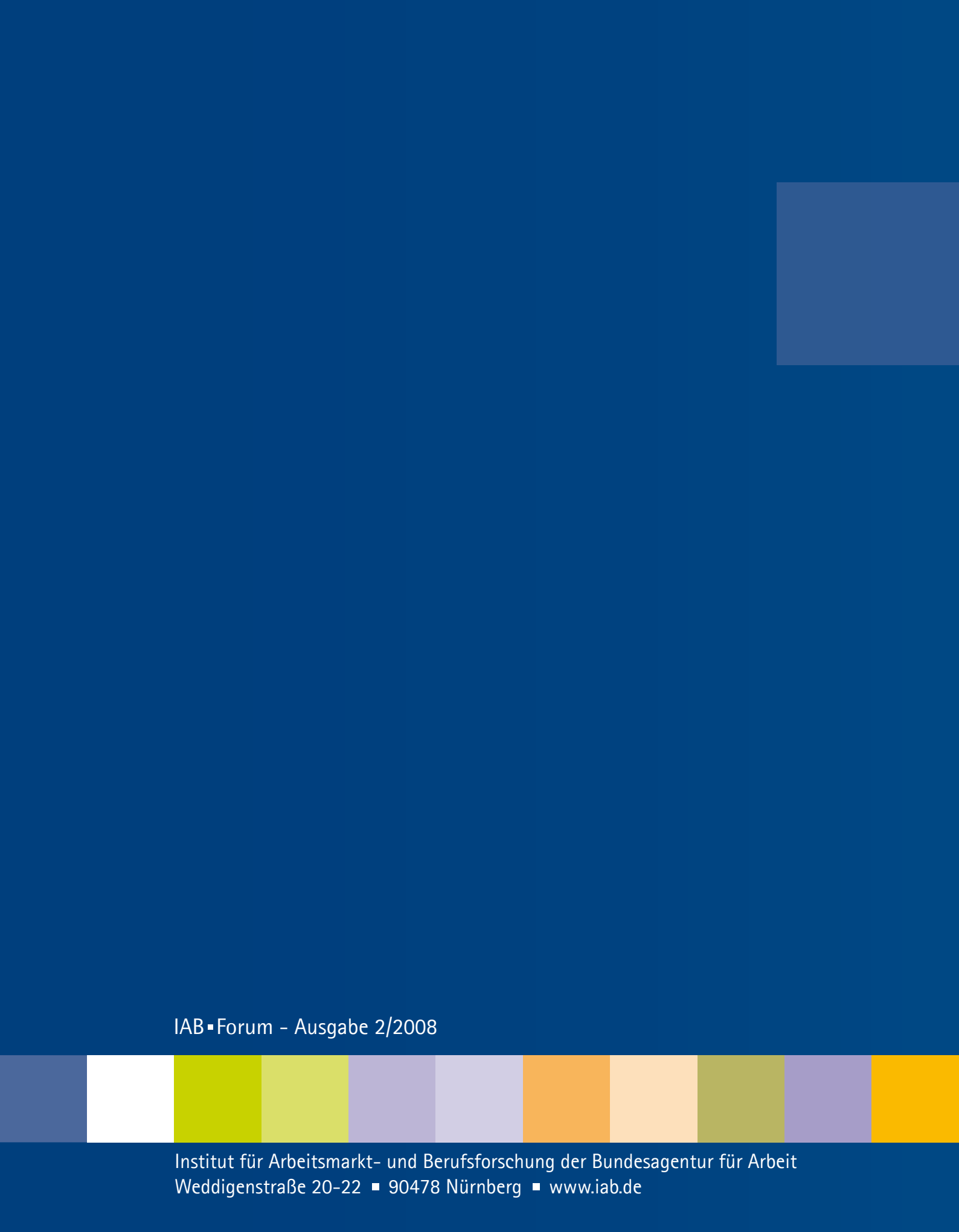




IAB ■ Forum - Ausgabe 2/2008

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

Institut für Arbeitsmarkt-
und Berufsforschung

Die Forschungseinrichtung der
Bundesagentur für Arbeit



IAB-Forum 2/2008

Das Magazin des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung



Das Beschäftigungsziel
immer fest im Blick

Sprunghöhe

Wettschwimmen

Frauen starten bestens ausgebildet in ihr Berufsleben. Nach dem gelungenen Sprung in den Arbeitsmarkt ziehen ihre männlichen Kollegen jedoch oft an ihnen vorbei.

Regionalderby

Einzelne Regionen werden die Krise eleganter meistern als andere. Die Historie zeigt: Die Nase vorn haben immer die gleichen, weil sie unter besseren Voraussetzungen antreten.

Springreglement

International liegt die Latte für geringe Arbeitslosenquoten mal höher, mal niedriger. Denn die offizielle Statistik erfasst in manchen Ländern mehr, in anderen weniger Menschen als erwerbslos.



Das IAB wünscht
allen Leserinnen und Lesern
frohe Weihnachten und
ein gutes neues Jahr!

Editorial

Das Ziel guter Arbeitsmarktpolitik heißt, möglichst vielen Menschen eine Beschäftigungschance zu geben. In welchen Wellen die Konjunktur auch heranrollt, ob Immobilienkrisen über die Wirtschaft hereinbrechen oder die Finanzmärkte Kapiolen schlagen. Auf und ab geht es immer. Mal tiefer, mal höher, mal schneller, mal langsamer. In stürmischen Zeiten mag es schwerer sein, den Kurs „Wachstum und Beschäftigung“ zu halten. Aber das Ziel bleibt immer fest im Blick.

Das IAB-Forum schaut sich das Ziel in der Ferne genauer an und erkundet den Weg dorthin. Die Forscherinnen und Forscher des IAB kommen zu aufschlussreichen Ergebnissen. Zunächst findet sich in der modernen Arbeitsmarkttheorie keine klare Aussage, wo die Marke „Vollbeschäftigung“ zu verorten ist. Wie hoch will man springen? International betrachtet macht es sich Deutschland nicht einfach, ein hohes Beschäftigungsniveau zu erreichen. Die Latte liegt recht weit oben. Denn im Vergleich zu anderen Ländern ist die Definition der Erwerbsfähigkeit in Deutschland weit gefasst.

Selbst wenn man ein hohes Beschäftigungsniveau erreicht, gibt es viele Menschen, die entweder nicht partizipieren oder qualitativ weniger davon haben: Menschen in der Stillen Reserve, die nicht mitwirken, nur dem Treiben auf dem Arbeitsmarkt zusehen; Frauen, die gut ausgebildet in den Arbeitsmarkt starten, dann aber hinter ihre männlichen Kollegen zurückfallen; Teilzeitbeschäftigte, die ihre Stundenzahl nicht immer freiwillig reduziert haben; Menschen, die in der Statistik als Vollzeitbeschäftigte mitlaufen, aber trotz Arbeit staatliche Hilfe für sich und ihre Familien brauchen.

Jenseits der Konjunktur gibt es Gestaltungsmöglichkeiten, um das ehrgeizige Ziel hoher und guter Beschäftigung zu erreichen. Die Bildungspolitik muss danach streben, alle jungen Menschen gut vorbereitet an den Start ins Berufsleben zu schicken. Die Wirtschaftspolitik muss den



Rahmen gestalten für Wachstum und Beschäftigung. Und es müssen Regeln und Transparenz geschaffen werden, damit Finanzkrisen so nicht mehr auftreten können.

Die Hartz-Reformen haben den überraschend starken Beschäftigungsaufbau in der wirtschaftlichen Blütezeit der vergangenen Jahre unterstützt. Eine gute Voraussetzung, konjunkturelle Talfahrten besser zu bewältigen. Über die institutionellen Rahmenbedingungen hinaus müssen die konkrete Arbeitsmarktpolitik und die Arbeitsvermittlung regelmäßig auf das Ziel eines besseren Ausgleichs ausgerichtet werden. Sie sollten um eine möglichst schnelle Integration von Arbeitslosen bemüht sein, damit Langzeitarbeitslosigkeit gar nicht erst entsteht, und um eine individuelle Beratung und Betreuung arbeitsmarktferner Menschen.

Steife Brisen in Form von wirtschaftlichen Krisen werden immer wieder auftreten. Mit vereinten Kräften und unbeeinträchtigter Orientierung am Ziel eines hohen Beschäftigungsstands bleibt man auf Kurs.

Ihr

Joachim Möller

Ulrich Walwei

Die Autoren



Prof. Joachim Möller

ist Direktor des IAB.

joachim.moeller@iab.de



Dr. Ulrich Walwei

ist Vizedirektor des IAB.

ulrich.walwei@iab.de

Inhalt

Themenschwerpunkt

Herausforderungen an die Arbeitsmarktpolitik

Hart am Wind

von Martin Dietz, Markus Promberger
und Ulrich Walwei

4

Vollbeschäftigung aus Sicht der modernen Arbeitsmarkttheorie

Wie hoch will man springen?

von Hermann Gartner

9

Stille Reserve und verdeckte Arbeitslosigkeit

Auf der Zuschauertribüne

von Johann Fuchs und Brigitte Weber

14

Frauen und Männer auf dem Arbeitsmarkt

Wer macht das Rennen?

von Marion König

22

Jahresarbeitszeit

Das Teilzeitphänomen

von Susanne Wanger

28

Erwerbstätigkeit in Transferhaushalten

Arm trotz Arbeit

von Helmut Rudolph

34

Arbeitslosigkeit regional

Auf verschiedenen Wegen in die Zukunft

von Uwe Blien und Van Phan thi Hong

43

Arbeits- und Erwerbslosigkeit in der Statistik

Springreglement international

von Regina Konle-Seidl

48

Hilfebedürftige Arbeitslose in der

Fallbearbeitung

Trainer trifft Mensch

von Ulrich Wenzel

54

Weitere Themen

Ausbildungsmarkt

Bonus als Entspannungsmittel

von Hans Dietrich, Martin Dietz, Michael Stops
und Ulrich Walwei

66

Der erste Herzschlag

Inkubatoren als Geburtsstationen neuer Unternehmen

von Frank Wießner

70





Rubriken

Projekte 20

Wichtige Forschungsvorhaben im Überblick

Personen 40

Neuigkeiten aus der Abteilung „Leute“

Podium 60

Eine Auswahl aus dem Veranstaltungsprogramm

Publikationen 76

Aktuelle Publikationen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des IAB

Presse 78

Das IAB in den Medien

Promovieren am IAB 80

Impressum 80

Herausforderungen an die Arbeitsmarktpolitik Hart am Wind

Im Frühjahr 2008 erinnerte sich Deutschland an seine wirtschaftlich glücklichen Kindheitstage in den fünfziger und sechziger Jahren. Man segelte ruhig dahin, das Ziel Vollbeschäftigung wieder fest im Blick. Dann wehte mit der Immobilienkrise in den USA eine steife Brise heran, die sich zur Finanzkrise orkanartig ausweitete. Jenseits von kurzfristigen konjunkturellen Wellen bestehen grundsätzliche Herausforderungen an die Arbeitsmarktpolitik. Wie setzt man in unruhigem Fahrwasser die Segel, um langfristig Kurs auf ein hohes Beschäftigungsniveau zu halten?



Vollbeschäftigung bleibt ein Wunsch, obwohl Wissenschaftler immer wieder auf den logischen und historischen Ausnahmecharakter solcher Arbeitsmarktsituationen hinweisen und obwohl noch immer rund drei Millionen Bürgerinnen und Bürger in Deutschland arbeitslos sind. Träume und Fantasien gehören jedoch zum kreativen und kritischen Potenzial des Menschen. Gestatten wir uns also, sie zu nutzen. Denken wir über einen Arbeitsmarkt ohne Massenarbeitslosigkeit nach, wie er sich in einigen Jahren vielleicht entwickeln könnte, vielleicht entwickeln wird.

Dabei schadet es nicht, sich zunächst zu vergegenwärtigen, was Vollbeschäftigung eigentlich für den deutschen Arbeitsmarkt bedeuten würde. Legt man die Definition einer Arbeitslosenquote von drei Prozent zugrunde, so wären noch immer etwa 1,3 Millionen Menschen ohne Job. Die Arbeitslosigkeit in Deutschland müsste sich also noch einmal mehr als halbieren. Dabei bestehen regional ganz unterschiedliche Ausgangsvoraussetzungen. Während in Regionen wie Freising, Ravensburg oder Rosenheim Vollbeschäftigung herrscht, erscheint dieses Ziel in Stralsund, Bremerhaven oder in der Uckermark mit Arbeitslosenquoten von über 15 Prozent nahezu unerreichbar.

Woher weht der Wind?

Welche Faktoren können den Weg zu einem hohen Beschäftigungsniveau ebnen? Zunächst sind das langfristige Entwicklungen, die sich außerhalb der Arbeitsmarktpolitik und relativ unabhängig von der Konjunktur abspielen. So wird uns der demografische Wandel aller Voraussicht nach einen starken Rückgang des Arbeitskräfteangebots bescheren. Die größere Unbekannte der Arbeitsmarktprognostik ist jedoch die Arbeitskräftenachfrage. Einerseits gibt es plausible Argumente, dass auch nachdem der demografische Wandel auf dem Arbeitsmarkt angekommen ist, die Nachfrage nach Arbeit hoch bleiben könnte. Denn zu globalisiert ist die Weltwirtschaft; zu groß der Hunger der Schwellenländer auch nach Technologie und Wissen; zu kaufkräftig die Rentner und Pensionäre in Europa und Nordamerika, die zwar den Arbeitsmarkt verlassen, den Güter- und Dienstleistungsmärkten jedoch als Nachfrager erhalten bleiben. Andererseits lässt sich vermuten, dass

schrumpfende Bevölkerungen auch mit schrumpfenden Ökonomien und einer sinkenden Zahl Erwerbstätiger einhergehen.

Eines kann mit Blick auf die Arbeitskräftenachfrage aber als gesichert gelten: Die Wirtschaftsstruktur Deutschlands wird zukünftig noch stärker durch die Produktion qualitativ hochwertiger Güter und komplementärer Dienstleistungen gekennzeichnet sein. Aus diesen strukturellen Veränderungen leiten sich steigende Qualifikationsanforderungen der Betriebe ab. Die durch ein sinkendes Arbeitskräfteangebot mögliche Entspannung am Arbeitsmarkt wird nur dann eintreten, wenn der künftige Arbeitskräftebedarf nicht nur quantitativ, sondern auch qualifikatorisch gedeckt werden kann. Hieran bestehen jedoch Zweifel. Denn das Qualifikationsniveau der nachrückenden Altersstufen deutet darauf hin, dass die zukünftig ausscheidenden Arbeitskräfte nicht nur zahlenmäßig, sondern auch der Qualifikation nach kaum adäquat zu ersetzen sein werden.

Die Hoffnung auf Vollbeschäftigung allein durch demografischen Wandel wird sich nicht erfüllen. Frühzeitige Aktivitäten in Sachen Chancengleichheit und Bildung sind Voraussetzungen, damit zukünftige Generationen bessere Arbeitsmarktperspektiven haben. Dies gilt umso mehr, da dem größeren Bedarf an gut qualifizierten Arbeitskräften mit Hoch- oder Fachhochschulabschluss eine sinkende Nachfrage nach Geringqualifizierten gegenüber stehen wird.

Rückenwind nicht sicher

Im Zuge des demografischen Wandels werden sich weitere Herausforderungen ergeben. Denn neben den Folgen einer schrumpfenden Bevölkerung sind die Auswirkungen eines alternden Erwerbspersonenpotenzials zu bewältigen. Für die Betriebe und die Beschäftigten wird es also mehr denn je darum gehen, die Beschäftigungsfähigkeit über den gesamten Verlauf der Erwerbsphase zu erhalten. Das Schlagwort des lebenslangen Lernens ist daher dringend mit Inhalten zu füllen. Auch Investitionen in die Qualifikation und in die Gesundheit der Mitarbeiter sind unerlässlich, möchte man das Potenzial älterer Arbeitneh-

mer dauerhaft erhalten. Dies gilt umso mehr, wenn man an die anstehende Verlängerung der Lebensarbeitszeit durch die Rente mit 67 denkt.

Ein neuer Babyboom ist gegenwärtig nicht in Sicht. Die Zuströme an Arbeitsmigranten, die einen Teil der Arbeitsnachfrage befriedigen könnten, werden kleiner. Zudem ist die Zuwanderung qualifizierter Arbeitnehmer nach Deutschland kein Selbstläufer. Deutschland steht im Wettbewerb mit anderen Ländern. Globalisierung und EU-Erweiterung heben die Preis- und Lohnniveaus in Osteuropa und bremsen die Lohnentwicklung in den alten Mitgliedstaaten der Europäischen Union. Osteuropäische Länder bringen gerade die ersten Rückkehr- und Bleibeprogramme auf den Weg, um Arbeitskräfte für ihre Infrastrukturpläne und ihren Wirtschaftsaufbau zu gewinnen oder zu halten. Die wirtschaftlichen Anreize für Arbeitsmigration schwinden

und damit auch die Aussicht, einem möglichen Arbeitskräftemangel durch Zuwanderung zu begegnen.

In Deutschland ist Fachkräftemangel bereits jetzt ein Thema, das die Gemüter bewegt. Jenseits der mit schöner Regelmäßigkeit im Konjunkturohoch wiederkehrenden Aufregung zeigt die Diskussion, wie Arbeitsmärkte ohne Massenarbeitslosigkeit aussehen könnten: klar und stark differenziert. Es ist zu erwarten, dass sich bereits jetzt vorhandene Differenzen deutlicher ausprägen. Geringqualifizierte werden es nach wie vor schwer haben, werden mit Arbeitslosigkeit und weniger attraktiven Jobs konfrontiert, während auf berufsfachlichen Arbeitsmärkten Knappheitsphänomene drohen. Diese könnten sich auch über steigende Löhne für gesuchte Tätigkeiten bemerkbar machen und damit zu einer zunehmenden Lohnungleichheit beitragen.

Die Segel setzen

Die letzten Jahre haben gezeigt, dass Arbeitsmarktpolitik nicht ohnmächtig ist. Die Hartz-Reformen haben den überraschend starken Beschäftigungsaufbau im konjunkturellen Aufschwung unterstützt. Es ist zudem zu erwarten, dass sich negative Entwicklungen auf den Gütermärkten nicht mehr so nachhaltig wie in der Vergangenheit auf dem Arbeitsmarkt niederschlagen werden. Dies ist erfreulich für viele Arbeitnehmer, aber auch für die Gesellschaft und die Volkswirtschaft, in der in geringerem Maße auf das Humanvermögen der Bevölkerung verzichtet werden muss. Gute Arbeitsmarktpolitik kann also gute Wachstumspolitik sein, wenn sie dazu führt, dass mehr Menschen erwerbstätig sind. Dies gilt für die Ausgestaltung der institutionellen Rahmenbedingungen, aber auch für die konkrete Arbeitsmarktpolitik. Diese sollte um eine möglichst schnelle Integration von Arbeitslosen bemüht sein, damit Langzeitarbeitslosigkeit gar nicht erst entsteht. Bei arbeitsmarktfernen Menschen gilt es, sie wieder an eine Erwerbstätigkeit heranzuführen und sie zu befähigen, aus eigener Kraft für ihren Lebensunterhalt zu sorgen.



Kreuzen gegen den Wind

Die aufgezeigten Entwicklungen dürften folgende Themen mehr und mehr in den Mittelpunkt der Arbeitsmarktpolitik rücken:

■ Sicherung von Arbeitsplätzen für Geringqualifizierte und Förderung von Langzeitarbeitslosen mit den bekannten Problemen aus dem Zusammenspiel von Grundversicherung, prekärer Beschäftigung und sozialer Teilhabe. Auch mit niedrig entlohnenden (Vollzeit-)Tätigkeiten sollte ein existenzsicherndes Einkommen erzielt werden können. Geringe Sozialabgaben und intelligente Kombilohnansätze können hier einen Beitrag leisten. Niedriglohnbeschäftigung sollte zudem nicht Endstation sein, sondern als Brücke aus der Arbeitslosigkeit dienen und Chancen für höherwertige und damit auch besser entlohnte Tätigkeiten eröffnen. Voraussetzung für eine stärkere Aufstiegsmobilität ist, dass Arbeitnehmer in den unteren Lohngruppen verstärkt Zugang zu Weiterbildungsmöglichkeiten erhalten und diese auch nutzen.

■ Ausbau des Anteils höherqualifizierter Arbeitnehmer, verstärkte Verzahnung von Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik, Aufholen des Rückstands hinsichtlich Akademiker-ausbildung und -beschäftigung, stärkeres und frühzeitiges Auffangen potenzieller Bildungsverlierer. Wissen und Bildung der Arbeitnehmer sind die Hauptressource einer rohstoffarmen Gesellschaft – dies wurde schon oft gesagt. Wichtig ist dabei, dass dies als Ressource mit einer eigenen Entstehungslogik anerkannt und gefördert wird, selbst wenn die Verwertbarkeit von neu produziertem Wissen nicht in jedem Falle unmittelbar erkennbar ist. Kürzungen der staatlichen Bildungsausgaben sind nicht mit den Herausforderungen einer Wissensgesellschaft an den Arbeitsmarkt vereinbar.

■ Erhöhung des Arbeitsangebots durch passende Rahmenbedingungen: bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie mehr Variabilität bei der Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit, damit sich die stärkere Bildungsbeteiligung von Frauen auch auf den Arbeitsmarkt überträgt. Passende Arbeitsbedingungen hinsichtlich Arbeitsorganisation, Mitsprachemöglichkeiten und Entlohnung für die Beschäftigten bei gleichzeitiger im internatio-



nen Wettbewerb nötiger Flexibilität für die Unternehmen. Niedrigere Hürden für die Zuwanderung qualifizierter Migranten, offene Türen für ihre Kultur und Stärkung ihrer gesellschaftlichen Teilhabe. Eine Humanisierung des Arbeitslebens, die es Personen mit Kindern und Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen leicht und interessant macht, am Erwerbsleben zu partizipieren.

Fazit

Öffnen wir unsere arbeitsmarktpolitischen Überlegungen also für Zukunftsszenarien ohne anhaltende Massenarbeitslosigkeit. Doch konzentrieren wir uns auf den Weg, der uns zum Ziel führen soll, um nicht vom Kurs abzuweichen. Bleiben wir kritisch und skeptisch: Gegen konjunkturelle und saisonale Arbeitslosigkeit gibt es kein Allheilmittel; es könnte sogar sein, dass die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes dessen Sensibilität bei konjunkturellen Schwankungen erhöht. Die aktuelle Krise wird zeigen, ob dies tatsächlich der Fall ist.

