

Institut für Arbeitsmarkt-
und Berufsforschung

Die Forschungseinrichtung der
Bundesagentur für Arbeit

IAB

IAB-Forum 2/2007

Das Magazin des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Was man gegen
den drohenden
Fachkräftemangel
unternehmen kann

Wachstumsstütze

Demografie

Die Bevölkerung wird älter.
Die Jungen kommen nicht nach.
Was tun, wenn nachwachsende
Fachkräfte dünn gesät sind?

Bildung

Gut geschulte Arbeitskräfte sind
die Stützen einer gesunden Wirt-
schaft. Ist die Bildung in Deutsch-
land eine tragfähige Basis?

Migration

Können Zuwanderer das Wirt-
schaftswachstum sichern, wenn
es im eigenen Land an Nach-
wuchs und Qualifikation fehlt?

Konjunktur oder Hartz?

IAB-Forscherinnen und -Forscher
debattieren über Ursachen des
Aufschwungs am Arbeitsmarkt.
Ein wissenschaftlicher Diskurs.

IAB•Forum 2/07**Herausgeber**

© 2007

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

Jutta Winters, IAB (v.i.S.d.P.); Ulrich Möller, IAB

unter Mitarbeit von Elfriede Sonntag, Regina Stoll, Martin Schludi, Martina Dorsch und Christiane Spies

Redaktionsassistentz

Erika Popp, IAB

Gestaltung

Petra Wagler, IAB

ps.media GmbH, Hermann-Glockner-Straße 4, 90763 Fürth

Infografiken

Monika Pickel, IAB; Elisabeth Strauß, IAB

ps.media GmbH, Hermann-Glockner-Straße 4, 90763 Fürth

Fotos ©

Werner Gradert, ps.media GmbH (Titelmotiv „Wachstumsstütze“, Motiv „Bäume“, Motiv „Torte“)

Jutta Palm-Nowak, IAB und Felix Rüb, IAB (Fotos Rubriken)

Jupiter Images (Motiv „Berge“)

Corbis GmbH (Motiv „König Artus Tafelrunde“)

Peter Ernszt, Klaus Bock (Motiv „Ritter“ von den Kaltenberger Ritterspielen)

Technische Produktion

Petra Wagler, IAB

Druck

Bonifatius GmbH, Druck•Buch•Verlag

Karl-Schurz-Straße 26, 33100 Paderborn

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

Editorial

So schnell wie sie im letzten Jahr hoch kam, so schnell war sie auch wieder aus den Schlagzeilen verschwunden, die Debatte um den Fachkräftemangel. Zusammen mit der Begeisterung für die gute Konjunktur. Aber eben nur aus den Schlagzeilen. Wer sich ernsthaft mit diesem Problem beschäftigt, der weiß, dass hier eine Zeitbombe tickt, die nicht leicht zu entschärfen ist.

Schon in wenigen Jahren wird sich nämlich zeigen, dass jenseits aller aktuellen Aufregungen Fachkräfte tatsächlich knapp sein werden – branchenweit, flächendeckend und wachstumsschädlich. Es sei denn, es wird etwas dagegen unternommen, jetzt und gleichzeitig an mehreren Stellen und von mehreren Stellen. Denn an den Gesetzmäßigkeiten des demografischen Wandels wird sich bald niemand mehr vorbeidrücken können. Der Einzelne nicht und nicht die Gesellschaft, die Betriebe so wenig wie die Bildungs-, die Familien-, die Migrations- oder die Arbeitsmarktpolitik. Die seit langem bis zum Überdruß wiederholten Warnungen der Bevölkerungswissenschaft vor den Folgen dieses Wandels scheinen jedenfalls bislang noch nicht überall gehört zu werden. Auch wenn seine Vorboten – z. B. als „Rente mit 67“ – bereits lautstark vom Ende des „Weiter so“ künden.

Das IAB hat sich – zusammen mit der Bundesagentur für Arbeit und ihrer Selbstverwaltung – dieses Themas erneut angenommen. Selbst auf die Gefahr hin, dass man sich damit dem Vorwurf aussetzt, nur alte Befunde aufgewärmt und bereits bekannte Argumente wiederholt zu haben: Selten gab es eine derart große Lücke zwischen dem Stand der wissenschaftlichen Erkenntnis und der Bereitschaft zum Handeln.

Hier gilt es, neue Impulse zu setzen. Einen bescheidenen Beitrag will der Schwerpunkt „Wachstumsstütze“ in diesem IAB-Forum leisten. Darüber hinaus ist eine gemeinsame Fachkräftekonferenz von IAB und BA geplant, die am 29. und 30. April 2008 unter dem Motto „Wissenschaft trifft Praxis“ in Nürnberg veranstaltet wird.



Neben dem Schwerpunkt finden Sie weitere Themen, die einen Eindruck von der Forschungsbreite des Instituts vermitteln sollen:

Durchaus in Bezug zum Fachkräftemangel und seinen Therapieansätzen steht die Einschätzung der Kosten und Erträge von Bildung, die jenseits aller Quellen- und Rechenproblematik eines zeigt: Bildung lohnt sich, noch immer. Im übertragenen wie im konkreten Sinne, in Euro und in Cent. Dies belegt auch die Analyse der Einkommen von Geisteswissenschaftlern. Denn sie können mit beachtlichen Durchschnittswerten aufwarten, auch wenn diese etwas unterhalb vergleichbarer Akademikerverdienste liegen. Von wegen „Armer Poet ...“.

Besonders (ertrag)reich ist oft der Blick hinter die Kulissen, seien sie aus statistischen Kurven gebaut oder aus glatt durchgeschriebenen und sorgfältig redigierten

Texten gemacht: So zeigt der Vergleich zwischen dem Arbeitsmarktaufschwung 1999/2000 und 2006/2007 zwar eine frappierende Ähnlichkeit, wenn man nur die Hand voll gängiger Eckwerte betrachtet. Bei näherem Hinsehen werden aber gravierende Unterschiede sichtbar, insbesondere in der Beschäftigungsqualität.

„Transparenz“ war auch die Devise, mit der sich das IAB der Frage „Konjunktur oder Hartz?“ genähert hat. In einer offenen Diskussionsrunde war nach den Ursachen des Aufschwungs am Arbeitsmarkt gefragt und nach tragfähigen Antworten gesucht worden. Im Ergebnis scheint es noch zu früh zu sein für eine abschließende und verbindliche Position des IAB. Gleichwohl gibt es klare Hinweise darauf, dass die Reformen gewirkt haben.

Der Verlauf der Diskussion und viele einzelne Diskussionsbeiträge schienen interessant genug, um dafür im IAB-Forum Platz zu schaffen. Zudem haben sie meines Erachtens ein schönes Beispiel für einen herrschaftsfreien Diskurs geliefert.

Zur Transparenz beitragen sollen auch wieder die Rubriken, die aus verschiedenen Perspektiven die Arbeit des IAB beleuchten. Hervorzuheben sind diesmal die Antrittsvorlesung des neuen Institutsdirektors Professor Joachim Möller (auch als Videocast unter www.iab.de/videocast/antrittsvorlesung anzuschauen) oder der Bericht über die „Nürnberger Gespräche“, die jetzt übrigens allen Interessierten offenstehen.

„Mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit“ wird das IAB-Forum auch künftig ein Ort sein, an dem sich Wissenschaft offen zeigen und die Nähe zur Praxis suchen wird. Das weiß und verabschiedet sich deshalb gelassen in den Ruhestand

Ihr

Uli Möller

(Redaktion IAB-Forum)

Der Autor



Ulrich Möller

ist Leiter des Servicebereichs „Publikationen, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit“ am IAB

ulrich.moeller@iab.de



Inhalt

Themenschwerpunkt

Demografischer Wandel

- Ein altbekanntes Menetekel** 4
von Johann Fuchs und Brigitte Weber

Arbeitsmarkt für Ingenieure

- Derzeit noch kein allgemeiner Mangel** 10
von Wolfgang Biersack, Anja Kettner
und Franziska Schreyer

Schlüsselfrage

- Mit Berufsprognosen gegen
Fachkräftemangel?** 14
von Peter Kupka

Arbeitsmarktpolitik

- Vom Arbeitslosen zur Fachkraft** 18
von Thomas Kruppe

Migrationspolitik

- Horch was kommt von draußen rein ...** 22
von Herbert Brücker

Weitere Themen und Rubriken

Podium 28

Eine Auswahl aus dem Veranstaltungsprogramm

Aufschwung am Arbeitsmarkt

- Die Entwicklungsmuster wandeln sich** 36
von Hans-Uwe Bach und Eugen Spitznagel

Projekte 44

Wichtige Forschungsvorhaben im Überblick

Bildungshunger

- Genuss ohne Reue** 46
von Markus Hummel und Alexander Reinberg

Publikationen 54

Aktuelle Publikationen von Mitarbeiterinnen
und Mitarbeitern des IAB – eine Auswahl

Arts and Figures

- Was Geisteswissenschaftler
so verdienen** 56
von Maria Kräuter, Willi Oberlander
und Frank Wießner

Personen 61

Neuigkeiten aus der Abteilung „Leute“

Wissenschaftlicher Diskurs

- Konjunktur oder Hartz?** 64
Eine Diskussionsrunde im IAB

Presse 72

Das IAB in den Medien

Demografischer Wandel

Ein altbekanntes Menetekel

Ein gewichtiges Argument in der Diskussion um den Fachkräftemangel lautet, dass das Potenzial an Arbeitskräften in den nächsten Jahren und Jahrzehnten aus demografischen Gründen dramatisch schrumpfen wird. Noch stehen den Betrieben rund 45 Millionen Arbeitskräfte zur Verfügung. Spätestens Mitte des nächsten Jahrzehnts wird sich das Blatt aber wenden.



Langfristig ist mit einem gewaltigen Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials zu rechnen, der nach Projektionen des IAB 2050 eine Größenordnung von rund 9 bis 13 Millionen Personen erreicht haben wird. Manche meinen, dass man die Abnahme des Arbeitskräftepotenzials mit einer höheren Erwerbsbeteiligung und mehr Zuwanderung stoppen könnte. Tatsächlich ist aber der demografische Effekt auf das Erwerbspersonenpotenzial viel höher als oben angegeben: Denn steigende Erwerbsquoten von Frauen und Älteren sowie ein positiver Zuwanderungssaldo sind dort bereits eingerechnet.

Bedrohlicher Kindermangel

Ausschlaggebend für die Abnahme des Erwerbspersonenpotenzials ist die Geburtenentwicklung. Seit über 30 Jahren erreicht in Deutschland die durchschnittliche Geburtenziffer mit rund 1,4 Kindern pro Frau bei weitem nicht mehr den Wert, der erforderlich wäre, um das Bevölkerungsniveau stabil zu halten. Dieser Wert liegt bei knapp 2,1. Deutschland bräuchte damit um 50 Prozent mehr Geburten, damit die Bevölkerung langfristig nicht gravierend schrumpft.

In den nächsten Jahren verschiebt sich vor allem der Altersaufbau der Bevölkerung, weil die geburtenstarken Jahrgänge aus den 50er und 60er Jahren immer älter werden (vgl. Abbildung 1). So wandert die Bevölkerungsspitze aus dem Jahr 2005 immer weiter nach rechts (2020) bis sie ganz verschwindet (2050). Ab 2020 scheiden die dann 65-jährigen Baby-Boomer nach und nach aus dem Erwerbsleben aus. An den viel schwächer besetzten nachrückenden Jahrgängen zeigt sich der herrschende Geburtenmangel: Bis zum Jahr 2050 nimmt die Zahl der Kinder und Jugendlichen um ein Drittel ab.

Schrumpfendes Erwerbspersonenpotenzial

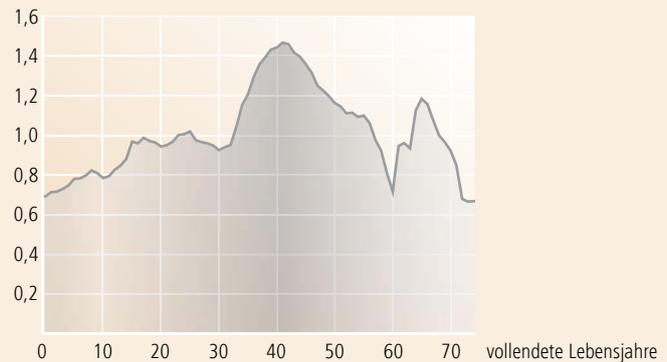
Es liegen also zwei demografische Entwicklungen vor. Erstens altert die Bevölkerung und zweitens schrumpft sie. Beides beeinflusst das Erwerbspersonenpotenzial. Es errechnet sich aus der Multiplikation von Bevölkerung und Erwerbsquoten, differenziert nach Alter, Geschlecht oder anderen Merkmalen. Mit den Erwerbsquoten wird die Beteiligung verschiedener Bevölkerungsgruppen am Erwerbsleben gemessen.

Abbildung 1

Altersstruktur der Bevölkerung...

- in Mio. Personen

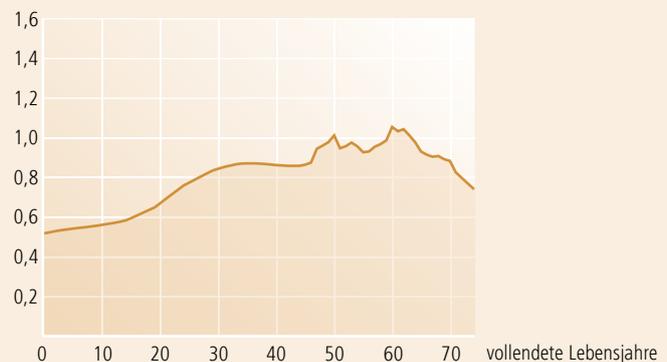
... 2005



... 2020



... 2050



Quelle: Statistisches Bundesamt 2005; eigene Berechnungen.

Nun haben Jüngere und Ältere eine geringere Erwerbsbeteiligung als Personen mittleren Alters, da sie teilweise noch in Ausbildung oder bereits im Ruhestand sind. Einmal angenommen, die altersspezifischen Erwerbsquoten blieben in Zukunft konstant auf heutigem Niveau und es gäbe keine Zuwanderung. Dann würde das Erwerbspersonenpotenzial ausschließlich von den künftigen Geburten, den Sterbefällen und vor allem von Veränderungen in der Altersstruktur der Bevölkerung bestimmt. Wenn man nur diese demografischen Komponenten in Ansatz bringt, dann nimmt das Erwerbspersonenpotenzial ab 2004 zunächst nur langsam ab. Aber der Prozess gewinnt rasch an Fahrt (vgl. Szenario 1 in Abbildung 2). Im Jahr 2020 ist das Potenzial mit rund 40 Millionen Personen um etwa 4,3 Millionen geringer als 2004. Im Jahr 2050 beträgt es gemäß der Modellrechnung nur noch 26,3 Millionen Personen. Das Potenzial liegt dann um gut 40 Prozent unter dem Wert von 2004. Der gesamte demografische Effekt – der aus Alterung und Geburtendefizit resultiert – beträgt somit im Jahr 2050 mehr als 18 Millionen Personen.

Ein Teil des Rückgangs ist auf die Alterung der Bevölkerung zurückzuführen. Zunehmend mehr Menschen erreichen bereits in wenigen Jahren ein Alter, in dem die Beteiligung am Erwerbsleben niedrig ist. Sind beispielsweise von den 40-Jährigen 94 Prozent Teil des Erwerbspersonenpotenzials, sinkt diese Quote mit zunehmendem

Alter überproportional. In 2004 zählten von den 50-Jährigen noch 89 Prozent dazu, von den 60-Jährigen aber nur noch 37 Prozent.

Wenn man die Erwerbsquoten und auch die Altersstruktur der Bevölkerung konstant hält, dann lässt sich der Einfluss der Alterung auf das Erwerbspersonenpotenzial bestimmen. Bis zum Jahr 2020 reduziert allein die Verschiebung der Altersstruktur der Bevölkerung das Erwerbspersonenpotenzial um weitere 1,4 Millionen Personen (vgl. Szenario 2 in Abbildung 2). Danach wird der Effekt stärker, wie die braune Fläche in Abbildung 2 zeigt. Der isolierte Alterungseffekt beläuft sich im Jahr 2050 auf immerhin 5,4 Millionen Erwerbspersonen.

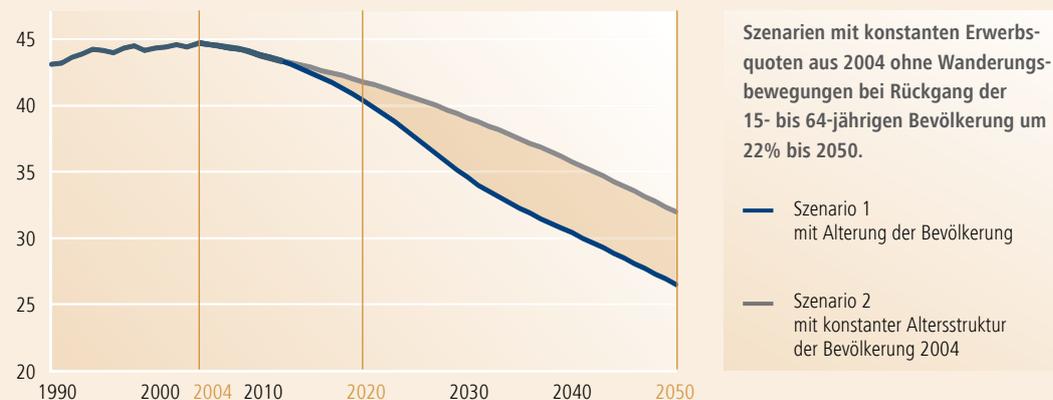
Drei Hoffnungsträger

Der schon lang anhaltende Trend zur steigenden Frauenerwerbstätigkeit wird sich aller Wahrscheinlichkeit nach fortsetzen. Die IAB-Szenarien zum Erwerbspersonenpotenzial berücksichtigen einen Anstieg der Frauenerwerbsbeteiligung, bei dem die Erwerbsquoten schon fast das Maximum erreichen. Beispielsweise sind heute 90 Prozent der deutschen Frauen im Alter von 30 bis 49 Jahren Teil des Erwerbspersonenpotenzials. Für das Jahr 2050 wurde eine Steigerung auf 97 Prozent angenommen. Daraus ergibt sich isoliert betrachtet ein Zugewinn von rund 1,4 Millionen Erwerbspersonen (vgl. Tabelle).

Abbildung 2

Szenarien zur Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials bis 2050

- in Mio. Personen



Quelle: Eigene Berechnungen.

© IAB

Tabelle

Entwicklungskomponenten des Erwerbspersonenpotenzials 2004 bis 2050

- in Mio. Personen

Zeitraum	Demografie ¹⁾	Migration ²⁾	Verhalten ³⁾	Rente mit 67 ⁴⁾
2004 bis 2020	- 4,3	2,0	1,0	0,5 / 1,3
2020 bis 2050	- 13,9	5,8	0,4	0,3 / 1,1
gesamter Zeitraum 2004 bis 2050	- 18,2	7,8	1,4	0,9 / 2,4

Anmerkungen:

¹⁾Alterung und Geburtenendefizit. ²⁾Bei jährlichem Wanderungssaldo von 200.000. ³⁾Vor allem steigende Erwerbsquoten von Frauen. ⁴⁾Prognostizierte Unter- und Obergrenze des Effekts.

Quelle: Eigene Berechnungen.

© IAB

Reserven dürfte es wohl nur noch bei den Ausländerinnen geben. Läge deren relativ niedrige Erwerbsbeteiligung auf dem Niveau der deutschen Frauen, ergäbe sich daraus ein zusätzliches Potenzial von rund 400.000 Arbeitskräften – immerhin ein Viertel des derzeitigen Arbeitskräftepotenzials der Ausländerinnen von rund 1,6 Millionen.

Ein derartig kräftiger Anstieg der Frauenerwerbsbeteiligung wird sicherlich nur unter günstigen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen erreichbar sein. Er setzt weiter steigende Erwerbswünsche von Frauen voraus. Vor allem aber muss es realistische Chancen für die Aufnahme einer Berufstätigkeit geben – den Arbeitsplatz wie den Kitaplatz. Bei den Ausländerinnen muss die Integration in den Arbeitsmarkt zudem durch weitere Maßnahmen unterstützt werden.

Auch eine längere Lebensarbeitszeit wirkt dem Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials entgegen. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können künftig erst mit Vollendung des 67. Lebensjahres eine abschlagsfreie Rente beziehen. Von der „Rente mit 67“ ist die Bevölkerung im Alter von 60 bis 66 Jahren betroffen, die in den nächsten Jahren erheblich steigt. Diese Zunahme der Zahl der Älteren und ihr längerer Verbleib im Erwerbsleben führen zu einem deutlichen Anstieg des Erwerbspersonenpotenzials. Je nachdem, wie viele bereit sind, mit Abschlägen in Rente zu gehen, stehen dem Arbeitsmarkt dann zwischen 0,5 Millionen und gut 1,3 Millionen Erwerbspersonen zusätzlich zur Verfügung (vgl. Tabelle).

Nach Abschluss der Einführungsphase der „Rente mit 67“ stehen dem Arbeitsmarkt im Jahr 2030 zwischen 1,2 und 3,4 Millionen mehr Arbeitskräfte zur Verfügung. Danach schwindet dieser Berg zusätzlicher Arbeitskräfte wieder, weil die „Baby-Boomer“ das 67. Lebensjahr erreichen. Bis 2050 steigert deshalb die Rente mit 67 das Arbeitskräftepotenzial nur noch um 0,9 bis 2,4 Millionen (vgl. Tabelle). Sie verdoppelt damit aber immerhin den Verhaltenseffekt, der aus den höheren Erwerbsquoten der Frauen resultiert.

Vierte Hoffnung Migration

Zuwanderer verstärken die Bevölkerung und erhöhen damit das Erwerbspersonenpotenzial (vgl. auch Herbert Brückers Artikel „Migrationspolitik – Horch was kommt von draußen rein“ auf Seite 22). Ein plausibles Szenario, das die heute noch schwer kalkulierbaren Konsequenzen der EU-Osterweiterung berücksichtigt, könnte von einem jährlichen Nettozuzug von rund 100.000 bis 200.000 Personen ausgehen. Dies sind aber nicht nur Arbeitskräfte. In solchen Größenordnungen bewegte sich jedenfalls in den vergangenen 40 bis 50 Jahren die gesamte Nettozuwanderung.

Erfahrungsgemäß ziehen mehr jüngere Menschen nach Deutschland, während bei den Älteren die Fortzüge überwiegen. Die Zuwanderung verjüngt also die Bevölkerung. Es spricht wenig dagegen, diese günstige Altersverteilung auch für die Zukunft anzunehmen.

Aus einer jährlichen Nettozuwanderung von ca. 200.000 Personen resultiert bis 2050 ein Wanderungseffekt von etwa 7,8 Millionen, um den das Erwerbspersonenpotenzial höher läge als gänzlich ohne Wanderungen (vgl. Tabelle). Der Effekt schließt auch die generativen Folgen der Zuwanderung ein, also Geburten und Sterbefälle der Migranten.

Man benötigte 400.000 Nettozuzüge pro Jahr, wollte man im Zusammenspiel mit höheren Erwerbsquoten von Frauen und Älteren die demografische Entwicklung vollständig kompensieren. Angesichts des weltweiten Wettbewerbs um „die besten Köpfe“ stellt sich aber die Frage, ob Deutschland tatsächlich in diesem Umfang Arbeitskräfte aus dem Ausland anziehen könnte – ungeachtet der damit verbundenen Integrationsprobleme.

Schwache Wachstumsstütze Bildung

Die mittleren und höheren Altersgruppen stellen heute das Gros des qualifizierten Arbeitskräfteangebots. Diese gut ausgebildeten und zahlenmäßig stark besetzten Bevölkerungsteile rücken immer näher an das Rentenalter heran. Deshalb wird das Qualifikationsniveau der älteren Bevölkerung, das heute bereits hoch ist, in den nächsten Jahrzehnten weiter steigen.

Ein halbwegs ausreichender Ersatz an qualifizierter Erwerbsbevölkerung wäre nur zu erwarten, wenn sich die nachrückenden geburtenschwachen Jahrgänge deutlich besser qualifizieren würden als die demnächst ausscheidenden Älteren. Wenn die Zahl der Jüngeren – wie prognostiziert – um rund ein Drittel abnimmt, dann müsste der Anteil der Studierenden um mehr als 40 Prozent steigen, damit die Zahl der Fachhochschul- und Hochschulabsolventen konstant bleibt. Statt der derzeit rund 38 Prozent müssten

demnach über 50 Prozent eines Altersjahrgangs das Abitur machen und erfolgreich studieren. Gerade davon kann derzeit aber nicht die Rede sein. Denn aus der Bildungsexpansion von einst ist weithin Stagnation geworden.

In Verbindung mit einer abnehmenden Zahl jüngerer Arbeitskräfte könnte es deshalb schon bald zu einem Mangel an qualifizierten Fachkräften kommen. Bereits langfristig ist damit insbesondere auf dem Akademikerarbeitsmarkt zu rechnen (vgl. auch Wolfgang Biersack, Anja Kettner und Franziska Schreyers Artikel „Ingenieurarbeitsmarkt – Derzeit noch kein allgemeiner Mangel“ auf Seite 10). In abgeschwächter Form gilt dies auch für betrieblich ausgebildete Fachkräfte. Nur mit einem Bündel von Maßnahmen kann man diesem Prozess entgegenwirken. Hierzu zählen vorrangig die Ausschöpfung von Potenzialen an qualifizierten Arbeitslosen, die Verbesserung der Beschäftigungsmöglichkeiten von Frauen sowie eine gesteuerte Zuwanderungspolitik. Hinzukommen muss aber die Mobilisierung von Reserven auf allen Ebenen der allgemeinen wie beruflichen Bildung sowie der Weiterbildung (vgl. auch Thomas Kruppes Artikel „Arbeitsmarktpolitik – Vom Arbeitslosen zur Fachkraft auf Seite 18). Besonderes Augenmerk ist darauf zu richten, die berufliche Kompetenz älterer Mitarbeiter zu erhalten und weiter zu entwickeln.

Literatur

Fuchs, Johann; Reinberg, Alexander (2007): Demografische Effekte auf das Erwerbspersonenpotenzial, in: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Hrsg.), Fachkräftebedarf der Wirtschaft. Materialsammlung B: Zukünftiger Fachkräftemangel?, Nürnberg.

Fuchs, Johann; Söhnlein, Doris (2007): Einflussfaktoren auf das Erwerbspersonenpotenzial. Demografie und Erwerbsverhalten in Ost- und Westdeutschland, IAB Discussion Paper Nr. 12/2007.

Die Autoren



Dr. Johann Fuchs
ist wissenschaftlicher
Mitarbeiter im Forschungs-
bereich „Wachstum und
Demographie“ am IAB.
johann.fuchs@iab.de



Brigitte Weber
ist Mitarbeiterin
im Forschungsbereich
„Wachstum und
Demographie“ am IAB.
brigitte.weber@iab.de



Arbeitsmarkt für Ingenieure

Derzeit noch kein allgemeiner Mangel

Die günstige konjunkturelle Entwicklung hat ab 2006 die Nachfrage nach Arbeitskräften deutlich steigen lassen. Insbesondere bei Ingenieurinnen und Ingenieuren klagen Wirtschaft und Verbände über Fachkräftemangel. In den Ingenieurberufen gab es im 4. Quartal 2006 mit rund 66.000 die höchste Zahl sofort zu besetzender offener Stellen.

Die Politik hat rasch reagiert: Gelockert wurden die Zugangsbeschränkungen zum deutschen Arbeitsmarkt für Ingenieurinnen und Ingenieure im Maschinen- und Fahrzeugbau sowie im Elektrobereich aus den zwölf neuen EU-Mitgliedstaaten. Ist die Lage schon so dramatisch, wie man hört? Was ist mittelfristig zu erwarten? Und was ist zu tun, um einem drohenden Ingenieurmangel zu begegnen?

Betriebe wollen Stellen schneller besetzen

Das IAB führt regelmäßig Erhebungen zum gesamtwirtschaftlichen Stellenangebot und zum Verlauf von Stellenbesetzungen durch. Bei Neueinstellungen von Ingenieurinnen und Ingenieuren vergingen im Jahr 2006 vom Beginn der Suche bis zur tatsächlichen Arbeitsaufnahme rund 122 Tage, im Jahr 2005 waren es 127 Tage und im



ebenfalls konjunkturstarken Jahr 2000 etwa 120 Tage. Die tatsächliche Zeit, die bis zur Besetzung einer Stelle vergeht war bis Ende 2006 somit fast unverändert. Das spricht zumindest bis dato gegen die These eines ausgeprägten Mangels.

Stark zurückgegangen ist jedoch die Zeit, die die Betriebe für eine Stellenbesetzung einplanen. Zwischen den Jahren 2005 und 2006 hat sich die Anzahl der Tage nahezu halbiert: von 103 auf 58. Allerdings konnten die Betriebe ihre eigenen engen Zeitvorgaben nicht einhalten: 80 Tage beanspruchte die Entscheidungsfindung für Ingenieurinnen und Ingenieure und weitere 42 Tage vergingen, bis die Ausgewählten tatsächlich die Arbeit aufnehmen. Dass die offenen Stellen länger unbesetzt bleiben als geplant, liegt somit in erster Linie an den ehrgeizigeren Zielvorgaben und nicht an einer Verlängerung der tatsächlichen Besetzungsdauer.

Zahl guter Bewerbungen ging kaum zurück

Haben sich 2005 noch 35 Ingenieurinnen oder Ingenieure auf eine ausgeschriebene Stelle beworben, so waren es 2006 nur noch 21. Darunter gab es nach Aussagen der Betriebe jedoch sechs geeignete Bewerbungen, nur eine weniger als 2005. Zumindest bis Ende 2006 lässt sich ein Mangel also auch hiermit nicht begründen.

Dabei handelt es sich um einen Durchschnittswert. In einzelnen Betrieben kann es durchaus vorgekommen sein, dass keine geeigneten Bewerbungen eingingen. In der gesamtwirtschaftlich repräsentativen IAB-Betriebsbefragung gaben hingegen nur sechs Prozent der Betriebe an, dass sie gar keine bzw. keine geeigneten Bewerbungen für eine offene Stelle hatten.

Allerdings war 2006 jede vierte Neueinstellung in Ingenieurberufen mit Schwierigkeiten verbunden, weil Bewerberinnen und Bewerber nicht über die geforderten beruflichen Kenntnisse verfügten. Dies bedeutet eine Verschlechterung gegenüber 2004 von sieben Prozentpunkten und liegt zehn Prozentpunkte über dem Durchschnitt für alle Berufe – ein Hinweis auf zunehmende Engpässe .

Viele bleiben arbeitslos

Auf zunehmende Engpässe weist auch die Tatsache hin, dass die Zahl der arbeitslosen Ingenieurinnen und Ingenieure von Monat zu Monat sinkt. Gleichwohl waren im November 2007 immer noch 21.700 Arbeitslose gemeldet, die eine Ingenieur Tätigkeit anstrebten. Die geringere Arbeitslosigkeit ist in erster Linie einem Rückgang der Neuzugänge in Arbeitslosigkeit geschuldet. Personen, die bereits arbeitslos sind, haben trotz günstiger konjunktureller Entwicklung keine besseren Chancen auf Rückkehr in den Arbeitsmarkt. Im Gegenteil: Betriebe stellen arbeitslose Ingenieurinnen und Ingenieure seltener ein als früher: Fielt 2004 in 19 Prozent der Neueinstellungen die Wahl auf Arbeitslose, lag der Anteil in 2006 bei nur noch elf Prozent.

Dabei darf allerdings nicht übersehen werden, dass es *den* Ingenieurarbeitsmarkt nicht gibt. Die Lage in den einzelnen Ingenieurberufen ist sehr unterschiedlich. Deutlich wird dies an den berufsspezifischen Arbeitslosenquoten, die im März 2007 von 9,5 Prozent für Ingenieurinnen und Ingenieure im Bergbau, in Hütten und Gießereien bis



2,3 Prozent für Wirtschaftsingenieurinnen und -ingenieure reichten (vgl. Abbildung 1). Engpässe dürften am ehesten bei letzteren sowie bei Ingenieurinnen und Ingenieuren im Maschinenbau und Elektrobereich bestehen, die im März 2007 mit 4,3 Prozent bzw. 3,1 Prozent ebenfalls eine geringe Arbeitslosenquote aufwiesen.

Doch selbst hier waren im November 2007 noch zahlreiche Ingenieurinnen und Ingenieure als arbeitslos registriert: 4.500 suchten eine Stelle im Maschinenbau, 3.800 im Elektrobereich sowie 3.400 als Wirtschaftsingenieurin oder Wirtschaftsingenieur. Woran liegt das? Augenscheinlich ist das Alter ein Vermittlungshemmnis, denn die Hälfte der arbeitslosen Ingenieurinnen und Ingenieure aus dem Maschinenbau und Elektrobereich ist 50 Jahre und älter. Überproportional sind Ingenieurinnen betroffen. Ihre Arbeitslosenquote lag im März 2007 mit 9,7 Prozent gut zweieinhalbmal so hoch wie die der männlichen Kollegen mit 3,6 Prozent (vgl. Abbildung 2).

