Personalstrategie wie **„Ältere Arbeitnehmer bei BMW in Leipzig“**.

Den richtigen Umgang mit den sensiblen Daten seines Betriebspanels pflegt das IAB seit langem. Trotz aller Sorgfalt ist dabei aber vor Jahren ein Missgeschick passiert, das aufzuklären hier endlich Gelegenheit ist. Es gilt, mit dem weit verbreiteten Irrtum aufzuräumen, dass fast 60 Prozent der Betriebe keinen über 50 (mehr) beschäftigen würden. Dafür sorgt unter anderem der Beitrag **„Von Korrekturen, Realitäten und Motiven“**, der einen differenzierten und entspannten Blick auf Ältere in deutschen Betrieben richtet. Man muss eben auch konzedieren, dass es für manchen Betrieb gute Gründe gibt, keine Älteren zu beschäftigen. So ist Jugendlichkeit oft ein notwendiges Geschäftsprinzip, verlangt die betriebliche Wissensökonomie danach, Altes auch zu verlernen und deshalb ältere Arbeitskräfte abzubauen.

Immer noch nicht richtig erlernt scheint, dass die Arbeitsmarktpolitik für Ältere ihren Wendepunkt eigentlich schon längst hinter sich haben sollte. Allzu lange hatte man ja – auch im Gefolge der Vereinigung – den vorzeitigen Übergang in den Ruhestand propagiert und praktiziert. Wie anders ließe es sich sonst erklären, dass hier und heute nur ein sehr kleiner Teil der Leistungen der BA für Ältere auf die aktiven Maßnahmen entfällt. Auch wenn die Reformen der vergangenen Jahre in die richtige Richtung weisen, muss deshalb die Frage **„Ist ein Paradigmenwechsel schon erkennbar?“**, derzeit (noch) mit einem „Nein“ beantwortet werden.



**„Neue Anreize für mehr Beschäftigung“** erwartet man sich darüber hinaus von Lohnsubventionen. Sie sollen Arbeitgeber und Arbeitnehmer veranlassen, mehr versicherungspflichtige Arbeitsplätze für Ältere einzurichten und zu besetzen. Und auch der Umweg über atypische Erwerbsformen kann in den 1. Arbeitsmarkt führen.

So schließt denn der Kreis der Beiträge in diesem FORUM mit einem nüchternen Votum fürs Machbare. Und mit der Überzeugung, dass sich trotz aller Skepsis durch gemeinsames Anpacken mancher Konflikte lösen ließe. Und sei er auch noch so kompliziert und komplex wie der zwischen den Generationen.



- 6 **IAB-Führungskräftestudie**  
**Die gläserne Decke**  
 Von Corinna Kleinert, Susanne Kohaut und Micaëla Zirngibl



- 12 **Familie und Beruf**  
**Ein Fall für zwei?**  
 Von Markus Gottwald und Christine Wimbauer



- 18 **Zwischenruf**  
**Butter bei die Fische!**  
 Von Jutta Allmendinger



- 24 **Hotel Mama**  
**Hartz IV und der Auszug aus dem Elternhaus**  
 Von Kathrin Dressel und Rita Nikolai



- 28 **Bildungspolitik**  
**An der kurzen Leine**  
 Von Rita Nikolai



- 34 **Neues Modell**  
**Rente mit starken Reizen**  
 Von Christian Gaggermeier



- 42 **Rente mit 67**  
**Gegen den demografischen Trend**  
 Von Johann Fuchs und Brigitte Weber



- 48 **Über fünfzig**  
**Chancenlos am Arbeitsmarkt?**  
 Von Markus Hummel und Alexander Reinberg



- 53 **Ältere im internationalen Vergleich**  
**Früh krümmt sich...**  
 Von Susanne Kraatz, Thomas Rhein und Cornelia Sproß

- 60 **Licht und Schatten**  
**Betriebliche Einstellungspolitik bei Älteren**  
 Von Lutz Bellmann und Jens Stegmaier



- 65 **Sensible Personalstrategie**  
**Ältere Arbeitnehmer bei BMW in Leipzig**  
 Von Lutz Bellmann und Michael Janßen



- 67 **Ältere in deutschen Betrieben**  
**Von Korrekturen, Realitäten und Motiven**  
 Von Markus Promberger



- 74 **Aktuelle Arbeitsmarktpolitik für Ältere**  
**Ist ein Paradigmenwechsel schon erkennbar?**  
 Von Hans-Uwe Bach



- 78 **Arbeitsmarktpolitik für Ältere**  
**Neue Anreize für mehr Beschäftigung**  
 Von Martin Dietz, Hermann Gartner, Susanne Koch und Ulrich Walwei



#### Rubriken

- 20 **Podium**  
 Eine Auswahl aus dem Veranstaltungsprogramm
- 39 **Projekte**  
 Wichtige Forschungsvorhaben im Überblick
- 58 **Publikationen**  
 Aktuelle Publikationen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des IAB – eine Auswahl
- 71 **Personen**  
 Neuigkeiten aus der Abteilung „Leute“
- 84 **Presse**  
 Das IAB in den Medien



# IAB-Führungskräftestudie

## Die gläserne Decke

Was es Frauen so schwer macht, in Führungspositionen aufzusteigen –  
Eine Datenskizze von der Gratwanderung zwischen Karriere und Familie

Frauen haben in der Arbeitswelt aufgeholt. Sie sind heute häufiger berufstätig als noch vor ein paar Jahrzehnten und sie nehmen des Öfteren qualifizierte Positionen ein. Auch der Bildungszugang hat sich für Mädchen und Frauen nachweislich verbessert. Und doch findet man kaum Frauen in den entscheidenden Positionen der Unternehmen.

Dass Frauen in den deutschen Unternehmensführungen unterrepräsentiert sind, ist hinlänglich bekannt. In den Diskussionen geht es auch längst um etwas ganz anderes: Es geht um die Frage, warum es für Frauen so schwer ist, beruflich aufzusteigen. In der Forschung wurde dafür der Begriff „glass ceilings“, „gläserne Decken“ geprägt. Damit sind Ursachen gemeint, die Frauen auf unsichtbare, aber eben sehr wirksame Weise an der beruflichen Karriere hindern.



### Neue Daten aus dem Panel

Zwar gibt es inzwischen eine ganze Reihe von Untersuchungen zu Ursachen und Einflussfaktoren. Die Analysen operieren aber allesamt mit einer begrenzten Datenbasis und beschränken sich auf einzelne Aspekte. Einig ist sich die Forschung deshalb auch nur in einem: Es gibt nicht nur eine Ursache für die geringe Frauenpräsenz in den Führungsetagen. Verantwortlich sind verschiedene Gründe und Kombinationen von Ursachen, die Frauen systematisch von Führungsfunktionen fernhalten.

Vor diesem Hintergrund hat das IAB im vergangenen Jahr eine umfassende und deutschlandweit repräsentative Studie zu Frauen in Führungspositionen vorgelegt. Neu ist dabei, dass auch betriebliche Faktoren systematisch einbezogen wurden, z.B. die Betriebsgröße und ihr Einfluss auf den Frauenanteil an Leitungsfunktionen. Grundlage hierfür war das IAB-Betriebspanel, das Daten von über 16.000 deutschen Betrieben der Privatwirtschaft und des öffentlichen Dienstes enthält.

### Die andere Hälfte der Wirklichkeit

Die betriebliche Wirklichkeit ist aber nur die eine Hälfte der Wirklichkeit. Die Studie beleuchtet daher auch den Arbeitsalltag und die Lebensverhältnisse der Führungskräfte, ihre Partnerschaften und familiären Situationen. Dazu wurden Daten des Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes ausgewertet. Im Jahr 2000 lieferten dafür etwa 730.000 Personen Befragungsdaten zu, im Jahr 2004 waren es 830.000 Personen.

Die IAB-Führungskräftestudie fragt z.B. nach den Arbeitsbedingungen: Wie viele Stunden arbeiten die Führungskräfte? Und welche Rolle spielt Teilzeitarbeit bei den Managern und Managerinnen? Was erwartet Führungskräfte, wenn sie nach Hause kommen? Leben sie als Single oder in Partnerschaft? Wie viele Kinder haben Frauen in Führungspositionen, wie viele ihre männlichen Kollegen? Erziehen sie gemeinsam oder allein? Welche Partnerschaftsmuster prägen den Beziehungsalltag?

In diesem Zusammenhang interessiert auch die Einkommenssituation der Führungskräfte-Haushalte: Wie wirkt sie sich auf die Aufgaben- und Rollenverteilung innerhalb der Partnerschaft aus? Ist es von Belang, ob der Partner, die Partnerin oder beide als Führungskräfte arbeiten?

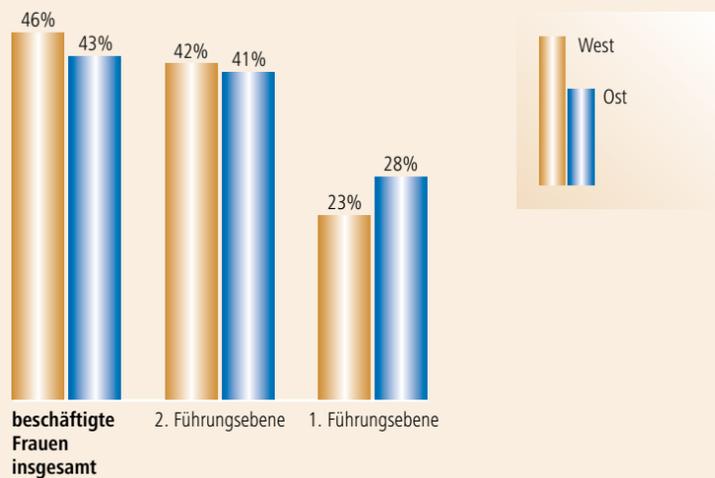
### Wer führt die deutschen Betriebe?

Fast die Hälfte, nämlich 45 Prozent aller Beschäftigten in den privatwirtschaftlichen Betrieben sind Frauen. Ihre Beteiligung verringert sich allerdings schnell, je weiter man die Hierarchiestufen nach oben geht: Auf der zweiten Führungsebene sind immerhin noch 41 Prozent der Führungs-

Abbildung

### Frauen in Führungspositionen von Betrieben der Privatwirtschaft 2004

West- und Ostdeutschland, Anteile (Mittelwerte) in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2004

©IAB

kräfte weiblich. Auf der ersten Führungsebene, in den obersten Entscheidungspositionen der Betriebe, ist der Frauenanteil aber bereits auf rund ein Viertel geschrumpft. In Ostdeutschland sind Frauen häufiger in Spitzenpositionen zu finden. Aber auch dort erreicht ihr Anteil nicht einmal ein Drittel (siehe Abbildung).

#### Lebensalter und Karriere

Frauen konnten ihre Beteiligung an Führungspositionen zwischen 2000 und 2004 um etwa zwei Prozentpunkte ausbauen. Dabei profitierten aber nicht alle Frauen gleichmäßig von diesem ohnehin geringen Zuwachs: Zulegen konnten nur jüngere Frauen unter 30 Jahren und ältere ab 50. In den Lebensjahren der Familiengründung und Kinderbetreuung, also zwischen 30 und 49 Jahren, blieb der Frauenanteil in Führungspositionen dagegen konstant.

Dieses Ergebnis zeigt nicht nur die Schwierigkeit, berufliches Engagement und Karriere mit Familie zu vereinbaren. Das Ergebnis besagt noch etwas anderes: Die Lebensjahre zwischen 30 und 49 stellen für Frauen auch unabhängig von den persönlichen Familienplänen ein Karriererisiko dar. Denn Frauen in Führungspositionen haben nur selten Kinder.

#### Kinder und Karriere

Auf Frauen in Führungspositionen entfallen im statistischen Durchschnitt 0,4 eigene Kindern oder Kinder von Partnern, auf entsprechend positionierte Männer immerhin 0,7 Kinder. Im Jahr 2004 hatten drei Viertel dieser Frauen keine Kinder unter 18 Jahren und fast neun Zehntel keine Kinder im betreuungsintensiven Alter unter zehn Jahren. Auch hatten Frauen in leitenden Funktionen nur sehr selten zwei oder mehr Kinder. Tabelle 1 macht außerdem deutlich, dass Männer in Führungspositionen ihre Kolleginnen in puncto Kinder regelmäßig übertreffen. Offenbar fällt ihnen die Vereinbarkeit von Familie und Karriere leichter.

Die Zahl der Frauen, die in Führungspositionen arbeiten und zusammen mit Kindern leben, ist zudem zwischen 2000 und 2004 um fünf Prozentpunkte zurückgegangen. Von den Männern in diesen Positionen lebt unverändert mehr als die Hälfte in einer Familie mit Kind(ern).

Tabelle 1

#### Kinder in den Lebensgemeinschaften von abhängig beschäftigten Führungskräften in der Privatwirtschaft nach Geschlecht

	unter 18 Jahren		unter 10 Jahren	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Kein Kind	75%	58%	87%	74%
Ein Kind	16%	20%	9%	15%
Zwei Kinder	8%	18%	3%	10%
Drei und mehr Kinder	1%	5%	1%	2%

Quelle: Mikrozensus 2004 (gewichtete Daten)

#### Partnerschaft und Karriere

Ein großer Teil der Führungskräfte lebt – ob verheiratet oder nicht – in Partnerschaften. Weibliche Führungskräfte leben allerdings häufiger allein als ihre männlichen Kollegen: 26 Prozent der Frauen und 15 Prozent der Männer in Spitzenpositionen führen einen Ein-Personen-Haushalt (vgl. Tabelle 2).

Auch in der Partnerschaft von Führungskräften zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen Männern und Frauen. So sind die Partnerinnen von Männern in Führungspositionen überwiegend nicht oder nur in Teilzeit erwerbstätig. Etwa ein Viertel ist vollzeiterwerbstätig und nur 7 Prozent arbeiten selbst in Führungsfunktionen. Umgekehrt sind die Partner von Frauen in Führungspositionen mehrheitlich vollzeiterwerbstätig oder selbst Führungskräfte.

Tabelle 2

#### Erwerbsstatus der Partner/innen von abhängig beschäftigten Führungskräften in der Privatwirtschaft nach Geschlecht

Erwerbsstatus	Partner von „Führungsfrauen“	Partnerinnen von „Führungsmännern“
Nicht erwerbstätig, z.B. Rentner/in	9%	29%
Erwerbslos	4%	4%
Erwerbstätig in Teilzeit	4%	34%
Erwerbstätig in Vollzeit	52%	26%
Führungskraft	32%	7%

Quelle: Mikrozensus 2004 (gewichtete Daten), nur Führungskräfte mit Partner/in

Bei den Partnerschaften der Führungskräfte wird wie in der Kinderfrage deutlich, wie unterschiedlich die Rollenverteilung für Männer und Frauen doch ist. Männliche Führungskräfte können sich zum überwiegenden Teil auf Partnerinnen stützen, die ihre eigene berufliche Karriere zurückgestellt haben und oftmals die Kinderbetreuung übernehmen. Frauen in Führungspositionen leben dagegen hauptsächlich mit Partnern zusammen, die ebenso großen Wert auf berufliche Karriere legen wie sie selbst.

#### Arbeitszeiten

Führungskräfte verbringen viel Zeit im Job. In der Privatwirtschaft arbeiten weibliche Führungskräfte durchschnittlich 39 Stunden in der Woche, 43 Stunden sind es bei den männlichen Kollegen.

Führungskräfte, die ihre Aufgaben in Teilzeit versehen, gibt es nur selten. Dabei ist Teilzeitarbeit auch auf der Führungsetage eine weibliche Arbeitszeitform. 14 Prozent arbeiten kürzer, von den männlichen Führungskräften sind es gerade mal 2 Prozent.

Wie sich die Arbeitszeiten bei Frauen und Männern in leitenden Funktionen verteilen, zeigt Tabelle 3 auf Seite 10: Jeweils knapp zwei Drittel (64%) der Frauen und Männer in Führungspositionen arbeiten im Stundenbereich einer Vollzeitstelle zwischen 35 und 40 Stunden in der Woche. Die übrigen unterscheiden sich allerdings deutlich: Unter 35 Wochenstunden arbeiten 17 Prozent der Frauen, aber nur 2 Prozent der Männer.

Männer verbringen häufiger als Frauen extrem viel Zeit im Job: Knapp ein Viertel arbeitet zwischen 41 und 59 Wochenstunden, bei den Frauen sind es nur 15 Prozent, die oft später nach Hause kommen. Und jeder zehnte



Mann, aber nur jede 20. Frau in leitender Funktion arbeitet regelmäßig 60 Stunden in der Woche oder länger.

Tabelle 3

### Wochenarbeitszeiten bei abhängig beschäftigten Erwerbstätigen und Führungskräften in der Privatwirtschaft nach Geschlecht

	Erwerbstätige		Führungskräfte	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Bis 16 Stunden	20%	4%	4%	1%
17 bis 34 Stunden	28%	4%	13%	1%
35 bis 40 Stunden	48%	79%	64%	64%
41 bis 59 Stunden	4%	10%	15%	24%
60 Stunden und mehr	1%	3%	5%	10%

Quelle: Mikrozensus 2004 (gewichtete Daten)

### Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Schwierigkeiten, Beruf und Familie zu vereinbaren, treffen Frauen in Führungspositionen besonders hart. So arbeiten zwar – wie erwähnt – seit dem Jahr 2000 gut zwei Prozent mehr Frauen in Führungspositionen. Frauen in der Lebensphase von Familiengründung und Kinderbetreuung sind davon aber ausgeschlossen. Seit 2000 ist zudem die Zahl der Frauen in leitenden Positionen, die mit einem oder mehreren Kindern zusammenleben, um fünf Prozentpunkte gesunken.

Nachteilig für Frauen wirken sich auch die Normen aus, die Leitungsfunktionen kennzeichnen: lange Arbeitszeiten, hohe Flexibilität und möglichst vollständige Verfügbarkeit. Weibliche Führungskräfte mit Familie können diesen Normen weniger genügen. Sie erziehen ihre Kinder öfter allein als ihre männlichen Kollegen und haben selten Partner, die die Kinderbetreuung übernehmen. Dem entspricht auch, dass seit 2000 die Zahl der Frauen in den höchsten Leitungsfunktionen und in Führungspositionen mit Vollzeitarbeit stagniert.

### Machbares und Wünschbares

Die leichtere Vereinbarkeit von Führungstätigkeiten und Familie sowie die Planbarkeit von Karrieren erfordern andere Rahmenbedingungen innerhalb und außerhalb der Betriebe. Dazu gehört nicht nur der Ausbau ganztägiger Betreuungsmöglichkeiten für Klein- und Schulkinder, der Müttern lange Unterbrechungen der Erwerbsarbeit erspart und die Perspektive auf eine Vollzeittätigkeit eröffnet. Auch die Betriebe sind gefordert, durch betriebsnahe Kinderbetreuungsangebote, eine flexible Arbeitsorganisation

und eine familienfreundliche Unternehmenskultur ihren Beitrag zur Chancengleichheit zu leisten.

Diese Überlegungen haben gemein, dass sie auf die gleichzeitige Vereinbarkeit von Familie und Beruf setzen. Es sind aber auch andere Alternativen denkbar wie die einer entzerrten Erwerbsbiographie. Fallen familienbedingte Unterbrechungen nicht in die karriereintensive Phase der ersten Berufsjahre, sondern werden früher oder später eingelegt, so dürften sie sich weniger negativ auf den Karriereverlauf auswirken.



Verwirklicht werden können solche Veränderungen über „Optionszeiten“, ähnlich der heutigen Elternzeit. Spürbar positive Wirkungen wird ein solches Modell allerdings erst dann entfalten, wenn es nicht nur von Frauen, sondern auch von Männern genutzt wird. Und wenn in den Auszeiten verschiedene Optionen offen stehen wie Kindererziehung, Pflege, Bildung oder soziale Arbeit.

*Das Buch zum Thema erscheint unter dem Titel „Einsame Spitze“ noch im Frühjahr bei Campus.*

### Die Autorinnen



Dr. Corinna Kleinert ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich 7 „Bildungs- und Erwerbsverläufe“ am IAB.



Dr. Susanne Kohaut ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich 6 „Betriebe und Beschäftigung“ am IAB.



Dr. Micaëla Zirngibl ist freie Mitarbeiterin des IAB.

### Für weitere Informationen

corinna.kleinert@iab.de  
susanne.kohaut@iab.de

# Familie und Beruf

## Ein Fall für zwei?

Sind Doppelkarriere-Paare Vorbote eines Paradigmenwechsels? Sind sie vielleicht mehr als nur eine moderne Lebensform für mehr Chancengleichheit? Verbirgt sich dort gar eine neue Keimzelle für mehr Kinder in Deutschland?

Die demographische Entwicklung weist in Richtung einer zunehmenden ‚Überalterung‘ oder ‚Unterjüngung‘ der Bevölkerung. Auf der anderen Seite geht es mit der Chancengleichheit von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt nur wenig voran. Und wenn doch, dann häufig auf Kosten der Fertilität, insbesondere von (hoch qualifizierten) Frauen. Deutschland gehen nicht nur die Kinder aus. Der drohende Mangel an Fach- und Führungskräften verursacht auch volkswirtschaftliche Kosten. Familien- und Gleichstellungspolitik sind also gleichermaßen eine Sache der Geschlechtergerechtigkeit wie eine wirtschaftliche Frage.

### Ein Fall für den Mann

Was aber ist hier in den vergangenen Jahren und Jahrzehnten geschehen? Gleichstellungspolitisch zeichnet sich in Deutschland zwar ein Wandel ab, aber nur im Schnecken-tempo: Zwar erhöhte sich die Erwerbsquote von Frauen (bezogen auf alle Altersgruppen) in Westdeutschland von 43,7 Prozent 1950 auf 64,5 Prozent 2004. Sie liegt aber weiterhin 15 Prozentpunkte unter der der Männer. Auch geht der Anstieg der Frauenerwerbstätigkeit hauptsächlich auf eine Ausweitung von Teilzeitarbeit und geringfügiger Beschäftigung zurück.



Wie die IAB-Führungskräftestudie (vgl. auch den Artikel von Seite 6 ff) zeigt, hat sich z.B. der Frauenanteil in Führungspositionen nur marginal erhöht: von 20 (2000) auf 22 Prozent (2004). Gerade in der Altersgruppe, in der Frauen am häufigsten Kinder bekommen, sank die Beteiligung von Frauen in Leitungsfunktionen. Der Anteil weiblicher Führungskräfte mit Kindern hat sich von 2000 bis 2004 verringert. „Karrierefrauen“ leben häufiger allein oder in Partnerschaften ohne Kinder.

Je zahlreicher und je jünger der Nachwuchs, desto eher scheint sich für Frauen das größte Glück im Leben zum beruflichen Unglücksfall zu verkehren. Kinder werden nach wie vor zum Karriere-Knick, und zwar selbst dann, wenn Kinder in der individuellen und familiären Planung gar nicht vorkommen, wie das Phänomen der „statistischen Diskriminierung“ zeigt.

Dem stetig wachsenden Bildungsniveau von Frauen zum Trotz: Das weibliche Arbeitskräftepotential wird in Deutschland nach wie vor nicht ausgeschöpft. Bei Männern spielt Vaterschaft dagegen beruflich keine Rolle. Die Vereinbarkeit bleibt Frauensache, Familienglück zusammen mit beruflichem Erfolg scheint vor allem „ein Fall für den Mann“ zu sein.

Das männliche Ernährermodell besitzt immer noch ein starkes Beharrungsvermögen. Viele Unternehmen scheinen nach wie vor davon auszugehen, dass hinter der – natürlich männlichen – Führungskraft eine nicht- oder lediglich teilzeiterwerbstätige Frau steht, die ihrem Partner durch die Übernahme von Hausarbeit den Rücken frei hält. Partnerschaften, in denen beide Partner Karriere machen, gelten immer noch als Ausnahme von der Regel.

### Ein Fall für zwei: Doppelkarriere-Paare

Und dennoch gibt es sie. Angesichts des steigenden Bildungsniveaus von Frauen werden die Paare immer mehr, in denen beide Partner berufliche Karrieren verfolgen. Zwar existieren in Deutschland zu Doppelkarriere-Paaren noch keine repräsentativen Statistiken. Nach Berechnungen von Heike Solga auf Basis des Mikrozensus 2004 sind knapp 47 Prozent der Partnerschaften von Akademikerinnen und 37 Prozent der Partnerschaften von Akademikern reine

Akademikerpartnerschaften. Diese Paare hatten 2004 einen Anteil von knapp 8 Prozent an allen zusammenlebenden Paaren in Deutschland – mit steigender Tendenz. Wegen ihres hohen Bildungsniveaus und der starken Berufsorientierung lassen sich daraus Rückschlüsse auf Doppelkarriere-Paare ziehen.

Ist nun in solchen Paaren auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein „Fall für zwei“? Ja und nein muss die Antwort lauten, denn die Ergebnisse der Forschung zu Doppelkarriere-Paaren sind widersprüchlich. Solche „Dual Career Couples“ (DCCs) werden häufig als eine partnerschaftliche Form des Zusammenlebens charakterisiert, die dem klassischen Muster der geschlechtsspezifischen Rollenverteilung entgegen gesetzt sei.

Das Moderne an dieser Paarform spiegle sich nicht nur darin, dass hier auch Frauen ihren Anspruch auf ein beruflich ausgefülltes Leben voll zur Geltung brächten. Es sei auch eine Neuausrichtung beziehungsinterner „Aushandlungsarrangements“ zu beobachten. Denn DCC-Partnerschaften zeichneten sich durch ein hohes Maß an Gleichheit sowie an Diskurs- und Konsensfähigkeit aus. Ob dieser Eigenschaften werden sie als „Lebensstilpioniere“ gehandelt, die am etablierten Gefüge gesellschaftlicher Norm- und Wertvorstellungen rüttelten.

Andererseits sprechen etliche Befunde dafür, dass damit nur ein kleiner Ausschnitt des DCC-Phänomens erfasst wird. Dem gerade von den Partnern selbst formulierten Anspruch auf Gleichheit stehen nämlich bisweilen traditionelle Verhaltensmuster gegenüber. So sind es in aller Regel Frauen, die noch vor der Familiengründung das Arrangement beider Karrieren durch Zugeständnisse sichern – etwa in Form von Nachzügen, beruflichen Unterbrechungen oder durch den Verzicht auf Jobangebote.

Führt die Geburt eines Kindes nicht wieder direkt in das klassische Familienernährer-Modell zurück, so wandelt sich das Paar häufig zu Gunsten der Karriere des Mannes

– etwa in Form von Nachzügen, beruflichen Unterbrechungen oder durch den Verzicht auf Jobangebote.



in ein Zuverdiener-Modell. Bleibt der DCC-Status bestehen, ist es überwiegend das Vereinbarkeitsmanagement der Frau, das das alltägliche Changieren zwischen Berufs-, Familien- und Beziehungsleben stabilisiert.

Die Gründe für diese Asymmetrien sind vielfältig. Eine wesentliche Ursache liegt in den strukturellen Herausforderungen, die bewältigt werden müssen. Mit der „Karriere im Doppelpack“ verbindet sich gleichsam eine Verdoppelung des Koordinationsaufwandes, da beide

Partner mit Anforderungen an ihre berufliche Mobilität und ihr zeitliches Engagement konfrontiert sind. Planung und Organisation der Karriere des einen Partners erfordert immer auch ein Mitdenken der Karriereaspirationen des anderen.

Dabei sind Probleme der Wahl des Arbeitsortes oder eines Wechsels der Position mit Fragen des „Ob“ und des „Wo“ gemeinsamen Wohnens, des „Wie“ der Kinderbetreuung, des „Wann“ geteilter Freizeit und des „Wer“ häuslicher Pflichten unter einen Hut zu bringen. Gerade in DCC-Partnerschaften ist die Wahrscheinlichkeit von Wochenend- und Pendlerbeziehungen sehr hoch. Zwei Arbeitsplätze an unterschiedlichen Orten werden nicht erst dann zum Problem, wenn ein Kind kommt. Sie beeinflussen bereits die Entscheidung, ob und wann eine Familie gegründet wird.

In DCC-Beziehungen stellen sich damit auch die Fragen der „Work-Life-Balance“ und der „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ neu. Hier scheint nun der Kern des Problems zu liegen. Was geschieht, wenn das Paar nach der Geburt von Kindern nicht auf infrastrukturelle (z.B. Kindergärten) und soziale (z.B. Großeltern) Hilfen zurückgreifen kann?

Die Ergebnisse der DCC-Forschung legen den Schluss nahe: Letztlich sind es doch die Frauen, die für die entsprechende Anpassung sorgen. Darauf deuten auch die Ergebnisse einer Befragung des Hamburger Instituts für

Personalwesen und Arbeitswissenschaft hin, wonach 80 Prozent der Frauen in Doppelkarriere-Paaren Kinder als Karrierehemmnis wahrnehmen. Bei den DCC-Männern sind es nur 20 Prozent. Wenn trotz aller Schwierigkeiten eine Familie gegründet wird, sind es häufig die Frauen, die ihr berufliches Engagement reduzieren oder die Doppelbelastung tragen.

Die Gründe hierfür sind wiederum vielfältig. Nach wie vor verdienen Frauen (nicht nur in Führungspositionen) durchschnittlich weniger als ihre männlichen Kollegen. Hinzu kommt, dass sich Frauen nicht die gleichen beruflichen Aufstiegschancen bieten wie Männern. Die Entscheidung, wer im Beruf zurücksteckt, wird dann entlang gegebener Einkommens- und zukünftiger Karrierechancen legitimiert.

Hierbei wirken auch die von Joan Acker herausgearbeiteten Mechanismen der „gendered organizations“. Es handelt sich dabei um die empirisch vielfach belegte Annahme, dass die Verteilung von Macht, Einfluss, Gehalt und Prestige in Organisationen nicht geschlechtsneutral ist.

Gendermainstreaming-Strategien, die dem entgegenwirken sollen, bleiben oft hinter den Zielvorgaben zurück, Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf reichen meist nicht aus. Im Zuge einer fortgesetzten Internationalisierung des Wirtschaftsgeschehens dominiert das Bild des jungen, hochmobilen und flexiblen, permanent verfügbaren „Jobnomaden“ ohne familiäre Verpflichtungen.

Für Frauen kommt erschwerend hinzu, dass die „Rushhour“ für Karrieren im Unternehmen mit der „Rushhour“ für die Familiengründung zusammenfällt. Bei Neueinstellungen und Beförderungsrunden greift dann oft die bereits erwähnte „statistische Diskriminierung“.

Generell ist in (West-)Deutschland die gesellschaftliche Akzeptanz und Anerkennung von männlicher Berufsarbeit immer noch höher als die von Frauen. Dadurch wirkt die Vorstellung der klassischen Rollenverteilung zwischen Mann und Frau auf paarinterne Entscheidungen zurück. Selbst bei Paaren, die sich prinzipiell als Doppelkarriere-Paare verstehen, bleibt am Ende die Frage: Beruflicher Er-



folg und Familienglück, „ein Fall für zwei“ – oder doch nur „ein Fall für den Mann“?

Bei der Beantwortung dieser Frage spielt die Arbeitsorganisation eine große Rolle. Insofern bedarf es bei der Suche nach adäquaten Lösungen auch eines Blicks auf die Arbeitgeber von DCCs, auf das Beschäftigungssystem.

### DCCs - neue Herausforderung für die Personalpolitik

Viele Studien und Prognosen weisen auf den wachsenden Bedarf an hoch qualifizierten Mitarbeitern bei längerfristig sinkendem Arbeitskräftepotential hin. In diesem Zusammenhang hat eine breite Diskussion darüber eingesetzt, wie man sich den Herausforderungen einer „Überalterung“ der Gesellschaft stellt. Neben der Zuwanderung wird viel über die Weiterbeschäftigung älterer Arbeitnehmern geredet, manches wurde auch bereits umgesetzt. Eine Schlüsselrolle bei der zukünftigen Deckung des Arbeitskräftebedarfs wird aber den Frauen zugewiesen.

Junge Frauen sind mittlerweile genauso gut qualifiziert wie Männer. Mit fast 53 Prozent liegt der Frauenanteil an den Schulabgängern mit Hochschulreife sogar über dem der Männer. Frauen stellen damit ein hohes Potential an Fach- und Führungskräften. Auch in der Wirtschaft wird die Bedeutung weiblicher Arbeitnehmer im „Wettbewerb um die besten Köpfe“ erkannt. Oft aber fehlen noch die Voraussetzungen, um dieses Potential auch tatsächlich auszuschöpfen.

Ein Gegentrend zeichnet sich seit den 70er Jahren in englischsprachigen Studien zu Dual Career Couples ab. In der betriebswirtschaftlichen Forschung zu DCCs, die Ende der 80er Jahre auch in Deutschland allmählich begann, werden Doppelkarriere-Paare als besonders wertvolle Humansressource dargestellt, die die Unternehmen mit gezielter Förderung effizienter nutzen sollten.

Dabei seien es nicht nur die fachlichen Kompetenzen, die DCCs als Arbeitskräfte interessant machten, sondern auch ihr überdurchschnittliches Engagement für berufliche und betriebliche Belange. Des Weiteren erfordere die Lebensform DCC von den Partnern besondere soziale und organisatorische Kompetenzen, die gerade in Unternehmen mehr und mehr gefragt sind. Schließlich würden sich die

Partner bei ihren Karriereambitionen häufig gegenseitig unterstützen und anspornen.

In Anbetracht des Wertewandels und gesellschaftlicher Veränderungen seien heute auch die Unternehmen gefordert, sich den Bedürfnissen von DCCs gegenüber zu öffnen. Denn die Wahrscheinlichkeit, Mitglieder eines DCC-Paares einzustellen, habe sich deutlich erhöht. Andernfalls drohe der Verlust qualifizierten Personals, Unzufriedenheit und Motivationsverlust bis hin zu Problemen bei der Rekrutierung und Bindung von Mitarbeitern.

In der Praxis sind es bislang vor allem US-amerikanische Großkonzerne und Universitäten, die mit einer stärkeren Sensibilität für die Belange von DCCs von sich Reden machen. Das Angebot ihrer „DCC-Policies“ reicht von der Organisation häuslicher Unterstützung und Kinderbetreuung über Umzugshilfen bis zur Suche nach Arbeitsplätzen für den Partner.

Teilweise haben sich Unternehmen und Universitäten in Netzwerken zusammengeschlossen, um DCC-Partner auf Vakanzen der Kooperationspartner zu vermitteln. Selbst die Anstellung beider Partner in ein und demselben Unternehmen („Twin Assignments“) ist nicht ausgeschlossen. In Mitarbeitergesprächen können die Partner in die Planung weiterer Karriereschritte einbezogen werden.

Dies weist dort möglicherweise schon in Richtung eines personalpolitischen Paradigmenwechsels, weg von der einzelnen Arbeitskraft hin zum Paar bzw. zum ganzen Haushalt. In deutschen Unternehmen gibt es dies kaum. Aus den wenigen deutschen Studien geht hervor, dass Paare bzw. die Familie meist nur bei Auslandsentsendungen berücksichtigt werden. Dann ist man z.B. bei der Suche nach Schulen und Kindergartenplätzen behilflich oder bietet „Look-and-See-Trips“ an, um dem Partner die Entscheidung für das Gastland zu erleichtern.

Grundsätzlich werden jedoch Partner und Familie – in aller Regel Frau und Kinder – eher als Anhängsel denn



als Gewinn für das Unternehmen betrachtet. Und auch den Vorreitern auf diesem Feld geht es letztlich wohl eher um die dringend benötigten Human Resources als um Geschlechtergleichheit.

### Hindernisse und Fallstricke

Erste empirische Ergebnisse aus dem Projekt „Liebe, Arbeit, Anerkennung – Anerkennung und Ungleichheit in Doppelkarriere-Paaren“ zeigen, dass man in deutschen

Betrieben noch kaum auf die Potentiale von DCCs aufmerksam geworden ist. So viel lässt sich jedenfalls schon sagen: Ein ‚Paradigmenwechsel‘ scheint sich bislang nicht anzukündigen.

Gründe hierfür lassen sich aus Experteninterviews mit Personalberatern ableiten, mit denen die Bedeutung von

DCCs in der Wirtschaft erkundet werden sollte. Im Fokus stand dabei ein Dienstleistungssegment, das sich durch Expertenschaft im Arbeitsmarkt für „High Potentials“ auszeichnet. Mittels Headhunting und Outplacement übernehmen diese Berater für die Unternehmen Funktionen in der Selektion und Freisetzung von Personal. Für die Arbeitnehmer fördern sie durch Beratung und Coaching zwischenbetriebliche Karrieren.

„Dieses Thema ist sehr weit weg von dem, was wir tun“, so die exemplarische Auskunft eines Beraters zur Bedeutung von DCCs in diesem Arbeitsmarktsegment. Die Beratung ist prinzipiell auf eine zu besetzende Position im Unternehmen ausgelegt. Das Thema „Doppelkarriere-Paare“ existiert – wenn überhaupt – erst im weiteren Kontext von Familie und Beziehung und ist meist negativ besetzt. Man fürchtet, dass die Mobilität und Flexibilität der Kandidaten eingeschränkt sein könnte.

Sowohl im Hinblick auf den Vermittlungsprozess als auch auf die Arbeitsorganisation beschrieben einige der Berater DCCs gar als Hindernisse oder Störfaktoren. Sie sehen ihre Aufgabe darin, die Mobilitätsbereitschaft der

Kandidaten für die potentiellen Arbeitgeber vorab zu klären. Bevorzugt wird das Alleinverdiennermodell: „Schwierig so ein Paar zu trennen (...) haben wir eher negative Erfahrungen in der Vermittlung, wenn beide berufstätig sind (...) wenn einer verdient und sagt, gut ich bring die Brötchen mit, dann ist es sehr leicht, jemanden zu motivieren, sich räumlich zu verändern“.

Auch der Vermittlung beider Partner in ein und dasselbe Unternehmen stehen diese Berater sehr skeptisch gegenüber. Begründet wird dies in aller Regel mit der Furcht vor Nepotismus oder der Gefahr, dass private Probleme in den Arbeitskontext hineingetragen werden könnten. Unternehmen, die explizit eine DCC-Policy verfolgen, waren den befragten Personalberatern nicht bekannt. Überwiegend herrscht die Meinung vor, dass das „Karrierehandlung“ die Sache des Paares selbst sei und nicht die des Unternehmens. Damit deuten die ersten Untersuchungsergebnisse darauf hin, dass von einem „Paradigmenwechsel“ in Deutschland noch überhaupt keine Rede sein kann.

Andererseits stellte sich bei den Interviews auch heraus, dass das Thema in Abhängigkeit von Geschlecht und biographischer Sensibilisierung der Berater durchaus auf Zuspruch stieß. Einige Befragte regten sogar alternative Beratungskonzepte an. So könne man den Partner in das Beratungsgespräch einbeziehen oder über solche Fälle mit den Personalabteilungen reden.

Dass sich DCCs als hochmotivierte und gut organisierte Beschäftigte für das Beratungsgeschäft und für die Unternehmen geradezu als Glücksfall erweisen könnten, wurde in einem Interview ebenfalls deutlich: „Wenn die Kinder haben und wissen, sie wollen Karriere machen, dann gestalten die das aktiv, die wissen, dass man dann Dinge auslagern, sich einkaufen muss (...) dann weiß ich, dass da hinten jemand ist, der Verständnis hat für bestimmte Notwendigkeiten... Also das war eher andersherum, weil die Heimchen am Herd, die haben manchmal den Prozess gestört.“ Bei diesem Personalberater wird gleichzeitig einer der Fallstricke in der DCC-Debatte sichtbar. Für ihn gilt die Maxime „Work is Life“, eine Einstellung, die er auch seinen Kandidaten im Beratungsgespräch nahe legt.



Ihm gelten DCCs als ‚Arbeitskraftunternehmer-Paare‘, die das Privatleben zugunsten des beruflichen Erfolgs vollends zurückstellen.

Eine derartige Sicht auf die DCCs als eine beruflich doppelt optimierte Paar-Lebensform bildet auch mehr oder weniger den Mainstream der deutschen Forschungsliteratur ab. Die Einführung von DCC-Maßnahmen wird relativ einseitig unter dem betrieblichen Verwertungsaspekt abgehandelt. Es gehe für die Unternehmen vor allem darum, Kosten zu externalisieren, da sich DCCs auch finanziell voll ins Berufsleben einbringen würden.