Auch die Sucharbeitslosigkeit wird nicht verschwinden. Auf der anderen Seite können Arbeitskräfte mit spezifischen Qualifikationen knapp werden und Stellenbesetzungsprozesse in die Länge ziehen.

Globalisierung und technischer Fortschritt wirken sich auf den Arbeitsmarkt aus. In einer sich verändernden Arbeitswelt wird es stets Gewinner und Verlierer geben. So lässt der für eine gesunde Volkswirtschaft langfristig notwendige Strukturwandel immer wieder aufs Neue Arbeitslosigkeit entstehen. Solch steife Brisen werden immer wieder auftreten. Es gibt also keinen Grund, sich zurückzulehnen, die Segel einzuholen und von immerwährender Prosperität zu träumen. Wohl aber genug Anlass für eine

reflektierte, sich den wandelnden Gegebenheiten anpassende und lernende Arbeitsmarktpolitik, die auch den Verlierern dieser Prozesse neue Perspektiven aufzeigt.

Die Autoren



Dr. Martin Dietz

ist Referent beim Vizedirektor des IAB.
martin.dietz@iab.de



Dr. Markus Promberger

ist Leiter des Forschungsbereichs
„Erwerbslosigkeit und Teilhabe“ am IAB.
markus.promberger@iab.de



Dr. Ulrich Walwei

ist Vizedirektor des IAB.
ulrich.walwei@iab.de



Vollbeschäftigung aus Sicht der modernen Arbeitsmarkttheorie

Wie hoch will man springen?

Die Politik strebt auch in Krisenzeiten danach, ein hohes Beschäftigungsniveau zu erreichen. Auf lange Sicht über konjunkturelle Hochs und Tiefs hinweg heißt die Zielmarke: Vollbeschäftigung. Doch ist der Begriff in der Arbeitsmarktforschung so unscharf definiert wie kaum ein anderer. Wo will man die Latte einhängen? Und was braucht es in der Praxis, um so hoch zu springen?

Ganz pragmatisch wird von Vollbeschäftigung oft gesprochen, wenn die Arbeitslosenquote unter drei oder vier Prozent sinkt. Diese Marke wird in der Regel nicht weiter begründet. Warum nicht ein oder zwei Prozent? Eine so willkürliche Definition ist unbefriedigend.

Auch ein Blick in die wissenschaftliche Literatur hilft kaum weiter. Der Begriff Vollbeschäftigung kommt dort selten vor. Dennoch kann man von der modernen Arbeitsmarktforschung lernen, was mit Vollbeschäftigung gemeint sein kann. Und auch, was zu tun ist, um sie zu erreichen.



Hochsprunglatte im theoretischen Gleichgewicht

John Maynard Keynes hat Vollbeschäftigung als einen Zustand bezeichnet, in dem es keine unfreiwillige Arbeitslosigkeit gibt. Unfreiwillig arbeitslos sind Menschen, die beim aktuellen Marktlohn eine angebotene Stelle annehmen würden.

Die Unterscheidung zwischen freiwilliger und unfreiwilliger Arbeitslosigkeit kritisierte der spätere Nobelpreisträger Milton Friedman Ende der 1960er Jahre als wenig hilfreich. Mit ihm ist eine andere Vorstellung vom Arbeitsmarkt populär geworden. Demnach gibt es ein bestimmtes Niveau einer gleichgewichtigen Arbeitslosigkeit, um das die aktuelle Arbeitslosigkeit im Konjunkturverlauf schwankt. Die Schwankungen können verursacht werden durch expansive oder kontraktive Nachfragepolitik und durch Veränderungen der Exporte oder der Investitions- und Konsumnachfrage. Dadurch ändert sich aber nicht die gleichgewichtige Arbeitslosigkeit, zumindest nicht unmittelbar.

Friedman hatte die gleichgewichtige Arbeitslosigkeit etwas missverständlich als „natürliche Arbeitslosigkeit“ bezeichnet. Definiert hat er sie als die Arbeitslosigkeit, die sich

durch das Spiel der Kräfte auf Arbeits- und Gütermärkten herausbilden würde. Sie ist durch strukturelle und institutionelle Faktoren bestimmt. Da sich diese Faktoren ändern, ist die gleichgewichtige Arbeitslosigkeit keine Konstante.

Weil nur kurzfristig von der gleichgewichtigen Arbeitslosigkeit abgewichen werden kann, drehte sich ein Großteil der Arbeitsmarktforschung der vergangenen Jahrzehnte um die Frage, wie sich dieses Gleichgewicht beeinflussen lässt. Einen zentralen Beitrag haben hier etwa drei Ökonomen der London School of Economics Anfang der 1990er Jahre geliefert: Richard Layard, Stephen Nickell und Richard Jackman. In einem umfassenden Ländervergleich haben sie als wichtige Einflussfaktoren die Ausgestaltung der Arbeitslosenversicherung und die Institutionen der Lohnbildung identifiziert. Dazu später mehr.

Nun stellt sich die Frage, was man vom Konzept der gleichgewichtigen Arbeitslosigkeit über Vollbeschäftigung lernen kann. Erst mal wenig. Ein Blick in Arbeitsmarktlehrbücher zeigt: Wenn das Wort Vollbeschäftigung einmal vorkommt – und das ist selten –, wird darunter oft die gleichgewichtige Arbeitslosigkeit verstanden. Beispiele hierfür sind das deutschsprachige Lehrbuch von Oliver Landmann und Jürgen Jerger, aber auch das internationale Standardwerk zweier Ökonomen der Cornell University, Ronald Ehrenberg und Robert Smith.

Wenn Vollbeschäftigung nichts anderes ist als die gleichgewichtige Arbeitslosigkeit, dann ist auch schnell geklärt, ob Vollbeschäftigung möglich ist. Sie ist ja dann nichts anderes als das, was man im Durchschnitt eines Konjunkturzyklus beobachtet. So hätte man im Mittel definitionsgemäß immer Vollbeschäftigung.

Die praktische Suche nach der richtigen Höhe

In der öffentlichen Diskussion wird unter Vollbeschäftigung offensichtlich etwas anderes verstanden. Will man sich dem nähern, so helfen die Lehrbuchdefinitionen zunächst nicht weiter. Ziel der Politik ist letztlich, die gleichgewichtige Arbeitslosigkeit auf ein niedriges Niveau zu senken. Nun kann man fragen, auf welchem Niveau diese gleichgewichtige Arbeitslosigkeit liegen müsste, damit man von Vollbeschäftigung sprechen kann.



Manchmal wird argumentiert, Vollbeschäftigung bestehe dann, wenn jeder, der arbeiten möchte, auch eine Arbeit findet. Eine auf den ersten Blick plausible Definition – aber sie lässt vieles offen. Eine passende Arbeitsstelle wird in der Regel nicht sofort gefunden. Wie lange soll man suchen müssen? Und welche Arbeit müsste akzeptiert werden? Muss jeder arbeitswillige Doktor der Germanistik auch einen Job als Doktor der Germanistik finden, oder kann schon von Vollbeschäftigung gesprochen werden, wenn er einen Job als Taxifahrer bekommt?

Soll Vollbeschäftigung sinnvoll definiert werden, muss man also wissen, wie lange und wie intensiv jemand nach Arbeit suchen soll und was für eine Arbeit er finden soll. Um das zu klären, sind die jüngeren Entwicklungen in der Arbeitsmarktforschung hilfreich.

Die traditionellen Arbeitsmarktmodelle gehen von einer einfachen Angebots- und Nachfragekurve aus. Wenn sich der Lohn einstellt, der Arbeitsangebot und -nachfrage in Übereinstimmung bringt – beim Schnittpunkt der Kurven –, herrscht ein Gleichgewicht. Ist das Gleichgewicht erreicht, ändert sich am Arbeitsmarkt nichts mehr.

Tatsächlich ist aber der Arbeitsmarkt permanent im Umbruch, selbst wenn die Arbeitslosigkeit konstant bleibt. Jeden Arbeitstag verschwinden in Deutschland etwa 16.000 Arbeitsplätze und etwa ebenso viele entstehen neu. Diese Dynamik steht im Zentrum der moderneren Ansätze der Arbeitsmarktforschung. Sie begreifen den Arbeitsmarkt als einen Markt, auf dem die Suche eine große Rolle spielt. Diese suchtheoretischen Ansätze können helfen, den Begriff der Vollbeschäftigung zu präzisieren.

Zeit für mehrere Anläufe

Zunehmender Wohlstand entsteht in allen Volkswirtschaften dadurch, dass wenig produktive Jobs verschwinden und produktive entstehen. Es ist ein normaler Vorgang in einer wachsenden Volkswirtschaft, dass Menschen arbeitslos werden und dann für eine gewisse Zeit nach einem neuen Job suchen. Je produktiver sie im neuen Job eingesetzt werden können, desto höher ist der Lohn, den der Arbeitsuchende verdienen kann, und desto höher ist das Volkseinkommen. Die Arbeitsmarktökonom Pierre

Cahuc von der Pariser Sorbonne und André Zylberberg von der École Polytechnique schreiben daher in ihrem Buch *The Natural Survival of Work*: „Der Job, einen Job zu suchen, ist einer der gewinnbringendsten Jobs für die ganze Gesellschaft.“

Vollbeschäftigung können wir aus dieser Sicht wörtlich nehmen: Bei Vollbeschäftigung beschäftigen sich Menschen, die arbeitslos wurden, mit der Suche nach Arbeit – und finden nach einer angemessenen Zeit auch Arbeit. Eine Politik für mehr Beschäftigung muss also das Ziel haben, dass Arbeitslose sich tatsächlich mit der Suche nach einem Job beschäftigen. Vollbeschäftigung ist dann erreicht, wenn der gesamtwirtschaftlich optimale Suchaufwand betrieben wird.

Es geht also darum, genau die Menge an Ressourcen – in Form von Zeit für die Suche – zu bestimmen, die für eine möglichst gute Sortierung von Arbeitskräften auf die bestehenden Stellen erforderlich ist. Die Kosten der Suche sind dann so groß wie der Ertrag der Suche.

Aus dieser Sicht folgt auch, dass die Arbeitslosigkeit zu gering sein kann. Wenn etwa Arbeitslose zu wenig Arbeitslosengeld bekommen, sind sie gezwungen, den



nächstbesten Job anzunehmen. Und das selbst dann, wenn sie erwarten könnten, dass sie bei einer längeren Suche einen besseren Job bekämen – einen Job, bei dem ihre Fähigkeiten produktiver eingesetzt werden können und in dem sie mehr verdienen.

Die Ökonomen Daron Acemoglu von der Harvard University und sein Kollege Robert Shimer aus Princeton haben versucht, diesen Effekt für die USA abzuschätzen. In den USA, so ihr überraschendes Ergebnis, ist die Arbeitslosigkeit zu gering. Eine moderate Erhöhung der Arbeitslosenunterstützung würde zwar die Arbeitslosigkeit etwas erhöhen, aber Arbeitslose würden sich einen Job suchen, in dem sie produktiver arbeiten können. Letztlich würde sich so das Volkseinkommen sogar erhöhen.

Es wäre also ein verfehltes Ziel der Wirtschaftspolitik, die Arbeitslosigkeit so weit zu senken, wie es nur geht. Denn die Arbeitslosigkeit kann auf ein ineffizientes Niveau fallen.

Anläufe von beiden Seiten des Arbeitsmarktes

Laut Suchtheorie reicht es aber nicht, nur auf die Arbeitssuchenden zu sehen. Auch Betriebe suchen. Sie wollen ihre offenen Stellen möglichst gut besetzen. Auch für diese Suche werden Ressourcen aufgewendet – die der

Betriebe. Darum sollten auch sie für einen optimalen Ressourceneinsatz sorgen. Mit anderen Worten, sie sollten die gesamtwirtschaftlich optimale Anzahl offener Stellen anbieten.

Denkbar ist etwa, dass zwar die Arbeitnehmer in der Intensität suchen, die für Vollbeschäftigung und eine effiziente Verteilung der Arbeitskräfte auf die vorhandenen Arbeitsplätze erforderlich ist, die Unternehmen aber nicht genügend Stellen anbieten, zwischen denen die Arbeitssuchenden wählen könnten. Als Ziel der Wirtschaftspolitik genügt nicht, die Suchintensität der Arbeitslosen auf das optimale Niveau zu bringen; es bedarf auch einer optimalen Anzahl offener Stellen.

Eine wesentliche Rolle für das Angebot an Stellen spielt die Lohn- und Preisbildung. Die Löhne werden vor allem bestimmt durch das System der Tarifverhandlungen; die Güterpreise vor allem dadurch, wie einfach Unternehmen Kostenänderungen auf die Preise abwälzen und wie einfach neue Unternehmen in den Markt eintreten können. Aus der Lohn- und Preisdynamik resultiert die Entwicklung der Reallöhne. Je höher die Reallöhne, desto weniger neue Jobs sind rentabel. Sind die Reallöhne zu hoch, werden also zu wenig offene Stellen angeboten. Genauso gilt: Wenn die Reallöhne zu niedrig sind, werden zu viele Jobs angeboten.

Wieso kann ein Überangebot an Jobs ein Problem sein? Manche der angebotenen Jobs sind dann aus gesamtwirtschaftlicher Sicht nicht effizient – und möglicherweise landen Arbeitssuchende auf diesen Jobs und können dort ihre Produktivität nicht voll entfalten.

Hinzu kommt, dass bei einem Übermaß an offenen Stellen Unternehmen Ressourcen für die erfolglose Suche nach Arbeitskräften verschwenden. So wird etwa Arbeitskraft in einer Personalabteilung eingesetzt, die Stellen aus schreibt und Bewerber einlädt. Auch wird beispielsweise Kapital eingesetzt, um einen Arbeitsplatz mit einem Computer oder mit Maschinen auszustatten. Beides, obwohl die Stelle vielleicht nicht besetzt werden kann. Es entstehen Kosten, denen kein Nutzen gegenübersteht.



Fazit

Vollbeschäftigung besteht dann, wenn Arbeitsuchende und Betriebe die gesamtwirtschaftlich optimale Menge an Ressourcen für die Suche nach Arbeitnehmern und nach Jobs aufwenden. Politik für Vollbeschäftigung ernst zu nehmen, heißt damit zweierlei.

Erstens ist die Arbeitslosenversicherung so zu gestalten, dass Arbeitslose sich eine Zeit der Jobsuche leisten können – aber dennoch den Anreiz haben, sich tatsächlich mit der Jobsuche zu beschäftigen. Dies ist eine Gratwanderung. Erreicht werden kann das durch die Gewährung von Arbeitslosengeld, das nicht zu gering ist, aber zeitlich begrenzt und an Suchbemühungen geknüpft. Ein wichtiger Schritt, um die Arbeitslosenversicherung in diese Richtung umzubauen, waren die Hartz-Reformen. Ein Schritt, der mit der Verlängerung der Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes für Ältere zum Teil wieder zurückgenommen wurde.

Zweitens heißt Politik für Vollbeschäftigung, dafür zu sorgen, dass für jene, die sich mit der Jobsuche beschäftigen, auch genügend Jobs entstehen. Hierzu braucht es ein beschäftigungsfreundliches System der Lohnbildung, aber auch Wettbewerb und Zugangsmöglichkeiten für neue Unternehmen auf den Gütermärkten. Auch auf diesen Feldern wurde bereits etwas getan, etwa mit der Senkung der Lohnnebenkosten oder mit der Lockerung des Meisterzwangs.

Dass wir den Weg zur Vollbeschäftigung beschreiten können, zeigen Länder, die die Arbeitslosigkeit deutlich senken konnten, und das belegen die Entwicklungen am deutschen Arbeitsmarkt seit 2005. Auch Bundespräsident Horst Köhler stellte in seiner Berliner Rede fest: „Vollbeschäftigung ist möglich“, und folgerte „wir sollten das Erreichte nicht zerreden oder gar zurückdrehen, sondern beherzt vorangehen auf dem Weg, der sich als der richtige erwiesen hat. Dafür brauchen wir eine Agenda 2020.“ Vorschläge für mögliche Elemente einer Agenda 2020 geben Martin Dietz, Markus Promberger und Ulrich Walwei in dieser Forumsausgabe (vgl. Artikel „Herausforderungen an die Arbeitsmarktpolitik – Hart am Wind“ auf Seite 4).

Literatur

Acemoglu, Daron; Shimer, Robert (2000): Productivity gains from unemployment insurance, *European Economic Review*, Elsevier, Vol. 44(7), S. 1195-1224.

Cahuc, Pierre; Zylberberg, André (2006): *The Natural Survival of Work*, MIT Press.

Ehrenberg, Ronald G.; Smith, Robert S. (2008): *Modern Labor Economics*, 10. Auflage. Boston u.a..

Landmann, Oliver / Jerger, Jürgen (1999): *Beschäftigungstheorie*, Berlin u.a..

Layard, Richard; Nickell, Stephen; Jackman, Richard (1991): *Unemployment: Macroeconomic Performance and the Labour Market*, Oxford, zweite Auflage 2005.

Der Autor



Dr. Hermann Gartner

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Institutionen und makroökonomische Arbeitsmarktanalyse“ am IAB.

hermann.gartner@iab.de



Stille Reserve und verdeckte Arbeitslosigkeit

Auf der Zuschauertribüne



Alle sollen eine Chance haben, auf dem Arbeitsmarkt mitzuwirken. Setzt man solch hohe Beschäftigung als Ziel, muss man zunächst wissen, wo man steht. Spiegelt die offizielle Arbeitslosenstatistik die Beschäftigungslage realistisch wider? Es gibt einige Menschen, die nur still zuschauen, weil sie keinen Platz für sich sehen. Sobald sich das ändert, wären sie gerne dabei. Das offenbart die Arbeitslosenstatistik nicht. Darin sind sie als Reserve nicht erfasst.

Die Arbeitsmarktlage hat sich auch im Jahr 2008 deutlich verbessert. Im November 2008 meldeten die Arbeitsagenturen rund 3 Millionen Arbeitslose, während es im gleichen Monat des Vorjahres noch 3,4 Millionen waren. Das IAB geht davon aus, dass die jahresdurchschnittliche Arbeitslosigkeit im Jahr 2008 trotz der Finanzkrise noch sinkt, und zwar um rund 516.000 Personen von knapp 3,78 Millionen in 2007 auf 3,26 Millionen in 2008.

Nach wie vor weisen die Arbeitslosenzahlen der Bundesagentur für Arbeit (BA) jedoch nur einen Teil der Unterbeschäftigung aus. Um das gesamte Unterbeschäftigungsproblem richtig abschätzen zu können, muss man die sogenannte „verdeckte Arbeitslosigkeit“ bzw. die „Stille Reserve“ in die Betrachtung einbeziehen. Dann liegt die gesamte Unterbeschäftigung um etwa 36 Prozent höher als die offizielle Arbeitslosenzahl. So muss man für Deutschland aktuell mit einer Arbeitsplatzlücke im engeren Sinne von etwa 4,5 Millionen Jobs rechnen. Dramatisch ist die Lage in Ostdeutschland, wo fast ein Fünftel der potenziellen Erwerbspersonen keinen Arbeitsplatz hat.

Die offizielle Arbeitsmarktstatistik

Im Vordergrund des öffentlichen Interesses stehen die Zahlen der von den Arbeitsagenturen gemeldeten Arbeitslosen. Die rechtlichen Grundlagen der Statistik finden sich im Sozialgesetzbuch (SGB). Zu den registrierten Arbeitslosen zählen demnach Personen, die alle folgenden Kriterien erfüllen:

- Sie sind bei einer Agentur für Arbeit arbeitslos gemeldet.
- Sie sind vorübergehend ohne Beschäftigungsverhältnis oder mit Beschäftigung von weniger als 15 Stunden pro Woche.
- Sie suchen eine versicherungspflichtige Beschäftigung mit mindestens 15 Stunden pro Woche.
- Sie stehen den Vermittlungsbemühungen der Arbeitsagentur zur Verfügung.

Ein Erwerbstätiger, der zwischen einer und 15 Stunden pro Woche arbeitet, kann damit statistisch auch zu den Arbeitslosen zählen, wenn er die anderen drei Kriterien ebenfalls erfüllt. Schätzungen des IAB zufolge waren 2007 rund 450.000 Arbeitslose zugleich erwerbstätig. Dies ist legal und darf nicht mit Schwarzarbeit verwechselt werden.

Die Zahl der registrierten Arbeitslosen beruht auf nationalem Recht und ist deshalb nicht mit den Angaben anderer Länder vergleichbar. International vergleichbare Arbeitslosenziffern beruhen auf einer Definition des International Labour Office (ILO). Die entsprechenden Daten werden vom Statistischen Bundesamt im Rahmen des Mikrozensus erhoben. Es bezeichnet diese Arbeitslosen als „Erwerbslose“.

Im Jahr 2007 suchten gut 3,6 Millionen Erwerbslose Arbeit, d.h. es gab fast so viele Erwerbslose wie registrierte Arbeitslose. Es ist jedoch nicht so, dass die Erwerbslosen eine Teilmenge der Arbeitslosen wären. Die Konzepte überschneiden sich teils in ihrem Erfassungsbereich, teils erfassen sie Personen, die beim jeweils anderen Konzept nicht enthalten sind (vgl. auch den Artikel von Regina Konle-Seidl „Arbeits- und Erwerbslosigkeit in der Statistik – Springreglement international“ auf Seite 48).

Das Ausmaß der Arbeitslosigkeit lässt sich offensichtlich – je nach statistischer Definition – recht unterschied-

lich darstellen. Die Arbeitslosenquote ist damit nur ein Indikator für die Arbeitsmarktlage. In Angaben zur Unterbeschäftigung sollte auch die Entwicklung der Erwerbstätigenzahlen einfließen.

Allerdings ist der Begriff der Erwerbstätigkeit sehr umfassend. Die Erwerbstätigen setzen sich zusammen aus abhängig Beschäftigten und Selbstständigen, einschließlich mithelfender Familienangehöriger. Zu den abhängig Beschäftigten zählen Angestellte bzw. Arbeiter, Beamte und Auszubildende; letztere soweit sie in einer betrieblichen Ausbildung stehen. Nach dem ILO-Konzept genügt schon eine einzige Stunde, um als erwerbstätig zu gelten. Deshalb sind auch geringfügig Beschäftigte erwerbstätig. Sogar diejenigen, die einen sogenannten „Ein-Euro-Job“ ausüben – den Arbeitsgelegenheiten nach §16 Abs. 3 SGB II – werden in der Statistik als erwerbstätig ausgewiesen! Diese Abgrenzung geht konform mit den ILO-Kriterien.