Zwischenfazit: In einzelnen Ingenieurberufen deuten sich in jüngerer Zeit zunehmend Engpässe an. Von einem dramatischen und allgemeinen Mangel kann jedoch bislang nicht die Rede sein. Was aber ist künftig zu erwarten?

Mehr Hochschul­ler braucht das Land

Auf mittlere Sicht wird in der Bundesrepublik ein allgemeiner Mangel an Akademikerinnen und Akademikern immer wahrscheinlicher, sofern alles beim Alten bleibt. Im Beschäftigungssystem setzt sich der Trend zur Höherqualifizierung fort, das Bildungssystem lahmt seit den 90er Jahren und die demografische Entwicklung wird ab 2015 das Erwerbspersonenpotenzial spürbar reduzieren. Vieles spricht dafür, dass unter diesen Vorzeichen „Mangel“ auch und gerade in technischen Bereichen auftreten wird.

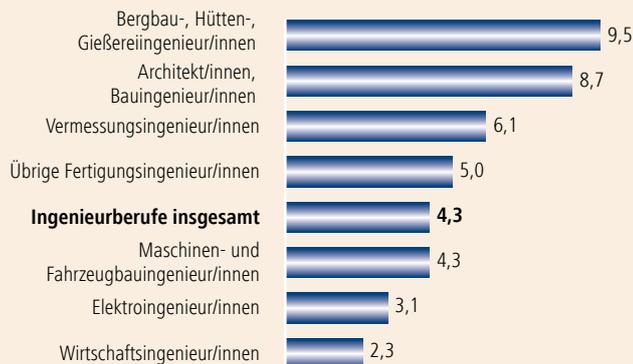
So gehen Modellrechnungen bis zum Jahr 2015 bzw. 2020 davon aus, dass der Bedarf an Akademikerinnen und Akademikern in technischen Berufen steigen wird. Der altersbedingte Ersatzbedarf wird auch hier hoch sein. Es gibt aber keine kontinuierlich expansive Entwicklung der Studienanfängerzahlen in den Ingenieurwissenschaften (vgl. Abbildung 3). Gleichzeitig sind die Studienabbrecherquoten in den Kernfächern Maschinenbau und Elektrotechnik mit einem Drittel (Maschinenbau FH: 21 %) überdurchschnittlich hoch.

Im internationalen Vergleich nimmt Deutschland auch bei technisch-naturwissenschaftlichen Hochschulabschlüssen eine hintere Position ein: Während 2003 im OECD-Durchschnitt auf 100.000 Beschäftigte im Alter von 25 bis 34 Jahren 1.157 dieser Abschlüsse kommen, sind es in der Bundesrepublik nur 852.

Abbildung 1

Arbeitslosenquoten bei Ingenieur/innen nach Berufen im März 2007

- in Prozent



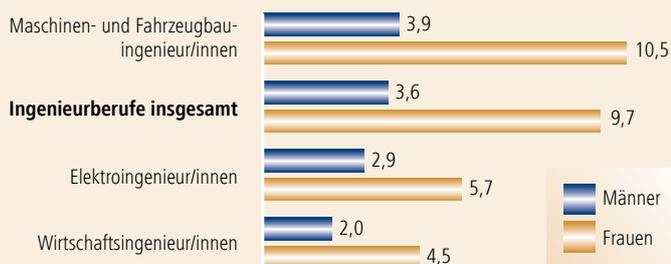
Quelle: Beschäftigtenstatistik und Arbeitslosenstatistik der BA.

©IAB

Abbildung 2

Arbeitslosenquoten bei Ingenieur/innen nach Geschlecht im März 2007

- in Prozent -



Quelle: Beschäftigtenstatistik und Arbeitslosenstatistik der BA.

©IAB

Was ist zu tun?

Will man den drohenden Mangel an Akademikerinnen und Akademikern im Allgemeinen und in Ingenieurberufen im Besonderen abwenden, heißt es zu handeln, und zwar jetzt. Die oft geforderte Arbeitsmigration von hochqualifizierten Fachkräften kann nur ein Baustein sein, zumal Deutschland um diese Arbeitskräfte mit anderen Industrienationen künftig konkurrieren muss und sich bisher nicht gerade als attraktives Einwanderungsland empfohlen hat.

Es gilt vor allem anderen, das bereits vorhandene Potenzial stärker zu nutzen. Innerbetriebliche Weiterbildung verbunden mit einer mittelfristigen Personalentwicklung sowie die Einarbeitung und Qualifizierung von Arbeitslosen sind Ansatzpunkte, dem Mangel an Fachkräften entgegen zu wirken. Außerdem müssen familienfreundlichere Arbeitsbedingungen Einzug halten – auch in den Ingenieurberufen.

Die öffentlich organisierte Kinderbetreuung muss ausgebaut werden. Denn eine Teilzeitquote von gerade einmal vier Prozent signalisiert eine besonders schwierige Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Ingenieurinnen und Ingenieure. Unter Eltern mit gleich hoher akademischer Bildung ist dies meist ein Problem der Frauen. Es mag mit ein Grund dafür sein, dass knapp 39.000 ausgebildete Ingenieurinnen im erwerbsfähigen Alter dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen.

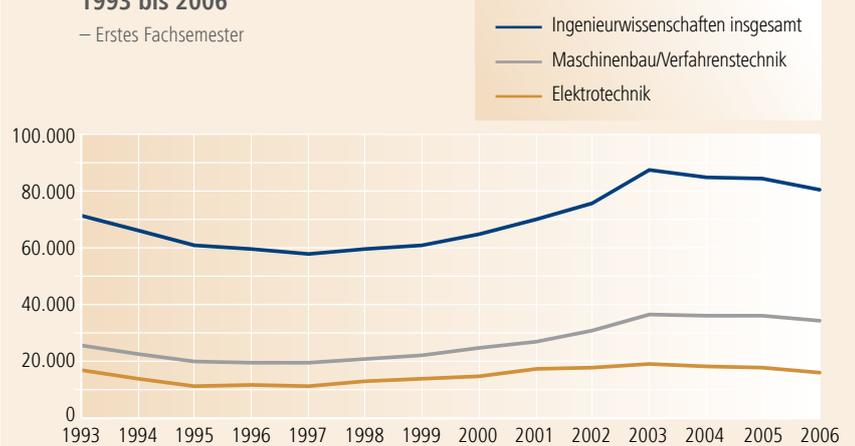
Die betriebliche Personalpolitik muss auch auf den demografischen Wandel reagieren und das Potenzial von Älteren stärker nutzen. In den Fokus gehört damit die Erhaltung und Weiterentwicklung der beruflichen Kompetenz älteren Personals – eine Anforderung auch an ältere Erwerbersonen selbst.

Vor allem aber ist eine neue Bildungsexpansion unabdingbar. Das Potenzial an studierfähigen Menschen ist größer als derzeit erschlossen. Gerade Kinder mit Migrationshintergrund und aus bildungsschwachen Elternhäusern müssen früh gefördert werden. Dass beide Gruppen bereits in der Schule benachteiligt werden, belegen Studien von Cornelia Kristen und von Thomas Hinz/Jochen Groß. Auch die soziale Ungleichheit beim Hochschulzugang ist in Deutschland sehr hoch: Von 100 Kindern mit akademisch gebildeten Eltern studieren 83, von 100 Kindern aus Familien ohne akademische Tradition erreichen aber nur 23 die Hochschulen.

Abbildung 3

Studienanfänger/innen in Ingenieurwissenschaften, 1993 bis 2006

– Erstes Fachsemester



Quelle: Hochschulstatistik des Statistischen Bundesamtes; VDI-Monitoring.

©IAB

Literatur

Biersack, Wolfgang; Kettner, Anja; Schreyer, Franziska (2007): Fachkräftebedarf - Engpässe, aber noch kein allgemeiner Ingenieurmangel, IAB-Kurzbericht Nr. 16/2007.

BLK Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (2001): Zukunft von Bildung und Arbeit. Perspektiven von Arbeitskräftebedarf und -angebot bis 2015, Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung, Heft 104.

Bonin, Holger u.a. (2007): Zukunft von Bildung und Arbeit. Perspektiven von Arbeitskräftebedarf und -angebot bis 2020, IZA Research Report Nr. 9.

Heublein, Ulrich; Schmelzer, Robert; Sommer, Dieter (2005): Studienabbruchstudie 2005. Die Studienabbrucherquoten in den Fächergruppen und Studienbereichen der Universitäten und Fachhochschulen, HIS-Kurzinformation Nr. A1.

Hinz, Thomas; Groß, Jochen (2006): Schulempfehlung und Leseleistung in Abhängigkeit von Bildungsherkunft und kulturellem Kapital, in: Georg, Werner (Hrsg): Soziale Ungleichheit im Bildungssystem. Eine empirisch-theoretische Bestandsaufnahme, S. 199-225.

Isserstedt, Wolfgang u.a.; Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2007): Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in der Bundesrepublik Deutschland 2006, Bonn/Berlin.

Kettner, Anja; Spitznagel, Eugen (2007): Gesamtwirtschaftliches Stellenangebot - Kräftige Konjunktur stärkt die Arbeitsnachfrage, IAB-Kurzbericht Nr. 11/2007.

Kristen, Cornelia (2002): Hauptschule, Realschule oder Gymnasium? Ethnische Unterschiede am ersten Bildungsübergang, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Nr. 54.

OECD (2005): Bildung auf einen Blick. OECD-Indikatoren 2005, Bielefeld.

Die Autoren



Wolfgang Biersack
ist Mitarbeiter im Forschungsbereich „Bildungs- und Erwerbsverläufe“ am IAB.
wolfgang.biersack@iab.de



Anja Kettner
ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Konjunktur, Arbeitszeit und Arbeitsmarkt“ am IAB.
anja.kettner@iab.de



Dr. Franziska Schreyer
ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Bildung und Erwerbsverläufe“ am IAB
franziska.schreyer@iab.de

Schlüsselfrage

Mit Berufsprognosen gegen Fachkräftemangel?

„Unter einer Straßenlaterne steht ein Betrunkener und sucht und sucht. Ein Polizist kommt daher, fragt ihn, was er verloren habe, und der Mann antwortet: ‚Meinen Schlüssel.‘ Nun suchen beide. Schließlich will der Polizist wissen, ob der Mann sicher ist, den Schlüssel gerade hier verloren zu haben, und jener antwortet: ‚Nein, nicht hier, sondern dort hinten – aber dort ist es viel zu finster.“

Was hat diese Geschichte, die der Psychologe Paul Watzlawick erzählt, mit Berufsprognosen zu tun? Der Wunsch nach präzisen Vorhersagen über den Bedarf an bestimmten Fachkräften hat Konjunktur und Tradition.

Natürlich wäre es für die Bildungsplanung schön zu wissen, wie viele Ingenieure oder Lehrer einer bestimmten Fachrichtung in acht oder zehn Jahren gebraucht werden. So lange würde es nämlich dauern, bis Jugendliche ihr Abitur gemacht, Wehr- oder Zivildienst abgeleistet und ihr Studium absolviert haben, um danach auf dem Arbeitsmarkt eine Beschäftigung zu suchen. Man könnte diese Zeit nutzen, entsprechende Ausbildungskapazitäten aufzubauen und das Lehrmaterial auf den aktuellen Stand zu bringen.

Auch der Einzelne hat den verständlichen Wunsch zu erfahren, welche Perspektiven sich mit einer bestimmten Ausbildungs- oder Studienwahl verbinden. Dies kann, so die Theorie, dazu beitragen, Risiken zu erkennen und Fehler bei der Berufswahl zu vermeiden.

Grenzen der Präzision

Warum hat dann das IAB Prognosen auf einzelberuflicher Ebene stets verweigert? Der erste Direktor, Dieter Mertens, hat bereits 1969 auf die begrenzten Möglichkeiten von Berufsprognosen hingewiesen. So sei für die Beratung zu berücksichtigen, dass die durchschnittlichen Berufsaussichten von der individuellen Eignung für einen bestimmten Beruf überlagert würden: Je größer diese Eignung sei, desto geringer der Einfluss der durchschnittlichen Aussichten. Dies Argument ist unmittelbar einleuchtend.

Wer in seinem Beruf Spitze ist, muss sich in aller Regel den Kopf nicht darüber zerbrechen, ob die Beschäftigung in diesem Beruf zurückgeht. Wer dagegen die rote Laterne hält, dem nützt auch ein stabiler oder expandierender Berufszweig wenig.

Außerdem vernachlässigen lineare Prognosen auf Berufsebene die berufliche Flexibilität und Mobilität der Ausbildung: Der Handwerker kann als Verkäufer im Baumarkt arbeiten, die Diplom-Biologin als Lehrerin. Für jeden Ausbildungsberuf und in fast jeder Erwerbsbiografie kommen mehrere „Zielberufe“ in Frage. An der Gültigkeit dieser fast 40 Jahre alten Argumente hat sich trotz besserer Daten und erweiterter Analysemöglichkeiten bis heute nichts geändert.



Im Gegenteil: Wenn es richtig ist, dass die sogenannten „Soft Skills“, also soziale und kommunikative Fähigkeiten, gegenüber den fachlichen Aspekten an Bedeutung gewonnen haben, dann müsste auch die berufliche Flexibilität gewachsen sein.

Die Genauigkeit von Berufsprognosen reicht schließlich nicht über einen Zeitraum, der angesichts der Dauer von Ausbildungsprozessen und Erwerbsbiografien eigentlich zu fordern wäre. Die Seite des Arbeitskräfteangebots lässt sich dabei einigermaßen zuverlässig abbilden. Konjunktur und Strukturwandel überlagern sich jedoch auf eine Art und Weise, die Vorhersagen über die Arbeitsnachfrage in einem Beruf an einem bestimmten Zeitpunkt zum Lotteriespiel machen.

Risiken perfekter Prognosen

So viel zu den Grenzen und zur Vergeblichkeit von Berufsprognosen. Was aber wäre, wenn sie gelängen, wenn ihnen jugendliche Berufswähler und Studienanfänger glaubten und sich entsprechend verhielten? Dann wäre das Problem womöglich noch größer. Sobald in die Berufe, für die ein großer Bedarf vorhergesagt worden war, große Zahlen von Bewerbern strömen, können nämlich viele ihren Berufswunsch gar nicht mehr realisieren. Und die es können, gehen ein erhebliches Risiko ein, arbeitslos zu werden oder sich beruflich umorientieren zu müssen, obwohl sie doch einen „Beruf mit Zukunft“ gewählt haben.

Dadurch zerstört sich die Prognose selbst. Weil sich so etwas aber schnell herumspricht, werden in den darauffolgenden Jahren trotz real guter Aussichten viele diesen Beruf meiden, was zu Nachwuchsmangel führt. Das abwechselnde Auftreten von Mangel und Überschuss nennt man „Schweinezyklus“. Es hat gravierende Folgen für den Einzelnen wie für die Volkswirtschaft.

Aus diesem Dilemma gibt es keinen Ausweg. Eine „Berufslenkung“, warnte schon früh Dieter Mertens, widerspräche schließlich unserer Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung und wäre kaum zu verwirklichen. Sie funktionierte auch unter den Bedingungen der Planwirtschaft und rigoroser staatlicher Einflussnahme nirgendwo.

Sicherlich ist es sinnvoll, über künftige Entwicklungen nachzudenken und ihren Einfluss auf die Wirtschaft, den Arbeitsmarkt und die Berufe abzuschätzen. Dies ist alles andere als einfach. Sind doch viele Einflussfaktoren zu identifizieren und – so möglich – zu quantifizieren: Technik, Globalisierung, Arbeitsorganisation, Politik, Demografie, Klimawandel und anderes mehr. Selbst dann müssen solche „Prognosen“ mit der erforderlichen Zurückhaltung interpretiert werden. Ihr Bezugspunkt wären eher grobe Aggregate wie Wirtschaftszweige und Tätigkeitsbereiche denn einzelne Berufe.

Wenn also Berufsprognosen kein Mittel gegen den Fachkräftemangel sind, was ist es dann? Zunächst einmal: Man kann den Fachkräftemangel, soweit er partiell





nicht schon da ist, nicht verhindern. Er wird kommen, so sicher wie die Arbeitsmarktprobleme der Geringqualifizierten groß bleiben werden. Man kann dagegen aber Abwehrkräfte mobilisieren, um die schlimmsten Folgen zu lindern.

Grenzen überwinden – neue Schlüssel suchen

Es ist unstrittig, dass wir den Anteil der Bevölkerung mit akademischer Qualifikation steigern und den ohne schulischen und beruflichen Abschluss verringern müssen (vgl. auch den Artikel von Markus Hummel und Alexander Reinberg „Bildungshunger – Genuss ohne Reue“ auf Seite 46). Dies wäre schon ein wesentlicher Beitrag, um das Defizit an qualifizierten Kräften zu verringern. Hierzu müssen aber soziale Barrieren abgebaut werden. Denn sie führen noch immer dazu, dass im Bildungssystem viele Talente brach liegen. So würde man auch etwas gegen den Ingenieurmangel tun. Denn die Ingenieurwissenschaften sind klassische „Aufstiegsfächer“. Während die Söhne und Töchter des Bildungsbürgertums traditionell lieber Studiengänge wie Jura, Medizin oder Kunstgeschichte wählen, zieht es nämlich Studierende aus Arbeiterhaushalten überproportional häufig in die Ingenieurfächer.

Noch immer versuchen wir, im Berufsbildungssystem möglichst passgenau für einen reibungslosen Übergang in die Erwerbstätigkeit zu sorgen. Bildungs- und Berufsforscher fordern stattdessen „Kernberufe“, die ein breites Spektrum an späteren Tätigkeiten abdecken. Solche Berufe passen auch besser zum Postulat des lebenslangen Lernens. Sie setzen aber eine entsprechende Weiterbildungskultur in den Unternehmen voraus, an der es jedoch heute noch weithin mangelt.

Die Voraussetzungen dafür wären sogar günstig. Denn in vielen Betrieben arbeiten qualifizierte Kräfte auf Einfacharbeitsplätzen, z.B. in den Montagelinien der Industrie. Aufstiegsfortbildungen für Facharbeiter, etwa zum Meister, wurden in den 90er Jahren zurückgefahren, Technikerstellen wurden mit Ingenieuren besetzt. Auch wenn es Mühe macht, so ließe sich durch gezielte Weiterbildungsaktivitäten Aufwärtsmobilität in Gang setzen und etwas Wirksames gegen den Fachkräftemangel tun – das Potenzial ist vorhanden.

Um die Versorgung mit hochqualifizierten Kräften zu verbessern, sollte man auch die Kluft zwischen beruflicher Bildung und Hochschulbildung verringern. Durch die Anrechnung bereits erworbener Qualifikationen ließe sich der Zugang zum akademischen Abschluss erleichtern, z.B. für die Technikerin zur Ingenieurin oder für den Erzieher zum Sozialpädagogen.

Ein weiterer Ansatz liegt in der Verbesserung der Arbeitsbedingungen selbst: So muss man bei uns als Ärztin oder Arzt schon sehr viel Liebe zum Beruf mitbringen, um z.B. die Dienstzeiten in den Kliniken und ihre Folgen für das Familienleben in Kauf zu nehmen. Auch stoßen Versuche, Frauen eine Laufbahn im Ingenieurbereich schmackhaft zu machen, sehr schnell an ihre Grenzen, solange Teilzeitstellen rar sind und Beschäftigungsverhältnisse von Ingenieurinnen vielfach schlechter ausgestaltet sind als von männlichen Kollegen.

Die Verbesserung der Kinderbetreuung schließlich stellt einen weiteren wichtigen Schritt dar, wenn man weibliche Fachkräfte im Erwerbsleben halten will. Hier gibt es – wenn auch politisch umstritten – derzeit die größten Fortschritte.

Schlüssellösungen

Berufsprognosen sind kein Mittel gegen Mangellagen am Arbeitsmarkt, auch wenn ihnen das helle Licht öffentlicher Aufmerksamkeit gewiss ist. Passende Schlüssel findet man anderswo: in den Strukturen des Bildungssystems, der Berufsbildung und der Erwerbstätigkeit.

„Finster“ ist es dort insofern, als es viele Widerstände zu überwinden gilt, um die nötigen Reformen einzuleiten und durchzustehen. Doch gibt es dazu keine Alternative. Schließlich heißt der Titel des Buches von Watzlawick, aus dem das Eingangszitat stammt, „Anleitung zum Unglücklichsein“.

Der Autor



Peter Kupka

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter
in der IAB-Stabsstelle „Koordination der
Evaluationsforschung und Forschungsplanung“.
peter.kupka@iab.de

Das Konzept der differenzierten Information

Das IAB verfolgt zur Unterstützung der Berufsberatung der Bundesagentur für Arbeit (BA) das Konzept der differenzierten Information. Die berufskundlichen Informationen, die Aufschluss geben über die Tätigkeiten, Anforderungen, Ausbildungswege sowie Fortbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten in den jeweiligen Berufen, werden ergänzt um Strukturdaten. Hierzu gehören die Entwicklung der Beschäftigung und der Arbeitslosigkeit in den Berufen, die Altersstruktur der Beschäftigten, die Struktur der beruflichen Abschlüsse oder die Verteilung der Beschäftigten auf die Wirtschaftszweige. Diese Informationen sollen Berater und Ratsuchende über die Entwicklung von Berufen informieren und damit die Entscheidungsfindung anreichern.

Daten zu Berufsaggregaten, die einen Zeitraum von mehreren Jahren abbilden, stehen im Online-Angebot des IAB „Berufe im Spiegel der Statistik“ (www.pallas.iab.de). Die berufskundlichen Daten enthält das BA-Informationssystem „BERUFENET“ (www.berufenet.de). Wählt man auf der BERUFENET-Seite eine Berufsbezeichnung aus, führt der Link „Zahlen/Daten/Fakten“ direkt zu der entsprechenden Statistik des IAB.

So gut man damit auch ein allgemeines Bild eines Berufes nachzeichnen kann, so wenig lassen sich damit Aussagen über die Beschäftigungschancen des Einzelnen treffen. Denn die können für ihn durchaus auch in schrumpfenden Branchen und Berufen gut sein wie in boomenden Berufsfeldern eher schlecht.

Arbeitsmarktpolitik

Vom Arbeitslosen zur Fachkraft

Eine der Möglichkeiten, auf einen wachsenden Fachkräftebedarf adäquat zu reagieren, könnte die Förderung der Weiterbildung von Arbeitslosen sein.

Einen bedeutenden Anteil an Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik hat die berufliche Weiterbildung (FbW) von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Der Schwerpunkt liegt auf der Förderung Arbeitsloser, obwohl auch Beschäftigte gefördert werden können.

Die Maßnahmen lassen sich grob in zwei Gruppen unterteilen. Zur ersten gehören berufliche Weiterbildungen mit einem Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf und andere Maßnahmen zur Qualifikationserweiterung. In die zweite Kategorie fallen sonstige berufliche Weiterbildungsmaßnahmen wie das Nachholen einer Abschlussprüfung, berufsbezogene übergreifende Weiterbildungen, berufliche Aufstiegsweiterbildungen oder Qualifizierungen in Übungsfirmen oder Übungswerkstätten. Die zweite Gruppe der Weiterbildungsmaßnahmen ohne Abschluss spielt bisher in der aktiven Arbeitsmarktpolitik die bedeutendere Rolle.

Ob eine Förderung beruflicher Weiterbildung notwendig ist, wird zum einen von der Lage am Arbeitsmarkt abhängig gemacht. Hier soll u.a. anhand einer Bildungszielplanung auf lokaler Ebene der zukünftige Bedarf eingeschätzt werden. Hinzu kommen muss gleichzeitig der individuelle Qualifikationsmangel auf Seiten der Arbeitslosen. Gefördert wird, wer ohne eine entsprechende berufliche Weiterbildung keine Chance auf berufliche Eingliederung hat, wem Arbeitslosigkeit droht oder wem die Notwendigkeit der Weiterbildung grundsätzlich anerkannt wird – zum Beispiel wegen eines fehlenden Berufsabschlusses.

Ziel: Eigenverantwortung stärken

Die Förderung beruflicher Weiterbildung löste 1998 die Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen ab. Seitdem ergaben sich weitere bedeutende Änderungen durch die Gesetze für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt, die sogenannten Hartz-Gesetze. So werden Arbeitslose nicht mehr einer bestimmten Bildungsmaßnahme bei



einem bestimmten Träger zugewiesen. Sie erhalten einen Bildungsgutschein mit Angaben zu Bildungsziel und Bildungsdauer, der bei jedem zertifizierten Träger eingelöst werden kann.

Diese Stärkung der Eigenverantwortung der Teilnehmenden und die Einführung von Marktmechanismen sollen eine Qualitätssteigerung bei den angebotenen Maßnahmen bewirken. Vor allem die stärkere Ausrichtung der Bundesagentur für Arbeit auf wirtschaftliches und wirkungsorientiertes Handeln und die Umverteilung von Geldern aus dem Eingliederungstitel zur Finanzierung neuer Instrumente wie dem Existenzgründungszuschuss führten zu gravierenden Veränderungen.

So ging die Zahl der Förderzugänge bei beruflichen Weiterbildungen mit Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf von 95.000 im Jahr 2002 auf 17.000 im Jahr 2006 zurück, nachdem im Jahr 2005 ein Tiefststand mit 16.000 Eintritten erreicht worden war. Wesentlich höher lag – jedoch ebenfalls mit abnehmender Tendenz – die Zahl der Zugänge bei den sonstigen Maßnahmen zur Qualifikationserweiterung. Sie ging von 360.000 im Jahr 2002 auf 115.000 im Jahr 2005 zurück, bevor sie 2006 wieder auf 229.000 Eintritte stieg (vgl. Abbildung 1).

Ziel: Rückkehr erleichtern

Ergebnisse zur langfristigen Wirkung des Instruments auf Mikroebene liegen zunächst aus einem Kooperationsprojekt zur Evaluation von Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen (FuU) vor, an dem die Universität St. Gallen, die Universität Frankfurt/Main sowie das IAB beteiligt sind. Hier untersuchten Lechner und Kollegen Fördereintritte in den Jahren 1993/1994 über einen Zeitraum von mehr als sieben Jahren. Sie verglichen die Wirksamkeit verschiedener Fördervarianten sowohl untereinander als auch mit einer Nicht-Teilnahme.

Ihr zentrales Ergebnis ist, dass die Teilnahme an FuU längerfristig überwiegend positive Effekte auf die Wiedereingliederung von Teilnehmern in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung hat – darunter besonders die Teilnahme an langen Maßnahmen mit einem Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf (vgl. auch IAB-FORUM 2/2005). Zu ähnlichen Resultaten für FuU

Abbildung 1

Zugänge in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung 2001 bis 2006

– in Tsd.



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

©IAB

kommen auch andere Untersuchungen wie die von Fitzenberger und Völter für Ostdeutschland.

Ergebnisse aus den Evaluationen der Hartz-Gesetze lassen vermuten, dass sich Fort- und Weiterbildung (FbW) tendenziell positiv auf die Integration in ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auswirkt. Schneider und Uhlendorff ermitteln – ebenfalls im Rahmen der Hartz-Evaluation –, dass eine FbW-Teilnahme bereits vor der Reform zu einem Anstieg der Beschäftigungswahrscheinlichkeit geführt hat. Nach der Reform scheint die Effektivität der Maßnahmen gestiegen zu sein.

Die Reformwirkung ist dabei in erster Linie auf eine Verkürzung des Einbindungseffektes („Lock-in“-Effekt) zurückzuführen. Die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen wirkt sich nämlich zunächst immer negativ auf die Eingliederungschancen aus, da Vermittlung wie Eigensuche während der Maßnahme stark eingeschränkt sind. Dies ist jedoch akzeptabel, wenn mit Hilfe der Förderung ein Bildungszertifikat erworben werden soll. Positive, aber vergleichsweise schwache Maßnahmeeffekte werden erst in der mittleren bis langen Frist sichtbar.

Eher in Ausnahmefällen kommen Studien zum gegenteiligen Ergebnis wie Wunsch und Lechner in einer aktuellen Analyse. Sie zeigen, dass FbW-Maßnahmen im Durchschnitt nicht zu einer Verbesserung der Beschäftigungschancen der Geförderten beitragen konnten.

Lechner und Wunsch untersuchen u.a., ob die geschätzten Wirkungen von FuU auf die Arbeitsmarktchancen der Geförderten mit der konjunkturellen Situation beim Förderbeginn variieren. Die Analysen umfassten einen Zeitraum von bis zu acht Jahren nach Beginn der Fördermaßnahmen. Im Ergebnis verbesserte die Förderung die Beschäftigungschancen und das monatliche Einkommen um so weniger, desto geringer die Arbeitslosigkeit zum Zeitpunkt des Förderbeginns war. Denn auch vergleichbare ungefördernde Arbeitslose suchen bei niedrigerer Arbeitslosigkeit weniger lang nach einem Arbeitsplatz.

gewechselt. Die naheliegende Erklärung: Weiterbildungsmaßnahmen halten Personen im Arbeitsmarkt, die sonst in die Nicht-Erwerbstätigkeit abgewandert wären.

Ziel: Fachkräftemangel therapieren

Eine der Möglichkeiten, einem wachsenden Fachkräftebedarf adäquat zu begegnen, könnten geförderte Weiterbildungsinvestitionen sein, insbesondere für jüngere und ältere Arbeitnehmer sowie Menschen ohne Berufserfahrung. Kürzere Maßnahmen dienen einer Anpassung bereits bestehender individueller Kenntnisse an die aktuellen



Ziel: Erwerbslosigkeit verhindern

Trotz der eher positiven Einschätzungen der Förderwirkung auf die Beschäftigungschancen kommen – zum Teil dieselben Studien – zu dem Ergebnis, dass Weiterbildungsmaßnahmen nicht zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit beigetragen haben. Der Unterschied erklärt sich dadurch, dass Erwerbspersonen sich entweder in registrierter Arbeitslosigkeit, in Maßnahmen einschließlich geförderter Beschäftigung, in ungeförderter Beschäftigung oder in einem in den zur Verfügung stehenden Verwaltungsdaten nicht erfassten Status befinden können. Nicht erfasst ist die Stille Reserve sowie Personen, die in den Ruhestand eintreten, sich selbstständig machen oder verbeamtet werden. Unterscheidet sich der Verbleib von Geförderten und Vergleichspersonen nicht für den Status „Vermeidung von Arbeitslosigkeit“, aber für den Status „ungefördernde Beschäftigung“, so ist ein geringerer Teil der Geförderten als der Vergleichspersonen in einen nicht erfassten Status

Anforderungen von Arbeitsplätzen. Sie sollen in Zukunft durch die Arbeitsverwaltung auch im Rahmen der Job-to-Job Phase, also für einen schnellen Übergang zwischen zwei Arbeitsplätzen zur Vermeidung dazwischen liegender Arbeitslosigkeit verstärkt eingesetzt werden.

Auch längere Maßnahmen mit einem Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf könnten bei gezieltem Einsatz zu einer Deckung des Fachkräftebedarfs beitragen. Hierzu müssen allerdings

- seriöse, längerfristige Prognosen über den Qualifikationsbedarf existieren,
- Personen aus dem Kreis der Arbeitslosen, die eine (Um-)Qualifizierung brauchen, für eine entsprechende Ausbildung interessiert werden und
- Politik und Arbeitsverwaltung entsprechende Ziele anstreben und dafür Haushaltsmittel bereitstellen.

Einschränkend ist zudem festzuhalten, dass in Zukunft vor allem die Nachfrage nach Akademikern steigen wird.

Fazit

Will man individuelle Beschäftigungschancen von Arbeitslosen verbessern, sollten Weiterbildungsmaßnahmen im Aufschwung insbesondere dann eingesetzt werden, wenn die Konjunktur an weniger qualifizierten Arbeitnehmergruppen vorbeigeht. Denn die Förderung beruflicher Weiterbildung hat nicht nur einen bedeutenden Anteil an der Strategie des lebenslangen Lernens. Weil sie verstärkt Gruppen einbezieht, die ansonsten in der Weiterbildung eher unterrepräsentiert sind, kann sie auch zur Deckung des Fachkräftebedarfs beitragen.

Literatur

Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens (2004): Der Weg in die Zukunft. Schlussbericht, Bielefeld.

Fitzenberger, Bernd; Völter, Robert (2007): Long-run effects of training programs for the unemployed in East Germany, ZEW Discussion Paper Nr. 07-009.

Lechner, Michael; Miquel, Ruth; Wunsch, Conny (2007): The Curse and Blessing of Training the Unemployed in a Changing Economy - The Case of East Germany after Unification, in: German Economic Review Nr. 8(4), S. 468-509.

Lechner, Michael; Wunsch, Conny (2007b): Are training programs more effective when unemployment is high?, IAB Discussion Paper Nr. 07/2007.

Schneider, Hilmar; Uhlendorff, Arne (2006): Die Wirkung der Hartz-Reform im Bereich der beruflichen Weiterbildung, Journal for Labor Market Research Nr. 39, S. 477-490.

Wunsch, Conny; Lechner, Michael (2007): What Did All the Money Do? On the General Ineffectiveness of Recent West German Labour Market Programmes, IZA Discussion Paper Nr. 2800.