Insofern bleibt es eine offene Frage, inwieweit DCC-Policy auch Gleichstellungspolitik sein kann. Bei hoch qualifizierten Paaren scheinen (die wenigen) DCC-Maßnahmen häufiger für die Frau eines hochqualifizierten Mannes als für den Mann einer hochqualifizierten Frau angeboten zu werden.

Die Frage nach der Gleichheit muss überdies auch aus einer anderen Perspektive gestellt werden: Was ist mit jenen, die nicht zur Gruppe der gutverdienenden „High Potentials“ gehören? Stehen für die weniger qualifizierten Personen und Paare oder für alleinerziehende Mütter ebenfalls spezielle Förderangebote bereit? Oder erzeugen bzw. verstärken DCC-Maßnahmen, die nur auf Hochqualifizierte zielen, Ungleichheiten zwischen ‚oben‘ und ‚unten‘, zwischen ‚guten‘ und ‚schlechten‘ Arbeitskräften, zwischen ‚Insidern‘ und ‚Outsidern‘?

### Warum sich neue Überlegungen lohnen

Fasst man die Befunde zusammen, so lässt sich festhalten: Doppelkarriere-Paare sind ein Phänomen, das in Zukunft weiter an Bedeutung gewinnen wird. Diese neue Lebensform stellt sie vor die Aufgabe, Privatleben, Familie, Beruf und Karriere zu koordinieren und auszubalancieren. Dabei sehen sie sich mit dem Beharrungsvermögen tradierter Strukturen, Normen und Werte konfrontiert, die nach wie vor der männlichen Berufsarbeit den Vorzug geben.

DCCs stellen daneben auch Arbeitgeber und deren Personalpolitik vor neue Aufgaben. Bislang gibt es in Deutschland jedoch kaum spezielle Maßnahmen für Doppelkarriere-Paare, wenngleich manche Vereinbarkeits-

Programme auch von DCCs genutzt werden können. Ein Paradigmenwechsel der Personalpolitik weg von den einzelnen Individuen hin zu Paaren und Familien lässt sich noch nicht ausmachen.

Angesichts des demographischen Wandels und des prognostizierten Mangels an qualifizierten Arbeitskräften wäre aber ein Perspektivenwechsel lohnenswert. Dies setzt aber auch ein Verständnis von Arbeit und Leben voraus, das einer gänzlichen Vereinnahmung privater Lebenswelten durch ökonomische Imperative entgegen wirkt – für Frauen und Männer.

Mit der Ausbreitung von DCC-Maßnahmen könnte sich die Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern zwar verbessern. Es bleibt aber eine offene Frage, ob DCC-Policy auch eine ‚Politik der Gleichheit‘ sein kann – zwischen Männern und Frauen, zwischen hoch und gering Qualifizierten. Und ob sich dadurch auch die Fertilität beeinflussen ließe – zu Gunsten einer Entschärfung des Generationenkonflikts.

### Die Autoren



Markus Gottwald ist wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Emmy-Noether-Nachwuchsgruppe „Liebe, (Erwerbs-)Arbeit, Anerkennung“, die am IAB angesiedelt ist.



Dr. Christine Wimbauer ist Leiterin der Emmy-Noether-Nachwuchsgruppe „Liebe, (Erwerbs-)Arbeit, Anerkennung“, die am IAB angesiedelt ist.

### Für weitere Informationen

markus.gottwald@iab.de, christine.wimbauer@iab.de

## Zwischenruf

# Butter bei die Fische!

Prima – alle ziehen an einem Strang. Erstmals haben die großen deutschen Wissenschaftsorganisationen, vom Wissenschaftsrat bis zur Deutschen Forschungsgemeinschaft, eine „Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“ ausgerufen.

### Die Autorin



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

### Für weitere Informationen

[jutta.allmendinger@iab.de](mailto:jutta.allmendinger@iab.de)

In der Wissenschaft müssten Frauen deutlich an Bedeutung gewinnen, „da hier ein wichtiges ungenutztes Potenzial für unsere künftige Leistungsfähigkeit liegt“, ist zu lesen. Gut gebrüllt! Aber wie konkret sind die geforderten Maßnahmen der „Offensive“?

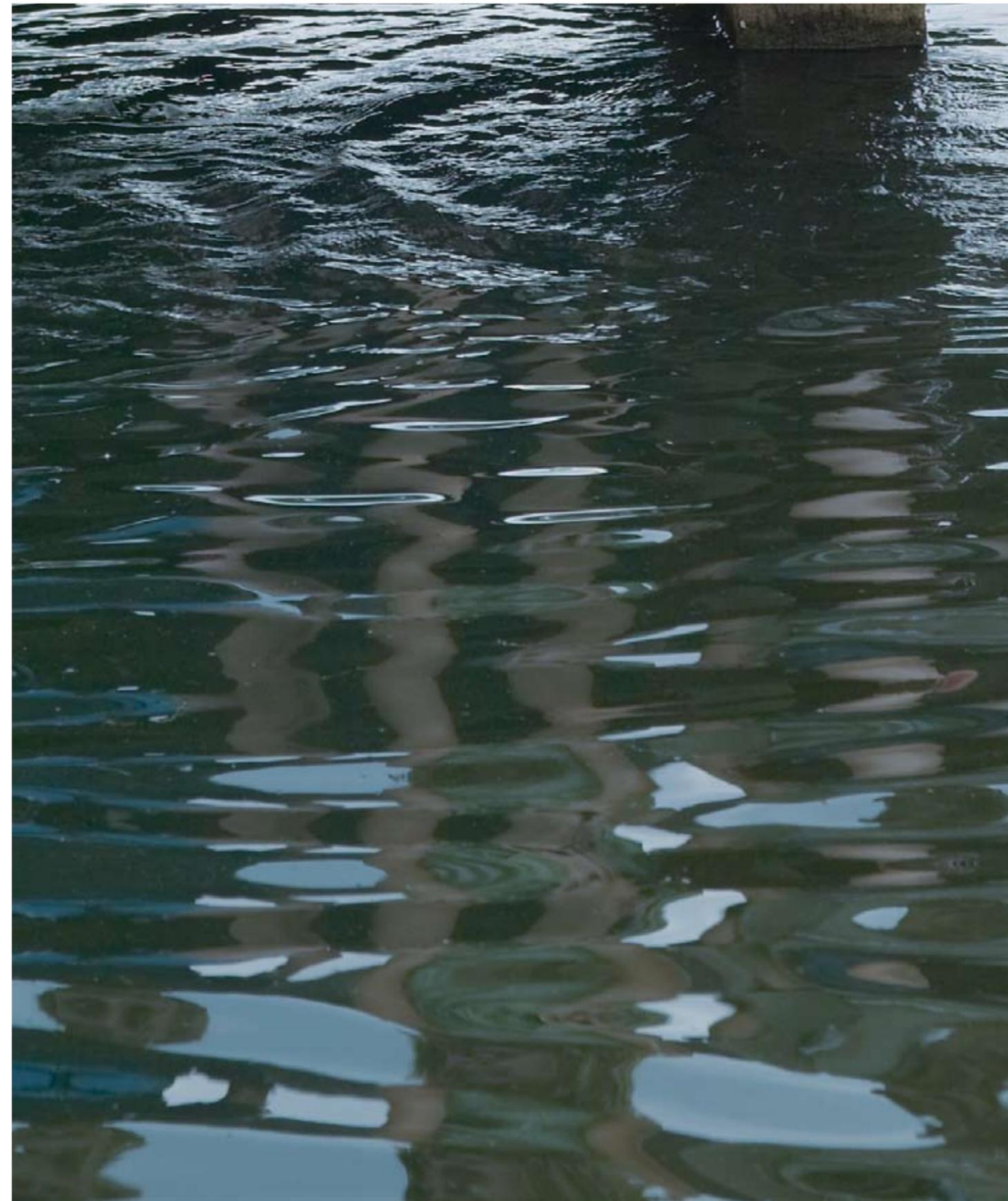
Der Anteil der Frauen in Entscheidungs- und Führungspositionen soll entsprechend dem jeweiligen Anteil an habilitierten Wissenschaftlerinnen „deutlich“ gesteigert werden. Was heißt das? Schon seit Jahren lassen alle Wissenschaftsorganisationen deutliche Verbesserungen melden. So nannten sie Steigerungen um einen halben Prozentpunkt pro Jahr. Aus 3 Professorinnen zu 97 Professoren (C4, 1990) wurden so 9 zu 91 (2004). Bei Fortsetzung der Halbprozentsschritte wäre das Gleichgewicht etwa um das Jahr 2090 erreicht.

Und warum wird der Übergang von der Habilitation zur Professur als entscheidend betrachtet? Alle Statistiken belegen, dass dort das Problem nicht liegt. In den Sprach- und Kulturwissenschaften finden wir 68 Prozent Frauen unter den Absolventen, bei den Promotionen 40 Prozent, bei den Habilitationen 30 Prozent, bei den Professuren 20 Prozent. Der freie Fall passiert nach dem Hochschulabschluss, nicht zwischen Habilitation und Professur.

Zu „konkreten Maßnahmen“ der Offensive zählen die „weitere Etablierung familiengerechter Arbeitszeiten und Rahmenbedingungen sowie die Einrichtung von Dual Career Programmen“. Ich höre noch die Nobelpreisträgerin

Christiane Nüsslein-Volhard sagen: „Laborarbeiten und familiengerechte Arbeitszeiten sind einfach unvereinbar.“ Es geht um Kinderbetreuung vor Ort, die eingerichtet werden muss. Darüber schweigt die Offensive. Denn es geht um Geld in den Wissenschaftseinrichtungen, um viel Geld. Und Dual-Career-Programme für forschende Partner kann man auch nicht beiläufig einrichten. Das kostet Zeit, Energie, Zähigkeit, Wissenschaftsplanung. Wie wäre es mit einer Familienexzellenzinitiative in den Wissenschaften für 2 Mrd. Euro ab 2007?

Nur „falls erforderlich“ sollten auch Programme zur Förderung von Wissenschaftlerinnen aufgelegt werden. Das klingt nicht gerade offensiv. Wir vermissen schmerzlich die Durchsetzungskraft eines Paul B. Baltes, der vor zehn Jahren in der Max-Planck-Gesellschaft C3-Positionen nur für Frauen durchgefochten hat. Fast alle diese Frauen haben heute ordentliche Professuren. War der Fortschritt nur eine Angelegenheit des letzten Jahrtausends? Wenn Schaden vom Standort D abgewendet werden soll, müsste es heute heißen: „Butter bei die Fische!“



## Podium

### Der Kombilohn – Holzweg oder Königsweg?

Können Kombilöhne Millionen von Arbeitsplätzen schaffen oder wäre ihre Einführung ein fataler Fehler? Mit Hilmar Schneider (IZA) und Rudolf Hickel (Universität Bremen) konnten für die Nürnberger Gespräche zu diesem Thema zwei namhafte Ökonomen gewonnen werden. Obwohl in ihren wirtschaftspolitischen Grundpositionen völlig konträr, standen beide Disputanten

einer flächendeckenden Einführung des Kombilohns äußerst skeptisch gegenüber, allerdings aus ganz verschiedenen Gründen. Hickel plädierte für eine deutlich expansivere Geld- und Fiskalpolitik und sprach sich für die Einführung eines Mindest-

lohnes aus. Schneider hielt dem entgegen, dass Mindestlöhne Jobs für Geringqualifizierte zu teuer machten. Er plädierte stattdessen für eine Kopplung der Grundsicherung an eine Arbeitspflicht. In seinem Schlusswort erinnerte Nürnbergs Oberbürgermeister Ulrich Maly daran, dass die Idee des Kombilohns bereits seit Jahrzehnten diskutiert werde. Dass er wieder einmal als beschäftigungspolitisches Allheilmittel gepriesen werde, zeige auch die Hilflosigkeit der Politik angesichts einer sich zunehmend globalisierenden Ökonomie.

**NÜRNBERGER  
GESPRÄCHE 1/2006**



Frank-Jürgen Weise / Vorstandsvorsitzender Bundesagentur für Arbeit, Prof. Rudolf Hickel / Direktor des Instituts für Arbeit und Wirtschaft der Universität Bremen, Prof. Jutta Allmendinger / IAB-Direktorin, Dr. Hilmar Schneider / Direktor des Bereichs Arbeitsmarktpolitik im Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit in Bonn (v.l.n.r.).



Dr. Ulrich Maly / Oberbürgermeister der Stadt Nürnberg, Frank-Jürgen Weise / Vorstandsvorsitzender Bundesagentur für Arbeit, Horst Förther / Bürgermeister der Stadt Nürnberg (v.l.n.r.).

### Existenzgründungen in Deutschland im internationalen Vergleich

Am 5. April 2006 fand in der Regionaldirektion Berlin der Bundesagentur für Arbeit eine gemeinsame Pressekonferenz des IAB, der KfW Bankengruppe und des Instituts für Wirtschafts- und Kulturgeographie der Universität Hannover statt. Dabei wurden Ergebnisse des „Global Entrepreneurship Monitors“ (GEM) präsentiert. Die Studie analysiert jährlich das Gründungsgeschehen im internationalen Vergleich, zu dem mehr als 100.000 Bürger in 35 Ländern und rund 1.300 Gründungsexperten befragt werden. Die anschließende Presseresonanz war groß. Die meisten überregionalen Zeitungen, die „Tagesschau“, mehrere Radiosender und viele Zeitungen berichteten. Das IAB war durch Ulrich Walwei vertreten.

### 3. Konferenz für Sozial- und Wirtschaftsdaten in Wiesbaden



Dr. Katja Wolf und Stefan Bender / IAB

Der Rat für Sozial- und Wirtschaftsdaten (RatSWD) veranstaltete am 11. und 12. Mai 2006 zusammen mit den Statistischen Ämtern des Bundes und der Länder die 3. Konferenz für Sozial- und Wirtschaftsdaten. Rund 250 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler tauschten sich am ersten Tag über die Weiterentwicklung der Dateninfrastruktur sowie zu Fragen der empirischen Forschung und Politikberatung aus. Am zweiten Konferenz-

tag wurden in themenbezogenen Foren konkrete Möglichkeiten der Verbesserung des Datenzugangs und der Datenqualität diskutiert. Stefan Bender (IAB) gehörte dem Programmkomitee und der Konferenzleitung der Veranstaltung an.

Jutta Allmendinger (IAB) leitete die Evaluation von Targeting Systemen und regionaler Typisierung. Als weitere Referenten aus dem IAB nahmen Ute Leber und Iris Möller teil, die einen Vortrag über die Weiterbildungsbeteiligung ausgewählter Personengruppen hielten. Susanne Rässler (IAB) sprach zu dem Thema „Treatment Effect and Prediction“ und Katja Wolf (IAB) beteiligte sich mit einem Referat über regionale Typisierung.

## Podium

### Confidentiality, Disclosure and Anonymization of Official Data

Seit Anfang des Jahres befasst sich ein vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördertes Projekt mit verschiedenen Möglichkeiten zur faktischen Anonymisierung wirtschaftsstatistischer Paneldaten. Das IAB untersucht dabei Anonymisierungsmöglichkeiten der Daten seines Betriebspanels. Auf dem Workshop, der am 16. August in Nürnberg stattfand, wurden erste Forschungsergebnisse und verschiedene Ansätze zur Anonymisierung durch multiple Imputation vorgestellt. T.E. Raghunathan (University of Michigan, USA) berichtete über die Evaluation verschiedener Ansätze. J. Reiter (Duke University, USA) zeigte ein Verfahren, mit dem man in einem Schritt fehlende Werte ergänzen und sensible Daten anonymisieren kann. Abschließend diskutierte D.B. Rubin (Harvard University, USA) Aspekte der Weiterentwicklung dieser Ansätze.

### Ausschuss für Sozialpolitik

Die Tagung des Sozialpolitischen Ausschusses des Vereins für Socialpolitik wurde in diesem Jahr vom 24. bis 26. September durch das IAB in Nürnberg ausgerichtet. Der wissenschaftliche Teil umfasste ein breites Spektrum sozial- und arbeitsmarktpolitischer Themen. So wurden der Zusammenhang von Lohn und Beschäftigung erläutert, eine Evaluation zu Weiterbildungsmaßnahmen der BA vorgestellt, die Verbindung von Steuern und Ehe-

kontrakten analysiert und die Nachhaltigkeit der gesetzlichen Pflegeversicherung diskutiert. Der IAB-Beitrag von Susanne Koch und Ulrich Walwei beschäftigte sich aus empirischer Perspektive mit den Reservationslöhnen von Empfängern des Arbeitslosengelds II. Hervorzuheben ist der Vortrag des Vorstandsvorsitzenden der BA, Frank-Jürgen Weise. Er referierte zur Reform der Bundesagentur für Arbeit, was beim wissenschaftlichen Publikum auf großes Interesse stieß und für eine lebhaft Diskussions sorgte. Weitere Tagungsteilnehmer waren die früheren Direktoren des IAB Friedrich Buttler (ILO, Genf) und Gerhard Kleinhenz (Universität Passau).



Prof. Dr. Friedrich Buttler / ILO, Genf, PD Dr. Lutz Bellmann / IAB

### Zukunft der dualen Berufsausbildung – Wettbewerb der Bildungsgänge



Prof. Dr. Eckart Severing / f-bb, Prof. Dr. Reinhold Weiß / BIBB, Dr. Hans Dietrich / IAB (v.l.n.r.).

Das System der dualen Berufsausbildung ist seit Jahren nicht mehr in der Lage, ausreichend Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen, wozu am 11. und 12. Juli 2006 in Nürnberg ein Workshop stattfand. Er diente dem interdisziplinären wissenschaftlichen Austausch über die Positionierung der dualen Berufsausbildung im Verhältnis zu

anderen beruflichen Ausbildungsgängen. Die Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz (AG BFN) organisierte das Treffen unter der Federführung des IAB und des Forschungsinstituts Betriebliche Bildung (f-bb). Die Tagung wurde vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) unterstützt.

### Preisbildung im Raum und Regionale Preisindizes

Das diesjährige Sommerseminar, das gemeinsam vom IAB und der Gesellschaft für Regionalforschung (GfR) am 6. und 7. Juli 2006 an der TU Dresden veranstaltet wurde, beschäftigte sich mit der Theorie regionaler Preisbildung und der empirischen Ermittlung regionaler Preisindizes. Besondere Beachtung fand der Vortrag von Tönu Puu (Universität Umea, Schweden) über Preismodelle in kontinuierlichen zweidimensionalen Räumen. Vom IAB nahmen Katja Wolf, Uwe Blien und Udo Brixey teil.

## Podium

### Conference on the Analysis of Firms and Employees (CAFE): Quantitative and Qualitative Approaches



Stefan Bender / IAB

Prof. Richard B. Freeman / Harvard University

Bei der Analyse von Firmen und ihrer Belegschaft gibt es nicht nur in Deutschland zahlreiche neue Entwicklungen. Über 100 Forscher und Forscherinnen aus 16 Ländern waren am 29. und 30. Sep-

tember 2006 nach Nürnberg gekommen, um sich über den Stand der Forschung auf diesem Gebiet auszutauschen. Die Themen spannten sich von Organisationsstruktur, Bildung und Einkommen, Füh-

rung und Karriere bis hin zu Outsourcing, Globalisierung und Auslandsinvestitionen. Aus dem IAB stellten Uwe Blien, Kai Kirchhof und Oliver Ludewig Agglomerationseffekte der Arbeitskräftenachfrage vor. Stefan Bender, Mitglied des Konferenzzomitees, referierte über Kohorten-Effekte auf Firmenebene. Richard B. Freeman (Harvard University, USA), zeigte anhand einer multinationalen Firma, welche Rolle länderspezifische Aspekte spielen. Edward P. Lazear (Stanford University, USA) präsentierte seine Analyse des Führungspersonal und Mari Sako (Oxford University, Großbritannien) sprach über die Rolle von Industriestudien. Sponsoren der Veranstaltungen waren die Deutsche Forschungsgemeinschaft, The Alfred P. Sloan Foundation und die National Science Foundation.

### Activating Labor Market Policy



Dr. Werner Eichhorst / IZA, Bernd Schulte / MPI, Regina Konle-Seidl / IAB, Drs. Harm van Lieshout / Hanze University Groningen, Knut Emmerich / IAB, Dr. Otto Kaufmann / MPI, Dr. Els Sol / University Amsterdam, Dr. Markus Sichert / MPI, Jean-Claude Barbier / Universität Paris, v.l.n.r.

In Zusammenarbeit mit dem IZA und dem Max-Planck-Institut (MPI) für ausländisches und internationales Sozialrecht führte das IAB am 23. und 24. Oktober 2006 einen Workshop im Rahmen eines Kooperationsprojektes zur

aktivierenden Arbeitsmarktpolitik durch. Mit Experten aus sechs Ländern (Dänemark, Frankreich, Großbritannien, Niederlande, Schweiz und USA) sollten Zwischenergebnisse diskutiert werden. Regina Konle-Seidl (IAB), Werner Eichhorst (IZA) und Otto Kaufmann (MPI) stellten den bisherigen Verlauf des Projekts vor, das die Ausgestaltung der aktivierenden Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik mehrerer Länder systematisch vergleicht.

### Forschungsergebnisse aus dem IAB - Ein Beitrag zur Steuerung der Agenturen

Führungskräfte aus den Agenturen der BA waren am 15. und 16. November 2006 zum zweiten Mal einer Einladung nach Lauf gefolgt, neueste Forschungsergebnisse aus dem IAB kennen zu lernen und zu diskutieren.

Der Workshop wurde durch Gesine Stephan mit einem kurzen Überblick über das IAB und die aktuellen Forschungsvorhaben eröffnet. Antje Weyh und Marcus Kunz gaben danach eine Einführung

zu statistischen Prognoseverfahren und stellten die neuen Regionalprognosen des IAB zur Diskussion. Neueste Ergebnisse zu regionalen Kom-



Bildungsinstitut der BA in Lauf

bilohn-Modellen präsentierten Susanne Koch und Georg Sieglén. An zwei ausgewählten Beispielen – NRW und Hamburg – wurden die Ausgestaltung regionaler Kombilohn-Modelle verdeutlicht und Erfolgsfaktoren identifiziert. Im Mittelpunkt des abschließenden Vortrages von Joachim Wolff standen erste Ergebnisse aus der SGB-II-Forschung des IAB zur Zielgruppenorientierung aktiver Maßnahmen.

## Podium

### Raus aus dem Bildungskeller - Wirtschaft und Politik entdecken die Hauptschulen

Die Chancen von Hauptschülern, eine reguläre Lehrstelle zu bekommen, haben sich in den letzten Jahren ständig verschlechtert. Wissenschaftler, Praktiker und Betroffene diskutierten bei den Nürnberger Gesprächen am 6. November 2006 über realistische Chancen von Hauptschülern, aus dem Bildungskeller auszubrechen.

Das Podiumsgespräch wurde von Petra Stanat (Universität Erlangen-Nürnberg) moderiert. Unter den Teilnehmern waren Manfred Schreiner (Stadt Nürnberg) und Ingrid Runkel (Rektorin einer Nürnberger Hauptschule), die den Unternehmen vorwarfen, dass sie ihrer Ausbildungspflicht nur unzureichend nachkämen. Ursula Poller (IHK Nürnberg) sah dagegen das Hauptproblem in der fehlenden Ausbildungsreife der Hauptschulabgänger. Helmut Dietrich (Arbeitsagentur Nürnberg) forderte deshalb nachhaltige Investitionen in die Lehrerfortbildung. Einen Schritt weiter

ging Helmut Hochschild (Rütli-Schule, Berlin). Das bislang sehr statische deutsche Schulsystem müsse durch ein integrierendes abgelöst werden. Jutta Allmendinger (IAB) sah dagegen den Knack-

## NÜRNBERGER GESPRÄCHE 2/2006

punkt schon im vorschulischen Bereich beim massiven Ausbau der frühkindlichen Förderung.



Helmut Dietrich / Berufsberater Arbeitsagentur Nürnberg, Prof. Petra Stanat / Erziehungswissenschaftliche Fakultät Erlangen-Nürnberg

Grundsätzlich waren sich die Gesprächsteilnehmer darin einig, dass es einer stärkeren Öffnung der Schulen hin zur Arbeitswelt bedarf. Neben der Podiumsdiskussion bot die Veranstaltung auch zahlreichen schulischen und außerschulischen Initiativen im Nürnberger Raum ein Forum, ihre Projekte zur Verbesserung der Zukunftschancen von Hauptschülern vorzustellen.



IAB-Bücherstand

Die „Südstadt-Kids“

### Arbeit und Fairness



PD Dr. Gesine Stephan / IAB, Prof. Dr. Knut Gerlach / Universität Hannover

Fairness, Vertrauen und Loyalität spielen am Arbeitsmarkt eine wichtige Rolle. Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind nicht nur „Homines oeconomici“, sie lassen sich bei ihren Entscheidungen auch von Gerechtigkeitsvorstellungen leiten. Was aber als fair und gerecht empfunden wird, unterliegt vielfältigen Einflüssen, so das Ergebnis des Workshops, den das IAB am 1. und 2. Dezember 2006 in Kooperation mit den Universitäten Hannover und Jena in Nürnberg veranstaltete.



Prof. Dr. Ekkehart Schlicht / LMU München

Prof. Dr. Werner Güth / Max-Planck-Institut Jena

Zentrale Themen des ersten Konferenztages waren die Bedeutung von Fairnessnormen für den Arbeitsmarkt, Fairnessexperimente sowie die Beziehung zwischen Fähigkeiten, Erwerbseinkommen und Fairness. Der zweite Konferenztag beschäftigte sich mit Einstellungen zum Kündigungsschutz und der Gerechtigkeitswahrnehmung betriebsbedingter Kündigungen. Rechtliche Aspekte und die Herausbildung von Normen bildeten den thematischen Abschluss der Tagung.

### 2. Nutzerkonferenz zu den Daten der BA und des IAB

Am 8. und 9. Dezember 2006 trafen sich die Nutzer von IAB- und BA-Daten zu einer zweiten Tagung in Nürnberg. Über 70 Teilnehmerinnen und Teilnehmer nutzten die Gelegenheit, um sich in zwei parallelen Arbeitssitzungen über Analysepotenziale und Datenqualität auszutauschen. Bernd Fitzenberger (Goethe-Universität, Frankfurt) stellte

seine Arbeiten zu den langfristigen Effekten von Weiterbildungmaßnahmen vor. Douglas H. Frank (Insead, London) beschäftigte sich mit den Effekten der Migration nach dem Fall der Mauer. Jens Mohrenweiser (Universität Zürich) ging der Frage nach, warum Firmen ausbilden. Susanne Steffes (ZEW, Mannheim) referierte zu Seniorität und Beschäftigungsstabilität.



Prof. Bernd Fitzenberger / Goethe-Universität Frankfurt

# Hotel Mama Hartz IV und der Auszug aus dem Elternhaus

Ein gut gefüllter Kühlschrank, ein aufgeräumtes Zimmer und frische Wäsche – nirgendwo sonst ist's so bequem wie bei Müttern. Im „Hotel Mama“ zu wohnen, auch wenn man längst volljährig ist, stellt für junge Menschen in Deutschland nichts Außergewöhnliches mehr dar. Nicht immer ist es aber die reine Bequemlichkeit, derentwegen vor allem junge Männer ihren Auszug aufschieben. Oft sind auch finanzielle Gründe dafür verantwortlich, dass Jugendliche immer länger zu Hause bleiben.

Zwar ist die Gründung eines eigenen Haushalts nicht der einzige Schritt in ein selbständiges Erwachsenenleben; ohne Zweifel ist es aber ein sehr wichtiger. Die räumliche Trennung hilft jungen Menschen dabei, sich abzunabeln und eigene Vorstellungen und Ziele zu verwirklichen. Die Entscheidung für oder gegen einen Auszug ist ein komplexer und vielschichtiger Prozess. Nicht zuletzt gibt es dafür auch ökonomische Motive. Denn für die Gründung eines eigenen Haushalts braucht man nun mal eine gewisse finanzielle Unabhängigkeit.

## Exodus wegen „SGB II“?

Mit der Zusammenlegung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe zu der gemeinsamen Grundsicherung für Arbeitsuchende (SGB II) zum 1. Januar 2005 wurde hilfebedürftigen Jugendlichen eine solche finanzielle Unabhängigkeit vom Elternhaus zugestanden. Volljährige Kinder galten im SGB II als eigene Bedarfsgemeinschaft. Sie erhielten hundert Prozent der Regelleistungen sowie bei einer eigenen Wohnung die Wohnkosten. Junge Männer und Frauen sollten ein eigenständiges Leben führen können. Im Zuge

der Diskussion um die Kostenexplosion beim Arbeitslosengeld II wurde schnell der Verdacht laut, dass ein Großteil der Jugendlichen allein wegen des kostenlosen Auszugspaketes aus dem Elternhaus ausziehen würde. Dieser Verdacht kann aber bislang empirisch nicht belegt werden.

Aus der IAB-Erhebung „Lebenssituation und soziale Lage 2005“ weiß man lediglich, dass Anfang 2005 Jugendliche, die zu diesem Zeitpunkt zum SGB II-Rechtskreis gehörten, häufiger ohne Eltern im Haushalt lebten als Jugendliche dieser Altersgruppe insgesamt. In beiden Gruppen fällt auf, dass es vor allem die jungen Männer sind, die länger im elterlichen Nest hocken bleiben (siehe Abbildung 1).

## Vielerlei Gründe

Angaben darüber, inwieweit die Regelungen im SGB II tatsächlich zum viel beklagten „Massenexodus“ auf Kosten des Staates geführt haben, können wegen fehlender Längsschnittdaten noch nicht gemacht werden. Und selbst wenn diese Zahlen vorliegen würden, wären sie mit Vorsicht zu genießen. Die Gründe dafür sind vielschichtig, da sich die Gruppe der jungen Hilfeempfänger in vielerlei Hinsicht von der Gesamtpopulation unterscheidet. Sie könnten deshalb auch jenseits der finanziellen Anreize durch die SGB II-Regelung liegen.

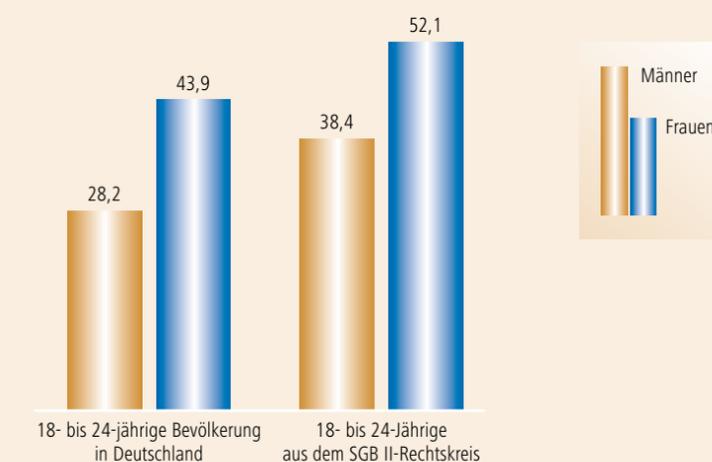
Jugendliche, die dem SGB II-Rechtskreis zugehören, sind im Durchschnitt geringer qualifiziert und verbleiben daher sehr viel kürzer als ihre Altersgenossen im (Aus-)Bildungssystem. So verfügen rund 18 Prozent dieser Jugendlichen über keinen Schulabschluss, während diese Quote in der Gesamtpopulation der 20- bis 25-Jährigen bei 3 Prozent liegt. Vor allem aber gehört der lange Verbleib im Bildungssystem zu den Hauptgründen dafür, dass junge Erwachsene erst relativ spät flügge werden.

Hinzu kommt, dass Armut oft mit schwierigeren Wohnverhältnissen einhergeht. Aus der Jugendforschung weiß man, dass junge Erwachsene in städtischen Brennpunkten eher ausziehen als Gleichaltrige in unbelasteten Milieus.

Abbildung 1

## Alleinlebende 18- bis 24-jährige Männer und Frauen in Deutschland 2005

nach dem SGB II-Rechtskreis und der Bevölkerung insgesamt, Anteile in Prozent



Quelle: Gender Datenreport 2005 und IAB-Daten, eigene Berechnungen

©IAB



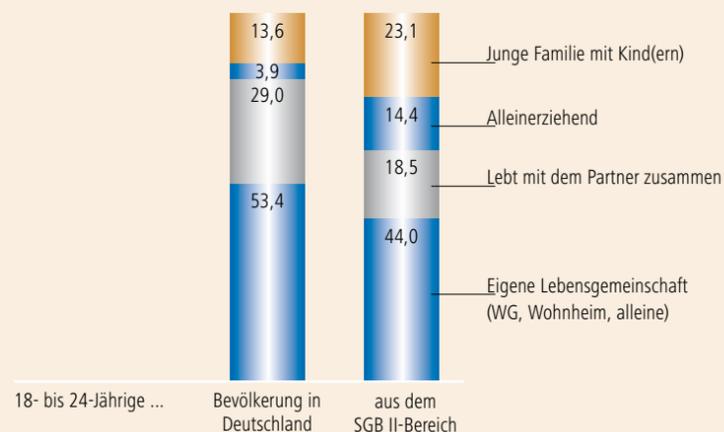
## Eigene Kinder

Betrachtet man außerdem die privaten Lebensformen der Jugendlichen mit Hilfebezug näher, die Anfang 2005 allein lebten, so zeigt sich, dass fast 40 Prozent mit eigenen Kindern zusammen leben. Im Vergleich zur Gesamtpopulation ist der Anteil der Eltern unter den allein Lebenden damit mehr als doppelt so hoch. Eine Vielzahl dieser Jugendlichen würde also weniger durch finanzielle Anreize veranlasst, auszuziehen, als dadurch, dass sie bereits eigene Kinder hatten (Abbildung 2).

Abbildung 2

### Private Lebensformen der alleinlebenden 18- bis 24-Jährigen 2005

nach SGB II-Rechtskreis und der Bevölkerung in Deutschland, Anteile in Prozent



Quelle: Gender Datenreport 2005 und IAB-Daten, eigene Berechnungen

©IAB

## Verdacht auf Mitnahme

Obwohl gründliche Analysen bislang fehlen, hat sich in der öffentlichen Diskussion die Meinung verfestigt, es würden massive Mitnahmeeffekte vorliegen. Seit dem 1. April 2006 dürfen deshalb ledige junge erwerbsfähige und hilfebedürftige Männer und Frauen unter 25 nur mit Zustimmung der Arbeitsgemeinschaften (ARGEN) und Arbeitsagenturen einen eigenen Haushalt gründen.

Eine solche Zustimmung gibt es nur dann, wenn schwerwiegende soziale Gründe vorliegen oder der Bezug der neuen Unterkunft zur Eingliederung in den Arbeitsmarkt erforderlich ist. Liegen solche Gründe nach Einschätzung des Fallmanagers nicht vor, werden weder Kosten für Unterkunft und Heizung übernommen noch hat der Jugendliche Anspruch auf eine Erstausrüstung für seine Wohnung.

## Wie Minderjährige

Damit wurden Jugendliche und junge Erwachsene bis zu 25 Jahren den Minderjährigen gleichgestellt: Sie werden der Bedarfsgemeinschaft der Eltern zugerechnet und erhalten 80 Prozent der Regelleistung. Ziehen Jugendliche ohne Zustimmung des Fallmanagers dennoch aus, werden sie weiterhin zur Bedarfsgemeinschaft der Eltern gezählt. Diese müssen dann für den Unterhalt ihrer Kinder aufkommen, sofern und so weit sie können. Die Bundesregierung erwartet allein auf Grund dieser Änderung Minderausgaben in Höhe von rund 160 Mio. Euro im Jahr 2006, ab 2007 sogar in Höhe von 560 bis 600 Mio. Euro jährlich.

So positiv diese Einsparungen für den Staatshaushalt auf den ersten Blick sein mögen – die unbeabsichtigten Folgen dieses „Ersten Gesetzes zur Änderung des SGB II“ sind gewichtig: Arbeitslose und hilfebedürftige junge Frauen und Männer müssen länger „Kind“ bleiben. Man nimmt ihnen damit Chancen, ihr Leben eigenständig zu gestalten.

## Lange Tradition

Damit wird eine bundesrepublikanische Tradition fortgeschrieben, die sich so zusammenfassen lässt: Die Verantwortung für das Leben der Kinder liegt bis ins junge Erwachsenenalter hinein in der Hand der Eltern. Dies zeigt sich im Übrigen auch in der finanziellen Familienförderung, die in Deutschland bis zum 25. Lebensjahr bei den Eltern und nicht etwa bei den Kindern ansetzt. So erhalten Mütter und Väter Kindergeld bis das Kind 25 Jahre alt ist, sofern es sich noch in Ausbildung oder Studium befindet und im Jahr weniger als 7.680 Euro verdient. Nicht die Jugendlichen erhalten die Transferzahlungen, sondern die Eltern.

Hinzu kommt, dass staatliche Leistungen häufig an das Einkommen der Eltern gekoppelt sind, wie dies beim Wohngeld oder den Ausbildungsbeihilfen der Fall ist. Hier schlägt der Subsidiaritätsgedanke des deutschen Sozialstaates durch, der den Unterstützungsleistungen durch verwandtschaftliche Beziehungen den Vorrang vor staatlichen Hilfen gibt. Erwachsenwerden ist in Deutschland damit gleichgesetzt mit dem Eintritt ins Berufsleben und dem ersten eigenen Geld. Davor liegt die ökonomische Verantwortung allein bei den Eltern.

## Erwachsen werden

Selbständig und eigenständig wird man nicht von heute auf morgen. Der deutsche Sozialstaat erschwert jedoch jungen Erwachsenen den ersten Schritt ins eigene Leben. Zu lange sind Kinder und Jugendliche in der Familie verhaftet. Das Leben eigenverantwortlich zu meistern, den Umgang mit Behörden oder das selbstbewusste Auftreten bei der Bewerbung um einen Ausbildungsplatz erlernen Jugendliche erst spät. Mit den Hartz-Gesetzen zog zwar das Aktivierungsprinzip unter dem Stichwort „Fordern und Fördern“ in die deutsche Arbeitsmarktpolitik ein. Der Emanzipation junger Menschen ist damit aber wenig geholfen.

Länger „Kind“ zu bleiben hat auch Auswirkungen auf die Familiengründung. Je länger junge Menschen bei den Eltern wohnen und je später sie eigenverantwortlich ihr Leben gestalten, desto später gründen sie eine Familie. Vergleichende Studien zeigen, dass in den Ländern, die junge Erwachsene früher in die Gesellschaft entlassen, auch früher eigene Familien gegründet werden. In Deutschland wird dieser Schritt zu lange hinausgezögert: Familiengründung und Berufseintritt fallen deshalb zeitlich oft zusammen. Die Vereinbarkeit von beruflicher Karriere und Familie wird damit nicht leichter.

Länger „Kind“ zu bleiben bedeutet zwar, dass die Staatskasse entlastet wird. Selbständigkeit und Eigenverantwortung werden aber nicht in dem Maße gefördert, wie sie von den jungen Erwachsenen gefordert werden. Eine aktivierende Sozialpolitik sieht anders aus.



## Die Autorinnen



Kathrin Dressel ist wissenschaftliche Mitarbeiterin bei der Direktorin des IAB.



Rita Nikolai ist Referentin bei der Direktorin des IAB.

## Für weitere Informationen

kathrin.dressel@iab.de, rita.nikolai@iab.de

## Literatur

- Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2005): Gender-Datenreport. 1. Datenreport zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik. Berlin. S. 234ff. Verfügbar über: [www.bmfsfj.de/Kategorien/Publikationen/Publikationen,did=58908.html](http://www.bmfsfj.de/Kategorien/Publikationen/Publikationen,did=58908.html).
- Marbach, Jan H. (2005): Intervention in sozialen Brennpunkten: Wo und wie ansetzen? Ergebnisse des DJI-Familiensurveys zu einem Thema praktischer Sozialarbeit. In: E&C Fachforum: Junge Familien im Brennpunkt – Förderung und Unterstützung von jungen Familien in E&C-Gebieten. Dokumentation der Veranstaltung vom 18. und 19. April 2005 in Berlin. S. 27-30.
- Deutscher Bundestag: Beschlussempfehlung und Bericht des Ausschusses für Arbeit und Soziales (11. Ausschuss). Drucksache 16/688. 16. Wahlperiode 15.02.2006
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2006): Familie zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit - Perspektiven für eine lebenslaufbezogene Familienpolitik. Siebter Familienbericht. Berlin. S. 22f.