Verdeckte Arbeitslosigkeit

Um Arbeitslosigkeit umfassend zu berechnen, arbeitet der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung mit dem Konzept der „verdeckten Arbeitslosigkeit“. Darunter fallen subventionierte Beschäftigte, Teilnehmer an Qualifizierungsmaßnahmen, Personen im vorzeitigen Ruhestand und Personen, die vorübergehend arbeitsunfähig sind und deshalb nicht als Arbeitslose gezählt werden.

Zu den subventioniert Beschäftigten rechnet der Sachverständigenrat Teilnehmer an beschäftigungsschaffenden Maßnahmen (z.B. Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen), Kurzarbeiter und „Ein-Euro-Jobber“. Insgesamt handelt es sich hier um rund 400.000 Personen, die in 2007 subventioniert wurden.

Die Förderung der Arbeitsaufnahme von Arbeitslosen beispielsweise durch Eingliederungszuschüsse berücksichtigt der Sachverständigenrat genauso wenig wie die Subventionierung von Arbeitslosen, die sich mit einem Existenzgründungszuschuss (z.B. die „Ich-AG“) selbstständig gemacht haben. Beispielsweise erhielten im Juli 2008 fast 138.000 Arbeitnehmer mit Vermittlungshemm-

nissen einen Eingliederungszuschuss. Zugleich förderte die BA im gleichen Monat in rund 170.000 Fällen eine selbstständige Erwerbstätigkeit. Der Sachverständigenrat rechnet diese Formen der geförderten Erwerbstätigkeit wohl deshalb nicht zur verdeckten Arbeitslosigkeit, weil die Betroffenen Markteinkommen erzielen.

Es lassen sich eine Reihe von Personengruppen nennen, aus denen sich die Stille Reserve hauptsächlich rekrutiert: Da wären zunächst entmutigte Personen, die keine Chancen für sich sehen und deshalb die Arbeitssuche aufgegeben haben. Zur Stillen Reserve gehören auch Mütter oder Väter, die nach der Kindererziehungsphase wieder arbei-



Stille Reserve

Ein in gewisser Weise konkurrierendes Konzept zur verdeckten Arbeitslosigkeit bildet die vom IAB berechnete „Stille Reserve“. Der Grundgedanke hinter der Berechnung der Stillen Reserve orientiert sich an der wirtschaftspolitischen Zielsetzung eines hohen Beschäftigungsstandes. Viele Personen sind weder erwerbstätig noch arbeitslos, nehmen aber bei sich bessernder Arbeitsmarktlage eine Erwerbstätigkeit auf. Andere Personen werden nur deshalb nicht als arbeitslos ausgewiesen, weil sie beispielsweise an einer Qualifizierung teilnehmen.

Die Stille Reserve enthält keine Personen, die einen Arbeitsplatz haben. So zählen Teilnehmer an einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme zu den Erwerbstätigen und gehören wegen dieser Abgrenzung nicht zur Stillen Reserve. Gleiches gilt für Kurzarbeiter und für Arbeitnehmer in Altersteilzeit.

ten wollen, aber – ohne Leistungsansprüche – sich weder bei den Arbeitsagenturen melden noch in der Befragung des Mikrozensus als arbeitsuchend zu erkennen geben.

Jugendliche, die keine Lehrstelle gefunden haben und deshalb an einer berufsvorbereitenden Maßnahme teilnehmen oder eine weiterführende Schule besuchen, sind weder beschäftigt noch arbeitslos. Studenten können ihren Abschluss hinauszögern oder nach dem Examen ein Praktikum machen, um ihre persönlichen Chancen zu verbessern. Bei einer besseren Arbeitsmarktlage hätten diese jungen Menschen eine Lehrstelle oder bereits ihren ersten Job nach der Ausbildung angenommen.

Ein Teil der Stillen Reserve steckt in den von der BA geförderten Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Unter diese „Stille Reserve in Maßnahmen“ fallen z.B. Qualifizierungsmaßnahmen (Weiterbildung, Trainings-

maßnahmen; insgesamt mehr als 190.000 Personen in 2007) und der Vorruhestand (nach § 428 SGB III bzw. § 65 (4) SGB II; gut 440.000 Personen in 2007). Hier gibt es Überschneidungen zum Konzept der verdeckten Arbeitslosigkeit. Im Zuge der Hartz-Reformen wurden Teilnehmer an sogenannten „Trainingsmaßnahmen“ anders zugeordnet.

Wie viele Arbeitsplätze fehlen in Deutschland?

Registrierte Arbeitslose und Stille Reserve ergeben zusammen für das Jahr 2007 eine Unterbeschäftigung von gut 5,1 Millionen Personen. Bezogen auf das Erwerbspersonenpotenzial beträgt die Arbeitsplatzlücke 11,6 Prozent. Der für 2008 prognostizierte Rückgang von Arbeits-

Tabelle 1

Unterbeschäftigung in Deutschland

– in 1000 Personen

	2007			2008
	West	Ost	insgesamt	Prognose ³ insgesamt
1. Registrierte Arbeitslose (BA) nachrichtlich: Erwerbslose nach ILO-Definition	2.486	1.290	3.776	3.260
			3.602	
2. Stille Reserve darunter: Stille Reserve in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen	965	396	1.361	1.217
	534	250	784	678
3. Arbeitsplatzlücke im engeren Sinne (Summe aus 1. + 2.)	3.451	1.686	5.137	4.477
4. Erwerbstätige	32.425	7.343	39.768	40.289
5. Erwerbspersonenpotenzial (1. + 2. + 4.)	35.622	8.837	44.459	44.381
6. Arbeitsplatzlücke im engeren Sinne (3. in % von 5.)	9,7 %	19,1 %	11,6 %	10,1 %
7. Förderung durch die BA				
7.1 Abhängige Beschäftigung (Zweiter Arbeitsmarkt ¹ , Kurzarbeiter ²)	223	200	422	432
7.2 Selbstständigkeit	153	83	236	173 (Juli)
8. Arbeitsplatzlücke im weiteren Sinne (3. + 7.)	3.843	1.975	5.818	

Anmerkungen: 1) „Zweiter“ Arbeitsmarkt: ABM, SAM, BSI, Jump, Jump+, AfL, Arbeitsgelegenheiten

2) Kurzarbeiter: Gewichtung nach Arbeitsausfall

3) Prognose aus Bach u.a. 2008

Quellen: Bach u.a. 2008, Bundesagentur für Arbeit, Statistisches Bundesamt.

Vor 2004 galten sie als arbeitslos. Seit 2004 werden sie bei den Arbeitslosen nicht mehr ausgewiesen. Die im Jahr 2007 durchschnittlich 75.000 Teilnehmer geben ein gutes Beispiel, wie aus offener Arbeitslosigkeit verdeckte Arbeitslosigkeit wird bzw. Personen in die Stille Reserve übergehen.

Die gesamte Stille Reserve schätzte das IAB für 2007 auf nicht ganz 1,4 Millionen Personen. Davon zählten gut 780.000 Personen zur Stillen Reserve in Maßnahmen. Für 2008 prognostiziert das IAB einen Rückgang der registrierten Arbeitslosigkeit um 516.000 Personen. Zugleich schätzt es für die Stille Reserve eine Abnahme von 144.000. Die Verbesserung der Arbeitsmarktlage schlägt sich also auch im Rückgang der Stillen Reserve nieder.

losigkeit und Stiller Reserve lässt die Arbeitsplatzlücke gegenüber dem Vorjahr um etwa 660.000 auf etwa 4,5 Millionen Personen schrumpfen.

Das Ausmaß der Unterbeschäftigung ist in Ostdeutschland mit 19,1 Prozent des Erwerbspersonenpotenzials deutlich höher als in Westdeutschland (9,7 Prozent). In den neuen Ländern müssen also noch viel mehr Arbeitsplätze entstehen als im Westen, um die Erwerbswünsche der Bevölkerung zu befriedigen.

Ohne Unterstützung mit öffentlichen Mitteln wäre zu erwarten, dass zumindest ein Teil der geförderten abhängig Beschäftigten und der subventionierten Selbstständigen arbeitslos wäre. Wie viele das sind, lässt sich nicht genau quantifizieren. Weil die Geförderten gleichzeitig erwerbstätig sind, werden sie teilweise im Rahmen einer erweiterten Arbeitsplatzlücke berücksichtigt (vgl. 7. Zeile in Tabelle 1).

Beachten sollte man, dass im Mikrozensus auch noch nichtbeschäftigte Arbeitsuchende erfasst werden, die nicht innerhalb von zwei Wochen verfügbar sind. In 2007 waren dies 776.000 Personen. Diese Personen fehlen bei den Erwerbslosen nach dem ILO-Konzept. Sie sind weder „ILO-erwerbslos“ noch arbeitslos und werden auch nicht zur Stillen Reserve gezählt. Bis vor wenigen Jahren war dies anders. Da wurden auch sie als Erwerbslose bezeichnet und gingen mit diesem Status sogar in die Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung ein. Weiter wird darauf verzichtet auszuweisen, wie viele Ältere sich in der Freistellungsphase der Altersteilzeit befinden, da nur die von der BA geförderten Fälle bekannt sind (ca. 100.000 Personen im Jahr 2007). Insgesamt betrachtet wird die Arbeitsplatzlücke mit den angegebenen Zahlen in der Tabelle somit sogar noch ein wenig unterschätzt.

Sozial- und arbeitsmarktpolitische Aspekte

Man muss bei der Interpretation der Stillen Reserve beachten, dass nicht alle Personen kurzfristig Arbeit aufneh-

men könnten oder würden. Insbesondere sind Menschen im Vorruhestand endgültig aus dem Arbeitsmarkt ausgeschieden und nähmen nur in Einzelfällen wieder Arbeit auf, wenn ihnen denn eine angeboten würde. Zugleich ist anzunehmen, dass sie ohne die Vorruhestandsregelung weitergearbeitet hätten – oder im weniger günstigen Fall arbeitslos geworden wären. Nachrückende Jahrgänge sollten jedoch bei einer Besserung der Arbeitsmarktlage oder wenn es keine Vorruhestandsregelungen mehr gibt, dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen.

Untersuchungen mit dem Sozioökonomischen Panel zeigen, dass Arbeitslose im Vergleich zur Stillen Reserve sogar schlechtere Arbeitsmarktchancen haben, wobei die Gründe nicht völlig geklärt sind. Eine günstigere Altersstruktur der Stillen Reserve spielt wohl eine Rolle. Eine geringere Bereitschaft der Arbeitslosen zu Fort- und Weiterbildung dürfte hinzukommen.

Noch immer sind mehr Frauen als Männer in der Stillen Reserve zu finden, aber die Differenz nimmt ab. Nach den letzten verfügbaren geschlechtsspezifischen Schät-



zungen teilte sich die Stille Reserve 2002 in 838.000 Frauen und 761.000 Männer auf, dies ergibt eine Relation von etwa 1,1 zu 1. 1990 lag die Relation bei 1,3 zu 1 und in Westdeutschland 1980 sogar bei fast 2 zu 1.

Möglicherweise finden viele Frauen eine berufliche Alternative in Mini- und Midi-Jobs. Das Interesse bei Menschen in der Stillen Reserve an solchen geringfügigen Beschäftigungsformen scheint jedenfalls groß zu sein. Zugleich dürfte diese Form der Teilzeit oft unfreiwillig sein. Viele Frauen würden gerne mehr arbeiten. Insbesondere ostdeutsche Frauen arbeiten häufig ungewollt in Teilzeit.

Geringqualifizierte sind seltener erwerbstätig, zugleich aber deutlich häufiger arbeitslos als besser Qualifizierte. Im Jahr 2000 waren von den 30- bis 64-jährigen Hochqualifizierten (Hochschule/Fachhochschule) 86 Prozent erwerbstätig, von Personen mit mittleren Abschlüssen (betriebliche Lehre, Fachschule) rund 80 Prozent, von Personen ohne Berufsabschluss aber nur 33 Prozent. Zugleich waren 26 Prozent der Geringqualifizierten im Jahr 2005 arbeitslos. Von den Personen mit mittlerer Qualifikation waren es 9,7 Prozent und von den Höherqualifizierten 4,1 Prozent. (Diese Zahlen beziehen sich allerdings auf die 15- bis 64-Jährigen.) Trotz dieser großen Unterschiede erklärt die registrierte Arbeitslosigkeit bei weitem nicht den Unterschied zwischen den Erwerbstätigenquoten. Selbst wenn man annimmt, die „Erwerbsneigung“ Geringqualifizierter sei niedriger, deutet dies darauf hin, dass in der verdeckten Arbeitslosigkeit bzw. der Stillen Reserve überproportional viele geringqualifizierte (potenzielle) Arbeitskräfte stecken.

Fazit

Die Stille Reserve gehört ins Bild vom Arbeitsmarkt, denn wenn nicht alle Bewegungen und Bestände am Arbeitsmarkt angemessen erfasst werden, kann die Arbeitsmarktpolitik kaum richtig reagieren. Auch für eine längerfristige Prognose des Arbeitskräfteangebots muss die Stille Reserve berücksichtigt werden. Andernfalls unterschätzt man die Gesamtzahl des potenziellen Arbeitskräfteangebots. Dieser Aspekt gewinnt in Zeiten eines drohenden Fachkräftemangels zunehmend an Bedeutung.

Literatur

Bach, Hans-Uwe, u.a. (2008): Projektion 2009: Der Arbeitsmarkt tritt auf der Stelle. IAB-Kurzbericht 13/2008.

Brauttsch, Hans-Ulrich; Fuchs, Johann; Lang, Cornelia (2007): Wie hoch ist die Unterbeschäftigung in Ost- und Westdeutschland? Arbeitsplatzausstattung und Arbeitsplatzlücke nach Geschlechtern in Ost- und Westdeutschland. In: Wirtschaftspolitische Blätter, 54. Jg., Heft 2, S.375-394.

Fuchs, Johann; Walwei, Ulrich; Weber, Brigitte (2005): Die „Stille Reserve“ gehört ins Bild vom Arbeitsmarkt, IAB Kurzbericht 21/2005.

Holst, Elke (2000): Die Stille Reserve am Arbeitsmarkt. Größe – Zusammensetzung – Verhalten, Berlin.

Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2007/8): „Das Erreichte nicht verspielen“, <http://www.sachverstaendigenrat-wirtschaft.de/gutacht> (26.9.2008).

Die Autoren



Dr. Johann Fuchs

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Prognosen und Strukturanalysen“ am IAB.
johann.fuchs@iab.de



Brigitte Weber

ist Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Prognosen und Strukturanalysen“ am IAB.
brigitte.weber@iab.de

Projekte

Die nachstehenden Projektbeschreibungen bieten eine Auswahl an laufenden oder kürzlich abgeschlossenen Forschungsprojekten des IAB. Näheres zu unseren Forschungsprojekten finden Sie unter www.iab.de/projekte.

Institutsleitung

Das von der Deutschen Forschungsgemeinschaft finanzierte Projekt „Der Balassa-Samuelson-Effekt: „An inevitable fact of life? – Eine empirische Analyse seiner Grundlagen auf Arbeits- und Gütermärkten“ wird vom IAB gemeinsam mit dem Osteuropa-Institut Regensburg und der Universität Regensburg durchgeführt. Es widmet sich unter anderem der Frage, welche Rolle intersektorale Lohnunterschiede für die langfristige Entwicklung des realen Wechselkurses spielen. Betrachtet wird dabei der Balassa-Samuelson-Effekt, der auf Sektorebene Preise zu Produktivitäten in Beziehung setzt. Falls es keine Lohnunterschiede zwischen Sektoren gibt, können nach der Balassa-Samuelson-Hypothese unter gewissen Bedingungen Produktivitätsfortschritte zu erhöhten Inflationsraten führen. Damit kann sie auch strukturelle Inflationsunterschiede zwischen Ländern mit unterschiedlichem Entwicklungsstand erklären.

Stabsstelle „Forschungskoordination“

Die jüngsten Arbeitsmarktreformen zielten unter anderem darauf ab, die Dienstleistungen der Arbeitsverwaltung zu verbessern. Dies gilt beispielsweise für die Umsetzung der Idee eines Kundenzentrums und die Einführung von Eingliederungsvereinbarungen in den Arbeitsagenturen – Konzepte, die in

ähnlicher Form auch im Bereich des SGB II praktiziert werden. Im Projekt „Dienstleistungsprozesse am Arbeitsmarkt“ werden die neuen Leistungsprozesse anhand von Fallbeobachtungen und Interviews analysiert. Das Projekt wird vom Institut für angewandte Sozialforschung (infas) in Bonn durchgeführt.

Forschungsbereich „Prognosen und Strukturanalysen“

Die Erhebung des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots schließt auch Angaben der Betriebe über die Konzessionsbereitschaft arbeitsloser Bewerber und der Belegschaft ein. Etwa ein Drittel der Betriebe berichtete im Jahr 2005 über eine gestiegene Bereitschaft, ungünstigere Arbeitsbedingungen zu akzeptieren oder mehr zu leisten. Auf der Suche nach den Ursachen wird zunächst der Einfluss wirtschaftlicher und betrieblicher Faktoren sowie (in vereinfachter Form) der Hartz-IV-Reformen untersucht. Analysiert wird zudem, ob eine größere Konzessionsbereitschaft der Arbeitslosen auch die Konzessionsbereitschaft der Belegschaften erhöht.

Forschungsgruppe „Arbeitszeit und Arbeitsmarkt“

Die Förderung der Altersteilzeit durch die BA läuft Ende 2009 aus, derzeit wird über eine Reform diskutiert. Im Projekt „Altersteilzeit – Entwicklung, Strukturen und Wirkungen“ wird unter anderem untersucht, ob und inwieweit bestimmte Berufs- und Einkommensgruppen, beispielsweise Beschäftigte in Berufen mit starken körperlichen und psychischen Belastungen, die Altersteilzeit überdurchschnittlich häufig genutzt haben.

Forschungsbereich „Regionale Arbeitsmärkte“

Die Wirksamkeit arbeitsmarktpolitischer Instrumente und die Leistungen einzelner Arbeitsagenturen können nur dann zutreffend beurteilt werden, wenn dabei die großen regionalen Arbeitsmarktdisparitäten in Deutschland berücksichtigt werden. Dies gilt auch für die Steuerung und Zielkontrolle durch die BA, die seit 2003 eine vom IAB speziell zu diesem Zweck entwickelte „Typisierung der Arbeitsagenturen“ nutzt. Damit werden Agenturbezirke zu Vergleichstypen zusammengefasst. Agenturen, die zu einem Vergleichstyp gehören, weisen ähnliche Arbeitsmarktbedingungen auf und können deshalb sinnvoll miteinander verglichen werden. Aufgrund der arbeitsmarktpolitischen Reformen und der sich wandelnden regionalen Rahmenbedingungen wurde nunmehr – fünf Jahre nach der Einführung – eine Neuklassifikation der Vergleichstypen vorgenommen.

Regionales Forschungsnetz

Im Projekt „Regionale Dimension des qualifikatorischen Strukturwandels“ wird in Zusammenarbeit mit Prof. Revilla Diez von der Universität Hannover untersucht, welche Faktoren die regionale Beschäftigungsentwicklung in unterschiedlichen Qualifikationssegmenten beeinflussen. Daraus sollen Handlungsempfehlungen an die regionale Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik zur Verbesserung der Arbeitsmarktsituation insbesondere von Geringqualifizierten abgeleitet werden. Das Forschungsvorhaben wird durch die Deutsche Forschungsgemeinschaft gefördert.

Forschungsbereich „Arbeitsförderung und Erwerbstätigkeit“

Im Projekt „Instrumentenübergreifende mikroökonomische Evaluation von Maßnahmen und Programmen des SGB III“ werden verschiedene Fördermaßnahmen im Hinblick auf ihre Wirksamkeit direkt miteinander verglichen. Es wird also untersucht, ob die Teilnahme an einer bestimmten Maßnahme die Integrationschancen der Geförderten im Vergleich zur Teilnahme an einer anderen Maßnahme erhöht. Erste Befunde präsentieren Gesine Stephan und André Pahnke im IAB-Discussion Paper 29/2008, wo sie die Wirkungen von Weiterbildungs-, Trainings- und Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen auf die Arbeitsmarktchancen der Geförderten analysieren.

Forschungsbereich „Betriebe und Beschäftigung“

In einem vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales geförderten Projekt wirkt der Forschungsbereich „Betriebe und Beschäftigung“ in Kooperation mit der Forschungsgruppe des Direktors am „Bericht der Bundesregierung zur Arbeitnehmerüberlassung“ mit. Dabei werden die Daten des IAB-Betriebspanels zum Thema Leiharbeit für den Zeitraum von 2003 bis 2008 analysiert.

Forschungsbereich „Bildungs- und Erwerbsverläufe“

In Deutschland wird derzeit das „Nationale Bildungspanel“ aufgebaut. Ziel dieses groß angelegten Projekts ist es, Bildungsaktivitäten und Kompetenzentwicklung vom Kindes- bis ins hohe Erwachsenenalter zu untersuchen. Das Nationale Bildungspanel wird von einem Forschungsverbund verschiedener Universitäten und Institute getragen. In Kooperation mit dem Wissenschaftszentrum Berlin bearbeitet das IAB das Teilpanel „Erwachsene“. Erforscht wird hier der Zusammenhang von Bildungserwerb, Erwerbsgeschichte und Kompetenzentwicklung bei Erwachsenen.

Forschungsbereich „Erwerbslosigkeit und Teilhabe“

Im Kooperationsprojekt SPHERE, gefördert durch das 7. EU-Rahmenprogramm, wird der Wandel von „Arbeits- und Regionalidentitäten im sozioökonomischen Strukturwandel“ erforscht. Beteiligt sind Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus England (London Metropolitan University) und Frankreich (derzeit ebenfalls London Metropolitan University), Polen (Uniwersytet Łaski), Spanien (Universidad Complutense de Madrid), Türkei (Middle East Technical University) und Deutschland (IAB). Dabei wird der Wandel der Alltagspraxis, der Selbstverortung und der Zugehörigkeitsempfindung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in industriell geprägten städtischen Orten mit qualitativen Methoden untersucht. Das Projekt soll einen Beitrag zum Verständnis des soziokulturellen Zusammenhangs von Arbeitslosigkeit und Strukturwandel leisten.