Der Autor



Thomas Kruppe

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter
im Forschungsbereich „Aktive
Arbeitsmarktpolitik“ am IAB.

thomas.kruppe@iab.de



Migrationspolitik

Horch was kommt von draußen rein...

Bei der Zuwanderung ist besonders darauf zu achten, wie sie auf den inländischen Arbeitsmarkt wirkt. Kurzfristig geht es um die Reduzierung des „Mismatch“, bei dem offene Stellen und Arbeitslosigkeit gleichzeitig vorkommen. Langfristig geht es darum, das Arbeitsangebot so an die Anforderungen einer Volkswirtschaft anzupassen, dass nachhaltiges Wachstum und steigende Wohlfahrt erreicht werden können. Zu beidem kann internationale Migration beitragen.



Fachkräftemangel und Arbeitslosigkeit existieren auf nationalen wie regionalen Arbeitsmärkten gleichzeitig. Der Umfang dieser Friktionen hängt vom Niveau der Such- und Informationskosten ab, aber auch von den Kosten räumlicher Mobilität. Internationale Migranten wählen in der Regel urbane Regionen als Zielregionen, die mit überdurchschnittlich hohen Löhnen und einer unterdurchschnittlichen Arbeitslosigkeit aufwarten. So ist der Anteil der Migranten an der Erwerbsbevölkerung in den süddeutschen Ballungsräumen, dem Rhein-Main-Gebiet und anderen prosperierenden Regionen in Deutschland besonders hoch. In Berlin hingegen liegt er gerade mal im Bundesdurchschnitt und in Ostdeutschland weit darunter. Die Konzentration auf die prosperierenden Regionen ist noch stärker, wenn man nicht die Gesamtzahl der Ausländer, sondern nur deren Zugänge betrachtet.

Die Zuwanderung in Regionen und Arbeitsmärkte mit hoher Nachfrage kann bei Mismatch zur Besetzung von Arbeitsplätzen führen, ohne dass sich dadurch die Zahl der Arbeitslosen zwangsläufig erhöht. Sie kann auch Nachfrage nach komplementären Arbeitskräften generieren. Einkommensniveau und Beschäftigung können also durch Migration steigen, ohne dass es zu negativen Effekten auf Beschäftigung und Löhne der einheimischen Arbeitskräfte kommen muss.

Empirische Untersuchungen zum Zusammenhang zwischen internationaler Migration und Mismatch sind nicht bekannt. Allerdings deuten empirische Befunde darauf hin, dass Migration auch kurzfristig nicht oder kaum zu sinkenden Löhnen und steigender Arbeitslosigkeit führt.

Wechselhafte Wanderwirkungen in der Theorie

Der Zusammenhang zwischen Zuwanderung und Arbeitslosigkeit ist aus theoretischer Perspektive nicht eindeutig. Im „Lehrbuchfall“ einer geschlossenen Volkswirtschaft ohne Friktionen hätte die Ausweitung des Arbeitskräfteangebots durch Migration folgende Wirkungen: Bei Arbeitskräften, die durch Migranten substituiert werden, käme es zu sinkenden Löhnen und bei denen, die sich im Produktionsprozess komplementär zu den Migranten verhalten, zu steigenden Einkommen. Sind die Löhne nicht flexibel, kann dadurch Arbeitslosigkeit entstehen.

Arbeitsmarktfriktionen wie regionaler und sektoraler Mismatch oder die elastische Nachfrage nach handelbaren Gütern können in einer offenen Volkswirtschaft allerdings auch bewirken, dass die Migration für den Arbeitsmarkt neutral ist. Schließlich kommen Theorien in der Tradition der Neuen Ökonomischen Geografie zu dem Ergebnis, dass durch Migration in den Zuwanderungsregionen Agglomerationsvorteile und steigende Skalenerträge ausgeschöpft werden, so dass dort die Arbeitslosenrate auch sinken kann.



Antworten zum Lohn aus der Empirie

Es ist folglich eine empirische Frage, ob und in welchem Umfang die Zuwanderung von Fachkräften kurzfristig zu sinkenden Löhnen oder steigender Arbeitslosigkeit führt. Zahlreiche ökonometrische Untersuchungen kommen auf regionaler Ebene in Deutschland und Europa zu dem Ergebnis, dass Migration sich entweder neutral auf Arbeitslosigkeit und Löhne in den betroffenen Regionen auswirkt oder allenfalls schwach negativ. So ermitteln Simonetta Longhi und Kollegen in einer Meta-Analyse von mehr als 100 Studien, dass im Durchschnitt der Studien die Zuwanderung von einem Prozent (das entspricht 800.000 Personen oder 450.000 Erwerbspersonen in Deutschland) die Löhne um 0,1 Prozent und die Beschäftigung der einheimischen Bevölkerung um 0,02 Prozent reduziert.

Die Lohn- und Beschäftigungseffekte liegen damit an der Grenze dessen, was empirisch gemessen werden kann. Auch finden viele Studien keine statistisch signifikanten Effekte. Die meisten Analysen kommen zu dem Schluss, dass die Arbeitsmarkteffekte der Zuwanderung umso un-

Exkurs: Wer profitiert von der Zuwanderung?

Es ist umstritten, ob die Lohn- und Beschäftigungseffekte der Zuwanderung auf regionaler Ebene identifiziert werden können. Migranten wandern in prosperierende Regionen mit hohen Löhnen und geringer Arbeitslosigkeit. Die Kontrolle für dieses „Endogenitätsproblem“ stellt die Forschung vor methodische Probleme.

Aus diesem Grund hat George Borjas vorgeschlagen, die Lohn- und Beschäftigungseffekte der Zuwanderung auf nationaler Ebene zu messen. In der Untersuchung nutzt er die „Varianz“ über Qualifikations- und Erfahrungsgruppen, um Lohn- und Beschäftigungseffekte zu identifizieren. Tatsächlich findet Borjas in seiner Studie aus dem Jahr 2003 negative Lohn- und Beschäftigungseffekte in den USA.

In einer jüngeren Studie haben Gianmarco Ottaviano und Giovanni Peri jedoch gezeigt, dass die einheimische Bevölkerung von der Zuwanderung profitiert. Nämlich dann, wenn berücksichtigt wird, dass die ausländische und die einheimische Bevölkerung nur unvollkommene Substitute im Produktionsprozess sind. Dies kann auf Sprache und kulturelle Unterschiede, aber auch auf Diskriminierung zurückzuführen sein. Die einheimische Bevölkerung gewinnt jedenfalls nach diesen Analysen, während die ausländische Bevölkerung durch Zuwanderung kurzfristig verliert.

Gerade die Zuwanderung von Fachkräften dürfte also auch kurzfristig kaum zu einem Anstieg der Arbeitslosigkeit führen, so dass auch diesbezügliche Befürchtungen gegenstandslos sind.

problematischer seien, je qualifizierter die zugewanderten Arbeitskräfte sind.

Langfristig dürfte die Zuwanderung von Fachkräften und anderen ausländischen Arbeitnehmern keine oder nur geringe Effekte auf Löhne und Arbeitslosigkeit von Einheimischen generieren. Denn Kapitalstock und Produktionsstruktur passen sich an die Ausweitung des Arbeitsangebotes an. Dies gilt insbesondere deshalb, weil das Kapital international mobil ist. Auch große Angebotsschocks auf dem Arbeitsmarkt führen nicht dazu, dass die Kapitalintensität der Produktion sinkt.

Mehr Jugend im Land

Unter den Bedingungen des demografischen Wandels hat die Migration aber andere langfristige Folgen für Wirtschaft und Gesellschaft. So wird durch Migration das Verhältnis von Erwerbstätigen zu Nichterwerbstätigen beeinflusst. Die Bevölkerung mit Migrationshintergrund altert jedoch ebenfalls. Zudem haben sich die Geburtenraten der ausländischen Bevölkerung denen der einheimischen Bevölkerung in Deutschland weitgehend angeglichen. Es wären also sehr hohe Wanderungsraten notwendig, wollte man die Altersstruktur der Bevölkerung konstant halten. So schätzte die UN in einer Modellrechnung, dass die Bevölkerung in Deutschland auf 180 Millionen wachsen

müsste, um die Altersstruktur konstant zu halten. Dies ist natürlich völlig unrealistisch.

Allerdings kann durch Zuwanderung erheblicher Einfluss auf die demografische Struktur der Bevölkerung in Deutschland genommen werden: Nach einer demografischen Projektion des DIW würde z. B. der „Belastungskoeffizient“ – definiert als das Verhältnis der Null- bis 20-Jährigen und der über 60-Jährigen zu den 20- bis 60-Jährigen – ohne Nettozuwanderung von 0.8 im Jahr 2000 auf 1.38 im Jahr 2050 steigen. Bei einer Nettozuwanderung von 135.000 Menschen wären es nur 1.22 – unter realisti-



schen Annahmen über die Altersstruktur und die Geburtenraten der Migranten in Deutschland. Bei einer Nettozuwanderung von 270.000 Menschen p.a. lediglich 1.16. Durch Zuwanderung kann also die Alterung der Bevölkerung nicht aufgehalten, sehr wohl aber abgeschwächt werden.

Mehr Geld in der Kasse

Die Dämpfung des Alterungsprozesses durch Zuwanderung hat erhebliche Wirkungen auf die öffentlichen Finanzen und die Sozialversicherungssysteme. Die ausländische Bevölkerung ist zwar sehr viel stärker als die deutsche von Arbeitslosigkeit betroffen. Sie bezieht relativ mehr soziale Leistungen nach dem SGB II und bezahlt niedrigere Steuern als der Durchschnitt der deutschen Bevölkerung. Gleichwohl entsteht durch Zuwanderung ein Nettogewinn für die öffentlichen Finanzen und die Sozialversicherungssysteme. Dies ist im Wesentlichen auf die hohen Gewinne der Rentenversicherungssysteme zurückzuführen. Wegen der Zuwanderung verteilen sich aber auch die Schuldenbelastung der öffentlichen Haushalte und der Sozialversicherungssysteme auf mehr Köpfe.

Mehr Halt fürs Wachstum

Unter den Annahmen traditioneller Wachstumsmodelle steigt durch kontinuierliche Zuwanderung das Wachstum der gesamtwirtschaftlichen Produktion. Wegen der geringeren Kapitalausstattung sinkt allerdings die Wachstumsrate des BIP pro Kopf in der gesamten Volkswirtschaft.

Aber das Pro-Kopf-Einkommen der einheimischen Bevölkerung steigt durch Zuwanderung, so dass sich für sie ein Wohlfahrtsgewinn ergibt (vgl. „Exkurs: Wer profitiert von der Zuwanderung?“).

Unter den Annahmen der neueren Wachstumstheorie hängen die Wachstumseffekte der Zuwanderung hauptsächlich von ihrer Humankapitalausstattung ab: Die langfristige Wachstumsrate steigt mit der Qualifikation der Zuwanderer. Schließlich konnte das IAB in jüngeren Studien zeigen, dass die Produktivität von Regionen und ihre Investitionsrate mit dem Grad kultureller Diversität wachsen.

Bildung fordern

Insgesamt hängen die Wohlfahrtseffekte der Zuwanderung langfristig nicht so sehr von der Zahl, sondern vor allem von der Qualifikationsstruktur der Zuwanderer ab. Drei Aspekte begründen diesen Zusammenhang:

- Erstens wird die Arbeitsmarktintegration im Wesentlichen durch das Qualifikationsniveau der Zuwanderer bestimmt. Die Arbeitslosenrate der ausländischen Bevölkerung variiert mit der Qualifikation der Zuwanderer.
- Zweitens wächst die Rate der gesamtwirtschaftlichen Produktion und der Produktivität mit der Qualifikation der Zuwanderer.
- Drittens steigen auch die fiskalischen Gewinne des Sozialstaats mit der Qualifikation der Zuwanderer.



Im Unterschied zur gegenwärtigen Einwanderungspolitik dürften sich deshalb mit einer gezielten Anwerbung von Fachkräften auch die gesamtwirtschaftlichen und nicht nur die betrieblichen Gewinne durch Migration positiv beeinflussen lassen.

Integration fördern

Die Arbeitsmarktrisiken der Migration für die einheimische Bevölkerung sind überschaubar – auch unter Berücksichtigung von Unsicherheiten über deren Arbeitsmarkteffekte nach gegenwärtigem Forschungsstand. Das größte Risiko der Migration liegt im Problem der Integration von Migranten in Gesellschaft und Arbeitsmarkt.

Das Arbeitslosigkeitsrisiko der ausländischen Bevölkerung ist in Deutschland fast doppelt so hoch wie das der Einheimischen. Ähnliches gilt für die Abhängigkeit von Hilfeleistungen nach dem SGB II. Verschiedene Studien zeigen, dass Migranten der zweiten und dritten Generation nur geringe Bildungs- und Ausbildungsabschlüsse erreichen, die wiederum ihre Arbeitsmarktchancen verringern. Dies generiert zahlreiche Herausforderungen für die Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik sowie für die Arbeitslosen- und Sozialversicherungen, auch wenn die fiskalische Bilanz der Zuwanderung insgesamt positiv ist.

Fazit

Die Zuwanderung von Fachkräften kann dazu beitragen, kurzfristig den Mismatch auf den Arbeitsmärkten zu verringern und langfristig einen positiven Beitrag zu Wachstum und Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme zu leisten. Die meisten empirischen Befunde deuten darauf hin, dass Zuwanderung zumindest langfristig weitgehend neutral ist für die Löhne und Arbeitslosigkeitsrisiken der einheimischen Bevölkerung. Allerdings bestehen erhebliche Probleme bei der Integration von Migranten in den Arbeitsmarkt und von Menschen mit Migrationshintergrund in das Bildungssystem. Diese Integrationsprobleme reduzieren die positiven gesamtwirtschaftlichen Effekte der Migration erheblich.

Eine langfristig angelegte Migrations- und Integrationspolitik sollte deshalb darauf zielen, die Qualifikationsstruktur der ausländischen Bevölkerung durch die Anwerbung von Fachkräften zu verbessern und die Integration der Zuwanderer zu unterstützen. Der weitere Abbau von Wanderungsbarrieren in der EU und zwischen der EU und anderen OECD Ländern kann die Mobilität von Fachkräften weiter erhöhen. Angesichts des geringen Einkommensgefälles zwischen diesen Ländern sind davon allerdings nur geringe Effekte zu erwarten.



Die Aufhebung oder Lockerung der Übergangsfristen für die Arbeitnehmerfreizügigkeit gegenüber den neuen Mitgliedsländern der EU kann zur Zuwanderung von Fachkräften beitragen. Denn das durchschnittliche Qualifikationsniveau dieser Länder ist im Vergleich zu anderen Herkunftsländern hoch. Insgesamt sind die Zuwanderer aus diesen Ländern ähnlich qualifiziert wie die deutsche Bevölkerung. Durch die frühzeitige Öffnung in Großbritannien und Irland hat sich allerdings das Zuwanderungspotenzial für Deutschland verringert. Auch dürfte sich der Pool verfügbarer mittel- und hochqualifizierter Fachkräfte bereits deutlich ausgedünnt haben.

Der überwiegende Teil der Migranten kommt bereits heute aus Drittstaaten von außerhalb der EU. Dieser Trend wird sich in Zukunft verstärkt fortsetzen. Gegenwärtig gelingt es Deutschland nicht, aus diesen Ländern besonders qualifizierte Migranten als Fachkräfte zu gewinnen. Das kann durch eine gezielte Steuerung der Zuwanderung nach Humankapitalkriterien verändert werden, etwa nach dem Vorbild Kanadas oder Australiens. Ein erster Schritt wäre die deutliche Absenkung der Einkommensgrenzen für qualifizierte Zuwanderer, etwa durch die Einführung der von der Europäischen Kommission vorgeschlagenen „Blue Card“.

Die größte Herausforderung für die Einwanderungspolitik ist die Integration der Migranten und von Menschen mit Migrationshintergrund in Gesellschaft und Arbeitsmarkt. Hier besteht ein erhebliches Potenzial zur Ausweitung des Angebotes von Fachkräften. Denn einerseits gibt es erhebliche Probleme beim Transfer von Qualifikationen, die in anderen Ländern erworben wurden. Und auch hierzulande zeigen sich große Schwierigkeiten beim Erwerb von Qualifikationen in Schule, Aus- und Weiterbildung. Dies setzt grundlegende Reformen des Bildungssystems voraus, aber auch ein Umdenken und ein anderes Verhalten in den Betrieben und Verwaltungen.



Der Autor



Dr. habil. Herbert Brücker
ist Leiter des Forschungsbereichs
„Internationale Vergleiche und
Europäische Integration“ am IAB.
herbert.bruecker@iab.de

Literatur

Boning, Holger; Raffelhüschen, Bernd; Walliser, Jan (2000): Can immigration alleviate the demographic burden?, in: FinanzArchiv Nr. 57, S. 1-21.

Boeri, Tito; Brücker, Herbert (2005): Why are Europeans so tough on migrants?, in: Economic Policy, 44, 621-703.

Borjas, George J. (2003): The Labour Demand Curve is Downward-Sloping: Reexamining the Impact of Immigration on the Labour Market, in: Quarterly Journal of Economics, Nr. 118(4), S. 1335-1374.

Brücker, Herbert; Engerer, Hella; Thießen, Ulrich (2006): Zuwanderung zum Zwecke der Erwerbstätigkeit im demographischen Wandel, DIW Berlin, Politikberatung Kompakt.

Longhi, Simonetta; Nijkamp, Peter; Poot, Jacques (2005): A Meta-Analytic Assessment of the Effect of Immigration on Wages, in: Journal of Economic Surveys, Nr. 19(3), S. 451-477.

Longhi, Simonetta; Nijkamp, Peter; Poot Jacques (2006): The Impact of Immigration on the Employment of Natives in Regional Labour Markets: A Meta-Analysis, IZA Discussion Paper Nr. 2044.

Niebuhr, Annkatrin (2007): Migrationseffekte – Zuzug Hochqualifizierter stärkt Innovationskraft der Regionen, IAB-Kurzbericht Nr. 12/2007.

Ottaviano, Gianmarco I.P.; Peri, Giovanni (2006): Rethinking the effects of immigration on wages, NBER Working Paper Nr. 12497.

Podium

Vernetzte Kompetenzen

Der erste Wissenschaftstag der Europäischen Metropolregion Nürnberg führte am 23. Juli 2007 regionale Akteure aus Wissenschaft, Wirtschaft, Politik und Bildung an der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät in Nürnberg zusammen. Alle nordbayerischen Hochschulen und Forschungseinrichtungen – auch das IAB – präsentierten sich mit ihren Forschungsarbeiten. In vier Foren (Information und Kommunikation; Neue Materialien; Medizin und Gesundheit; Optik, Laser und Photonik) wurde über Kompetenzen, Zukunftspotenzial und Vernetzung diskutiert.

Workshop on Data Access to Micro-Data (WDA)

Datenproduzenten stehen vor dem Dilemma, dass sie den Datenzugang für die Wissenschaft erleichtern und gleichzeitig den Datenschutz garantieren sollen. Traditionell sind Datenzugänge über Scientific Use Files, Lizenzen und zunehmend auch über Forschungsdatenzentren möglich. Es zeichnen sich aber neue Entwicklungen ab. Dazu gehören die Multiple Imputation, um Scientific Use Files zu generieren, und die Verwendung von technologischen Lösungen, um einen sogenannten Remote Access für die Wissenschaft zu ermöglichen. Ziel des Workshops am 20. und 21. August 2007 in Nürnberg war es, Forscherinnen und Forscher zusammenzubringen, die zu diesen neuen und

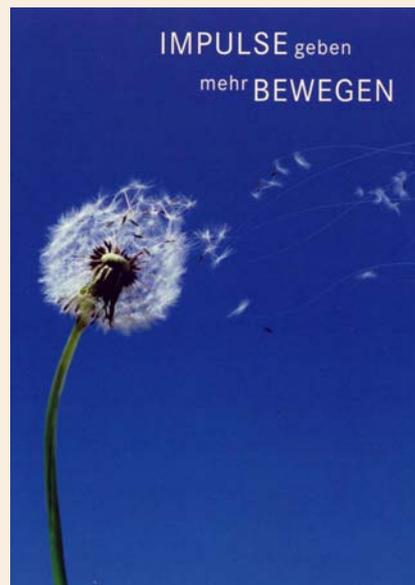
Methoden und Reichweiten langfristiger Qualifikationsprognosen

Projektionen zur Qualifikationsentwicklung sind für Wissenschaft und Politik gleichermaßen nützlich. Unter internationaler Beteiligung wurden auf einer gemeinsamen Tagung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und des IAB Forschungsansätze vorgestellt und diskutiert. Für Deutschland sind das die IAB-Prognos-Tätigkeitsprojektionen, die Beschäftigungsprognose der Bund-Länder-Kommission „Zukunft von Bildung und Arbeit“ sowie die Qualifikationsprojektion auf Basis des Inforge-Modells. Die Diskussion der Forschungsansätze in Großbritannien, Skandinavien, den Niederlanden und

Österreich bildeten einen weiteren Tagungsschwerpunkt. Die Erfahrungen dieser Länder sollen für künftige Projektionen in Deutschland nutzbar gemacht werden.

Auf der abschließenden Podiumsdiskussion zum Thema „Bedarf, Möglichkeiten und Grenzen von Arbeitsmarkt- und Qualifikationsprognosen“ war man sich einig, dass solche Projektionen an Bedeutung gewinnen werden. An der Tagung, die am 17. und 18. September 2007 in Bonn stattfand, nahmen aus dem IAB Dr. Ulrich Walwei und Dr. Hermann Gartner aktiv teil.

Impulse geben – mehr bewegen



Unter diesem Motto trafen sich rund 1200 Experten aus den Kommunen, der Politik, von Bildungsträgern und der Bundesagentur für Arbeit (BA), um eine erste Bilanz der Hartz-Reformen zu ziehen. Das SGB II sei auf dem richtigen Weg, so BA-Vorstandsmitglied Heinrich Alt. Das täusche aber nicht über Probleme hinweg, die es in der täglichen Arbeit der ARGEN noch gäbe. Die Arbeit



Milan Marković / Banca Intesa ad Beograd, Serbien, Stephen E. Fienberg / Carnegie Mellon University, USA, Frans Hoeve / Statistics Netherlands (CBS), Niederlande (v.l.n.r.). (Foto: Dagmar Herrlinger, IAB)

Podium

müsse zunehmend professionalisiert und die berufliche Weiterbildung ausgebaut werden.

Das IAB diskutierte auf dem Bundeskongress, der am 1. und 2. Oktober 2007 in Berlin stattfand, zu den Themen „Grundsicherung für Arbeitsuchende“ und „Arbeitsmarktintegration und -partizipation“.



Dr. Ulrich Walwei / IAB. (Foto: eventpiloten GmbH, Nürnberg)

Flexibilisierungspotenziale bei heterogenen Arbeitsmärkten

Durch die lang anhaltend hohe Arbeitslosigkeit haben sich die Rahmenbedingungen für Arbeitskräfte, Betriebe, Branchen und Regionen zunehmend verschärft. Das hat zu einer Debatte über die mangelnde Flexibilität des deutschen Arbeitsmarktes geführt.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des siebten Arbeitstreffens des DFG-Schwerpunktprogramms „Flexibilisierungspotenziale bei heterogenen Arbeitsmärkten“ trafen sich am 4. und 5. Oktober 2007 in Nürnberg. Sie diskutierten institutionelle Arrangements, die das Funktionieren des Arbeitsmarktes hemmen oder fördern können.

Interdisciplinary Workshop on Meta-Analysis

Der Austausch über Methoden und deren Anwendung im Bereich der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik stand im Mittelpunkt, als sich Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus der Soziologie, der Ökonomie, der Statistik, der Epidemiologie und der Psychologie am 11. und 12. Oktober 2007 in Nürnberg zusammenfanden.

Dr. Sabine Fromm, die den Workshop mit Unterstützung der Fritz-Thyssen-Stiftung organisierte, referierte über „A systematic review of activation programmes for welfare recipients or: what you can do if you can't conduct a statistical meta-analysis“. Der internationale Workshop war das zweite Treffen innerhalb einer Veranstaltungsreihe,

die dem Aufbau eines Forschungsnetzwerkes „Metaanalyse“ dient.



Dr. Sabine Fromm / IAB

Research on Unemployment and Labour Market Policies: Novel Approaches

Auf einer internationalen Konferenz in Nürnberg am 12. und 14. Oktober 2007 diskutierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler den Zusammenhang zwischen Arbeitslosigkeit und Arbeitsmarktinstitutionen sowie die Effekte aktiver Arbeitsmarktpolitik.

Der IAB-Direktor Prof. Dr. Joachim Möller eröffnete die vom IAB und dem Arbeitskreis „Politische Ökonomie“ gemeinsam organisierte Veranstaltung. Am ersten Tag referierte Tito Boeri, Professor an der Bocconi Universität in Mailand und Direktor der

Fondazione Rodolfo Debenedetti, über „Dual track reforms and the honeymoon of European unemployment“. Er zeigte, dass der gegenwärtige Beschäftigungsaufschwung in Europa kurzfristig durch eine Zunahme befristeter Beschäftigung getragen wird.

Den zweiten Konferenztage eröffnete Prof. Armin Falk von der Universität Bonn. Anhand von Laborexperimenten belegte er, dass Mindestlöhne den Anspruchslohn erhöhen und die gesamte Lohnverteilung dauerhaft nach oben verschieben.



Prof. Joachim Möller / IAB



Prof. Tito Boeri / Bocconi Universität, Mailand

Podium

LASER - Labor and Socio-Economic Research Center



Im Mittelpunkt des interdisziplinären Zentrums „LASER“ steht die Analyse der Arbeitsmärkte und der Arbeitswelt. Es führt Forscherinnen und Forscher aus den Wirtschafts-, Sozial- und Verhaltenswissenschaften in einem virtuellen Netzwerk zusammen. Die Universität Erlangen-Nürnberg und das IAB haben das neue Forschungszentrum im Großraum Nürnberg als ein Gemeinschaftsunternehmen gegründet.

International wettbewerbsfähige Forschungsaktivitäten sind für die Bereiche Zeitarbeit und ihre Kostenvorteile, Karriereziele von Akademikern, Mitgliederverluste von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden sowie die Bedeutung von Weiterbildung geplant. Die Beratung der Fachöffentlichkeit ist ein weiteres Ziel von „LASER“, das am 19. Oktober 2007 feierlich eröffnet wurde. Die akademische Festrede zum Thema „Ethnische Identität und Erfolg am Arbeitsmarkt“ hielt der Präsident des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung, Prof. Dr. Klaus F. Zimmermann.



Ausstellung „40 Jahre IAB“

Arbeitslosigkeit

Arbeitslosigkeit hat viele Facetten und erfordert vielfältige analytische Perspektiven. Deshalb veranstaltete die Sektion „Soziale Ungleichheit und Sozialstrukturanalyse“ der Deutschen Gesellschaft für Soziologie (DGS) ihre diesjährige Herbsttagung gemeinsam mit dem IAB in Nürnberg.



Dr. Berthold Vogel / Hamburger Institut für Sozialforschung



Dr. Helmut Schröder, ifas - Institut für angewandte Sozialwissenschaft GmbH, Dr. Markus Promberger / IAB (v.l.n.r.)

Lange Nacht der Wissenschaften

Im Mittelpunkt der IAB-Veranstaltung in der „langen Nacht“ stand die Podiumsdiskussion zum Thema „Einwanderungspolitik“. Einhellige Meinung

Fünfundzwanzig Vorträge boten den mehr als achtzig Gästen eine umfassende Bestandsaufnahme der gegenwärtigen soziologischen Forschung zur Arbeitslosigkeit. Das Spektrum reichte von theoretischen und historischen Überlegungen zur Struktur von Arbeitsgesellschaften und Ungleichheiten über die kritische Analyse der Praxis von Arbeitsämtern und ARGEN bis zur Untersuchung von alltäglichen Handlungsweisen und Lebenszusammenhängen in der Erwerbslosigkeit.

Die Tagung, die am 19. und 20. Oktober 2007 stattfand, wurde von Prof. Wolfgang Ludwig-Mayerhofer von der Universität Siegen und Dr. Markus Promberger vom IAB organisiert und durchgeführt.

war, dass Deutschland angesichts des demografischen Wandels künftig mehr qualifizierte Zuwanderung braucht. Das bestätigen auch empirische Befunde des IAB, die Dr. habil. Herbert Brücker, Dr. Carola Burkert und Elmar Hönekopp in ihren Impulsreferaten präsentierten.

Deutschland muss im Wettbewerb um die besten Köpfe attraktiver werden. Es sei ein fatales Signal, so Peter Clever von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, wenn Studenten aus Nicht-EU-Ländern nach Abschluss ihres Studiums lediglich eine Arbeitserlaubnis von drei Jahren erhielten.

Betont wurde aber auch, dass Zuwanderung kein Allheilmittel sei, um alle Arbeitsmarktprobleme zu

Podium

lösen. Bildungs- und Arbeitsmarktchancen müssten gerade für die bereits hier lebenden Personen mit Migrationshintergrund deutlich verbessert werden. Hochwertige und kostenfreie staatliche Betreuungsangebote im frühkindlichen Alter könnten eine Lösung sein.

Die „Lange Nacht der Wissenschaften“ fand am 20. Oktober 2007 in der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät (WiSo) Nürnberg statt.



Peter Clever / Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände



Kenan Kolat / Türkische Gemeinde in Deutschland



Mekonnen Mesghena / Heinrich-Böll-Stiftung

Begrüßung und Antrittsvorlesung des neuen IAB-Direktors

Rund 200 Gäste aus Wissenschaft, Politik und Praxis kamen zur Übergabe der IAB-Leitung an Prof. Joachim Möller nach Nürnberg. In seiner Antrittsvorlesung referierte der neue IAB-Chef grundsätzliche Überlegungen zum Spannungsverhältnis zwischen Arbeitsmarktforschung und Politikberatung. Am Beispiel der neuesten Studien zum gesetzlichen Mindestlohn demonstrierte er, wie wichtig der Diskurs mit der Scientific Community ist. Gute Politikberatung brauche den regen Austausch mit den besten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in der ganzen Welt.

Vor der Antrittsvorlesung am Abend des 25. Oktobers 2007 begrüßten Festrednerinnen und Festredner den neuen Direktor in seinem Amt. Mit der neuen Spitze verbindet Frank-J. Weise, Vorstandsvorsitzender der Bundesagentur für Arbeit (BA), hohe Erwartungen. Das IAB sei über die



Die Presse begrüßt den neuen IAB-Direktor

Jahre durch die Leistung seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu einer anerkannten Institution geworden und für den BA-Vorstand zu einer nützlichen und unverzichtbaren Einrichtung. Die jeweiligen Leiter hätten dem IAB immer wieder

wichtige Impulse gegeben.

Unabhängige und kompetente Wissenschaft brauche die Politik auch heute, so Annelie Buntenbach vom Verwaltungsrat der BA. Das zeige nicht zuletzt die umfangreiche Begleitforschung zu den Hartz-



Bernd Buchheit / Leiter der Abteilung II des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS), Berlin



Annelie Buntenbach / Vorsitzende des Verwaltungsrats der BA



Dr. Ulrich Maly / Oberbürgermeister der Stadt Nürnberg

Podium

Gesetzen. Lohndifferenzen, sich verfestigende Armut und Fachkräftebedarf zählt Bernd Buchheit vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales zu den weiteren Entwicklungen am Arbeitsmarkt, die tiefer erforscht werden sollten. Der Nürnberger Oberbürgermeister Dr. Ulrich Maly gab Joachim Möller dazu gute Wünsche mit auf den Weg. Erleben Sie Festakt und Antrittsvorlesung in Bild und Ton mit einem Klick auf: www.iab.de



Prof. Joachim Möller / IAB im Gespräch mit Frank-J. Weise / Vorstandsvorsitzender der BA, (v.l.n.r.)

Atypische Beschäftigung und Niedrigeinkommen

Niedrigeinkommen wird häufig mit atypischer Beschäftigung assoziiert. Das muss aber nicht sein. Auf der Tagung wurden Beiträge diskutiert, die zum einen die Ursachen für Niedrigeinkommen analysieren und zum anderen atypische Beschäftigungsverhältnisse untersuchen. Ein weiterer Aspekt galt der Wunsch- und Finanzierbarkeit von Kombilohn- und Grundeinkommensmodellen.

Prof. Ronnie Schöb von der Freien Universität Berlin eröffnete den Workshop über die aktuelle wirtschaftswissenschaftliche Diskussion zur Neu-

ordnung des Niedriglohnbereichs. Er warb auch für die „Magdeburger Alternative“, einem Modell zur Subventionierung von niedrigen Einkommen. Daran schloss sich eine Diskussion an über das „Solidarische Bürgergeld“, die mit der Frage nach der Prekarität von atypischer Beschäftigung vertieft wurde.

Das IAB war mit drei Vorträgen und einem Koreferat vertreten. Christian Hohendanner und Florian Janik stießen mit der Auswertung des Betriebspanels zur „Generation Praktikum“ auf eben-

so großes Interesse wie Manfred Antonis und Dr. Elke J. Jahns Antworten aus der Beschäftigtenstichprobe zur Frage, wie sich Zeitarbeitsformen auf die Beschäftigungsdauer von Leiharbeitnehmern auswirken.