# Bildungspolitik

## An der kurzen Leine

In den letzten Jahren hat eine Vielzahl von international vergleichenden Schülerleistungsstudien wie IGLU oder PISA das Thema „Bildung“ wieder ins Zentrum öffentlicher Aufmerksamkeit gerückt. Auch die jährliche Bildungsberichterstattung der OECD zu zentralen Kenngrößen der Bildungssysteme findet starken Widerhall. Beklagt werden der Bildungsrückstand, die soziale Ungleichheit der Bildungschancen und die vergleichsweise niedrigen öffentlichen Bildungsausgaben in Deutschland.

Als grundlegenden Parameter für die Entwicklung des Bildungswesens verraten die Höhe und Entwicklung der Bildungsausgaben, in welchem Umfang öffentliche Haushalte, Unternehmen, private Organisationen und private Haushalte in das Bildungswesen investieren. Im internationalen Vergleich der öffentlichen Bildungsausgaben in den Jahren 1990 bis 2003 finden sich starke Hinweise darauf, dass sie je nach sozialpolitischer Priorität in harter Finanzierungskonkurrenz zu sozialpolitischen Feldern wie der Renten- oder der Arbeitsmarktpolitik stehen.

Der internationale Vergleich zeigt ebenso, dass das Bildungswesen in Deutschland am kurzen Zügel gehalten wird. Mittelausstattung und Finanzierungsbedingungen sind im Vergleich zu anderen OECD-Staaten besonders ungünstig. Angesichts des drohenden Fachkräftemangels und der Notwendigkeit, Bildungsreserven zu erschließen (vgl. auch die Artikel von S. 42 ff und S. 48 ff) sind Qualitätsverbesserungen im deutschen Bildungswesen und eine bessere finanzielle Ausstattung unabweisbar.



### Magere Bilanz

Die Bildungsausgaben der OECD-Staaten unterscheiden sich zum Teil deutlich. Der Indikator „Bildungsausgaben in Relation zum Bruttoinlandsprodukt (BIP)“ misst den Anteil des Volksvermögens, den die Staaten in ihr Bildungswesen investieren. Gemessen an diesem Indikator fällt die Bilanz der deutschen Bildungsausgaben vergleichsweise mager aus (vgl. Abb. 1). Während die USA, die skandinavischen Staaten und Südkorea hohe Bildungsausgaben tätigen, rangierte Deutschland 2003 an 20. Stelle und lag mit 5,3 Prozent unterhalb des OECD-Durchschnitts (5,9 %).

Im Vergleich zu Deutschland investieren wirtschaftlich schwächer entwickelte Staaten wie etwa Polen, Ungarn, Portugal oder Mexiko auffällig mehr in ihr Bildungswesen. Auch die skandinavischen Wohlfahrtsstaaten weisen überdurchschnittliche Bildungsausgaben auf, die sich vor allem mit den hohen öffentlichen Bildungsausgaben in diesen Ländern erklären lassen. Die USA und Südkorea dagegen erreichen ihre Spitzenstellung dank ihrer hohen privaten Bildungsausgaben.

Obwohl Bildung ein zukunftsorientiertes Politikfeld par excellence darstellt, halten sich die öffentlichen Haushalte in Deutschland mit ihren Investitionen in Humankapital sehr zurück. Die niedrigen öffentlichen Quoten (4,4%) können hierzulande nur zum Teil durch die privaten Bildungsausgaben (0,9%) kompensiert werden, die vor allem auf das Engagement der Unternehmen in der dualen Berufsausbildung zurückzuführen sind.

### Vernachlässigte Bildungsbereiche

Der Vergleich der Bildungsausgaben pro Schüler (vgl. die Tabelle auf Seite 30) zeigt nicht nur Deutschlands magere Bilanz, sondern auch die ungleiche Verteilung der Mittel. Besonders wenig Geld erhalten im Vergleich zu den anderen OECD-Staaten die Grundschulen und der Sekundarbereich bis zur 10. Klasse. Nur 4.624 Dollar pro Schüler gab Deutschland 2004 für die Grundschulen aus und lag damit mit mehr als 800 Dollar unterhalb des OECD-Durchschnitts (5.450 Dollar). Ebenfalls unterhalb des OECD-Durchschnitts (6.560 Dollar) findet man mit 5.627 Dollar pro Schüler Deutschlands Ausgaben für den unteren Sekundarbereich. Leicht über dem OECD-Mittelwert (11.254

Abbildung 1

### Öffentliche und private Bildungsausgaben in Relation zum Bruttoinlandsprodukt (BIP) für das Jahr 2003

- Anteile in Prozent -



Quelle: OECD, Education at a Glance, Paris, 2006.

©IAB

Dollar) liegen mit 11.594 Dollar pro Studierendem die deutschen Investitionen im Hochschulbereich.

Die Kindergärten und Grundschulen, in denen die Basis für den Bildungserfolg gelegt wird, erhalten also in Deutschland im Vergleich zur Sekundarstufe II und den Universitäten weniger Geld. Die Länder, die in den PISA-Studien vergleichsweise gut abschneiden, investieren dagegen stärker in den Primarbereich und in die Ganztagschulen des Sekundarbereichs.

Tabelle

**Bildungsausgaben pro Schüler in ausgewählten OECD-Ländern (in US-Dollar)**

	Elementarbereich	Grundschule	Sekundarstufe I	Sekundarstufe II	Postsekundäre nichttertiäre Bildung	Tertiärer Bereich
Finnland	4.069	5.321	8.608	6.654	k.A.	12.047
Deutschland	4.865	4.624	5.627	10.232	10.097	11.594
Niederlande	5.497	5.836	7.556	6.271	5.723	13.444
USA	7.755	8.305	9.156	10.105	k.A.	24.074
OECD-Durchschnitt	4.508	5.450	6.560	7.582	4.439	11.254

Quelle: OECD, Education at a Glance, Paris, 2006.

### Staat-Markt-Arbeitsbeziehungen

Die Ergebnisse der statistischen Analysen zeigen, dass die Höhe und Entwicklung der öffentlichen Bildungsausgaben mit den Staat-Markt-Arbeitsbeziehungen in den OECD-Staaten erklärt werden können. Zur Operationalisierung wird als Indikator für das Ausmaß des staatlichen Engagements bei der Lösung gesellschaftlicher wie individueller Probleme die öffentliche Sozialleistungsquote herangezogen.

Die Quoten für die öffentlichen Bildungsausgaben fallen höher aus, wenn die öffentliche Hand bei der Lösung gesellschaftlicher und individueller Probleme eine größere Rolle spielt. Dabei kann man zwischen den Quoten der öffentlichen Bildungsausgaben und der Sozialleistungen eine positive Beziehung feststellen. Dies deutet daraufhin, dass der Auf- und Ausbau des Sozialstaates in den OECD-Staaten mit dem Auf- und Ausbau des Bildungssektors einhergeht.

Der generelle Trend „Höhere Sozialausgabenquoten = höhere öffentliche Bildungsausgabenquoten“ (vgl. Abbildung 2) gilt jedoch nicht für alle Wohlfahrtsstaaten. Die skandinavischen Wohlfahrtsstaaten weisen auf beiden Feldern hohe Quoten auf. Die öffentlichen Bildungsaus-

gaben sind in diesen Ländern sogar höher, als es ihre Sozialleistungen vermuten lassen. In Relation zu ihren niedrigen Sozialausgaben haben die USA eine relativ hohe Quote öffentlicher Bildungsausgaben, so dass die USA als „schlanker Wohlfahrtsstaat“ oberhalb der sogenannten Regressionsgeraden liegen. Deutschland findet man dagegen unterhalb dieser Geraden. Es gibt somit in Relation zu seinen Sozialleistungen weniger für Bildung aus öffentlichen Mitteln aus.

Dabei ist Sozialpolitik nicht gleich Sozialpolitik. Eine konsumptive Sozialpolitik legt den Schwerpunkt vor allem auf eine großzügige und nachgelagerte Absicherung gegen soziale Risiken wie Alter oder Arbeitslosigkeit. Eine investive Sozialpolitik dagegen richtet ihr Augenmerk auf die Familien und die aktive Arbeitsmarktpolitik. Dies macht einen erheblichen Unterschied – auch für die öffentlichen Bildungsausgaben.

### Drei Länder im Vergleich

Folgt man Esping-Andersen, der die Wohlfahrtsstaaten der OECD in sozialdemokratische, konservative und liberale Wohlfahrtsstaaten einteilt, so spiegeln die in einem Land vorherrschenden sozial- und bildungspolitischen Prioritäten jeweils deren Ausgabenmuster. Abbildung 3 zeigt die Entwicklung der Quoten für die öffentlichen Bildungs- und Sozialausgaben in Schweden, Deutschland und den USA zwischen 1990 und 2003. Wie man sieht, bestimmen die Konzepte der Sozial- und Bildungspolitik auch die Höhe und Entwicklung der Bildungsausgaben.

Die angelsächsischen und nordeuropäischen Staaten sehen die Sozial- und Bildungspolitik stärker als Einheit, während in den kontinentaleuropäischen Staaten – allen voran in Deutschland – zwischen beiden Bereichen strikt getrennt wird. Im Vergleich dieser drei Industrieländer wird der unterschiedliche finanzpolitische Spielraum für das Bildungswesen deutlich.

### Die liberalen Wohlfahrtsstaaten

Die angelsächsischen bzw. „liberalen“ Wohlfahrtsstaaten investieren wenig ins Soziale, jedoch viel in die Bildungspolitik, rechnet man die privaten Bildungsausgaben hinzu.

Die Einheit von Bildungs- und Sozialpolitik lässt sich in den angelsächsischen Wohlfahrtsstaaten auch daran ablesen, dass unter „social policy“ sowohl „Bildung“ als auch „Soziale Sicherung“ verstanden wird. Im Ergebnis wurde die Zurückhaltung in der Sozialpolitik durch den Ausbau von Bildungsangeboten kompensiert.

### Die sozialdemokratischen Wohlfahrtsstaaten

Die skandinavischen bzw. „sozialdemokratischen“ Wohlfahrtsstaaten weisen im internationalen Vergleich hohe Sozialausgaben und hohe öffentliche Bildungsausgaben auf. In ihren Arbeitsbeziehungen setzen diese Staaten stärker auf staatliche Lösungen. Das in den skandinavischen Staaten vorherrschende Staatsverständnis legt die Hauptverantwortung für die soziale Sicherung wie für die Ausbildung in die Hände des Staates. Dieses Staatsverständnis wurde durch die Tradition staatlicher Bildungseinrichtungen und die langjährige Vorherrschaft der Sozialdemokratie geprägt.

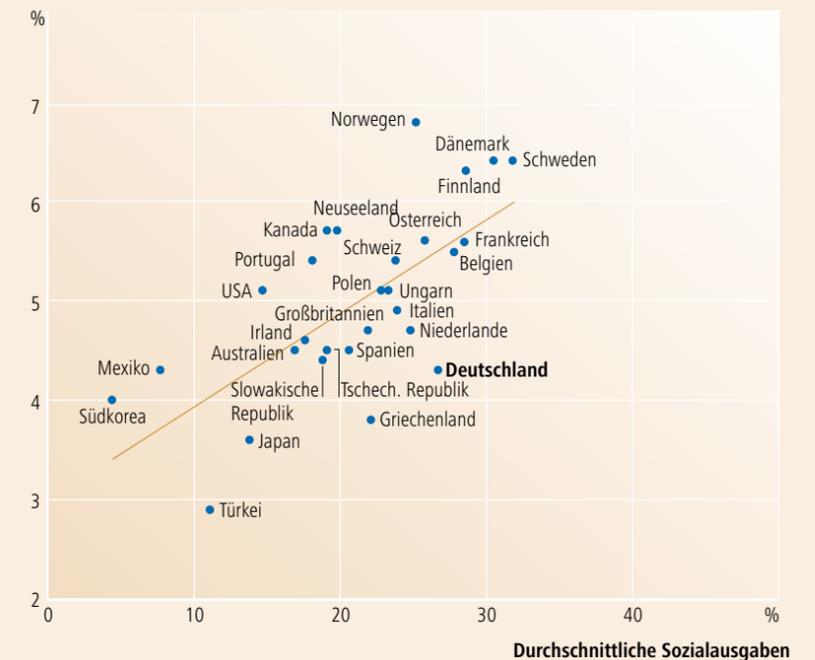
Die skandinavischen Wohlfahrtsstaaten orientieren ihre Sozialpolitik stärker an den Bedürfnissen der jüngeren Generationen. Dementsprechend zeichnen sie sich aus durch höhere Ausgaben für Familien und eine aktive Arbeitsmarktpolitik sowie durch höhere öffentliche Bildungsausgaben. Bildung gilt in diesen Ländern als ein probates

Abbildung 2

### Zusammenhang zwischen den öffentlichen Bildungsausgaben und den Sozialausgaben

- Durchschnittliche Ausgaben in Prozent des BIP, 1990 bis 2002 -

#### Durchschnittliche Bildungsausgabenquote



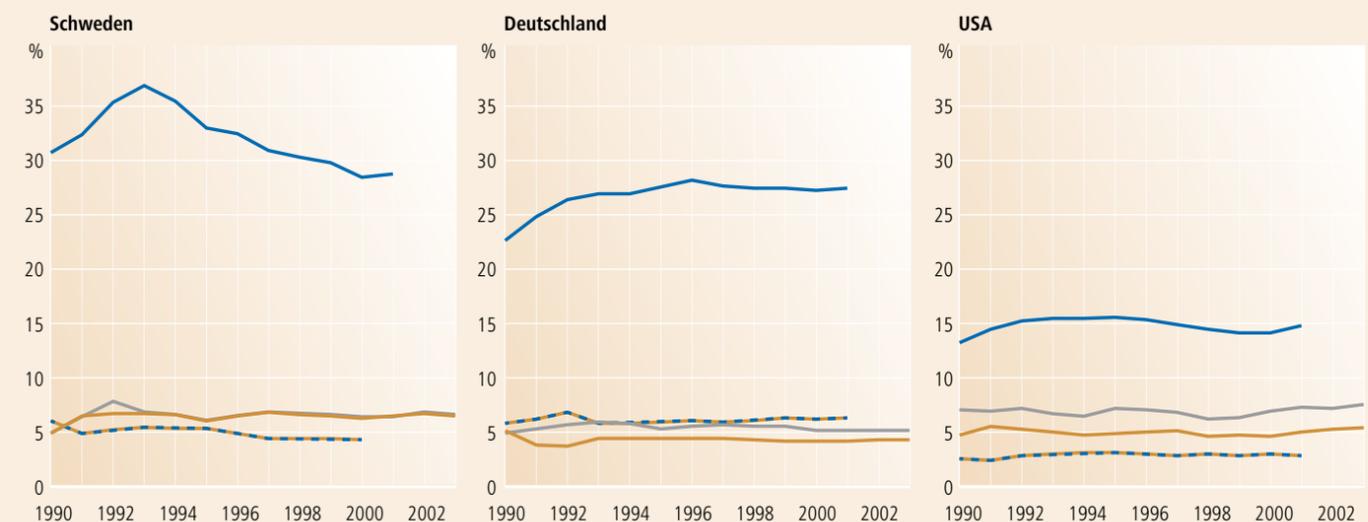
Quelle: OECD: Education at a Glance, Paris, verschiedene Jahrgänge; OECD, Social Expenditure Database, Paris.  $R^2 = 0.46$ .

© IAB

Abbildung 3

### Öffentliche Bildungs- und Sozialausgaben in Schweden, Deutschland und den USA, 1990 bis 2003

- Ausgaben in Prozent des BIP -



Quelle: OECD: Education at a Glance, Paris, verschiedene Jahrgänge; OECD, Social Expenditure Database, Paris.

© IAB



Mittel zur Herstellung von Chancengleichheit. Sie genießt deshalb einen höheren Stellenwert als die kompensierende Sozialpolitik in den kontinentaleuropäischen Staaten, deren Beitragsfinanzierung die Statusunterschiede der Versicherten aufrecht erhält.

### Die konservativen Wohlfahrtsstaaten

In den kontinentaleuropäischen bzw. „konservativen“ Wohlfahrtsstaaten findet man ein Ausgabenmuster, das der transferintensiven kompensierenden Sozialpolitik einen hohen Stellenwert einräumt und gleichzeitig die öffentlichen Ausgaben für das Bildungswesen niedrig hält. Im Falle Deutschlands können die familienpolitischen Traditionen mit ihrer strikten Trennung zwischen Erziehung und Bildung erklären, warum sich die öffentlichen Haushalte bei der Finanzierung der Vorschul- und des Primarbereichs derart zurückhalten.

Die skandinavischen und angelsächsischen Länder legen dagegen mehr Wert auf eine enge Kopplung von Bildung und Erziehung sowie eine intensive frühkindliche Förderung. Dort fließt ein überdurchschnittlicher Anteil der öffentlichen Bildungsausgaben in den Vorschul- und Primarbereich. Deutschland investiert dagegen überdurchschnittlich viel in die späteren Bildungsphasen, allen voran in den Sekundarbereich II und in die berufliche Ausbildung im dualen System.

### Das deutsche Problem

Während etwa in Schweden seit Mitte der 1990er Jahre ein deutlicher Abwärtstrend der Sozialausgaben zu beobachten ist, verzeichnet Deutschland seit Mitte der 1990er Jahre eine konstante Quote bei den Sozialleistungen wie bei den Bildungsausgaben. Für die Sozialpolitik gibt Deutschland rund das Sechsfache seiner öffentlichen Bildungsinvestitionen aus, wohingegen Schweden nur das rund Vierfache und die USA das Dreifache aufwenden. Die angelsächsischen Länder investieren mehr Mittel in Bildung als in die Sozialpolitik, während die skandinavischen Länder sowohl in den Ausgaben für die Sozialpolitik wie die Bildungspolitik international Spitzenreiter sind.

Alles in allem verharrt Deutschland auf seinem einmal eingeschlagenen Weg und investiert bei gleichzeitig immer höheren Ausgaben für die Sozialpolitik anhaltend wenig in das Bildungswesen. Das Verhältnis von Bildungs- und Sozialpolitik ist daher in Deutschland insgesamt durch eine Schiefelage der Finanzausstattung geprägt. In zukunftsorientierte Politikfelder wie die Familien- oder die Bildungspolitik investiert Deutschland im internationalen Vergleich zu wenig.

Großzügig zeigt sich Deutschland in sozialpolitischen Politikfeldern, die wenig zukunftssträftig sind, wie etwa in der Alterssicherungspolitik. International vergleichende Studien wie PISA zeigen aber, dass Länder mit einer zukunftsorientierten Staatstätigkeit besser abschneiden als Länder, die wie Deutschland große Summen für den sozialen Konsum aufwenden.

### Finanzierungskonkurrenz durch Sozialpolitik

In Zeiten knapper Kassen ziehen die Bildungsausgaben in den Staaten den Kürzeren, die durch eine kompensierende Sozialpolitik gekennzeichnet sind. Wohlfahrtsstaaten, die ein größeres Gewicht auf sozialinvestive Bereiche legen, weisen demgegenüber hohe öffentliche Bildungsausgaben auf. Werden die öffentlichen Ressourcen durch transferintensive öffentliche Sozialversicherungssysteme zunehmend belastet, gerät die Bildungspolitik in starken Wettbewerb um die knappen öffentlichen Mittel.

Die Leistungsempfänger der Renten-, Arbeitslosen- und Krankenversicherung haben ein großes Interesse am Weiterbestehen der sozialpolitischen Programme und des Versicherungsschutzes. Die autonomen Sozialversicherungsinstitutionen in Deutschland erlauben den Interessenvertretungen der Alterssicherung und der passiven Arbeitsmarktpolitik zudem, ihre Eigeninteressen am Fortbestehen der großzügigen sozialpolitischen Programme durchzusetzen.

Unterdurchschnittlich bis durchschnittlich sind deshalb auch nur die öffentlichen Bildungsausgaben in den Staaten, in denen die sozialpolitischen Transfers besonders hoch ausfallen. Weil diese Zahlungen viele Mittel binden, ist der finanzpolitische Spielraum für eine Ausweitung der öffentlichen Bildungsausgaben begrenzt.

Kommt eine hohe Staatsverschuldung und eine steigende Zinsbelastung hinzu, so verliert die Bildungspolitik im Kampf um die knappen Mittel noch mehr an Boden. Die Belastungen der öffentlichen Haushalte durch steigende Sozialausgaben als Folge hoher Arbeitslosigkeit und steigender Lebenserwartung sowie durch die Kapitaldienste schlagen sich in einer Unterfinanzierung des deutschen Bildungswesens nieder.

### Bildungsfalle Föderalismus

Zwar können die ostdeutschen Bundesländer wegen der immer noch massiven Transfers überproportional hohe Bildungsausgaben tätigen. Der Vergleich der Bildungsausgaben in den Bundesländern zeigt jedoch, dass der Ausgleich regionaler Disparitäten den Finanzierungsspielraum für mehr öffentliche Bildungsausgaben sowohl in den ostdeutschen wie in den westdeutschen Bundesländern begrenzt. Zu befürchten ist, dass die jüngste Föderalismusreform daran nichts ändern wird.

Weil zukünftig ausschließlich die Bundesländer für Bildungspolitik zuständig sind, steigt vielmehr die Gefahr, dass die öffentlichen Bildungsausgaben angesichts des erwarteten Rückgangs der Schülerzahlen weiter gekürzt und die hochverschuldeten Haushalte auf Kosten der Bildung saniert werden. Der Rückzug des Bundes aus der Bildungspolitik erschwert zudem bundesweit angelegte Bildungsreformen wie etwa ein Ganztagschulprogramm. Die Föderalismusreform gerät damit zur Bildungsfalle.

### Arbeitsmarktpolitik fängt im Kindergarten an

Während sich andere Nationen mit Begeisterung zu Wissensgesellschaften wandeln, tut sich Deutschland damit schwer. Die OECD-Bildungsberichte kritisieren seit Jahren, dass Deutschland hinsichtlich der Studienanfänger- und Weiterbildungsquoten deutlich hinter anderen Nationen hinterherhinkt. Hoch ist dagegen in Deutschland mit 20 Prozent bis 25 Prozent der Anteil von Schülern, die nach den PISA-Ergebnissen als „bildungsarm“ bezeichnet werden. Deren fehlende Ausbildungsreife verhindert die gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen und beruflichen Leben.

Ein Teufelskreis entsteht, der bildungsarme Schüler nicht zu Beitragszahlern im Sozialsystem macht, sondern in „Hartz-IV-Karrieren“ teure Versorgungsfälle des Sozialstaates produziert. Gerade ein rohstoffarmes Land wie Deutschland ist aber auf ein hohes Bildungsniveau angewiesen. Deutschland wird den steigenden Bedarf an gut ausgebildeten Fachkräften angesichts des Rückgangs des Erwerbepersonenpotenzials nicht bewältigen können, wenn Reformen im Bildungswesen unterbleiben.

Weil die Schülerzahlen zurückgehen, beschäftigt die Kultus- und Finanzminister derzeit, wie öffentliche Bildungsausgaben gekürzt werden können. Stattdessen sollte dieser Spielraum genutzt werden, um pädagogische Reformprozesse, Fördermaßnahmen, eine bessere Lehrerbildung oder eine Verbesserung der Schüler-Lehrer-Relation einzuleiten. Zu sehr setzt das deutsche Bildungssystem immer noch auf Selektion, die – zunächst – Kosten spart, und zu wenig auf Förderung, die – zunächst – mehr kostet.

Förderung aber lohnt sich auf lange Sicht. Qualitätsverbesserungen im deutschen Bildungssystem versprechen Einsparungen, da es langfristig weniger Sitzbleiber, weniger Nachqualifizierung und weniger Studienabbrecher gibt. Wer an der Bildung spart, verweigert Kindern und Jugendlichen Entwicklungs- und Lebenschancen. Daher bekämpft man Arbeitslosigkeit am besten im Kindergarten und in der Grundschule. Bildung muss auch bei uns zum Kern des Wohlfahrtsstaates und einer präventiven Sozialpolitik werden.

### Die Autorin



Rita Nikolai ist Referentin bei der Direktorin des IAB.

Für weitere Informationen  
rita.nikolai@iab.de

Berichtet werden hier die Forschungsarbeiten des DFG-Projekts „Bildungsausgaben im internationalen Vergleich“ unter Leitung von Prof. Manfred G. Schmidt am Institut für Politische Wissenschaft an der Universität Heidelberg. Neben der Programm- und Finanzierungskonkurrenz gehören zu den Bestimmungsfaktoren der öffentlichen Bildungsausgaben das Politikerbe, sozioökonomische und demographische Faktoren, der Etatisierungsgrad und die konstitutionelle Vetostruktur. Eine ausführliche Darstellung dieser Ergebnisse findet sich in Nikolai Rita (i. E.): Die Bildungsausgaben der Schweiz im intranationalen und internationalen Vergleich [Dissertation, Universität Heidelberg.] Die Verfasserin trägt die alleinige Verantwortung für diesen Artikel.

## Neues Modell

# Rente mit starken Reizen

Um das Kinderkriegen wieder attraktiver zu machen, könnte man auch an der Rentenformel drehen: Eltern müssten in Form höherer Rentenzahlungen den Gegenwert der Rentenbeiträge erhalten, die im Durchschnitt von ihren Kindern zu erwarten sind. Ob ein solches Rentenmodell tatsächlich einen Beitrag zur Verbesserung der Fertilität in Deutschland leisten kann, ist letztlich eine Frage künftiger Empirie. Ein interessanter Beitrag zur theoretischen Diskussion ist es schon heute.



Wie in den meisten Industrieländern dominiert im deutschen Rentensystem das Umlageverfahren. Im Gegensatz zum Kapitaldeckungsverfahren werden dort die Rentenbeiträge nicht verzinslich am Kapitalmarkt angelegt und an künftige Generationen ausbezahlt, sondern kommen unmittelbar den gegenwärtigen Rentnern zu Gute. Im Umlagesystem wird also gesamtwirtschaftlich nichts angespart.

Die Verzinsung des Kapitaldeckungsverfahrens entspricht der am Kapitalmarkt zu erzielenden Rendite. Dagegen ergibt sich die Verzinsung des Umlageverfahrens im Kern aus dem Wachstum von Arbeitsproduktivität und Bevölkerung. Je mehr Kinder eine Generation pro Kopf hat, desto mehr Beitragszahler kommen später auf einen Rentner dieser Generation. Desto höher ist auch die Rente, die jeder Rentner bei einem gegebenen durchschnittlichen Rentenbeitrag pro Beitragszahler bekommen kann.

### Die verdeckte Steuer

In der Regel ist die Verzinsung des Umlageverfahrens geringer als die des Kapitaldeckungsverfahrens. Die Differenz ist aus der Sicht der Bürger eine verdeckte Steuer, mit der der Staat die Rentenansprüche der Vorgängergeneration erfüllt. Profitiert hat davon die erste Rentnergeneration bei Einführung des Umlageverfahrens, die zwar Rentenleistungen erhalten, aber keine entsprechenden Beiträge entrichtet hat.

Nachdem in den letzten Jahrzehnten die Geburtenraten immer weiter gesunken sind, ist diese implizite Steuer des deutschen Rentensystems für viele Menschen auf ein inakzeptabel hohes Niveau gestiegen. Weil in Deutschland eine Frau durchschnittlich nur noch 1,4 Kinder hat, schrumpft die Bevölkerung jährlich um 1,2 Prozent (ohne Einwanderung). Bei einem jährlichen Anstieg der Arbeitsproduktivität um durchschnittlich 1,7 Prozent ergibt sich damit im Umlagesystem eine jährliche Verzinsung der Rentenbeiträge von 0,5 Prozent. Mit einer Anlage in festverzinslichen Wertpapieren lässt sich dagegen eine Verzinsung von etwa vier Prozent erzielen.

### Das Doppelzahlerproblem

Aus diesem Grund wird seit Jahren ein (partieller) Umstieg vom Umlageverfahren auf das Kapitaldeckungsverfahren diskutiert. Ein solcher Umstieg hat allerdings einen Haken: Die Übergangsgeneration bekäme selbst keine oder nur eine geringe Rente aus dem Umlagesystem. Sie müsste aber weiterhin hohe Beiträge in das Umlagesystem einzahlen, um die Renten der heutigen Rentner zu finanzieren. Weil sie zusätzlich über das Kapitaldeckungsverfahren auch für die eigene spätere Rente ansparen müsste, würde sie doppelt belastet. Die Übergangsgeneration wäre damit Verlierer einer Umstellung vom Umlage- auf das Kapitaldeckungsverfahren.

### Rentensystem und Fertilität

Eine fallende Geburtenrate wirkt sich also negativ auf die Verzinsung des Umlagesystems aus. Umgekehrt beeinflusst das Umlagesystem aber seinerseits die Geburtenrate: Ursprünglich wurde nämlich das Rentensystem als Versicherung gegen Kinderlosigkeit und Altersarmut eingeführt.

Doch jede Versicherung schwächt für den Versicherten den Anreiz, den Eintritt des Versicherungsfalls (in diesem Fall also Kinderlosigkeit) zu vermeiden. So auch hier: Wenn die Höhe der Rente unabhängig von der Zahl der Kinder ist, wird der Versicherte im Zweifelsfall die Kosten und Mühen scheuen, die mit der Aufzucht von Kindern verbunden sind. Dieser grundlegende Konstruktionsfehler kennzeichnet auch das deutsche Rentensystem, da Kindererziehungszeiten dort nur in recht begrenztem Umfang Renten steigernd wirken.

### Empirische Belege

Ein Renten-Umlagesystem wie das deutsche trägt also dazu bei, dass die Menschen weniger Kinder bekommen. Dafür gibt es – wenn auch nicht allzu starke – empirische Belege. So kommen verschiedene Studien zu dem Befund, dass in Ländern mit Umlageverfahren die Geburtenrate von der Rentenhöhe negativ beeinflusst wird.

Die Hypothese, dass die Geburtenraten allgemein auf ökonomische Anreize reagieren, wird durch einige geschichtliche Fakten gestützt: So gingen die Geburten-



ziffern im Saarland nach der Rückkehr des Saarlands zur Bundesrepublik 1957 zurück, da es dort weniger Unterstützung für Eltern mit Kindern gab als in Frankreich. Umgekehrt hatte die DDR nach dem Erlass eines Gesetzes über familienpolitische Maßnahmen im Jahr 1976 einen deutlichen Geburtenanstieg zu verzeichnen. Dies gilt seit den 1960er Jahren auch für Schweden, wo steigende Geburtenziffern einhergingen mit einer Ausweitung von Kindererziehungszeiten, Kinderbetreuungsstätten, kostenloser ärztlicher Versorgung von Kindern und mit Kindergeld.

Eine geringe Geburtenzahl wäre – aus ökonomischer Sicht – dann kein Problem, wenn Menschen bei ihrer Kinderentscheidung alle individuellen und gesellschaftlichen Vor- und Nachteile berücksichtigen würden. Dies ist aber nicht der Fall. So wird nicht einkalkuliert, dass Kinder später auch Rentenbeiträge zahlen. Weil diese Beiträge der Allgemeinheit zugute kommen und nicht den Eltern selbst, ist individuell eine geringere Kinderzahl wünschenswerter als gesellschaftlich.

### Die Pareto-Verbesserung

Um die oben beschriebenen Fehlanreize zu korrigieren und gleichzeitig das Doppelzählerproblem zu vermeiden, wurden in den letzten Jahren verschiedene Vorschläge für eine Reform innerhalb des Umlageverfahren gemacht. Sie zielen auf eine stärkere Staffelung der Rentenhöhe nach

der Kinderzahl. Von Auer und Büttner (2004) haben in einem stark vereinfachenden Modell gezeigt, dass mit der Einführung eines Umlageverfahrens, in dem – bei gleichen Beiträgen – die Rentenhöhe proportional zur Zahl der eigenen Kinder ist, eine sogenannte „Pareto-Verbesserung“ erzielt werden könnte, wenn alle Menschen gleich wären. Von einer „Pareto-Verbesserung“ – benannt nach dem Schweizer Ökonomen Vilfredo Pareto – spricht man, wenn mindestens eine Person ihren Nutzen steigern kann, ohne dass eine andere schlechter gestellt wird.

In diesem Rentensystem erhielte ein Rentner für jedes Kind, das er aufgezogen hat, genau den Betrag, den ein Kind als späterer (durchschnittlicher) Beitragszahler an die Rentenversicherung entrichtet. Mithin käme der Vorteil dieses zusätzlichen Rentenbeitrags in vollem Umfang den Eltern selbst zugute. Dies trägt dazu bei, dass sich Menschen eher für Kinder entscheiden. Sie könnten auch den Status quo mit der ursprünglichen Kinderzahl und der ursprünglichen Rente behalten, haben aber mit mehr Kindern einen höheren Nutzen.

Selbstverständlich ist die Lebenswirklichkeit komplizierter als dieses einfache Modell, denn Menschen unterscheiden sich in ihrer Präferenz für Kinder. Manchen bedeuten Kinder wesentlich mehr als anderen, sie sind bereit, zugunsten von Kindern auf mehr Einkommen und Konsum zu verzichten. Es gibt auch Menschen, die unfreiwillig kinderlos sind, für die also das Rentensystem ursprünglich geschaffen wurde. Sie würden in einem solchen Rentensystem leer ausgehen, auch wenn sie Rentenbeiträge gezahlt hätten. Es würde zwangsläufig jemand benachteiligt.

### Das Wahlmodell

Doch auch bei unterschiedlichen Präferenzen lässt sich eine Pareto-verbessernde Rentenreform konstruieren. In diesem Modell haben die Menschen innerhalb des Umlageverfahrens die Wahl zwischen einer kinderzahlunabhängigen und einer kinderzahlabhängigen Rente. Bei letzterer ist zunächst genau wie im Modell zuvor die Rente zur Kinderzahl proportional. Von der so berechneten Rente muss dann allerdings zur Mitfinanzierung der kinderzahlunabhängigen Rente noch eine Kopfpauschale



abgezogen werden. Diese ist so bemessen, dass die eingenommenen Mittel gerade ausreichen, um das zwangsläufig entstehende Defizit bei der kinderzahlunabhängigen Rente auszugleichen.

Da die Kopfpauschale nicht von der Kinderzahl abhängt, sondern für alle Rentner mit kinderzahlabhängiger Rente gleich ist, verzerrt sie auch nicht die Entscheidung über die Kinderzahl. Die Menschen, die die kinderzahlabhängige Rente wählen, haben daher den gesellschaftlich wünschenswerten Anreiz, Kinder zu bekommen.

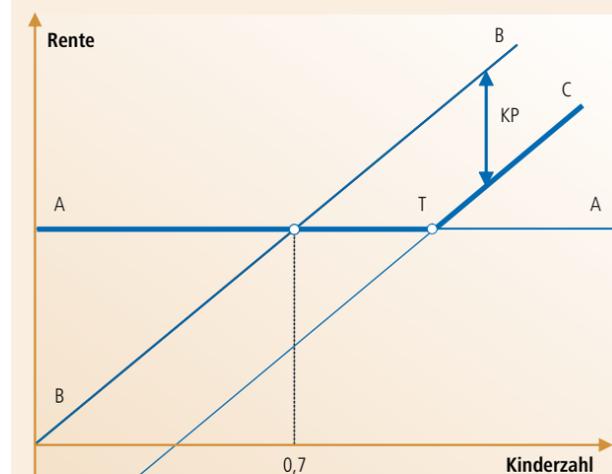
### Die Rentenfunktion

Die Abbildung veranschaulicht, wie die individuelle Rente bei einem bestimmten Rentenbeitrag von der individuellen Kinderzahl abhängt. Die Linie AA ist die „Rentenfunktion“ im Status quo: Bei jeder beliebigen Kinderzahl erhält man dieselbe Rente. Die Linie BB dagegen ist die Rentenfunktion, wenn die Rente für alle proportional zur Kinderzahl ist. Dann bekommt man beispielsweise bei null Kindern auch null Rente. Wenn man davon bei jeder beliebigen Kinderzahl noch die Kopfpauschale KP abzieht, gelangt man zur Linie CC, der Rentenfunktion bei kinderzahlabhängiger Rente im Wahlmodell.

Man hat in diesem Modell also die Wahl zwischen der Funktion AA (kinderzahlunabhängiger Rente) und der Funktion CC (kinderzahlabhängiger Rente). Jeder Mensch

Abbildung

### Kinderzahlabhängige Rente



Quelle: Christian Gaggermeier (2006): Pension and Children: Pareto Improvement with Heterogeneous Preferences, IAB Discussion Paper 3/2006.

entscheidet sich natürlich für diejenige Alternative, die ihm die höhere Rente verspricht: Personen mit niedriger Präferenz für Kinder entscheiden sich für die kinderzahlunabhängige Rente, Personen mit hoher Präferenz für Kinder ziehen die kinderzahlabhängige Rente vor, so dass insgesamt die (fette) Linie ATC die relevante Rentenfunktion ist: Niemand muss sich mit einer Rente begnügen, deren Beitrag unterhalb dieser Linie liegt.

### Viele Vorteile

Dieses Rentenmodell hätte zahlreiche Vorteile:

- Leute mit kinderzahlabhängiger Rente haben den gesellschaftlich wünschenswerten Anreiz, Kinder zu bekommen.
- Das Budget der Rentenversicherung reicht aus.
- Niemand innerhalb einer Generation wird gegenüber dem Status quo benachteiligt.
- Es muss immer jemanden geben, für den die kinderzahlabhängige Rente besser ist als die kinderzahlunabhängige Rente.
- Keine Generation wird gegenüber dem Status quo benachteiligt, wie das beim Umstieg auf ein Kapitaldeckungsmodell der Fall wäre.
- Die Pareto-Verbesserung wird nicht verhindert durch Arbeitslosigkeit oder dadurch, dass die Kinder später unterschiedlich leistungsfähig sein werden, durch die Existenz von Selbständigen und anderen Gruppen, die nicht Pflichtmitglieder in der gesetzlichen Rentenversicherung sind, durch bereits existierende Anreize im Umlagesystem wie die beitragsfreie Anrechnung von Kindererziehungszeiten oder dadurch, dass es Menschen gibt, die weniger Kinder haben möchten, wenn sie ein höheres Einkommen erzielen. Alles dies gilt selbst dann, wenn letzteres auf alle Menschen zuträfe.

### Fazit

Das umlagefinanzierte deutsche Rentensystem – ursprünglich konzipiert als Versicherung gegen Kinderlosigkeit – trägt in seiner heutigen Form dazu bei, dass Deutschland weniger Kinder hat, als dies volkswirtschaftlich und gesamtgesellschaftlich wünschenswert wäre. Die Menschen beziehen bei ihrer Entscheidung für oder gegen Kinder nicht alle Vorteile in ihr individuelles Nutzenkalkül ein, die die Gesellschaft insgesamt von Kindern hat. Dies gilt insbesondere für die Rentenbeiträge, die Kinder später als Beitragszahler an das Rentensystem entrichten. Die geringe Kinderzahl schmälert also langfristig die Rendite und damit die Akzeptanz des Umlageverfahrens.

Eine denkbare Lösung läge im Umstieg auf ein Kapitaldeckungsverfahren. Das geht allerdings nicht, ohne eine Übergangsgeneration durch doppelte Belastung zu benachteiligen.

Eine andere Lösung bestünde darin, im Umlagesystem den richtigen Anreiz für's Kinderkriegen zu setzen. Dies ließe sich dadurch erreichen, dass man Eltern den Gegenwert der von ihren Kindern durchschnittlich zu erwartenden Rentenbeiträge in Form höherer Rentenzahlungen zu Gute kommen lässt. Lässt man den Menschen zudem die Wahl zwischen einer kinderzahlunabhängigen und einer kinderzahlabhängigen Rente, so lässt sich diese Idee auch in einer Weise realisieren, die niemanden schlechter stellt als im bisherigen System. Dies ist eine wichtige Voraussetzung für die gesellschaftliche Akzeptanz und damit die politische Umsetzbarkeit einer solchen Reform.

### Der Autor



Christian Gaggermeier ist Experte für Steuerungsanalyse in der BA und ehemaliger Mitarbeiter des IAB.