Forschungsbereich „Panel ‚Arbeitsmarkt und soziale Sicherung‘“

Das IAB baut mit dem „Haushaltspanel ‚Arbeitsmarkt und soziale Sicherung‘“ (PASS) einen Datensatz für die Arbeitsmarkt-, Sozialstaats- und Armutsforschung in Deutschland auf. Mit seinem Fokus auf Bezieherinnen und Bezieher von Leistungen aus der sozialen Grundsicherung – ergänzt durch eine Kontrollstichprobe der allgemeinen Bevölkerung mit Schwerpunkt im Niedrigeinkommensbereich – zielt PASS auf eine in vielen Surveys deutlich unterrepräsentierte Population. Der Scientific Use File der ersten Welle, für die 18.954 Personen in 12.794 Haushalten befragt wurden, steht Forschenden in wissenschaftlichen Institutionen seit dem 1.8.2008 über das Forschungsdatenzentrum zur Verfügung.

Forschungsdatenzentrum

Gemeinsam mit Prof. Estévez-Abe (Harvard University) wird im Projekt „Effects of Labor Market Institutions on Wives' Income Parity at Home“ untersucht, wie nationale Politikprogramme und Arbeitsmarktregulierungen die ökonomische Position von Frauen im Haushalt beeinflussen. In dieser international vergleichenden Studie spielen die nationalen Regelungen zum Kündigungsschutz eine besondere Rolle. Analysiert werden Mikrodaten von 16 Industrienationen aus der Luxembourg Income Study (LIS).

Bereichsübergreifende Projekte

Im Projekt „Evaluation der Leistungen zur Beschäftigungsförderung nach § 16a Abs. 10 SGB II“ geht es um die Wirkungen des Beschäftigungszuschusses: Was bedeutet dieses Instrument in der Praxis für die Betroffenen, für den Arbeitsmarkt und für die öffentlichen Haushalte? Den Zuschlag für das Projekt, dessen Durchführung im Rahmen einer europaweiten Ausschreibung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales vergeben wurde, erhielt eine Arbeitsgemeinschaft, an der neben dem IAB das Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik (ISG) in Köln und das Rheinisch-Westfälische Institut für Wirtschaftsforschung in Essen beteiligt sind. Im IAB wird das Projekt, das im Oktober 2008 ins Feld ging, von den Forschungsbereichen „Grundsicherung und Aktivierung“ und „Erwerbslosigkeit und Teilhabe“ sowie der Stabsstelle „Forschungskoordination“ bearbeitet.

Frauen und Männer auf dem Arbeitsmarkt

Wer macht das Rennen?

Die Aufholjagd der Frauen auf dem deutschen Arbeitsmarkt geht weiter. Hier und da ziehen sie bereits an ihren Kollegen vorbei. So schneiden junge Frauen laut Bildungsbericht 2008 in der Schul- und Hochschulbildung besser ab als Männer. Darauf folgt allerdings ein großes Aber. Denn es bestehen noch immer gravierende Unterschiede zwischen den Geschlechtern. So moniert der OECD-Beschäftigungsausblick 2008 die ungleich schlechteren Perspektiven für Frauen.



Frauen sind aktiver auf dem Arbeitsmarkt ...

Einer der wichtigsten Maßstäbe für die Eingliederung von Frauen in den Arbeitsmarkt ist die Erwerbsquote. Sie umfasst den Anteil der beschäftigten oder arbeitsuchenden Frauen an der gesamten weiblichen Bevölkerung im Alter von 15 bis 64 Jahren.

Die Erwerbsquote von ostdeutschen Frauen ist seit Beginn der 1990er Jahre konstant auf einem vergleichsweise hohen Niveau von 73 Prozent. In Westdeutschland wuchs sie von 60 Prozent im Jahr 1991 auf 67 Prozent im Jahr 2006. Wenn sich auch beide Werte noch deutlich unter der 80-Prozent-Marke der männlichen Kollegen bewegen, so zeigt sich doch eine weiterhin steigende Tendenz und damit Annäherung zwischen den Geschlechtern. Im internationalen Vergleich liegt die Erwerbsbeteiligung deutscher Frauen bereits deutlich über dem OECD-Durchschnitt. Ein ähnliches Bild ergibt sich bei der Entwicklung der weiblichen Erwerbstätigenquote. Sie beschreibt den Anteil der erwerbstätigen Frauen an der erwerbsfähigen weiblichen Bevölkerung. Das von der Europäischen Union in der Lissabon-Strategie festgelegte Ziel, diese Erwerbstätigenquote EU-weit auf 60 Prozent zu erhöhen, überschritt Deutschland bereits 2006. Im Jahr 2007 lag sie bei 64 Prozent (vgl. Abbildung 1).

... aber mit reduzierter Stundenzahl

Die absolute Zahl der weiblichen Erwerbstätigen ist gestiegen und hat sich auf den ersten Blick dem Beschäftigungsanteil ihrer männlichen Kollegen angenähert. An dieser Stelle steht ein erstes Aber. Denn um die Beschäftigungssituation von Frauen zu beurteilen, greift die absolute Zahl der Beschäftigten allein zu kurz. Berücksichtigt werden müssen auch die Arbeitszeit sowie die Art der Beschäftigung. Waren 2007 knapp 49 Prozent aller Beschäftigten in Deutschland weiblich, so erbrachten diese nur 41,5 Prozent des gesamten Arbeitsvolumens der Arbeitnehmer. Der Grund dafür liegt in der zunehmenden Teilzeitbeschäftigung von Frauen. Diese Art der Beschäftigung macht bereits heute rund ein Viertel aller Beschäftigungsverhältnisse aus. Weit weniger als ein Zehntel aller männlichen Arbeitskräfte arbeiten Teilzeit; bei Frauen sind es fast die Hälfte. Dies ist im EU-weiten Vergleich der zweithöchste Wert.



Abbildung 1

Erwerbstätigenquoten der 15- bis 64-jährigen Frauen in Europa 2007

in Prozent

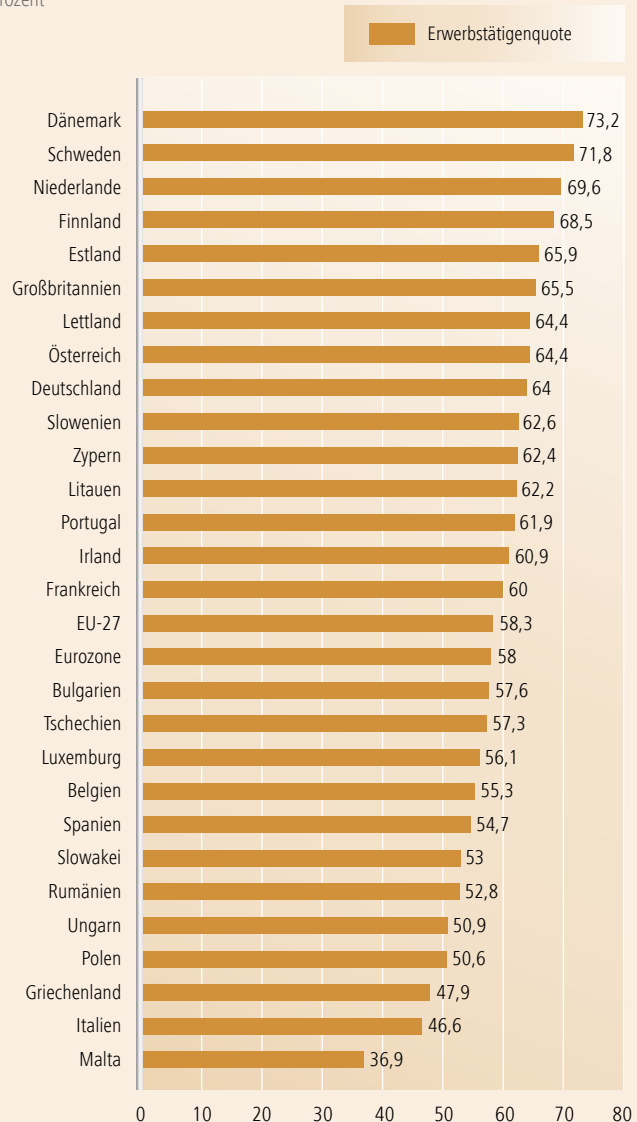
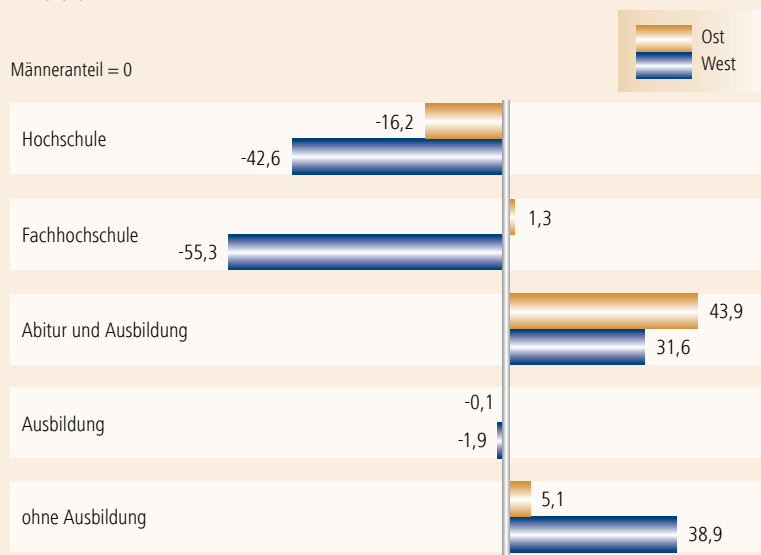


Abbildung 2

Bildungsstruktur von weiblichen Beschäftigten im Vergleich zu Männern 2004

in Prozent

Männeranteil = 0



Quelle: IABS

©IAB

Die Gründe für diese Entwicklung liegen einerseits in der Entscheidung von Frauen, Teilzeitarbeitsangebote anzunehmen, um der immer noch vorherrschenden gesellschaftlichen Rollenvorstellung im familiären Bereich gerecht zu werden. Andererseits ist die Annahme einer Teilzeitstelle, vor allem in Ostdeutschland, oft dem Risiko geschuldet, stattdessen arbeitslos zu sein. Welcher der Gründe im speziellen Fall auch zutreffen mag – die Entwicklung der ungleich verteilten Arbeitszeit zwischen Frauen und Männern ist bedenklich.

Gleiches oder höheres Bildungsniveau ...

Eine Aufholjagd von Frauen lässt sich, wie oben bereits angesprochen, im Bildungsbereich ausmachen. In Westdeutschland ist der Anteil von gering qualifizierten Frauen an allen beschäftigten Frauen derzeit knapp 39 Prozent höher als bei Männern, allerdings mit abnehmender Tendenz (vgl. Abbildung 2). Besteht bei den hochqualifizierten Frauen mit (Fach-)Hochschulabschluss auch noch größerer Nachholbedarf, so gleicht sich die weibliche Bildungsstruktur bei den Qualifizierten dem männlichen Muster an. Die Gruppe mit (Fach-)Hochschulreife und abgeschlossener Berufsausbildung liegt bereits heute bei den beschäftigten Frauen um knapp 32 Prozent höher als bei Männern. Es lässt sich also eine Annäherung in Sachen Bildungsabschlüsse zwischen den Geschlechtern in Westdeutschland feststellen. In Ostdeutschland findet schon ein Überholmanöver statt. Dort haben erwerbstätige Frauen heute bereits mit ihren männlichen Kollegen gleichgezogen. Vor allem die Gruppe mit (Fach-)Hochschulreife kombiniert mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung ist unter den weiblichen Erwerbstätigen relativ zu ihren männlichen Kollegen um knapp 44 Prozent größer. Bei der Gruppe der Fachhochschulabsolventen ist kein Unterschied mehr festzustellen.

Junge Frauen ziehen mit ihren (Aus-)Bildungsabschlüssen an ihren männlichen Kollegen vorbei. Der Frauenanteil an Schulabgängern mit Hauptschulabschluss oder ohne Schulabschluss ist stark zurückgegangen, ihr Anteil bei den Absolventen mit (Fach-)Hochschulreife hat dagegen massiv zugenommen. Im Jahr 2007 waren schon über 55 Prozent dieser Gruppe weiblich.



Diese Entwicklung spiegelt sich auch in der Geschlechteraufteilung an deutschen (Fach-)Hochschulen wider. So sind rund 50 Prozent aller Studienanfänger weiblich. Da die Abbrecherquote bei Frauen deutlich niedriger liegt als bei Männern, schließen mit 52 Prozent auch mehr Frauen als Männer ein Studium ab.

Insgesamt verfügen junge Frauen bereits jetzt über eine bessere Schul- und Hochschulausbildung als gleichaltrige Männer. Demnach konnte vor allem das weibliche Geschlecht von der Bildungsexpansion in Deutschland profitieren. Bildungsexpansion bezeichnet die kontinuierliche Höherqualifizierung der Bevölkerung und somit den Umstand, dass von der jungen Generation mehr Menschen einen höheren Bildungsabschluss erhalten als von der Elterngeneration.

... aber nach wie vor

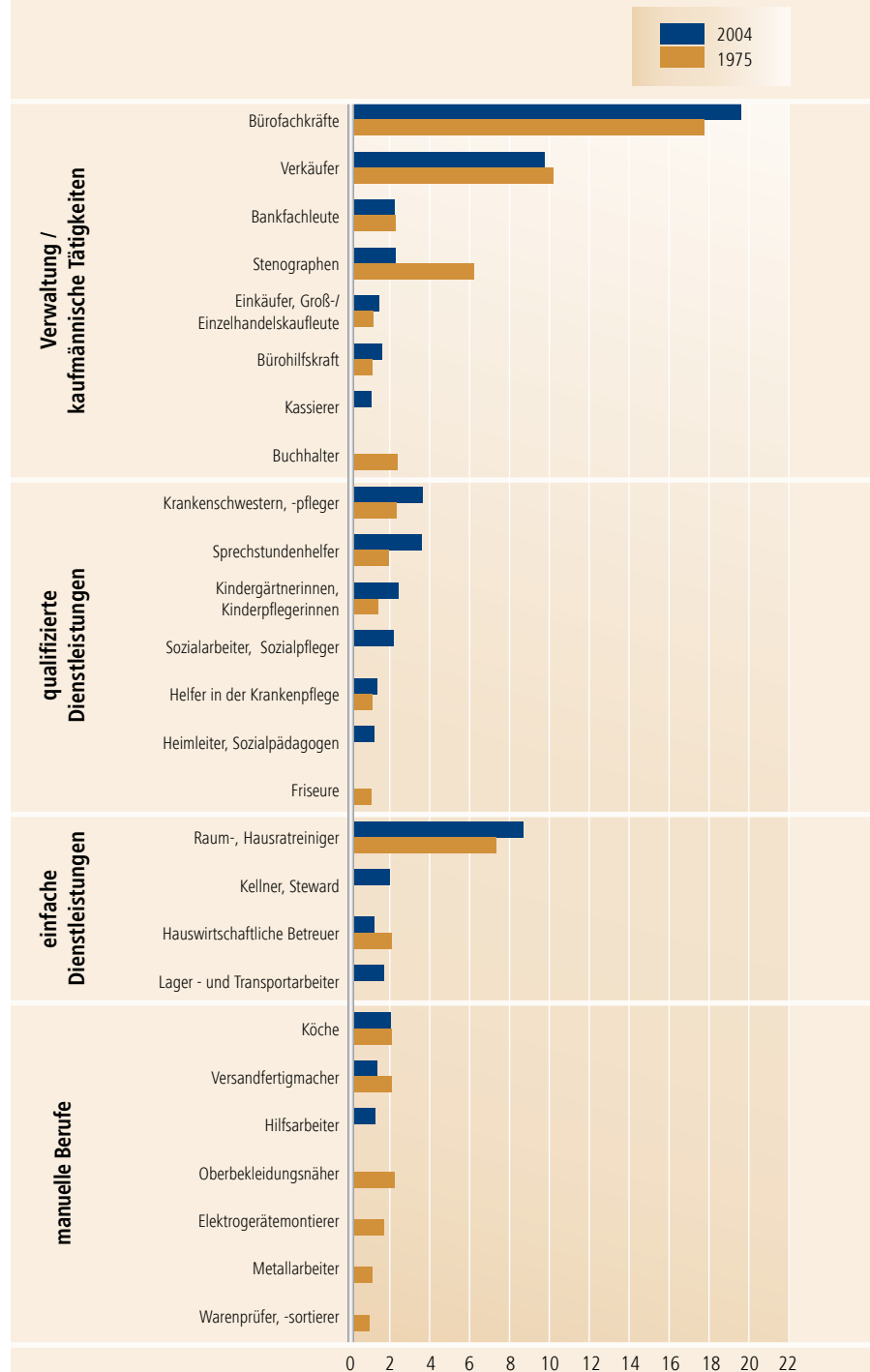
unterschiedliche Berufsfelder ...

Frauen, besonders junge, scheinen also in Bezug auf Bildung formal bessere Startbedingungen für die Erwerbskarriere zu haben. An dieser Stelle erfolgt ein zweites großes Aber. Trotz ähnlicher Bildungsniveaus gehen die Geschlechter weiterhin „getrennte“ Wege auf dem Arbeitsmarkt. Immer noch herrscht eine sehr starke Differenzierung nach Tätigkeitsfeldern und Berufen. Man spricht hier von „horizontaler Segregation“ auf dem Arbeitsmarkt. Dies zeigt sich sowohl bei der Studienfach- als auch bei der Berufswahl. Vor allem in technischen Bereichen und in Naturwissenschaften sind Frauen weiterhin stark unterrepräsentiert. Ihre Anteile an den Studienanfängern sind in den letzten Jahren sogar leicht gesunken. In den Studiengängen Mathematik/Naturwissenschaften lag dieser 2004 bei 45 Prozent, 2006 bei 41 Prozent. Ein noch dunkleres Bild zeichnet sich bei den Ingenieurwissenschaften ab, wo nur 20 Prozent der Studienanfänger weiblich sind. Stark vertreten sind sie hingegen unter anderem im Bereich Sprach- und Kulturwissenschaften (74 Prozent), in Gesundheits- und Medizin-fächern (67 Prozent) und in Kunststudiengängen (65 Prozent). In den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften konnten sie mit 53 Prozent gleichziehen.

Abbildung 3

Die 20 häufigsten Berufe von Frauen in Westdeutschland 2004 und 1975

in Prozent



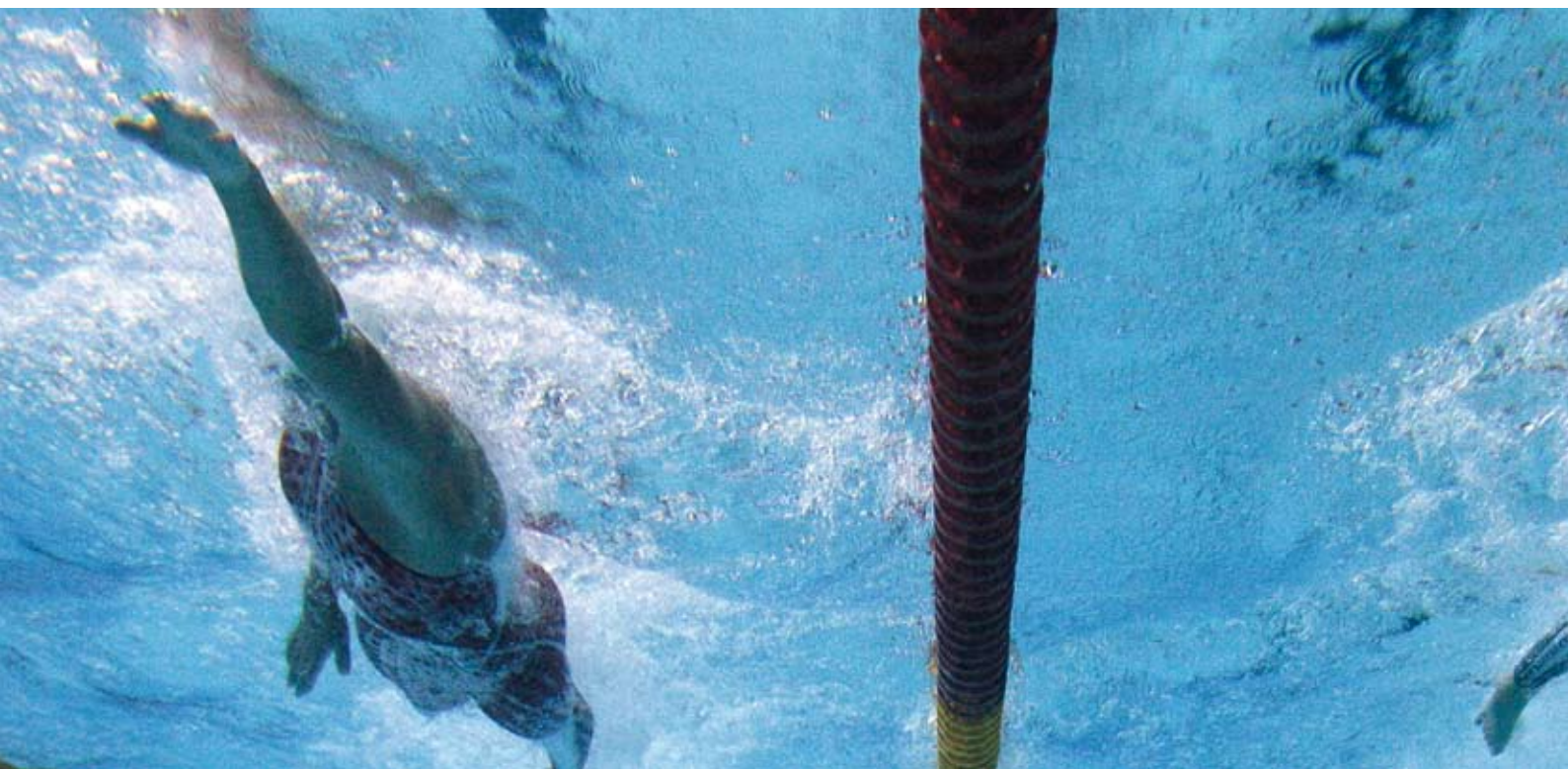
Quelle: IABS

©IAB

Nicht nur an der Hochschule, sondern auch bei der Wahl der Ausbildungsberufe konzentrieren sich Männer und Frauen meist auf vom eigenen Geschlecht dominierte Arbeitsfelder. Auffällig ist dabei das eingeschränkte Berufswahlspektrum von Frauen. Während zwei Drittel aller beschäftigten Männer in ca. 40 verschiedenen Berufen arbeiten, konzentriert sich der gleiche Anteil weiblicher Beschäftigter auf nur etwa 20. An dieser Situation hat sich in den letzten drei Jahrzehnten in den alten Bundesländern, aber auch in den neuen Bundesländern seit der Wende kaum etwas geändert. Im Laufe der Zeit wandelte sich allerdings die Art der gewählten Berufe. Während die 20 „weiblichen“ Berufe noch 1975 – abgesehen von kaufmännischen Feldern – aus dem einfachen manuellen Tätigkeitsbereich stammten, liegen einfache und qualifizierte soziale Dienstleistungen inzwischen bei Frauen in Westdeutschland vorne (vgl. Abbildung 3 auf Seite 25). Ein ähnliches Bild zeigt sich auch für Ostdeutschland. Bürofachkraft ist in beiden Landesteilen nach wie vor der häufigste Beruf. Zukunftsorientierte Arbeitsgebiete aus dem Bereich der Technik oder IT gibt es unter den 20 meistgewählten Berufen von Frauen nicht. Ebenso wie bei handwerklichen Tätigkeiten dominieren dort noch immer Männer.