Der Workshops wurde am 12. und 13. November 2007 zum vierten Mal gemeinsam mit dem Institut für Wirtschaftsforschung Halle (IWH) in Halle ausgerichtet.

IAB-Beiträge zur Steuerung der Agenturen

Auch in diesem Jahr diskutierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Führungskräften der Bundesagentur für Arbeit neueste Forschungsergebnisse aus dem IAB. Im Mittelpunkt des Workshops am 15. und 16. November 2007 in der Führungsakademie in Lauf standen erste Analysen zu den Wirkungen von SGB-II-Instrumenten.

In einer Arbeitsgruppe stellten Christian Hohendanner und Katrin Hohmeyer die individuellen und betrieblichen Wirkungen von Zusatzjobs vor. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer diskutierten kontrovers, welche Schlüsse hieraus für die praktische Umsetzung zu ziehen sind. Einig war man sich, dass die Konzentration der Zuweisungspraxis auf die Zielgruppen eine zentrale Rolle spielt.

Eine zweite Arbeitsgruppe beschäftigte sich mit den SGB-III-Instrumenten im SGB II. Eva Jozwiak und Dr. Joachim Wolff präsentierten Wirkungsanalysen zu betrieblichen und nicht-betrieblichen Trainingsmaßnahmen sowie zur Beauftragung Dritter mit der gesamten Vermittlung. Es zeigte sich, dass insbesondere betriebliche Trainingsmaßnahmen nicht nur zu besseren Wiedereingliederungschancen, sondern auch zu mehr Austritten aus dem Hilfebezug führen.

Vor dem Hintergrund der aktuellen Debatte um einen drohenden Fachkräftemangel befasste sich die dritte Arbeitsgruppe mit den Möglichkeiten regionaler Fachkräftebedarfsprognosen. Dr. Dieter Bogai wies in diesem Zusammenhang auf die



Christian Hohendanner / IAB

Grenzen solcher Prognosen hin. In der abschließenden Plenumsitzung gaben die Führungskräfte Anregungen für Forschungsthemen und Schwerpunkte bei der Fortsetzung des Workshops im kommenden Jahr.

Podium

Aufschwung am Arbeitsmarkt: Alles wird gut...?

Deutschland erlebt derzeit einen Wirtschaftsaufschwung, der endlich auch den Arbeitsmarkt erreicht. Steigende Ölpreise und Eurostärke lassen zwar eine Abschwächung der Dynamik erwarten, die Prognosen für 2008 lauten aber immerhin noch auf zwei bis zweieinhalb Prozent Wachstum. Ein weiterer Rückgang der Arbeitslosigkeit zeichnet sich ab. Alles wird gut?

Die Fachtagung, die am 16. und 17. November 2007 in der Akademie für Politische Bildung in Tutzing stattfand, widmete sich den makroökonomischen Bestimmungsgründen der Arbeitsmarktentwicklung. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus Universitäten und Instituten stellten

ihre Befunde den mehr als 60 Teilnehmerinnen und Teilnehmern zur Diskussion. Dr. Gebhardt Flaig von der Ludwig-Maximilian-Universität München ging der Frage nach, inwieweit die jüngste Arbeitsmarktentwicklung Folge der Hartz-Reformen ist. Mit den Auswirkungen der Globalisierung auf den Arbeitsmarkt beschäftigte sich Prof. Michael Pflüger von der Universität Passau. Prof. Dr. Uwe Blien vom IAB wies auf regionale und sektorale Arbeitsmarktprobleme in Deutschland hin.

Der zweite Veranstaltungstag setzte sich mit den Wirkungen politischer Interventionen auf dem Arbeitsmarkt auseinander. Dr. Ulrich Walwei vom IAB und Dr. Hilmar Schneider vom Institut zur Zu-

kunft der Arbeit in Bonn stellten verschiedene Reformoptionen für den Niedriglohnbereich vor. Im Anschluss daran diskutierte Prof. Joachim Möller, Direktor des IAB, seine neuesten Forschungsergebnisse zur Wirkung von Mindestlöhnen.

Abschließend ordneten politische Akteure die wissenschaftlichen Befunde ein und zeigten Handlungsmöglichkeiten auf. Mit Dr. Hilmar Schneider und Prof. Joachim Möller diskutierten auf dem Podium der Fraktionsvorsitzende der FDP in Sachsen-Anhalt, Karl-Heinz Paqué, und der bayerische SPD-Bundestagsabgeordnete, Klaus Barthel.

Hartz-IV-Reform: Armutsfalle oder Sprungbrett für Arbeitslose?



Prof. Joachim Möller / IAB

Kaum eine Reform der deutschen Sozialgeschichte hat so heftige Kontroversen ausgelöst wie die sogenannten „Hartz-IV-Gesetze“. Für die einen sind sie eine Armutsfalle, für andere der Weg aus der Arbeitslosigkeit. Bei den Nürnberger Gesprächen debattierten dazu Prof. Heide Pfarr vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut der Hans-Böckler-Stiftung, Heinrich Alt vom Vorstand der Bundesagentur für Arbeit, der Wirtschaftssoziologe Prof. Klaus Dörre von der Universität Jena und

der Nürnberger Oberbürgermeister, Dr. Ulrich Maly.

Kein anderes Thema habe die Gesellschaft so gespalten, betonte IAB-Direktor Prof. Joachim Möller in seinen Begrüßungsworten. Auch seien die Gründe für die Reform durch die Politik zu wenig kommuniziert worden. Die Diskussion um Hartz IV mache aber auch

deutlich, dass Arbeit stets mehr sei als bloßer Broterwerb. Auch heute gelte Voltaires Satz: „Die Arbeit hält drei große Übel fern: die Langeweile, das Laster und die Not“.

Deutliche Kritik an der Reform übte der Soziologe Prof. Klaus Dörre. Hartz IV berühre die soziale

Architektur der Gesellschaft. Es bedürfe eines Minimums an Arbeitsplatz- und Einkommenssicherheit, um unternehmerisch und eigenverantwortlich handeln zu können. Hartz IV dagegen entzöge den Menschen die Ressourcen für ein zukunftsgerichtetes Denken. Die dadurch geschaffene soziale Unsicherheit strahle bis in die Mitte der Gesellschaft – ein Urteil, dem sich auch Prof. Heide Pfarr anschloss. So zeige die drastisch gestiegene Zahl derer, die trotz einer sozialversicherungspflichtigen Vollzeitstelle aufstockendes Arbeitslosengeld II beziehen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erpressbarer und gefügiger geworden seien.

Im Gegensatz zu Dörre und Pfarr zog BA-Vorstand Alt eine deutlich positivere Reformbilanz. Der Weg sei mühsam, aber letztlich ohne Alter-

NÜRNBERGER
GESPRÄCHE 2007

Podium

native. Hartz IV böte den Betroffenen eine bessere Chance auf Teilhabe und sei menschenwürdiger als die alte Regelung. Es sei vernünftig gewesen, Bundesagentur und Kommunen mit ihren spezifischen Kompetenzen unter einem Dach zusammenzubringen. Dr. Ulrich Maly hob hervor, dass dank der Zusammenlegung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe jene Armut sichtbarer geworden sei,

die es bereits zuvor in Deutschland gegeben habe. Jonas Viering, freier Journalist in Berlin, zog in seinem Schlusswort eine gemischte Bilanz. Durch Hartz IV würde ein stärkerer Druck auf Beschäftigte wie Arbeitslose ausgeübt – im Positiven wie im Negativen. Das frühere System mit seinen „Dreh-türeffekten“ sei nicht besser gewesen. Auch hätten die untersten Einkommensgruppen sogar von

Hartz IV profitiert. Allerdings bestünde nach wie vor eine Kluft zwischen Fördern und Fordern, die es zu schließen gelte.

Dr. Susanne Koch vom IAB moderierte die Nürnberger Gespräche am 19. November 2007 im historischen Rathaussaal der Stadt.



Heinrich Alt / Vorstand der Bundesagentur für Arbeit
Prof. Heide Pfarr / Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung (v.l.n.r.)



Moderatorin Dr. Susanne Koch / IAB
Dr. Ulrich Maly / Oberbürgermeister der Stadt Nürnberg (v.l.n.r.)



Prof. Klaus Dörre / Universität Jena

Drei Jahre SGB II

Was können wir wissen? Was sollen wir tun? Was dürfen wir hoffen? Mit diesen drei Leitfragen beschäftigte sich eine gemeinsame Tagung des IAB mit der Evangelischen Akademie in Loccum vom 10. bis 12. Dezember 2007.

Was können wir wissen? Drei Jahre nach der Einführung des Gesetzes kann die Forschung noch nicht auf alle Fragen eine Antwort geben. Forscherinnen und Forscher aus dem IAB stellten ihre neuesten Ergebnisse zur Struktur und Entwicklung des Hilfebezugs, zur Armutsdynamik, zu den Wirkungen der arbeitsmarktpolitischen Instrumente und zur spezifischen Förderung einzelner Gruppen vor. Sie zeigten die Vielfalt der Themen und stießen auf großes Interesse bei den rund 180 Teilnehmerinnen und Teilnehmern aus Wissenschaft, Politik und Praxis.

Die Frage nach dem „Tun“ beschäftigte die vertiefenden Arbeitsgruppen und eine Plenumsveranstal-

tung. Ziel müsse sein, so Dr. Rolf Schmachtenberg vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (BMAS), gute Praxis und zielorientierte Zusammenarbeit zu erreichen. So gehe es beispielsweise um verbesserte Eingliederungsvereinbarungen, die Qualitätssicherung beim Einkauf von Dienstleistungen und eine Stabilisierung im Bereich Personal. Damit leitete er gleichzeitig zur dritten Frage über: „Was dürfen wir hoffen?“ Hier verwies Schmachtenberg auf die geplanten gesetzlichen Fortschreibungen des SGB II. Auf der Agenda stünden die Themen „Freibeträge bei Erwerbstätigkeit“ sowie „Erwerbstätigen- und Kinderzuschuss“. Erforderlich sei zudem eine Flankierung durch Verbesserungen beim Wohngeld. Zentrale Ziele seien, die Anreize zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit zu erhöhen und Kinderarmut zu vermeiden.

An der abschließenden – auch kontroversen – Podiumsdiskussion nahmen Dr. Christine Bergmann von der Evangelischen Kirche in Deutschland (ehemals Ombudsrat SGB II), Thomas Pleye vom Ministerium für Wirtschaft und Arbeit Sachsen-Anhalt, Bettina Schattat vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Götz von Einem von der Regionaldirektion Niedersachsen-Bremen der Bundesagentur für Arbeit, Matthias Schulze-Böing von der MainArbeit GmbH Offenbach und Dr. Ulrich Walwei vom IAB teil.

Auch wenn Wissenschaft und Praxis gelegentlich eine unterschiedliche Sprache sprechen, war man sich darin einig, dass beide Seiten vom Austausch profitieren: für die tägliche Umsetzungsarbeit vor Ort wie für die Interpretation der wissenschaftlichen Ergebnisse. Was das SGB II anbelangt, so zeigten sich gute Ansätze, aber auch Probleme.

Podium

Gender and Labour Market Policies



Dr. Regina Riphahn / IAB, Prof. Alison Booth / Australian National University, Australien (v.l.n.r.)

Das IAB und das „Labor and Socio-Economic Research Center“ (LASER) der Universität Erlangen-Nürnberg hatten zu einem interdisziplinären Workshop nach Nürnberg eingeladen. In Keynotes und Vorträgen befassten sich die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Gleichheit und Gerechtigkeit am Arbeitsmarkt, mit geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden und mit den Auswirkungen der Mutterschaft auf die Arbeitsmarktchancen.

Prof. Alison Booth von der Australian National University and University of Essex zeigte in ihrem Vortrag, dass die Erwerbsbeteiligung von Frauen im Ländervergleich signifikant höher ist, wenn die Besteuerung von Zweitverdienern im Haushalt geringer ausfällt, Kindergeld und Kinderzahl nied-

riger sind und bessere Kinderbetreuungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen.

Prof. Dr. Andrea Abele-Brehm von der Universität Erlangen-Nürnberg ging anhand einer Panelstudie der Frage nach, warum Frauen immer noch weniger Karriereerfolge als Männer aufweisen.

Die kausalen Effekte des Familienstandes auf die Mortalität waren das Thema der Präsentation von Gerard van den Berg, Professor der Free University Amsterdam.

Der Workshop, der am 7. und 8. Dezember 2007 in Nürnberg stattfand, wurde von Prof. Regina Riphahn, Prof. Claus Schnabel (beide Universität Erlangen-Nürnberg) und PD Dr. Gesine Stephan vom IAB organisiert.



Mary Cornish / Anwaltsfirma Cavalluzzo Hayes Shilton McIntyre & Cornish, Toronto, PD Dr. Gesine Stephan / IAB (v.l.n.r.)

Ausblick

Fachkräftekonferenz

Die Nachfrage nach Fachkräften hat sich erhöht. Um Mangelsituationen entgegen zu wirken, sind Anstrengungen im Bildungs- und Ausbildungsbereich erforderlich. Hinzu kommen muss eine bessere Nutzung des vorhandenen Arbeitskräftepotentials bei Frauen und Älteren sowie eine zukunftsfähige Zuwanderungsstrategie. Auf der Fachtagung, die am 29. und 30. April 2008 in Nürnberg stattfindet, werden auf der Basis von Forschungsbefunden und praktischen Erfahrungen konkrete Handlungsoptionen diskutiert.



Comparative Analysis of Enterprise Data (CAED)

Die achte internationale Wissenschaftskonferenz zu vergleichenden Analysen von Unternehmensdaten CAED beginnt am 22. Mai 2008 in Budapest. Im Mittelpunkt der Vorträge und Diskussionen stehen neue Zugänge zu Mikrodaten von Unternehmen und die Zukunft der CAED. Das Upjohn Institute und die Central European University organisieren die dreitägige Veranstaltung mit Unterstützung des IAB und weiterer Sponsoren aus dem In- und Ausland.

Aktivierung

Unter dem Titel „Activation policies on the fringes of society: a challenge for European welfare states“ findet am 15. und 16. Mai 2008 eine internationale Konferenz in Nürnberg statt, die das IAB gemeinsam mit der Sektion „Politische Soziologie“ der Deutschen Gesellschaft für Soziologie veranstaltet.

Aufschwung am Arbeitsmarkt Die Entwicklungsmuster wandeln sich

Der wirtschaftliche Aufschwung der Jahre 2006 und 2007 gleicht der konjunkturellen Entwicklung in den Jahren 1999 und 2000. In beiden Zeiträumen wuchs die Wirtschaft annähernd mit dem gleichen Tempo, nämlich um insgesamt 5,5 bzw. 5,3 Prozent. Die Entwicklungen am Arbeitsmarkt verliefen jedoch sehr unterschiedlich: im Westen wie im Osten, bei der Arbeitslosigkeit und in der Arbeitsmarktpolitik, im Ganzen wie im Detail.

Die Zahl der Erwerbstätigen nahm im Aufschwung 1999/2000 um rund 1,2 Mio. Personen zu (+3,3 %). In den Jahren 2006/2007 war der Zuwachs mit rund 0,9 Mio. Personen (+2,3 %) erheblich geringer, obwohl das Wirtschaftswachstum etwas stärker ausfiel (vgl. Tabelle 1 auf Seite 38). Daraus könnte gefolgert werden, der aktuelle Wirtschaftsaufschwung sei weniger „beschäftigungsintensiv“ als jener in den Jahren 1999/2000.

Eine differenzierte Analyse führt jedoch zu einem ganz anderen Ergebnis. Sie zeigt, dass in den Jahren 1999/2000 fast ausschließlich zusätzliche Teilzeitjobs entstanden sind. Überwiegend waren es geringfügige Beschäftigungsverhältnisse (rd. +630.000), großenteils aber auch „traditionelle“ sozialversicherungspflichtige Teilzeitarbeitsplätze (rd. +530.000). Zusätzliche Vollzeitbeschäftigungen waren dagegen kaum zu verzeichnen (rd. +20.000).

Jüngster Konjunkturaufschwung schafft Vollzeitjobs

Ganz anders sieht das Entwicklungsmuster im Aufschwung der Jahre 2006/2007 aus: Es sind in beachtlicher Zahl Vollzeitjobs entstanden (rd. +210.000) und die Teilzeitbeschäftigung legte nur halb so kräftig zu wie damals (+590.000). Die Zunahme betraf hier im Wesentlichen die sozialversicherungspflichtige Teilzeit (rd. +470.000),

während die Zahl der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse erheblich schwächer gestiegen ist (rd. +120.000). Auch die Zahl der Selbstständigen und Mithelfenden hat sich unterschiedlich entwickelt. Angesprochen durch die Förderung von Existenzgründungen und getragen von der guten Konjunktur nahm sie im Aufschwung 2006/2007 fast doppelt so stark zu wie 1999/2000 (+90.000 gegenüber +50.000 Personen).

Die unterschiedlichen Beschäftigungsformen werden im gesamtwirtschaftlichen Arbeitsvolumen auf einen Nenner gebracht. Es umfasst die Zahl aller in der Gesamtwirtschaft gegen Entgelt geleisteten Arbeitsstunden. Sie hat im aktuellen Aufschwung 2006/2007 um 2,2 Prozent zugenommen, erheblich stärker als im Aufschwung der Jahre 1999/2000 (+1,2 %). Die in Stunden gemessene Beschäftigungsintensität des wirtschaftlichen Wachstums ist somit in den Jahren 2006/2007 erheblich größer gewesen als 1999/2000.

Oder anders herum: Die Schwelle, ab der mehr Beschäftigung entsteht, ist offensichtlich gesunken. Zum einen dürfte das Vertrauen in einen nachhaltigen Wirtschaftsaufschwung heute größer sein als in den Jahren 1999/2000. Dazu haben die moderate Tariflohnpolitik der vergangenen Jahre sowie Flexibilisierungen und

Abbildung 1

Anteil der Zeitarbeit am Beschäftigungszuwachs Januar 2006 bis Dezember 2007

– sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, Veränderung gegenüber Vorjahr in Tsd.



Deregulierungen beigetragen. Zum anderen sind offene Stellen heute leichter zu besetzen, weil die Arbeitslosen infolge der Arbeitsmarktreformen stärker gefordert werden. Sie müssen sich intensiver um einen Job bemühen und machen bei der Einstellung auch mehr Zugeständnisse an den Arbeitgeber.

Zeitarbeit legt zu

Zur Gesamtentwicklung der Beschäftigung – insbesondere bei Vollzeit – hat die Zeitarbeitsbranche erheblich beigetragen, im Verlauf des Aufschwungs allerdings immer weniger. So kamen die Zuwächse bei der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung im ersten Halbjahr 2006, also in der Frühphase des Aufschwungs am Arbeitsmarkt, allein

Tabelle 1

Arbeitsmarktkomponenten im Vergleich 1999/2000 und 2006/2007

– Veränderungen zum Vorjahr

	1999 und 2000		2006 und 2007	
	%	1.000	%	1.000
Arbeitskräfteangebot				
Erwerbspersonenpotenzial	+ 0,9	+ 379	– 0,2	– 100

Arbeitskräftenachfrage

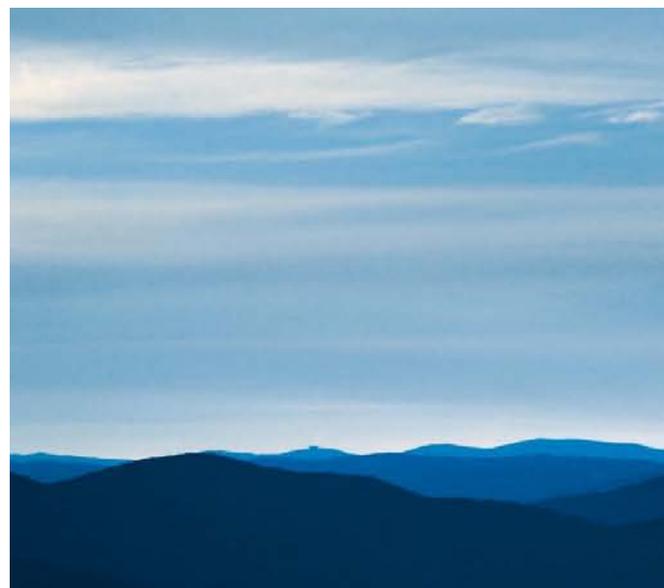
Bruttoinlandsprodukt, preisbereinigt	+ 5,3		+ 5,4	
Stundenproduktivität	+ 4,1		+ 3,2	
Arbeitsvolumen	+ 1,2		+ 2,2	
Tatsächliche Arbeitszeit	– 2,0		– 0,1	

Erwerbstätige	+ 3,3	+ 1.233	+ 2,3	+ 890
Selbstständige und Mithelfende	+ 1,3	+ 50	+ 2,1	+ 90
Beschäftigte Arbeitnehmer	+ 3,5	+ 1.183	+ 2,3	+ 800
Vollzeit	+ 0,1	+ 22	+ 0,9	+ 211
Teilzeit	+ 13,8	+ 1.161	+ 5,2	+ 589
Sozialversicherungspflichtige Teilzeit	+ 12,2	+ 533	+ 8,6	+ 470
Geringfügig Beschäftigte (IAB-Schätzung)	+ 15,5	+ 628	+ 2,1	+ 120

Arbeitsmarktbilanz

Registrierte Arbeitslose		– 391		– 1.085
darunter Langzeitarbeitslose		– 145		– 201
Stille Reserve im engeren Sinn		– 445		– 123
Stille Reserve in Maßnahmen		+ 2		+ 93
Unterbeschäftigung insgesamt		– 834		– 1.115

Quelle: Statistisches Bundesamt; Bundesagentur für Arbeit; Berechnungen und Schätzungen des IAB.



aus den Zeitarbeitsfirmen (vgl. Abbildung 1).

Aber schon im Verlauf des zweiten Halbjahrs änderten sich die Relationen. Am Jahresende 2006 gab es rund 430.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mehr als im Vorjahr. Der Anteil der Zeitarbeit an diesem Zuwachs betrug inzwischen mit 167.000 schon weniger als 40 Prozent. Die aktuellen Entwicklungen deuten darauf hin, dass er im Verlauf des Jahres 2007 mit 116.000 sogar auf 25 Prozent gefallen sein dürfte. Gleichwohl ist es unübersehbar, dass die Zeitarbeit heute am Arbeitsmarkt größere Bedeutung hat als früher (vgl. Tabelle 2 auf Seite 40). So ist die Beschäftigtenzahl der Zeitarbeitsfirmen im Jahresdurchschnitt 2007 mit rund 730.000 mehr als doppelt so groß wie im Durchschnitt des Jahres 2000 (rd. 330.000). Ihr Anteil an allen Beschäftigten ist seitdem von 0,9 auf 2,1 Prozent gestiegen. Im internationalen Vergleich ist er in Deutschland aber nach wie vor gering.

Mehr Befristungen erhöhen die Flexibilität

Auch die erweiterten Möglichkeiten, Arbeitsverträge zu befristen, wurden im aktuellen Aufschwung häufiger genutzt als in früheren Jahren. So erfolgten 40 Prozent aller Einstellungen im Jahr 2007 befristet, deutlich mehr als im Jahr 2000 mit rund 32 Prozent (vgl. Tabelle 2 auf Seite 40). Die Befristungen nehmen tendenziell zu und werden als

Überstunden verlieren an Boden

Die bezahlten Überstunden – ein klassisches Element betrieblicher Flexibilität – haben dagegen an Boden verloren (vgl. Tabelle 2 auf Seite 40). Mit gut 53 Stunden je Arbeitnehmer wurden im Jahr 2007 deutlich weniger Zusatzstunden geleistet als im Jahr 2000 (rd. 59 Stunden). Auch hat die bezahlte Mehrarbeit 2006/2007 mit 1,4 Stunden we-

Element betrieblicher Flexibilität offenbar immer wichtiger. Dabei variieren die Befristungsanteile antizyklisch. Der Anteil befristet Beschäftigter am Bestand aller Arbeitnehmer liegt jedoch relativ niedrig und stabil bei rund 15 Prozent. Der markante Unterschied zwischen den Befristungsanteilen von Bestands- und Bewegungsgrößen kann dadurch erklärt werden, dass es sich bei befristeten Einstellungen vor allem um instabile, kurzzeitige Beschäftigungen handelt oder, dass ein Großteil über kurz oder lang in unbefristeter Beschäftigung aufgeht. Die Frage, wie viele der befristeten Arbeitsverhältnisse „prekär“ sind oder eine Brückenfunktion erfüllen, ist allerdings nicht zu beantworten.

Sicher ist, dass die Befristungen meist den Berufseinstieg betreffen, großenteils auch den von (Fach-)Hochschulabsolventen. So sind die höchsten Befristungsquoten bei jüngeren Arbeitnehmern zu finden, während ältere wenig betroffen sind. Untersuchungen für die 90er Jahre ergeben, dass 40 Prozent der befristet Beschäftigten nach einem Jahr in einer unbefristeten Anstellung beim selben oder bei einem anderen Arbeitgeber zu finden sind.

niger stark zugenommen als früher (+1,6 Stunden) und der Anteil aller geleisteten Überstunden am gesamtwirtschaftlichen Arbeitsvolumen war mit 3,1 Prozent geringer als im Jahr 2000 (3,5 %).

Zum Rückgang der Überstunden hat die Flexibilisierung der Arbeitszeit beigetragen. Inzwischen arbeiten rund 40 Prozent aller Beschäftigten mit Arbeitszeitkonten und gleichen vorübergehende Mehrarbeit bei passender Gelegenheit durch Freizeit aus.

Stellenmarkt floriert

Das gesamtwirtschaftliche Stellenangebot – also gemeldete plus nichtgemeldete Stellen – ist in beiden Aufschwungphasen auf etwa das gleiche Niveau gestiegen (vgl. Tabelle 2 auf Seite 40). Der Bestand von 1,38 Mio. offenen Stellen im IV. Quartal des Jahres 2000 liegt nur wenig höher als die Werte vom III. Quartal des Jahres 2007 (1,25 Mio.). Auch die Komponenten des Stellenangebots – wie die unverzüglich bzw. später zu besetzenden oder gemeldeten Stellen – unterscheiden sich kaum.

In beiden Aufschwungphasen vollzog sich die Entwicklung nicht frei von Spannungen. Offene Stellen konnten nicht mehr so leicht besetzt werden wie in den Jahren zuvor und blieben länger vakant. Auch gab es zunehmend Schwierigkeiten bei Einstellungen, weil die Suche nach geeigneten Bewerbern länger dauerte als geplant.

Der Anteil der problematischen Besetzungen an allen Einstellungen stieg im Jahr 2007 mit gut 21 Prozent weniger stark als im Jahr 2000 mit 24 Prozent. Auch berichteten mehr Betriebe über Aktivitätsbeschränkungen durch Arbeitskräftemangel. Mit jeweils 8 Prozent in den Aufschwungjahren 2000 und 2006 waren es jedoch so wenige, dass von einem flächendeckenden, das Wirtschaftswachstum hemmenden Arbeitskräftemangel in beiden Jahren nicht die Rede sein kann (vgl. dazu auch Wolfgang Biersacks, Anja Kettner und Franziska Schreyers Artikel „Ingenieurarbeitsmarkt – Derzeit noch kein allgemeiner Mangel“ auf Seite 10).

Arbeitskräfteangebot sinkt

Die Entwicklungen auf der Angebotsseite des Arbeitsmarktes verliefen in beiden Aufschwungphasen sehr unterschiedlich (vgl. Tabelle 1 auf Seite 38). So nahm das Erwerbspersonenpotenzial in den Jahren 1999/2000 kräftig zu (+ rd. 380.000). Denn die massiven demografischen Rückgänge wurden mehr als ausgeglichen durch eine zunehmende Erwerbsbeteiligung, allerdings vornehmlich im Bereich geringfügiger Beschäftigung. Zum Anstieg des inländischen Potenzials haben damals auch Netto-Zuwanderungen beigetragen.

In den Jahren 2006/2007 nahm das Erwerbspersonenpotenzial nach einer langen Zeit des Anstiegs dagegen erstmals wieder ab (–100.000). Denn die kräftigen demografischen Rückgänge wurden weder durch eine steigende Erwerbsbeteiligung noch durch wanderungsbedingte Überschüsse ausgeglichen.

Tabelle 2

Eckwerte am Arbeitsmarkt 2000 und 2007

– Bestände und Relationen

	Dimension	2000	2007
Zeitarbeiter	1000	328	729
Anteil an allen Arbeitnehmern	%	0,9	2,1
Befristete Beschäftigung (an allen Besch.)	%	13,4	14,6*
Befristete Einstellungen (an allen Einstell.)	%	31,7	40,0
Bezahlte Überstunden pro Kopf	Std	58,8	53,2
Veränderung gegen Vorjahr	Std	1,6	1,4
Anteil der Überstunden am Arbeitsvolumen (AN)	%	3,5	3,1
Langzeitarbeitslose	1000	1.454	1.387
Anteil an allen Arbeitslosen	%	37,4	36,7
Zweiter Arbeitsmarkt	1000	454	385
Anteil an allen Arbeitnehmern	%	1,3	1,1
Vollzeit-FbW	1000	324	117
Verhältnis zu Arbeitslosen	%	8,3	3,1
Trainingsmaßnahmen	1000	53	76
Verhältnis zu Arbeitslosen	%	1,4	2,0
Summe FbW und TR	1000	377	193
Verhältnis zu Arbeitslosen	%	9,7	5,1
Stellenangebot insgesamt	Mio.	1,38**	1,25***
Einstellungen mit Schwierigkeiten	%	24,0	21,3

Anmerkung:

* Zahlen aus 2005. ** Zahlen aus dem IV. Quartal 2000. *** Zahlen aus dem III. Quartal 2007

Quelle: Statistisches Bundesamt; Bundesagentur für Arbeit; Berechnungen des IAB.

War von der Angebotsseite in früheren Jahren ein Integrationsdruck auf den Arbeitsmarkt ausgegangen, so haben in der jüngeren Vergangenheit angebotsseitige Einflüsse den Arbeitsmarkt eher entlastet. Das betrifft ausschließlich Ostdeutschland, wo das Arbeitsangebot schon in den Jahren 1999/2000 zurückgegangen war. Anders als damals – mit nahezu stagnierenden Beschäftigten- und Arbeitslosenzahlen – ging dies im Aufschwung 2006/2007 jedoch mit kräftig steigender Beschäftigung und rückläufigen Arbeitslosenzahlen einher. Denn die ostdeutsche Wirtschaft wuchs in den Jahren 2006/2007 mit 4,1 Prozent bedeutend kräftiger als noch 1999/2000 mit nur 3,3 Prozent.

Politik wechselt Leitbild

Die Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik folgten in beiden Aufschwungphasen unterschiedlichen Leitbildern: In den Jahren 1999/2000 dominierten bei den beschäftigungsorientierten Hilfen „Allgemeine Maßnahmen zur Arbeitsbeschaffung“ (ABM) sowie „Strukturanpassungsmaßnahmen“ (SAM). Beide Instrumente setzten auf die Entlastung durch temporäre, großenteils von der Bundesagentur finanzierte, vorwiegend öffentliche Beschäftigung im zweiten Arbeitsmarkt. Sie haben merklich zum Beschäftigungsanstieg in diesen Jahren beigetragen, litten jedoch an geringen Integrationserfolgen.

In den Jahren 2006/2007 dagegen bestand der zweite Arbeitsmarkt im Wesentlichen aus den inzwischen eingeführten 1-Euro-Jobs, mit deren Hilfe insbesondere Langzeitarbeitslose an den ersten Arbeitsmarkt herangeführt werden sollen. ABM waren auf ein sehr niedriges Niveau abgeschmolzen und SAM liefen aus. Zum Anstieg der Beschäftigung in den Aufschwungjahren 2006/2007 hat der zweite Arbeitsmarkt jedoch nicht beigetragen. Denn das schon im Jahr 2005 erreichte Niveau von rund 300.000 Personen in 1-Euro-Jobs blieb in der Folgezeit fast unverändert.

In beiden Aufschwungphasen wurden etwa gleich viele Beschäftigte im ersten Arbeitsmarkt mit Lohnkostenzuschüssen gefördert (jeweils gut 100.000 Personen im Jahresdurchschnitt). Sie führen zwar oft zur Integration von Arbeitslosen. Ihre gesamtwirtschaftlichen Wirkungen sind aber ungewiss, insbesondere dann, wenn die Arbeits-

nachfrage anzieht und das Risiko von Mitnahmeeffekten hoch ist.

Auch bei der Förderung der beruflichen Weiterbildung zeigen sich Unterschiede. So wurden in den Jahren 1999/2000 hauptsächlich Vollzeit-Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung mit längeren Laufzeiten eingerichtet.



Der jahresdurchschnittliche Teilnehmerbestand von gut 320.000 im Jahr 2000 ist auf etwa ein Drittel im Jahr 2007 geschrumpft (vgl. Tabelle 2 auf Seite 40). Dabei wurden die Laufzeiten der Bildungsmaßnahmen stark verkürzt und der Wettbewerb zwischen den Bildungsträgern durch die Ausgabe von Bildungsgutscheinen angekurbelt. Dadurch sollen Wirkung und Wirtschaftlichkeit der Maßnahmen gesteigert werden.