### Für weitere Informationen

[christian.gaggermeier@arbeitsagentur.de](mailto:christian.gaggermeier@arbeitsagentur.de)

## Projekte

Die Projektbeschreibungen sind eine Auswahl laufender oder kürzlich abgelaufener Forschungsprojekte am IAB, die längerfristige Problemlagen am Arbeitsmarkt wie aktuelle Forschungsanliegen behandeln. Sie spiegeln die gesamte Bandbreite der Disziplin mit ihren unterschiedlichen theoretischen und methodischen Zugängen wider.

### Forschungsbereich 1:

#### Aktive Arbeitsmarktpolitik

Ende Juni 2006 wurden die Endberichte für das Modul „**Eingliederungszuschüsse und Entgeltsicherung**“ in Kooperation mit dem Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung und dem Institut für Arbeit und Technik sowie das Modul „**Existenzgründungen**“ fertig gestellt, zusammen mit Projektpartnern beim Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung, der Gesellschaft für Arbeitsmarktaktivierung sowie den Marktforschungsinstituten infas und sinus. Beide Module sind Bestandteil der Evaluierung der Hartz-Gesetze durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Auftrag des Deutschen Bundestages. Die Endberichte umfassen die Ergebnisse einer Implementationsanalyse, einer Deskription des Instrumenteneinsatzes sowie eine mikroökonomische Evaluation der Fördermaßnahmen. Sie enthalten auch Politikempfehlungen, die auf der Grundlage dieser Analysen entwickelt wurden.

### Forschungsbereich 2:

#### Internationale Vergleiche und Europäische Integration

Anfang November 2006 wurde der vorläufige Endbericht für das Projekt „**Auswirkungen der Osterweiterung auf Wachstum und Beschäftigung in Deutschland und ausgewählten EU-Mitgliedstaaten**“ fertig gestellt. Projektpartner waren die Gesellschaft für Finanz- und Regionalanalysen und das Österreichische Institut für Wirtschaftsforschung. In diesem Projekt wurden u.a. die Arbeitsmarkteffekte untersucht, die von Handel, Kapitalverkehr und Migration zwischen alten und neuen Mitgliedsländern der EU ausgehen. Die Simulation der Integrationseffekte in einem Gleichgewichtsmodell zeigt

u.a., dass die Osterweiterung der EU in Deutschland einen Anstieg der gesamtwirtschaftlichen Produktion und der Beschäftigung bewirkt.

In dem neu begonnenen Projekt „**The Impact of Migration on Human Capital Investment**“ wird untersucht, ob Migration zu zusätzlichen Humankapitalinvestitionen in den Herkunftsländern führt. Wäre dies der Fall, könnte sich aus dem Phänomen des „Brain Drain“ ein Gewinn für die Herkunfts- wie die Empfängerländer ergeben. Erste ökonometrische Schätzungen auf Grundlage eines neuen Datensatzes deuten darauf hin, dass mit zunehmender Migration die Qualifikation der Bevölkerung in den Herkunftsländern steigt. Das Projekt wird in Kooperation mit den Universitäten Lille II und Louvain durchgeführt.

### Forschungsbereich 3:

#### Wachstum und Demographie

Im Projekt „**Gesamtwirtschaftliche Wirkungen von Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik**“ werden die allgemeinen Gleichgewichtseffekte der Arbeitsmarktförderung untersucht. Die Besonderheit liegt in der verwendeten Methode: Im Unterschied zu den meisten bisherigen Studien werden die Effekte hier mittels Modellsimulationen, nicht durch (makro-)ökonomische Regressionen auf Basis von Regionaldaten gemessen. Das Projekt ist Teil des Arbeitspakets „Gesamtwirtschaftliche Effekte der Grundsicherung für Arbeitsuchende und der aktiven Maßnahmen“ der SGB II-Forschung im IAB.

### Forschungsbereich 4:

#### Konjunktur und Arbeitszeit

Berufliche Bildung spielt eine Schlüsselrolle für die aktive Teilnahme am Erwerbsleben. Dies wird in der Analyse zur „**Qualifikationsstruktur des Erwerbersonnenpotenzials**“ bzw. seiner Teilgruppen deutlich. Die einzelnen Komponenten der gesamtwirtschaftlichen Arbeitsmarktbilanz des Jahres 2004 wurden dazu nach formalen beruflichen Bildungsabschlüssen untergliedert, und zwar

getrennt für Ost- und Westdeutschland sowie differenziert nach soziodemographischen Merkmalen wie Alter und Geschlecht. Diese Daten erweitern die Informationsbasis für eine vorausschauende aktive Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik.

### Forschungsbereich 5:

#### Regionale Arbeitsmärkte

Die regional unterschiedliche Entwicklung der Beschäftigung kann bei allgemein hoher Arbeitslosigkeit auf die variierende Arbeitsnachfrage von Betrieben zurückgeführt werden. In dem Projekt „**Regionale Arbeitskräftenachfrage**“ wird zur Erklärung ein theoretisches Modell entwickelt, nach dem sich Arbeitslosigkeit und Beschäftigung vor allem aus der Dynamik von technischem Fortschritt und der Güternachfrage sowie dem daraus resultierenden Strukturwandel ergeben. Dieser Theorieansatz soll mit den Daten des IAB-Betriebspanels und des Linked-Employer-Employee-Datensatzes (LIAB) sowie externen (Regional)daten getestet werden.

Das IAB Nordrhein-Westfalen wurde mit der Evaluation des Modellprojekts „**Arbeitsgelegenheit mit Entgeltvariante**“ zur Integration langzeitarbeitsloser jugendlicher Facharbeiter/innen durch die ARGE Dortmund beauftragt. Zunächst wurde die Implementation prozessbegleitend anhand von Interviews mit Teilnehmern und Betrieben sowie mit den qualifizierenden Meistern und sogenannten „JobCoaches“ evaluiert, denen die sozialpädagogische Begleitung der Maßnahme oblag. Weitere Aspekte der Evaluation werden Analysen des Verbleibs und der Wirkung sein.

Regionale Preisunterschiede sind für die Bundesrepublik Deutschland nur bruchstückhaft bekannt, für die Beurteilung regionaler Einkommensunterschiede gleichwohl von erheblicher Bedeutung. Wenn in Großstädten mehr verdient wird als auf dem flachen Land, so ist dies zunächst nur ein nominaler Unterschied. Ob sich dies auch in unterschiedlicher Kaufkraft niederschlägt, hängt von den regionalen Preisunterschieden ab. Im Projekt „**Regionale Preisunterschiede**“ werden die Determi-

## Projekte

nanten solcher Unterschiede analysiert, um damit unbekannte regionale Preise zu schätzen.

In einem weiteren Forschungsvorhaben werden die **„Regionalen Strukturen der Erwerbsbeteiligung Älterer“** und ihre Determinanten analysiert.

Forschungsbereich 6:

Betriebe und Beschäftigung

Das Projekt **„Lohn- und Beschäftigungswirkungen von betrieblichen Reorganisationsprozessen“** setzt sich mit den Auswirkungen organisatorischen Wandels auf die betriebliche Arbeitsnachfrage auseinander. Wichtigstes Ergebnis ist, dass sich betriebliche Reorganisationsmaßnahmen insgesamt positiv auf die Arbeitsnachfrage deutscher Betriebe ausgewirkt haben. Die empirische Evidenz stützt zudem die Hypothese eines qualifikationsverzerrten organisatorischen Wandels. Derzeitige Untersuchungen konzentrieren sich auf die Auswirkungen dieser Reorganisationsprozesse auf die betrieblichen Lohnstrukturen.

Im Projekt **„Auswirkungen der Einrichtung von Arbeitsgelegenheiten nach SGB II auf Betriebe und Branchen“** wird der Einfluss der Ein-Euro-Jobs auf das Beschäftigungsverhalten der Arbeitgeber untersucht. Auf Basis erster multivariater Analysen mit Daten des IAB-Betriebspanels bestätigt sich die These, dass es sich bei diesen Arbeitsgelegenheiten letztlich um „alten Wein in neuen Schläuchen“ handelt: Ein-Euro-Jobs nehmen in vielen Betrieben den Platz anderer rückläufiger Maßnahmen der Beschäftigungsförderung ein. Zudem gibt es – allerdings nur in Ostdeutschland – Hinweise darauf, dass sozialversicherungspflichtige Beschäftigung verdrängt wird. Diese vorläufigen Studien werden neben einer deutschlandweiten qualitativen Erhebung ergänzt um zwei weiteren Wellen des IAB-Betriebspanels und eine separate Befragung von Einsatzbetrieben für die Jahre 2006 und 2007.

Forschungsbereich 7:

Bildungs- und Erwerbsverläufe

Das Projekt **„Übergänge von Teilnehmern berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen (BvB) der BA“** des Jahrgangs 2006/2007 begleitet die Umsetzung des neuen Fachkonzepts der berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen. Es werden sowohl Jugendliche als auch Bildungsträger in die Analyse einbezogen. Der mittelfristige Bildungs- und Erwerbserfolg der Teilnehmer wird in einem weiteren Schritt anhand der Geschäftsdaten der BA analysiert. Dabei sollen belastbare Aussagen zum längerfristigen Erfolg der Fördermaßnahmen sowie zu Einflussgrößen gewonnen werden, die für einen erfolgreichen Übergang wichtig sind.

Forschungsbereich 8:

Erwerbslosigkeit und Teilhabe

Seit der Einführung des SGB II wird in Deutschland intensiver denn je die Frage diskutiert, wie sich verfestigte Armut und Arbeitslosigkeit überwinden lassen. Die neue Strategie einer verstärkten Aktivierung der Hilfeempfänger, wie sie das SGB II vorsieht, setzt nicht nur deren Mitwirkungsbereitschaft, sondern auch deren Mitwirkungsfähigkeit voraus. Bislang wissen wir jedoch nur wenig darüber, wie die Praxis des Förderns und Forderns und die unterschiedlichen Lebenssituationen, Fähigkeiten und Handlungsorientierungen von Hilfeempfängern ineinander greifen. Dies soll im Projekt **„Armutsdynamik und Arbeitsmarkt: Entstehung, Verfestigung und Überwindung von Hilfebedürftigkeit“** untersucht werden.

Erwerbslosigkeit und finanzielle Unterversorgung gehen vielfach mit Gesundheitsproblemen, Qualifikationsdefiziten, schlechtem Wohnumfeld, Diskriminierung, fehlendem Zugang zu hilfreichen Netzwerken oder arbeitsweltfermem Alltagsverhalten einher. Diese Beeinträchtigungen wirken sich hemmend auf soziale Teilhabe und Integration in den Arbeitsmarkt aus. Im Projekt **„Armutsbekämpfung bei mehrfach beeinträchtigten Hilfebedürftigen: Die Rolle der Eingliederungsvereinbarung“** wird insbesondere untersucht, ob das Instrument der Eingliederungsvereinbarung in der Praxis dazu beiträgt, mehrfache Beeinträchtigungen abzubauen.

Forschungsbereich 9:

Lohnersatz und Grundsicherung

Im Projekt **„Effektivität von Sanktionen gegen erwerbsfähige Hilfebedürftige“** soll mit Personendaten der Bundesagentur für Arbeit untersucht werden, welche Gruppen von bedürftigen Arbeitslosen häufig mit vorübergehenden Leistungskürzungen (Sanktionen) belegt werden und was die wichtigsten Gründe dafür sind. Ferner wird analysiert, ob arbeitslose Personen wegen einer Sanktion rascher und länger aus dem Arbeitslosengeld II-Bezug ausscheiden. Schließlich wird danach gefragt, ob dies eher wegen der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit oder aus anderen Gründen geschieht, etwa wegen eines Wechsels in einen Haushalt mit bedarfsdeckendem Einkommen.

Forschungsdatenzentrum FDZ

Theoretische Ansätze zur Lohnpolitik von Unternehmen sowie neuere empirische Studien weisen darauf hin, dass Betriebe die Entlohnung auch dazu verwenden, Anreizprobleme zu lösen. Das Projekt **„Betriebliche Lohnbildung und Marktlöhne“** beschäftigt sich in diesem Zusammenhang mit einer Reihe von Fragen: Können langfristig orientierte Entlohnungsstrategien der Betriebe beobachtet werden? Beeinträchtigen sie die Lohnflexibilität und das Anpassungsverhalten von Unternehmen und die berufliche Laufbahn von Arbeitnehmern? Inwiefern tragen Betriebswechsel von Arbeitnehmern dazu bei, mittelfristig Marktlöhne mit betrieblichen Löhnen in Einklang zu bringen? Das Projekt wird mit Thomas Bauer (Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung / Universität Bochum) und Prof. Till von Wachter (Columbia University) durchgeführt. Es ist Teil des Schwerpunktprogramms „Flexibilisierungspotentiale bei heterogenen Arbeitsmärkten“ der Deutschen Forschungsgemeinschaft.

Angesichts des demographischen, strukturellen und technologischen Wandels erweist sich das traditionelle Bild einer soliden beruflichen Erstausbildung, die im Karriereverlauf kaum an Wertbarkeit einbüßt, als nicht mehr zeitgemäß. Die berufliche Weiterbildung über den gesamten Erwerbsverlauf spielt daher eine immer größere

Rolle. Welchen Nutzen hat berufliche Weiterbildung für Unternehmen und Arbeitnehmer? Wer nimmt an Weiterbildungen teil, und welche Selektionsprozesse gibt es? Gibt es spillover-Effekte der Weiterbildung? Das Projekt **„Berufliche Weiterbildung als Bestandteil lebenslangen Lernens – Theoretische und empirische Analysen“** wird in Zusammenarbeit mit Michael Fertig, Katja Görlitz (beide Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung), Stefan Hummelsheim (Deutsches Institut für Erwachsenenbildung) und Helmut Schröder (ifas) durchgeführt. Es wird von der Leibniz-Gemeinschaft finanziert.

Bereichsübergreifende Projekte

Im Mittelpunkt des im September 2006 abgeschlossenen Projektes **„Verweildauern in Leiharbeit“** der Forschungsbereiche „Aktive Arbeitsmarktpolitik“ und „Bildungs- und Erwerbsverläufe“ stand die Frage, ob sich mit den Reformen des Leiharbeitsrechts auch die Beschäftigungsdauer innerhalb von Leiharbeitsfirmen verändert hat. Wichtigstes Ergebnis: Die Fluktuation in der Leiharbeitsbranche ist hoch. Eine Ursache für die festgestellte sinkende Betriebszugehörigkeit im Verleihbetrieb könnte die Zulassung befristeter Arbeitsverträge und die Lockerung des Synchronisationsverbotes im Jahr 1997 gewesen sein. In die gleiche Richtung wirkt die letzte Reform aus dem Jahr 2003. Gleichzeitig haben Kettenverträge an Bedeutung gewonnen.

Momentan sind Betriebsdaten des IAB für die Wissenschaft über das Forschungsdatenzentrum (FDZ) nur in Form eines Gastaufenthalts oder per Datenfernverarbeitung zugänglich. Im Projekt **„Wirtschaftsstatistische Paneldaten und faktische Anonymisierung“** wird deshalb gemeinsam mit dem Kompetenzzentrum Empirische Methoden (KEM) die Anonymisierbarkeit von Paneldaten zur Erstellung von Scientific-Use-Files untersucht. KEM, FDZ und der Forschungsbereich „Betriebe und Beschäftigung“ arbeiten eng zusammen, um das IAB-Betriebspanel und den Linked-Employer-Employee-

## Projekte

Datensatz (LIAB) als Scientific Use Files zur Verfügung stellen zu können. Das Projekt wird mit dem Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung und den Statistischen Ämtern des Bundes und der Länder durchgeführt. Finanziert wird das Projekt durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung.

Für die Studie **„Sozialabgaben und Beschäftigung“**

wurden die Arbeitsmarktwirkungen einer Senkung des Beitragssatzes zur Sozialversicherung bei unterschiedlicher Gegenfinanzierung mit drei Makromodellen simuliert. Dabei wollte man primär herausfinden, ob und in welchem Umfang sich das Ergebnis und damit die wissenschaftliche Beurteilung der Maßnahme ändern, wenn unterschiedliche Analyseinstrumente angewandt werden. Es ergaben sich Beschäftigungseffekte zwischen +0,56 Prozent und -0,05 Prozent je umfinanziertem Beitragspunkt – mithin durchaus signifikante Unterschiede. Jedoch unterstützt eine moderate Lohnpolitik die Wirkung der Reform in allen drei Simulationsmodellen. Das Projekt wurde von den Forschungsbereichen „Wachstum und Demographie“ und „Konjunktur und Arbeitszeit“ durchgeführt.

Auf Basis der IAB-Querschnittsuntersuchung „Lebenssituation und soziale Sicherung 2005“ wird die **„Akzeptanz des SGB II aus der Sicht der Betroffenen“** untersucht. Erste Ergebnisse zeigen, dass die Akzeptanz zum einen nach sozio-demographischen Merkmalen variiert. Zum anderen wird sie auch von der Art und Intensität der Betreuung durch den SGB II-Träger beeinflusst. Das Projekt wird von den Forschungsbereichen „Lohnersatz und Grundsicherung“ und „Niedrigeinkommen und Verteilung“ durchgeführt.

Das vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales in Auftrag gegebene **„IAB-Haushaltspanel“** wird von den SGB II-Forschungsbereichen zusammen mit dem Forschungsbereich „Bildungs- und Erwerbsverläufe“ konzipiert. Damit sollen langfristig die Wirkungen der sozialen Grundsicherung für Arbeitssuchende auf Personen- und Haushaltsebene untersucht werden. Jeweils 6000 Haushalte mit und ohne SGB II-Leistungsbezug – aber schwerpunktmäßig im unteren Einkommensbereich – werden dafür zunächst über einen Drei-Jahres-Zeitraum jährlich befragt. Im Mittelpunkt stehen die soziale Lage und die Lebensqualität der Haushalte, ihre soziale Absicherung und Wege in die Hilfebedürftigkeit und aus ihr heraus sowie die institutionelle Einbindung der Leistungsempfänger und deren Wirkungen. Das IAB-Haushaltspanel startete im November 2006.

Im Projekt **„Aktivierender Sozialstaat, Eigenverantwortlichkeit und Subsidiarität“** werden die Wechselwirkungen zwischen dem Wandel institutioneller Rahmenbedingungen und der Entwicklung privater Lebensformen für Paare mit unterschiedlichen materiellen Risikolagen erforscht. Das Projekt wird von der Wissenschaftlichen Leitung und dem Forschungsbereich „Erwerbslosigkeit und Teilhabe“ des IAB in Kooperation mit den Universitäten München und Augsburg durchgeführt.

# Rente mit 67

## Gegen den demografischen Trend

Alle wissen es schon: Aus demografischen Gründen wird die Zahl der erwerbsfähigen Personen in Deutschland schon bald abnehmen. Genauer gesagt werden den Betrieben immer weniger junge Leute zur Verfügung stehen. Dagegen nimmt die Zahl der älteren Arbeitskräfte über eine lange Zeit zu, bevor auch sie wieder zurückgeht. Die demografischen Tendenzen werden damit besonders jene Betriebe vor Probleme stellen, die sich weigern, ältere Arbeitnehmer zu beschäftigen.

### Weniger Arbeitskräfte

Das Erwerbspersonenpotential Deutschlands, zu dem die Erwerbstätigen, die Erwerbslosen und die sogenannte Stille Reserve (verdeckte Arbeitslosigkeit) zählen, wird derzeit auf rund 44,5 Millionen Arbeitskräfte geschätzt.

Allgemein wird mit einer Abnahme dieses Potentials gerechnet, die sich aber bis etwa 2010/2015 durch Zuwanderung noch leicht ausgleichen lässt. Wenn jährlich rund 200.000 Menschen mehr nach Deutschland kommen als

fortziehen, dann ergibt das für das Jahr 2010 noch ein Erwerbspersonenpotential von fast 45 Millionen, das erst 2020 auf 43 Millionen gesunken sein dürfte. Danach nimmt das Erwerbspersonenpotential aber demografisch bedingt so stark ab, dass selbst hohe jährliche Zuwanderungen und eine steigende Erwerbsbeteiligung der Frauen den demografischen Effekt nicht mehr kompensieren können.



Die schon lang anhaltende Tendenz einer steigenden Frauenerwerbstätigkeit wird sich wahrscheinlich fortsetzen. Die meisten Frauen werden in Zukunft berufstätig sein, so dass sich das Erwerbsverhalten von Frauen und Männern immer weniger unterscheiden wird. Darüber hinaus kann man bei den derzeit geltenden rentenrechtlichen Rahmenbedingungen auch von einer vermehrten Alterserwerbstätigkeit ausgehen. Alles in allem ist bis 2050 mit einer Zunahme der Erwerbsbeteiligung von Frauen und Älteren um 1,35 Millionen zu rechnen.

Ein realistisches Szenario, das die heute noch schwer kalkulierbaren Konsequenzen der EU-Osterweiterung berücksichtigt, sollte von einem jährlichen Nettozuzug von rund 200.000 Personen ausgehen. Erfahrungsgemäß ziehen mehr jüngere Menschen nach Deutschland, während es bei den Älteren (etwa ab dem 50. Lebensjahr) mehr Fortzüge als Zuzüge gibt. Es spricht nichts dagegen, diese günstige Altersverteilung bei den Wanderungen auch für die Zukunft anzunehmen. Auch die künftige Zuwanderung verjüngt also die Bevölkerung.

Obwohl die Zuwanderung bis 2050 ein zusätzliches Arbeitskräftepotential von 7,8 Millionen Erwerbspersonen brächte, reichte dies nicht aus, die demografisch bedingten Tendenzen umzukehren oder wenigstens zu stoppen. Im Jahr 2050 dürfte das Erwerbspersonenpotential selbst unter diesen optimistischen Annahmen auf 35,5 Millionen gesunken sein.

Tabella 1

### Einflussfaktoren des Erwerbspersonenpotentials Deutschland insgesamt, in Mio. Personen, gerundete Werte

Zeitraum	Veränderung des Erwerbspersonenpotentials	aufgrund von:		
		Demografischem Effekt (Alterung, Geburtendefizit)	Verhaltens effekt (steigende Erwerbsquoten)	Migrationseffekt (bei jährlichem Wanderungssaldo 200.000)
von 2004 bis 2020	-1,4	-4,3	1,0	2,0
von 2020 bis 2050	-7,7	-13,9	0,4	5,8
gesamter Zeitraum von 2004 bis 2050	-9,0	-18,2	1,4	7,8

Natürlich läge das Erwerbspersonenpotential im Falle einer noch stärkeren Immigration am Ende des Projektionszeitraumes entsprechend höher. Aber erst bei einer jährlichen Nettozuwanderung von mindestens 400.000 Personen bliebe es auf Ausgangsniveau. Bei diesem – wohl unrealistischen – Szenario würden 2050 gut 43 Millionen Personen zum Arbeitskräfteangebot zählen.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass sich bis 2020 noch nicht viel ändert. Das Erwerbspersonenpotential nähme bei den angenommenen 200.000 Nettozuzügen pro Jahr nur um knapp 1,4 Millionen ab. Nach und nach steigert sich aber das Tempo, mit dem das Erwerbspersonenpotential sinkt. Langfristig könnten tatsächlich die Arbeitskräfte knapp werden - vor allem die besser qualifizierten, die eine niedrige Arbeitslosenquote haben und schon heute in manchen Berufen und Branchen knapp geworden sind.

### Weniger Jüngere, mehr Ältere

Die Szenarien des IAB prognostizieren einen dramatischen Einbruch der Zahl der Arbeitskräfte jüngeren und mittleren Alters. In 2004 waren fast 10 Millionen jünger als 30 Jahre. Bis 2020 dürfte diese Zahl auf unter 9 Millionen sinken, 2050 werden es wohl nur noch wenig mehr als 7 Millionen sein. Der Arbeitskräftenachwuchs bleibt aus.

Ursache sind die zu niedrigen Geburtenziffern. Seit über 30 Jahren erreicht die durchschnittliche Geburtenziffer mit rund 1,4 Kindern pro Frau bei weitem nicht den Wert, der erforderlich wäre, um die Bevölkerungszahl zu halten. Dieser Wert liegt bei knapp 2,1. Wir bräuchten also tatsächlich 50 Prozent mehr Kinder, um nicht weniger zu werden.

Einmal angenommen, es gelänge mit Familienförderung die Geburtenziffern schon ab dem nächsten Jahr auf das erforderliche Niveau zu heben, so wären am Arbeitsmarkt erste schwache Wirkungen frühestens in 15 Jahren zu spüren. Denn erst dann kämen diese Kinder ins erwerbsfähige Alter. Unter Berücksichtigung schulischer und beruflicher Ausbildungszeiten würden sich diese Effekte aber noch mehr verzögern. Bis der Rückgang der Erwerbsbevölkerung gebremst bzw. auf niedrigem Niveau gestoppt wäre, verginge deshalb ein Zeitraum von rund 30 Jahren.

Nichtsdestotrotz bleiben die Geburten die zentrale Variable: Nur wenn mehr Kinder geboren werden, stabilisiert sich die Erwerbsbevölkerung, weil nur dann die Zahl der Kinder nicht weiter abnimmt. Die einzige Alternative hierzu wäre – wie erwähnt – der unwahrscheinliche jährliche Zuwanderungsüberschuss von etwa 400.000 Personen.

In den 50er und 60er Jahren waren die Geburtenziffern zeitweise tatsächlich so hoch. Die damals geborenen „Baby-Boomer“ gehen etwa ab 2020 in Rente und hinterlassen eine Lücke am Arbeitsmarkt. Weil die Geburtenzahlen seit den 70er Jahren viel zu niedrig sind, wird diese Lücke peu à peu größer. Immer mehr geburtenstarke Jahrgänge scheiden aus dem Erwerbsleben aus, ohne dass genügend Junge nachwachsen.

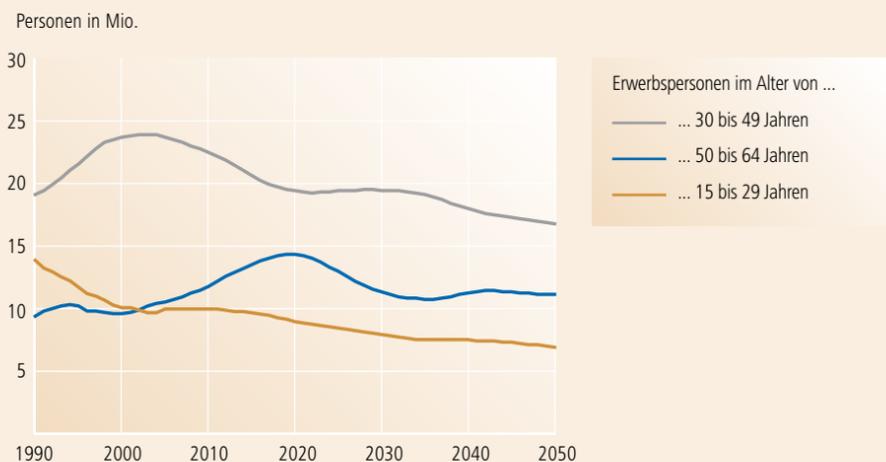
Die Baby-Boomer haben mittlerweile die Altersgruppe zwischen 30 und 50 Jahren erreicht. Deshalb ist diese Gruppe am Arbeitsmarkt derzeit so stark vertreten wie nie zuvor und wie auch in absehbarer Zeit nicht mehr. Waren es im Jahr 2004 nicht ganz 24 Millionen, so wird die Zahl der 30- bis unter 50-Jährigen im Jahr 2020 auf 19,5 Millionen und bis 2050 auf 17 Millionen gesunken sein.

Da die Baby-Boomer zunehmend in die Altersgruppe der „älteren Arbeitnehmer“ hineinwachsen, steigt die Zahl der Älteren rapide an. Noch 2004 waren nur 10,5 Millionen Erwerbspersonen zwischen 50 und 64 Jahre alt. Bis 2020 prognostiziert das IAB für diese Altersgruppe einen fast vierzigprozentigen Anstieg auf gut 14 Millionen. Erst danach setzt der Rückgang ein, denn nun erreichen die Baby-Boomer das Rentenalter.

Abbildung 1

### Altersstruktur des Erwerbspersonenpotentials

Annahmen: Wanderungssaldo +200.000 jährlich und steigende Erwerbsbeteiligung



Quelle: Eigene Berechnungen

© IAB

### Irreversible Alterung

Das Erwerbspersonenpotential Deutschlands unterliegt einem doppelten Alterungsprozess. Bis zum Jahr 2050 nimmt die Zahl der Kinder und Jugendlichen um ein Drittel ab (siehe Abb. 2). Dieses Geburtendefizit überträgt sich – natürlich zeitverzögert – auf die Erwerbsbevölkerung. Allein deshalb fehlen im Jahr 2050 rund 12,8 Millionen Erwerbspersonen. Während die unteren und mittleren Altersgruppen künftig immer schwächer besetzt sein werden, steigt durch die Alterung der Baby-Boomer der Anteil der über 60-Jährigen in der Bevölkerung.

Nun ist zu berücksichtigen, dass die Erwerbsbeteiligung im Alter zurückgeht. Sind derzeit beispielsweise 94 Prozent der 40-Jährigen Teil des Erwerbspersonenpotentials, so zählen von den 50-Jährigen noch 89 Prozent und von den 60-Jährigen nur noch 37 Prozent zum Erwerbspersonenpotential. Die Kombination aus den Verschiebungen in der Bevölkerungsstruktur und der altersspezifisch sinkenden Erwerbsbeteiligung ergibt einen Altersstruktureffekt, der das Erwerbspersonenpotential bis 2020 um weitere 1,4 Millionen Personen reduziert. Der Effekt baut sich in den Folgejahren immer mehr auf und beläuft sich im Jahr 2050 auf 5,4 Millionen Erwerbspersonen.

Der gesamte Alterungsprozess des Erwerbspersonenpotentials ist praktisch irreversibel, da der gesamte demografische Effekt aus Geburtendefizit und Altersstruktureffekt von rund 18,2 Millionen schon heute feststeht. Steigende Erwerbsquoten und selbst die Zuzüge jüngerer Immigranten können die demografische Alterung lediglich bremsen.

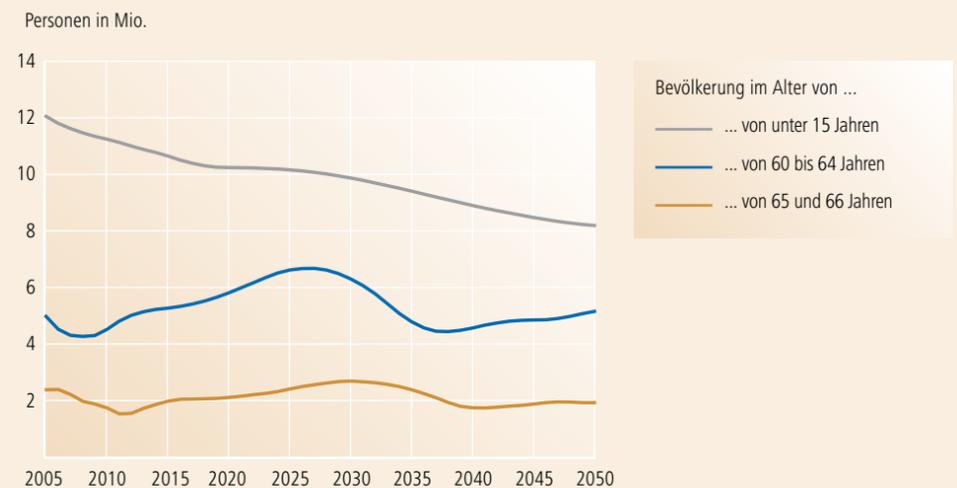
### Rente mit 67: mehr Arbeitskräfte

Eine längere Lebensarbeitszeit kann dem Rückgang des Erwerbspersonenpotentials entgegenwirken. Politisch beabsichtigt ist zunächst, dass die Arbeitnehmer künftig erst mit Vollendung des 67. Lebensjahres eine abschlagsfreie Rente beziehen können. Wie viele der von dieser Regelung Betroffenen bereit sind, länger zu arbeiten, und wie viele davon Rentenabschläge in Kauf nehmen, lässt sich derzeit nicht genau vorhersagen.

Es gibt aber Anhaltspunkte für die Ober- und die Untergrenze der wahrscheinlichen Entwicklung. Wenn es zu einem weitgehenden Abbau der Frühverrentung kommt, dann würden die Erwerbsquoten der Älteren enorm steigen und könnten beispielsweise bei den 65-Jährigen im Jahr 2030 fast 44 Prozent erreichen (derzeit knapp 7 Pro-

Abbildung 2

### Alterungsprozess am Beispiel ausgewählter Bevölkerungsgruppen



Quelle: Eigene Berechnungen

© IAB

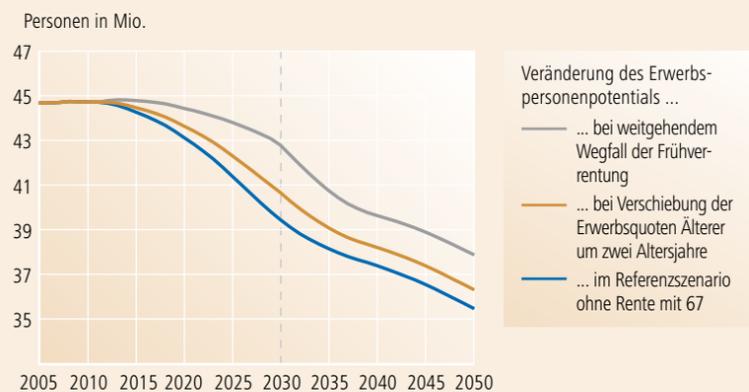
zent). Als Untergrenze für diese Entwicklung wurde ein Anstieg auf lediglich 17 Prozent angenommen.

Von der Rente mit 67 sind die Personen im Alter von 60 bis 66 Jahren betroffen. Nach Vorausschätzungen des IAB dürften 2030 etwa 1,6 Millionen mehr Menschen in diesem Alter in Deutschland leben als heute. Wie man aus Abbildung 2 erkennt, steigt in den kommenden Jahren vor allem die Zahl der 60- bis 64-Jährigen und sinkt erst ab etwa 2030 wieder. Hinzu kommt eine steigende Zahl von 65- und 66-Jährigen, die bislang kaum am Arbeitsmarkt in Erscheinung treten.

Abbildung 3

### Erwerbspersonenpotential bei Einführung einer Rente mit 67

Annahmen: Wanderungssaldo +200.000 jährlich und steigende Potentialerwerbsquoten



Quelle: Eigene Berechnungen

© IAB

Das Wachstum der älteren Bevölkerung und der längere Verbleib Älterer im Erwerbsleben führen zu einem deutlichen Anstieg des Erwerbspersonenpotentials. Der Höhepunkt wird ungefähr im Jahr 2030 erreicht sein, wenn wegen der Anhebung des Rentenalters auf 67 Jahre zwischen 1,2 Millionen und über 3 Millionen Erwerbspersonen dem Arbeitsmarkt zusätzlich zur Verfügung stehen.

Wieso kann denn nun eine Rente mit 67 Probleme schaffen, wenn sie doch den oft prognostizierten und befürchteten Rückgang des Erwerbspersonenpotentials

verzögern würde? Zunächst einmal wird ein Anstieg der offenen und verdeckten Arbeitslosigkeit befürchtet. Es gibt zwar derzeit berechtigte Hoffnungen, dass sich der Arbeitsmarkt erholt. Das IAB und auch die übrigen Wirtschaftsforschungsinstitute sehen erste positive Anzeichen. Auch langfristig hält das IAB eine Besserung für möglich. Gemäß der aktuellen Langfristprognose des IAB geht die Unterbeschäftigung bis 2020 zurück. Allerdings klappt auch dann noch die Schere zwischen Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt auseinander: Nach den IAB-Prognosen muss im Jahr 2020 mit einer Unterbeschäftigung (registrierte Arbeitslose + Stille Reserve) im Umfang von rund drei Millionen gerechnet werden. Im neuen „Deutschland Report 2030“ der Prognos AG findet man ähnliche Schätzungen. Danach läge auch im Jahr 2030 das Erwerbspersonenpotential noch mit rund zwei Millionen über der prognostizierten Nachfrage nach Arbeitskräften.

### Die beschäftigungspolitische Herausforderung

In diese nur schwer abschätzbaren Prozesse greift die Rente mit 67 ein. Sie erhöht die Zahl der Menschen, die einen Arbeitsplatz brauchen. Sie entlastet aber auch die Rentenkasse und wirkt über diesen Weg prinzipiell positiv auf die Arbeitskräftenachfrage der Betriebe. Eine ganze Million oder gar mehr Arbeitsplätze werden dadurch aber wohl nicht entstehen – zumindest nicht unter heutigen Arbeitsmarktbedingungen. Insofern und insoweit besteht die beschäftigungspolitische Herausforderung, für das zusätzliche Potential an Arbeitskräften genügend Arbeitsplätze zu schaffen. Andernfalls erhöht die Rente mit 67 die Unterbeschäftigung.

Außerdem verstärkt eine Rente mit 67 den Alterungsprozess am Arbeitsmarkt. Denn das Mehr an Erwerbspersonen setzt sich ja ausschließlich aus älteren Arbeitskräften zusammen. Die Betriebe sehen sich einem zunehmend größeren Potential älterer Arbeitskräfte gegenüber. Voraussichtlich wird der Anteil der über 50-Jährigen von aktuell knapp 25 Prozent in näherer Zukunft auf rund ein Drittel steigen. Auch diese beschäftigungspolitische Herausforderung wird durch die Rente mit 67 verschärft.

Langfristig wird man aber trotzdem um eine Anhebung des Rentenalters kaum herumkommen. Denn beim vorher erwähnten Referenzszenario ist das Erwerbspotential der Frauen gegen Ende des Projektionszeitraums 2050 fast völlig ausgeschöpft. Außerdem dürfte die angenommene Nettozuwanderung von 200.000 Personen jährlich eher die Obergrenze des langfristig Möglichen sein. Gleichwohl würde trotz dieser eher optimistischen Annahmen das Erwerbspersonenpotential langfristig sinken (vgl. Abb. 3). Ältere Fachkräfte dürften deshalb quantitativ die wichtigste personelle Reserve bilden.

### Fazit

Es gibt sicherlich eine Reihe von Möglichkeiten, um die Wirkungen des demografischen Wandels zu begrenzen. Eine der am heißesten diskutierten Maßnahmen ist die sogenannte „Rente mit 67“. Doch hat bekanntlich jede Medizin auch Nebenwirkungen.

Mit dem wachsenden Anteil Älterer am Erwerbspersonenpotential nimmt die Bedeutung von Maßnahmen zu, die an der Beschäftigungsfähigkeit Älterer ansetzen. Eine Rente mit 67 verschärft deren Dringlichkeit. Erforderlich sind eine Ausweitung der Weiterbildung genauso wie Ver-

besserungen bei der Gesundheitsförderung und Arbeitsplatzgestaltung. Dazu müssen Betriebe und Arbeitnehmer an einem Strang ziehen. Sinnvollerweise sollten Verbesserungen schon bei den jüngeren Arbeitskräften ansetzen und sich kontinuierlich über die gesamte Lebensarbeitszeit erstrecken.

Die Beschäftigungsförderung Älterer reicht jedoch nicht aus. Wir brauchen insgesamt mehr Arbeitsplätze, damit das zusätzliche Potential an älteren Arbeitskräften ohne die Verdrängung Jüngerer unterkommt. Damit wegen der Rente mit 67 die offene und verdeckte Arbeitslosigkeit nicht steigen, müssten zwischen 1,2 Millionen und gut drei Millionen Arbeitsplätze zusätzlich entstehen. Das sollten nach Möglichkeit „richtige“ Arbeitsplätze sein, also sozialversicherungspflichtige, damit die Arbeitskräfte davon leben und die Sozialversicherungen gestützt werden können. Andernfalls würde wegen der Rente mit 67 die Arbeitslosigkeit Älterer und wohl auch die der Jüngeren steigen.

In ganz langfristiger Perspektive wird es ohne eine Förderung der Geburtenhäufigkeit nicht gehen. Solange die durchschnittliche Geburtenziffer unter 2,1 liegt, nimmt die Bevölkerung ab. Bleibt dies so, stößt hier jede Politik an ihre natürlichen Grenzen.

### Die Autoren



Dr. Johann Fuchs ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich 3 „Wachstum und Demographie“ am IAB.



Brigitte Weber ist Mitarbeiterin im Forschungsbereich 3 „Wachstum und Demographie“ am IAB.