... und Hierarchiestufen

Große Unterschiede herrschen jedoch nicht nur in der Wahl der Tätigkeitsfelder. Andauernde Geschlechterungleichheit zeigt sich ebenso deutlich in der hierarchischen Stellung von Frauen und Männern im Erwerbsleben, in der sogenannten „vertikalen Segregation“. Noch immer besetzen verhältnismäßig sehr wenige Frauen Führungspositionen. Dieses Phänomen ist unter dem Begriff „gläserne Decke“ bekannt: je mehr Stufen eine Frau auf der Karriereleiter bereits erklommen hat, desto größer werden die Hindernisse, zur nächsten hinaufzuklettern. Die Erklärungen für diese Erscheinung sind vielfältig. Dazu zählen mitunter auch Teilzeitarbeit und Erwerbsunterbrechungen. Immer noch ist es schwierig, Kinder und Karriere gut miteinander zu vereinbaren. Kinder alleine können dieses Ausbremsen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt allerdings nicht erklären. In der Literatur bezeichnet man das Phänomen als „statistische Diskriminierung“: Weil Frauen im gebärfähigen Alter wegen Schwangerschaft und Erziehungszeit ausfallen könnten, werden sie bei der Besetzung von Führungspositionen oft nicht adäquat berücksichtigt. Das trifft alle Frauen, nicht nur Mütter.



Fazit

Ein differenzierter Blick auf die Beschäftigungssituation von Frauen zeigt, dass in den letzten Jahren zwar mehr Frauen in den Arbeitsmarkt integriert wurden, der Beschäftigungszuwachs allerdings vorrangig auf Teilzeitarbeit zurückgeht. Auch wegen des demografischen Wandels muss das Ziel sein, das Arbeitskräftepotenzial von Frauen besser zu nutzen, d.h. mehr Frauen für den Arbeitsmarkt zu aktivieren und ihre Beteiligung zu erhöhen. Um ihre soziale Teilhabe zu gewährleisten, sollte besonders die Vollzeitbeschäftigung von Frauen steigen. Dazu ist eine Verbesserung der gesetzlichen Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nötig, vor allem in Form von Kinderbetreuungsplätzen und Ganztagschulen. Auch Unternehmen müssen weiterhin ihren Teil dazu beitragen.

Bei Schulabschlüssen haben Frauen bereits die Nase vorne, können diesen Vorsprung allerdings noch unzureichend im Berufsleben umsetzen. Nicht nur bei den Karrierechancen hinken sie hinterher. Viele Frauen wählen oft nur zwischen wenigen, vom gleichen Geschlecht dominierten Berufen, die nicht selten relativ schlecht bezahlt sind. Eine Steigerung des Frauenanteils in Männerdomänen wie Naturwissenschaften und Ingenieurberufen

ist unerlässlich, auch im Hinblick auf den drohenden Fachkräftemangel. Aktionen wie „Girls' Day“ und andere Schnuppertage weisen in die richtige Richtung. Sie informieren junge Mädchen über Berufe in zukunftsorientierten Feldern wie Technik und IT und fördern den Bewusstseinswandel von Frauen bezüglich ihres Berufswahlspektrums. Auch auf Seiten der Unternehmen bewirken solche Veranstaltungen ein Umdenken.

Zur Angleichung der Arbeitsmarktbedingungen von Frauen und Männern bedarf es jedoch eines grundlegenden Wandels der bestehenden Rollenbilder unter Mitwirkung aller gesellschaftlichen Akteure.

Literatur

Achatz, Juliane (2008): Die Integration von Frauen in Arbeitsmärkten und Organisationen. In: S. M. Wilz (Hrsg.), *Geschlechterdifferenzen – Geschlechterdifferenzierungen. Ein Überblick über gesellschaftliche Entwicklungen und theoretische Positionen*, (Hogener Studentexte zur Soziologie), Wiesbaden, S. 105-138.

Kleinert, Corinna; Kohaut, Susanne; Brader, Doris; Lewerenz, Julia (2007): *Frauen an der Spitze – Arbeitsbedingungen und Lebenslagen weiblicher Führungskräfte*, Frankfurt am Main u.a.

Wanger, Susanne (2005): *Frauen am Arbeitsmarkt: Beschäftigungsgewinne sind nur die halbe Wahrheit*, IAB-Kurzbericht 22/2005.



Die Autorin



Marion König

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Forschungsgruppe des Direktors am IAB.
marion.koenig@iab.de

Jahresarbeitszeit

Das Teilzeitphänomen



Ein hohes Beschäftigungsniveau bedeutet, dass viele Menschen im arbeitsfähigen Alter berufstätig sind. Dies sagt jedoch nichts darüber aus, wie viele Stunden sie arbeiten. Und es sagt nichts darüber aus, ob die Anzahl der Stunden ihren Wünschen entspricht oder ob die Anzahl auch langfristig volkswirtschaftlich sinnvoll ist. Deshalb muss die Arbeitszeit der Beschäftigten in den Blick genommen werden – insbesondere in Zeiten des demografischen Wandels.

Die durchschnittliche Jahresarbeitszeit der beschäftigten Arbeitnehmer in Deutschland geht seit Jahrzehnten kontinuierlich zurück. Zwar bestimmen im Wesentlichen Tarifverträge das Niveau der Jahresarbeitszeit. Seit Mitte der 1990er Jahre ist die Reduktion jedoch fast ausschließlich auf den Trend zur Teilzeitarbeit zurückzuführen. Die weiteren Arbeitszeitkomponenten, die die durchschnittliche Jahresarbeitszeit nach oben und unten beeinflussen können, halten sich nahezu die Waage. Dies zeigen Ergebnisse der IAB-Arbeitszeitrechnung, die einen Überblick über einen Zeitraum von nunmehr fast 40 Jahren gibt (vgl. Kasten „Die IAB-Arbeitszeitrechnung“ auf Seite 31).

Die Entwicklung in Kürze

Die vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer in Deutschland haben im Jahr 2007 im Schnitt 1.682 Arbeitsstunden geleistet und damit 57 Stunden mehr als noch im Jahr 1991 (vgl. Tabelle 1). Die Jahresarbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten – zu denen auch Personen mit so genannten Ein-Euro-, Mini- und Midi-Jobs zählen – liegt mit durchschnittlich 631 Stunden nur knapp unter dem Stand von 1991 (638 Stunden). Trotz der längeren Arbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten nahm die durchschnittliche Arbeitszeit aller Arbeitnehmer zwischen 1991 bis 2007 um 138 Stunden auf 1.328 Stunden ab. Vielfältige – teils gegenläufige – Arbeitszeitkomponenten tragen zu diesem Gesamtergebnis bei. Zwar bestimmen hauptsächlich die tariflichen Größen Wochenarbeitszeit und Urlaub die effektive Arbeitszeit der Arbeitnehmer. Aber

auch andere Faktoren wirken sich auf Niveau, Entwicklung und Struktur der Arbeitszeit aus. Neben verkürzenden Einflüssen wie zum Beispiel Krankenstand und Kurzarbeit gibt es ebenso verlängernde Faktoren wie bezahlte Überstunden. Daneben können Kalendereffekte und Arbeitszeitkontensalden die Jahresarbeitszeit nach oben oder nach unten beeinflussen. Das größte Gewicht für die Entwicklung der Jahresarbeitszeit aller Arbeitnehmer hat jedoch die Diversifizierung der Beschäftigungsformen – weg von standardisierter Vollzeitarbeit, hin zu atypischer Beschäftigung wie reguläre Teilzeit und Mini-Jobs. So stieg die Teilzeitquote zwischen 1991 und 2007 um 18 Prozentpunkte auf 33,7 Prozent. Dies führte zu einem kontinuierlichen Rückgang der durchschnittlichen Jahresarbeitszeit aller Arbeitnehmer und zu einem sogenannten Teilzeiteffekt in Höhe von 355 Stunden im Jahr 2007. Dieser Teilzeiteffekt misst die Differenz zwischen der jährlichen Arbeitszeit in Vollzeit auf der einen Seite und der in Voll- und Teilzeit auf der anderen Seite. Seit 1991 hat sich dieser Effekt mehr als verdoppelt. Berücksichtigt werden müssen zusätzlich Arbeitsstunden, die von Arbeitnehmern in Nebenbeschäftigungen geleistet werden. Dieser sogenannte Nebentätigkeitseffekt erhöhte die durchschnittliche Jahresarbeitszeit aller Beschäftigten im Jahr 2007 auf insgesamt 1.354 Stunden.

Die wichtigste Größe: die Tarifkomponente

Einen wichtigen Stellenwert in der Arbeitszeitrechnung hat die tarifliche oder betrieblich festgelegte durchschnittliche Wochenarbeitszeit, da sie die Orientierungsgröße für die vom Vollzeitarbeitsverhältnis abweichenden Arbeitszeitvereinbarungen darstellt. Die Wochenarbeitszeit betrug im Jahr 2007 im Durchschnitt 38,3 Stunden. In Westdeutschland liegt sie bei 38,1 Stunden und ist damit um 3,3 Stunden kürzer als 1970 (vgl. Tabelle 1). Sie ging bis Mitte der 1990er Jahre zwar kontinuierlich, aber mit unterschiedlicher Intensität zurück: Von 1970 bis 1984 vollzog sich allmählich der Übergang zur 40-Stunden-Woche – ab 1984 erfolgte der Einstieg in niedrigere tarifliche Wochenarbeitszeiten. 1996 erreichte sie mit durchschnittlich 37,8 Wochenstunden ihren niedrigsten Stand und steigt seitdem in der Tendenz wieder an. Per Saldo machen sich Verlängerungen in einzelnen Bereichen stärker bemerkbar als Verkürzungen. Im Durchschnitt ist die Erhöhung seit 1996 um fast 0,4 Stunden jedoch noch moderat. Den deutlichsten Zuwachs verbuchten der Öffentliche Dienst (+1,5 Std.) und das Baugewerbe (+0,9 Std.), im Dienstleistungsbereich kam es dagegen weiterhin zu Verkürzungen (-0,8 Std.).

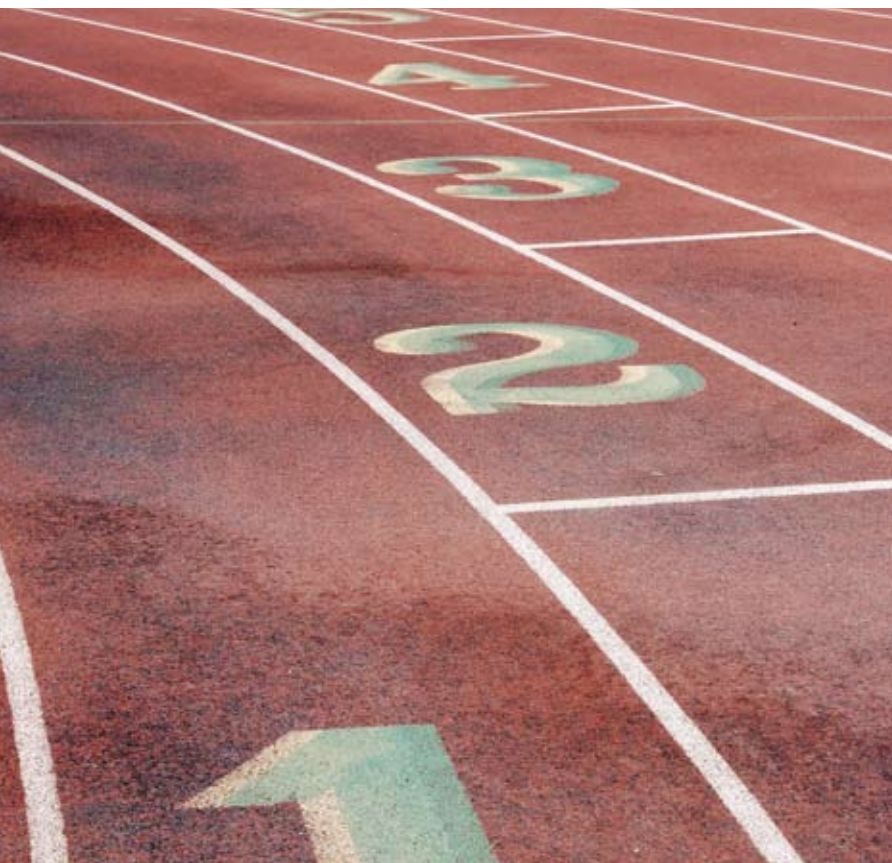
Tabelle 1

Entwicklung der durchschnittlichen Arbeitszeit 1970-2007

	Westdeutschland					Ostdeutschland			Deutschland		
	1970	1980	1991	2000	2007	1991	2000	2007	1991	2000	2007
Tarifliche bzw. betriebsübliche Arbeitszeit – in Stunden											
Vollzeit	41,4	40,2	38,3	37,9	38,1	40,9	39,4	39,2	39,0	38,2	38,3
Teilzeit	20,4	18,4	14,8	13,2	14,1	19,2	16,4	16,6	15,2	13,7	14,5
Durchschnittliche Jahresarbeitszeit – in Stunden											
Voll- und Teilzeit*	1.876,3	1.670,6	1.467,8	1.361,2	1.340,8	1.516,0	1.495,4	1.410,3	1.478,8	1.387,1	1.353,5
Voll- und Teilzeit (ohne Nebenjobs)	1.871,5	1.666,7	1.457,3	1.345,6	1.312,4	1.512,0	1.486,3	1.395,1	1.469,7	1.372,8	1.327,6
Vollzeit	1.935,4	1.769,9	1.644,5	1.653,4	1.676,7	1.567,6	1.705,9	1.704,6	1.625,1	1.664,2	1.682,0
Teilzeit	930,8	799,3	624,5	570,7	612,1	759,5	708,8	719,8	638,0	592,3	630,5
Teilzeitquote – in Prozent der Erwerbstätigen											
Teilzeitquote	6,4	10,6	18,4	28,4	34,2	6,9	22,0	31,4	15,7	27,2	33,7

* Durchschnittliche Arbeitszeit aller Arbeitnehmer einschließlich Arbeitszeit in Nebenjobs.

Quelle: IAB-Arbeitszeitrechnung; bis 1990 zählte West-Berlin zu Westdeutschland, ab 1991 zu Ostdeutschland



In Ostdeutschland sank die Arbeitszeit in den Jahren von 1991 bis 2007 von 40,9 auf 39,2 Stunden. Aufgrund vereinigungsbedingter Anpassungen verkürzte sich die Wochenarbeitszeit am stärksten bis Mitte der 1990er Jahre. Fortan verringerte sie sich nur noch wenig. Der Standortvorteil in Form von längeren Arbeitszeiten gegenüber dem Westen ist mit 1,1 Stunden auch im Jahr 2007 weiterhin beachtlich. Das Gefälle zwischen Ost- und Westdeutschland hat sich jedoch deutlich verkleinert: 1991 betrug es noch 2,6 Stunden.

Der Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub hat in Westdeutschland vor allem in den 1970er Jahren und Anfang der 1980er Jahre stark zugenommen (1970: 20 Tage; 1985: 28,3 Tage). Seit Anfang 2000 beträgt er im Schnitt unverändert 29,9 Tage. Nach den Anpassungen an westdeutsche Verhältnisse erreichte der tarifliche Regelurlaub in Ostdeutschland schon zu Beginn der 1990er Jahre mit 29,3 Tagen knapp das westdeutsche Niveau und stieg bis 2007 auf 29,6 Tage an.

Sonstige Arbeitszeitkomponenten halten sich die Waage

Überstunden sind die klassische Form der temporären Ausweitung der Arbeitszeit. Das Volumen bezahlter Überstunden lag 2007 bei rund 1,4 Milliarden Stunden (1991: 1,9 Milliarden Stunden). Trotz wirtschaftlicher Belebung erreichte es nicht mehr den Stand aus der Zeit vor dem Jahr 2001, als das Volumen überwiegend konjunkturell bedingt deutlich zurückgegangen war (vgl. Tabelle 2). Hier wirken mehrere Faktoren zusammen: Zum einen steigen die Beschäftigtenanteile von Personengruppen und Sektoren, in denen traditionell weniger bezahlte Überstunden geleistet werden. Hierzu gehören Frauen sowie der Teilzeit- und Dienstleistungsbereich. Zum anderen sind die Ausfallzeiten wegen Krankheit so niedrig wie nie zuvor und spielen als Grund für Überstunden eine geringere Rolle. Seit den 1990er Jahren verbreiten sich flexible Arbeitszeitmuster immer mehr in Unternehmen, vor allem in Gestalt von Arbeitszeitkonten. So sind die transitorischen Überstunden, die bei wachsender Konjunktur aufgebaut und später durch Freizeit ausgeglichen werden, weiter gestiegen. Außer den bezahlten Überstunden werden

Tabelle 2

Durchschnittliche Jahresarbeitszeit und ihre Komponenten in Deutschland 1991-2007

in Stunden pro Arbeitnehmer

	Deutschland		
	1991	2000	2007
Tarifliche/Betriebsübliche Jahresarbeitszeit Vollzeit	1.933,9	1.907,4	1.909,7
Tariflicher Urlaubsanspruch	-237,6	-238,9	-238,4
Urlaubsbereinigte Jahresarbeitszeit Vollzeit	1.696,3	1.668,5	1.671,3
Krankenstand	- 87,4	- 70,6	- 54,0
bezahlte Überstunden	+ 63,1	+ 61,8	+ 55,8
Kurzarbeitereffekt	- 54,7	- 2,5	- 2,1
Schlechtwettereffekt	- 2,8	- 1,6	–
Arbeitskampfeffekt	0,0	0,0	- 0,1
Saldenveränderung Arbeitszeitkonten	+ 2,1	+ 2,6	+ 1,7
Ausgleich für Kalendereinflüsse	+ 8,5	+ 6,0	+ 9,3
Jahresarbeitszeit Vollzeit	1.625,1	1.664,2	1.682,0
Teilzeiteffekt	-155,4	-291,4	-354,4
Jahresarbeitszeit Voll- und Teilzeit	1.469,7	1.372,8	1.327,6
Nebenerwerbstätigkeitseffekt	+ 9,1	+ 14,3	+ 25,9
Jahresarbeitszeit Voll- und Teilzeit einschl. Nebenjobs	1.478,8	1.387,1	1.353,5

Die IAB-Arbeitszeitrechnung

Mit der Arbeitszeitrechnung des IAB liegen seit dem Jahr 1970 konsistente Zeitreihen zur Entwicklung der Arbeitszeit und ihrer Komponenten vor. Die in der Gesamtwirtschaft in Deutschland im Durchschnitt geleistete Arbeitszeit wird ausgehend von ihren Komponenten ermittelt: Dabei werden kalendermäßige und tarifliche Vorgaben (wöchentliche Arbeitszeit, Urlaub), konjunkturelle Einflüsse (Kurzarbeit, bezahlte Überstunden, Arbeitszeitkontensalden), Krankenstand, Ausfälle durch Schlechtwetter und Arbeitskampf, Teilzeitbeschäftigung (einschließlich Ein-Euro-, Mini- und Midi-Jobs), Nebenbeschäftigungen sowie Elternzeit und Altersteilzeit in der Freistellungsphase berücksichtigt. Dieses Rechenwerk trägt maßgeblich dazu bei, das gesamtwirtschaftliche bzw. sektorale Arbeitsvolumen möglichst genau darzustellen.

Die Arbeitszeiten der Erwerbstätigen werden getrennt für beschäftigte Arbeitnehmer sowie für

Selbstständige und mithelfende Familienangehörige ermittelt. Bei Arbeitnehmern wird in allen Komponenten der Arbeitszeitrechnung – außer für Nebenbeschäftigungen – eine Unterteilung nach Vollzeit und Teilzeit vorgenommen. Die Arbeitszeitrechnung erfolgt „bottom-up“, d.h. spezifisch nach 17 Wirtschaftszweigen. Außerdem wird regional zwischen West- und Ostdeutschland unterschieden. Zusätzlich gibt es ein „Subsystem“, in dem die Arbeitszeit nach Geschlecht und Altersgruppen differenziert ermittelt wird.

Die Arbeitszeitrechnung des IAB ist seit 1997 in die Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung des Statistischen Bundesamtes integriert. Regelmäßig müssen deshalb Umfang und Struktur der revidierten Erwerbstätigenzahlen des Statistischen Bundesamtes sowie sonstige Daten berücksichtigt und die IAB-Arbeitszeitrechnung aktualisiert werden. Das führt dazu, dass aktuelle Zeitreihen von früheren Veröffentlichungen abweichen können.

verstärkt auch unbezahlte Überstunden geleistet, deren Zahl jedoch nicht genau zu beziffern ist. Insofern markieren die angegebenen Werte für Vollzeitbeschäftigte von 63,1 Stunden im Jahr 1991 und 55,8 Stunden im Jahr 2007 die untere Grenze.