Auch wurden in jüngerer Zeit vermehrt Trainingsmaßnahmen mit kurzen Laufzeiten eingesetzt, die eine schnellere Integration von Arbeitslosen in Beschäftigung bewirken sollten. Im Ganzen war die Entlastungswirkung der Bildungs- und Trainingsmaßnahmen in den Aufschwungjahren 2006/2007 jedoch geringer als in den Jahren 1999/2000.

Arbeitslosigkeit in neuem Licht

Will man die Arbeitslosenzahlen in den beiden Aufschwungphasen vergleichen, muss man die unterschiedlichen Rahmenbedingungen am Arbeitsmarkt berücksichtigen. So förderte die 2005 zur Grundsicherung für Arbeitsuchende zusammengeführte Arbeitslosen- und Sozialhilfe im Aufschwung 2006/2007 einen erheblichen Teil der verdeckten Arbeitslosigkeit zu Tage. Seitdem müssen alle erwerbsfähigen Personen arbeitslos gemeldet sein, wenn sie Leistungen der Grundsicherung beziehen wollen. Deshalb hatte die Stille Reserve (ohne Maßnahmen) im Jahr 2005 um 220.000 Personen abgenommen und die registrierte Arbeitslosigkeit war jahresdurchschnittlich um 480.000 Personen gestiegen. Der Anstieg der Arbeitslosigkeit fiel so groß aus, weil im Jahr 2005 die Beschäftigung zurückging und das Arbeitsangebot noch zunahm.

Von einem Großteils – aber nicht nur – reformbedingt höheren Ausgangsniveau nahm die registrierte Arbeitslosigkeit in den Aufschwungsjahren 2006/2007 um fast 1,1 Mio. ab, die Stille Reserve um rund 30.000 Personen. Die gesamte Unterbeschäftigung ging in diesen zwei Jahren somit um gut 1,1 Mio. zurück (vgl. Tabelle 1 auf Seite 38).

In den Aufschwungsjahren 1999/2000 war der Rückgang der Unterbeschäftigung mit rund 0,8 Mio. erheblich geringer, insbesondere wegen der Konstellation von An-

gebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt. Außerdem war der Rückgang anders verteilt. So nahm die registrierte Arbeitslosigkeit in den Jahren 1999/2000 um rund 400.000 und die Stille Reserve um rund 450.000 Personen ab.

Diese gravierenden Unterschiede sind grundlegend verschiedenen institutionellen Ausgangsbedingungen und arbeitsmarktpolitischen Orientierungen geschuldet. Zum einen war die Stille Reserve von den belebenden konjunkturellen Impulsen der Jahre 2006/2007 im Ganzen wenig tangiert. Denn ein großer Teil war schon im Jahr 2005 – reformbedingt – in die registrierte Arbeitslosigkeit eingemündet. Die verbliebene Stille Reserve war deshalb in der Folgezeit für die Besetzung offener Stellen weniger ergiebig als in früheren Aufschwungsjahren.

Zum zweiten waren die Jahre 2006/2007 geprägt vom Geist der Arbeitsmarktreformen. Das propagierte und praktizierte Fordern und Fördern dürfte auch zu mehr Abmeldungen aus registrierter Arbeitslosigkeit und zu mehr Übergängen in die Stille Reserve geführt haben. So sind im Lauf der Jahre 2005 bis 2007 anteilig immer mehr Arbeitslose abgegangen, ohne eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen (vgl. Tabelle 3). Besonders ausgeprägt war dies im Rechtskreis SGB II, wo zunehmend Überprüfungen des Arbeitslosenstatus sowie Aktivierungsmaßnahmen durchgeführt wurden.

Tabelle 3

Abgänge aus Arbeitslosigkeit

– in Prozent

	2005	2006	2007
Abgänge aus Arbeitslosigkeit	100	100	100
in Erwerbstätigkeit und Ausbildung	69,0	66,8	68,5
in Nichterwerbstätigkeit und Sonstiges *	31,0	33,2	31,5

darunter: SGB II

	2005	2006	2007
Abgänge aus Arbeitslosigkeit	100	100	100
in Erwerbstätigkeit und Ausbildung	71,8	62,8	64,3
in Nichterwerbstätigkeit und Sonstiges *	28,2	37,2	35,7

* Abgänge wegen Arbeitsunfähigkeit und Umzüge in andere Agenturbezirke sind nicht enthalten.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit; Berechnungen des IAB.

Zum Rückgang der Arbeitslosigkeit haben in beiden Rechtskreisen auch die Abmeldungen aufgrund von Arbeitsunfähigkeit beigetragen (rd. 1,3 Mio. in 2007). Die Rückmeldungen aus dem Krankenstand waren erheblich geringer. So können Personen dauerhaft arbeitsunfähig geworden sein. Oder sie haben sich nach der Krankheit selbst eine Arbeit gesucht, sind in Ausbildung oder haben sich vom Arbeitsmarkt ganz zurückgezogen.

Fazit

Der aktuelle Aufschwung am Arbeitsmarkt in den Jahren 2006/2007 zeigt ein freundlicheres Gesicht als der Aufschwung in den Jahren 1999/2000. So war das wirtschaftliche Wachstum beschäftigungsintensiver und es sind mehr sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse entstanden, insbesondere im Vollzeitbereich. Einerseits haben flexible Beschäftigungsformen – wie Zeitarbeit und befristete Einstellungen – an Boden gewonnen, andererseits spielten bezahlte Überstunden eine geringere Rolle als früher. Betraf der Anstieg der Beschäftigung und der Rückgang der Arbeitslosigkeit fast nur Westdeutschland, so verbesserte sich in der jüngeren Zeit auch die Arbeitsmarktlage in Ostdeutschland spürbar.

Auch der aktuelle Aufschwung verlief zwar am Arbeitsmarkt nicht spannungsfrei. Wie damals wurde es für

die Betriebe schwieriger, freie Stellen zu besetzen. Von einem flächendeckenden, das wirtschaftliche Wachstum hemmenden Arbeitskräftemangel kann aber auch heute keine Rede sein. War in früheren Jahren vom zunehmenden Arbeitsangebot ein Integrationsdruck ausgegangen, so hat der Rückgang des Arbeitsangebots den Abbau der Arbeitslosigkeit im aktuellen Aufschwung erleichtert.

Die Arbeitsmarktreformen der vergangenen Jahre haben institutionelle Bedingungen und arbeitsmarktpolitische Orientierungen verändert. Die anfänglichen Übergänge aus verdeckter in offene Arbeitslosigkeit kehrten sich im Zeichen des Forderns und Förderns allmählich wieder um.

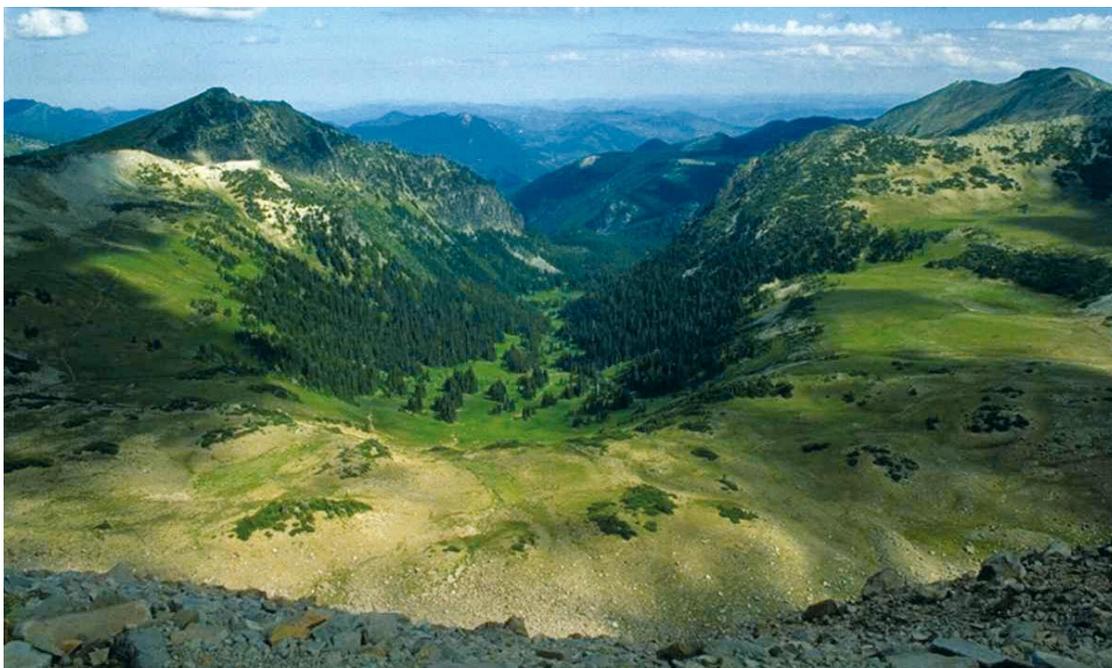
Die Autoren



Hans-Uwe Bach
ist Mitarbeiter im Forschungsbereich „Konjunktur, Arbeitszeit und Arbeitsmarkt“ im IAB.
hans-uwe.bach@iab.de



Dr. Eugen Spitznagel
ist Leiter des Forschungsbereichs „Konjunktur, Arbeitszeit und Arbeitsmarkt“ im IAB.
eugen.spitznagel@iab.de



Projekte

Am IAB werden längerfristige Problemlagen des Arbeitsmarktes untersucht, aber auch aktuelle Forschungsfragen bearbeitet. Beteiligt sind daran Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler verschiedener Disziplinen. Hier finden Sie eine kleine Auswahl aktueller Forschungsprojekte. Weitere Informationen zu den IAB-Projekten finden Sie unter:

FB 1 Aktive Arbeitsmarktpolitik

Vermittlungsdienstleistungen werden nicht nur durch die Bundesagentur für Arbeit und einige Kommunen erbracht, sondern auch durch sogenannte Dritte. Erhöhen sich die Beschäftigungschancen von Arbeitslosengeld-II-Empfängern, wenn diese zeitweise an einen privaten Vermittlungsdienstleister überwiesen werden? Gibt es Gruppen von Arbeitslosengeld-II-Empfängern, die besonders von der Einschaltung Dritter profitieren oder solche, denen dies schadet? Antworten auf diese Fragen sollen im Projekt **„Evaluation der Beauftragung Dritter mit der Vermittlung“** gefunden werden.

FB 3 Wachstum und Demographie

Gemeinsam mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung werden derzeit die methodischen Möglichkeiten zur längerfristigen **„Projektion der Arbeitsnachfrage nach Qualifikationen bzw. Berufsfeldern“** geprüft. Ausgehend von Ansätzen in anderen europäischen Ländern soll ein Konzept entwickelt werden, mit dem auf Basis deutscher Daten tragfähige Aussagen über die künftige Entwicklung der Struktur des Arbeitskräftebedarfs abgeleitet werden können.

FB 4 Konjunktur und Arbeitszeit

Die **„Untersuchung der betrieblichen Einschätzung der Hartz-IV-Reform“** basiert auf der Erhebung des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots in 23.500 Betrieben in den Jahren 2005 und 2006. Es wird analysiert, welche Wirkungen diese Arbeitsmarktreform aus betrieblicher Sicht auf die

Stellenbewerber und die Belegschaft hat. Erste Ergebnisse deuten darauf hin, dass sie gerade im gering qualifizierten Bereich mehr Bewegung in den Arbeitsmarkt gebracht und den wirtschaftlichen Aufschwung unterstützt hat.

IAB-Publikationen:

■ **Hartz-IV-Reform: Impulse für den Arbeitsmarkt** (IAB-Kurzbericht 19/2007) von Anja Kettner und Martina Rebien.

■ **Soziale Arbeitsgelegenheiten: Einsatz und Wirkungsweise aus betrieblicher und arbeitsmarktpolitischer Perspektive** (IAB-Forschungsbericht 02/2007) von Anja Kettner und Martina Rebien.

FB 5 Regionale Arbeitsmärkte

Im Projekt **„Global Entrepreneurship Monitor“** wird in Zusammenarbeit mit Prof. Sternberg (Leibniz Universität, Hannover) der Zusammenhang zwischen Gründungspotenzial und realisierten Gründungen auf regionaler Ebene untersucht. Für die Studien auf der Makroebene wurde Deutschland in 33 Regionen unterteilt.

Den Schwerpunkt bilden Analysen auf der Mikroebene (Personenebene) mit multinominalen Logit-Modellen. Untersucht wird unter anderem, inwiefern sich (potenzielle) Gründer von Nichtgründern unterscheiden und welchen Einfluss regionale Gegebenheiten auf die Realisierung der potenziellen Gründung haben.

FB 6 Betriebe und Beschäftigung

Das IAB beteiligt sich mit 13 weiteren Forschungseinrichtungen am EU-Projekt **„Measuring the Dynamics of Organizations and Work“**. Ziel ist, Richtlinien zu entwickeln für die Erhebung und Interpretation international vergleichbarer Daten zu betrieblichen Reorganisationsprozessen sowie zu deren ökonomischen und sozialen Wirkungen.

Das Ausbildungsverhalten deutscher Betriebe wurde in einem Auftragsprojekt für das Bundesins-

titut für Berufsbildung mit aktuellen Daten des IAB-Betriebspanels untersucht. Dabei ließen sich nicht nur Informationen gewinnen über die Zahl der Auszubildenden und die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe, sondern auch über erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse bzw. die Übernahme von Absolventen durch den Ausbildungsbetrieb. Auch wurde die Differenz zwischen angebotenen und abgeschlossenen Ausbildungsverträgen ermittelt. Danach können Großbetriebe ihre angebotenen Stellen eher besetzen als kleinere Betriebe. Neben betriebsstrukturellen Faktoren mindern insbesondere unsichere Geschäftserwartungen die Ausbildungsbereitschaft von Betrieben. Dies ist einer der zentralen Befunde aus dem Projekt **„Determinanten der betrieblichen Ausbildung“**.

FB 7 Bildungs- und Erwerbsverläufe

Die **„Klassifikation der Berufe der Bundesagentur für Arbeit“** aus dem Jahr 1988 wird seit vielen Jahren zur Verschlüsselung von Berufen verwendet. Sie ist inzwischen veraltet und hat zudem Schwächen im Aufbau. Die aktuelle Berufsstruktur in Deutschland kann damit nicht mehr angemessen abgebildet werden. Der Forschungsbereich beteiligt sich am Vorhaben **„Klassifikation der**





„Klassifikation der Berufe“

<ul style="list-style-type: none"> Allgemeines Ausgangslage Anwendungsfelder Ziele und Anforderungen Zeitplan Kontakt Forum Statistik-Startseite 	<p>Das Vorhaben</p> <p>Im August 2007 hat die Bundesagentur für Arbeit (BA) eine interne Arbeitsgruppe (KlAB) eingerichtet, die die Entwicklung der „Klassifikation der Berufe“ (KlB) 2010 zu entwickeln. Die KlAB ist eine gemeinsame Arbeitsgruppe der BA und anderer wesentlicher Grundlagenträger der BA und anderer wesentlicher Grundlagenträger der BA und anderer wesentlicher Grundlagenträger der BA.</p> <p>Im Rahmen des Entwicklungsprozesses sollen neben berufsständischen Bedürfnissen der BA/IAB auch die vielfältigen externen Nutzungsbedürfnisse der KlAB Berücksichtigung finden.</p> <p>Die Einführung der KlB 2010 in die Verwaltungsverfahren der BA sowie in die Statistik wird im Anschluss an das aktuelle Entwicklungsvorhaben.</p> <p>Organisation</p> <p>Die interne Arbeitsgruppe KlB 2010 ist interdisziplinär besetzt, bestehend aus der BA, dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) und dem Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB).</p> <p>Zusätzlich hat die BA einen Arbeitskreis KlB 2010 eingerichtet. Mitglieder sind das Statistische Bundesamt (Destatis), Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBWF), Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi) und BA. Der Arbeitskreis hat die Aufgabe, die Entwicklung der KlB 2010 zu begleiten und die BA bei der abschließenden Empfehlung zur Umsetzung der neuen KlB zu unterstützen.</p> <p>Die Beteiligung von Berufs- und Wirtschaftsverbänden sowie Bundesverbänden im Rahmen des zuständigen „Fachausschusses Klassifikationen“ beim Statistischen Bundesamt ist ebenfalls vorgesehen.</p>
--	--

Projekte

Berufe 2010, das unter Berücksichtigung berufskundlicher, wissenschaftlicher und statistischer Aspekte bis Mitte 2010 eine neue Klassifikation entwickeln und zur Anwendungsreife bringen wird.

Infos unter:

■ www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/000200/html/kldb2010/index.shtml

FB 8 Erwerbslosigkeit und Teilhabe

Junge Menschen unter 25 Jahren werden wegen ihrer besonderen Probleme im SGB II als eigene Zielgruppe ausgewiesen. Nicht wenige fühlen sich von der gesellschaftlichen Teilhabe ausgeschlossen, auch wenn sie Leistungen aus der Grundsicherung erhalten.

Im Projekt **„Jugendliche und junge Erwachsene im Rechtskreis SGB II“** konnte gezeigt werden, dass der Verbleib im Elternhaus eine wichtige Rolle spielt: Wer noch zuhause wohnt, fühlt sich tendenziell weniger ausgeschlossen.

IAB-Publikation:

■ 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.

Im Projekt **„Armutsdynamik und Arbeitsmarkt“** wird u. a. untersucht, wie Arbeitslosengeld-

II-Bezieher die Beratungs- und Unterstützungsleistungen der SGB-II-Träger wahrnehmen. Von Interesse ist auch, wie sie mit Erwartungen und Sanktionsdrohungen umgehen. So zeigt sich, dass die Teilnahme an Maßnahmen der Arbeitsmarktförderung zuweilen als Gegenleistung für das Arbeitslosengeld verstanden wird, nicht jedoch als Schritt zur Integration in den Arbeitsmarkt. Ob sich solche Deutungen

verfestigen oder im Zuge der Teilnahme an einer Maßnahme verändern, wird gegenwärtig in einer zweiten Erhebungswelle geprüft.

IAB-Publikation:

■ Neue Daten für die Sozialstaatsforschung: Zur Konzeption der IAB-Panelerhebung „Arbeitsmarkt und Soziale Sicherung“ (IAB-Forschungsbericht 12/2007) von Juliane Achatz, Andreas Hirsland, Rainer Schnell, Helmut Rudolph, Mark Trappmann, Ulrich Wenzel und Markus Promberger.

FB 10 Niedrigeinkommen und Verteilung

Die Zahl der Haushalte, die trotz Erwerbstätigkeit Leistungen aus der Grundsicherung für Arbeitsuchende beziehen, hat kräftig zugenommen. Überwiegend handelt es sich – noch – um Haushalte, die die SGB-II-Leistungen durch Einkommen aus Mini-Jobs ergänzen. Die Anzahl der Haushalte, die Vollzeitstellen mit SGB-II-Leistungen kombinieren, wächst jedoch schnell.

Im Projekt **„Übergang aus Arbeitslosen- und Sozialhilfe in die Grundsicherung für Arbeitsuchende“** wird in einem neuen Teilprojekt **„Aufstocker“** die Inzidenz von Transfereinkommen in Erwerbstätigen-Haushalten nach der Hartz-IV-Reform untersucht. Dabei geht es vor allem um die Dauer des Parallelbezugs und um das Verhältnis von Transfer- und Erwerbseinkommen.

IAB-Publikation:

■ Was wurde aus den Arbeitslosenhilfeempfängern? Eine empirische Analyse des Übergangs und Verbleibs von Arbeitslosenhilfeempfängern nach der Hartz-IV-Reform (IAB Discussion Paper 24/2007) von Kerstin Bruckmeier und Daniel Schnitzlein.

Die gesetzliche Sozialversicherung bewirkt über ihre Einnahmen und Ausgaben einen Kaufkrafttransfer zwischen finanzstarken und finanzschwachen Regionen. Im Projekt **„Ausgleichspolitische Bedeutung der Sozialversicherungssysteme“** werden diese Transferwirkungen für die Jahre 2004 und 2005 auf Ebene der Kreise und kreisfreien Städte untersucht. Auftraggeber des Projektes, das frühere

Untersuchungen fortschreibt, ist das Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung.

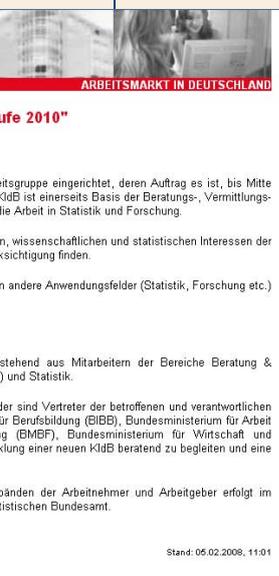
Koordination der Evaluationsforschung und Forschungsplanung (Eval)

Kann Zeitarbeit helfen, schwierige Jugendliche besser in den Arbeitsmarkt zu integrieren? Diese Frage untersucht das IAB gemeinsam mit der Universität Jena und dem Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung Essen im Rahmen der **„Begleitforschung zu QUADRIGA“** – einem Kooperationsprojekt der Bundesagentur für Arbeit mit dem Personaldienstleister Adecco. Ziel dieses Projektes ist, jugendliche SGB-II-Bezieher aus fünf ARGEn durch Einsätze in den Betrieben und durch Qualifizierungsmodule in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Neben den Wirkungen auf Arbeitsmarktintegration und Beschäftigungsfähigkeit geht es auch um Chancen und Risiken einer solchen Public-Private-Partnership.

Bereichsübergreifende Projekte

Das IAB hat als Konsortialführer von der Europäischen Kommission den Zuschlag für das Forschungsprojekt **„Labour Mobility within the EU in the context of enlargement and the functioning of the transitional arrangements“** erhalten. Dabei geht es um die Konsequenzen der Übergangsregelungen für die Arbeitnehmerfreizügigkeit. Unter anderem werden die Folgen der Umlenkung von Migrationsströmen nach Großbritannien und Irland untersucht sowie die Arbeitsmarkteffekte der Migration und deren Wirkungen auf den Sozialstaat.

Konsortialpartner sind die Universitäten Bocconi (Italien), Nottingham (Großbritannien) und Warschau (Polen), das Österreichische Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO) und das Wiener Institut für Internationale Wirtschaftsvergleiche (WIIW). Das Projekt wird im IAB vom Forschungsbereich „Internationale Vergleiche und Europäische Integration“ koordiniert; der Forschungsbereich „Regionale Arbeitsmärkte“ ist beteiligt.



Bildungshunger Genuss ohne Reue

Ist's ein Sahnestück oder doch eher ein trockenes Brötchen, was uns die Bildungspolitik serviert? Ist's bekömmlich und schmeckt, was die Arbeitsmarktpolitik als Wegzehrung anbietet, oder ist's doch nur schwere Kost ohne rechten Nährwert? Solche Fragen und klammheimliche Zweifel drängen sich manchmal auf, wenn man die Debatte um Wert oder Unwert von Bildung verfolgt und oft auch dann, wenn man eigene Erfahrungen einbezieht. Ist Bildung wirklich der Schlüssel zu allem und vor allem – lohnt sie sich auch?



Natürlich ist Bildung nicht nur mit Blick auf Beruf und Einkommen von Belang. Mindestens ebenso wichtig ist sie für die Entfaltung der Persönlichkeit, für die Eröffnung von Lebenschancen, die Entwicklung sozial verantwortlichen Handelns und damit für ein funktionierendes, ein friedliches und demokratisches Gemeinwesen.

Jenseits solch substantieller Einsichten wird Bildung wieder verstärkt unter primär ökonomischen Aspekten diskutiert. Kein Wunder eigentlich, denn vor dem Hintergrund der zunehmenden Globalisierung ist eine gut qualifizierte (Erwerbs-)Bevölkerung eben auch eine entscheidende Voraussetzung für die Konkurrenzfähigkeit des Hochtechnologie- und Hochlohnstandortes Deutschland.

Für den Einzelnen erschließt Bildung zudem nicht nur berufliche und materielle Perspektiven. Sie ist oft auch der einzige Weg, um aus dem Teufelskreis vererbter Armut auszubrechen und Beschäftigungschancen wahrzunehmen. Deshalb ist es durchaus sinnvoll, sich ein Bild über die langfristigen Kosten und Erträge von Bildung zu machen. Auch wenn man angesichts der Komplexität der Frage hier keine exakte Bilanzrechnung erwarten darf, denn die Informationsquellen und Berechnungsmöglichkeiten gerade der Kosten von Bildung sind vielfältig.

Bildung hilft

Dass die Chancen und Risiken am Arbeitsmarkt ganz entscheidend von der Qualifikation abhängen, ist seit langem bekannt (vgl. Abbildung 1). Gerade in den letzten Jahren geht die Schere des Arbeitslosigkeitsrisikos zwischen den oberen und unteren Qualifikationsebenen immer weiter auseinander. Während Akademiker seit jeher das mit Abstand niedrigste Arbeitslosigkeitsrisiko tragen – im Jahr 2005 lag ihre Arbeitslosenquote gerade mal bei 4,1 Prozent – und auch die mittlere Qualifikationsebene noch unterdurchschnittliche Quoten aufwies (9,7%), waren Geringqualifizierte überproportional von Arbeitslosigkeit betroffen (26%). Den traurigen Rekord mit einer Arbeitslosenquote von 41,5 Prozent in 2005 hielten die Geringqualifizierten in den Neuen Ländern (einschließlich Berlin).

Diese Befunde halten auch einem differenzierten Blick stand: 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 und Frauen jeden Alters sowie für West- und Ostdeutschland gleichermaßen.

Bildungsmangel verkürzt Erwerbsleben

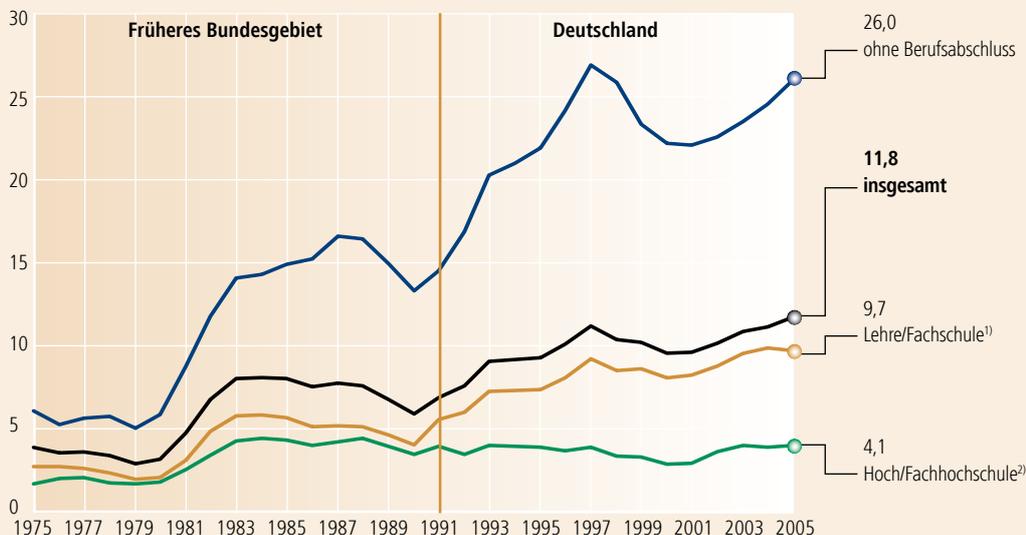
Nun zeigen Arbeitslosenquoten zwar das Verhältnis von Angebot und Nachfrage auf den verschiedenen qualifikationsspezifischen Teilarbeitsmärkten. Man weiß damit aber noch nicht, in welchem Umfang die verschiedenen Qualifikationsgruppen dem Arbeitsmarkt überhaupt zur Verfügung stehen. Dabei ist die Erwerbsbeteiligung im Lebensverlauf nicht nur aus arbeitsmarkt- sondern auch aus sozialpolitischer Sicht von besonderem Interesse. Denn sie hat erheblichen Einfluss, sowohl auf der Ausgaben- wie auf der Einnahmenseite unserer sozialen Sicherungssysteme (vgl. auch den Artikel von Markus Hummel und Alexander Reinberg „Über fünfzig – Chancenlos am Arbeitsmarkt?“ in IAB-Forum 2/06. Dort findet man auch die einschlägigen Abbildungen, in denen die Erwerbsbeteiligung nach Alter und Qualifikationsgruppe detailliert nachgezeichnet wird).

Haben Hoch- und Fachhochschulabsolventen das Studium erst einmal abgeschlossen, wird der überwiegende Teil erwerbstätig. Arbeitslosigkeit oder Nichterwerbstätigkeit spielen so gut wie keine Rolle. Bis etwa Mitte dreißig befindet sich ein Teil noch im Bildungssystem. Dabei handelt es sich insbesondere um Studenten im Zweit- oder Promotionsstudium.

Abbildung 1

Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten 1975 bis 2005

– Männer und Frauen, in Prozent



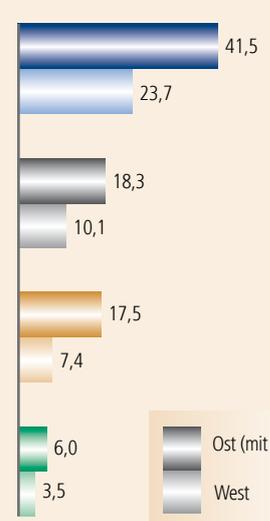
Anmerkungen:

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

¹⁾ ohne Verwaltungsfachhochschulen

²⁾ einschl. Verwaltungsfachhochschulen

Ost und West im Jahr 2005



Entscheidend sind hier aber vor allem folgende Aspekte: Etwa ab Mitte dreißig ist fast das gesamte akademische Bevölkerungspotenzial berufstätig. Die Erwerbsquoten liegen dann um die 90 Prozent, nicht nur bei den Männern, sondern ähnlich hoch auch bei den Frauen. Diese Erwerbsbeteiligung, die nur schwer zu steigern wäre, bleibt bis ins höhere Alter erhalten. 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. Dies gilt auch für ältere Akademiker.

Ähnlich, wenn auch nicht mehr ganz so günstig, sieht es bei der Bevölkerung mit abgeschlossener Lehr- oder Fachschulausbildung aus: Auch auf dieser Qualifikations-ebene schnellen die Erwerbsquoten nach Ausbildungsabschluss sprunghaft in die Höhe. Gerade beim Berufsstart spielt aber Arbeitslosigkeit noch eine erhebliche Rolle.

Auch bleibt ein nicht unerheblicher Sockel an Arbeitslosen über die gesamte Erwerbslebenszeit erhalten. Bereits ab dem 50. Lebensjahr beginnt die Erwerbsbeteiligung schneller zu sinken als bei den Akademikern. Ab dem 57. Lebensjahr kommt es dann zu rapidem Abbau.

Während das Bild bei den beruflich Qualifizierten also noch ganz passabel aussieht, ist die Lage bei Menschen ohne Berufsabschluss ausgesprochen prekär. Bis Mitte zwanzig hat etwa die Hälfte der geringqualifizierten Bevölkerung das Bildungssystem bereits verlassen. Auch wenn der größere Teil bis dahin Arbeit gefunden hat, sind immerhin 10 Prozent arbeitslos. Weitere 10 Prozent zählen bereits in diesen jungen Jahren zum Kreis der Nichterwerbspersonen.

Spätestens ab Ende zwanzig spielt die Bildungsbeteiligung kaum mehr eine Rolle. In diesem Alter sind bereits rund 20 Prozent der Bevölkerung ohne Berufsabschluss ar-

Tabelle 1

Ausgaben für ausgewählte Bildungseinrichtungen im Jahr 2004

— nach verschiedenen Quellen, gerundet

	je Bildungsteilnehmer pro Jahr	Bildungsdauer	Kosten der Ausbildung
	in Euro	in Jahren	in Euro
Allgemeinbildende Schulen ^{a)}			
darunter: Grundschulen	4.000	4	16.000
Unabhängige Orientierungsstufe (II)	5.000		
Hauptschulen	5.400	5	27.000
Schulen mit mehreren Bildungsgängen	5.300		
Realschulen	4.400	6	26.400
Gymnasien	5.400	9	48.600
Integrierte Gesamtschulen	5.600		
Sonderschulen	12.000		
Betriebliche Ausbildung im Dualen System* ^{b)}	11.100**	3	33.400
Hochschulen insgesamt ^{c)}	7.400	5***	37.200
darunter: Fachhochschulen und Verwaltungsfachhochschulen	4.400	4,4	19.300
Universitäten, Kunst- und Gesamthochschulen	8.500	5,5	47.300

Anmerkung:

* Einschließlich ausbildungsrelevanter Zuschüsse der Bundesagentur für Arbeit.

** Gesamtkosten laut Quelle ^{b)} geteilt durch 1,6 Mio. Auszubildende im Jahr 2004.

*** Durchschnittliche Fachstudiendauer nach Quelle ^{c)}.

Quelle: a) Statistisches Bundesamt (2006): Im Fokus – Ausgaben je Schüler/in 2004.

b) Statistisches Bundesamt (2007): Im Fokus – Budget für Bildung Forschung und Wissenschaft 2004/2005.

c) Statistisches Bundesamt (2007): Monetäre hochschulstatistische Kennzahlen 2005, Fachserie 11 Reihe 4.3.2.

beitslos, was bis etwa Mitte fünfzig anhält. Auch die Zahl der Nichterwerbspersonen liegt auf hohem Niveau (20 % bis 25 %). Komplementär dazu sind in dieser Altersspanne gerade mal 50 bis 60 Prozent der Geringqualifizierten erwerbstätig. Ihre aktive Erwerbslebenszeit ist also erschreckend niedrig.