### Für weitere Informationen

johann.fuchs@iab.de,  
brigitte.weber@iab.de



# Über fünfzig Chancenlos am Arbeitsmarkt?

Wie viele Führungskräfte in Politik und Wirtschaft kennen Sie eigentlich, die deutlich jünger sind als fünfzig? Uns fällt offen gesagt so schnell niemand ein. Auf der anderen Seite heißt es aber, dass man ab dem fünfzigsten Lebensjahr auf dem Arbeitsmarkt chancenlos sei. Wie denn nun? Kann es sein, dass das Alter nur bei einer kleinen Elite offenbar keine Rolle spielt?

Ja, es kann, auch wenn diese Elite gar nicht so klein ist. Denn entgegen der sonst üblichen Praxis im Umgang mit älteren Arbeitskräften haben gerade die Hochqualifizierten auch nach dem fünfzigsten Geburtstag noch gute Karten auf dem Arbeitsmarkt.

### Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten

Dass die Arbeitsmarktchancen ganz entscheidend von der Qualifikation abhängen, ist seit langem bekannt. Über die Entwicklung der qualifikationsspezifischen Arbeitslosigkeit hat auch das IAB schon häufiger berichtet.



Dabei gilt seit Jahrzehnten die alte Faustregel: Je höher die Qualifikation, desto geringer das Risiko, arbeitslos zu werden (vgl. Abbildung 1). Während die mittlere Qualifikationsebene, die etwa zwei Drittel aller Erwerbspersonen umfasst, weitgehend der Gesamtbewegung folgt, zeigt sich die Spreizung der Arbeitsmarktchancen im langfristigen Trend insbesondere bei der oberen und unteren Qualifikationsebene. So trugen Akademiker über den gesamten Beobachtungszeitraum hinweg das mit Abstand niedrigste Arbeitslosigkeitsrisiko, während umgekehrt Personen ohne Berufsabschluss überproportional von Arbeitslosigkeit betroffen waren. Und gerade in den letzten Jahren klafft die Schere zwischen der oberen und unteren Qualifikationsebene immer weiter auseinander, besonders stark im Osten unseres Landes.

Bricht man diese Befunde nach weiteren Strukturmerkmalen auf (vgl. Abbildung 2), so zeigt sich, dass für die Position auf dem Arbeitsmarkt die Qualifikation eine wesentlich größere Rolle spielt als das Alter oder das Geschlecht. In allen Altersgruppen liegen die Arbeitslosenquoten der Geringqualifizierten deutlich über denen der beruflich Qualifizierten und erst recht über dem Niveau der Akademiker. Dies gilt für Männer wie Frauen jeden Alters und für West- und Ostdeutschland gleichermaßen.

### Die Erwerbsbeteiligung der Altersgruppen

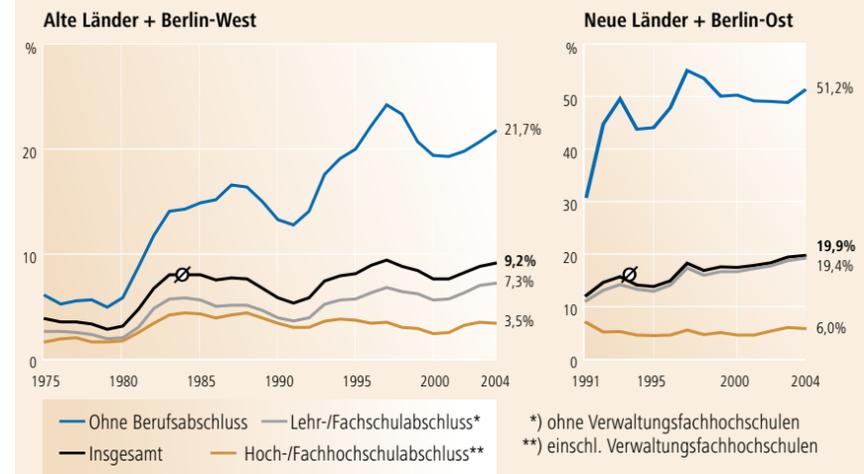
Arbeitslose bilden aber nur einen Ausschnitt der gesamten Bevölkerung. Arbeitslosenquoten zeigen zwar am besten die Nachfrage-/Angebotsrelation auf den verschiedenen Qualifikationsebenen. Sie geben aber keinen Aufschluss über die dahinter stehende Erwerbsbeteiligung bzw. das Arbeitsangebot der einzelnen Bevölkerungsgruppen. Dabei ist die altersspezifische Erwerbsbeteiligung nicht nur aus arbeitsmarkt- sondern auch aus sozialpolitischer Sicht von besonderem Interesse. Denn sie hat erheblichen Einfluss – sowohl auf der Ausgabenseite wie auf der Einnahmenseite unserer sozialen Sicherungssysteme. Es lohnt sich also, diesem Aspekt etwas genauer nachzugehen.

Mit Hilfe der Bildungsgesamtrechnung kann man einen Überblick über die Stellung der Bevölkerung im Erwerbsleben gewinnen. Die Abbildungen 3a bis 3c zei-

Abbildung 1

### Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten in West- und Ostdeutschland bis 2004

Männer und Frauen, in Prozent



Anmerkung:

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

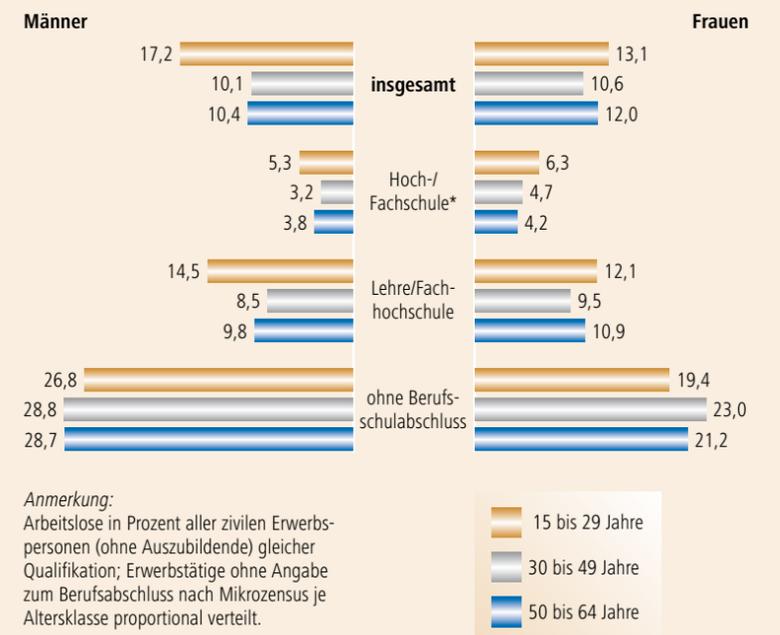
Quelle: IAB-Berechnungen auf Basis Mikrozensus und Strukturserhebungen der BA (jeweils Ende Sept.)

©IAB

Abbildung 2

### Arbeitslosenquoten nach Qualifikation und Altersgruppen 2004

Männer und Frauen, Anteile in Prozent



Anmerkung:

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

\*) einschl. Verwaltungsfachhochschulen  
\*\*) ohne Verwaltungsfachhochschulen

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

©IAB

gen die Altersverteilung der Bevölkerung Deutschlands im Jahre 2003 ab dem 15. Lebensjahr für insgesamt drei Qualifikationsebenen und vier Statuspositionen. In jedem Lebensabschnitt kann sich eine Person entweder in Ausbildung befinden, erwerbstätig oder arbeitslos sein, oder aber zum Kreis der Nichterwerbspersonen außerhalb des Bildungssystems zählen.

### Hoch- und Fachhochschulabsolventen

Wegen der relativ langen Ausbildungsdauer kann man einen Hochschulabschluss frühestens mit Anfang bis Mitte zwanzig erwerben. Es liegt deshalb in der Natur der Sache, dass die ersten Akademiker auch erst in diesem Alter am Arbeitsmarkt in Erscheinung treten (vgl. Abb. 3). Der weitest- aus größte Teil der Jungakademiker wird relativ bald nach dem Studienabschluss erwerbstätig (dunkelblaue Fläche).

Arbeitslosigkeit (hellblaue Fläche) oder Nichterwerbstätigkeit (graue Fläche) spielen so gut wie keine Rolle. Bis etwa Mitte dreißig ist ein Teil davon noch im Bildungssystem (beige Fläche). Da diese jungen Leute ja bereits einen Hochschulabschluss in der Tasche haben, handelt es sich dabei wohl insbesondere um Studenten im Zweitstudium oder in der Promotion.

Bemerkenswert sind hier folgende Befunde:

- Es zeigt sich, dass nach dem Verlassen der Hochschulen, also etwa ab Ende zwanzig, der weit überwiegende Teil der akademischen Bevölkerung berufstätig ist. Die Erwerbsquoten steigen auf ein Niveau von ca. 90 Prozent, nicht nur bei den Männern, sondern auch bei den Frauen.
- Diese hohe Erwerbsbeteiligung, die nur schwer zu steigern wäre, bleibt bei den Hochqualifizierten bis ins höhere Alter erhalten. Selbst von der 60- bis 64-jährigen akademischen Bevölkerung sind noch über zwei Drittel berufstätig.
- Arbeitslosigkeit spielt bei den Hochqualifizierten während des gesamten Erwerbslebens kaum eine Rolle. Wer dem Arbeitsmarkt zur Verfügung steht, hat in aller Regel auch eine Stelle. Deshalb sind bei den Akademikern Erwerbs- und Erwerbstätigenquoten fast identisch und entsprechend gering ist auch die Arbeitslosenquote.

### Mit Lehre oder Fachschulabschluss

Ähnlich, wenn auch nicht mehr ganz so günstig, sieht es auf der mittleren Qualifikationsebene aus. Auch bei deren Absolventen schnellen die Erwerbsquoten nach Ausbildungsabschluss sprunghaft in die Höhe. Allerdings spielt hier Arbeitslosigkeit – anders als bei den Jungakademikern – gerade beim Berufsstart eine erhebliche Rolle. Im Alter von Anfang zwanzig sind noch fast 20 Prozent der Bevölkerung mit abgeschlossener Berufsausbildung arbeitslos.

Bis Mitte zwanzig ist diese schwierige Einstiegsphase für viele Fachkräfte zwar abgeschlossen. Der Bevölkerungsanteil arbeitsloser Jugendlicher sinkt bis dahin auf ein Niveau von etwa 10 Prozent. Dieser auch quantitativ erhebliche Sockel an Arbeitslosen bleibt aber für diese Qualifikationsebene fast über das ganze Erwerbsleben erhalten.

Ab fünfzig beginnt die Erwerbstätigkeit dann auch deutlich schneller zu sinken als bei den Akademikern. Ab dem 57. Lebensjahr kommt es zu einem rapiden Abbau der Erwerbsbeteiligung, was sich nicht nur in sinkenden Erwerbstätigenzahlen, sondern auch im Rückgang der Arbeitslosenbestände zeigt.

### Nicht formal Qualifizierte (NFQ)

Während die Arbeitsmarktlage der beruflich Qualifizierten noch recht ordentlich aussieht, ist sie bei den Ungelernten alles in allem als prekär zu bezeichnen.

Zunächst aber noch ein Hinweis: Die Situation bei den jungen NFQ's ist nur auf den ersten Blick desolat. Denn ein Großteil davon befindet sich noch auf Schulen, Universitäten oder in einer betrieblichen Ausbildung. Wenn immer mehr Jugendliche eine qualifizierte Berufsausbildung anstreben, was seine Zeit braucht, stehen sie dem Arbeitsmarkt natürlich auch erst später zur Verfügung.

Die meisten davon werden die Ausbildung früher oder später erfolgreich abschließen und dann auch nicht mehr zu den „Ungelernten“ zählen. So gesehen sind niedrige Erwerbsquoten bei den jungen NFQ eher positiv zu werten. Ihre Beschäftigungschancen erhöhen sich, weil auch die Wirtschaft einen immer größeren Bedarf an gut qualifiziertem Nachwuchs hat.

Dies ist aber oft nicht die einzige Ursache für niedrige Erwerbsquoten. Verlängerte Ausbildungszeiten können auch das Resultat unfreiwilliger „Warteschleifen“ im Bildungssystem sein, eine Reaktion auf verschlechterte Rahmenbedingungen auf dem Ausbildungsstellenmarkt oder beim Übergang ins Erwerbsleben.

Bis Mitte zwanzig hat immerhin die Hälfte der geringqualifizierten Bevölkerung das Bildungssystem verlassen. Auch wenn der größere Teil Arbeit gefunden hat, sind 10 Prozent dieser Bevölkerungsgruppe bereits arbeitslos. Weitere 10 Prozent zählen in diesen jungen Jahren schon zu den „Nichterwerbspersonen“.

Ab Ende zwanzig spielt aber auch hier die Bildungsbeteiligung keine große Rolle mehr. In diesem Alter sind die meisten Bildungsbiographien abgeschlossen. Deshalb können ab da die Arbeitsmarktkennzahlen der NFQ ohne Einschränkung mit denen anderer Qualifikationsebenen verglichen werden.

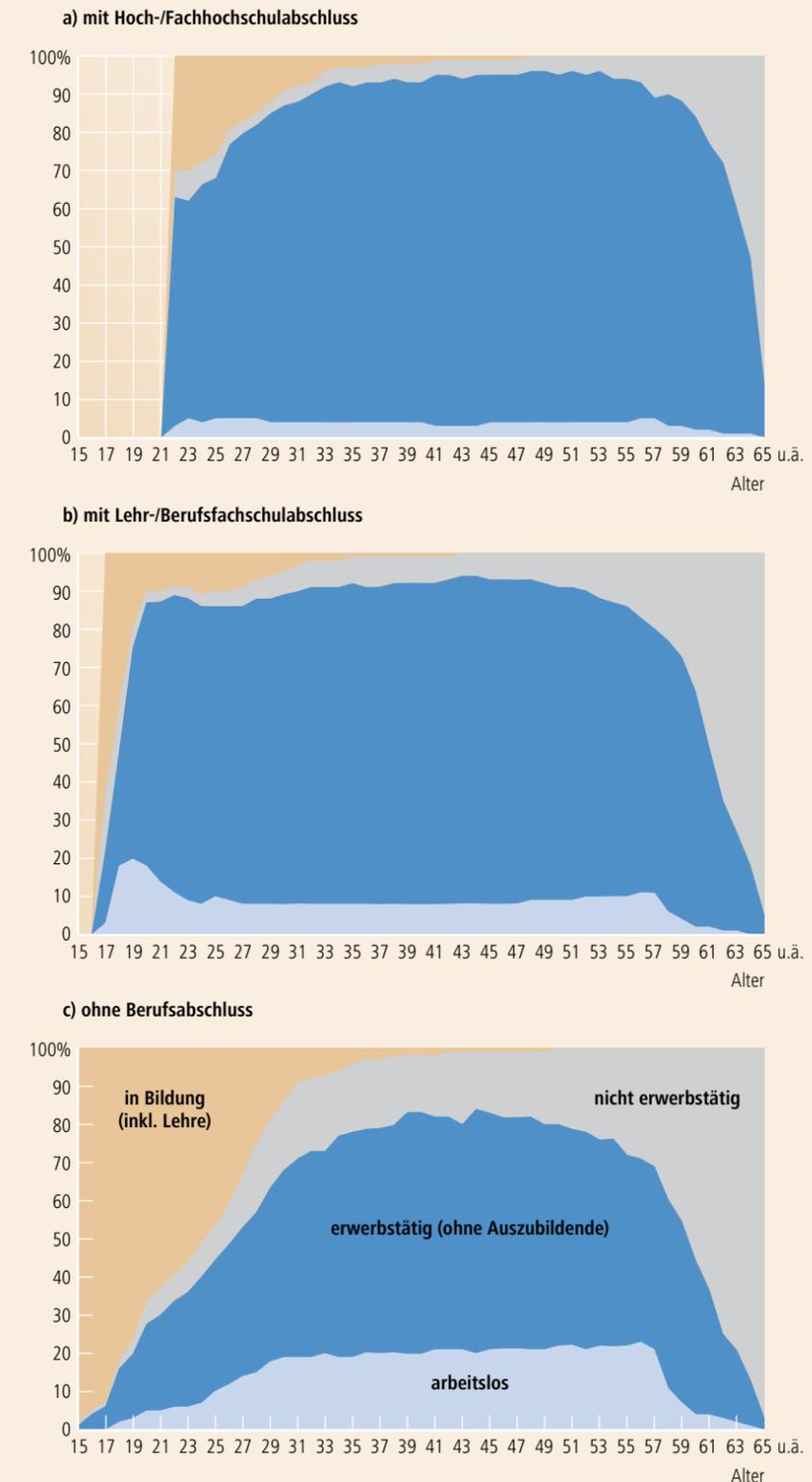
Von der Bevölkerung ohne Berufsabschluss sind in diesem Alter bereits 20 Prozent arbeitslos. Dieser hohe Sockel an Arbeitslosen bleibt bis etwa Mitte fünfzig erhalten. Auch die Zahl der Nichterwerbspersonen liegt in dieser Lebensphase auf hohem Niveau (20% bis 25%). Komplementär dazu sind gerade mal zwischen 50 Prozent bis 60 Prozent der Geringqualifizierten erwerbstätig.

Nach dem 55. Lebensjahr stürzt ihre Erwerbsbeteiligung nahezu ab. Nicht nur die Erwerbstätigen-, sondern auch die Arbeitslosenzahlen beginnen von da an rapide zu sinken. Dafür kommen mehrere Ursachen in Betracht. Zum einen setzen gerade einfache Arbeiten häufig eine körperliche Fitness voraus, die bei einem langen verschleißreichen Berufsleben nicht so ohne weiteres erhalten werden kann (vgl. auch den Artikel von S. 67 ff). Dies erschwert natürlich das Arbeiten und erst recht die Arbeitssuche in höherem Alter.

Auch großzügige Vorruhestandsregelungen mögen hier eine gewisse Rolle gespielt haben, die entscheidende wohl aber nicht. Denn von derartigen Vergünstigungen konnten ja auch andere Gruppen profitieren.

Abbildung 3

## Stellung der Bevölkerung zum Erwerbsleben nach Qualifikation und Alter in Deutschland 2003



Quelle: IAB/Bildungsgesamtrechnung (Stand 2006)

© IAB

## Die Autoren



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



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

## Für weitere Informationen

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

Vielmehr wirkt die Selektion gerade auf dem Arbeitsmarkt der älteren „Ungelernten“ besonders hart. Die aktive Erwerbslebenszeit ist bei dieser Gruppe erschreckend kurz.

Nun könnte man vermuten, dass es sich bei diesem Befund lediglich um eine Momentaufnahme des Jahres 2003 handelt. Dem ist aber nicht so. Die Zeitreihen der Bildungsgesamtrechnung zeigen nämlich, dass diese Grundmuster auch schon vor 30 Jahren bestanden. Zwar war die Arbeitslosigkeit damals viel niedriger als heute und auch die Erwerbsbeteiligung der Frauen lag noch deutlich unter dem heutigen Niveau. Trotz dieser Einschränkungen gilt bereits seit dem Jahr 1976 der Satz „Je besser die Qualifikation, desto höher die Erwerbsbeteiligung und desto länger die Erwerbslebensdauer“.

## Fazit

Von welchem Blickwinkel auch immer man den Arbeitsmarkt betrachtet: Überall tritt die herausragende Bedeutung von Bildung zu Tage. Wie gezeigt, sind deshalb Arbeitsmarktchancen und Arbeitsmarktrisiken weniger eine Frage des Alters, sondern der Qualifikation.

Natürlich ist Arbeitslosigkeit für viele Ältere häufig auch eine Warteposition auf den Ruhestand. Sind der vorzeitige Renteneintritt möglich und der finanzielle Abschlag erträglich, so wird die Option in vielen Fällen auch genutzt. Dies ist ein wesentlicher Grund dafür, dass die Arbeitslosenzahlen ab dem 57. Lebensjahr insbesondere bei den „Ungelernten“, aber auch bei beruflich Qualifizierten so deutlich sinken. Darüber hinaus spielen Änderungen in der Statistik eine gewisse Rolle.

Unabhängig von diesen eher politisch bedingten Besonderheiten verschlechtern sich aber die Arbeitsmarktchancen keineswegs auf allen Qualifikationsebenen. Betroffen sind vor allem die „Ungelernten“. Wer keinen Berufsabschluss besitzt, ist auf dem Arbeitsmarkt spätestens Ende 50 nahezu chancenlos. Ab dem 60. Lebensjahr ist in dieser Gruppe Erwerbstätigkeit die seltene Ausnahme.

Umgekehrt zeigen gerade die Hochqualifizierten, dass ein höheres Lebensalter an sich noch kein Handicap auf dem Arbeitsmarkt zu sein braucht. Bis Mitte fünfzig sind über 90 Prozent der akademischen Bevölkerung er-

werbstätig. Und selbst ab dem 60. Lebensjahr ist noch gut die Hälfte beruflich aktiv.

Auch aus bildungs- und sozialpolitischer Sicht ist also ein früherer Berufseinstieg weniger bedeutsam als eine gute Qualifikation, mit der das Arbeitsvermögen ganz offensichtlich länger und besser genutzt werden kann. Und das ist auch gut so. Denn die mittleren und höheren Altersgruppen stellen heute bereits das Gros des qualifizierten Arbeitskräfteangebots.

Diese gut ausgebildeten und zahlenmäßig stark besetzten Bevölkerungsgruppen rücken aber immer näher an das Rentenalter heran (vgl. Seite 42 ff). Deshalb wird das Qualifikationsniveau der älteren Bevölkerungsteile, das heute bereits hoch ist, in den nächsten Jahrzehnten zwangsläufig weiter steigen. Ein halbwegs ausreichender Ersatz an qualifizierter Erwerbsbevölkerung wäre nur dann zu erwarten, wenn sich die nachrückenden geburtschwachen Jahrgänge deutlich besser qualifizierten als die sukzessiv ausscheidenden Älteren. Das ist aber keineswegs sicher.

Alle älteren Arbeitnehmer als Problemgruppe am Arbeitsmarkt zu behandeln, geht also am Kern des Problems vorbei. Hätten die Jüngeren mit eher geringer Qualifikation eine ähnliche gute Beschäftigungsposition wie viele gut- und hochqualifizierte „Ältere“, wäre unser Arbeitsmarkt im Großen und Ganzen in Ordnung.

## Literatur

- Reinberg A., Hummel M. (2006): Zwanzig Jahre Bildungsgesamtrechnung. Entwicklungen im Bildungs- und Erwerbssystem Ost- und Westdeutschlands bis zum Jahr 2000. BeitrAB 306.
- Reinberg A., Hummel M. (2004): Fachkräftemangel bedroht die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Mangel. IAB-Kurzbericht 9/2003.
- Reinberg, A., Hummel, M. (2005): Vertrauter Befund: Höhere Bildung schützt auch in der Krise vor Arbeitslosigkeit. IAB-Kurzbericht 9/2005.

## Ältere im internationalen Vergleich Früh krümmt sich...

Weichen für die Erwerbstätigkeit im Alter werden schon lange davor gestellt. In Deutschland hat die Erwerbstätigenquote Älterer in den letzten Jahren zwar zugenommen und den Durchschnitt der „alten“ EU-Länder erreicht. Vom EU-Ziel einer Erwerbstätigenquote von 50 Prozent sind wir aber immer noch ein gutes Stück entfernt.



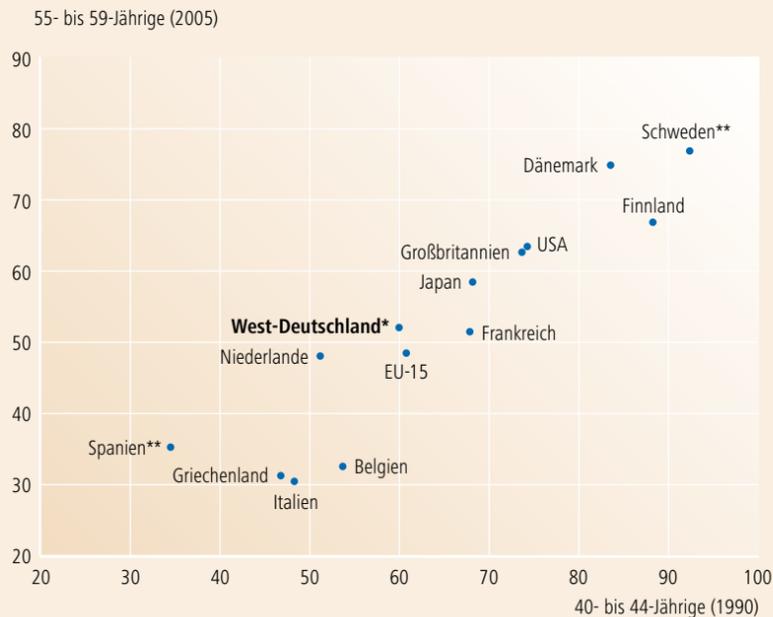
Von den 55- bis 64-Jährigen arbeiten nämlich hierzulande nur rund 42 Prozent. In anderen europäischen Ländern sind es mit 60 Prozent oder gar 70 Prozent weitaus mehr. Zu diesen Ländern gehören beispielsweise die nordischen Länder und Großbritannien. Die bessere Position Älterer in diesen Ländern hat vielfältige Gründe.

Hier sollen zwei Aspekte näher beleuchtet werden: Die Rolle der Frauenerwerbstätigkeit und die der Weiterbildung im Lebensverlauf. Beide Aspekte zusammengekommen verweisen darauf, dass die Unterschiede in der Beschäftigung Älterer sinnvollerweise nur mit dem gesamten Lebenszyklus erklärt werden können.

Abbildung 1

### Erwerbstätigenquoten einer Alterskohorte von Frauen

40- bis 44-Jährige (1990) und 55- bis 59-Jährige (2005)



\* Angaben von 1989 (40- bis 44-Jährige) und 2004 (55- bis 59-Jährige);  
\*\* Reihenunterbrechung in Schweden und Spanien 2005 (Eurostat, OECD)

Quelle: Eurostat und OECD sowie Statistisches Bundesamt (West-Deutschland)

© IAB

### Frauenerwerbstätigkeit

Während noch mehr als die Hälfte der älteren Männer in Deutschland erwerbstätig ist, ist es bei den Frauen gerade mal ein gutes Drittel. Die liegt daran, dass viele Frauen auch im Haupterwerbssalter, also zwischen 25 und 54 Jahren, niemals oder nur kurz beschäftigt waren und – ob freiwillig oder gezwungenermaßen – keine eigene berufliche Karriere gemacht haben. Es ist unwahrscheinlich, dass dies dann im höheren Alter der Fall ist. Umgekehrt gilt aber in den Ländern, in denen mehr Frauen im höheren Alter berufstätig sind, dass auch ihre Erwerbsbeteiligung in jüngeren Jahren höher lag.

Diese Zusammenhänge werden aus Schaubild 1 ersichtlich. Das Schaubild zeigt für westliche EU-Länder sowie für die USA und Japan die Erwerbstätigenquote einer Alterskohorte von Frauen, die 1989/90 zwischen 40 bis 44 Jahren alt waren (waagrechte Achse). 15 Jahre später ist diese Gruppe nunmehr im Alter zwischen 55 und 59 Jahren (senkrechte Achse). Aus dem Schaubild geht hervor:

- Die Berufstätigkeit von Frauen geht zwar in allen Ländern mit zunehmendem Alter zurück.
- Im Allgemeinen bleibt jedoch die Erwerbstätigenquote der 55- bis 59-Jährigen auf höherem Niveau, wenn mehr Frauen dieser Alterskohorte schon fünfzehn Jahre zuvor erwerbstätig waren.

Besonders hoch liegt das Niveau der Frauenerwerbstätigkeit in den nordischen Ländern – in jüngeren Jahren und im höheren Alter. Dort hatte das Modell des männlichen Allein- oder Hauptverdieners nie die Bedeutung, die es in Deutschland, den Niederlanden oder den südeuropäischen Ländern immer noch hat.

Die Rahmenbedingungen für die Erwerbstätigkeit von Frauen sind dort günstiger gestaltet: Das Netz an Kinderbetreuungseinrichtungen ist weit ausgebaut. Außerdem entfaltet die hohe staatliche Nachfrage nach Dienstleistungen im Bereich von Haushalt und Kindererziehung eine beschäftigungsfördernde Wirkung, da sie dem beruflichen Profil von Frauen entgegenkommt.

Auch beruhen das Steuerrecht und das System der sozialen Sicherung stärker auf dem Individualprinzip. Unabhängig vom Ehestatus sind nämlich die Besteuerung

und die Leistungen der sozialen Sicherung am Individuum ausgerichtet und somit der Erwerbstätigkeit von Frauen gegenüber neutral.

Davon ist man in Deutschland noch weit entfernt. Immerhin aber gibt es Anlass zu vorsichtigem Optimismus: Die Erwerbsbeteiligung der Frauen ist bei den jüngeren und mittleren Altersjahrgängen deutlich gestiegen. Unter anderem deshalb, weil sie besser qualifiziert sind und deshalb an einer beruflichen Karriere mehr Interesse haben als früher. Damit dürfte sich auch bei uns der Anstieg der Erwerbstätigenquote älterer Frauen, der bereits seit einigen Jahren zu beobachten ist, in Zukunft beschleunigt fortsetzen.

### Weiterbildung

Für den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit im Alter spielt neben der Erwerbstätigkeit in jüngeren Jahren noch ein weiterer Faktor eine große Rolle, und zwar für beide Geschlechter: die berufliche Weiterbildung über das gesamte Erwerbsleben hinweg.

Wie ist Deutschland auf diesem Feld positioniert? Darüber gibt die Europäische Arbeitskräfteerhebung Aufschluss. Sie ermittelt u. a. jährlich an einem Stichtag, wie viele Arbeitskräfte im Alter von 25 bis 64 Jahren in den letzten vier Wochen zuvor an einer Bildungsmaßnahme teilgenommen haben. Für ausgewählte europäische Länder sind Ergebnisse im Schaubild 2 zusammengestellt. Sie lassen Folgendes erkennen:

- Überall geht die Weiterbildungsbeteiligung im höheren Alter zurück. Das ist auch nicht überraschend, da sich Bildungsinvestitionen tendenziell weniger lohnen, wenn das Ende des Erwerbslebens näher rückt.
- Dort, wo die Bildungsbeteiligung bereits in früheren Jahren hoch ist, bleibt sie auch im Alter auf höherem Niveau.

In Deutschland liegt diese Beteiligung sowohl im Haupterwerbssalter als auch im höheren Alter auf sehr niedrigem Niveau. Um dies richtig einzuordnen, muss man jedoch auch berücksichtigen, dass die deutsche berufliche Erstausbildung im dualen System international nach wie vor einen guten Ruf genießt – sicherlich zu Recht. In an-

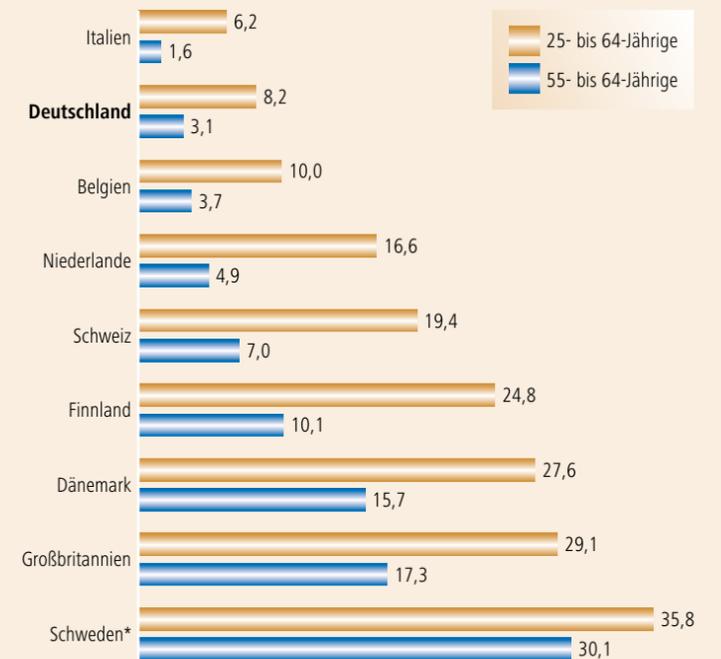
deren Ländern liegt auch deshalb die Weiterbildungsbeteiligung höher, weil damit Defizite der beruflichen Erstausbildung kompensiert werden müssen. Von den hier genannten Ländern dürfte das insbesondere für Großbritannien zutreffen.

Gleichwohl gibt der Befund Anlass zur Besorgnis. Je schneller der technisch-organisatorische Wandel der Arbeitswelt ist, desto eher wird erworbenes Wissen entwertet. Und desto mehr bedarf das Erfahrungswissen der kontinuierlichen Ergänzung durch „Lifelong Learning“. Damit darf nicht erst im höheren Alter begonnen werden. Vielmehr ist die Weiterbildung im mittleren Alter besonders wichtig für den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit in späteren Jahren,

Abbildung 2

### Weiterbildung im europäischen Vergleich 2005

- Arbeitskräfte insgesamt und Ältere, Anteile in Prozent -



\* Schweden: Werte für 2004

Anmerkung: Weiterbildung umfasst hier sämtliche Aus- und Erstausbildungen, (ständige) Weiterbildung, betriebliche Ausbildung, Lehre, Ausbildung am Arbeitsplatz, Seminare, Fernunterricht, Abendschule usw. sowie allgemein bildende Kurse.

Quelle: Europäische Arbeitskräfteerhebung (AKE); eigene Berechnung (Variable: Education or training received during the previous four weeks)

© IAB

wie die OECD in einer Vergleichsstudie zur Arbeitsmarktsituation Älterer festgestellt hat. Dabei geht es neben dem Erwerb von neuen Kenntnissen und Fertigkeiten auch um den Erhalt der Lernfähigkeit als solcher.

Der Blick auf das Schaubild 2 von Seite 55 zeigt wiederum, dass die nordischen Länder vorn liegen. So stellt sich die Frage: Was ist dort anders als in Deutschland? Weiterbildung gilt in Dänemark, Schweden und Finnland als öffentliche Aufgabe und als zentrales Element der Beschäftigungspolitik. Maßnahmen für Arbeitslose und Beschäftigte werden vom Staat gefördert und (ko-)finanziert (vgl. auch den Artikel von S. 28 ff).

Deshalb ist auch die Bereitschaft der Betriebe wesentlich höher, für Weiterbildung die Arbeitszeit ihrer Beschäftigten zur Verfügung zu stellen. Generell tragen die Sozialpartner das System mit, von der Formulierung bis zur Implementation. Weiterbildung ist in viel höherem Maße in Tarifverträgen verankert und geregelt.

Zudem hat man u.a. in Finnland schon bald Bildungskonzepte entwickelt, die speziell auf die Lernfähigkeiten und Lernbedürfnisse Älterer abgestimmt sind – beispielsweise für Arbeitnehmer, die physisch oder psychisch belastende Tätigkeiten nicht mehr ausüben können. Hingegen wird in Deutschland im Wesentlichen nur die Fortbildung von Arbeitslosen durch öffentliche Mittel finanziert. Sie bleibt weitgehend den Betrieben überlassen.

### Fazit

Die Diskussion über die Beschäftigung Älterer konzentriert sich häufig auf den Zeitpunkt des Renteneintritts (vgl. auch den Artikel von S. 42 ff). So wurden durch die verschiedenen Varianten der Frühverrentung Anreize zum vorzeitigen Ausstieg aus dem Erwerbsleben geschaffen – z.B. durch die Altersteilzeit (Blockmodell) oder den über die Arbeitslosenversicherung finanzierten Vorruhestand. In den letzten Jahren wurde zwar eine politische Wende zum Abbau dieser (Fehl-)Anreize eingeleitet. Das reicht jedoch nicht aus. Denn die Weichen für die Erwerbsbeteiligung im Alter werden schon lange davor gestellt.

Das Steuer- und Abgabensystem begünstigt in Deutschland nach wie vor den männlichen Alleinverdiener bzw. Hauptverdiener bei Ehepaaren (vgl. auch den Artikel von S. 6 ff). Die entsprechenden Regelungen sollten deshalb auf den Prüfstand gestellt werden, beispielsweise das Ehegattensplitting oder die kostenfreie Mitversicherung eines nichterwerbstätigen Ehepartners in der gesetzlichen Krankenversicherung.

Auch bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie hapert es noch gewaltig, so dass viele Frauen zugunsten des Berufs ganz auf Kinder verzichten. Im europäischen Vergleich liegt Deutschland am unteren Ende, was Betreuungseinrichtungen für Kinder unter drei Jahren betrifft. Und die Öffnungszeiten von Kindergärten und Horten sind oft mit einer Erwerbstätigkeit nicht vereinbar.

Immerhin ist bei der Frauenerwerbstätigkeit ein Aufwärtstrend erkennbar. Anders liegen die Dinge bei der Weiterbildung, wo der Rückstand gegenüber anderen Ländern nach wie vor gravierend ist. Sicher lassen sich Lösungen nicht Eins zu Eins übertragen, auch wenn sie andernorts erfolgreich sind. Jedoch ist Deutschland von einer „Weiterbildungskultur“ noch weit entfernt – gerade auch bei Beschäftigten und nicht nur bei Arbeitslosen. Das „Lebenslange Lernen“ ist für zu viele immer noch nicht viel mehr als ein Schlagwort.

### Die Autoren



Dr. Susanne Kraatz ist Dozentin an der Fachhochschule der BA in Mannheim



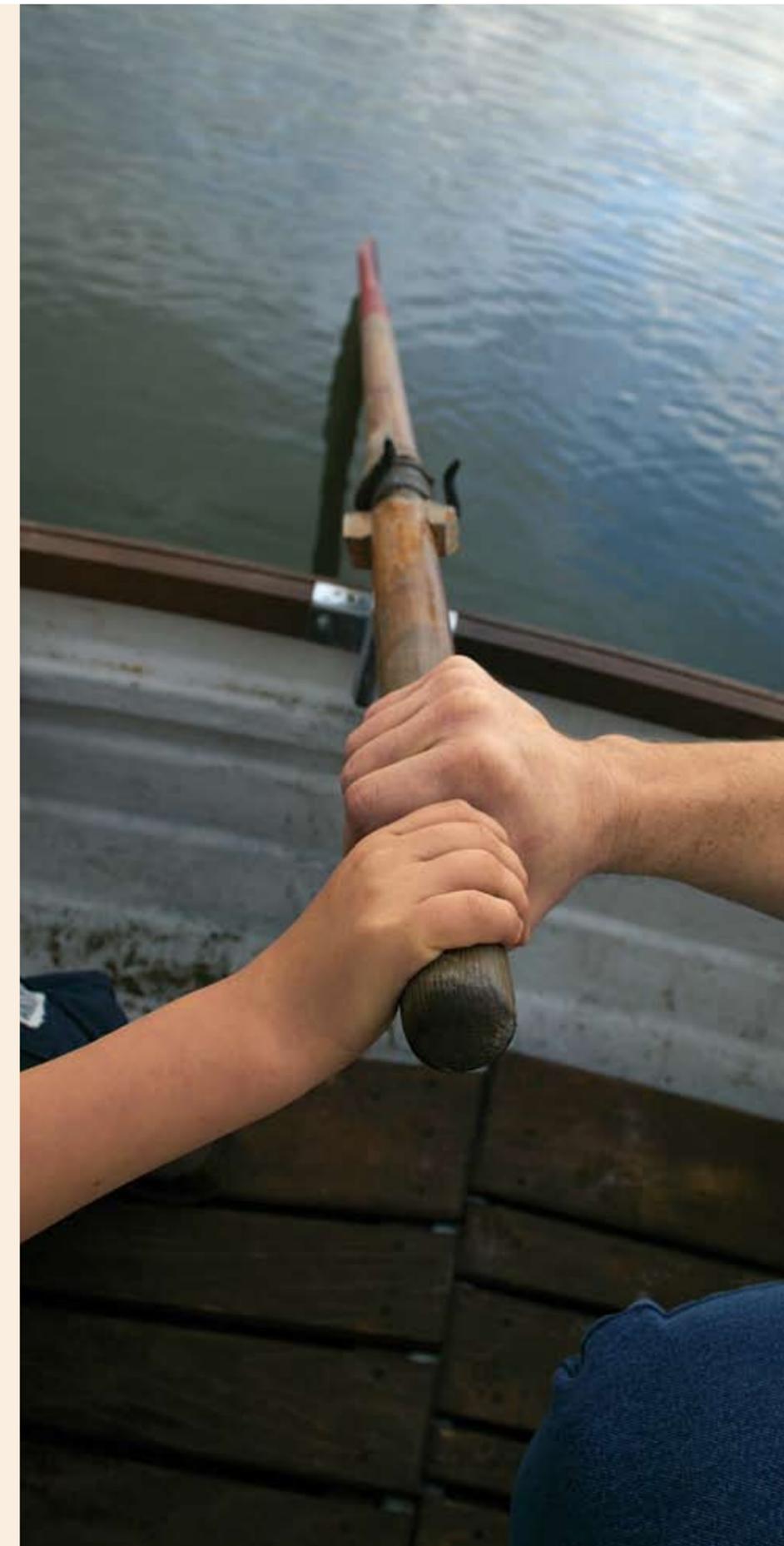
Thomas Rhein ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Internationale Vergleiche und Europäische Integration“ am IAB



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

### Für weitere Informationen

susanne.kraatz@arbeitsagentur.de,  
thomas.rhein@iab.de, cornelia.spross@iab.de



## Publikationen

Das IAB informiert die wissenschaftliche wie die allgemeine Öffentlichkeit über die Ergebnisse seiner Forschung zeitnah und umfassend. Hier finden Sie eine kleine Auswahl der Publikationen im Jahr 2006. Vollständige Listen stehen immer aktuell auf der Internetseite des Instituts ([www.iab.de](http://www.iab.de)).