Gemindert wird die Jahresarbeitszeit durch krankheitsbedingte Ausfalltage. Der Krankenstand sank bis 2007 auf einen historischen Tiefstand von 54 Stunden je Vollzeitbeschäftigten. Zwar entwickeln sich die Krankenstandsquoten prozyklisch, aber auch längerfristige Strukturverschiebungen in der Beschäftigung hin zu Branchen und Berufen mit geringeren körperlichen Belastungen wirken hier mit. Zusätzlich führten auch Verhaltensänderungen auf Seiten der Betriebe zu einem Rückgang der Fehlzeiten, zum Beispiel durch besseren Arbeitsschutz und Gesundheitsmanagement. Auch vermeiden Arbeitnehmer bei angespannter Beschäftigungslage offenbar Krankmeldungen.

Die restlichen Arbeitszeitkomponenten sind – zumindest gesamtwirtschaftlich – nur von geringer quantitativer Bedeutung. Die Inanspruchnahme der Kurzarbeit geht seit 1991 kontinuierlich zurück, auch aufgrund der wachsen-

den Arbeitszeitflexibilität in den Betrieben. Je nachdem, wie die beweglichen Feiertage in einem Kalenderjahr liegen, stehen unterschiedlich viele Arbeitstage zur Verfügung. Diese Schwankungen übertragen sich jedoch nicht eins zu eins auf die geleistete Arbeitszeit, sondern werden zum Teil durch unbeobachtete Mehr- oder Minderarbeit ausgeglichen. Die Schätzung von Arbeitstage-Elastizitäten in der Komponente „Ausgleich für Kalendereinflüsse“ berücksichtigt diesen Aspekt. Das Saison-Kurzarbeitergeld ersetzt seit 2007 die Winterbauförderung durch Schlechtwettergeld. Die Ausfallzeiten werden daher nicht mehr unter der Komponente Schlechtwetter, sondern im Rahmen der Kurzarbeit erfasst. Alles in allem hielten sich die sonstigen Arbeitszeitkomponenten in den vergangenen Jahren in etwa die Waage.

Beschäftigungsformen bestimmen Entwicklung

Das Normalarbeitsverhältnis bestimmt immer weniger die Entwicklung der Jahresarbeitszeit, denn die Beschäftigungsformen werden vielfältiger. Insbesondere Beschäftigungsverhältnisse mit kurzen Arbeitszeiten, wie reguläre Teilzeit-

arbeit und Mini-Jobs, breiten sich weiter aus. Insgesamt lag die Teilzeitquote im Jahr 2007 bei 33,7 Prozent (vgl. Tabelle 1 auf Seite 29), davon entfällt die Hälfte auf geringfügige Beschäftigungen. Zwischen West- und Ostdeutschland existieren nur noch geringe Unterschiede in den Teilzeitquoten. In Ostdeutschland war die Teilzeitarbeit 2007 etwas weniger verbreitet als im Westen (Teilzeitquoten Ost 31,4 Prozent, West 34,2 Prozent). Sie hat jedoch in den vergangenen Jahren kräftig aufgeholt, auch weil dort die Vollzeitbeschäftigung stärker abgenommen hat. Vor allem Frauen arbeiten vorwiegend unterhalb der tariflichen Vollzeitstandards. So sind über die Hälfte aller beschäftigten Frauen teilzeitbeschäftigt (Frauen 51,4 Prozent; Männer 16,7 Prozent).

An Bedeutung gewonnen hat auch die Ausübung von Nebenjobs. Die Anzahl der Menschen mit einem Zweitjob hat sich bis 2007 mehr als verdreifacht: im Zeitraum 1991 bis 2007 ist dieser sogenannte Nebenerwerbstätigkeitseffekt – auf alle Arbeitnehmer gerechnet – von 9,1 auf 25,9 Stunden pro Jahr angestiegen (vgl. Tabelle 2 auf Seite 30). Die Gründe sind vielfältig und kaum vollständig zu erklären: Ob Mehrfachbeschäftigte freiwillig nach flexibleren Erwerbsformen suchen oder ob sie schlicht der Not gehorchen und einen Zuverdienst brauchen, ist unklar. Fest steht aber, dass die geänderten gesetzlichen Rahmenbedingungen die Zunahme begünstigt haben. Denn seit

April 2000 können in einem Mini-Job maximal 400 Euro monatlich steuer- und abgabenfrei hinzu verdient werden, selbst wenn man bereits im Hauptjob sozialversicherungspflichtig beschäftigt ist.

Die wichtigste Einflussgröße: der Teilzeiteffekt

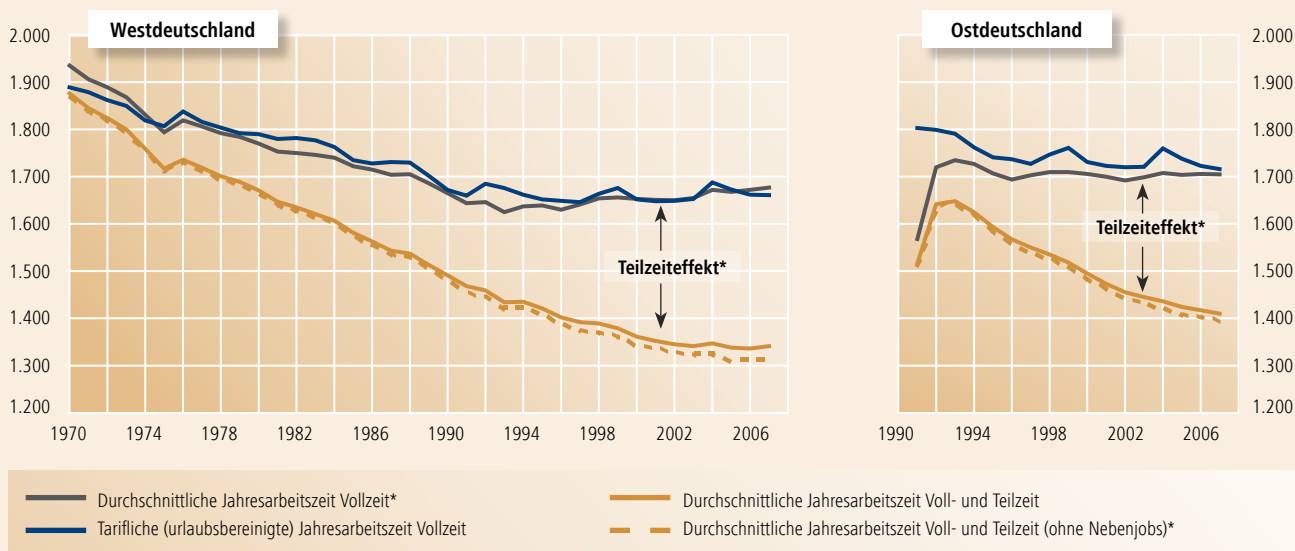
Aus dem Zusammenspiel all dieser Komponenten resultiert rechnerisch die durchschnittliche Jahresarbeitszeit aller Arbeitnehmer. Stellt man diese der Jahresarbeitszeit in Vollzeit gegenüber, zeigt sich die wachsende Bedeutung des Teilzeiteffekts. Er erhöhte sich in Deutschland im Zeitraum 1991 bis 2007 von 155 auf knapp 355 Stunden. In West- und Ostdeutschland entwickelte sich der Effekt unterschiedlich (vgl. Abbildung 1).

In Westdeutschland bestimmten tarifliche Arbeitszeitverkürzungen die Entwicklung der Jahresarbeitszeit der Vollzeit-Beschäftigten vor allem in den 1970er und 1980er Jahren. Seit den 1990er Jahren prägen im Wesentlichen die Veränderungen der Beschäftigtenstruktur hin zu mehr Teilzeit die Arbeitszeitentwicklung. Durch den wachsenden Anteil der geringfügig Beschäftigten mit sehr niedrigen Arbeitsstunden sank die durchschnittliche Arbeitszeit in Teilzeit bis 2007 auf 37 Prozent einer Vollzeitbeschäftigung. Im Jahr 1970 lag der Anteil noch bei 49 Prozent. Zwar stieg die tarifliche Jahresarbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten

Abbildung 1

Durchschnittliche Jahresarbeitszeit der beschäftigten Arbeitnehmer 1970-2007

West- und Ostdeutschland, in Stunden



* Der Teilzeiteffekt misst die Differenz zwischen Arbeitszeit in Vollzeit und Arbeitszeit in Voll- und Teilzeit (ohne Arbeitszeit in Nebenjobs).

Quelle: IAB-Arbeitszeitrechnung; bis 1990 Westdeutschland inkl. West-Berlin, ab 1991 West-Berlin bei Ostdeutschland

tigten von 1991 bis 2007 sogar leicht an, durch den anhaltenden Trend zur Teilzeitbeschäftigung verringerte sich die tatsächlich geleistete Arbeitszeit aller Arbeitnehmer jedoch um neun Prozent auf 1.341 Stunden.

In Ostdeutschland zeigt sich ein ähnliches Entwicklungsbild: Nach zügigen Anpassungen der tariflichen Arbeitszeit und vorübergehend hohen Arbeitsausfällen durch Kurzarbeit gleich nach der Wiedervereinigung, veränderte sich die tarifliche und effektive Jahresarbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten seit Mitte der 1990er Jahre kaum mehr, weil sich die tariflichen Angleichungen an westdeutsche Verhältnisse abschwächte. Die Arbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten lag im Jahr 2007 mit knapp 1.705 Stunden immerhin um zwei Prozent über Westniveau (vgl. Tabelle 1 auf Seite 29). Die durchschnittliche Jahresarbeitszeit aller Arbeitnehmer nahm allerdings auch hier durch den Teilzeiteffekt weiter ab. 2007 lag die Arbeitszeit der Vollzeit- und Teilzeitkräfte bei durchschnittlich 1.410 Stunden jährlich, eine Verringerung um sieben Prozent seit 1991.

Fazit

Für den Rückgang der Arbeitszeit waren bis Mitte der 1990er Jahre vor allem die Verkürzung der tariflichen Wochenarbeitszeit, die Ausweitung des Urlaubsanspruchs und die Reduzierung der durchschnittlichen Überstunden maßgebend. Seitdem geht die Verringerung der durchschnittlichen Arbeitszeit fast ausschließlich auf die Ausweitung der Teilzeitarbeit zurück. Der Rückgang der durchschnittlichen Jahresarbeitszeit war also nicht mehr das Ergebnis pauschaler Arbeitszeitverkürzungen, sondern im Wesentlichen Folge von Strukturveränderungen auf dem Arbeitsmarkt, insbesondere der Ausdifferenzierung der Beschäftigtenstruktur.

Ob sich der Trend zur Teilzeit langfristig fortsetzen wird, ist fraglich. Denn mit Blick auf den demografisch bedingten langfristigen Rückgang des Arbeitskräfteangebots schlummert hier ein Potenzial an Arbeitsstunden, das aktiviert werden könnte. Voraussetzung hierfür ist die Schaffung entsprechender Rahmenbedingungen: Stärkere Bildungsinvestitionen gehören hier ebenso dazu wie mehr und bessere Möglichkeiten der Kinderbetreuung sowie familienfreundliche Arbeitsbedingungen.



Literatur

Bach, Hans-Uwe; Gartner, Hermann; Klinger, Sabine; Rothe, Thomas; Spitznagel, Eugen (2008): Aktualisierte Projektion für 2009: Internationale Finanzkrise bringt schwere Zeiten für den Arbeitsmarkt, IAB-Kurzbericht 20/2008.

Wanger, Susanne (2006): Erwerbstätigkeit, Arbeitszeit und Arbeitsvolumen nach Geschlecht und Altersgruppen – Ergebnisse der IAB-Arbeitszeitrechnung nach Geschlecht und Alter für die Jahre 1991-2004, IAB-Forschungsbericht 02/2006.

Die Autorin



Susanne Wanger

ist Mitarbeiterin in der Forschungsgruppe „Arbeitszeit und Arbeitsmarkt“ am IAB.

susanne.wanger@iab.de

Erwerbstätigkeit in Transferhaushalten Arm trotz Arbeit

Gut 40 Millionen Erwerbstätige gibt es in Deutschland. Darunter sind Menschen, die Vollzeit arbeiten und trotzdem Hilfe vom Staat für sich und ihre Familie brauchen. Ihr Armutsrisiko erkennt man nicht auf den ersten Blick. Schaut man genauer, sieht man, dass es seit Jahren steigt.

Im Juli 2008 hat die Bundesregierung den dritten Armuts- und Reichtumsbericht „Lebenslagen in Deutschland“ veröffentlicht. Der Report stützt sich für das Berichtsjahr 2005 auf Daten der erst im Jahr 2005 begonnenen europäischen Haushaltsbefragung EU-SILC. Will man die Entwicklungen über einen längeren Zeitraum vergleichen, bieten sich Armutsrisikoquoten auf Basis des Sozio-Ökonomischen Panels (SOEP) an. Sie kommen zu ungünstigeren Ergebnissen (vgl. Kasten „Ein Blick hinter die Zahlenfassade“). Die Zeitreihen aus dieser Quelle verweisen:

- auf einen Anstieg der Armutsrisikoquote von 13 Prozent im Jahr 2000 auf 18 Prozent im Jahr 2005, wenn man die Sozialtransfers berücksichtigt (neueste Daten 2006: 16,5 Prozent);
- auf einen Anstieg der Armutsrisikoquote von 22 Prozent im Jahr 2000 auf 25 Prozent im Jahr 2005, wenn man Sozialtransfers nicht berücksichtigt;
- damit auf einen sinkenden Beitrag der Sozialtransfers zur Reduzierung des Armutsrisikos;
- auf einen Anstieg der Armutsrisikoquote von Erwerbstätigen von acht Prozent im Jahr 2000 auf 12 Prozent im Jahr 2005.

Die Armutsrisikoquoten geben an, welcher Anteil der Bevölkerung weniger als 60 Prozent des am Median gemessenen mittleren Äquivalenzeinkommens zur Verfügung hat. Das Äquivalenzeinkommen gewichtet das Nettoeinkommen der Haushalte nach ihrer Größe, macht damit unterschiedliche Haushaltsgrößen vergleichbar und berücksichtigt Ersparnisse gemeinsamen Wirtschaftens.





Ein Blick hinter die Zahlenfassade

Der Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung stellt für 2005 die auf Basis von Daten der europäischen Haushaltsbefragung EU-SILC ermittelten Armutsrisikoquoten in den Mittelpunkt der Argumentation. Auf Basis von EU-SILC betrug die Armutsrisikoquote unter Berücksichtigung von Sozialleistungen 13 Prozent, ohne ihre Berücksichtigung 26 Prozent. Somit halbieren die Transfers das Armutsrisiko. Da EU-SILC als neue Datenquelle der Armutsberichterstattung bisher keine längeren Zeitvergleiche erlaubt, wird hier auf die SOEP-Daten aus Tabelle A.1 (S.306) des Berichts Bezug genommen.

Nach den 2007 erhobenen Daten des SOEP zum Einkommen der Haushalte im Jahr 2006 ging die Armutsrisikoquote von 18 Prozent auf 16,5 Prozent zurück. Nach Einschätzung einer DIW-Studie von Joachim R. Frick und Markus M. Grabka geht die Korrektur in erster Linie auf die Arbeitsmarktentwicklung und auf den Rückgang der Arbeitslosigkeit zurück. Vergleichswerte für die Indikatoren „Armutsrisikoquote ohne Sozialtransfers“ und „Armutsrisikoquote von Erwerbstätigen“ sind noch nicht verfügbar.

Armutsrisikoquoten messen vor allem die Ungleichverteilung von Einkommen in einer Bevölkerung mit Fokus auf die unteren Einkommensschichten.

Staatliche Sozialtransfers, die in Abhängigkeit vom Einkommen an Haushalte geleistet werden, definieren absolute Schwellen, bis zu denen Personen und Haushalte als bedürftig, und damit als anspruchsberechtigt gelten, um ihnen eine Grundversorgung nach sozialen Standards zu ermöglichen. Dies gilt für Wohngeld und Sozialhilfe, seit 2005 auch für die Grundsicherung nach SGB II und der Sozialhilfe nach SGB XII, das die Sozialhilfe einschließlich der Grundsicherung im Alter umfasst.

So weit reicht die helfende Hand vom Staat

Wenn der Armuts- und Reichtumsbericht ebenso wie langfristige Analysen auf der Basis des Sozio-Ökonomischen Panels auf steigende relative Armutsrisiken und eine geringere

Wirkung der Sozialtransfers aufmerksam macht, so ist nach der Reichweite der Sozialtransfers zu fragen: Wie viele Haushalte haben in den vergangenen Jahren Sozialleistungen erhalten? Da im Rahmen des SGB II zunehmend vollzeitbeschäftigte Erwerbstätige diese Leistung beziehen, stellt sich vor allem die Frage, wie sich der Transferbezug von Haushalten mit Erwerbstätigen längerfristig verändert hat.

auch nicht einfach die Empfängerzahlen der einzelnen Statistiken addieren. Man würde Empfänger-Haushalte und Personen teilweise mehrfach zählen, wenn Leistungen aus verschiedenen Teilsystemen bezogen werden. Durch die Zusammenführung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe in der Grundsicherung für Arbeitsuchende und die Integration des besonderen Wohngelds sowohl beim SGB II



Zwischen den Sozialleistungen bestehen Wechselbeziehungen in Bezug auf Vorrang, Nachrang und Anrechnung. Haushalte können mehrere Leistungen gleichzeitig erhalten. Daher ist es schwierig zu überblicken, wie sich verschiedene Leistungen ergänzen und in manchen Haushalten kombiniert werden. Die Einzelstatistiken geben dazu nur unvollständig Auskunft. Aufgrund der Kombination mehrerer Sozialtransfers in Haushalten kann man

wie auch beim SGB XII hat sich der Mehrfachbezug zwar reduziert, ist aber nicht beseitigt worden. Denn die Grundsicherung orientiert sich an „Bedarfsgemeinschaften“, deren Mitglieder aufgrund familiärer oder partnerschaftlicher Beziehungen füreinander finanziell eintreten müssen. Deshalb können innerhalb eines Haushaltes weiterhin Leistungen zusammentreffen, die eine Person allein in der Grundsicherung nicht gleichzeitig beziehen könnte.

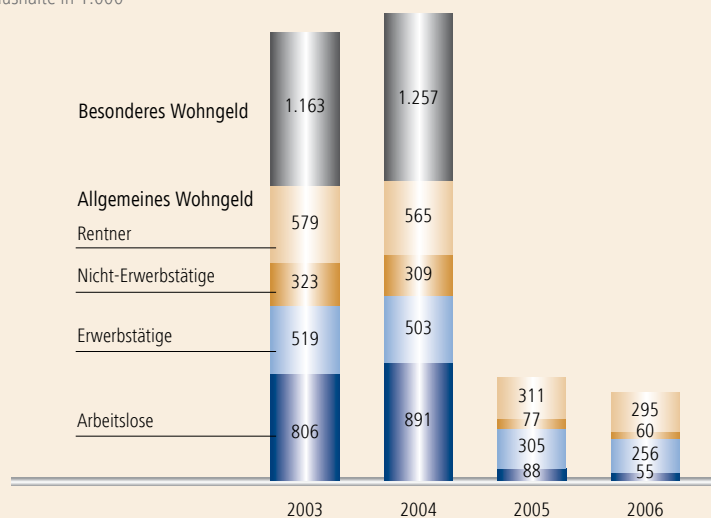
Bis 2004 konnten Haushalte Arbeitslosengeld und Arbeitslosenhilfe mit Wohngeld und Sozialhilfe kombinieren, wenn das sozio-kulturelle Existenzminimum aus einer der Leistungen allein nicht gedeckt war. Seit 2005 sind Leistungen für Unterkunft und Heizung im SGB II integriert, so dass eine Kombination von Arbeitslosengeld II mit dem allgemeinen Wohngeld entfällt. Aber eine beachtliche Zahl von Haushalten erhält zusätzlich zum Arbeitslosengeld I ergänzende Zahlungen aus dem SGB II, weil eine Kombination mit Wohngeld den Familienbedarf einschließlich Unterkunft und Heizung nicht deckt. Im Januar 2007 waren das immerhin 139.000 Haushalte.

Die Untersuchung zur Verbreitung von Sozialleistungen stützt sich auf Angaben zum Transferbezug aus den Mikrozensus der Jahre 2000 und 2003 bis 2006. In die Haushaltsanalyse einbezogen wurden die einkommens-

Abbildung 1

Allgemeines und besonderes Wohngeld

Haushalte in 1.000



abhängigen Leistungen Wohngeld, Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe bzw. Leistungen nach dem SGB II und SGB XII. Zusätzlich wurde der Bezug von Arbeitslosengeld I erfasst. Als Versicherungsleistung lässt es zwar nicht unmittelbar auf ein niedriges Haushaltseinkommen schließen, in Kombination mit Wohngeld, Sozialhilfe oder SGB-II-Leistungen verweist es jedoch auf die Bedürftigkeit des Haushalts.

Sozialhilfe und Grundsicherung bilden das untere soziale Netz. Haushalte, die solche Leistungen beziehen, gelten in der Regel als bedürftig, auch wenn einzelne Haushaltsmitglieder nicht zum Empfängerkreis gehören. Wohngeld-Haushalte müssen ebenfalls als bedürftig angesehen werden. Denn Einkommensgrenzen für Mietzuschüsse sind normalerweise niedriger als die Einkommensgrenze für die Grundsicherung. Damit liegt bei vergleichbarem Bruttoeinkommen aus Erwerbstätigkeit das Nettoeinkommen einschließlich Sozialleistungen von Wohngeld-Haushalten unter dem von SGB-II-Haushalten. Denn in der Grundsicherung werden Wohnkosten einschließlich Heizung bei angemessenem Wohnraum voll erstattet, beim Wohngeld muss hingegen ein Teil der Miete und die Heizkosten selbst getragen werden. Der starke Rückgang der Empfänger-Haushalte von allgemeinem Wohngeld von 2004 auf 2005 ist auch auf den Übergang der Empfänger in die besser ausgestattete SGB-II-Förderung zurückzuführen (vgl. Abbildung 1).