Ob im Quer- oder Längsschnitt, ob alters-, oder geschlechtsspezifisch, ob im Osten oder Westen, die Befunde sind seit langem immer die gleichen: Je niedriger die Qualifikation, desto höher ist das Risiko arbeitslos zu werden, desto geringer ist die Erwerbsbeteiligung und desto kürzer die Erwerbslebensdauer.

Bildung kostet

Nicht von ungefähr entsteht deshalb bereits jetzt der Eindruck, dass sich Bildung langfristig wohl auch ökonomisch rechnet. Bildung ist jedoch nicht zum Nulltarif zu haben. Gerade hochwertige Ausbildungen haben ihren Preis. Deshalb stellt sich zunächst die Frage nach den Kosten unterschiedlicher Ausbildungsgänge.

So trivial diese Frage auch erscheinen mag, so schwierig ist sie zu beantworten. Denn die Höhe der Kosten variiert stark mit der gewählten Abgrenzung. So ist zu fragen, ob nicht neben den Kosten der Bildungsträger auch die privaten Bildungsaufwendungen berücksichtigt werden müssten. Oder ob im Hochschulbereich nicht auch die Aufwendungen für Forschung oder für medizinische Leistungen an Uni-Klinken mit einfließen sollten. Müssen bei der betrieblichen Ausbildung den Bruttokosten nicht auch die produktiven Erträge der Lehrlinge gegengerechnet werden? Und sollten nicht auch die durch längere Ausbildungszeiten entgangenen Einkommen in Form von Opportunitätskosten berücksichtigt werden?

So berechtigt all diese Fragen auch sein mögen: Sie lassen sich kaum zufriedenstellend beantworten, zumal die Bandbreiten der Schätzungen in den einschlägigen Untersuchungen je nach Definition erheblich schwanken. Beim Studium reichen z. B. Schätzungen für die durchschnittlichen Kosten im Jahr 1999 von 29.000 bis 120.000 Euro. Dabei sind noch nicht einmal die privaten Bildungsaufwendungen berücksichtigt. Hier mag es jedoch genü-



gen, mit einem einfachen, aber einheitlichen Verfahren die Kosten unterschiedlicher Ausbildungsgänge miteinander vergleichbar zu machen (vgl. Tabelle 1 auf Seite 48).

Dazu werden für die wichtigsten Ausbildungsalternativen die Ausgaben der Bildungsträger je Bildungsteilnehmer und Jahr ermittelt und mit der durchschnittlichen Ausbildungsdauer des jeweiligen Bildungsganges multipliziert. Man erhält einen groben Überblick über die Kosten der verschiedenen Ausbildungsabschlüsse. Da hier im Wesentlichen nur die Ausgaben für Personal, den laufenden Sachaufwand und die Investitionen berücksichtigt werden, dürften die so ermittelten Ausbildungskosten eine Untergrenze markieren.

Hochschulbildung: In Preisen des Jahres 2004 entstehen bis zum Abitur Kosten von etwa 65.000 Euro, davon 16.000 Euro für vier Jahre Grundschule und annähernd 49.000 Euro für neun Jahre Gymnasium. Ein Abschluss an einer Hochschule kostet im Schnitt noch einmal rund 37.000 Euro. Alles in allem kostet ein Hochschulabschluss also etwa 100.000 Euro. Das mag zunächst viel erscheinen. Aber auch andere Ausbildungsgänge haben ihren Preis.

Duale Berufsausbildung: Dazu braucht man heute meist einen Hauptschul- oder Realschulabschluss. Da beide Abschlüsse etwa gleich teuer sind, entstehen einschließlich der Grundschule Kosten in Höhe von etwa 43.000 Euro. Rechnet man die Kosten für drei Jahre betriebliche Ausbildung von gut 33.000 Euro hinzu, so ergibt das zusammen 76.000 Euro, mithin drei Viertel der Kosten für einen Hochschulabschluss. Im Gegensatz zum Hochschulstudium werden die Kosten der betrieblichen Berufsausbildung allerdings zum größten Teil nicht vom Staat, sondern von privaten Trägern übernommen.

Ohne Berufsabschluss: Selbst bei denen, die ohne Berufs- oder Schulabschluss bleiben, fallen bis zum Ende der Schulpflicht zumindest die Kosten von 43.000 Euro für die Grund- und Hauptschule an. Angesichts der massiven Probleme dieser Jugendlichen auf dem Ausbildungsstellen- und Arbeitsmarkt finanzieren verschiedene Stellen Maßnahmen zur Reduktion von Bildungsdefiziten. Dabei spielt die Bundesagentur für Arbeit eine große Rolle.

Nach Schätzungen des Instituts der deutschen Wirtschaft betragen die öffentlichen und privaten Ausgaben für nachschulische Qualifizierung im Jahr 2004 insgesamt rund 3,4 Milliarden Euro. Bei in 2004 jahresdurchschnittlich rund 600.000 Jugendlichen in Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik wurden pro Kopf also rund 5.600 Euro ausgegeben. Grob geschätzt kann man also davon

ausgehen, dass auch bei diesen Jugendlichen Bildungskosten von etwa 50.000 Euro pro Kopf entstehen, mithin die Hälfte der Kosten eines Studiums.

Bildung bringt Erträge

Nun kostet Bildung aber nicht nur. Sie bringt dem Gemeinwesen in Form von Steuern und Abgaben auch viel Geld, zumindest dann, wenn die Qualifikation beruflich genutzt werden kann. Wie sieht es also mit den langfristigen ökonomischen Erträgen verschiedener Qualifikationsniveaus aus?

Was sind „ökonomische Erträge“? Wie eingangs erwähnt zeigt Bildung neben den direkten monetären Erträgen ja unzweifelhaft auch andere positive Wirkungen, wie auf den Gesundheitszustand oder die politische Stabilität unserer Gesellschaft. Darüber hinaus kann sie zur Verringerung von Armut, Kriminalität oder Umweltzerstörung beitragen. Diese zunächst eher qualitativen Effekte können langfristig wiederum erhebliche finanzielle Folgen haben, etwa für die Finanzierung des Gesundheitssystems oder die öffentliche Sicherheit. Immer häufiger ist deshalb zu hören, dass die gesamtgesellschaftlichen Erträge von Bildungsinvestitionen die individuellen übersteigen könnten.

Auch kann als gesichert gelten, dass eine gut qualifizierte Erwerbsbevölkerung nicht nur die Voraussetzung für das Wachstum und die Innovationskraft der Wirtschaft ist: Sie kann sogar „aus eigener Kraft“ zusätzliches Wirtschaftswachstum generieren. So konstatiert denn auch der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung in seinem Jahresgutachten 2002/2003 „eindeutig positive und signifikante Wachstumsbeiträge von Humankapital“. Dieses Urteil wird durch neuere Untersuchungen der OECD gestützt. Gerade diese Wirkungen sind aber empirisch nur schwer zu fassen und noch schwieriger zu quantifizieren.

Obwohl sich die Lohndistanzen zwischen den Qualifikationsgruppen über viele Jahre hinweg verringert haben und es erst in jüngster Zeit Anzeichen für eine Trendumkehr gibt, verdienen Akademiker auch heute noch fast doppelt so viel wie Geringqualifizierte (vgl. Tabelle 2).

Tabelle 2

Bruttoeinkommen von Vollzeitbeschäftigten nach Qualifikation 1994 und 2004

	Universitätsabschluss	Fachhochschulabschluss	Berufsausbildung	ohne abgeschlossene Berufsausbildung
Median des Jahreseinkommens in Euro, gerundet				
1994	40.100	36.200	22.700	20.200
2004	44.400	40.800	29.300	24.000

Anmerkung:

Das Jahreseinkommen setzt sich zusammen aus 12 Monateinkommen ohne 13. Gehalt und ohne Sonderzahlungen. Erfasst wurden die Einkommen der 17- bis 65-Jährigen.

Quelle: Konsortium Bildungsberichterstattung (2006): Bildung in Deutschland.

Rechnet man für ein Jahreseinkommen nur 12 Monatsgehälter, so erzielten Akademiker im Jahr 2004 ein durchschnittliches Bruttoeinkommen von mindestens 40.800 Euro (FHS ca. 40.800; Uni 44.400). Wie ein Blick auf die Einkommenssteuerstatistik zeigt, zählten sie damit zu jenen 30 Prozent der Besserverdienenden, die 80 Prozent der gesamten Lohn- und Einkommenssteuersumme bezahlen (vgl. Abbildung 3).

Umgekehrt schultern Steuerzahler mit einem Jahreseinkommen von 22.235 Euro gerade mal 4 Prozent der gesamten Steuerlast. Geringqualifizierte liegen mit ihrem Durchschnittseinkommen (Median) von 24.000 Euro nur knapp darüber.

Fazit

Hier ging es nicht um eine präzise monetäre Bilanz der Kosten und Erträge von Bildung. Sie wäre auch kaum zu ziehen. Die verwendeten Zahlen legen jedoch den Schluss nahe, dass sich eine gute Ausbildung durchaus rechnet, für den Einzelnen wie für die Gesellschaft.

Ein Studium beispielsweise mag die Gesellschaft erst einmal eine Menge kosten und auch relativ lange dauern. Da aber

- der allergrößte Teil der Akademiker sein Arbeitsvermögen bis zur Rente nutzen kann,
- Akademiker vergleichsweise selten arbeitslos werden und gleich nach dem Studium zu arbeiten beginnen,
- sie selten Lohnersatzleistungen oder andere Sozialtransfers beziehen und
- sie in aller Regel auch noch deutlich besser verdienen als andere,

zählen sie meist zu den Nettozahlern unseres Sozialstaats. Alles in allem gelten diese positiven Befunde auch für Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung – wenn auch in abgeschwächter Form.

Bei den Geringqualifizierten zeigt sich ein völlig anderes Bild. Die Gesellschaft mag zwar zunächst einiges an Ausbildungskosten sparen. Sie bekommt aber nichts oder nur wenig zurück. Denn nur ein relativ kleiner Teil der „Nicht Formal Qualifizierten“ (NFQ) ist erwerbstätig und nur für eine vergleichsweise kurze Erwerbslebensdauer.

Abbildung 3

Die Verteilung der Steuerlast



Wenige zahlen viel, viele zahlen wenig: 30 Prozent der Erwerbstätigen finanzieren nahezu 80 Prozent der gesamten Lohn- und Einkommenssteuer, alle übrigen nur 20 Prozent.

Außerdem sind Geringqualifizierte während des gesamten Erwerbslebens besonders stark von Arbeitslosigkeit betroffen, was mit erheblichen volkswirtschaftlichen Kosten verbunden ist.

Wenn Geringqualifizierte arbeiten, tun sie dies nicht selten im Niedriglohnbereich. Die dort erzielten Einkommen reichen oft kaum aus, die Kosten für die Bildung der Kinder, die Gesundheit oder für eine auch nur minimale Versorgung im Alter oder im Pflegefall selbst zu tragen. Bei nicht wenigen Geringqualifizierten reicht der erzielte Lohn bereits heute oft nicht zur eigenständigen Finanzierung des Lebensunterhalts aus, einen erheblichen Anteil muss die Gesellschaft übernehmen.

Weil Bildung aber auch in Zukunft weiter an Bedeutung gewinnen wird, laufen Geringqualifizierte mehr und mehr Gefahr, zu Modernisierungsverlierern zu werden. Um dem zu begegnen, benötigt man differenzierte Problemlösungsstrategien. Gerade für die Jüngeren unter den

NFQs ist die Situation deshalb so prekär, weil sie noch ein langes und ohne zusätzliche Qualifizierung äußerst unsicheres Erwerbsleben vor sich haben. Dennoch bleiben derzeit zwischen 15 Prozent bis 20 Prozent eines nachrückenden Jahrganges ohne Berufsausbildung (vgl. auch den Artikel von Markus Hummel und Alexander Reinberg „Am Arbeitsmarkt – Die im Dunkeln sieht man nicht“ im IAB-Forum 2/05), obwohl Fachkräfte in Deutschland bereits bald knapp werden können, wie der Schwerpunkt in diesem IAB-Forum zeigt.

Wie die PISA-Studie lehrt, gibt es in unserem Bildungssystem noch erheblichen Reformbedarf. Deshalb ist jeder Euro, der dazu beiträgt, jungen Menschen mit nicht so guten Startchancen eine Ausbildung zu vermitteln, gut angelegtes Geld.

Freilich ist dieser Weg nicht für alle gangbar. Gerade für viele ältere Geringqualifizierte, die nur selten für weitere Bildungsanstrengungen gewonnen werden können, bedarf es einer auf Dauer angelegten Förderung menschenwürdiger Beschäftigungsmöglichkeiten, z.B. im Rahmen bezuschuster Beschäftigung im Niedriglohnbereich oder im sogenannten Dritten Arbeitsmarkt. Subventionierte Arbeit muss aber aus Steuern und Abgaben finanziert werden. Dies wiederum setzt eine leistungsfähige Ökonomie voraus, die nur erhalten werden kann, wenn gut qualifizierte Arbeitskräfte in ausreichender Zahl zur Verfügung stehen. Hiermit schließt sich der Kreis: So viel Bildung wie irgend möglich für so viele Menschen wie möglich sollte deshalb zentraler Ansatzpunkt einer breit angelegten Wirtschafts-, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik sein.

Literatur

Bach, Hans-Uwe; Spitznagel, Eugen (2006): Unter der Oberfläche – Die wahren Kosten der Arbeitslosigkeit, in: IAB-Forum Nr. 1/2006, S. 48-52.

Ewerhart, Georg (2003): Ausreichende Bildungsinvestitionen in Deutschland? Bildungsinvestitionen und Bildungsvermögen in Deutschland 1992 – 1999, in: Beiträge aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 266.

Henke, Christina (2005): Zur Berechnung des Humankapitalbestands in Deutschland, in: IW-Trends Heft 1/2005.

Klein, Helmut E. (2005): Direkte Kosten mangelnder Ausbildungsreife in Deutschland, in: IW-Trends Heft 4/2005.

Kultusministerkonferenz (KMK); Konsortium Bildungsberichterstattung (Hrsg.) (2006): Bildung in Deutschland. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur Bildung und Migration, Bielefeld.

Pfeiffer, Friedhelm (2007): Bildungsrenditen in Deutschland steigen seit einigen Jahren wieder, ZEWnews Nr. 05/2007.

Reinberg, Alexander; Hummel, Markus (2007): Schwierige Fortschreibung: Der Trend bleibt – Geringqualifizierte sind häufiger arbeitslos, IAB-Kurzbericht Nr. 18/2007.

Die Autoren



Markus Hummel

ist Mitarbeiter im Forschungsbereich „Wachstum und Demographie“ am IAB.
markus.hummel@iab.de



Alexander Reinberg

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Wachstum und Demographie“ am IAB.
alexander.reinberg@iab.de



Publikationen

Damit Forschung nützt, muss sie nicht nur wissenschaftlich exzellent sein, sondern auch praxisnah. Nur so kann sie einen wirksamen Beitrag zur Lösung von Problemen leisten. Dies gilt im besonderen Maße für das Forschungsfeld des IAB, den Arbeitsmarkt.

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung hat deshalb seit nunmehr 40 Jahren seine Forschungsleistungen immer auch mit Beratungsleistungen verbunden, insbesondere im (geschäftspolitischen) Raum. Dies konnte und kann auch künftig nur gelingen, wenn seine Forschungsergebnisse zeitnah und zielgruppengerecht publiziert werden. Um Akteure und Betroffene am Arbeitsmarkt, aber auch die breite Öffentlichkeit gut zu informieren, hat das Institut sein Medienkonzept laufend weiter entwickelt und die Medienarbeit professionalisiert.

Auf diesen Seiten finden Sie eine kleine Auswahl von Kommunikationsleistungen und Publikationsschwerpunkten des abgelaufenen Jahres.

IAB-Publikationen

Das **Internet** hat sich in den letzten Jahren auch für das IAB zu einem der wichtigsten Kommunikationskanäle entwickelt. Um den Nutzerinnen und Nutzern einen besseren Zugang zu allen Online-Informationen zu bieten, wurde der Internet-Auftritt des Instituts im Jahr 2007 von Grund auf geändert und verbessert (s. auch IAB-Forum 1/2007). Neben der übersichtlichen inhaltlichen Struktur hat die IAB-Homepage auch ein neues Gesicht.

Das Layout der Printmedien wird nach und nach dem aktuellen Corporate Design angepasst, einige Reihen bekommen auch ein neues Profil. Angefangen haben wir mit der Buchreihe des Instituts, die jetzt „**IAB-Bibliothek**“ heißt und die bisherigen „Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ (BeitrAB) ablöst. Bisher sind drei Ausgaben unter dem neuen Label erschienen:



- Band Nr. 307: 40 Jahre IAB. Ein Rückblick auf Forschung und Politikberatung, von Christian Brinkmann, Werner Karr, Jürgen Kühl, Gerd Peters und Friedemann Stooß.
- Band Nr. 308: Veränderung der seelischen Gesundheit durch arbeitsmarktpolitische Maßnahmen. Eine Analyse am Beispiel des Jugendsofortprogramms JUMP, von Heike Behle.
- Band Nr. 309: Berufliche Rehabilitation im Kontext des SGB II, herausgegeben von Johanna Dornette und Angela Rauch.

Der „**IAB-Kurzbericht**“ wird mit der ersten Ausgabe des Jahrgangs 2008 ebenfalls ein neues Outfit bekommen. Am inhaltlichen Profil der Reihe wird sich allerdings zunächst nichts ändern. Denn die aktuellen, kurz gefassten und grafisch aufbereiteten Informationen werden nach wie vor gut angenommen. Sie lösen eine starke Presseresonanz aus und erreichen ein breites Publikum – auch via Internet. Am Download-Ranking lässt sich gut erkennen, welche Themen besonders gefragt sind:

Im Jahr 2007 machte ein vier Jahre alter Bericht das Rennen. Der Kurzbericht Nr. 6/2003 von Helmut Rudolph wurde mit Abstand am häufigsten angeklickt: Mini- und Midi-Jobs – Geringfügige Beschäftigung im neuen Outfit.

Arbeitsmarktanalysen und -projektionen werden traditionell stark nachgefragt. Mit der Entwicklung von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt

haben sich im Jahr 2007 – mit unterschiedlichen Schwerpunkten – sechs Kurzberichte beschäftigt. Davon waren folgende Ausgaben unter den Top Ten im Download-Ranking:

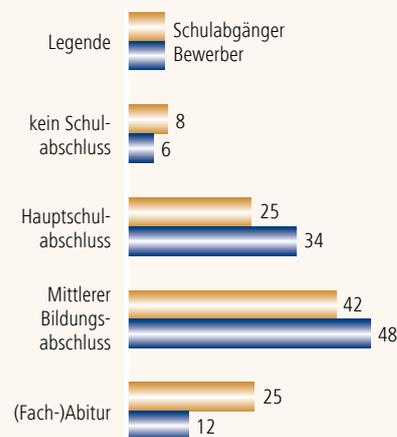
- **Arbeitsmarkt 2007: Arbeitslosigkeit** sinkt unter vier Millionen (IAB-Kurzbericht 5/2007) von Hans-Uwe Bach, Sabine Klinger, Thomas Rothe und Eugen Spitznagel.
- **Gesamtwirtschaftliches Stellenangebot:** Kräftige Konjunktur stärkt die Arbeitsnachfrage (IAB-Kurzbericht 11/2007) von Anja Kettner und Eugen Spitznagel.

Fünf Kurzberichte des Jahrgangs 2007 beschäftigten sich mit dem Thema Bildung, auch im Zusammenhang mit Migration. Das zeigt, auf wie viel Interesse gerade dieser Aspekt des Arbeitsmarktgeschehens beim Publikum stößt:

- **Jugendliche:** Die Schwächsten kamen seltener zum Zug (IAB-Kurzbericht 2/2007, s. auch Grafik) von Manfred Antoni, Hans Dietrich, Maria Jungkunst, Britta Matthes und Hannelore Plicht;

Qualifikation der Schulabgänger und der Ausbildungsstellen-Bewerber 2005

– Anteile in Prozent



Quelle: Statistisches Bundesamt; Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen. ©IAB

Publikationen

- Arbeitslose mit Migrationshintergrund: Sprachförderung allein greift häufig zu kurz (IAB-Kurzbericht 3/2007) von Axel Deeke;
- Verkehrte Welt: Spätaussiedler mit höherer Bildung sind öfter arbeitslos (IAB-Kurzbericht 8/2007) von Andrea Brück-Klingberg, Carola Burkert, Holger Seibert und Rüdiger Wapler;
- Migrationseffekte: Zuzug Hochqualifizierter stärkt Innovationskraft der Regionen (IAB-Kurzbericht 12/2007) von Annekatrien Niebuhr;
- Schwierige Fortschreibung: Der Trend bleibt – Geringqualifizierte sind häufiger arbeitslos (IAB-Kurzbericht 18/2007) von Alexander Reinberg und Markus Hummel.

Seit der letzten großen Arbeitsmarktreform im Jahr 2005 beschäftigt sich das IAB zunehmend mit der Wirkung von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen. Zwei Jahre nach Beginn der Hartz-IV-Reform liegen nun erste Evaluationsergebnisse vor, die selbstverständlich auch in den Kurzberichten publiziert werden. Im abgelaufenen Jahr 2007 waren es bereits sieben Ausgaben, von denen es eine unter die ersten 15 schaffte:

- Existenzgründungen: Unterm Strich ein Erfolg (IAB-Kurzbericht 10/2007) von Marco Caliendo, Alexander Kritikos, Viktor Steiner und Frank Wießner.

In den insgesamt 26 Kurzbericht-Ausgaben des Jahrgangs fanden auch folgende Themen Platz: EU-Belange (aktuell die EU-Osterweiterung und ihre Auswirkungen am Arbeitsmarkt), die besondere Situation Älterer am Arbeitsmarkt, regionale Aspekte des Arbeitsmarktgeschehens und immer wieder – quer zu allen Themen – die betriebliche Perspektive der Dinge.

Aufsätze in SSCI-Journals

Die wissenschaftliche Reputation des IAB wird insbesondere an den Veröffentlichungen seiner Forscherinnen und Forscher in referierten Journals gemessen – dabei spielen die Beiträge in SSCI-Journals eine herausragende Rolle. Dort wurden im Jahr 2007 folgende Aufsätze angenommen oder publiziert:

- Addison, John T.; Bellmann, Lutz; Schank, Thorsten; Teixeira, Paulino: The demand for labor. An analysis using matched employer-employee data from the German LIAB. Will the high unskilled worker own-wage elasticity please stand up? (i.E.). In: *Journal of Labor Research*.
- Baas, Timo; Brücker, Herbert: Macroeconomic impact of Eastern enlargement on Germany and UK. Evidence from a CGE model (i.E.). In: *Applied Economics Letters*.
- Bauer, Thomas K.; Bender, Stefan; Bonin, Holger (2007): Dismissal protection and worker flows in small establishments. In: *Economica*, Vol. 74, No. 296, S. 804-821.
- Bellmann, Lutz; Allaart, Piet: Reasons for part-time work. An empirical analysis for Germany and the Netherlands (i.E.). In: *International Journal of Manpower*.
- Bellmann, Lutz; Brussig, Martin: Betriebliche Einflussfaktoren auf Rekrutierungen Älterer und deren Bewerbungen (i.E.). In: *Zeitschrift für Personalforschung*.
- Blien, Uwe; Gartner, Hermann; Stüber, Heiko; Wolf, Katja: Expensive and low-price places to live. Regional price levels and the agglomeration wage differential in Western Germany (i.E.). In: *The Annals of Regional Science*.
- Brixy, Udo; Grotz, Reinhold (2007): Regional patterns and determinants of the birth and success of new firms in Western Germany. In: *Entrepreneurship and Regional Development*, Vol. 19, No. 4, S. 293-312.
- Elhorst, J. Paul; Blien, Uwe; Wolf, Katja (2007): New evidence on the wage curve. A spatial panel approach. In: *International Regional Science Review*, Vol. 30, No. 2, S. 173-191.

- Gash, Vanessa; Mertens, Antje; Romeu Gordo, Laura (2007): Are fixed-term jobs bad for your health? A comparison of West-Germany and Spain. In: *European Societies*, Vol. 9, No. 3, S. 429-458.
- Gerlach, Knut; Levine, David; Stephan, Gesine; Struck, Olaf: Fairness and the employment contract. North American regions versus Germany (i.E.). In: *Cambridge Journal of Economics*.
- Jahn, Elke J.; Ochel, Wolfgang (2007): Contracting-out employment services. Temporary agency work in Germany. In: *Journal of European Social Policy*, Vol. 17, No. 2, S. 125-138.
- Kristen, Cornelia; Granato, Nadia (2007): The educational attainment of the second generation in Germany. Social origins and ethnic inequality. In: *Ethnicities*, Vol. 7, No. 3, S. 343-366.
- Möller, Joachim; Aldashev, Alisher (2007): Wage inequality, reservation wages and labor market participation. Testing the implications of a search-theoretical model with regional data. In: *International Regional Science Review*, Vol. 30, No. 2, S. 120-151.
- Möller, Joachim; Soltwedel, Rüdiger (2007): Recent developments of regional labor market analysis using spatial econometrics: Introduction. In: *International Regional Science Review*, Vol. 30, No. 2, S. 95-99.
- 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.
- Paulus, Wiebke; Blossfeld, Hans-Peter (2007): Schichtspezifische Präferenzen oder sozioökonomisches Entscheidungskalkül? Zur Rolle elterlicher Bildungsaspirationen im Entscheidungsprozess beim Übergang von der Grundschule in die Sekundarstufe. In: *Zeitschrift für Pädagogik*, Jg. 53, H. 4, S. 491-508.
- Südekum, Jens; Blien, Uwe (2007): Stimulating employment growth with higher wages? A new approach to addressing an old controversy. In: *Kyklos*, Vol. 60, No. 3, S. 441-464.

Arts and Figures

Was Geisteswissenschaftler so verdienen

Seit einiger Zeit ist die Wirtschaft wieder im Aufschwung. An den Geisteswissenschaftlern geht bislang der Boom weitgehend vorbei. Zwar zeigen sich auch hier bessere berufliche Chancen, jedoch weniger in den „eigentlichen“ Disziplinen, als auf „fremden“ Berufsfeldern. Leicht zu vermitteln waren Geisteswissenschaftler noch nie. Umso wichtiger ist die Frage nach neuen Perspektiven.

Von einer durchgreifenden und nachhaltigen Besserung kann am Arbeitsmarkt für Geisteswissenschaftler insgesamt keine Rede sein. Die expliziten Stellenangebote gehen vielmehr zurück. Der originäre Arbeitsmarkt für Geisteswissenschaftler ist einerseits nicht allzu groß. Andererseits entstehen an seinen Rändern immer wieder neue Tätigkeitsfelder.

Wer gehört dazu?

Die Geisteswissenschaften sind nicht leicht von anderen Disziplinen abzugrenzen: Je nachdem, welcher Aspekt gerade im Vordergrund steht, werden zu den Geisteswissenschaften sehr unterschiedliche Fächer, Fachbereiche, Berufs- oder Tätigkeitsfelder gezählt. Gleichwohl gibt es einen relativ eindeutigen und unumstrittenen Kernbereich. Dazu gehören Philologie, Philosophie, Religionswissenschaft, Geschichte, Archäologie, Volkskunde und die entsprechenden Berufe (vgl. Abbildung 1).

Carl Spitzweg „Der arme Poet“



Hier werden Geisteswissenschaftler in erster Linie über ihre Ausbildung identifiziert und definiert. Dabei liegt der Fokus auf der Wissenschaftlichkeit der Ausbildung. Es werden also nur Personen betrachtet, die ein universitäres Studium absolviert haben. Nicht berücksichtigt sind Personen mit Fachhochschulabschluss oder anderweitigen Ausbildungsabschlüssen. Damit zählen zu den Geisteswissenschaften die akademischen Fächer in der Übersicht 1.

Sie sind unter uns

Dem Statistischen Bundesamt zufolge war im Wintersemester 2006/2007 mehr als eine halbe Million Studierender in geisteswissenschaftlichen Fächern immatrikuliert. Damit wird klar: Die vermeintlichen „Orchideenfächer“ sind keineswegs ein Randphänomen, sondern stellen ein gutes Viertel der Hochschüler an deutschen Universitäten.

Während die Zahl der Absolventen in geisteswissenschaftlichen Fächern in den letzten Jahren noch deutlich stieg, nimmt das Studieninteresse an diesen Fächern inzwischen ab. Es ist zu vermuten, dass unter anderem die unlängst eingeführten Studiengebühren diesen Rückgang mit verursacht haben.

Mit Hilfe des Mikrozensus kann man die Situation der Geisteswissenschaftler auf dem Arbeitsmarkt aus zwei Blickwinkeln betrachten: aus der Ausbildungs- wie der Beschäftigungsperspektive, also der zum Erhebungszeitpunkt ausgeübten beruflichen Tätigkeit („Erwerbsberuf“). Zudem lässt sich mit den Daten des Mikrozensus die Situation der Gesamtbevölkerung darstellen. Insgesamt wurden danach in der Bundesrepublik 2004 rund 1.289.000 Personen



mit einer geisteswissenschaftlichen Ausbildung gezählt. Davon verfügen etwa 795.500 Personen über einen universitären Abschluss oder eine Promotion.

Diese Unterscheidung ist wichtig. Die Geisteswissenschaftler sollen nämlich mit Personen verglichen werden, die ebenfalls über eine akademische Ausbildung verfügen, jedoch auf einem anderen Fachgebiet. So wie alle Geisteswissenschaftler zu einer Kategorie zusammengefasst wurden, bilden umgekehrt auch alle nicht-geisteswissenschaftlichen Akademiker die Referenzgruppe. Von den universitär ausgebildeten Geisteswissenschaftlern waren in der Berichtswoche 685.000 im erwerbsfähigen Alter. Erwerbstätig waren davon 537.000 Personen (78 %), darunter fast jeder Fünfte als Selbstständiger (111.000).

Übersicht 1

Arbeitsmarktbezogene Definition der Geisteswissenschaften

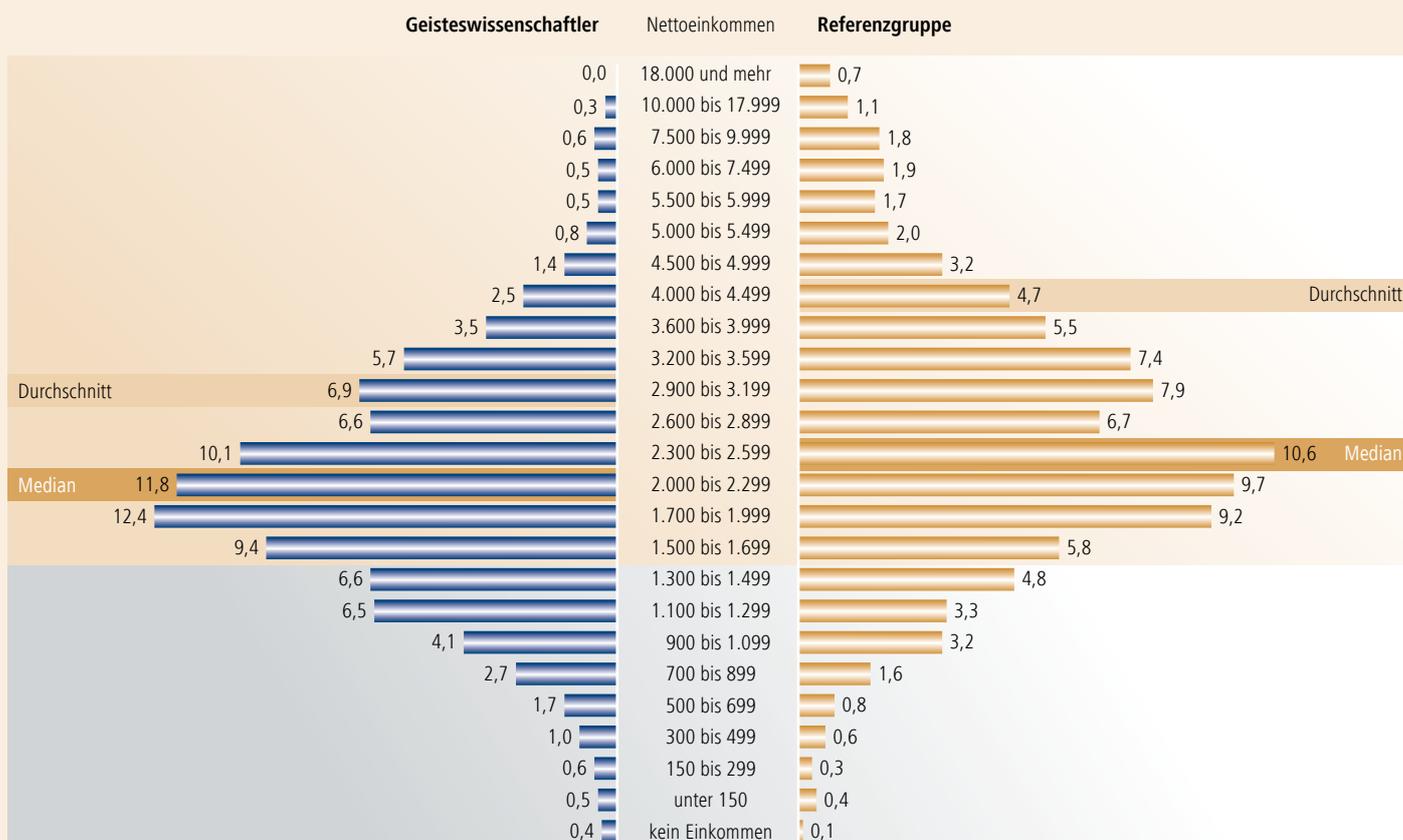
- Allgemeine und vergleichende Literatur- und Sprachwissenschaft
- Alte Sprachen
- Germanistik
- Anglistik, Amerikanistik
- Romanistik, romanische Sprachen
- Slawistik, Baltistik, Finno-Ugristik, slawische und baltische Sprachen
- Philosophie
- Ev. und kath. Theologie
- Sonstige Religionen
- Geschichte
- Kulturwissenschaft i.e.S.
- Kunstgeschichte, Restaurierung
- Darstellende Kunst, Film und Fernsehen, Theaterwissenschaft
- Musik, Musikwissenschaft
- Bildende Kunst
- Erziehungswissenschaften
- Sprach- und Kulturwissenschaften allgemein
- Bibliotheks-, Informations-, Dokumentationswissenschaften
- Journalistik
- Politikwissenschaften
- Sozialwissenschaften

Quelle: Eigene Darstellung.