### IAB-Kurzberichte

Unter den Veröffentlichungen des Instituts erreicht nach wie vor der IAB-Kurzbericht die höchste öffentliche Aufmerksamkeit: Aktuelle Inhalte, kurz gefasste und graphisch umgesetzte Informationen führen meist zu starker Presseresonanz und häufigen Internet-Downloads.

Damit ist er auch das geeignete Medium, wenn es darum geht, in der aktuellen politischen Diskussion gehört zu werden. So geschehen mit der letzten Ausgabe des Jahrgangs 2006, dem IAB-Kurzbericht Nr. 29 von Sabine Klinger: Die Mehrwertsteuererhöhung zum 1. Januar 2007 gab Anlass zur Frage „Wie wären die Steuergelder am besten angelegt?“. Die Autorin zeigt anhand von Simulationsrechnungen, dass eine Konsolidierung des Staatshaushalts zunächst Arbeitsplätze kostet. Langfristig dürften allerdings die Vorteile des Sparens überwiegen.

Auch mit anderen Ausgaben dieser Reihe wurde wieder ein breites Publikum erreicht – über die gedruckte Auflage wie über das Internet. Dort wird neben den Volltextdateien der Kurzberichte ein Graphikservice angeboten, dessen Nutzung ebenfalls Rückschlüsse auf „gefragte“ Themen zulässt.

Eines davon ist sicher der kontrovers diskutierte „**Kombilohn**“. In vier Nummern wurden unterschiedliche Aspekte des Themas behandelt. Bei Martin Dietz, Susanne Koch und Ulrich Walwei geht es zunächst um sehr grundsätzliche Überlegungen: „Kombilohn – Ein Ansatz mit Haken und Ösen“ (IAB-Kurzbericht 3/2006). Dabei wird auf die unsicheren Beschäftigungswirkungen bei gleichzeitig hohen fiskalischen und gesellschaftlichen Risiken hingewiesen. Nachhaltige Arbeitsmarktpulse brauchen weit reichende Reformen des Steuer- und Abgabensystems.

Im IAB-Kurzbericht 10/2006 von Herbert Brücker und Regina Konle-Seidl werden „Kombilöhne im internationalen Vergleich“ untersucht: „Nicht jede Therapie schlägt überall an“. Angelsächsische Erfahrungen zeigen, dass Kombilöhne in Verbindung mit einer umfassenden Reform der Grundsicherung die Beschäftigung spürbar steigern können, während sie sie in Kontinentaleuropa nicht oder nur wenig erhöht haben.

Nach dem Blick über die Grenzen wurde ein deutscher Modellversuch unter die Lupe genommen, von einem Forscherteam der Leibniz-Universität Hannover und Susanne Koch (IAB): „Kombilohn in Hamburg – Befristete Lohnsubventionen mit nachhaltigem Erfolg“ (IAB-Kurzbericht 20/2006). Dieses Kombilohn-Modell zur Beschäftigungsförderung wird bereits seit 2002 intensiv genutzt. Auch nach Ende der Förderung waren dort positive Effekte zu beobachten. Auch wenn regionale Erfahrungen nicht uneingeschränkt übertragbar sind, liefern sie doch wichtige Hinweise für den flächendeckenden Einsatz befristeter Kombilöhne.

Ein weiterer Bericht befasste sich mit dem Einsatz des Instruments für eine besondere Zielgruppe: „Kombilohn für ältere Arbeitslose – Maßgeschneidert ist besser als von der Stange“ (IAB-Kurzbericht 18/2006 von Martin Dietz, Hermann Gartner, Susanne Koch und Ulrich Walwei). Es zeigt sich, dass befristete Lohnsubventionen im Niedriglohnbereich die Erwerbschancen Älterer erhöhen können, wenn das Instrument passgenau und flexibel eingesetzt wird.

Für die Evaluation der jüngsten **Reformen am Arbeitsmarkt** (SGB II) wurden im IAB eigens drei neue Forschungsbereiche geschaffen. Erste Ergebnisse dieser Wirkungsforschung konnten mittlerweile publiziert werden und stoßen auf großes Interesse. Allein bei den Kurzberichten gab es vier Ausgaben zu dem Themenkomplex: „Junge Erwachsene im Rechtskreis SGB II – Viele können noch gar nicht aktiviert werden“ (IAB-Kurzbericht 26/2006 von Sandra Popp, Brigitte Schels und Ulrich Wenzel); „Zweiter Arbeitsmarkt – Im Westen noch nichts Neues. Die Teilnehmerstrukturen in ABM bleiben

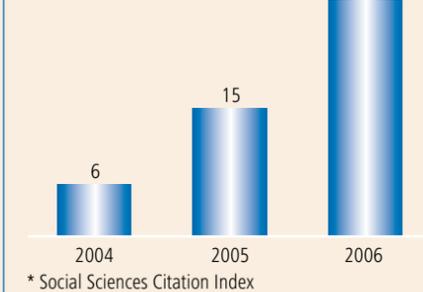
nach der Einführung der Ein-Euro-Jobs nahezu unverändert“ (IAB-Kurzbericht 24/2006 von Sarah Bernhard, Katrin Hohmeyer und Eva Jozwiak); „Bedarfsgemeinschaften im SGB II 2005 – Beachtliche Dynamik bei steigenden Empfängerzahlen“ (IAB-Kurzbericht 23/2006 von Tobias Graf und Helmut Rudolph) und „Reform der Arbeitsverwaltung: Im Schatten der Aufmerksamkeit – die Arbeitsvermittler“ (IAB-Kurzbericht 21/2006 von einem Forscherteam der Uni Siegen und Andreas Hirsland / IAB).

Seit jeher finden Informationen über **besondere Personengruppen** am Arbeitsmarkt viel Aufmerksamkeit. Mit dem Thema „**Ältere**“ und ihren speziellen Arbeitsmarktproblemen befassen sich vier Berichte: „Anhebung der Rentenaltersgrenze – Pro und Contra Rente mit 67“ (IAB-Kurzbericht 8/2006 von Markus Promberger und Christina Wübbecke); „Rente mit 67 – Neue Herausforderungen für die Beschäftigungspolitik“ (IAB-Kurzbericht 16/2006 von Johann Fuchs); der „Kombilohn für Ältere“ ist Thema der bereits erwähnten Ausgabe 18/2006; im Kurzbericht 5/2006 machen Susanne Kraatz, Thomas Rhein und Cornelia Sproß einen internationalen Vergleich: „Bei der Beschäftigung Älterer liegen andere Länder vorn“. Bei dem Thema „**Frauen**“ richtete sich der Blick diesmal vornehmlich auf die „Frauen in Führungspositionen“: „An der Spitze ist die Luft dünn“ (IAB-Kurzbericht 2/2006 von Doris Brader und Julia Lewerenz) und „Karriere mit Hindernissen“ (IAB-Kurzbericht 9/2006 von Corinna Kleinert).

### Aufsätze in SSCI-Journals

Neben ihren Beiträgen für IAB-Reihen haben die IAB-Forscherinnen und -Forscher in den letzten Jahren verstärkt auch extern publiziert – in Büchern, in Zeitschriften, in den Reihen anderer Forschungsinstitute, aber auch in Zeitungen und Magazinen. Insbesondere bei den Aufsätzen in referierten Zeitschriften konnte die Veröffentlichungsaktivität spürbar gesteigert werden. Darunter sind vor allem die Beiträge in SSCI-Journals hervorzuheben:

### Referierte Aufsätze von IAB-Forscherinnen und -Forschern in SSCI\*-Journals



Allmendinger, Jutta; Ebner, Christian (2006): Arbeitsmarkt und demografischer Wandel. Die Zukunft der Beschäftigung in Deutschland. In: Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, Jg. 50, Nr. 4, S. 227-239.

Allmendinger, Jutta; Gartner, Hermann; Ludwig-Mayerhofer, Wolfgang (2006): The allocation of money in couples. The end of inequality? In: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 35, H. 3, S. 212-226.

Baas, Timo; Schrooten, Mechthild (2006): Relationship banking and SMEs. A theoretical analysis. In: Small Business Economics, Vol. 27, No. 2/3, S. 127-137.

Bauer, Thomas K.; Bender, Stefan; Bonin, Holger (2006): Dismissal Protection and Worker Flows in Small Establishments (i. E.). In: *Economica*.

Bellmann, Lutz; Ellguth, Peter (2006): Verbreitung von Betriebsräten und ihr Einfluss auf die betriebliche Weiterbildung. In: *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, Bd. 226, H. 5, S. 487-504.

Blien, Uwe; Südekum, Jens; Wolf, Katja (2006): Local employment growth in West Germany. A dynamic panel approach. In: *Labour Economics*, Vol. 13, No. 4, S. 445-458.

Brixy, Udo; Kohaut, Susanne; Schnabel, Claus (2006): Do newly founded firms pay lower wages? In: *Small Business Economics*, online, 11 S.

Brücker, Herbert; Silverstovs, Boriss (2006): On the estimation and forecasting of international migration. How relevant is heterogeneity across countries? In: *Empirical Economics*, Vol. 31, No. 3, S. 735-754.

Elhorst, J. Paul; Blien, Uwe; Wolf, Katja (2006): New evidence on the Wage Curve: A Spatial Panel

Approach (i. E.). In: *International Regional Science Review*.

Fritsch, Michael; Brixy, Udo; Falck, Oliver (2006): The effect of industry, region and time on new business survival. A multi-dimensional analysis. In: *Review of Industrial Organization*, Vol. 28, No. 3, S. 285-306.

Fritsch, Michael; Weyh, Antje (2006): How large are the direct employment effects of new businesses? An empirical investigation for West Germany. In: *Small Business Economics*, Vol. 27, No. 2/3, S. 245-260.

Fromm, Sabine; Aretz, Hans-Jürgen (2006): Institutioneller Wandel als Hybridisierung. Die Entwicklung der globalen Börsenindustrie und der Konflikt um die Deutsche Börse AG. In: *Berliner Journal für Soziologie*, Jg. 16, H. 3, S. 371-391.

Gash, Vanessa; Mertens, Antje; Romeu Gordo, Laura (2006): Are fixed-term jobs bad for your health? A comparison of West-Germany and Spain (i. E.). In: *European Societies*.

Gerlach, Knut; Stephan, Gesine (2006): Pay policies of firms and collective wage contracts. An uneasy partnership? In: *Industrial Relations*, Vol. 45, No. 1, S. 47-68.

Gerlach, Knut; Stephan, Gesine (2006): Bargaining regimes and wage dispersion. In: *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, Bd. 226, H. 6.

Henninger, Annette; Papouschek, Ulrike (2006): Entgrenzte Erwerbsarbeit als Chance oder Risiko? Mobile Pflege und die Medien- und Kulturindustrie im Vergleich. In: *Berliner Journal für Soziologie*, H. 2, S. 189-210.

Hinks, Timothy; Grün, Carola (2006): What is the structure of South African happiness equations? Evidence from quality of life surveys. In: *Social Indicators Research*, online, 23 S.

Jahn, Elke; Ochel, Wolfgang (2006): Contracting Out Employment Services Involving Temporary Agency Work in Germany (i. E.). In: *Journal of European Social Policy*.

Niebuhr, Annkatrin (2006): Market access and regional disparities. New economic geography in Europe. In: *The Annals of Regional Science*, Vol. 40, No. 2, S. 313-334.

Nivorozhkin, Anton (2006): New estimates of the risk and duration of registered unemployment in urban Russia. In: *International Journal of Manpower*, Vol. 27, No. 3, S. 274-289.

Nivorozhkin, Anton; Nivorozhkin, Eugene (2007): Do government sponsored vocational training programmes help the unemployed find jobs? Evidence from Russia. In: *Applied Economics Letters*, Vol. 14, No. 1, S. 5-10.

Reimer, Maike; Matthes, Britta (2006): Collecting event histories with true tales. Techniques to improve autobiographical recall problems in standardized interviews (i. E.). In: *Quality & Quantity. International Journal of Methodology*.

Romeu Gordo, Laura (2006): Effects of short- and long-term unemployment on health satisfaction. Evidence from German data. In: *Applied Economics*, Vol. 38, No. 20, S. 2335-2350.

Sachweh, Patrick; Ullrich, Carsten G.; Christoph, Bernhard (2006): Die gesellschaftliche Akzeptanz der Sozialhilfe. Eine Untersuchung aus moralökonomischer Perspektive. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Jg. 58, H. 3, S. 489-509.

Schank, Thorsten; Schnabel, Claus; Gerner, Hans-Dieter (2006): Stimulating part-time work by legal entitlements? Evidence from a German policy experiment (i. E.). In: *Applied Economics Letters*.

Schmitt-Beck, Rüdiger; Weick, Stefan; Christoph, Bernhard (2006): Shaky attachments: Individual-level stability and change of partisanship among West German voters, 1984-2001. In: *European Journal of Political Research*, Jg. 45, No. 4, S. 581-608.

Schnabel, Claus; Zangelmeyer, Stefan; Kohaut, Susanne (2006): Collective bargaining structure and its determinants. An empirical analysis with British and German establishment data. In: *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 12, No. 2, S. 165-188.

Wachter, Till von; Bender, Stefan (2006): In the Right Place at the Wrong Time – The Role of Firms and Luck in Young Workers Careers. In: *American Economic Review*, Vol. 96, No. 5, S. 1679-1705.

## Publikationen

# Licht und Schatten

## Betriebliche Einstellungspolitik bei Älteren

Die gute Nachricht zuerst: Die Erwerbstätigkeit im Alter hat zugenommen. Dies zeigen auch aktuelle Berechnungen von Eurostat auf der Basis der europäischen Labour Force Surveys. Danach haben sich in den letzten Jahren die Anzeichen für eine Verbesserung in der Beschäftigungssituation Älterer gemehrt. So ist in Deutschland der Anteil der 55- bis 64-Jährigen, die erwerbstätig sind, von 38 Prozent im Jahre 1996 auf fast 42 Prozent im Jahre 2004 gestiegen.

### Ältere in Deutschland

Damit schneidet Deutschland aber im Vergleich zu anderen Ländern wie Dänemark oder Schweden nach wie vor ausgesprochen schlecht ab. So betragen die entsprechenden Anteile für Schweden 70 Prozent und für Dänemark 60 Prozent. Der Durchschnitt in den OECD-Ländern lag im Jahre 2004 bei 50,8 Prozent. Beim Europäischen Rat von

Stockholm wurde im März 2000 beschlossen, bis zum Jahr 2010 neben der Schaffung von neuen Arbeitsplätzen einen Anteil von 50 Prozent bei der Erwerbstätigkeit der 55- bis 64-Jährigen zu erreichen. Dies soll die negativen Auswirkungen der niedrigen Erwerbsbeteiligung der Älteren auf die Finanzierung der Sozialsysteme und die Verfügbarkeit eines ausreichenden Fachkräfteangebots begrenzen.



### Mehr ältere Frauen

Bei genauerem Hinsehen zeigt sich zudem, dass der Trend zunehmender Erwerbstätigkeit Älterer in Deutschland vor allem von älteren Frauen getragen wird. Dies legt den Schluss nahe, dass der Grund dafür nicht in einer geänderten Politik zu suchen ist. Vielmehr wachsen nun auch Geburtsjahrgänge mit höheren Anteilen weiblicher Erwerbstätiger in den fraglichen Altersbereich der 50- bis 64-Jährigen. Entwarnung zu geben wäre somit mehr als verfrüht. Ältere Arbeitnehmer sind weiterhin von Arbeitslosigkeit überproportional betroffen, insbesondere von Langzeitarbeitslosigkeit.

Das IAB hat seit Jahren darauf hingewiesen, dass die Personalverantwortlichen in Betrieben und Verwaltungen Erfahrungswissen, Arbeitsmoral, Disziplin und Qualitätsbewusstsein als besondere Stärken der Älteren schätzen. Ältere gelten also bei den „klassischen“ Arbeitstugenden als besonders kompetent. Darüber hinaus sind die Unter-

schiede zwischen Älteren und Jüngeren in den meisten Leistungsparametern eher gering (vgl. auch den Artikel von S. 67 ff). Es ist deshalb zu fragen, ob sich diese Wertschätzung in der Einstellungsbereitschaft der Betriebe gegenüber älteren Arbeitnehmern niederschlägt.

### Der betriebliche Befund 2004

Die empirischen Befunde dieses Berichts basieren auf Ergebnissen aus dem IAB-Betriebspanel. Beim IAB-Betriebspanel handelt es sich um eine repräsentative Befragung von mittlerweile fast 16.000 Betrieben aller Branchen und Größenklassen. Sie wird seit 1993 in West- und seit 1996 auch in Ostdeutschland von TNS-Infratest Sozialforschung München im Auftrag des IAB durchgeführt.

Jeweils bezogen auf die zuletzt besetzte Stelle wurden im IAB-Betriebspanel 2004 die Betriebe gefragt, ob es überhaupt Bewerber gab, die älter als 50 Jahre waren, und ob sie die Stelle mit einer Person über 50 Jahren besetzt haben.



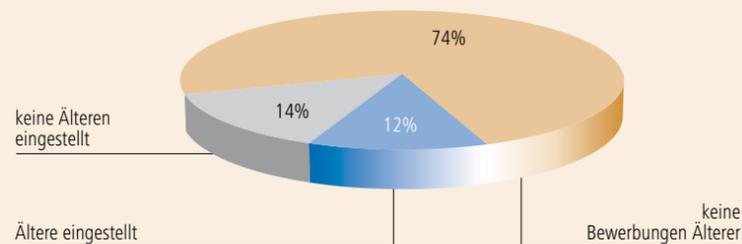
Die Betriebe, die ältere Bewerber abgelehnt haben, wurden Weiteren nach den Gründen hierfür gefragt. Zudem liegen Informationen dazu vor, ob bzw. warum eine Stelle altersbegrenzt ausgeschrieben wurde.

Rund zwölf Prozent der durch die Frage erfassten Stellen wurden mit einem Mitarbeiter über 50 Jahren besetzt. Dieser Wert ist vergleichsweise niedrig, weil im Jahr 2004 der Anteil der Erwerbspersonen über 50 am Bestand der Arbeitslosen bei knapp 25 Prozent lag. In drei Viertel der Fälle lagen den Angaben der Betriebe zufolge keine Bewerbungen älterer Personen vor. In 14 Prozent der Fälle gab es zwar Bewerbungen. Es wurde aber kein älterer Mitarbeiter eingestellt (vgl. Abbildung).

Abbildung

### Einstellung älterer Arbeitnehmer in Betrieben

Anteil an den im 1. Halbjahr 2004 zuletzt besetzten Stellen



Quelle: IAB-Betriebspanel 2004

© IAB

Wenn keine Bewerbungen Älterer vorlagen, so handelt es sich besonders oft um kleinere und mittlere Betriebe. Aber auch bei gut der Hälfte der Betriebe mit 1000 und mehr Beschäftigten lagen keine Bewerbungen Älterer vor.

Den 74 Prozent der Betriebe, die angaben, dass keine Bewerbungen Älterer vorlagen, wurde zusätzlich die Frage gestellt, ob sie die Stelle altersbegrenzt ausgeschrieben hatten. Es zeigt sich, dass knapp zwei Drittel der Betriebe

(63 %) die offene Stelle ohne Altersbegrenzung ausgeschrieben haben und ein Drittel (33 %) die Stelle ohne Stellenausschreibung besetzt hat.

Zu einer altersbegrenzten Ausschreibung kam es dagegen nur in einem sehr geringen Teil der Betriebe (4%). Dies wird von den Betrieben vor allem mit den Tätigkeiten auf der zu besetzenden Stelle begründet, die nur für Jüngere geeignet seien. In wenigen Fällen wurde auch angegeben: „Ältere Arbeitnehmer passen nicht in die Altersstruktur des Betriebes“, „Aufgrund konkreter früherer Erfahrungen stellen wir Personen über 50 nur noch ungern ein“ und „Wir sehen auch ohne konkrete eigene Erfahrungen altersbedingte Probleme bei der Einstellung von Älteren“.

### Die Befunde 2005

Im IAB-Betriebspanel 2005 wurde das Thema „Beschäftigung Älterer“ erneut aufgegriffen. Die Betriebe, die angaben, im ersten Halbjahr 2005 Einstellungen vorgenommen zu haben, wurden gefragt, ob und wie viele 50-Jährige und ältere sie eingestellt haben. Auf dieser Basis lassen sich die Anteile der Älteren an den neu eingestellten Personen berechnen. Dieser Anteil lag insgesamt bei 8,5 Prozent und war in Ostdeutschland mit 13,3 Prozent fast doppelt so groß wie in Westdeutschland mit 7,3 Prozent. Gegenüber 2004 ist der Anteil von Neueinstellungen Älterer also zurückgegangen.

Tabelle 1

### Anteile Älterer an allen neu eingestellten Arbeitskräften nach Betriebsgröße 2005

Angaben in Prozent

	Gesamt	West	Ost
1 bis 9 Beschäftigte	10,8	10,9	10,2
10 bis 49 Beschäftigte	9,0	7,7	13,9
50 bis 249 Beschäftigte	8,1	6,3	14,0
250 bis 499 Beschäftigte	7,8	5,7	16,3
500 bis 999 Beschäftigte	8,7	6,4	17,2
1000 u. mehr Beschäftigte	3,3	3,0	6,7
Gesamt	8,5	7,3	13,3

Quelle: IAB-Betriebspanel 2005

In Tabelle 1 sind die Anteile der Älteren an den 2005 neu eingestellten Personen nach Betriebsgröße dargestellt. Es zeigt sich in Ostdeutschland ein umgekehrt U-förmiger

Verlauf der Anteilentwicklung: Mit zunehmender Betriebsgröße steigt zunächst der Anteil, um in Betrieben mit 1000 und mehr Beschäftigten dann geradezu abzustürzen. In Westdeutschland sinken die Anteile von 10,9 Prozent in den Betrieben mit 1 bis 9 Beschäftigten auf 3,0 Prozent in den Betrieben mit 1000 und mehr Beschäftigten. Die Gründe für diese Unterschiede sind vielfältig. Bekannt ist, dass größere Betriebe häufiger an langfristigen Beschäftigungsverhältnissen interessiert sind, wofür nach deren Meinung eher jüngere Arbeitnehmer in Frage kommen (vgl. auch den Artikel von S. 67 ff).

Tabelle 2

### Verteilung der neu eingestellten Älteren auf Betriebe unterschiedlicher Größe

Angaben in Prozent

	Gesamt	West	Ost
1 bis 9 Beschäftigte	25,4	29,6	16,7
10 bis 49 Beschäftigte	31,4	31,2	31,6
50 bis 249 Beschäftigte	27,1	24,2	33,0
250 bis 499 Beschäftigte	7,2	6,2	9,3
500 bis 900 Beschäftigte	5,9	5,0	7,7
1000 und mehr Beschäftigte	3,0	3,7	1,6
Gesamt	100,0	100,0	100,0

Quelle: IAB-Betriebspanel 2005

Tabelle 2 zeigt die Verteilung der neu eingestellten Älteren auf die Betriebe nach Größenklassen. Danach werden mehrheitlich ältere Beschäftigte in Klein- und Mittelbetrieben mit bis zu 250 Beschäftigten eingestellt. In Westdeutschland entfallen auf diese Größenklassen 85 Prozent der Einstellungen und in Ostdeutschland 81 Prozent – leicht überproportional zu allen Einstellungen.

Der Anteil Älterer an den neu eingestellten Personen ist also in den Klein- und Mittelbetrieben wesentlich höher als in den Großbetrieben (Tabelle 1). Außerdem entfällt der Löwenanteil an Einstellungen Älterer auf die Klein- und Mittelbetriebe. Gleichwohl liegen – wie zuvor beschrieben – in den kleineren und mittleren Betrieben häufiger als in den größeren Betrieben keine Bewerbungen Älterer vor.

Dies ist ein Befund von einiger Brisanz. Eine Erklärung könnte darin liegen, dass die durchschnittliche Entlohnung in Großbetrieben i.d.R. höher ausfällt. Weil in Deutschland ein mit dem Lebensalter zunehmender Lohn als selbstver-

ständig gilt, wird eine im Alter geringere Bezahlung als Abstieg mit entsprechendem Prestigeverlust empfunden (vgl. auch den Artikel von S. 78 ff). Ältere könnten deshalb die Bewerbung bei einem Großbetrieb präferieren. Schon wegen der Entlassungswelle bei größeren Betrieben ist darüber hinaus der Anteil älterer Stellensuchenden relativ groß, die in solchen Betrieben beschäftigt waren. Sie verfügen damit über Netzwerke, die für die Jobsuche wichtig sind und bei kleineren und mittleren Unternehmen fehlen.

Die Reformen der Arbeitsmarktpolitik (vgl. auch den Artikel von S. 78 ff), wie etwa die seit Februar 2006 verringerte Bezugsdauer beim Arbeitslosengeld I, erhöhen jedoch den Druck zur Arbeitsaufnahme auch bei den Älteren. Aber nicht nur auf Arbeitnehmerseite ist



eine Verhaltensänderung zu erwarten. Nachdem viele Unternehmen über Jahre hinweg auf junge Mitarbeiter gesetzt haben und sich viele Personalchefs dem demographischen Wandel eher unvorbereitet gegenüber sehen, scheint sich der Trend allmählich umzukehren. Während 2002 nur 49 Prozent der Betriebe in Westdeutschland und 51 Prozent der Unternehmen in den neuen Bundesländern über 50-Jährige beschäftigen, erhöhte sich dieser Anteil innerhalb von zwei Jahren im Westen auf 51 Prozent, im Osten sogar auf 58 Prozent.

Trotz guter Ansätze: International liegt Deutschland nach einer Studie der Bertelsmann Stiftung bei der Integration Älterer auf dem Arbeitsmarkt immer noch weit unter EU-Durchschnitt. Besonders in den nordischen Ländern seien Personalchefs viel innovativer, was Weiterbildung oder präventive Gesundheitspolitik betrifft (vgl. auch den Artikel von S. 53 ff).

als in den Klein- und Mittelbetrieben. Außerdem repräsentieren die Einstellungen der Klein- und Mittelbetriebe die große Mehrheit aller Einstellungen Älterer. Gleichwohl liegen den kleineren und mittleren Betrieben seltener als größeren Betrieben Bewerbungen von Älteren vor. Dies ist zwar einerseits erklärlich, kann aber andererseits auch als Hinweis auf ungenutzte Potentiale gelten.



#### Die Autoren



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



Jens Stegmaier ist Stipendiat im Graduiertenkolleg des IAB.

#### Für weitere Informationen

lutz.bellmann@iab.de, jens.stegmaier@iab.de

So wurde die finnische Regierung für ein Arbeitsmarktprogramm, das sich an ältere Arbeitnehmer richtet, im September vergangenen Jahres mit dem Carl-Bertelsmann-Preis ausgezeichnet. Er wird für gesellschaftspolitisch bedeutsame Innovationen verliehen. Die Beschäftigungsquote der 55- bis 64-Jährigen ist nämlich in Finnland binnen eines Jahrzehnts um ein Drittel gestiegen.

#### Zusammenfassung

Nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels wurde nur rund jede zehnte Stelle im ersten Halbjahr 2004 mit einem über 50-jährigen Mitarbeiter besetzt. Dies hat aber – nach Auskunft der Betriebe – nur in wenigen Fällen mit einem „altersdiskriminierenden“ Verhalten seitens der Arbeitgeber zu tun. Der Anteil Älterer an den neu eingestellten Personen ist in den Großbetrieben wesentlich geringer

## Sensible Personalstrategie Ältere Arbeitnehmer bei BMW in Leipzig



Deutsche Unternehmen richten ihre Personalrekrutierung vielfach am Ziel einer möglichst jugendlichen Belegschaftsstruktur aus (vgl. auch den Artikel von S. 67 ff). Die Diskussion um den demographischen Wandel hat jedoch bei einigen Unternehmen zu einem Umdenken geführt, das sich bereits in der Personalpolitik niederschlägt.

#### Telefoninterview mit Michael Janßen, Leiter Presse-, Öffentlichkeitsarbeit und Mitarbeiterkommunikation des BMW-Werkes Leipzig, am 6.11.2006

Die Produktionsaufnahme des BMW-Werks in Leipzig war von einer beachtlichen Resonanz in den Medien begleitet: Um eine ausgewogene Alterstruktur in der neuen Belegschaft zu erreichen, die eine kontinuierliche Fluktuation erlaubt, wurden auch zahlreiche ältere Mitarbeiter eingestellt. Michael Janßen, der die Öffentlichkeitsarbeit des Werkes leitet, gab uns Auskunft über die bisherigen Erfahrungen und berichtet über die Besonderheiten einer alterssensiblen Personalstrategie.

*Das BMW-Werk Leipzig hat bundesweite Aufmerksamkeit durch seinen besonderen Umgang mit älteren Arbeitnehmern erlangt. Was ist das Besondere, was Sie von anderen Unternehmen unterscheidet?*

*Ich bin gar nicht sicher, ob uns so viel unterscheidet. Hintergrund ist einfach, dass wir hier in Leipzig in einer besonderen Situation sind. Wir haben innerhalb von etwa drei Jahren (2002-2004) eine komplette Werksbelegschaft neu eingestellt, über 2000 Neueinstellungen allein bei BMW. Wenn man eine komplette Belegschaft neu aufbaut, muss man sich natürlich Gedanken machen, welche Struktur diese Belegschaft haben soll. Uns war von Anfang an klar, dass wir eine gemischte Altersstruktur brauchen. Nur wenn wir schon in den kommenden Jahren eine ausreichende Personalfuktuation haben, können wir ausscheidende Mitarbeiter durch neue Mitarbeiter ersetzen, die auch neues Know-How in das Unternehmen bringen.*

*Gibt es weitere Gründe dafür, auf Ältere und altersgemischte Belegschaften zu setzen?*

*Der Aspekt, dass wir Ältere brauchen, um immer wieder neu einstellen zu können, war für uns zentral. Allerdings sind wir auch der Auffassung, dass eine gemischte Altersstruktur einem Unternehmen gut tut.*

*Wo sehen Sie spezifische Stärken bei Älteren?*

*Ältere haben mehr Lebenserfahrung, in der Regel auch mehr Berufserfahrung. Sie gehen an manche kritische Situationen mit ein bisschen mehr Gelassenheit heran, und das gibt in der Mischung mit den Jüngeren einfach produktivere Teams.*

*Der VDI hat bei einer Befragung von Personalverantwortlichen festgestellt, dass 68% der befragten Personaler das veraltete Fachwissen älterer Ingenieure monieren. Umgekehrt betrachten zwar rund 92% der Ingenieure eine fachliche Weiterbildung als notwendig, aber nur elf Prozent waren bereit, diese aus eigener Tasche zu bezahlen. Was meinen Sie dazu?*

*Grundsätzlich machen wir die Erfahrung, dass auch die Älteren, die wir einstellen, ebenso wie die Jüngeren, eine sehr gute Grundqualifikation mitbringen. Das hat auch ein bisschen mit unserer Region hier in Ostdeutschland zu tun, wo wir generell eine große Anzahl von Bewerbern und Beschäftigten finden, die eine gute Grundqualifikation in Bezug auf technische oder auch kaufmännische Berufe haben. Aber die Grundqualifikation ist ja immer nur die Basis; man muss dann unternehmensspezifisch weiterbil-*



Michael Janßen,  
Leiter Presse-, Öffentlichkeits-  
arbeit und Mitarbeiter-  
kommunikation des  
BMW-Werkes Leipzig

#### Die Fragen stellte



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

Für weitere  
Informationen:  
lutz.bellmann@iab.de

den. Dies tun wir bei BMW generell intern, sowohl für die älteren, als auch für die jüngeren Mitarbeiter. Und diese Weiterbildungsangebote werden von den Mitarbeitern wahrgenommen, so dass wir unabhängig vom Alter immer gut qualifizierte Mitarbeiter haben. Man muss auch sehen, dass heute eine Qualifikation – unabhängig davon, ob man älter oder jünger ist – immer nur eine gewisse Zeit gültig ist. Gerade in technischen Berufen muss man sich immer weiterbilden, und dies betrifft jüngere wie ältere Mitarbeiter. Diese Weiterbildung muss vom Arbeitgeber berufsbegleitend bzw. während der Arbeitszeit angeboten werden.

**Würden Sie insofern der Meinung sein, dass sich Weiterbildung für Unternehmen auch dann lohnt, wenn ältere Mitarbeiter voraussichtlich nur noch 5 bis 10 Jahre dem Unternehmen angehören werden?**

Natürlich lohnt sich das. Wir müssen die Jüngeren wie die Älteren laufend weiterbilden. Viele technische Weiterbildungsmaßnahmen sind ohnehin nur ein paar Jahre gültig, dann muss man wieder auf die neuen Systeme bzw. das neue Know-How weiterqualifizieren. Weiterbildung ist somit ein kontinuierlicher Prozess und nicht vom Lebensalter abhängig.

**Wie funktioniert in Ihrem Unternehmen die Zusammenarbeit zwischen älteren und jüngeren Mitarbeitern? Gibt es da Probleme?**

Ich würde sagen: Ganz unkompliziert. Mir sind persönlich keine größeren Probleme bekannt. Schwierigkeiten in Teams kann es in einer größeren Organisation immer geben, aber ich habe nichts von speziellen Problemen zwischen Jüngeren und Älteren gehört. Dies ist immer auch eine Frage, wie Teams organisiert sind, und wie Führung funktioniert. Das funktioniert bei uns ganz gut. Die Führungskräfte sind entsprechend geschult und sensibilisiert. Ich glaube, dass sich die Jüngeren mit ihren älteren Kollegen bei uns ebenso wohl fühlen wie die Älteren mit ihren jüngeren Kollegen.

**Es ist bekannt, dass BMW Leipzig viele Bewerbungen von Fachkräften zugehen. Haben Sie deswegen schon erwogen, Ihre berufliche Berufsausbildung einzuschränken oder haben diese beiden Bereiche relativ wenig miteinander zu tun?**

Das hat wenig miteinander zu tun. Wir haben die Berufsausbildung überhaupt nicht eingeschränkt. Wir haben hier im Werk Leipzig von Anfang an 40 Azubis jedes Jahr eingestellt. Wir werden aber auch jetzt, wo unser Personalstamm aufgebaut ist, weiterhin ausbilden und stellen auch künftig 30 bis 35 Azubis pro Jahr ein. Unsere Ausbildungsquote liegt etwas über dem Durchschnitt der BMW AG in Deutschland bei etwa 5%.

**Manche Unternehmen haben spezielle Gesundheitsprogramme entwickelt, um die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter zu erhalten. Wie stehen Sie dazu?**

Das ist ein wichtiges Thema. Man muss natürlich sehen, dass wir mittelfristig in Deutschland mehr ältere Beschäftigte in den Betrieben haben werden, was sich durch die demografische Entwicklung ergibt. Auch bei BMW müssen wir uns heute bereits Gedanken machen, wie wir die Älteren dazu bewegen können, länger zu arbeiten und sich gesund zu erhalten. Es gibt in unserem Unternehmen Angebote, die für die Mitarbeiter freiwillig sind. Es liegt in der Verantwortung des einzelnen Mitarbeiters, gesund und fit zu bleiben. Es gibt Angebote wie Gesundheitstage, bei denen man sich durchchecken und beraten lassen kann. An allen Standorten, so auch in Leipzig, haben wir Gesundheitsmaßnahmen wie therapeutische Angebote oder Gymnastik, aber es werden auch präventive Maßnahmen durchgeführt. Es existieren entsprechende Programme in der Betriebsgastronomie, wo daraufhin gewiesen wird, wie man sich gesund ernähren kann und wo auch täglich entsprechende Mahlzeiten angeboten werden. Wir beraten und bieten Maßnahmen an, aber es liegt in der Verantwortung des Mitarbeiters, diese wahrzunehmen. Ein anderer Aspekt ist, dass gerade in der Produktion Arbeitsplätze ergonomisch aufgebaut sind.

## Ältere in deutschen Betrieben Von Korrekturen, Realitäten und Motiven

Auch die Wissenschaft geht bisweilen fehl. So hat unser Institut vor einigen Jahren am Zustandekommen eines populären Irrtums mitgewirkt, der sich bis heute hartnäckig hält: „In fast 60% aller Betriebe gibt es keine Beschäftigten über 50 Jahre (mehr)“ war 2001 in den „IAB-Materialien“ zu lesen. Dies war falsch, auch wenn es in den Folgejahren sogar Eingang in eine großräumige Plakatkampagne des VdK fand.



#### Die betriebliche Realität – Korrekturen

Bei der Berechnung war damals nämlich nicht berücksichtigt worden, dass rund jeder dritte vom IAB erfasste Betrieb nur einen einzigen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten hat, der logischerweise entweder jung, mittleren Alters oder älter ist. Selbst ohne „böse Absicht“ konnte also ein erheblicher Teil der Betriebe gar keine Älteren beschäftigen.

Hinzu kommt eine große Zahl von Kleinbetrieben mit bis zu zehn Beschäftigten, in denen eine Neueinstellung ein seltenes Ereignis ist. Und selbst wenn ein Kleinbetrieb einen Mitarbeiter pro Jahr einstellt, kann dieser wiederum nur entweder jünger, mittelalt oder älter sein. Dann verändert sich der Anteil der entsprechenden Altersgruppe in unserem Beispielbetrieb sofort sprunghaft um bis zu 10 Prozentpunkte.

Sinnvolle Analysen der Altersstruktur lassen sich daher nur für Betriebe mit einer gewissen Mindestgröße machen. Danach sind es (lediglich) 10 Prozent der Betriebe mit mindestens 10 Beschäftigten, die 2002 keine Älteren über 50 Jahren in ihrem Personalbestand hatten. Das rückt die weniger skandalträchtige doch weit interessantere Frage in den Mittelpunkt, welche Betriebe bereits wie viele Ältere beschäftigen oder neu einstellen und warum.

#### Die betriebliche Realität – Strukturen

Hier haben sich in den letzten Jahren interessante Befunde ergeben, die auf eine altersselektive und leider nicht alterssensible Personalpolitik vieler Unternehmen verwei-

sen (vgl. auch den Artikel von S. 65 ff). Wenn der Betrieb schrumpfen muss, werden Junge mit frischen Qualifikationen gehalten (oder sogar eingestellt) und Ältere mit geringen oder veralteten beruflichen Kenntnissen sozialverträglich abgebaut. Das rechnet sich vor allem für viele Großbetriebe. Statistisch dominiert dabei ein bestimmtes Muster: Junge Beschäftigte treten vor allem bei günstiger Konjunktur in den Betrieb ein, während ihn Ältere über die Zyklen hinweg kontinuierlich verlassen. Allgemein folgt daraus: Betriebe in Deutschland stellen vorrangig junge Arbeitssuchende ein und entlassen überwiegend ältere Mitarbeiter.