Die Reichweite der betrachteten Sozialtransfers einschließlich Arbeitslosengeld hat von 2000 bis 2004 stark zugenommen und stagnierte 2005. Im Jahr 2006 nahm sie wegen des Rückgangs beim Arbeitslosengeld ab. Im Vergleich zum Jahr 2000 erhielten vier Jahre später rund 1,1 Millionen zusätzliche Haushalte Sozialleistungen. Der Anteil der Haushalte mit Transferbezug stieg um 2,5 Prozentpunkte auf 13,7 Prozent. In der Zusammenfassung aller Transfers zeigt sich 2005, dem Jahr der Einführung der Grundsicherung, prozentual gegenüber dem Vorjahr keine Veränderung. Der Anteil der Haushalte mit bedarfsabhängiger Leistung stieg weiter an auf 10,1 Prozent im Jahr 2005 und auf 10,4 Prozent im Jahr 2006. So kompensierte der Anstieg der Empfänger-Haushalte in der Grundsicherung den Rückgang der Haushalte, die ausschließlich Arbeitslosengeld I bezogen.

Tabelle 1–3

Private Haushalte und Sozialtransfers

	2000	2003	2004	2005	2006
Tabelle 1					
Transferbezug in allen privaten Haushalten (in 1.000) ^{*)}					
gesamt	38.120	38.944	39.125	39.173	39.304
ohne Transfers	33.847	33.796	33.753	33.796	34.071
mit Transfers	4.273	5.148	5.372	5.377	5.233
Anteil mit Transfers	11,2%	13,2%	13,7%	13,7%	13,3%
<i>darunter:</i>					
nur ALG I	1.453	1.573	1.600	1.424	1.128
Anteil nur ALG I	3,8%	4,0%	4,1%	3,6%	2,9%
mit Transfers, ohne ausschl. ALG I	2.820	3.575	3.772	3.953	4.105
Anteil ohne ALG I	7,4%	9,2%	9,6%	10,1%	10,4%
Tabelle 2					
Transferbezug in Privat-Haushalten mit Erwerbspersonen (in 1.000) ^{*)}					
gesamt	29.779	29.913	29.725	30.013	29.879
ohne Transfers	25.779	25.072	24.676	24.931	24.946
mit Transfers	4.000	4.841	5.050	5.081	4.933
Anteil mit Transfers	13,4%	16,2%	17,0%	16,9%	16,5%
<i>darunter:</i>					
nur ALG I	1.452	1.572	1.599	1.422	1.127
Anteil nur ALG I	4,9%	5,3%	5,4%	4,7%	3,8%
mit Transfers, ohne ausschl. ALG I	2.548	3.269	3.451	3.659	3.806
Anteil ohne ALG I	8,6%	10,9%	11,6%	12,2%	12,7%
Tabelle 3					
Transferbezug in Privat-Haushalten mit Vollzeit-Erwerbstätigen (in 1.000) ^{*)}					
gesamt	21.749	21.245	20.889	21.168	20.971
ohne Transfers	20.305	19.606	19.239	19.676	19.643
mit Transfers	1.444	1.639	1.650	1.492	1.328
Anteil mit Transfers	6,6%	7,7%	7,9%	7,0%	6,3%
<i>darunter:</i>					
nur ALG I	696	736	728	662	516
Anteil nur ALG I	3,2%	3,5%	3,5%	3,1%	2,5%
mit Transfers, ohne ausschl. ALG I	748	903	922	830	812
Anteil ohne ALG I	3,4%	4,3%	4,4%	3,9%	3,9%

Anmerkung:

^{*)} Zu Sozialtransfers zählen: Wohngeld, Sozialhilfe, Arbeitslosenhilfe bzw. 2005/06: Grundsicherung sowie Arbeitslosengeld I.

Quelle:

Mikrozensus 2000, 2003 bis 2006; eigene Berechnungen

Übersehene Armut in der arbeitenden Bevölkerung

Im Mittelpunkt der öffentlichen Debatte um die Reformen der sozialen Sicherungssysteme stehen die Transfers an Erwerbshaushalte. Der Anstieg der Armutsrisikoquote von Erwerbstätigen und der seit Einführung der Grundsicherung wachsende Anteil von erwerbstätigen Leistungsbeziehern im SGB II haben eine Diskussion um Kombi- und Mindestlöhne entfacht. Sie führte jetzt zu gesetzlichen Verbesserungen beim Kinderzuschlag ab Oktober 2008 und beim Wohngeld ab Januar 2009. Wie sich die Reformen auswirkten, zeigt ein Vergleich des bisherigen Transferbezugs von Erwerbshaushalten mit der Entwicklung des Armutsrisikos.

Im Jahr 2005 erhielten wesentlich weniger Haushalte Wohngeld als im Jahr zuvor (vgl. Abbildung 1 auf Seite 36). Das ist nicht nur auf die Integration des besonderen Wohngelds in die Grundsicherung zurückzuführen, sondern auch auf die verringerte Anzahl von Haushalten mit Erwerbstätigen und Arbeitslosen, die Wohngeld erhalten. So sank die Zahl der Wohngeld beziehenden Erwerbstätigen von 503.000 im Jahr 2004 auf 305.000 im Jahr 2005; die Zahl der Wohngeld beziehenden Arbeitslosen sank von 891.000 im Jahr 2004 auf 88.000 im Jahr 2005. Aufgrund der in der Regel umfassenderen Leistung für Kosten der Unterkunft erscheint ein Übergang in das SGB II plausibel. Um den Transferbezug von Erwerbshaushalten über einen längeren Zeitraum zu vergleichen, werden auch die Haushalte mit einbezogen, die bei Bedürftigkeit SGB-II-Leistungen beantragen könnten (vgl. Tabelle 1 auf Seite 37).

Als Annäherung an die Größe dieser Gruppe werden Privathaushalte mit mindestens einer Erwerbsperson im Alter von 15 bis unter 65 Jahren betrachtet. Denn etwa neun Millionen Rentner-Haushalte gehören nicht zu den Antragsberechtigten des SGB II. Untersucht man die Transferleistungen inklusive Arbeitslosengeld nur innerhalb der Privathaushalte mit Erwerbspersonen, so steigt die Zahl der Erwerbs-Haushalte mit Transfereinkommen zwischen 2000 und 2005 um 1,08 Millionen (vgl. Tabelle 2 auf Seite 37). Im Folgejahr nimmt sie hingegen um 150.000 ab, während die Erwerbs-Haushalte mit einkommensabhängigen Transfers auch im Aufschwung 2006 noch um rund 140.000 auf 3,8 Millionen zunehmen. Das entspricht einem Anteil von 12,7 Prozent.

Ein etwas anderes Bild zeigt sich, wenn man nur Haushalte mit mindestens einem Vollzeit-Erwerbstätigen anschaut (vgl. Tabelle 3 auf Seite 37). Auch hier stieg bis 2004 der Transferbezug absolut und relativ. Während im Jahr 2000 rund 748.000 bzw. 3,4 Prozent der Haushalte mit Vollzeit-Erwerbstätigen einkommensabhängige Transfers erhielten, waren es 2004 schon 922.000 bzw. 4,4 Prozent. Mit der Einführung der Grundsicherung sank der Anteil jedoch in den zwei darauffolgenden Jahren auf 3,9 Prozent: 2005 auf 830.000 und 2006 auf 812.000. Für schätzungsweise 150.000 Haushalte von Arbeitslosenhilfe-Beziehern entfiel nämlich der Leistungsanspruch im SGB II, weil der Partner einer Vollzeitbeschäftigung nachging und der Haushalt damit über bedarfsdeckendes Einkommen nach den Kriterien des SGB II verfügte. Etwa um die Zahl dieser Haushalte wird der Transferbezug in den Jahren 2004 und früher zu hoch ausgewiesen, denn diese Haushalte hatten Einkommen über dem als Vergleichsmaßstab gewählten Leistungsniveau des SGB II. Beachtet man diese Korrektur, ergibt sich auch für die Jahre 2003 bis 2005 ein Anstieg der Haushalte mit einkommensabhängigen Transferleistungen von ca. 750.000 über 772.000 auf 830.000.



Im Aufschwung 2005/2006 stagnierte der Anteil von Haushalten, die bei Vollzeiterwerbstätigkeit auch Sozialleistungen erhalten, bei 3,9 Prozent. Im Jahresdurchschnitt ging die Zahl dieser Haushalte leicht zurück – nicht, weil sich die Transferabhängigkeit verringert hatte. Vielmehr hatte sich im Jahresdurchschnitt die Zahl der Vollzeitbeschäftigten verringert, da sich der Beschäftigungszuwachs erst in der zweiten Jahreshälfte bemerkbar machte.

Fazit

Transferleistungsbezug bei Vollzeiterwerbstätigkeit ist also kein Phänomen, das erst mit Einführung des SGB II zu beobachten ist. Diese Größenordnungen aus dem Mikrozensus sind mit den erwerbstätigen Leistungsbeziehern im SGB II („Aufstockern“) nur sehr eingeschränkt vergleichbar, da das Haushaltskonzept des Mikrozensus über die Bedarfsgemeinschaften einen größeren Personenzusammenhang herstellt.

Aufgrund der Kombination verschiedener Sozialtransfers und ungenügender Haushaltsinformationen zu Erwerbsbeteiligung und Einkunftsarten in den Sozialleistungsstatistiken wurde das Ausmaß bisher nicht regelmäßig sichtbar. Ergänzend zu den Armutsrisikoquoten des Armutsberichts

wird deutlich, dass die Reichweite von Sozialleistungen sowohl in der Gesamtbevölkerung als auch besonders in den Erwerbshaushalten zugenommen hat. Der sinkende Beitrag der Sozialtransfers an der Verringerung des Armutsrisikos, wie er sich aus den Zeitreihen des SOEP ergibt, dürfte daher auf das bei Wohngeld und Sozialhilfe weitgehend stagnierende Leistungsniveau zurückzuführen sein, an das mit dem SGB II unter Pauschalierung einmaliger Leistungen angeschlossen wurde.

Literatur

Bundesregierung (2008): Lebenslagen in Deutschland. Der 3. Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung. Berlin, Juli 2008.

Blos, Kerstin; Rudolph, Helmut: Verlierer, aber auch Gewinner. IAB-Kurzbericht Nr. 17/2005.

Frick, J. R.; Grabka, M. M.: Niedrigere Arbeitslosigkeit sorgt für weniger Armutsrisiko und Ungleichheit, DIW-Wochenbericht Nr.38/2008.

Der Autor



Helmut Rudolph

ist Leiter des Forschungsbereichs
„Niedrigeinkommen und Verteilung“ am IAB.
helmut.rudolph@iab.de



Personen

Aus der Welt des IAB

Personal-Nachrichten

Dr. Thomas Kruppe, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Arbeitsförderung und Erwerbstätigkeit“, hat ein Stipendium erhalten für einen Forschungsaufenthalt am European Centre for Analysis in the Social Sciences innerhalb des Institute for Social and Economic Research an der University of Essex in Colchester. Er arbeitet dort vom 26. Juli bis Ende August und nochmals vom 24. November bis Mitte Dezember 2008 an dem Thema „Selectivity in access to public, firm and self-financed training in Britain“.

Berufung in Gremien und Ehrungen

PD Dr. Lutz Bellmann, Leiter des Forschungsbereichs „Betriebe und Beschäftigung“, wurde in den Beirat des von der Hans-Böckler-Stiftung finanzierten Projekts „Umsetzung demografiefester Personalpolitik in der Chemischen Industrie“ berufen.

IAB-Direktor **Prof. Joachim Möller** erhielt am 28. Juni 2008 die Ehrendoktorwürde der Universität Lüneburg. Mit Möller werde ein Wissenschaftler ausgezeichnet, „der seine ökonomische Expertise in den Dienst der Gemeinschaft stellt und seine Erkenntnisse über die Wirtschaft dazu nutzt, immer mit Augenmaß Vertrauen zu geben und zur Wachsamkeit aufzurufen“, so die Universität Lüneburg.



Prof. Joachim Möller

Daniel Schnitzlein, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Internationale Vergleiche und Europäische Integration“, erhielt am 4. Juli 2008 den Preis der Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsgesellschaft PricewaterhouseCoopers für die beste Diplomarbeit in der kürzesten Studiendauer. Das Thema der



Daniel Schnitzlein

Diplomarbeit lautet „Intergenerationale Einkommensmobilität in Deutschland“.

Dr. Franziska Schreyer, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Bildungs- und Erwerbsverläufe“, wurde zum 1. September 2008 in den Beirat des Pilotprojekts „Studienergänzung Berufsrückkehrer/innen aus den Bereichen Maschinenbau, Elektrotechnik, Informatik“ der Otto Benecke Stiftung berufen.



Dr. Katja Wolf

Dr. Katja Wolf, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Regionale Arbeitsmärkte“ wurde in den Ausschuss für Regionaltheorie und -politik des Vereins für Socialpolitik aufgenommen. Zu diesem Zweck hielt sie einen Vortrag zum Thema „Wirkungsanalyse des BA-Modell-Konzepts ‚Erhöhte Vermittlerkapazität mit Genetic Matching‘“ auf dem Jahrestreffen des Vereins vom 17. bis 19. Oktober 2008.

Aus aller Welt ins IAB

Gäste und Kooperationspartner

John M. Abowd, Professor of Industrial and Labor Relations an der Cornell University in Ithaca/USA, war vom 30. Juni bis zum 2. Juli 2008 zu Gast im IAB, um mit dem Forschungsdatenzentrum (FDZ) und dem Kompetenzzentrum Empirische Methoden (KEM) über die Erzeugung synthetischer Datensätze zu diskutieren. Er hielt zudem im Rahmen des IAB-Colloquiums einen Vortrag zum Thema „Endogenous Mobility“.

Dr. Rüdiger Bachmann, Assistant Professor an der University of Michigan/USA, und **Dr. Christian Bayer**, Research Fellow an der Università Bocconi/Italien, besuchten das IAB vom 28. Juni bis zum 8. August 2008. Sie arbeiteten mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des FDZ an ihrem gemeinsamen Projekt „Cyclical Job Creation, Job Destruction and Wage Dispersion with Heterogeneous Firms and Heterogeneous Workers“.

Dr. Frauke Kreuter, Assistant Professor im „Joint Program in Survey Methodology“ an der University of Maryland/USA beriet den Forschungsbereich „Arbeitsmarkt und soziale Sicherung“ zur Fortentwicklung ihres Panels. In Zusammenarbeit mit Dr. Kreuter wird das IAB in Zukunft erhebungsmethodische Fragestellungen untersuchen. Ferner besuchte sie vom 4. bis 27. August 2008 das Kompetenzzentrum Empirische Methoden (KEM) im IAB, um methodische Probleme von Stichprobenerhebungen zu erörtern und Projekte mit mehreren Forschungsbereichen des IAB zu starten.

Prof. Paulino Teixeira von der Universität Coimbra/Portugal hat im Juni 2008 im Forschungsbereich „Betriebe und Beschäftigung“ an einer Studie zum Thema „Betriebsräte und Entlohnung“ mitgewirkt.

Yang Wenzhong, zuständig für Angelegenheiten der Arbeitslosenversicherung im chinesischen Arbeits- und Sozialministerium, und **Chen Lan** vom angegliederten Institute of Labour Studies besuchten am 18. Juni 2008 die Regionaldirektion Sachsen und den IAB-Regional-Standort Chemnitz. Sie informierten sich über die deutsche Arbeitsverwaltung. Die IAB-Regionalmitarbeiterin Antje Weyh referierte über „Möglichkeiten und Grenzen von Prognosen zur Arbeitsmarktentwicklung“.

Das IAB in aller Welt

Ausgewählte Vorträge

Sarah Bernhard, „Contracting Out Placement Services in Germany: Is Assignment to Private Providers Effective for Needy Job-Seekers?“, bei: Jahrestagung 2008 – Experimentelle Ökonomie: Neue Wege, neue Erkenntnisse?, Verein für Socialpolitik, Graz, 25. September 2008.



Sarah Bernhard

Katrin Drasch und **Dr. Britta Matthes**, „Improving Retrospective Life Course Data by combining Modularized Self-Reports and Event History Calendars“, bei: 7th International Conference on Social

Science Methodology, University of Naples, Italy, 3. September 2008.

Michael Feil, „Makroökonomische Modelle am IAB – Wunsch und Wirklichkeit im Wandel der Zeit“, bei: Workshop zur Entwicklung eines Internationalen Makroökonomischen Modells für das Bundesministerium für Finanzen, Berlin, 16. September 2008.



Michael Feil

Stefan Fuchs und **Dr. Corinna Kleinert**, „Academic Transfer, Incubation and Entrepreneurship – a Promising Field for Women Scientists?“, bei: 14th International Conference of Women Engineers and Scientists – A changing world: new opportunities for women engineers and scientists, Conseil National des Ingénieurs et des Scientifiques de France, Lille, 17. Juli 2008.

Martina Huber, **Alexandra Schmucker**, **Patrycja Scioch** und **Anja Spengler**, „Across the Borders – The Added Value of Process Generated Data Linked with Survey Data“ bei: 7th International Conference on Social Science Methodology, University of Naples/Italy, 4. September 2008.

Dr. Ursula Jaenichen, „Have Labour Market Reforms at the Turn of the Millennium Changed Job Durations of the New Entrants? A Comparative Study for Germany and Italy“, bei: XXIII National Conference of Labour Economics, Brescia/Italy, 11. September 2008.



Dr. Ursula Jaenichen

Dr. Susanne Koch, „Evaluationsforschung zum SGB II: Ansatzpunkte für eine wirksame Betreuung der Grundsicherungsempfänger“, bei: Fachtagung Sozialrecht 2008 – Wie kann, soll und wird es in den bisherigen ARGen und Optionskommunen weitergehen?, Berlin, 26. September 2008.

Markus Köhler und **Ulrich Thomsen**, „Data Integration and Consolidation of Administrative Data From Various Sources. Steps and Problems. The Case of German Labour Market Data“, bei: 7th International Conference on Social Science Methodology, University of Naples/Italy, 4. September 2008.

Per Kropp, „Social Network Analysis (SNA) & Network Approach (NA)“ und **Martin Wrobel**, „Das Konzept regionaler Cluster: wissenschaftlich ausgereift? Eine kritische Analyse gängiger Annahmen der aktuellen Clusterdiskussion“, bei: Frühjahrstagung der AG Netzwerkforschung der Deutschen Gesellschaft für Soziologie – Grenzen von Netzwerken, Karlsruhe, 16. Mai 2008.

Prof. Joachim Möller und **Annie Tubadji**, „Testing the Impact of Bohemians and Creative Workers on Local Labour Market Performance – A Micro-data Panel Study for Germany 1975 – 2004“, bei: Konferenz der European Regional Science Association, University of Liverpool, 28. August 2008.

Barbara Schwengler und **Kerstin Bruckmeier**, „The Impact of Federal Social Policies on Spatial Income Inequalities in Germany – Empirical Evidence from Social Security Data“, bei: 30th General Conference of The International Association for Research in Income and Wealth, Portoroz/Slowenien, 29. August 2008.



Barbara Schwengler

Dr. Christian Seysen, „Effects of Changes in Data Collection Mode on Data Quality in Administrative Data. A Methodological Case Study based on German Labour Market Data“, bei: 7th International Conference on Social Science Methodology, University of Naples/Italy, 3. September 2008.

Arne Bethmann, „Open Source Clustering“, bei: 7th International Conference on Social Science Methodology, bei: Logic and Methodology in Sociology, University of Naples/Italy, 4. September 2008.

Dr. Ulrich Walwei, „What do Unemployed Expect from Themselves? – Wage Demands of Benefit Recipients“, bei: 20th Annual Meeting, Society for the Advancement of Socio-Economics, San Jose/Costa Rica, 22. Juli 2008



Dr. Ulrich Walwei

PD Dr. Joachim Wolff, „A fistful of Euros: Does One-Euro-Job participation lead means-tested benefit recipients into regular jobs and out of unemployment benefit II receipt?“, bei: Annual Conference of the European Association of Labour Economists, Amsterdam, 20. September 2008.



PD Dr. Joachim Wolff

Arbeitslosigkeit regional

Auf verschiedenen Wegen in die Zukunft

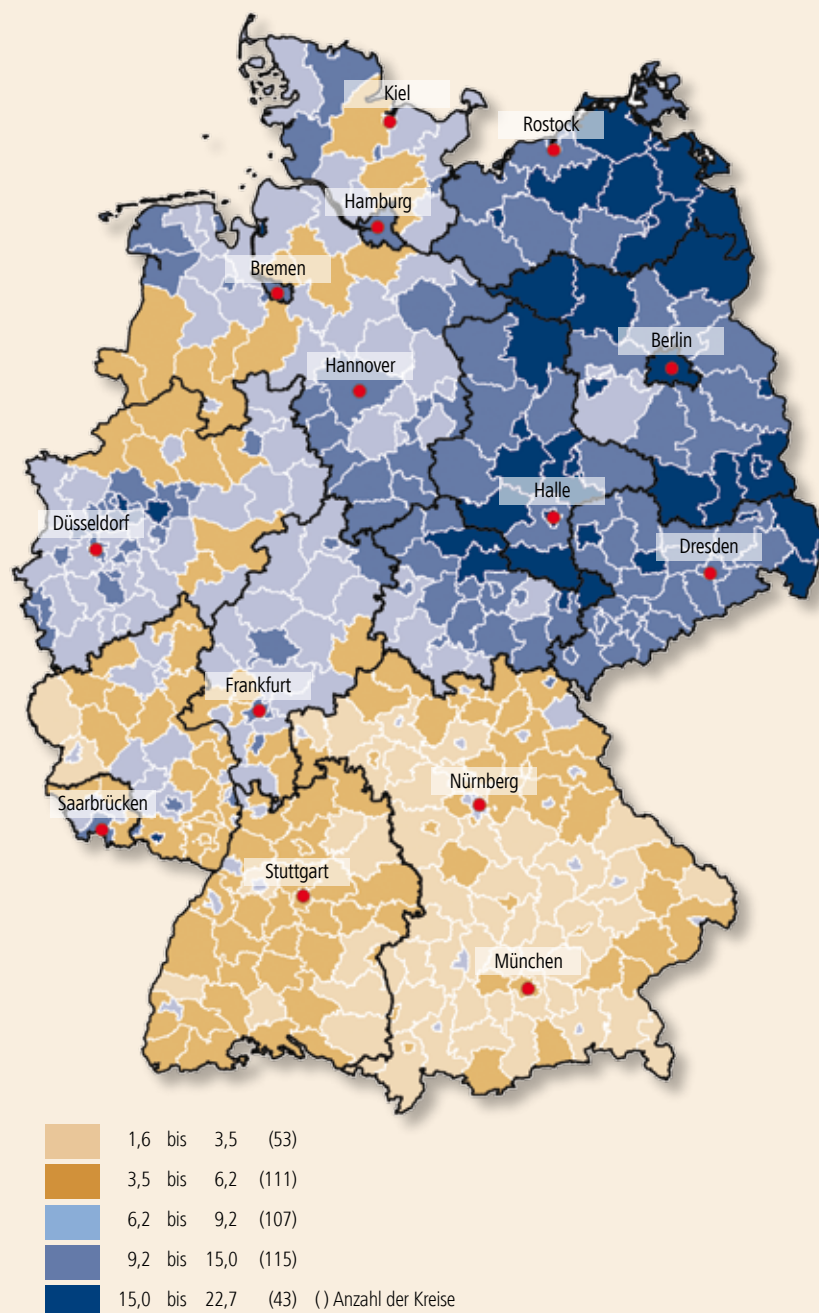
In den letzten beiden Jahren gab es in einigen Regionen so niedrige Arbeitslosenquoten, dass bereits über Vollbeschäftigung diskutiert wurde. Die Hoffnung entstand, dass sich das hohe Beschäftigungsniveau allgemein durchsetzen könnte. Sie wird sich kaum erfüllen. Denn die im Sommer und Herbst 2008 bekannt gewordenen ungünstigen Konjunkturdaten und die bedrohlichen Entwicklungen auf den Finanzmärkten überschatten die Perspektiven für den deutschen Arbeitsmarkt. In guten wie in schlechten Zeiten stellt sich die Frage, wie gleich oder ungleich die Konjunktur auf regionale Arbeitsmärkte durchschlägt.