Abbildung 2

Einkommen von Geisteswissenschaftlern im Vergleich zur Referenzgruppe im März 2004

– Nettomonatseinkommen aus Vollzeit-Erwerbstätigkeit, Anteile in Prozent



Quelle: Mikrozensus 2004; eigene Berechnungen.

©IAB

Die Frage nach den Einkommensperspektiven einer geisteswissenschaftlichen Ausbildung ist nicht nur für Studierende relevant. Auch für jene, die nach einem einschlägigen Studium bereits am Arbeitsmarkt tätig sind, ist ein Vergleich ihres Erwerbseinkommens mit dem anderer Akademiker von Interesse.

Die persönlichen Netto-Erwerbseinkommen der Befragten im März 2004 (also im Vormonat der Mikrozensus-Erhebung), zeigen deutliche Unterschiede zwischen den Geisteswissenschaftlern und der Vergleichsgruppe. Wie aus Abbildung 2 ersichtlich, besetzen die Geisteswissenschaftler vor allem die unteren Einkommensklassen, während in der Referenzgruppe tendenziell höhere Erwerbseinkünfte erzielt werden.

Im Durchschnitt erzielen Geisteswissenschaftler Netto-Erwerbseinkünfte aus Vollzeit-Tätigkeiten von 2.900 bis

3.199 Euro. Der Median liegt für diese Personengruppe bei 2.000 bis 2.299 Euro. Somit verdient die Hälfte der Geisteswissenschaftler weniger als 2.300 Euro netto. Fast ein Viertel verdient weniger als 1.500 Euro netto im Monat. In der Referenzgruppe erreichten Vollzeit-Erwerbstätige im März 2004 durchschnittlich 4.000 bis 4.499 Euro netto, bei einem Median von 2.300 bis 2.599 Euro. Nur 15 Prozent erhalten weniger als 1.500 Euro netto im Monat.

Schaut man sich das insgesamt verfügbare Einkommen an, so schneiden die Geisteswissenschaftler auch hier schlechter ab als die Vergleichsgruppe. Das niedrigere Erwerbseinkommen wird nämlich nicht kompensiert durch höhere Zusatzeinkünfte wie Kapitalerträge, sozialstaatliche Transferleistungen, Unterhaltsleistungen, Stipendien oder Vorruhestandsgelder. Noch steuern andere Haushaltsmitglieder höhere Einkommen bei. Auch die gesamten

Haushaltseinkommen liegen also bei Geisteswissenschaftlern im Durchschnitt niedriger als bei der Vergleichsgruppe.

Woran es liegt

Es stellt sich die Frage, ob die niedrigeren Einkommen tatsächlich durch die Ausbildung bedingt sind, oder ob es sich dabei um eher zufällige Effekte handelt. Gäbe es nachweislich einen kausalen Zusammenhang zwischen der Fachrichtung und dem Einkommen, so hätten Geisteswissenschaftler aufgrund ihrer Ausbildung generell schlechtere Einkommensaussichten als die Referenzgruppe. Verschiedene Einflussgrößen werden dazu in einem multivariaten Regressionsmodell kontrolliert. Damit kann man nicht nur die Stärke, sondern auch die Richtung von Zusammenhängen feststellen. Auch kann man prüfen, ob diese systematischer Art („signifikant“) sind oder rein zufällig zustande kommen.

Die sogenannten „erklärenden Variablen“ umfassen neben der Fachrichtung persönliche Eigenschaften wie Alter (logarithmiert), Geschlecht, Familienstand und Staatsangehörigkeit (vgl. Übersicht 2). Situative Gegebenheiten und institutionelle Rahmenbedingungen werden abgebildet durch

- die normale Wochenarbeitszeit, unterschieden nach Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung,
- den Vergleich zwischen befristeten und unbefristeten Arbeitsverhältnissen sowie
- die Gegenüberstellung abhängiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit.

Zusätzlich wurden die Einkommenseffekte für insgesamt 17 Branchen kontrolliert. Übersicht 2 gibt einen schematischen Überblick über die Wirkungsrichtungen dieser Determinanten.

Wie die Analyse zeigt, spielt die Fachrichtung der Ausbildung tatsächlich eine hochsignifikante Rolle für das persönliche Netto-Einkommen. Geisteswissenschaftler verdienen also auch unter Berücksichtigung weiterer Einflussgrößen weniger als die Referenzgruppe. Keine eindeutigen Unterschiede gibt es dagegen zwischen abhängiger und selbstständiger Berufsausübung. Der beobachtete Effekt ist nicht signifikant und könnte auch zufälliger Natur sein. Eine befristete Beschäftigung wirkt sich im Modell hingegen negativ auf das Einkommen aus.

Übersicht 2

Einkommen senkende und erhöhende Faktoren bei Akademikern 2004

– OLS-Regression

Faktoren	senkend	erhöhend
Studienrichtung	geisteswissenschaftlich	alle anderen
Alter (log.)	jünger	älter
Geschlecht	weiblich	männlich
Familienstatus	ledig/verwitwet/geschieden	verheiratet/zusammenlebend
Staatsangehörigkeit	nicht deutsch	deutsch
Beschäftigungsstatus	befristet	unbefristet
Arbeitszeit	teilzeit	vollzeit
Wochenarbeitszeit	sinkend	steigend
Erwerbsstatus	abhängig beschäftigt	selbstständig

Anmerkungen:

Es wurden 20.804 Fälle analysiert.

Der Determinationskoeffizient R^2 liegt bei 0,22 %. Andere Faktoren, die nicht in die Untersuchung eingeflossen sind, bestimmen die Einkommenshöhe zu 78 %.

Der Faktor Erwerbsstatus ist nicht signifikant. Alle anderen Faktoren sind auf einem 1%-Niveau signifikant.

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des Mikrozensus 2004.



Ausschnitt aus Carl Spitzwegs „Der arme Poet“

Ingesamt entsprechen die meisten Ergebnisse den Erwartungen: Männer haben bessere Einkommensaussichten als Frauen, Verheiratete oder Zusammenlebende bessere Einkommensaussichten als Singles. Von Vorteil ist auch eine deutsche Staatsbürgerschaft. Das (logarithmierte) Lebensalter als Näherungsgröße für allgemeine Berufserfahrung wirkt positiv. Ebenso steigt das Einkommen mit zunehmender Arbeitszeit. Vollzeitaktivitäten bieten allgemein bessere Erwerbschancen als Teilzeitbeschäftigungen. Offenbar werden in Teilzeit eher die schlechteren Jobs ausgeübt.

Ambivalent ist das Bild in den Branchen. Dabei sind die Einkommensaussichten in Wirtschaft und Industrie wie im Gesundheits- und Sozialwesen für die hier untersuchten Akademiker insgesamt sehr gut. Handwerk und Dienstleistungsberufe bieten eher schlechtere Chancen als die Referenzbranche „Erziehung und Unterricht“. Tendenziell weniger verdient man auch im Non-Profit-Bereich.

Sich selbst vermarkten

Die Geisteswissenschaftler streuen breit über den Arbeitsmarkt. Entsprechend stark variiert ihre persönliche, berufliche und wirtschaftliche Situation. Wo immer man auch

die definitorischen Grenzen zieht – eines sind die Geisteswissenschaftler mit Sicherheit nicht: Ein Randphänomen. Sie stellen einen beträchtlichen Teil der Akademiker in Deutschland.

Dabei handelt es sich keineswegs um Vertreter von „Orchideenfächern“, deren Studium man als brotlose Kunst diskreditieren dürfte. Als erwiesen erscheinen indes schlechtere Einkommens- und wohl auch Karriereperspektiven im Vergleich zu anderen Akademikern, was aber so nicht bleiben muss. Denn es gibt eine ganze Reihe weiterer Faktoren, die dieser Analyse nicht zugänglich waren, aber das Einkommen gleichwohl beeinflussen können. Sie sollten für die Geisteswissenschaftler Ansporn sein, Karriere und Beruf bewusst zu gestalten.

Der Schlüssel zum Arbeitsmarkt ist die Kenntnis von Anforderungen und Perspektiven, gefolgt von einer kreativen und selbstverantwortlichen Gestaltung der Ausbildung. Klar ist auch, dass die Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt weit über die reinen Studieninhalte hinausgehen muss, auch wenn dies nicht allein für Studierende geisteswissenschaftlicher Fächer gilt. Geisteswissenschaftler zeichnen sich sehr wohl aus durch Flexibilität und Mobilität auf dem Arbeitsmarkt. Dies entwickelt am besten ein breit angelegtes „Studium generale“, das für viele Tätigkeitsfelder zumindest Basisqualifikationen liefert.

Geisteswissenschaftler sind auf dem Arbeitsmarkt gewiss keine „Selbstläufer“, keineswegs aber ein „Auslaufmodell“. Allerdings sollten sie nicht darauf warten, dass ihr oft unterschätztes Innovationspotenzial endlich wahrgenommen wird, sondern sich selbst aktiv vermarkten.

Dieser Artikel basiert auf einer Studie, die vom Bundesministerium für Bildung und Forschung im Rahmen des Experten-Wettbewerbs „Arts and Figures – GeisteswissenschaftlerInnen im Beruf“ gefördert wurde.

Die Autoren



Dr. Maria Kräuter
ist Unternehmensberaterin
und Trainerin mit dem
Schwerpunkt Kreativwirtschaft.
info@maria.kraeuter.de



Dr. Willi Oberlander
ist Geschäftsführer am Institut
für Freie Berufe an der Friedrich-
Alexander-Universität Erlangen-
Nürnberg.
willi.oberlander@ifb.uni-erlangen.de



Dr. Frank Wießner
ist wissenschaftlicher
Mitarbeiter im Forschungs-
bereich „Betriebe und
Beschäftigung“ am IAB.
frank.wiessner@iab.de

Personen

Aus der Welt des IAB

Personal-Nachrichten

Der Regensburger Ökonomeprofessor **Joachim Möller** ist seit 01.10.2007 neuer Direktor des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Möller, der das IAB als Mitglied des Wissenschaftlichen Beirats schon seit dem Jahr 2000 aktiv begleitet, wird seine Aufgaben als Professor für Volkswirtschaftslehre an der Universität Regensburg in begrenztem Umfang weiter wahrnehmen. Damit werden auch die engen Kooperationsbeziehungen des IAB mit der universitären Forschung weiter ausgebaut.



Prof. Dr. Joachim Möller

Dr. habil. Herbert Brücker, Leiter des Forschungsbereichs „Internationale Vergleiche und Europäische Integration“, hat einen Ruf auf den Lehrstuhl für Volkswirtschaftslehre mit dem Schwerpunkt „Integration Europäischer Arbeitsmärkte“ an der Otto-Friedrich-Universität Bamberg erhalten.

Dr. Carola Burkert, Wissenschaftliche Mitarbeiterin bei IAB-Regional Hessen, hat ein Stipendium für das SIAS Summer Institute 2007–2008 „Citizenship and Migration“ erhalten. In den Workshops (2007: Berlin; 2008: Stanford) diskutieren 20 internationale und interdisziplinäre Fellows mit eingeladenen Experten ihre Forschungsergebnisse. Zu SIAS (Some

Institute for Advanced Study) gehören u. a. das Wissenschaftskolleg zu Berlin und das Radcliff Institute in Harvard (MA).

Dr. Hans Dietrich, Wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Bildungs- und Erwerbsverläufe“, arbeitet vom 02.01. bis 30.04.2008 am „Center for Research on Inequalities and the Life Course“ an der Yale University, New Haven.

Die Emmy-Noether-Nachwuchsgruppe „Liebe, Arbeit, Anerkennung – Anerkennung und Ungleichheit in Doppelkarriere-Paaren“ – **Markus Gottwald**, **Dr. Annette Henninger**, **Anke Spura** und **Dr. Christine Wimbauer** – wechselt am 01.01.2008 an das Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.

Dr. Carola Grün, Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Internationale Vergleiche und Europäische Integration“, hat den Ruf auf eine Juniorprofessur an der Georg-August-Universität Göttingen erhalten. Vom 01.11.2007 bis 31.12.2007 war sie zu einem Forschungsaufenthalt an der University of the Witwatersrand, Johannesburg, School of Economic and Business Sciences. In dieser Zeit arbeitete sie an dem Projekt „Finding a job: Short- and mediumterm consequences for life satisfaction and interactions with job quality: Evidence from German and British panel data“.

Dr. Tina Klug, Referentin bei der Wissenschaftlichen Leitung, wurde im Februar 2007 von der Technischen Universität Darmstadt der akademische Grad eines Doctor rerum politicarum (Dr. rer. pol.) verliehen. Der Titel der Dissertation lautet „Complexities of Flexible Labor – Dimensions and Consequences“.

Dr. Franziska Schreyer, Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Bildungs- und Erwerbsverläufe“, wurde im August 2007 von der Technischen Universität Darmstadt der akademische

Grad eines Doctor philosophiae (Dr. phil.) verliehen. Die Dissertation erscheint im Februar 2008 unter dem Titel „Akademikerinnen im technischen Feld. Der Arbeitsmarkt von Frauen aus Männerfächern“ in der Reihe IAB-Bibliothek beim Campus Verlag.



Dr. Franziska Schreyer

In den Kollegiatenkreis des IAB-WiSo-Graduiertenprogramms sind **Patrycja Scioch** (ab 01.02.2007) sowie **Sarah Bernhard** und **Silvia Maja Melzer** (ab 01.10.2007) neu aufgenommen worden.

Berufung in Gremien, Ehrungen

Angela Rauch, Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Erwerbslosigkeit und Teilhabe“, wurde am 12.07.2007 in die wissenschaftliche Fachgruppe „RehaFutur“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales berufen. Die Gruppe berät das BMAS regelmäßig in Fragen der beruflichen Rehabilitation.

Dr. Ulrich Walwei, Vizedirektor des IAB, ist seit 01.10.2007 Jurymitglied des Wettbewerbs „Beschäftigung gestalten – Unternehmen zeigen Verantwortung 2007/2008“.

Dr. Katja Wolf, Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Regionale Arbeitsmärkte“ wurde am 21.02.2007 zur 3. Vorsitzenden der „Gesellschaft

Personen

für Regionalforschung“ der deutschsprachigen Sektion der European Regional Science Association gewährt.



Dr. Katja Wolf

Aus aller Welt ins IAB

Gäste und Kooperationspartner

Toshiya Kawamura, Visiting Research Fellow an der MIE-CHUKYO Universität, Mie, Japan, besuchte am 10.07.2007 das IAB. Kawamura informierte sich über die Forschung zu den jüngsten Arbeitsmarktreformen, insbesondere zum SGB II, sowie über die Aufbereitung von BA-Geschäftsdaten für die Forschung.

Prof. Roland Schuhr und **Sissy Ißleb** (Universität Leipzig) waren am 23.07.2007 zu Gast im Forschungsbereich „Konjunktur und Arbeitszeit“. Das IAB und das Institut für Empirische Wirtschaftsforschung der Universität Leipzig untersuchen, wie sich Übergänge in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung hinein und aus ihr heraus im Konjunkturverlauf verhalten. Analysiert werden die Rolle von Sektoren als Konjunkturmotoren und die Rolle der Dynamik am Arbeitsmarkt im Hinblick auf Persistenz von Arbeitslosigkeit.

Prof. Mark Vail von der Tulane University, New Orleans (USA) besuchte am 26.07.2007 Thomas Kruppe vom Forschungsbereich „Aktive Arbeitsmarktpolitik“ zu einem Gespräch über den Umbau des Wohlfahrtskapitalismus in Deutschland.

Beim Arbeitstreffen des Projekts „Armutsdynamik und Arbeitsmarkt“ am 25.09.2007 in Nürnberg diskutierten **Sabine Pfeiffer**, **Anne Hacket** und **Tobias Ritter** vom Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung München (ISF) sowie **Berthold Vogel** und **Nathalie Grimm** vom Hamburger Institut für Sozialforschung (HIS) mit den IAB-Mitarbeitern **Dr. Andreas Hirseland**, **Dr. Markus Promberger** und **Dr. Ulrich Wenzel** vom Forschungsbereich „Erwerbslosigkeit und Teilhabe“. Es ging um die Instrumentenentwicklung und Feinplanung der zweiten Erhebungswelle der qualitativen Panelbefragung von erwerbsfähigen Hilfebedürftigen und anderen Personen mit hohem Armutsrisiko.

Cécily Defoort, Migrationsforscherin an den Universitäten Louvain und Lille II, hat das IAB im Rahmen des Marie-Curie-Exzellenznetzwerkes „Transnationality of Migrants“ vom 12.10. bis 15.10.2007 besucht.

Prof. Dr. Armin Falk (Universität Bonn) war am 13. und 14.10.2007 zu Gast beim Forschungsbereich „Regionale Arbeitsmärkte“. Sein Hauptvortrag bei der internationalen Konferenz „Unemployment and Labour Market Policies: Novel Approaches“ der German Association of Political Economy in Nürnberg lautete „Studying labour market institutions in the lab“.



Prof. Dr. Armin Falk

Am 30.10.2007 besuchte eine **Studiengruppe von Statistikern aus der chinesischen Provinz Zhejiang** das Forschungsdatenzentrum der BA im IAB (FDZ), um die Strukturen und den organisatorischen Aufbau des FDZ kennenzulernen. Der Besuch fand statt im Rahmen eines mehrwöchigen Aufenthaltes in Deutschland zum Thema „Organisation und Aufbau des Statistikwesens“.

Im Rahmen eines kurzen Arbeitsaufenthalts am IAB hielt **Prof. Donald Rubin** (University of Harvard) am 19.11.2007 einen Vortrag zum Thema „Direct and Indirect Causal Effects: An Unhelpful Distinction?“.

Dr. Judit Kaszás und **Dr. Margit Rodák** (National Institute of Vocational and Adult Education, Budapest) informierten sich am 22.11.2007 im Forschungsbereich „Bildungs- und Erwerbsverläufe“ über theoretische Ansätze, empirische Studien und Datengrundlagen zum Thema „school-to-work-transition“ in Deutschland.

Das IAB in aller Welt

Ausgewählte Vorträge

Juliane Achatz, **Sandra Popp**, **Brigitte Schels**, „The job search activities of young social benefit recipients in Germany – a question of spoiled identities?“, bei: 8th Conference of the European Sociological Association, Research Network Youth & Generation, Glasgow am 04.09.2007.

Dr. Lutz Bellmann, **Christian Hohendanner**, **André Pahnke**, „Die Beschäftigungsentwicklung im Dritten Sektor“, bei: Sozialpolitischer Ausschuss des Vereins für Socialpolitik, ifo Institut München am 08.10.2007.

Stefan Bender, „Providing Access to Business Microdata: The International Experience“, bei: Annual Conference of the Association for Public Policy Analysis and Management, Washington am 10.11.2007.

Prof. Dr. Uwe Blien, „A dynamic wage curve in Germany“, bei: Jahreskongress der European Economic Association, Budapest am 28.08.2007.

Dr. habil. Herbert Brücker, „Does Integration Trigger Human Capital Investment“, bei: Erste Konferenz des Marie-Curie-Exzellenznetzwerkes „Transnationality of Migrants“ an der Universität Riga am 27.10.2007.

Bernhard Christoph, „The Life Situation of Recipients of the German Unemployment Benefit II (ALG II): Objective Conditions and Subjective Satisfaction“, bei: Conference of the International Society for Quality of Life Studies, San Diego am 08.12.2007.



Bernhard Christoph

Dr. Hans Dietrich, Hans Dieter Gerner, „Business success and apprenticeship training“, bei: XXII National Conference of Labour Economics, Napoli am 14.09.2007.

Jörg Drechsler, „Releasing multiply-imputed synthetic data generated in two stages to protect confidentiality“, bei: Joint Statistical Meeting 2007 der American Statistical Association, Salt Lake City am 26.07.2007.

Dr. Johann Fuchs, „Demografische Effekte auf das Erwerbspersonenpotenzial“, bei: 13. Deutsch-Österreichisch-Schweizerisches Demographentreffen, Universität Passau am 20.09.2007.

Anette Haas, „Migration and Labour Market Integration from a Regional Perspective – Does Cultural Diversity matter“, bei: Volkswagen Foundation Study Groups on Migration and Integration Conference, Bonn am 22.11.2007.



Anette Haas

Christian Hohendanner, „Verdrängen Ein-Euro-Jobs sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in den Betrieben?“, bei: Jahrestagung 2007 „Bildung und Innovation“, Verein für Socialpolitik, Ludwig-Maximilians-Universität München am 12.10.2007.

Katrin Hohmeyer, „Evaluation of One-Euro-Jobs for Means-Tested Benefit Recipients in Germany“, bei: Annual Conference of The Irish Society of New Economists, University College Dublin, Dublin am 07.09.2007.

Dr. Sabine Klinger, „What explains changes in full-time, part-time, and self-employment in West Germany?“, bei: International Conference on Applied Business and Economics, University of Piraeus, Piraeus-Athens am 05.10.2007.

Dr. Susanne Koch, „Mindestlöhne in der Bundesrepublik Deutschland“, bei: Werkstattgespräch des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche Deutschland e.V. zum Thema „Mindestlohn“, Berlin am 24.09.2007.

Dr. Annetra Nieuhr, „Migration and Innovation. Does cultural diversity matter for regional R&D activity?“, bei: 19th Annual Conference of the European Association of Labour Economists, Oslo am 22.09.2007.

Dr. Anne Otto, „Weiterbildung und Qualifizierungsbedarf“, bei: Landtag des Saarlandes, Enquetekommission „Demographischer Wandel“, Saarbrücken am 14.09.2007.

Wiebke Paulus (IAB), Torsten Schneider (Universität Bamberg), „Ethnic Penalty in the German School System“, bei: 8th Annual Conference of the European Sociological Association, Glasgow am 04.09.2007.



Wiebke Paulus

Dr. Gesine Stephan, „The Effectiveness of Targeted Wage Subsidies for Hard-to-Place Workers“ (Koautorin: Ursula Jaenichen), bei: 19th Annual Conference of the European Association of Labour Economists, Oslo am 22.09.2007.

Dr. Ulrich Walwei, „German labour market: Have we achieved the turn-around?“, bei: Seminar „Germany: From the sick man to the powerhouse of Europe?“ organized by the European Commission, Directorate General for Economic and Financial Affairs, Brussels am 29.11.2007.

Wissenschaftlicher Diskurs

Konjunktur oder Hartz?

Eine Diskussionsrunde im IAB fragte nach den Ursachen des Aufschwungs am Arbeitsmarkt



Im Wirtschaftsteil der „Frankfurter Allgemeinen Zeitung“ vom 09.10.2007 hatten Joachim Möller und Ulrich Walwei den Standpunkt vertreten, dass der aktuelle Aufschwung am Arbeitsmarkt nicht zuletzt den Arbeitsmarktreformen geschuldet sei.

Dies gelte vor allem für die Erwerbs-

tätigkeit Älterer: „Die Arbeitsmarktstatistik enthält nun mehr als nur einen Lichtblick. Die standardisierte Eurostat-Beschäftigungsquote der 55- bis 64-Jährigen hat vom Jahr 2000 bis heute um mehr als zehn Prozentpunkte zugenommen. Zugleich ist die Arbeitslosigkeit der über 50-Jährigen von rund 1,1 Millionen im September 2006 auf gut 900.000 im September 2007 deutlich gefallen. Für beides ist nicht allein die gute Konjunktur verantwortlich. Der treibende Faktor hierfür sind offenbar reformbedingte Verhaltensänderungen, bei den Arbeitnehmern ebenso wie bei den Firmen.“

Die Institutsleitung hat dies zum Anlass genommen, die Frage „Konjunktur oder Hartz?“ mit den IAB-Kolleginnen und Kollegen zu diskutieren. Dabei rangen Sie – wie an König Artus Tafelrunde – um die besten Argumente. Das IAB-Forum bringt die wichtigsten Auszüge der Debatte.



Joachim Möller: ‚Konjunktur oder Hartz?‘ Das ist die Frage, um die es heute geht. Wir diskutieren hier nicht einfach nur, ob die Hartz-Reformen wirken, sondern gleichzeitig geht es darum, ob man die Reform in Teilen jetzt wieder rückgängig machen sollte. Ich bin der Auffassung, man sollte es nicht tun. Das wäre süßes Gift für den Arbeitsmarkt.

Ich habe mich in letzter Zeit noch mal mit dem Forschungsstand beschäftigt. Die internationale empirische Evidenz ist erdrückend: Mit längerer Bezugsdauer von Transferleistungen ist immer ein Anwachsen der Arbeitslosigkeit verbunden. Sinkt die Bezugsdauer, sinkt auch die Arbeitslosigkeit. Das ist das erste Argument. Das zweite ist: Vieles spricht dafür, dass die Reformen tatsächlich wirken und die positive Konjunktur- und Arbeitsmarktentwicklung unterstützen. Ich freue mich nun auf die Diskussion.

Markus Promberger: Dürfen wir uns tatsächlich der Effekte der Hartz-Reformen so sicher sein, dass wir ihnen einen relevanten Teil der Arbeitsmarkterholung zuschreiben können, oder sind das mehr ‚gefühlte‘ Reformwirkungen? Hier ein paar exemplarische Argumente: Der Zuwachs an Jobs für Geringqualifizierte ist eigentlich typisch für Aufschwungphasen, denn diese Jobs sind die konjunkturreagibelsten, und zwar schon seit 1870. Das ist keine Spezifik des jetzigen Aufschwungs. Nun tritt dieser Zuwachs anscheinend wieder deutlicher auf, was aber auch damit zu tun haben dürfte, dass die Beschäftigungsschwelle infolge der Tertiärisierung wohl gesunken ist. Ulrich Walwei hat mich kürzlich auf diesen Tertiärisierungseffekt aufmerksam gemacht.

Wenn man die Hartz-Effekte von den Konjunkturreffekten separieren will, braucht man eine Längsschnittbetrachtung, da man den jetzigen Zyklus mit zumindest einem der früheren vergleichen muss. Gustav Horn vom Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung in der Hans-Böckler-Stiftung (IMK) macht das gerade – auch wieder mit einigen Unzulänglichkeiten – auf der Basis von Makrodaten. Würde mich freuen, von den Volkswirten am IAB dazu eine Meinung zu hören.

Auch die Beschäftigungsgewinne bei Älteren muss man sich mal genauer anschauen und sie vor allem um

Kohorteneffekte und Konjunkturreffekte bereinigen. Bei den Kohorteneffekten gibt es einen rein demografischen Effekt und einen kompositorischen Effekt. Der erste lässt sich vergleichsweise einfach klären.

Der zweite ist komplexer. Er hat viel damit zu tun, dass die Tertiärisierung – als Teil des Strukturwandels der Arbeitsgesellschaft – die Zusammensetzung der Älteren bereits verändert: mehr Angestellte, weniger Arbeiter. Und die Angestellten bleiben üblicherweise länger im Job. Genauer: Die altersgruppenspezifischen Arbeitslosenzahlen von 2002 zeigen, dass die seinerzeit 50- bis 55-Jährigen recht hohe, im EU-Durchschnitt liegende Erwerbsquoten hatten, während die über 55-Jährigen bereits stark ausgedünnt waren.

Nun sind die damals 50- bis 55-Jährigen mittlerweile in die nächsthöhere Alterskohorte gewandert und haben ein spezielles Arbeitsmarktverhalten mitgenommen. Und da sind nicht nur rechtliche Rahmenbedingungen wie erleichterter und längerer ALG-Bezug, sondern auch die ‚innere Tertiärisierung‘ der Kohorte von Bedeutung.

Christina Wübbeke: Das Warwick-Institut sagt zu den Ursachen der steigenden Beschäftigung Älterer in Finnland dasselbe wie Du: Tertiärisierung und längere Erwerbsbiografien bei Angestellten.

Markus Promberger: Und für Deutschland wissen wir beispielsweise, dass Angestellte beim betrieblichen Personalabbau eine höhere Bleibewahrscheinlichkeit haben, die zwar auch mit dem Alter abnimmt, aber nicht so stark wie bei den Gewerblichen. Die innere Tertiärisierung von Betrieben führt also zu längeren Erwerbsbiografien. Überdies hat die Tertiärisierung auch viel mit neuen Betriebsgründungen zu tun. Neugegründete Betriebe starten oft mit jungen Belegschaften. Mit zunehmendem Alter des Betriebs altern auch deren Belegschaften.

Die mikroelektronische Revolution hat einen weiteren Tertiärisierungsschub erzeugt, dessen Kinder nun allmählich auch in die Jahre kommen. Das heißt: Vor allem die beschäftigungsstabileren Segmente der jüngeren Dienstleistungswirtschaft altern allmählich und sorgen dafür, dass der relative Anteil von besonders ‚frühverrentungsgeneigten‘ Industriearbeitern in den jeweiligen Kohorten abnimmt.

Und die großen Personalabbauwellen der Industriebetriebe hatten in den 90er Jahren die größte Wucht – sie haben uns den Berg an älteren geringqualifizierten Langzeitarbeitslosen mit industriellem Erfahrungshintergrund beschert, der naturgemäß auch einem demografischen Abbau unterliegt. Man muss also die kohortenspezifischen Abgänge aus Arbeitslosigkeit daraufhin untersuchen, in welchen Anteilen sie in welche Zielzustände führen.

Auch ist der Nachweis auf der Mikroebene noch nicht geführt. Denn ein intensiveres Suchverhalten kann auch auf eine Verbesserung der ‚gefühlten‘ Arbeitsmarktchancen zurückgehen. Das muss nicht auf Hartz IV zurückzuführen sein. Um da sichere Effekte der Hartz-Reform zu identifizieren, braucht man mikroökonomische Evaluationsergebnisse, die übrigens auch die Nachhaltigkeit der Rückkehr in Arbeit betrachten muss.

Ulrich Walwei: Ich würde sagen, die Evidenz der Makrodaten ist stark und spricht für eine zumindest unterstützende Wirkung der Reformen. Sie ist aber letztlich nur ein Indizienbeweis. Doch auch weitere Untersuchungen sprechen dafür, wie die Offene-Stellen-Erhebung von Anja Kettner und Martina Rebien. Sie verweist auf Verhaltensänderungen der Betroffenen, die allerdings noch weit genauer untersucht werden müssen. Wir wissen aber jetzt schon genug, um von einer Verlängerung der Bezugsdauer des Arbeitslosengeld I abzuraten.

Sabine Klinger: Hermann Gartner und ich haben unlängst in einem Artikel für den Wirtschaftsdienst Nr.9/2007 den vorherigen und den jetzigen Aufschwung deskriptiv verglichen. Wir sehen, dass typische konjunkturelle Muster in der Beveridge- und der Phillips-Kurve sowie der Verdoorn-Relation durchbrochen sind (vgl. Glossar auf Seite 71). Das ist ein Hinweis für sinkende strukturelle Arbeitslosigkeit. Dazu kann Hermann Gartner nachher noch etwas sagen.

Das IMK hat vor einigen Wochen eine Stellungnahme publiziert, in der den Hartz-Reformen „viel Lärm um nichts“ vorgeworfen wird und die Rolle des Wirtschaftswachstums herausgestellt wird. Darin ist viel Richtiges zu finden. Ich teile die Gesamteinschätzung aber nicht.

Meines Erachtens ist dort z. B. die Abgrenzung der Konjunkturphasen kritisch. Der Aufschwung beginnt im Papier bereits 2005, das ist in Ordnung und entspricht

anderen Analysen, z. B. der des Rheinisch-Westfälischen Instituts für Wirtschaftsforschung (RWI). Am Arbeitsmarkt sahen wir ihn aber erst ab Mitte 2006. Verschiebt man die Skalen entsprechend, kommt man auch zu anderen Ergebnissen.