Ergebnisse des IAB-Betriebspanels bestätigen diesen Befund und fügen noch weitere Aspekte hinzu: So zeigt sich ein deutlich positiver Zusammenhang zwischen dem Alter der Betriebe und dem Vorhandensein von über 50-jährigen Beschäftigten. Zudem beschäftigen Betriebe im

Tabelle 1

#### Betriebsalter und Beschäftigung Älterer 2002

Beschäftigte ab 50 Jahren und Gründungsjahr des Betriebs  
(nur Betriebe mit mindestens 10 Beschäftigten)

Beschäftigte ab 50 Jahre	Gründungsjahr			Gesamt
	vor 1990	1990-1996	1997-2002	
Nein	7,6%	14,0%	21,7%	10,1%
Ja	92,2%	86,0%	78,2%	89,8%
Gesamt	289572	90164	32346	412082

Auf 100 fehlende Prozente entfallen auf die Antwortvorgabe  
„Weiß nicht/keine Angabe“

Quelle: IAB-Betriebspanel, Berechnungen: Promberger

städtischen Umfeld häufiger Ältere als Betriebe auf dem flachen Land. Hier kann die räumliche Konzentration von Verwaltungen mit ihrem höheren Angestelltenanteil eine Rolle spielen. Auch haben Betriebe mit hohen Anteilen an Angestellten und qualifizierten Facharbeitern häufig Ältere in ihren Reihen.

Gleiches gilt für Betriebe, in denen es einen Betriebsrat gibt. Betriebsräte scheinen dabei ausgleichend zu wirken. So sind „Betriebsratsbetriebe“ aller Größen und Branchen selten ganz ohne Ältere, haben aber auch nur selten ausgesprochen viele Senioren in der Belegschaft. Betriebsräte sorgen damit für ein ausgewogeneres Einstellungsverhalten, unterstützen aber offenbar auch den sozialverträglichen Personalabbau mit Vorruhestandsregelungen.

Auffällig sind deutliche Branchenunterschiede in der Beschäftigung Älterer. So trifft man in Betrieben des privaten personenbezogenen Dienstleistungssektors weit seltener über 50-Jährige an als im Verarbeitenden Gewerbe oder im Öffentlichen Dienst. Tabelle 2 stellt dies für junge und kleinere Betriebe verschiedener Branchen dar.

Tabelle 2

### Wie viele Betriebe welcher Branche beschäftigen Ältere?

Betriebe mit 10-49 Beschäftigten, gegründet 1997-2002

	Branche					Gesamt
	Verarb. Gewerbe inkl. Bau	Handel, Reparatur, Finanzen usw.	Personenb. Dienstleist. (Privat)	Dienstleistungen für Unternehmen	NPO, öff. Sektor	
Beschäftigte ab 50	87,5%	85,0%	66,9%	65,6%	100,0	76,4%
Keine ab 50	12,5%	14,7%	33,1%	34,4%	0,0%	23,5%
Betriebe Gesamt	8562	9842	5987	6774	655	31820

Lesebeispiel: „12,5% aller Betriebe zwischen 10 und 49 Beschäftigten im Verarbeitenden Gewerbe, die zwischen 1997 und 2002 gegründet wurden, beschäftigten am 30.6.2002 keine älteren Mitarbeiter.“

Auf 100 fehlende Prozente entfallen auf die Antwortvorgabe „weiß nicht/keine Angabe“.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2002, Berechnungen: Promberger

Insgesamt zeigt sich: Betriebe in Deutschland tendieren in ihrer Mehrheit dazu, junge Arbeitssuchende einzustellen. Einmal im Betrieb, altern die Beschäftigten gemeinsam mit ihrer Firma, so lange die wirtschaftliche Lage nicht derart schlecht ist, dass auch Beschäftigte unter 50 Jahren abgebaut werden müssen. Am Ende der betrieblichen Alterspyramide findet dann endgültig der Abbau des Personals

statt, und zwar nicht nur an der gesetzlichen Rentengrenze, sondern schon deutlich davor. Konjunkturreffekte verstärken diesen Zusammenhang.

Jugendorientiertes Rekrutierungsverhalten und altersselektiver Personalabbau sind somit statistisch belegte Grundcharakteristika des Beschäftigungsverhaltens deutscher Betriebe. Doch warum ist das so? Verbirgt sich dahinter nur eine – absichtliche oder unbeabsichtigte – Diskriminierung älterer Arbeitnehmer? Oder gibt es aus betrieblicher Perspektive rationale Gründe für dieses Verhalten?

### Die Motive der Betriebe

Hier betritt man ein weites Feld. Einige der gängigen Meinungen gehören ins Reich der Vorurteile, andere haben einen gewissen Wahrheitsgehalt. Zum Beispiel weiß man mittlerweile, dass das sogenannte ‚Defizitmodell‘ des Alterns überholt ist: Ältere Arbeitnehmer können ihre abnehmende physisch-kognitive Leistungsfähigkeit weitgehend kompensieren, sofern sie nicht an extrem belastenden Arbeitsplätzen eingesetzt sind. Dies gelingt durch andere, mit dem Alter zunehmende Fähigkeiten, wenn Aufgabenzuschnitt und Anforderungsprofil entsprechend breit und abwechslungsreich gestaltet sind.

Doch ist diese Erkenntnis in der betrieblichen Praxis noch nicht allzu weit verbreitet. So findet sich unter Personalfachleuten aus Großbetrieben noch häufig folgende Auffassung: Ab dem vierzigsten Lebensjahr würden sich die Arbeitnehmer, die nicht aufsteigen oder den Betrieb wechseln, in ihrer Nische einrichten – bei zunehmender Spezialisierung und abnehmender Flexibilität und Belastbarkeit.

Andererseits stehen nachweislich viele ältere hochqualifizierte Fach- und Führungskräfte in Mittel- und Großbetrieben ihren Mann (vgl. auch den Artikel von S. 48 ff). Aber auch ganz „normale“ ältere Arbeitnehmer tun dies in Kleinbetrieben, wo die vielseitige und anspruchsvolle Arbeitswirklichkeit erheblich zur Aufrechterhaltung ihrer Arbeitsfähigkeit beiträgt. Dazu passen die Befunde von Bellmann/Stegmaier in diesem FORUM (vgl. auch S. 60 ff), dass nämlich Kleinbetriebe überdurchschnittlich oft

Ältere einstellen. Höhere Lohnerwartungen können hingegen eine Ursache dafür sein, dass sich Ältere vorrangig bei Großbetrieben bewerben (vgl. auch den Artikel von S. 78 ff). Hier soll das Augenmerk jedoch zwei Gründen gelten, die bislang wenig diskutiert werden, für deren Relevanz jedoch einiges spricht.

### Jugendlichkeit als Geschäftsbedingung

Der erste Grund ist eher ein ‚kulturelles‘ Phänomen: Eigenschaften wie Modernität, Innovationsfähigkeit, Sportlichkeit, Attraktivität, Flexibilität, Leistungsfähigkeit werden eher jüngeren Menschen zugeschrieben. Gerade im Einzelhandel und in bestimmten personenbezogenen Dienstleistungen führt dies zu einer starken Bevorzugung jüngerer Bewerberinnen und Bewerber für Jobs in kundennahen Bereichen: in der Gastronomie, aber auch bei Elektronikdiscontern oder im Textileinzelhandel.

Dies gilt besonders für die Unternehmen, die auf junge Kundschaft setzen. Manche dieser Unternehmen sind entweder selbst von jungen Leuten gegründet worden, die dann wiederum Angestellte suchen, die im Alter zu ihnen passen. Oder man befürchtet einen ‚kulturellen Mismatch‘ zwischen Kunden und Angestellten. Andere Branchen im Dienstleistungsbereich wie der private Gesundheits- und Pflegesektor zeigen keinen derartigen ‚Kulturkonflikt‘ bei der Beschäftigung Älterer. Sie können den beschriebenen Trend jedoch bislang nicht brechen.

### Die betriebliche Wissensökonomie

Der andere Grund betrifft vor allem Unternehmen in der Industrie selbst oder den Bereich der unternehmensbezogenen wissensintensiven Dienstleistungen. Er hat viel zu tun mit der betrieblichen Wissensökonomie. Denn solche Unternehmen benötigen für ihre Produktionsprozesse im Wesentlichen zwei Arten von Wissen: Zum einen das Erfahrungs- und Anwendungswissen, zum anderen akademisches, schulisches oder berufsfachliches Wissen.

Den ersten Typus von Wissen produzieren die Unternehmen gewissermaßen selbst: Die Mitglieder der Belegschaft eignen sich Anwendungswissen und Erfahrungswissen im Zuge ihrer alltäglichen Arbeitsverrichtungen an.

Bisweilen wird dieses Wissen auch systematisch vermittelt durch Traineeprogramme und betriebliche Weiterbildung (vgl. auch den Artikel von S. 65 ff).

Den zweiten Typus des Wissens müssen Unternehmen in der Regel von außen zukaufen, von spezialisierten Institutionen wie Schulen, Fachschulen und Hochschulen. Das Wissen, das diese Bildungsinstitutionen zu einer bestimmten Zeit produziert haben, veraltet natürlich im Zuge der eigenen Fortschritte im Bildungssystem. Die Unternehmen sehen sich deshalb und aus Wettbewerbsgrün-



den gezwungen, möglichst neues Wissen zu erwerben. Aus diesem Grund stellen sie vor allem junge, frisch und gut ausgebildete Absolventen ein.

Die betriebliche Wissensökonomie ist das „Rationale“ am jugendorientierten Rekrutierungsverhalten der Unternehmen, die nicht wegen branchenüblicher Spielregeln auf die Jugend setzen (müssen). Es gibt einen Ausweg aus dieser misslichen Lage: spezielle, wohl eher außerbetriebliche Weiterbildung für ältere Fachkräfte. Fallstudien zeigen aber, dass das Nachdenken darüber gerade erst begonnen hat.

Doch zurück zu den Beschäftigten im Betrieb: Einmal im Betrieb angekommen, verliert im Laufe der Zeit ihr außerbetrieblich erworbenes Wissen an Aktualität. Gleichzeitig gewinnen sie aber Stück für Stück Anwendungswissen und Erfahrungen hinzu. Doch dieser – auch für den Betrieb nützliche Zugewinn – scheint sich mit der Zeit zu verringern und auf einen Sättigungspunkt zuzulaufen.

Darauf weisen einige Indizien hin: So sieht die Logik der meisten ‚senioritätsbezogenen‘ Entlohnungskomponenten in Deutschland kein kontinuierliches Entgeltwachstum bis zur Verrentung vor. Auch schreiben einige

Befunde der Innovations- und Rationalisierungsforschung älteren Beschäftigten die Rolle von Innovationsbremsen zu („Lähmschicht“). Ob dies richtig oder falsch ist, ob das Neue tatsächlich immer besser ist als das Alte, sei hier dahingestellt.

Doch ist dem Soziologen Karl Mannheim (1928) sicherlich darin zuzustimmen, dass Gesellschaften nicht nur Wissen akkumulieren müssen, sondern auch des ‚institutionalisierten Vergessens‘ bedürfen. Nur so kann sozialer Wandel und Neues in einer Gesellschaft – hier speziell im Unternehmen – entstehen und sich durchsetzen. Der altersselektive Personalabbau erfüllt auch diese Funktion im Betrieb, sofern er nicht derart übertrieben wird, dass wichtige Wissenspotentiale des Unternehmens vernichtet werden. Unter dem ökonomischen Druck der letzten 15 Jahre ist dies leider nur allzu oft passiert.

Wegen der demographischen Alterung und der Ebbe in den Sozialkassen wurden jüngst erste Schritte zur Verlängerung des Erwerbslebens eingeleitet (vgl. auch den Artikel von S. 42 ff). Man sollte sich aber davor hüten, die eingespielten Zyklen der betrieblichen Wissensökonomie zu gefährden ohne zugleich alternative Konzepte zur Aktualisierung betrieblicher Wissensbestände vorzulegen. Auch die arbeitsmarktpolitischen Fernwirkungen einer verstärkten Förderung der Beschäftigung Älterer gilt es zu bedenken – etwa auf die Gruppe der Berufsanfänger.

#### Der Autor



Dr. Markus Promberger ist Leiter des Forschungsbereichs 8 „Erwerbslosigkeit und Teilhabe“ am IAB.

#### Für weitere Informationen

markus.promberger@iab.de

#### Fazit

Was Betrieben und älteren Beschäftigten bereits jetzt gut täte, liegt auf der Hand: Um den Transfer frischen Wissens in die Betriebe nicht mehr nur an junge Arbeitssuchende zu binden, braucht es eine Offensive für die außerbetriebliche Weiterbildung Älterer. Die Lösung könnte darin bestehen, Ältere aus dem Arbeitsprozess befristet auszukoppeln. Man müsste sie für eine Weile zurückschicken an die allgemeinen, auf die Produktion von Wissen spezialisierten Institutionen, die hierfür zielgruppengerechte Lernformen und Bildungsangebote zu entwickeln haben.

Doch auch im Betrieb steht die Anreicherung der Tätigkeiten auf der Agenda, nicht nur, aber vor allem für Ältere. Sie sorgt für die geforderte Flexibilität und Belastbarkeit über das ganze Erwerbsleben hinweg. In Deutschland sollte nicht mehr nur über Geld und Karriere auf der einen und Motivationsverlust, Inflexibilität und Arbeitslosigkeit auf der anderen Seite geredet werden.

Wir brauchen auch eine erneute Diskussion um die Qualität der Arbeit, über psychischen Belastungsabbau und die schon fast vergessenen Schlagworte ‚job enrichment‘ und ‚job enlargement‘. Nicht nur Schwierigkeiten der Arbeitsmarktintegration Älterer, sondern auch Probleme wie Burnout, gesundheitlicher Verschleiß, wie Fachkräftemangel oder Schwervermittelbarkeit älterer Arbeitsloser könnten so eingegrenzt und beherrschbar werden.

#### Literatur

Bender, S. (2003): Opfer der Konjunktur? Altersverteilung und Inflow-Outflow-Raten Älterer in Betrieben. Vortrag auf dem IAB-Kolloquium „Eine Frage des Alters – Herausforderungen für eine zukunftsorientierte Beschäftigungspolitik“ am 20. und 21.10.2003 in Lauf

Leber, U. (2002): Ältere: Ein Schatz muß gehoben werden. In: IAB-Materialien, H. 2/2002, S. 6f.

Mannheim, K. (1928): Das Problem der Generationen. In: Kölner Vierteljahresshefte für Soziologie, 7. Jg., H. 2, S. 157-185, H. 3, S. 309-330

Promberger, M. (2004): Ältere Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt und im Betrieb. In: Brandherm, R./König, P. (Hrsg.): Sozialpolitische Flankierung einer verlängerten Erwerbstätigenphase. Bonn

Promberger, M./Bender, S. (2006): Altern und Erwerbsarbeit. Zu wenig Ältere in deutschen Betrieben? In: Arbeit und Beruf, 57. Jg., H. 5, S. 133-136

## Personen

### Aus der Welt des IAB

Das **Forschungsdatenzentrum der Bundesagentur für Arbeit im IAB (FDZ)** wurde am 21.4. von einer Kommission des Rats für Sozial- und Wirtschaftsdaten evaluiert. Aufgrund des positiven Evaluationsergebnisses wird das FDZ der BA im IAB ab dem 1.12.2006 von der BA finanziert. Es ist somit die erste Dauereinrichtung dieser Art in Deutschland.

Seit dem 1. November 2006 besteht eine Kooperation zwischen **Dr. Annetrin Niebuhr** (IAB Nord) und **Dr. Eckhardt Bode** vom Institut für Weltwirtschaft an der Universität Kiel (IfW) sowie **Prof. Dr. Johannes Bröcker** von der Universität Kiel. Frau Niebuhr besucht nun für zwei Monate als Gastforscherin das IfW, um mit den Kooperationspartnern ein Forschungsprojekt vorzubereiten, das sich mit der Bedeutung positiver externer Effekte von Bildungsinvestitionen in Deutschland beschäftigen wird.

#### Personal-Nachrichten

**Prof. Jutta Allmendinger, Ph.D.** tritt im April 2007 die Nachfolge von Prof. Dr. Jürgen Kocka als neue Präsidentin des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung (WZB) an. Im Januar 2007 erhielt sie den Ruf auf die Professur für „Bildungssoziologie und Arbeitsmarktforschung“ an der Humboldt-Universität zu Berlin. Ihre Berufung in die von der Bundesregierung gegründete Expertenkommission „Forschung und Innovation“ erfolgte zum 1. Februar 2007. Seit Oktober 2006 ist sie Mitglied des Stiftungsrats des Japanisch-Deutschen Zentrums Berlin.

Aus Forschungsbereich 1 wechselte im Juli 2006 **Christian Dressel** vom IAB als neuer Leiter in die ARGE Sonneberg und **Matthias Schäffer** als

Referent in den Zentralbereich „Steuerung der Regionaldirektionen“ der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit.

**Peter Jacobebbinghaus** (FDZ) wurde nach Abschluss seines Promotionsverfahrens von der Universität Bielefeld der akademische Grad eines Doktors der Wirtschaftswissenschaften (Dr. rer. pol.) verliehen. Das Thema der Dissertation lautet: „Steuer-Transfer-Mikrosimulation als Instrument zur Bestimmung des Einflusses von Steuern und Transfers auf Einkommen und Arbeitsangebot einzelner Haushalte“.

**Dr. Elke J. Jahn** (Forschungsbereich 1) geht vom 17.9.2006 bis 31.9.2007 an die Harvard-University (USA), um ein Forschungsabbatical wahrzunehmen.

**Prof. Dr. Wolfgang Ludwig-Mayerhofer** (beurlaubt von der Universität Siegen) leitet vom 1.10.2006 bis 31.3.2007 den Forschungsbereich 7 „Bildungs- und Erwerbsverläufe“.



Prof. Dr. Wolfgang Ludwig-Mayerhofer

**Oliver Ludewig** (IAB RPS) erhielt am 22.11. für seine Promotion zum Thema „Komplementäre Organisationspraktiken und strategisches Organisa-

tionsdesign – Mythen und Fakten“ den „Förderpreis für den wissenschaftlichen Nachwuchs“ des Freundeskreises der Trierer Universität e.V.

**Rita Nikolai** arbeitet seit 1.4.2006 als Referentin der Wissenschaftlichen Leitung (IAB-Direktorin).



Rita Nikolai

**Anton Nivorozhkin** (Forschungsbereich 9) wurde nach Abschluss seines Promotionsverfahrens von der Universität Göteborg der akademische Grad eines „Doctor of Philosophy in Economics“ verliehen. Das Thema der Dissertation lautet: „Essays on unemployment duration and programme evaluation“.

#### Berufung in Gremien, Ehrungen

**Prof. Jutta Allmendinger, Ph.D.** erhielt folgende Berufungen: ins Kuratorium des Fraunhofer-Instituts für System- und Innovationsforschung (ISI), zum wissenschaftlichen Beirat der Hans-Böckler-Stiftung und zum Mitglied des Stiftungsrats des Japanisch-Deutschen Zentrums Berlin (JDZB).

**PD Dr. Lutz Bellmann** (Forschungsbereich 6) wurde vom Rat für Sozial- und Wirtschaftsdaten in die Gutachtergruppe für die Evaluation des Forschungsdatenzentrums für die Statistischen Landesämter berufen.

## Personen

**Dr. Hans Dietrich** (Forschungsbereich 7) wurde als Mitglied des Wissenschaftlichen Beirats im DFG-Projekt „Menschenrecht auf Bildung für alle“ der Universität Bamberg berufen.

**Dr. Susanne Koch** (Koordination der Evaluationsforschung und Forschungsplanung) wurde zum Mitglied des wissenschaftlichen Beirats der Hans-Böckler-Stiftung des Projekts „Monitor Arbeitsmarktpolitik. Ein Projekt zur wissenschaftsgestützten Begleitung der Umsetzung der neuen Arbeitsmarktgesetze (Hartz I-IV)“ berufen.

**Dr. Markus Promberger** (Forschungsbereich 8) wurde – gemeinsam mit Elmar Altvater, Chris Benner, Manuel Castells und anderen – in die Herausgebergruppe der neugegründeten Zeitschrift „Work Organisation, Labour and Globalisation“ berufen.

**Dr. Ulrich Walwei** (Vizedirektor des IAB) wurde in den ordnungspolitischen Beirat der Konrad-Adenauer-Stiftung und in die Arbeitskommission zum Carl Bertelsmann-Preis 2006 berufen.

### Aus aller Welt ins IAB

Dr. Frank Wießner und Susanne Noll (Forschungsbereich 1) hatten am 22. Mai **Dr. Marco Caliendo** und **Hans J. Baumgartner** (beide DIW), **PD Dr. Alexander Kritikos** (GfA) sowie **Dr. Werner Sörgel**, **Hilde Utmann** und **Andrea Rhein** (alle SINUS) zu Gast. Im Rahmen der Evaluation der Hartz-Reformen wurde zum Modul 1e „Existenzgründungen“ konferiert und diskutiert.

**Prof. Dr. Rainer Schnell** (Universität Konstanz) stellte am 19. Juni sein Gutachten für die Gewinnung einer geschichteten Haushaltsstichprobe für das IAB-Haushaltspanel vor. Die Vorschläge von Prof. Schnell flossen ein in ein innovatives Stichprobendesign für

die mehrjährige Befragung zu Lebensqualität und sozialer Sicherung in Deutschland, die Ende 2006 ins Feld geht.

**Prof. Trivellore Raghunathan** von der University of Michigan war vom 14. bis 17. August 2006 im Kompetenzzentrum Empirische Methoden, um die Arbeiten im Projekt „Wirtschaftsstatistische Paneldaten und faktische Anonymisierung“ zu beraten. Am 16. August hat er auf dem „IAB-Workshop on Confidentiality, Disclosure Control and Anonymization of Official Data“ zum Thema „Evaluation of Multiple Synthetic Samples Approach for Protecting Confidentiality“ vorgetragen.

**Prof. Dr. Gösta Esping-Andersen** (Universität Pompeu Fabra, Barcelona) trug am 9. Oktober seine Forschungsergebnisse zu „Families, Government and the Distribution of Skills“ am IAB vor. Anschließend informierte er sich über den Stand der SGB II-Forschung in den Bereichen 1, 2 und 8. Prof. Gösta Esping-Andersen ist auch (seit 2004) Mitherausgeber der „Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung“.



Prof. Dr. Gösta Esping-Andersen

**Prof. Dr. Donald B. Rubin** besuchte am 25. Oktober den Forschungsbereich 8, um über ein multiples Nachgewichtungskonzept für die SGB II-

Querschnittserhebung „Lebenssituation und Soziale Sicherung 2005“ zu diskutieren und zu beraten.

**Prof. Michitaka Nako** von der juristischen Fakultät der Universität Kanazawa (Japan) besuchte am 20. Februar das IAB, um sich mit Dr. Markus Promberger (FB 8), Dr. Peter Kupka (Eval) sowie den beiden Justiziarinnen des IAB Elisabeth Roß und Barbara Wünsche auszutauschen. Thema des Gesprächs waren die Arbeitsmarktreformen, insbesondere die Bewertung des SGB II, aber auch andere Fragen wie Kündigungsschutz in Deutschland, Arbeitnehmerüberlassung oder Jugendarbeitslosigkeit. Das Treffen war Teil eines Besuchsprogramms, mit dem Prof. Nako eine Veröffentlichung über die Arbeitsmarktreformen in Deutschland vorbereitet.



Prof. Michitaka Nako

Der Forschungsbereich 5 „Regionale Arbeitsmärkte“ analysiert in Kooperation mit **Prof. B. Baltagi** (Syracuse University, New York) den Zusammenhang von Arbeitslosigkeit und Entlohnung. Mit **Prof. P. Nijkamp** (Freie Universität Amsterdam) und mit **Prof. Aura Reggiani** (Universität Bologna) wird an der Prognose von regionalen Arbeitsmärkten mit Neuronalen Netzen gearbeitet. **Prof. Gunther Maier** (Wirtschaftsuniversität Wien) ist Kooperationspartner in einem Projekt zur Untersuchung regionaler industrieller Cluster.

## Personen

### Das IAB in aller Welt

**Lutz Bellmann**, „Betriebliche Altersstrukturen in Deutschland“, Sitzung der Leopoldina-acatech-Arbeitsgruppe „Chancen und Probleme einer alternden Gesellschaft: Die Welt der Arbeit und des lebenslangen Lernens“ mit dem Tagungsthema „Altern, Arbeit und Betriebe“, **Monte Verità** am 26.1.2006.

**Herbert Brücker**, „International Migration with Skill Heterogeneity“, 21st Congress of European Economic Association (EEA), **Wien** am 26.8.2006.

**Carola Burkert**, „In-firm vocational training in Germany and its effects on the integration of migrant youth“, Educating for migrant integration – integrating migration into education: European and North American comparisons, Centre for European, Russian, and Eurasian Studies, University of Toronto, Georg Eckert Institute for International Textbook Research, Network Migration in Europe e.V., **Toronto** am 22.9.2006.



Dr. Carola Burkert

**Andreas Damelang**, „Is German apprenticeship an entrance card for young migrants on the labour market – does cultural diversity matter?“, European Research Network on Transitions in Youth, TIY 2006, Centre d'études et de recherche sur les qualifications (Céreq), **Marseille** am 7.9.2006.

**Johann Fuchs**, „Ageing Labour Force in Germany – Long-term Prospects of Population, Labour Participation and Labour Supply“, 4th Meeting of the Labour Market Forecasting Network, **Helsinki** am 4.4.2006.

**Hermann Gartner**, „Wage inequality and firm performance in Germany“, Comparative Analysis of Enterprise Data Conference, U.S. Census Bureau, USA, **Chicago** am 19.9.2006.

**Anette Haas**, „Labour Markets in Motion – Analysing Regional Flows in a Multi-Account System“, Konferenz der European Regional Science Association (ERSA), **Volos** am 2.9.2006.

**Elke J. Jahn**, „Base Period, Qualifying Period and the Equilibrium Rate of Unemployment“, Eleventh Annual Meeting, Society of Labor Economists, **Boston** am 5.5.2006.

**Anja Kettner**, „The German Job Vacancy Survey“, Task Force on Job Vacancy Statistics, EUROSTAT, **Luxemburg** am 3.7.2006.

**Corinna Kleinert**, „Does unemployment help or hinder becoming independent? The role of unemployment for leaving the parental home“, XVI World Congress of Sociology, Research Committee on Social Stratification RC28, Session 8: Transitions to Adulthood, International Sociological Association (ISA), **Durban** am 26.7.2006.

**Oliver Ludwig**, „Organisational Capital“, 14th World Congress of the International Industrial Relations Association, International Industrial Relations Association (IIRA), **Lima** am 13.9.2006.

**Britta Matthes**, „Does it (still) pay off? The Changing Value of Education in the Labour Market. An International Comparison“, International Conference on Comparative Social Sciences, Sophia University Tokyo, **Tokyo** am 15.7.06.

**Dana Müller**, „The unattainable dream of continuous employment in Germany – breaks in employment concerning men and women and their effects on the further course of employment“, Prospects for Quality of Life in the New Millennium, 7. Conference

of International Society for Quality-of-Life Studies, **Grahamstown** am 20.7. 2006.



Dana Müller

**Markus Promberger**, „The recoil of globalisation: Flexibility and social inequality within metropolitan societies“, Konferenz des EU-Projektverbundes WORKS (Work organisation and Restructuring in the Knowledge Society), zum Thema „The transformation of work in a global knowledge economy: towards a conceptual framework“, **Chania** am 21.9.2006.

**Dr. Susanne Rässler** gab am 28. und 29. Juni 2006 an der Universität Pompeu Fabra (**Barcelona**) einen Kurs zum Thema „Statistical Matching and Applications in Marketing and Business Research.“

**Laura Romeu Gordo**, „Compression of morbidity, labour supply and productivity of older workers“, World Ageing and Generation Congress, **St. Gallen** am 28.9.2006.

**Thomas Rothe**, „Labour market in motion – analysing regional flows in a multi-account system“, Enlargement, Southern Europe, and the Mediterranean, 46th European Congress of the Regional Science Association, **Volos** (Griechenland) am 2.9.2006.

**Ulrich Walwei**, „Current Labor Market Issues in Germany“, International Leadership Program, Bureau of Labour Statistics, **Washington** am 25.4.2006.

# Aktuelle Arbeitsmarktpolitik für Ältere

## Ist ein Paradigmenwechsel schon erkennbar?

„50 plus – Die können es!“ So lautete jüngst der Slogan einer Kampagne der Bundesagentur für Arbeit. Arbeitgeber sollten dazu ermuntert werden, ältere Arbeitnehmer einzustellen. Er markiert einen Wendepunkt in der Politik. Denn den 55- bzw. 58-Jährigen und Älteren wurden (und werden z. T. immer noch) arbeitsmarkt- und sozialpolitische Maßnahmen angeboten, die einen vorgezogenen Übergang in den Ruhestand fördern sollen.

Heute stellt sich eher die Frage, ob man nicht durch ein (zu) frühes Ende der Erwerbstätigkeit Humankapital und Erfahrungswissen Älterer verschwendet, die wegen des Rückgangs des Erwerbspersonenpotentials auf längere Sicht dringend gebraucht werden (vgl. auch den Artikel von S. 42 ff). So beschloss die Europäische Union im Jahr 2000 die Beschäftigungsquote der über 55-Jährigen auf wenigstens 50 Prozent zu steigern (vgl. auch den Artikel von S. 53 ff). Im Gespräch ist außerdem eine generell längere Lebensarbeitszeit.

### Die Leistungen der BA für Ältere

Die folgende Bestandsaufnahme zeigt, in welchem Umfang Personen ab 50 an den Leistungen der Bundesagentur für Arbeit (SGB-III-Bereich) und der Träger der Grundsicherung für Arbeitsuchende (SGB-II-Bereich) partizipieren. Dabei ist der Bereich der beruflichen (Erst-) Ausbildung ausgeklammert, weil er von den Älteren nicht in Anspruch genommen wird. Auch der Spezialbereich der Maßnahmen für Behinderte wird nicht einbezogen. Der beobachtete Zeitraum umfasst die Monate Januar bis September 2006.



Betrachtet werden die Strukturen der Teilnehmer sowie die der Ausgaben für einzelne Maßnahmen.

Unter arbeitsmarktpolitischen Aspekten kann man unterscheiden:

- Rein passive Leistungen für Arbeitslose (Alg bzw. Alg II einschließlich daran gekoppelte Sozialversicherungsbeiträge und bei Alg II einschließlich Kosten für Unterkunft und Heizung sowie Zuschläge nach § 24 SGB II);
- faktisch passive Leistungen (nach § 428 SGB III bzw. § 65 Abs. 4 SGB II; Alg bzw. Alg II für 58-Jährige und Ältere, die der Vermittlung nicht mehr zur Verfügung stehen und daher nicht als Arbeitslose gezählt werden; im Folgenden nur noch als § 428 SGB III bezeichnet);
- übergangsorientierte Leistungen (von der BA geförderte Altersteilzeit, also mit Wiederbesetzungspflicht);
- integrationsorientierte Leistungen (aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, z. B. Förderung der beruflichen Weiterbildung, Eingliederungszuschüsse, „Ich“-AGs, Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, soziale Arbeitsangelegenheiten).

### Die Ausgangslage

Gegenwärtig gibt es ca. 6 Mio. sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Alter von 50 und mehr Jahren. Ihr Anteil an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten beträgt 22 Prozent. Mit einem Anteil von 26 Prozent sind die Älteren in der Arbeitslosigkeit überrepräsentiert. Dabei zeigen sich allerdings starke Unterschiede in den Rechtskreisen. Im SGB-III-Bereich beträgt der Anteil 33 Prozent, im SGB-II-Bereich nur 21 Prozent.

Die Anteile unterzeichnen die Wirklichkeit allerdings, denn eine große Zahl der Älteren nimmt den § 428 SGB III in Anspruch. Dabei handelt es sich um 58-Jährige und Ältere, die der Vermittlung nicht mehr zur Verfügung stehen, im Gegenzug aber zum frühest möglichen Zeitpunkt in Rente gehen müssen. Sie werden nicht als Arbeitslose gezählt, beziehen aber weiterhin Alg bzw. Alg II. Systematisch gehören sie zur „Stillen Reserve in Maßnahmen“, einer Komponente der verdeckten Unterbeschäftigung. Sie wären ohne diese Regelung nämlich arbeitslos. Die tatsäch-

liche Betroffenheit zeigt sich u. a. darin, dass der Anteil der Älteren an den Empfängern von Alg (SGB III) bzw. Alg II (SGB II) mit 40 Prozent bzw. 25 Prozent deutlich höher ist als ihr Anteil an den Arbeitslosen.

### Maßnahmen für Ältere

In der Summe wurden für Ältere gut 16 Mrd. € ausgegeben. Der Anteil der Ausgaben für Ältere an allen Ausgaben (30 %) liegt zwar deutlich über ihrem Anteil an den Arbeitslosen (26 %). Die Ausgaben für aktive Maßnahmen sind mit nur einer Mrd. aber verschwindend gering.

Mehr als die Hälfte der Ausgaben für Ältere sind rein passive Leistungen (61 %). Auf die faktisch passiven Leistungen nach § 428 SGB III entfallen 27 Prozent, die übergangsorientierte Altersteilzeit schlägt mit 6 Prozent zu Buche. Die Ausgaben für aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen machen mit 7 Prozent weniger als ein Zehntel aus (50- bis 54-Jährige: 10 %; 55-Jährige und Ältere: 5 %). Bei den unter 50-Jährigen dagegen ist dieser Anteil mit 16 Prozent doppelt so hoch.

Übersicht 1

### Struktur der Teilhabe 50jähriger und Älterer in Maßnahmen der passiven und aktiven Arbeitsmarktpolitik

– 1/2006 bis 9/2006, Anteile in Prozent –

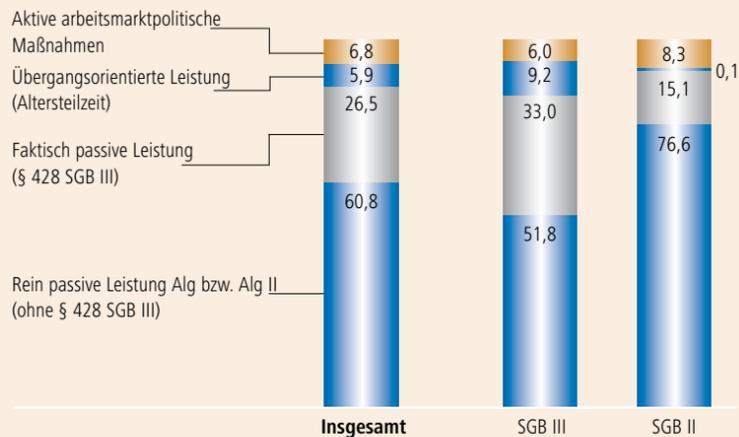
	Insg.	SGB III	SGB II
<b>Personen</b>			
Rein passive Leistung Alg bzw. Alg II (ohne § 428 SGB III)	59,5	47,7	71,4
Faktisch passive Leistung (§ 428 SGB III)	22,2	30,4	14,1
Übergangsorientierte Leistung (Altersteilzeit)	5,5	11,0	0,1
<b>Aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen</b>	<b>12,7</b>	<b>11,0</b>	<b>14,5</b>
Zum Vergleich: Unter 50jährige	22,5	28,7	18,4
Zusammen	100	100	100
<b>Ausgaben</b>			
Rein passive Leistung Alg bzw. Alg II (ohne § 428 SGB III)	60,8	51,8	76,6
Faktisch passive Leistung (§ 428 SGB III)	26,5	33,0	15,1
Übergangsorientierte Leistung (Altersteilzeit)	5,9	9,2	0,1
<b>Aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen</b>	<b>6,8</b>	<b>6,0</b>	<b>8,3</b>
Zum Vergleich: Unter 50jährige	15,9	23,1	11,1
Zusammen	100	100	100

Quelle: Berechnungen des IAB auf der Basis von Statistiken der BA und dem Finanzauswertungssystem der BA; ohne Optionskommunen.

Abbildung

### Ausgaben der Arbeitsmarktpolitik für 50-Jährige und Ältere

– 1/2006 bis 9/2006, Anteile in Prozent –



Quelle: IAB

©IAB

Übersicht 2

### Anteile der 50-Jährigen und Älteren an Maßnahmen der passiven und aktiven Arbeitsmarktpolitik

– 1/2006 bis 9/2006, Anteile in Prozent –

	Insg.	SGB III	SGB II
<b>Personen</b>			
Rein passive Leistung Alg bzw. Alg II (ohne § 428 SGB III)	24,7	29,3	21,4
Faktisch passive Leistung (§ 428 SGB III)	100,0	100,0	100,0
Übergangsorientierte Leistung (Altersteilzeit)	100,0	100,0	100,0
<b>Aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen</b>	<b>19,4</b>	<b>19,1</b>	<b>19,7</b>
Zusammen	29,9	38,3	23,8
<b>Ausgaben</b>			
Rein passive Leistung Alg bzw. Alg II (ohne § 428 SGB III)	27,3	35,7	21,4
Faktisch passive Leistung (§ 428 SGB III)	100,0	100,0	100,0
Übergangsorientierte Leistung (Altersteilzeit)	100,0	100,0	100,0
<b>Aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen</b>	<b>18,2</b>	<b>17,6</b>	<b>19,0</b>
Zusammen	34,2	45,1	24,1
<b>Zum Vergleich: Anteil an den Arbeitslosen</b>	<b>25,7</b>	<b>32,8</b>	<b>21,4</b>

Quelle: Berechnungen des IAB auf der Basis von Statistiken der BA und dem Finanzauswertungssystem der BA; ohne Optionskommunen.

Die Unterschiede nach Rechtskreisen sind – wie die Übersicht 1 auf Seite 75 zeigt – beträchtlich. Hier ist auch der stärkere Einsatz von Beschäftigung schaffenden Maßnahmen im SGB-II-Bereich von Bedeutung, insbesondere und exklusiv der von sozialen Arbeitsgelegenheiten.

### Anteile der Älteren an den Maßnahmen

Im Durchschnitt der Monate Januar bis September 2006 bezogen 1,7 Mio. Ältere passive oder aktive Leistungen (30 % der Gesamtheit von Leistungsempfängern und Maßnahmeteilnehmern). Dies entspricht in etwa dem Anteil dieser Altersgruppe an den Arbeitslosen (26 %).

An den Ausgaben für aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen partizipieren die Älteren mit gut 18 Prozent dagegen weitaus weniger. Dies ist vor allem im Rechtskreis des SGB III ausgeprägt: Bei einem Anteil der Älteren an den Arbeitslosen von 33 Prozent sind sie an den Ausgaben für aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen nur zu 18 Prozent beteiligt.

Dies ist Ergebnis der an Wirksamkeit und Wirtschaftlichkeit ausgerichteten Steuerlogik der BA: Aus der Perspektive der Arbeitslosenversicherung lohnen sich die Investitionen in Ältere weniger, weil der Aufwand für aktive Maßnahmen hoch und die Integrationschancen dieser Personen gering sind. Dagegen entspricht im SGB-II-Bereich der entsprechende Anteil mit 19 Prozent fast ihrem Arbeitslosenanteil.

### Ziele der Maßnahmen für Ältere

Die Anteile der Älteren an den verschiedenen aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen unterscheiden sich erheblich. So sind einzelne Maßnahmen auf die Älteren beschränkt, wie Entgeltsicherung für Ältere, Beschäftigungspakt für Ältere, Eingliederungszuschuss für Arbeitnehmer über 50 und – auslaufend – Strukturanpassungsmaßnahmen für Ältere. Bei diesen beträgt ihr Anteil definitionsgemäß 100 Prozent. Übersicht 3 untergliedert daher die aktiven Maßnahmen nach (groben) Zielen der Förderung.

Als Vergleichsmaßstab bietet sich der Anteil der Älteren an den Arbeitslosen an. Gemessen daran sind die

Anteile bei den Ausgaben für Beschäftigung schaffende Maßnahmen überdurchschnittlich. Im SGB-III-Bereich tragen dazu vor allem die Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, im SGB-II-Bereich die sozialen Arbeitsgelegenheiten bei.

Unterrepräsentiert sind die Älteren bei den Beschäftigung begleitenden Maßnahmen (z. B. Eingliederungszuschüsse, Einstellungszuschüsse, „Ich“-AG) und bei der Freien Förderung (SGB III) bzw. bei den damit vergleichbaren „Sonstigen weiteren Leistungen (SWL)“ im SGB-II-Bereich.

Schlusslicht sind die Ausgaben für die Verbesserung der Chancen auf dem 1. Arbeitsmarkt. Nur 9 Prozent der Gesamtausgaben für diese Maßnahmen werden für die Älteren verwendet. Der Anteil der Geförderten liegt mit 14 Prozent höher, denn bei den Älteren in diesem Maßnahmenbündel dominiert die relativ „preiswerte“ Beauftragung Dritter mit der Vermittlung, während die relativ „teure“ Förderung der beruflichen Weiterbildung stark unterrepräsentiert ist.

### Der Autor



Hans-Uwe Bach ist Mitarbeiter im Forschungsbereich 4 „Konjunktur und Arbeitszeit“ am IAB.

### Für weitere Informationen

[hans-uwe.bach@iab.de](mailto:hans-uwe.bach@iab.de)

Übersicht 3

### Anteile der 50-Jährigen und Älteren an Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik

– 1/2006 bis 9/2006, Anteile in Prozent –

	Insg.	SGB III	SGB II
<b>Personen</b>			
Chancen auf dem 1. Arbeitsmarkt verbessern	13,9	14,8	13,1
Beschäftigungsbegleitende Maßnahmen	17,4	18,2	13,4
Beschäftigungschaffende Maßnahmen	25,1	60,8	23,5
Freie Förderung u. ä.	11,3	12,1	11,0
Entgeltsicherung/Beschäftigungspakt für Ältere	100,0	100,0	100,0
<b>Ausgaben</b>			
Chancen auf dem 1. Arbeitsmarkt verbessern	9,0	10,9	6,2
Beschäftigungsbegleitende Maßnahmen	17,4	17,9	13,9
Beschäftigungschaffende Maßnahmen	28,1	60,8	24,8
Freie Förderung u. ä.	11,2	12,1	11,0
Entgeltsicherung/Beschäftigungspakt für Ältere	100,0	100,0	100,0
<b>Zum Vergleich: Anteil an den Arbeitslosen</b>	<b>25,7</b>	<b>32,8</b>	<b>21,4</b>

Quelle: Berechnungen des IAB auf der Basis von Statistiken der BA und dem Finanzauswertungssystem der BA

### Fazit

Die Leistungen der Arbeitsmarktpolitik für 50-Jährige und Ältere sind derzeit weitgehend auf passive Leistungen der Arbeitsmarktpolitik und auf Leistungen zur Überleitung in den Ruhestand konzentriert. Soweit überhaupt aktive Arbeitsmarktpolitik für Ältere betrieben wird, findet sie sich im Bereich der Beschäftigung schaffenden Maßnahmen.

Der § 428 SGB III läuft Ende dieses Jahres aus. Dies wäre nur dann ein Schritt in Richtung eines Paradigmenwechsels von der passiven zur aktiven Förderung, wenn Ältere an Maßnahmen zur Verbesserung der Chancen auf dem 1. Arbeitsmarkt und an Beschäftigung begleitenden Maßnahmen künftig stärker partizipierten. Damit könnte ein Beitrag zur Erhaltung von brachliegendem Humankapital und des Erfahrungswissens Älterer geleistet werden.

Natürlich gilt das nicht für alle älteren Arbeitslosen. Denn nicht jede Berufstätigkeit kann uneingeschränkt im Alter ausgeübt werden. So stehen „verschleißfreien“ Büroberufen solche mit starken körperlichen Belastungen wie etwa im Baugewerbe gegenüber. Die individuellen Potentiale sind daher ebenso wie die Arbeitsmarktlage zu berücksichtigen, wenn dieser Personenkreis wirksam gefördert werden soll.

# Arbeitsmarktpolitik für Ältere

## Neue Anreize für mehr Beschäftigung

Im Vergleich zu anderen Ländern haben es ältere Personen auf dem deutschen Arbeitsmarkt schwer: Hier lag etwa im Jahr 2005 die Arbeitslosenquote von Personen zwischen 55 und 64 Jahren OECD-weit am höchsten. Im September 2006 waren bei der Bundesagentur für Arbeit knapp 1,1 Millionen Menschen über 50 Jahre arbeitslos gemeldet, bei den über 55-Jährigen knapp 550.000.

### Die Lage am Arbeitsmarkt

Zudem hat sich die Arbeitslosigkeit in Deutschland in der Vergangenheit verfestigt, was sich vor allem in einer steigenden Langzeitarbeitslosigkeit niederschlägt. Zu diesem „harten Kern“ der Arbeitslosen gehören insbesondere ältere Menschen: Mehr als drei Viertel der Arbeitslosen über 50 Jahren sind laut Bundesagentur für Arbeit im September 2006 bereits länger als sechs Monate ohne Job, über die Hälfte länger als ein Jahr. Sie gelten damit als langzeitarbeitslos. Insgesamt sind knapp 35 Prozent aller Langzeitarbeitslosen über 50 Jahre alt – ihr Anteil an allen Arbeitslosen liegt dagegen bei knapp 26 Prozent.

Wären nicht viele Ältere bereits in den frühzeitigen Ruhestand gewechselt, sähe ihre Beschäftigungssituation

noch schlechter aus. Darüber hinaus bezogen im Juli 2006 250.000 Personen über 58 Jahren Arbeitslosengeld I unter „erleichterten Voraussetzungen“. Sie stehen damit dem Vermittlungsprozess nach der so genannten 58er-Regelung nicht mehr zur Verfügung.

Die geringe Arbeitsmarktteilnahme Älterer lässt sich auch an ihrer niedrigen Erwerbstätigenquote ablesen: Im Jahr 2005 etwa lag sie für Personen von 55 bis 64 Jahren mit gut 45 Prozent deutlich unterhalb der Gesamtquote der 15- bis 64-Jährigen (65,4 Prozent). Ein Blick auf die Struktur der Erwerbstätigkeit Älterer macht jedoch deutlich, dass nicht „Alter“ allein die Beschäftigungschancen senkt. Auch bei den Älteren sind vor allem Personen ohne Berufsabschluss von Arbeitslosigkeit betroffen. Die Er-

werbsquote von Älteren mit Hochschul- oder Fachhochschulabschluss lag im Jahr 2003 mit 86 Prozent nicht weit entfernt vom Wert anderer Altersgruppen (vgl. auch den Artikel von S. 48 ff).

### Ansatzpunkte für die aktive Arbeitsmarktpolitik

Zukünftig wird wegen der demographischen Entwicklung und ihres Erfahrungswissens eine stärkere Teilhabe Älterer am Erwerbsleben an Bedeutung gewinnen (vgl. auch die Artikel von S. 42 ff und 48 ff). Unternehmen werden nicht umhin kommen, mehr ältere Arbeitnehmer einzustellen und zu lernen, die Potentiale der Zusammenarbeit zwischen alten und jungen Mitarbeitern zu nutzen.

Um das in ihren Mitarbeitern gebundene Humankapital zu erhalten und zu stärken, ist Weiterbildung angezeigt. Manche Unternehmen planen hier nicht langfristig genug. Es wäre in ihrem eigenen Interesse, auch ältere Arbeitnehmer stärker als bisher in der betrieblichen Weiterbildung einzubinden. Allerdings muss auch bei den (älteren) Erwerbstätigen die Bereitschaft zum „lebenslangen Lernen“ vorhanden sein. Es wird ihnen zudem nicht erspart bleiben, sich an den Investitionen in ihr Humankapital zu beteiligen, finanziell oder durch den Verzicht auf Freizeit.

Auch die Arbeitsmarktpolitik kann einen Beitrag zur Verbesserung der Beschäftigungssituation Älterer leisten. Wie die Arbeitsmarktzahlen zeigen, fällt es besonders älteren Arbeitslosen schwer, nach einer Entlassung eine neue Stelle zu finden. Hier spielen Qualifikationsdefizite eine besondere Rolle. Sie resultieren nicht nur aus einem geringen Ausbildungsstand, sondern können auch Ausdruck einer Entwertung des bestehenden Humankapitals im Laufe einer längeren Arbeitslosigkeit sein.

Ein Teil des Problems dürfte aber auch auf eine zu geringe Suchintensität älterer Arbeitsloser zurückzuführen sein. Darauf deuten etwa Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel hin: Nur etwa ein Viertel der Betriebe erhält überhaupt Bewerbungen von Personen über 50 Jahren (vgl. auch den Artikel von S. 60 ff). Wichtige Ursachen für die geringe Suchintensität Älterer sind ihre vergleichsweise hohen Lohnersatzleistungen und entsprechend höhere Anspruchslöhne.

### Zu hohe Anspruchslöhne

Abbildung 1 verdeutlicht, dass Ältere im Mittel deutlich besser entlohnt werden als Jüngere: Am 30. Juni 2004 betrug der mittlere Bruttomonatslohn eines über 50-Jährigen 2.850 €, der mittlere Bruttolohn eines unter 30-Jährigen hingegen lag bei 2.050 €.

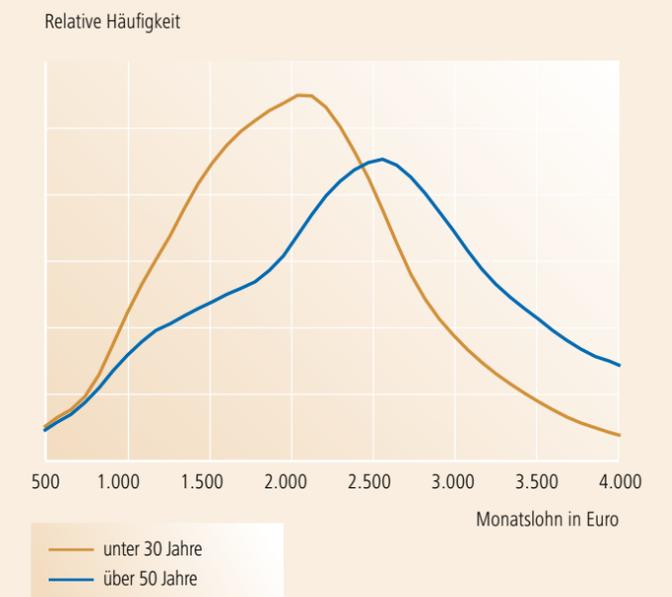
Die Diskrepanz zwischen Lohnanspruch und realisierbarem Marktlohn ist besonders ausgeprägt, wenn der Lohn vor Arbeitslosigkeit aus einer langen Firmenzugehörigkeit und einer innerbetrieblichen Karriere resultiert. Die längere Bezugsdauer von Arbeitslosengeld I bei Arbeitslosen über 55 Jahren sorgt außerdem dafür, dass ihre Ansprüche nur langsam abschmelzen. Die Aufnahme einer niedrig entlohnten Tätigkeit aus dem Transferbezug heraus bietet daher in der Regel kaum finanzielle Vorteile.

Die Bereitschaft zu Lohnzugeständnissen erhöht die Erfolgchancen der Jobsuche jedoch wesentlich. So zeigt eine Analyse der Beschäftigtenstatistik, dass Arbeitslose, die wieder in Beschäftigung kommen, in den meisten Fäl-

Abbildung 1

### Lohnverteilung bei Älteren und Jüngeren in Deutschland

- Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte\* am Stichtag 30. Juni 2004 -



\* Ohne geringfügig Beschäftigte, Auszubildende und Teilzeitbeschäftigte

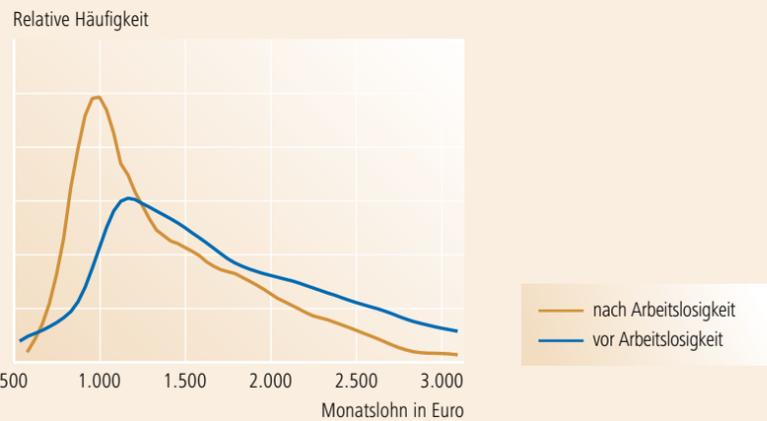
Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB, eigene Berechnungen

len Lohnabschläge hinnehmen. Der mittlere Lohn betrug vor Arbeitslosigkeit 1.780 €. Wenn sie nach der Arbeitslosigkeit wieder eine Vollzeitbeschäftigung fanden, erhielten sie lediglich einen mittleren Lohn von 1.490 €.

Abbildung 2

### Lohnverteilung bei Älteren vor und nach Arbeitslosigkeit

- Männer und Frauen über 50 Jahre, die am 30. Juni 2004 arbeitslos waren -



Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB, eigene Berechnungen

© IAB

Untersucht wurden hierbei Personen, die am Stichtag 30. Juni 2004 über 50 waren und seit mindestens einem halben Jahr arbeitslos. Außerdem waren sie in den letzten vier Jahren mindestens einmal Vollzeit beschäftigt und hatten nach dem Stichtag innerhalb von sechs Monaten eine Vollzeitstelle gefunden. Diese Kriterien erfüllten etwa 1.400 Personen.

Abbildung 2 zeigt die Bruttomonatslöhne vor und nach Arbeitslosigkeit. Bei den meisten Arbeitslosen benötigt die Reduzierung des Anspruchslöhnes zu viel Zeit. Ist der Arbeitslose bereit, seine Ansprüche herunterzuschrauben, ist er meistens schon so lange ohne Arbeit, dass er nur schwer eine neue Beschäftigung findet. In diesem Fall lösen die lange Dauer der Arbeitslosigkeit und der Verlust an Humankapital den zu hohen Anspruchslohn als Einstellungsbarriere ab.

Eine wichtige Aufgabe der aktiven Arbeitsmarktpolitik ist es daher, Qualifikations- und Produktivitätsdefizite älterer Arbeitsloser entgegenzuwirken, ihre oft zu hohen An-

spruchslöhne frühzeitig zu korrigieren und ihre berufliche Mobilität zu erhöhen.

### Die Instrumente: Nutzung und Wirkung

Die aktive Arbeitsmarktpolitik hat die Aufgabe, Marktversagen zu korrigieren. Etwa dann, wenn leistungsfähige Ältere schwerer einen Job finden, weil Ältere generell als leistungsschwach stigmatisiert werden. Auch Probleme im so genannten „Matching-Prozess“ bieten Ansatzpunkte: Bestehen Differenzen zwischen den Qualifikations- oder Produktivitätsanforderungen der Unternehmen und dem Potential der älteren Bewerber, können temporäre Lohnkostenzuschüsse oder Weiterbildungsmaßnahmen Abhilfe schaffen.

Liegt das Problem in zu hohen Anspruchslöhnen gegenüber dem erzielbaren Markteinkommen, können befristete Lohnsubventionen an Arbeitnehmer hilfreich sein. Für den Personenkreis, der auf Anhieb nur schwer in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren ist, kann man außerdem staatliche Beschäftigungsangebote wie Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen oder Arbeitsgelegenheiten anbieten.

In Tabelle 1 sind arbeitsmarktpolitische Maßnahmen und die Teilnehmer über 50 Jahren angegeben. Dabei fallen zunächst die Werte bei den staatlichen Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung auf, die die Weiter- und Wiederbeschäftigungschancen erhöhen sollen. Hier sind Ältere deutlich unterrepräsentiert. Auch die absoluten Teilnehmerzahlen sind seit 2001 rückläufig. Will man in der Altenpolitik umsteuern, sollten hier stärkere Akzente gesetzt werden.

Besonders stark sind ältere Personen dagegen bei Arbeitsbeschaffungs- und Strukturanpassungsmaßnahmen (ABM und SAM) vertreten (vgl. auch den Artikel von S. 74 ff). Dies sind Maßnahmen, deren Integrationswirkungen durch eine Reihe von Evaluationsstudien in Frage gestellt worden sind. Allerdings ist die Arbeitsmarktintegration auch nur eines von mehreren Zielen. Seit der Neuordnung der ABM im Jahr 2004 stehen der Marktersatz und damit die berufliche und soziale Stabilisierung der Teilnehmer im Vordergrund. Weiterhin waren im Juni 2006 knapp 70.000 Ältere in den ebenfalls eher marktfernen Arbeitsgelegenheiten beschäftigt. Diese Instrumente bieten daher keine

Lösung für die hier im Vordergrund stehenden Beschäftigungsprobleme älterer Menschen. In vielen Fällen werden sie eher als Brücke in den Ruhestand als in ein Beschäftigungsverhältnis genutzt.

### Lohnsubventionen und Verwandtes

Eine Reihe arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen ist daher darauf gerichtet, die (vermutete) Lücke zwischen Anspruchslohn bzw. Lohnkosten einerseits und der Produktivität der Arbeitslosen andererseits durch Lohnsubventionen zu verringern. Zentral ist hierbei die Erwartung, dass die Geförderten nach Ablauf der Zahlungen zu regulären Löhnen beschäftigt werden können, weil sich die Produktivität „on the job“ erhöht hat oder die tatsächliche Produktivität die erwartete übertrifft. Der ältere Arbeitnehmer sollte also seinen Lohnsatz nach Ablauf der Förderung selbst erwirtschaften können und somit längerfristig integriert werden.

Eingliederungszuschüsse senken direkt die Arbeitskosten und sollen so die Differenz zwischen der (geringeren) Produktivität der Älteren und den tatsächlichen Arbeitskosten ausgleichen. Sie haben eine Laufzeit von maximal drei Jahren, in denen ein Zuschuss von höchstens 50 Prozent gezahlt wird, der jährlich um 10 Prozentpunkte abnimmt.

Weil die Förderung auf der betrieblichen Seite ansetzt und die Lohnkosten unmittelbar sinken, kann sich das Arbeitsnachfrageverhalten der Unternehmen rasch ändern. Das Risiko von Mitnahmeeffekten ist aber hoch: Unternehmen könnten ohnehin geplante Einstellungen nun fördern lassen, so dass auch kurzfristig keine zusätzliche Beschäftigung entsteht.

Eine erste Evaluation von Eingliederungszuschüssen für Ältere im Rahmen der Hartz-Evaluation hat ergeben, dass die Beschäftigungswahrscheinlichkeit nach dem Förderzeitraum gesteigert werden kann. Besonders deutlich ist dies in den neuen Bundesländern. Die Mitnahmeeffekte werden als gering eingeschätzt. Lohnkostenzuschüsse besitzen also grundsätzlich das Potential, Ältere erfolgreich in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Allerdings liegen die Kosten des Instrumentes recht hoch.

### Erhöhung der Suchintensität

Mit dem Instrument der Entgeltsicherung hingegen wird versucht, die Arbeitsanreize und damit die Suchintensität von Arbeitslosen über 50 zu erhöhen: Wer zur Beendigung oder Vermeidung von Arbeitslosigkeit eine Beschäftigung aufnimmt, die niedriger entlohnt wird als die Beschäftigung, auf deren Grundlage das Arbeitslosengeld ermittelt wird, erhält zusätzlich 50 Prozent der Entgelt Differenz. Außerdem wird ein Zuschuss zur gesetzlichen Rentenversicherung gezahlt, der die Geförderten so stellt, als würden sie 90 Prozent des letzten Einkommens erzielen. Die Förderung wird für die Restanspruchsdauer auf Arbeitslosengeld I gewährt und entfällt danach vollständig. Nur wenn der Beschäftigte die Einkommenssubvention durch einen Lohnverzicht voll an den Arbeitgeber weitergibt, würde die Entgeltsicherung genauso wirken wie ein gleich hoher direkter Zuschuss an den Arbeitgeber.

Bei der Entgeltsicherung fiel die Inanspruchnahme im Jahr 2005 mit etwas mehr als 4.000 Personen sehr gering aus. Laut Hartz-Evaluation sind hierfür folgende Gründe ausschlaggebend:

Erstens wird die Entgeltsicherung von Vermittlern häufig nicht aktiv eingesetzt. Denn stellenorientierte Vermittler arbeiten eher mit Instrumenten, die die Einstellungsbereitschaft beim Arbeitgeber erhöhen, wie es bei Eingliederungszuschüssen oder betrieblichen Trainingsmaßnahmen der Fall ist. Stärker bewerberorientierte Vermittler dagegen informieren selten „aktivierend“ über

Tabelle 1

### Bestand Älterer in ausgewählten arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen

– 2001 und 2005, absolut und in % –

Maßnahme	2001			2005**		
	Insgesamt	Ältere *	in %	Insgesamt	Ältere *	in %
Berufliche Weiterbildung	344.816	27.738	8,0	128.773	5.627	4,4
Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen/						
Strukturanpassungsmaßnahmen	243.109	85.402	35,1	55.384	22.027	39,8
Eingliederungszuschuss	100.101	47.341	47,3	57.767	16.035	27,8
Entgeltsicherung nach § 421j SGB III	-	-	-	4.260	4.260	100,0
Arbeitslose	3.852.564	1.163.490	30,2	4.604.943	1.176.463	25,5

\* 50 Jahre und älter, \*\* Stand Dezember 2005

Quelle: Statistik der BA



einzelne Instrumente. Sie setzen die Entgeltsicherung nur in den wenigen Fällen ein, in denen ein älterer Arbeitsloser wegen des zu geringen Arbeitsentgelts zögert, ein Stellenangebot anzunehmen.

Zweitens führt die unklare Ausgestaltung der Förderbedingungen zu einer widersprüchlichen Handhabung. Dies gilt insbesondere für die Frage, wann die Entgeltsicherung beantragt werden muss und für welche Beschäftigungsverhältnisse sie gezahlt werden kann. Alles in allem führt die Entgeltsicherung gegenwärtig nicht dazu, dass ältere Arbeitslose eher zur Aufnahme einer geringer entlohnten Tätigkeit bereit sind. Eine mikroökonomische Analyse ergab zudem keinen signifikanten Einfluss auf deren Wiederbeschäftigungschancen.

### Eine erste Bewertung

Zielt man auf eine dauerhafte Wiedereingliederung älterer Personen in den Arbeitsmarkt, so spricht einiges für Lohnsubventionen, auch wenn bisher wenig gesicherte Erkenntnisse über die Leistungsfähigkeit von Lohnsubventionen im Vergleich zu anderen Instrumenten der aktiven Arbeitsmarktpolitik vorliegen. Sie scheinen aber am besten geeignet zu sein, die Eingliederungshemmnisse älterer Arbeitsloser zu beseitigen.

Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen und Arbeitsgelegenheiten sind Instrumente, bei denen die Wiedereingliederung in den ersten Arbeitsmarkt nicht im Vordergrund steht. Auch Qualifizierungsmaßnahmen lösen weder die Probleme zu hoher Anspruchslöhne noch erhöhen sie die mangelnde Einstellungsbereitschaft von Unternehmen, wenn diese auf Vorurteilen über die Leistungsfähigkeit älterer Arbeitsloser beruht. Für die älteren Arbeitslosen, bei denen objektiv Qualifikationsdefizite vorliegen, müssen „altengerechte“ Weiterbildungsmaßnahmen entwickelt werden, insbesondere, wenn der Renteneintritt weiter nach hinten geschoben werden soll (vgl. auch den Artikel von S. 65 ff).

### Ausgestaltungsfragen

Lohnsubventionen sind grundsätzlich geeignet, Einstellungshindernisse auf Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerseite auszugleichen. Werden sie befristet gewährt, verringern

sich auch die Risiken, die bei unbefristeten Subventionen entstehen können, wie hohe fiskalische Kosten oder die Verdrängung nicht geförderter Beschäftigung.

Ein zielgerichteter Einsatz dieser Instrumente setzt das Wissen darüber voraus, welche Probleme bei welchem Arbeitslosen im Vordergrund stehen. Bei älteren Personen mit Produktivitätsnachteilen könnte z.B. ein Arbeitgeberzuschuss geboten sein. Dagegen wäre bei relativ hohen Lohnansprüchen und einer geringen Bereitschaft zur Aufnahme eines Niedriglohnjobs eher eine flankierende Einkommenssubvention zu empfehlen.

### Mehr Autonomie vor Ort

Für eine passende Förderung sollte man das Wissen der Arbeitsvermittler vor Ort nutzen und den Bedarfsträgern mehr Flexibilität beim Einsatz von Lohnsubventionen einräumen. Auf der Grundlage eines umfassenden „Profiling“ des Arbeitslosen und der Kenntnis der regionalen Arbeitsmarktlage kann besser entschieden werden, ob eine Förderung beim Arbeitgeber, beim Arbeitnehmer oder bei beiden anzusetzen ist. Deshalb sollte man den Trägern der Arbeitsmarktpolitik ein fallbezogenes, flexibel einsetzbares Budget für Lohnsubventionen zur Verfügung stellen. Ein solches Förderpaket kann durch Variation der Höhe und der Dauer der Subvention sowie durch ergänzende berufsbegleitende Qualifizierungsmaßnahmen erweitert werden.

### Mehr Autonomie für Arbeitslose

Schließlich kann es sinnvoll sein, die Entscheidung über arbeitgeber- oder arbeitnehmerseitige Subvention stärker auf den Arbeitslosen zu verlagern. Dies wäre zu erreichen, indem man Gutscheine über eine bestimmte Höhe der Lohnsubvention ausgibt, die von den Arbeitslosen nach eigenen Vorstellungen bei der Jobsuche eingesetzt werden können. Dies wird beispielsweise im Hamburger Modell praktiziert (siehe IAB-Kurzbericht Nr. 20/2006).

Der Einzelne könnte dann eine niedrig entlohnte Beschäftigung annehmen und das Einkommen über den Gutschein aufstocken (befristeter Kombilohn). Er könnte sich aber auch eine höherwertige Tätigkeit suchen und dem Arbeitgeber die Differenz zwischen Produktivität und

Arbeitskosten erstatten (befristeter Lohnkostenzuschuss). Auch eine Kombination aus beiden Varianten wäre denkbar. Auf diese Weise wäre eine Integration bereits bestehender arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen möglich, die flexibel und damit zielgenau durch die Fallmanager eingesetzt werden könnten.

Ein weiterer Vorteil bestünde darin, dass die Eigeninitiative der Arbeitslosen gefördert wird. Sie müssen sich über ihr persönliches Beschäftigungsproblem klar werden und können den Gutschein entsprechend einsetzen. Auch lässt sich auf diese Weise besser überprüfen, ob die Hilfebedürftigen ihren Mitwirkungspflichten tatsächlich nachkommen.

### Weniger Bürokratie

Grundlage für die arbeitsmarktpolitische Wirksamkeit eines Instruments ist schließlich dessen Implementierung. Die Zwischenergebnisse der Hartz-Evaluation zeigen, dass Beantragung wie Auszahlung der Leistungen möglichst transparent sein und nach einfachen und nachvollziehbaren Kriterien erfolgen sollten. Jeglicher bürokratische Aufwand behindert Unternehmen und Arbeitslose bei der Inanspruchnahme eines Instruments. Auch in der Arbeitsvermittlung sind die Anreize gering, ein aufwändiges Instrument aktiv zu vermarkten. Ein hoher Bekanntheitsgrad und eine hohe Akzeptanz sind jedoch unabdingbar für seinen Erfolg. Da Monatslöhne aufgrund verschiedener Faktoren wie variabler Arbeitszeiten schwanken, lässt sich der administrative Aufwand auch durch eine Pauschalierung der Zahlungen reduzieren.

### Fazit

Aktive Arbeitsmarktpolitik wäre überfordert, wollte sie *allein* fehlende oder unzureichende Beschäftigungs- und Arbeitsanreize kompensieren oder korrigieren. In diesen Fällen ist an Institutionen wie dem Transfer- und Abgabensystem anzusetzen und deren Anreizwirkung zu verändern. Die Reformen der vergangenen Jahre gingen in die richtige Richtung und haben den frühzeitigen Renteneintritt unattraktiver gemacht. Auch der Anspruch auf einen relativ langen Transferbezug ist gekappt worden, so dass die Suchintensität älterer Arbeitsloser gestiegen ist.

Lohnsubventionen in der hier vorgeschlagenen Form können ergänzend ein schneller Schritt sein, um den bei Arbeitgebern und Arbeitnehmern notwendigen Sinneswandel zu Gunsten einer stärkeren Teilhabe Älterer am Arbeitsleben zu unterstützen. Um das Potential dieser Instrumente auszuschöpfen, sollten auch atypische Erwerbsformen gefördert werden, die wegen ihrer hohen Flexibilität eine Brücke in den ersten Arbeitsmarkt bauen können. Auf diesem Wege könnten Unternehmen den Umgang mit älteren Mitarbeitern probieren und sich auf der Grundlage dieser Erfahrungen entschließen, mehr Ältere einzustellen und zu beschäftigen.

### Die Autoren



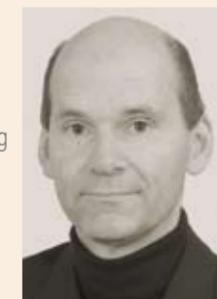
Dr. Martin Dietz ist Referent beim Vizedirektor des IAB.



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



Dr. Susanne Koch ist Leiterin der Koordination der Evaluationsforschung und Forschungsplanung am IAB.



Dr. Ulrich Walwei ist Vizedirektor und Leiter des Forschungsbereichs 3 „Wachstum, Demographie und Arbeitsmarkt“ am IAB.

### Für weitere Informationen

[martin.dietz@iab.de](mailto:martin.dietz@iab.de), [hermann.gartner@iab.de](mailto:hermann.gartner@iab.de), [ulrich.walwei@iab.de](mailto:ulrich.walwei@iab.de), [susanne.koch@iab.de](mailto:susanne.koch@iab.de)

## „Die Peinlichkeitsschwelle ist gesunken“

Markus Promberger in der Frankfurter Allgemeinen Sonntagszeitung vom 4.6.2006

**Handelsblatt**

**DIE WELT**  
DIE WELT GEHÖRT DENEN. DIE NEU DENKEN.

**DIE ZEIT**  
WOCHENZEITUNG FÜR POLITIK • WIRTSCHAFT • WISSEN UND KULTUR

**Frankfurter Rundschau**

**NÜRNBERGER**  
Nachrichten

Monatlich nehmen im Durchschnitt rund 150 Agenturmeldungen und Presseartikel Bezug auf das IAB. Eine kleine Auswahl an Zitaten aus dem Medienecho:

**[dpa]**

„Die Abwanderung hochqualifizierter deutscher Arbeitskräfte in andere europäische Länder wird nach Ansicht eines Experten weiter zunehmen. ‚Der Prozess wird in den nächsten Jahren nicht stagnieren‘, sagte der Leiter der Arbeitsgruppe Migration und Integration am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in Nürnberg, Elmar Hönekopp, in einem dpa-Gespräch. Gleichzeitig würden aber auch immer mehr sehr gut ausgebildete Kräfte aus dem Ausland nach Deutschland kommen. ‚Wir werden Know-How verlieren und gewinnen.‘“  
dpa am 15.5.2006

**[Frankfurter Allgemeine Sonntagszeitung]**

„Die Peinlichkeitsschwelle ist gesunken“, sagt Promberger und spricht von ‚verdeckter Arbeitslosigkeit‘: Menschen, die schon früher ein Anrecht auf Stütze gehabt hätten, aber aus Scham nicht zum Sozialamt gegangen seien, beantragten heute guten Gewissens ALG II. Schließlich sei ‚Arbeitslosigkeit ein normaler Zustand geworden in einer Gesellschaft, die nicht mehr allen Arbeit geben kann.‘“  
Frankfurter Allgemeine Sonntagszeitung vom 4.6.2006

**[die tageszeitung]**

„Seit 2000 hat sich wenig bewegt. Junge Frauen unter 29 machen zwar eher Karriere als früher. Das Bild ändert sich aber, wenn wir die Frauen ab 30 ansehen, die Kinder bekommen könnten. Der Anteil der Mütter an den Führungskräften ist sogar geschrumpft.“  
Corinna Kleinert in der tageszeitung vom 9.6.2006

**[Süddeutsche Zeitung]**

„Ein Hauptproblem liege ... auch in den mangelnden Voraussetzungen, die viele Hauptschüler für ihren Berufseinstieg mitbrächten. So seien die Anforderungen der Ausbildungsgänge in den vergangenen Jahren stetig erhöht worden, ohne dass die Schulen Schritt gehalten hätten. Die Arbeitsmarktforscherin Jutta Allmendinger forderte deshalb für die Jugendlichen eine gründlichere Vorbereitung auf das Berufsleben als bisher. ‚Die desolaten Aussichten von Hauptschülern sind ein gesellschaftliches Pulverfass‘, warnte die Direktorin des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).“  
Süddeutsche Zeitung vom 22.6.2006

**[stern]**

„In Zeiten wachsender Mobilität ist Kleinstaaterei im Bildungsbereich absurd. Auch wenn das Kooperationsverbot im Hochschulbereich gekippt wird, sind die derzeitigen Pläne der großen Koalition zur Föderalismusreform ein Irrweg.“  
Jutta Allmendinger im stern vom 29.6.2006

**[Stuttgarter Zeitung]**

„... im Jahr 2005, so berichtet Frank Wießner vom Nürnberger Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), seien immerhin 70 bis 80 Prozent der bis dahin geförderten Existenzgründer noch tätig gewesen. Und dies, so meint der Arbeitsmarktexperte, sei keine schlechte Quote.“  
Stuttgarter Zeitung vom 30.6.2006

**[Handelsblatt]**

„Seit zehn, zwanzig Jahren zeichnet sich immer deutlicher ab: Flexible Erwerbsformen gewinnen an Bedeutung, das sogenannte ‚Normalarbeitsverhältnis‘ verliert an Gewicht. So stieg zwischen 1994 und 2004 die Zahl der Teilzeitbeschäftigten um 4,5 Millionen. Im selben Zeitraum stieg auch die Zahl der Selbständigen um rund 500.000, der Zeitarbeitnehmer um etwa 300.000 und der befristet Beschäftigten um knapp 200.000. Demgegenüber reduzierte sich die Zahl der Vollzeitbeschäftigten um 2,7 Millionen auf jetzt 23,7 Millionen. Besonders dramatisch ist die Talfahrt der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung. Seit der Wiedervereinigung hat sie um ein Achtel abgenommen, während die Gesamtzahl der Erwerbstätigen im Wesentlichen gleich geblieben ist.“  
Ulrich Walwei im Handelsblatt vom 4.7.2006

**[DIE ZEIT]**

„Die Bedingungen am Arbeitsmarkt haben sich deutlich verändert“, sagt IAB-Wissenschaftler Dietrich. „Durch die Globalisierung geraten einfache Tätigkeiten unter Druck.“ In den fünfziger Jahren hätte noch rund ein Drittel der Menschen in Deutschland keine abgeschlossene Berufsausbildung gehabt, heute seien es unter 15 Prozent. Und selbst für die gibt es nicht mehr genug Ungelerntenjobs.“  
DIE ZEIT vom 20.7.2006

**[Frankfurter Rundschau]**

„Der Trend geht in Richtung steigende Langzeitarbeitslosigkeit“, sagt der Vizedirektor des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Ulrich Walwei, der FR. ... Walwei macht sich dafür stark, sich stärker um den ‚harten Kern‘ der Langzeitarbeitslosen zu kümmern, also um 600 000 Männer und Frauen, die seit mehr als sechs Jahren keine Beschäftigung haben. ... Nötig sei zu klären, ob die Betroffenen überhaupt noch beschäftigungs- oder erwerbsfähig seien. Im Vergleich zu anderen Ländern – etwa den Niederlanden – sei Deutschland relativ restriktiv, wenn es um die Frage gehe, ob jemand erwerbsunfähig ist.“  
Frankfurter Rundschau vom 2.8.2006

**[Frankfurter Allgemeine Zeitung]**

„Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) geht davon aus, dass spätestens vom Jahr 2015 an, wenn die Generation der ‚Babyboomer‘ anfängt, aus dem Erwerbsleben auszuscheiden, das Angebot an Arbeitskräften dramatisch abnehmen wird. Dadurch wird sich das Verhältnis zwischen Jung und Alt drastisch verschieben. Auch Zuwanderung und eine verlängerte Lebensarbeitszeit können diesen Trend nur abmildern. ‚Der Engpass bei den Jungen ist absehbar‘, sagt IAB-Experte Johann Fuchs und warnt vor der Annahme, der demographische Wandel löse das Problem der Massenarbeitslosigkeit quasi nebenbei. Ohne die notwendige Qualifizierung droht laut Fuchs ein Horrorszenario: ‚Ein Mangel an Fach- und Füh-

rungskräften bei gleichzeitig hoher Arbeitslosigkeit.“  
Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 16.9.2006

**[dpa]**

„Die durchschnittliche Beschäftigungsdauer von Zeitarbeitnehmern bei Verleihunternehmen sei seit Mitte der 90er Jahre stetig gesunken, geht aus einer am Mittwoch veröffentlichten Studie des Nürnberger Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hervor. Von dieser Entwicklung seien vor allem weniger qualifizierte Beschäftigte betroffen.“  
dpa am 20.9.2006

**[Süddeutsche Zeitung]**

„Weibliche Azubis schließen ihre Ausbildung im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen häufiger erfolgreich ab. Das teilte das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) am Dienstag in Nürnberg mit. Nach einer Studie des Instituts mit 16 000 befragten Betrieben und Verwaltungen sind zwar nur 44 Prozent der westdeutschen Auszubildenden weiblich, bei den Absolventen stellen sie jedoch fast die Hälfte. Im Osten der Republik sieht es ähnlich aus: Nur 40 Prozent der Azubis sind Frauen, doch 43 Prozent der Azubis mit Abschlusszeugnis sind weiblich.“  
Süddeutsche Zeitung vom 27.9.2006

**[FOCUS]**

„Das ist ja kein neues Phänomen, über das wir sprechen. Jetzt hat Hartz IV aber die verdeckte Armut transparent gemacht“, meint Jutta Allmendinger, Leiterin des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung in Nürnberg. Zur Unterschicht rechnet die Professorin für Soziologie arbeitslose Menschen, die über Jahre hinweg am staatlichen Transfertropf hängen. „Es ist die Dauer dieses Zustandes, der die Antriebslosigkeit fördert.“  
FOCUS vom 23.10.2006

**[Nürnberger Nachrichten]**

„Angesichts von Abschlägen auf die staatliche Rente steigt bereits jetzt das Renten-Eintrittsalter – langsam, aber spürbar. Die ‚Rente mit 67‘, die das Rentenalter ab 2010 in Stufen bis zum Jahr 2029 von 65 auf dann 67 Jahre anhebt, wird diese Entwicklung beschleunigen. Das Problematische daran ist laut Johann Fuchs das ‚unglückliche Zusammentreffen zweier Effekte‘: Ausgerechnet im Jahr 2030, wenn die ‚Rente mit 67‘ ihre volle Wirkung erst zeigt, schießt aber auch die Zahl der hauptsächlich betroffenen 60- bis 66-Jährigen nach oben – die ‚Baby-Boomer‘ der 1950er und -60er Jahre gehen in Rente. ‚Zusammengenommen ergibt das eine gewaltige Zunahme an älteren Arbeitskräften‘, so Fuchs. Zwischen 1,2 und drei Millionen ‚Erwerbspersonen‘ drängen dann zusätzlich auf den Arbeitsmarkt.“  
Nürnberger Nachrichten vom 18.10.2006

**[DIE WELT]**

„Arbeitsmarktforscher haben sich gegen eine flächendeckende Einführung von Kombilöhnen ausgesprochen. Um die Kosten überschaubar zu halten, sollten sich staatliche Lohnzuschüsse auf begrenzte Zielgruppen konzentrieren, rät das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in einer Studie. Vor allem die Erwerbchancen Älterer könnten mit Kombilöhnen erhöht werden. Dagegen würde der flächendeckende Einsatz nicht nur hohe Kosten, sondern auch beträchtliche Mitnahmeeffekte verursachen.“  
DIE WELT vom 24.10.2006

**[DER SPIEGEL]**

„Nach heutigem Recht haben bereits etwa die Hälfte aller Jobsuchenden über 55 Jahren Anspruch auf 18 Monate Arbeitslosengeld. Nach dem Rüttgers-Modell, das entsprechende Leistungen nach 25 Beitragsjahren vorsieht, würde der Kreis der Berechtigten dagegen auf 40 Prozent zusammenschrumpfen, wie eine erste Hochrechnung des Nürnberger Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung ergab.“  
DER SPIEGEL vom 13.11.2006