Zudem haben wir uns die Bewegungen bei der Langzeitarbeitslosigkeit angeschaut. Auch hier sind die Abgänge reformbedingt höher als im vorigen Aufschwung, von dem Langzeitarbeitslose nur wenig profitierten. Die Personen wechselten oft aber auch in Maßnahmen, wie in Arbeitsgelegenheiten, und nicht nur in Erwerbstätigkeit. Nicht nur den Effekt an sich, der meines Erachtens vorliegt, aber noch nicht quantifiziert werden kann, sondern auch seine (Job-) Qualität sollte man deshalb im Auge behalten.

Markus Promberger: Richtig, denn rund ein Drittel der neuen Jobs von 2006 sind Leiharbeitsverhältnisse. Die sind zwar sozialversicherungspflichtig, aber instabil. Da weiß niemand, ob's die nächstes Jahr noch gibt.

Sabine Klinger: Hm. Aber noch eine allgemeine Bemerkung. Natürlich hast du recht, dass wir die Rolle der Reform nicht quantifizieren und noch nicht einhundertprozentig belegen können. Insofern sage ich immer – wie auch Anja Kettner und Martina Rebien in ihrem jüngst erschienenen IAB-Kurzbericht Nr.19/2007 – dass die Reform eine Komponente ist bzw. die Konjunktur positiv flankiert hat.

Eine zu undifferenzierte Aussage halte ich auch für falsch, obwohl ich gerade im Moment schon die Notwendigkeit sehe, den ökonomischen Sinn der Reform in der Öffentlichkeit deutlich hervorzuheben. Auf die Mikroevaluationen bin ich schon gespannt.

Markus Promberger: Trotzdem sehe ich noch drei spannende Fragen.

Erstens: Du erwähnst die Abgänge aus Langzeitarbeitslosigkeit in Maßnahmen, was – wie Du auch sagst – natürlich nicht als richtige Arbeitsmarktentlastung zu werten ist. Welchen Beitrag zum Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit leisten die alters- und krankheitsbedingten Abgänge in andere Transfersysteme? Auch kommt hinzu, dass die Neuzugänge Älterer in Arbeitslosigkeit im Aufschwung verringert werden, vielleicht aber auch durch die Tertiärisierung und die damit verbundenen Änderungen der Erwerbsverläufe.

Zweitens: Die Beveridge-Kurve verweist ja auf den Abbau struktureller Arbeitslosigkeit im Zusammenhang mit institutionellen Änderungen. Doch solche gibt es viele. Sie können reichen von kulturell bedingten Verhaltensänderungen der Anbieter oder Nachfrager, von Mustern der Betriebsorganisation, von Technikeinsatz und Rationalisierung über Tarifnormen bis zu demografischen Faktoren. Hartz IV ist nur ein kleiner Teil davon, und der Nachweis muss erst konkret erbracht werden.

Drittens: Den Beitrag der Demografie und der Tertiarisierung zum Abbau der strukturellen Arbeitslosigkeit hat noch niemand hinreichend untersucht.

Meine vorläufige Zwischenbilanz der Diskussion: Es gibt deutliche Anzeichen für einen Rückgang der strukturellen Arbeitslosigkeit. Doch wieviel davon auf Hartz IV entfällt, ist noch ungeklärt. Wir hoffen natürlich, dass Hartz IV ‚flankierend‘ dazu beigetragen hat.

Eugen Spitznagel: Die Position der IAB-Konjunkturforschung zu dieser Frage hat Sabine ja schon hinreichend deutlich gemacht. Ich möchte dem hinzufügen, dass die Überlegung von Markus sehr relevant ist, die steigenden Beschäftigtenquoten bei Älteren seien möglicherweise das Ergebnis mittel- oder langfristiger endogener Prozesse. Für wichtig halte ich deshalb die Analyse der Altersstrukturen. Und zwar nicht nur der Bestände, sondern auch der Zugänge in Beschäftigung und der Abgänge, möglichst unter Berücksichtigung des Woher und Wohin.

Christina Wübbecke: Markus, es ist tatsächlich so: Kohorten-, Konjunktur- und Reformeffekte exakt zu trennen und ihren jeweiligen Beitrag zu quantifizieren, ist ohne geeignete Daten und genaue Analysen nicht möglich. Dennoch gibt es klare Hinweise, dass die Reformen der letzten Jahre keinen kleinen Beitrag zur derzeitigen Entwicklung geleistet haben. Das bezieht sich nicht nur auf die Hartz-Reformen.

Denn die Erwerbstätigenquote Älterer und das Erwerbsaustrittsalter steigen schon seit Mitte der 90er Jahre, lange bevor der aktuelle Aufschwung den Beschäftigungsboom am Arbeitsmarkt auslöste. Und zwar verlief der Anstieg der Erwerbstätigkeit ziemlich genau parallel zur stufenweisen Anhebung der abschlagsfreien Rentenaltersgrenzen. Dies wird in der einschlägigen Literatur als starkes Indiz für das Wirken der Rentenreformen gesehen.

Sabine Klinger: Ich möchte noch auf zwei Aspekte der Diskussion Bezug nehmen. Über die negative Wirkung einer längeren Bezugsdauer des Arbeitslosengelds gibt es eine geradezu erdrückende empirische Evidenz. Auch haben drei Studien, unter anderem von Rafael Lalive, in jüngerer Zeit nachgewiesen, dass sich die Einkommen von Personen, die nach der Arbeitslosigkeit einen Job finden, keineswegs mit längerer Bezugsdauer des Arbeitslosengelds erhöhen.

Das politische Argument und die wohlfahrtstheoretische Vermutung, dass eine längere Suche zu einem besseren Match und damit auch zu einem volkswirtschaftlichen Gewinn führt, scheinen sich nicht zu bestätigen. Interessant wird es sein, das für Deutschland zu untersuchen.

Im Moment sind wir ja noch in der umgekehrten Situation, dass mit Hartz IV die Bezugsdauer des ALG I eingeschränkt wurde. In der Studie von Anja Kettner und Martina Rebien berichten die Unternehmen von einer höheren Konzessionsbereitschaft der arbeitslosen Bewerber auch beim Lohn. Vielleicht gibt es asymmetrische Effekte je nachdem, ob die Bezugsdauer ausgedehnt oder verkürzt wird.

Zum zweiten unterstütze ich Herrn Walweis Hinweis, dass bei der Beurteilung der Reform auch die möglichen Verhaltensänderungen einbezogen werden müssen. Die deutlich höheren Abgänge von Arbeitslosen und besonders Langzeitarbeitslosen in Erwerbstätigkeit sind auch auf Maßnahmen zurückzuführen, besonders auf die Arbeitsgelegenheiten. Hier hat die Reform natürlich gewirkt, auch wenn man die bloße Teilnahme an einer Maßnahme als unbefriedigend bezeichnen kann. Sollte sie aber die Arbeitsmarktchancen verbessern, die Suche intensivieren und z. B. Impulse für Lebenslanges Lernen setzen, so ist das meines Erachtens zumindest ein Teilerfolg.

Schließlich möchte ich eine grundsätzliche Frage in den Raum stellen: Wie hieb- und stichfest müssen Ergebnisse sein, damit man in die Öffentlichkeit gehen kann? Natürlich erlauben deskriptive Befunde keine Aussage über kausale Zusammenhänge und keine Quantifizierung des Hartz-Effekts.

Die Analysen von Hermann Gartner und mir weisen aus der Makroperspektive darauf hin, dass sich die struk-

turelle Arbeitslosigkeit verringert. Die Studie von Anja Kettner und Martina Rebien lieferte erwartungsgemäß passende Erklärungen auf der Mikroebene. Damit ergänzen sich viele Puzzleteile zu einem stimmigen Bild.

Eugen Spitznagel: Die Reform könnte an verschiedenen analytisch relevanten Punkten wirksam geworden sein. So könnte sie zum kräftigen Wirtschaftswachstum der Jahre 2006 und 2007 beigetragen haben. Eine politökonomische Begründung wäre, dass das Vertrauen in die Fähigkeit und die Bereitschaft zu Reformen in Deutschland zugenommen hat und z. B. Investitionsentscheidungen positiv beeinflusst wurden. Das ist schwer zu belegen und ist meines Erachtens auch nicht entscheidend gewesen. Steigende Aktienkurse allein sind dafür kein Beweis.

Ein zweiter Punkt wäre die Beobachtung, dass der Arbeitsmarkt im aktuellen Aufschwung früher, stärker und freundlicher auf wirtschaftliche Impulse reagiert hat und dass dies auf die Reform zurückzuführen ist. Die Diagnose ist durch die Entwicklung des Arbeitsvolumens und der Beschäftigung, durch die Arbeitsintensität des Wachstums, und durch die Struktur der Beschäftigungszunahme ziemlich gesichert, wie unsere Arbeitsmarkt-Projektion für 2007/2008 zeigt.

Jedoch ist die Kausalität nicht geklärt. Zwar deuten Indikatoren aus Betriebsbefragungen darauf hin, dass die Reform den Aufschwung am Arbeitsmarkt insofern unterstützt hat, als die Besetzung von offenen Stellen erleichtert wurde. Aber für die Entwicklung der Arbeitsnachfrage insgesamt dürfte ein Bündel von anderen Ursachen wichtiger sein – die moderate Tarifpolitik der vergangenen Jahre, die Flexibilisierung der Arbeitszeit, die geringere Staatsverschuldung, niedrige Zinsen, Export etc., wobei Interdependenzen zu beachten sind.

Ein dritter Punkt ist die Arbeitslosigkeit, die erfreulich kräftig gesunken ist. Hier wird oft übersehen, dass das Arbeitsangebot aktuell sinkt, anders als im Aufschwung 1999/2000, wo es kräftig zugenommen hat. Also: Heute entlastet die Entwicklung auf der Angebotsseite, damals hat sie belastet.

Auch wenn man dies alles berücksichtigt, bleibt ein unerklärter Rest des Rückgangs der Arbeitslosigkeit, und damit bin ich beim vierten Punkt, dem Reformelement

„Fordern“ bzw. „Aktivierung“. Die Reform könnte außer zu intensiverer Arbeitsuche und größerer Konzessionsbereitschaft auch zu Verdrängungsprozessen und zu mehr verdeckter Unterbeschäftigung bzw. zum Rückzug bestimmter Personen vom Arbeitsmarkt geführt haben.

Wenn das auch ein Ziel der Reform war, dann dürfte sie hier erfolgreich gewesen sein. Summa summarum spricht m. E. wenig dafür, dass die Reform die Haupttriebkraft des Aufschwungs war, sondern mehr dafür, dass sie den Aufschwung am Arbeitsmarkt unterstützt hat.

Herbert Brücker: Es wurde schon vieles gesagt, was ich nicht wiederholen muss. Etwas scheint mir jedoch entscheidend und daher festzuhalten zu sein: Anders als beim vorangegangenen Aufschwung gab es diesmal deutlich weniger Zuwanderung.

Felix Rüb: Genau. Die jetzige Aufschwungphase geht ohne eine sonst übliche stärkere Zuwanderung einher. Die Erholung des Arbeitsmarkts scheint generell durch weniger nachrückende Arbeitsuchende als in bisherigen Aufschwungphasen und damit von einem geringeren Druck unterstützt zu werden. So gibt es derzeit Regionen, die im SGB-III-Bereich nur noch über sehr wenige Arbeitslose verfügen.

Die möglichen Ursachen stehen bisher auch kaum im Fokus von Untersuchungen. Deutschland war von der letzten Rezession stärker erfasst als andere Länder der EU. Es liegt nahe, dass es dadurch zu Verhaltensänderungen unter den Beschäftigten gekommen ist. Die latente Angst, von Arbeitslosigkeit bedroht zu sein und keinen neuen Job zu finden, wirkt sich auch auf die in Arbeit stehenden Personen aus.

Der Sicherheitsgedanke, überhaupt einen Job zu haben, mag in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen haben. Damit suchen und wechseln unter Umständen weniger Beschäftigte aus dem Grund den Job, sich finanziell zu verbessern. Schließlich ist in der Regel ein neues Arbeitsverhältnis wieder mit einer Probezeit behaftet.

Bisher wird vor allem das Einstellungsverhalten von Unternehmen betrachtet. Das Ausstellungsverhalten der Firmen findet wenig Beachtung. Viele deutsche Unternehmen hatten ihre Belegschaften in jüngerer Vergangenheit deutlich reduziert. Durch die anziehende Konjunktur, den demografischen Wandel und den Fachkräfteman-

gel in einigen Branchen haben manche Unternehmen gerade auch ihre Ausstellungspolitik überdacht oder bereits geändert.

Hermann Gartner: Joachim Möller hat vorhin die empirische Evidenz dafür angesprochen, dass eine kürzere Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes die Arbeitslosigkeit verringert. Das möchte ich ergänzen. Bei einer Reihe von Institutionen lässt sich ja aus rein theoretischer Sicht nicht sagen, wie sie auf die Arbeitslosigkeit wirken. Beim Kündigungsschutz ist das z. B. so. Ob der Kündigungsschutz zu Arbeitslosigkeit führt, lässt sich nur empirisch klären. Bei der Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes ist das anders. Die theoretisch erwartbaren Effekte sind eindeutig. Es reicht also eigentlich schon die Theorie, um sagen zu können, dass eine längere Bezugsdauer die Arbeitslosigkeit erhöht. Wenn das theoretisch schon klar ist, ist auch die überwältigende empirische Evidenz keine Überraschung mehr.

Joachim Möller: Aber die Theorie allein reicht nicht, ohne empirische Evidenz kommen wir nicht aus, das wäre zu einfach.

Hermann Gartner: Was nun die Einschätzung von Markus Promberger angeht, glaube ich, dass wir da gar nicht so weit auseinander sind. Es sieht so aus, als würde derzeit nicht nur die konjunkturelle Arbeitslosigkeit sinken, sondern auch die gleichgewichtige oder strukturelle Arbeitslosigkeit. Das genau zu quantifizieren ist schwierig – und es ist auch schwer zu bestimmen, auf welche Ursachen das zurückzuführen ist. Die Hartz-Reformen sind eine mögliche Ursache. Eine wichtige Rolle dürfte auch die moderate Lohnentwicklung der vergangenen Jahre gespielt haben.

Dass zur Zeit die strukturelle Arbeitslosigkeit sinkt, dafür gibt es bereits eine Reihe von Indizien. Sabine Klinger hat ja vorhin schon erwähnt, dass wir einige Indizien in einem Aufsatz zusammengefasst haben: Wir haben den Aufschwung um 1999 und 2000 mit dem aktuellen Aufschwung verglichen. In den Jahren 1999 und 2000 sah man das übliche konjunkturelle Muster. Als die Arbeitslosigkeit gesunken ist, ist gleichzeitig die Inflation gestiegen. Das ist der typische Phillipskurven-Zusammenhang. Das lässt sich beobachten, wenn sich in einem Aufschwung die strukturelle Arbeitslosigkeit nicht ändert.

Derzeit beobachten wir bei einem stärkeren Rückgang der Arbeitslosigkeit als um 2000 eine stabilere Inflation – und das trotz der Mehrwertsteuererhöhung. Das ist ein Hinweis auf eine sinkende strukturelle Arbeitslosigkeit. Wir sehen auch, dass bei gleichem Wachstum des Sozialproduktes wie im Jahr 2000 derzeit mehr sozialversicherungspflichtige Beschäftigung entsteht. Auch das lässt strukturelle Änderungen vermuten.

Einen weiteren Hinweis liefert die Beveridge-Kurve, die gemeinsame Entwicklung der offenen Stellen und der Arbeitslosigkeit. Eine Bewegung auf der Beveridgekurve kann durch konjunkturelle Schwankungen erklärt werden, eine Verschiebung der Beveridge-Kurve nur durch strukturelle Änderungen. Im Aufschwung um 2000 ist die Zahl der gemeldeten offenen Stellen mehr gestiegen als die Arbeitslosigkeit gesunken ist – eine typische Bewegung auf der Beveridge-Kurve. Das war auch im Jahr 2006 noch so.

Doch seit Anfang 2007 bleibt die Zahl der gemeldeten offenen Stellen ungefähr konstant, die Arbeitslosigkeit sinkt aber immer noch. Ob das eine Verschiebung wird oder doch nur eine Schleife, wird man sicher endgültig erst in ein paar Jahren sehen. Aber derzeit habe ich nicht den Eindruck als könnte da noch eine Schleife daraus werden. Diese Entwicklung ist eher ein Hinweis darauf, dass offene Stellen auch besetzt werden.

Das deckt sich auch mit der schon erwähnten Untersuchung von Anja Kettner und Martina Rebien, die eine höhere Konzessionsbereitschaft bei Arbeitssuchenden feststellen. Stellen können also einfacher besetzt werden.

Es gibt eine weitere Studie, die erwarten lässt, dass sich die Beveridge-Kurve verschiebt. René Fahr und Uwe Sunde haben eine Matching-Funktion geschätzt und gefragt, ob sich die Matchingeffizienz nach Inkrafttreten von Hartz I bis III verbessert hat. Sie haben positive Effekte der Hartz-Reformen gefunden. Auch hier ist es natürlich so, dass noch weitere Analysen erforderlich sind und wir uns ansehen müssen, wie stabil diese Ergebnisse sind, wenn man das mit verschiedenen Methoden prüft.

Andreas Hirsland: Ich möchte noch mal das aufgreifen, was Herr Walwei vorhin sagte. Verhaltensänderungen von Arbeitslosen sind bisher noch viel zu wenig untersucht worden. Das erfordert längere Beobachtungszeiten, des-

halb können die Ergebnisse erst nächstes Jahr vorliegen. Auch die Hintergründe dessen, was hier veränderte Konzessionsbereitschaft genannt wird, werden dabei thematisiert.

Da ist es mir wichtig, auf eines hinzuweisen: Kann es nicht sein, dass man langfristig nicht nur individuell, sondern auch sozial einen höheren Preis zahlt, wenn man sich kurzfristig und unter Druck auf ein unpassendes oder

nicht angemessen entlohntes Stellenangebot einlassen muss? Zum Beispiel dann, wenn man auch im Job noch ergänzende Transferleistungen braucht oder der Job instabil ist? Vielfach geht damit auch eine Verschiebung der sozialpolitischen Risiken einher. Ich denke nur an die Altersversorgung. Auf jeden Fall finde ich: Ohne den Nachweis von Mikroeffekten und Verhaltensänderungen kein endgültiger Nachweis einer Reformwirkung.

Fazit

Wollte man ein inhaltliches Fazit aus dieser Diskussion ziehen, so ist der Feststellung von Christina Wübbeke nur wenig hinzuzufügen: „Kohorten-, Konjunktur- und Reformeffekte exakt zu trennen und ihren jeweiligen Beitrag zu quantifizieren, ist ohne geeignete Analysen und Daten aus hinreichend langen Beobachtungen nicht möglich“. Dies gilt für die Folgen der Tertiarisierung nicht minder. Es geht also nicht um die Frage, ob Konjunktur ODER Hartz den Aufschwung am Arbeitsmarkt verursacht haben. Denn klare Hinweise sprechen dafür, dass beides eine Rolle spielte. Wie groß sie jeweils war, bleibt zu erforschen.

Diskutiert haben:



Dr. habil. Herbert Brücker



Dr. Hermann Gartner



Dr. Andreas Hirseland



Dr. Sabine Klingner



Prof. Dr. Joachim Möller



Dr. Markus Promberger



Felix Rüb



Dr. Eugen Spitznagel



Dr. Ulrich Walwei



Dr. Christina Wübbeke



Glossar

Strukturelle Arbeitslosigkeit

Unter struktureller Arbeitslosigkeit versteht das IAB den Teil der Arbeitslosigkeit, der nicht durch expansive Nachfragepolitik abgebaut werden kann, also auch nicht durch einen Anstieg der Nachfrage im Konjunkturaufschwung.

Er wird unter anderem bestimmt von den institutionellen Gegebenheiten am Arbeitsmarkt. Theoretisch präzisere Begriffe hierfür sind „gleichgewichtige Arbeitslosigkeit“ oder „inflationstabile Arbeitslosigkeit“.

Phillips-Kurve

Die Phillips-Kurve zeigt den Zusammenhang von Arbeitslosigkeit und Inflation im Konjunkturverlauf. Sie hat im Inflations-Arbeitslosigkeits-Diagramm einen fallenden Verlauf.

Wenn die Arbeitslosenquote konjunkturell unter das Niveau der strukturellen Arbeitslosigkeit sinkt, steigt die Verhandlungsmacht der Arbeitnehmer. Sie setzen höhere Lohnforderungen durch. Die Unternehmen wälzen die höheren Löhne zum Teil auf die Preise ab, die Inflation nimmt zu.

Der Zusammenhang besteht aber nur kurzfristig. Langfristig kehrt die Arbeitslosigkeit auf das strukturelle Niveau zurück. Wenn die Arbeitslosigkeit sinkt, ohne dass die Inflation steigt, verschiebt sich die Phillips-Kurve. Die Ursache dafür dürfte eine Verringerung der strukturellen Arbeitslosigkeit sein.

Beveridge-Kurve

Die Beveridge-Kurve stellt dar, wie viele offene Stellen und wie viele Arbeitslose es gleichzeitig gibt. Sie verläuft im entsprechenden Diagramm fallend.

Steigen die offenen Stellen und sinkt die Arbeitslosigkeit, entspricht dies einer Bewegung auf der Kurve. Sie kann sowohl durch die Konjunktur verursacht sein als auch durch strukturelle Änderungen, wenn z. B. Arbeit mit weniger Abgaben belastet wird.

Sinkt die Arbeitslosigkeit, ohne dass es mehr offene Stellen gibt, verschiebt sich die Kurve nach innen. Dies kann nur durch strukturelle Änderungen erklärt werden, z. B. durch eine höhere Suchintensität.

Verdoorn-Relation

Die Verdoorn-Relation gibt an, wie stark sich Beschäftigung und Bruttoinlandsprodukt (BIP) gemeinsam ändern.

Befindet sich die Volkswirtschaft auf dem langfristigen Entwicklungspfad, so ändert sich die Beschäftigung (bei konstanter Bevölkerung) nicht. Liegt das BIP-Wachstum konjunkturell bedingt über dem langfristigen Pfad, steigt die Beschäftigung. Liegt es darunter, sinkt sie. Die Reaktion der Beschäftigung auf das BIP-Wachstum kann aber unterschiedlich stark ausfallen.

Presse

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 mehr als 200 Agenturmeldungen und Presseartikel Bezug auf das IAB. Eine kleine Auswahl an Zitaten aus dem Medienecho:

[Der Tagesspiegel]

„Der Aufschwung erhöht Experten zufolge auch für gering qualifizierte Jobsuchende die Aussichten auf eine Anstellung. ‚Jetzt sind die Chancen besonders günstig, sich zu präsentieren‘, sagte Ulrich Walwei, amtierender Direktor des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in Nürnberg. Zwar suchen viele Unternehmen zunächst qualifizierte Fachkräfte. ‚In Aufschwungsphasen entstehen aber immer auch Stellen für geringer Qualifizierte.‘

Der Tagesspiegel vom 1.7.2007

[Stern]

„Von einem massenhaften Fachkräftemangel kann derzeit keine Rede sein. Die Dauer ungewollter Vakanz von Stellen hat sich im Schnitt nur sehr wenig

erhöht: von 19 Tagen im Jahr 2005 auf 21 Tage im vergangenen Jahr, so das Nürnberger Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).“

Stern vom 5.7.2007

[Nürnberger Nachrichten]

„Ulrich Walwei vom Nürnberger Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) sieht ältere Arbeitnehmer ... nicht als Problemfälle, sondern betonte, dass Betriebe deren Eigenschaften schätzten. Erfahrungswissen, Arbeitsdisziplin, Qualitätsbewusstsein und Loyalität seien Trümpfe, mit denen Jüngere noch nicht punkten können. Entsprechend müssten Altersteilzeit zurückgefahren und stattdessen Weiterbildung und Qualifizierung vorangetrieben werden.“

Nürnberger Nachrichten vom 9.7.2007

[Berliner Zeitung]

„Der Bruttodurchschnittslohn von abhängig Beschäftigten hat sich zwischen Berlin-West und Berlin-Ost in den vergangenen Jahren fast angeglichen. Das geht aus dem Betriebspanel 2006 hervor, einer Umfrage des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).“

Berliner Zeitung vom 17.7.2007

[Frankfurter Rundschau]

„Schreyer diagnostiziert einen andauernden ‚Jugendkult‘ in technischen Berufen. Darüberhinaus hätten Firmen ‚durchaus weitere Potenziale‘, die sie bislang nicht ausreichend nutzten, denn die Arbeitslosigkeit bei Ingenieurinnen sei doppelt so häufig wie bei ihren männlichen Kollegen. Einen dramatischen Engpass beim Fachpersonal kann auch Anja Kettner, ebenfalls vom IAB, nicht sehen.“

Frankfurter Rundschau vom 26.7.2007

[Handelsblatt]

„Arbeitsmarktforscher bei der Bundesagentur für Arbeit haben der Bundesregierung nahe gelegt, die ab dem Jahr 2008 greifende Frühverrentungspflicht für

Arbeitslosengeld-II-Bezieher zu überdenken. Durch das Auslaufen der so genannten 58er-Regelung müssten ältere Hartz-IV-Empfänger dann zum frühestmöglichen Zeitpunkt die Rente beantragen, selbst wenn dies Rentenabschläge von bis zu 18 Prozent bedeuten würde, heißt es in einer neuen Studie des Forschungsinstituts IAB.“

Handelsblatt vom 21.8.2007

[die tageszeitung]

„Die Zeitarbeit habe zwar zur Gesamtentwicklung der Beschäftigung erheblich beigetragen, allerdings im Zuge des Aufschwungs mit immer geringerem Anteil. Das geht aus einer Arbeitsmarktprojektion des IAB hervor. Und noch ein Unterschied ist feststellbar: Während die geringfügige Beschäftigung in den Jahren 1999/2000 stark anstieg, spielen die Minijobs beim jetzigen Aufschwung kaum noch eine Rolle.“

die tageszeitung vom 31.8.2007

[Spiegel Online]

„Sieht man von den über 65-Jährigen ab, die generell keinen Anspruch auf Hartz-IV-Leistungen haben, hat jeder siebte Einwohner Deutschlands mindestens einen Monat lang die staatliche Unterstützung bezogen. ‚Es sind erheblich größere Teile der Bevölkerung auf Leistungen der Grundsicherung angewiesen, als aus den Monatsstatistiken erkennbar ist‘, schreibt der Arbeitsmarktforscher Tobias Graf.“

Spiegel Online am 13.9.2007

[Die Welt]

„Aus Angst vor Hartz IV sind Arbeitslose mehr denn je dazu bereit, für eine neue Stelle Abstriche beim Lohn und bei den Arbeitsbedingungen hinzunehmen. Das ergab eine repräsentative Betriebsbefragung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in Nürnberg. Jeder fünfte Betrieb habe angegeben, dass die Bereitschaft zu Zugeständnissen bei arbeitslosen Bewerbern gestiegen sei.“

Die Welt vom 2.10.2007

Presse

[Frankfurter Allgemeine Zeitung]

„...So fordert Jürgen Rüttgers (CDU) schon länger eine an Beitragsjahren orientierte Staffelung des Arbeitslosengeldes. Jüngst griff der SPD-Vorsitzende Kurt Beck eine DGB-Initiative auf, die eine am Alter festzumachende Staffelung des Arbeitslosengeldes vorsieht. Bei beiden Vorschlägen soll die Bezugsdauer auf bis zu 24 Monate anwachsen. Begründet werden die Vorschläge mit einer Gerechtigkeitslücke. Das Argument lautet, dass Menschen, die über viele Jahre in die Versicherung eingezahlt hätten, einen längeren Anspruch auf Arbeitslosengeld haben sollten. Darüber hinaus müsse man insbesondere Ältere finanziell abfedern, weil sie es nach einem Beschäftigungsverlust schwerer hätten, einen neuen Arbeitsplatz zu finden. Die Vorschläge sind gut gemeint und populär. Für den Arbeitsmarkt aber sind sie süßes Gift.“

Joachim Möller und Ulrich Walwei in der *Frankfurter Allgemeinen Zeitung* vom 9.10.2007

[Die Zeit]

„Christina Wübbecke vom Nürnberger Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) fürchtet: ‚Ein erheblicher Teil der Hartz-IV-Empfänger wird künftig eine Rente erhalten, die unterhalb des Sozialhilfeniveaus liegt.‘ Das heißt, dass sie für den Rest ihres Lebens auf Unterstützung angewiesen sind.“

Die Zeit vom 11.10.2007

[Hamburger Abendblatt]

„Deutsche Unternehmen sind einer Studie zufolge nur unzureichend auf das Alterwerden ihrer Belegschaft vorbereitet. Wie das Nürnberger Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) gestern mitteilte, investierten im Jahr 2006 nur noch 17 Prozent von 16 000 befragten Betrieben und Verwaltungen in Gesundheitsförderung, Weiterbildung und Motivation ihrer älteren Mitarbeiter. 2002 seien es noch 19 Prozent gewesen.“

Zudem sei zu berücksichtigen, dass der Großteil der sogenannten Investitionen in Wirklichkeit Altersteil-

zeitregelungen seien, betonten die IAB-Forscher.“
Hamburger Abendblatt vom 12.10.2007

[dpa]

„Bei der Einführung von Mindestlöhnen ist nach Erkenntnissen eines Arbeitsmarktforschers allenfalls in geringem Umfang mit Jobverlusten zu rechnen. Unter günstigen Bedingungen sei sogar die Schaffung neuer Stellen möglich, sagte der neue Direktor des Nürnberger Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Joachim Möller, am Donnerstagabend in seiner Antrittsvorlesung. Dies hätten Erfahrungen nach der Einführung des so genannten Entsendegesetzes gezeigt, mit dem im Jahr 1997 ein Mindestlohn für die Baubranche eingeführt worden war.“

dpa am 26.10.2007

[dpa]

Der Vorstandschef der Bundesagentur für Arbeit (BA), Frank-Jürgen Weise, hat dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) dauerhaft wissenschaftliche Unabhängigkeit zugesagt. Aus seiner Sicht spreche nichts dagegen, die Unabhängigkeit des BA-Forschungszentrums beispielsweise ‚in Gestalt eines Statuts‘ strukturell abzusichern. ... Der BA-Chef reagierte damit auf die Anregung des Deutschen Wis-

[Financial Times Deutschland]

„FTD: Was ist Ihre wissenschaftliche Botschaft? Möller: Vollbeschäftigung ist möglich, auch bei anständiger Bezahlung.“

FTD: Welchen lebenden Ökonomen würden Sie am ehesten um Rat fragen?

Möller: Paul Krugmann, Alan Krueger, Philippe Aghion oder Alan Manning.

FTD: Welcher Wirtschaftspolitiker ist Vorbild für Sie? Möller: Ich muss gestehen, dass ich eine Schwäche für die große amerikanische Sphinx habe, die gewaltige Krisen gemeistert hat und nun im Ruhestand Klartext

senschaftsrates in einem am Montag veröffentlichten Bewertungsbericht, die Unabhängigkeit des Instituts strukturell abzusichern. In dem Bericht attestiert der Wissenschaftsrat dem IAB nach mehrmonatiger Prüfung ‚hervorragende Arbeit‘. Das IAB sei eine ‚international sehr anerkannte wissenschaftliche Einrichtung, die über das Potenzial verfügt, auf europäischer Ebene eine führende Rolle zu übernehmen‘.“

dpa am 12.11.2007

[Süddeutsche Zeitung]

„Immer mehr Menschen müssen Hartz IV beziehen, weil ihnen der Arbeitslohn zum Überleben nicht mehr ausreicht. Einer neuen Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in Nürnberg zufolge wuchs ihre Zahl binnen zwei Jahren von etwas mehr als 800 000 auf über 1,33 Millionen. Zum Stichtag der Untersuchung, Ende Januar 2007, waren darunter 453 000 Menschen, die einer sozialversicherungspflichtigen Vollzeit-Beschäftigung nachgingen, mehr als doppelt so viele wie Anfang 2005. ‚Vielen von ihnen reicht ihr Lohn zwar zum Leben, aber nicht zum Wohnen‘, sagte der für die Studie zuständige IAB-Arbeitsmarktforscher Helmut Rudolph der Süddeutschen Zeitung.“

Süddeutsche Zeitung vom 21.11.2007

spricht. Wenn Sie jetzt glauben, Sie hätten mich verstanden, habe ich mich dann falsch ausgedrückt?

FTD: Welches Land ist für Sie am ehesten ein opti-

males Wirtschaftsmodell?

Möller: Dänemark

und Finnland verbinden hohe Standards sozialer Sicherheit mit Flexibilität und einer vorausschauenden Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik.

FTD: Wem fühlen Sie sich näher: Donald Duck oder Dagobert Duck?

Möller: In Entenhausen ist natürlich Daniel Düsentrieb mein klarer Favorit.“
FTD vom 8.10.2007

„Vollbeschäftigung ist möglich, auch bei anständiger Bezahlung“

IAB ■ Forum - Ausgabe 2/2007

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