Abbildung 1

Arbeitslosenquoten nach Kreisen im Juli 2008

in Prozent

**Arbeitslosenquoten in West- und Ostdeutschland, in Prozent**

Jede künftige Entwicklung wird an sehr unterschiedlichen Niveaus der regionalen Arbeitslosigkeit ansetzen. Ein Blick auf die Arbeitslosenquoten im Juli 2008 für die Kreise der Bundesrepublik Deutschland zeigt zunächst ein Ost-West-Gefälle (vgl. Abbildung 1). Während der Westen mittlerweile eine Quote von 7,1 Prozent aufweist, ist Ostdeutschland einschließlich Berlin bei einer Quote von 14,3 Prozent von einem Vollbeschäftigungsniveau weit entfernt. Immerhin erreichen aber inzwischen einige Regionen in Ostdeutschland bei der Arbeitslosigkeit Werte wie im Westen der Republik (vgl. Tabelle 1 auf Seite 46). Dabei handelt es sich vor allem um Regionen an der früheren innerdeutschen Grenze zu Bayern und zu Berlin mit Arbeitslosenquoten unter zehn Prozent. In den ländlichen Gebieten Ostdeutschlands, weitab von den städtischen Zentren und dem Westen, gibt es aber noch immer Regionen mit Arbeitslosenquoten von über 20 Prozent.

Gute Voraussetzungen im Süden

Die Arbeitslosigkeit in der Bundesrepublik bildet großräumige Muster: in Westdeutschland ist sie im Norden generell höher als im Süden. So sind die Regionen mit einer Quote von höchstens 3,5 Prozent vor allem in Bayern, aber auch in Baden-Württemberg und schließlich in der Umgebung von Luxemburg zu finden. Doch auch in den ländlichen Regionen von Niedersachsen und im Norden von Nordrhein-Westfalen finden sich Gebiete mit relativ niedriger Arbeitslosigkeit. Vechta weist mit 4,7 Prozent eine Arbeitslosenquote auf, wie man sie sonst nur ganz weit im Süden findet. Andererseits gibt es in Nordbayern Regionen mit untypisch hoher Arbeitslosigkeit. Schließlich fallen vor allem das Ruhrgebiet und einige Küstenstädte mit „Rekordquoten“ negativ auf, die selbst den Durchschnitt in Ostdeutschland übertreffen. Die westdeutschen Regionen mit maximaler Arbeitslosigkeit sind nahezu ausschließlich große Städte. Offenbar ist der Typ einer Region für die Arbeitsmarktlage wichtig: Für eine größere Stadt scheint eine hohe Arbeitslosenquote „normal“ zu sein, für ländliche Gebiete im Westen eine niedrige und für solche im Osten wiederum eine hohe Quote.

Im Süden der Republik findet man Arbeitslosenquoten, die noch vor kurzer Zeit als erstaunlich gegolten hätten. Es gibt einige Regionen, die eine Arbeitslosenquote von unter 2,5 Prozent ausweisen. Nicht weniger als 53 kreisfreie Städte und Landkreise lagen im Juli 2008 unter 3,5 Prozent. Ein Blick auf die Karte zeigt jedoch eine uneinheitliche Lage (vgl. Abbildung 1). Häufig liegen städtische Regionen mit höheren Arbeitslosenquoten als Inseln in ländlichen Gebieten mit niedrigen Quoten. Da es sich vor allem um ländliche Gebiete handelt, repräsentieren die Regionen mit höchstens 3,5 Prozent Arbeitslosigkeit nur rund 9,2 Prozent der Bevölkerung Deutschlands. In den Regionen mit einer Arbeitslosenquote von über 15 Prozent leben hingegen 10,9 Prozent der Bevölkerung.

Was sagt die Theorie dazu?

Könnte es sein, dass die Regionen mit hoher Arbeitslosigkeit allmählich den Anschluss an jene mit niedriger Arbeitslosigkeit schaffen und diese gut dastehenden Regionen ihrerseits noch besser werden, sodass schließlich doch Vollbeschäftigung entsteht? Jenseits der aktuellen Probleme auf den Finanzmärkten der Welt gibt es in der Volkswirtschaftslehre verschiedene Argumente, die dagegen sprechen, dass ein Zustand mit einer Arbeitslosigkeit nahe Null von Dauer sein könnte. Ein bestimmtes Arbeitslosigkeitsniveau wird vielmehr aus dem Wirtschaftsablauf heraus endogen entstehen. In einer Situation mit Vollbeschäftigung werden die Arbeitskräfte und ihre Interessenvertretungen solange höhere Löhne fordern, bis ein Teil der Betriebe diese Kosten nicht mehr tragen kann. Umgekehrt sind bei Vollbeschäftigung die Betriebe aus eigenem Interesse geneigt, relativ hohe Löhne zu zahlen, um sich eine leistungsbereite und betriebstreuere Belegschaft zu sichern. Da die Betriebe sich in diesem Fall gegenseitig überbieten, wird es bald Firmen geben, die in der Konkurrenz nicht mehr mithalten können und Arbeitskräfte entlassen müssen. So entsteht am Ende erneut Arbeitslosigkeit. Wird in einer Phase günstiger Konjunktur wenigstens in Teilregionen Vollbeschäftigung erreicht, gibt es gute Gründe anzunehmen, dass dieser Zustand nicht von Dauer sein wird.

Gefangen in der eigenen Historie

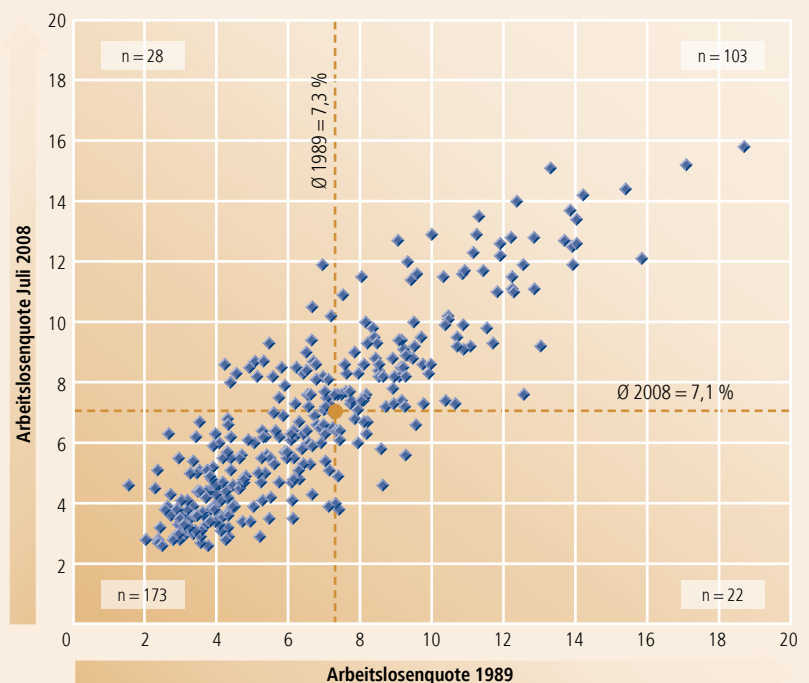
Außerdem stehen die bereits erörterten regionalen Unterschiede der Realisierung von Vollbeschäftigung entgegen, weil sie sehr stabil sind. Wird die Arbeitslosenquote von 1989 jener aus dem Jahr 2008 für die Kreise Westdeutschlands gegenübergestellt, zeigt sich, dass Regionen mit damals niedriger Quote auch heute günstige Arbeitsmarktlagen aufweisen – und umgekehrt. Die Korrelation von 1989 und 2008 beträgt nicht weniger als 0,87! Regionen mit unterdurchschnittlichen Arbeitslosenquoten im Jahr 1989 stehen auch fast 20 Jahre später eher günstig da (vgl. Abbildung 2).

Regionen sind wie „Tanker“, so der Regionalforscher Franz-Josef Bade. Haben sie einmal in eine bestimmte Richtung „Fahrt aufgenommen“, so ist es schwer, ihnen eine andere Richtung zu geben. Es gibt einen bestimmten Sockel an regionaler Arbeitslosigkeit, der von der globalen

Abbildung 2

Vergleich regionaler Arbeitslosenquoten 1989 und Juli 2008 in westdeutschen Kreisen

in Prozent



Lesehilfe:

Die durchschnittlichen Arbeitslosenquoten 1989 und im Juli 2008 sind als senkrechte bzw. waagerechte Linie abgetragen. Regionen im Feld links unten wiesen in beiden Jahren unterdurchschnittliche Arbeitslosenquoten aus. Regionen im Feld rechts oben wiesen in beiden Jahren überdurchschnittliche Werte auf. Regionen in den Feldern links oben und rechts unten haben sich im Zeitverlauf entweder relativ verbessert oder verschlechtert.

Quelle: Eigene Berechnungen

Tabelle 1

Extremwerte der Arbeitslosenquote nach Landkreisen und kreisfreien Städten Juli 2008

Minimum		Maximum	
West			
Eichstätt	1,6	Krefeld, Stadt	11,9
Unterallgäu	2,0	Regionalverband Saarbrücken	11,9
Pfaffenhofen a.d. Ilm	2,3	Köln, Stadt	12,2
Erlangen-Höchstadt	2,4	Aachen, Stadt	12,2
Biberach	2,4	Neumünster, Stadt	12,2
Erding	2,4	Hagen, Stadt	12,3
Donau-Ries	2,4	Emden, Stadt	12,4
Freising	2,5	Recklinghausen	12,6
Günzburg	2,6	Offenbach am Main, Stadt	12,6
Main-Spessart	2,7	Kiel, Stadt	12,8
Regensburg	2,7	Mönchengladbach, Stadt	12,9
Neuburg-Schrobenhausen	2,7	Flensburg, Stadt	12,9
Landshut	2,7	Wuppertal, Stadt	13,0
Ostallgäu	2,8	Wilhelmshaven, Stadt	13,3
Ebersberg	2,9	Oberhausen, Stadt	13,7
Neustadt /Aisch-Bad Windsheim	2,9	Essen, Stadt	13,9
Neumarkt i.d. Oberpfalz	2,9	Lüchow-Dannenberg	13,9
Dachau	2,9	Lübeck, Stadt	13,9
Alb-Donau-Kreis	2,9	Duisburg, Stadt	14,0
Straubing-Bogen	3,0	Kassel, Stadt	14,0
Oberallgäu	3,0	Herne, Stadt	14,2
Lindau (Bodensee)	3,0	Dortmund, Stadt	15,4
Kelheim	3,0	Pirmasens, Stadt	15,9
Dillingen a. d. Donau	3,0	Gelsenkirchen, Stadt	17,1
Traunstein	3,0	Bremerhaven, Stadt	18,7
Ost			
Hildburghausen	7,6	Niederschlesischer Oberlausitzkreis	16,3
Sonneberg	8,2	Brandenburg a. d. Havel, Stadt	16,4
Wartburgkreis	8,4	Gera, Stadt	16,5
Potsdam-Mittelmark	8,8	Anhalt-Bitterfeld	16,5
Potsdam, Stadt	8,9	Neubrandenburg, Stadt	16,6
Schmalkalden-Meiningen	9,0	Halle (Saale), Stadt	16,6
Saale-Holzland-Kreis	9,2	Ostprignitz-Ruppin	16,7
Jena, Stadt	9,3	Ostvorpommern	16,9
Bad Doberan	9,5	Wismar, Stadt	16,9
Eichsfeld	9,6	Kyffhäuserkreis	17,2
Dahme-Spreewald	9,7	Löbau-Zittau	17,3
Gotha	9,9	Hoyerswerda, Stadt	17,4
Börde	9,9	Altenburger Land	17,4
Saale-Orla-Kreis	9,9	Stralsund, Stadt	17,6
Freiberg	10,4	Stendal	17,6
Meißen	10,4	Leipzig, Stadt	17,6
Weimarer Land	10,5	Frankfurt (Oder), Stadt	17,8
Kamenz	10,6	Burgenlandkreis	17,9
Ludwigslust	10,7	Elbe-Elster	18,9
Weißeritzkreis	11,0	Oberspreewald-Lausitz	18,9
Stollberg	11,2	Mansfeld-Südharz	19,0
Saalfeld-Rudolstadt	11,5	Uckermark	20,3
Eisenach, Stadt	11,5	Uecker-Randow	20,5
Vogtlandkreis	11,5	Demmin	20,7
Mittweida	11,6	Görlitz, Stadt	22,7

Konjunktur weitgehend unabhängig ist. Dieser Sockel ist typisch für eine Region. Er führt dazu, dass die meisten Regionen die Veränderungen der Arbeitslosenquote auf Bundesebene vollständig mitmachen. Aber sie haben einen jeweils spezifischen Zuschlag oder Abschlag. Dies hat der Regionalökonom Marcus Kunz mit statistischen Methoden nachgewiesen. Werden die Entwicklungen der Arbeitslosigkeit im Bund (West) und in einzelnen Regionen grafisch dargestellt, so laufen die Kurven häufig parallel. Dies bedeutet für das Vollbeschäftigungsproblem, dass es kaum gelingen wird, niedrige Arbeitslosigkeit im ganzen Land herzustellen. Selbst bei Hochkonjunktur wird insbesondere in Ostdeutschland noch auf längere Zeit ein bestimmter Sockel an Arbeitslosigkeit bleiben.

Fazit

Aussagen über die (Voll-)Beschäftigungssituation in Deutschland sind regional differenziert zu treffen. Für den Osten der Republik kann derzeit und auf mittlere Sicht von Vollbeschäftigung keine Rede sein. Aber es gibt auch im Westen nach wie vor großstädtische Regionen, die sehr hohe Arbeitslosenquoten aufweisen und von Vollbeschäftigung ebenfalls weit entfernt sind. Unter den relativ einheitlichen institutionellen Rahmenbedingungen der Bundesrepublik Deutschland existieren sowohl Regionen, die immer noch von einer tiefen Arbeitsmarktkrise betroffen sind, als auch solche, in denen inzwischen günstige Bedingungen herrschen. Diese regionalen Unterschiede sind sehr dauerhaft.

Angesichts dieser Unterschiede wäre es eine einfache wirtschaftspolitische Strategie, zu fordern, dass Arbeitslose aus den Gebieten mit hoher Arbeitslosigkeit in solche mit niedriger wandern sollten, also zum Beispiel aus dem Norden und aus dem Osten in den Süden der Republik. Allerdings werfen neuere regionalökonomische Arbeiten aus der sogenannten „New Economic Geography“ wie die von Jens Südekum Zweifel an einer solchen Strategie auf. Sie geben zu bedenken, dass Abwanderung das Marktpotenzial, die Marktnachfrage der betreffenden Regionen, schwächt. Sie zeigen, dass der erhöhende Effekt auf die Arbeitslosigkeit durch die Schwächung des Marktpotenzials stärker sein kann als der direkt entlastende Effekt durch die

Abwanderung. Jedenfalls hat die Vergangenheit für Ostdeutschland gezeigt, dass Abwanderung kaum zu einer direkten Senkung der Arbeitslosigkeit geführt hat. Stattdessen hat hierzu unter anderem die Verbesserung der globalen Konjunktur beigetragen. Diskussionen über die Realisierbarkeit von Vollbeschäftigung kommen in der Regel dann auf, wenn sich die Wirtschaft in einer Hochkonjunktur befindet. Der mit dem Konjunkturzyklus folgende Einbruch des Wirtschaftswachstums beendet diese Diskussionen meist wieder. So überschatten die aktuellen massiven Probleme auf den Finanzmärkten der Welt die Entwicklung in den Regionen der Bundesrepublik Deutschland.

Literatur

Bade, Franz-Josef (1991): „Regionale Beschäftigungsprognose 1995“, in: MittAB 24/1, S. 25-44.

Blien, Uwe (2001): „Arbeitslosigkeit und Entlohnung auf regionalen Arbeitsmärkten“, Heidelberg, Physica.

Kunz, Marcus (2008): „Disparities, persistence and dynamics of regional unemployment rates in Germany“, IABDiscussionPaper (forthcoming).

Layard, Richard; Nickell, Stephen; Jackman, Richard (2006): „Unemployment. Macroeconomic Performance and the Labour Market“ (new edition), Oxford: Oxford University Press.

Südekum, Jens (2005): „Increasing Returns and Spatial Unemployment Disparities“, in: Papers in Regional Science 84/2, S. 159-181

Die Autoren



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



Van Phan thi Hong
ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungs-
bereich „Regionale Arbeitsmärkte“ am IAB.
Van.Phan-thi-Hong@iab.de

Arbeits- und Erwerbslosigkeit in der Statistik

Springreglement international



Ob man das Ziel niedriger Arbeitslosenzahlen erreicht, hängt auch davon ab, wie schwierig der Weg dorthin ist. Legt man die Latte hoch und erfasst viele Nichterwerbstätige in der Statistik, gestaltet sich der Ritt ins Ziel härter. Nationalen Konzepten von Arbeitslosigkeit und dem international verwendeten Konzept der Erwerbslosigkeit ist gemein, dass beide fehlende Jobs unzureichend offenlegen. Ein Ländervergleich zeigt, dass Deutschland die Hindernisse auf dem Parcours nicht zu leicht wählt.

Die deutsche wie auch andere nationale Arbeitslosenstatistiken erfassen in der Regel alle Menschen, die arbeitslos gemeldet sind. Sie sind im Wesentlichen ein Spiegel der Sozialgesetzgebung eines Landes und Ausdruck erworbener Ansprüche an die Arbeitslosenversicherung. So fordert das deutsche Sozialgesetzbuch (SGB) eine Meldung bei einer Agentur für Arbeit oder einem kommunalen Träger und die Suche nach einer Beschäftigung von mindestens 15 Wochenstunden, um offiziell als arbeitslos zu gelten. Zudem müssen Arbeitslose der Arbeitsvermittlung zur Verfügung stehen. Andererseits kann nach dem SGB III trotz registrierter Arbeitslosigkeit eine Erwerbstätigkeit mit einem Umfang von unter 15 Stunden ausgeübt werden.

Aufgrund sozialrechtlicher Besonderheiten und unterschiedlicher Abgrenzungskriterien sind nationale Arbeitslosenstatistiken kaum vergleichbar. In vielen Ländern haben sich deshalb die Standards der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) durchgesetzt.

Erwerbslos nach internationalem Standard

Die harmonisierte ILO-Erwerbslosenstatistik basiert auf der Selbstausskunft von Befragten in einer Stichprobenerhebung, die alle europäischen Länder im Rahmen nationaler Arbeitskräfteerhebungen durchführen. Die ILO-Erwerbslosenstatistik legt eine einheitliche Definition von Erwerbstätigkeit und Erwerbslosigkeit zugrunde. Nach dem Labour Force Konzept der ILO wird die Beteiligung der Bevölkerung am Erwerbsleben in Form von Erwerbspersonen (Erwerbstätige und Erwerbslose) und Nichterwerbspersonen definiert. Als erwerbslos gilt demnach jede Person im Alter von 15 bis 74 Jahren, die nicht erwerbstätig ist, aber in den letzten vier Wochen vor der Befragung aktiv nach einer Tätigkeit gesucht hat. Eine neue Arbeit muss innerhalb von zwei Wochen aufgenommen werden können. Auf den zeitlichen Umfang der gesuchten Tätigkeit kommt es nicht an. Auch müssen weder eine Agentur für Arbeit noch ein kommunaler Träger in die Suchbemühungen eingeschaltet werden. In der ILO-Statistik sind somit einerseits Erwerbslose enthalten, die die Bundesagentur für Arbeit nicht als arbeitslos zählt. Andererseits gelten in der Statistik der Bundesagentur für Arbeit auch Menschen als arbeitslos, die nach Definition der ILO-Arbeitsmarktstatistik nicht erwerbslos sind. Das ILO-Konzept orientiert sich strenger als das Arbeitslosenkonzept des SGB III an der Verfügbarkeit für den Arbeitsmarkt und dem aktiven Bemühen um einen Arbeitsplatz. Das Kriterium „aktive Suche“ schließt Menschen aus, die Arbeit wollen, sich aber nicht aktiv danach umsehen. Somit ist die ILO-Definition, die mittlerweile Standard in vielen Ländern ist, einerseits sehr eng. Andererseits ist sie aber auch sehr weit, da alle Arbeitssuchenden – unabhängig von der gewünschten Stundenzahl – zu den Arbeitslosen zählen. Auch beispielsweise Schüler, Studenten und Rentner. Trotzdem erfasst die ILO-Erwerbslosenstatistik:

- Die Teilnehmer an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen dann nicht als erwerbslos, wenn diese angeben, dass sie derzeit keine Arbeit suchen und/oder nicht verfügbar sind.
- Nur einen Teil der inaktiven Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter. Denn die ILO-Kriterien erfüllt nicht, wer als

erwerbsunfähig eingestuft ist, sich im Vorruhestand befindet oder langfristig krank geschrieben ist und deshalb nicht mehr arbeiten kann oder will.

- Nicht Personen, die unfreiwillig teilzeitbeschäftigt sind und ihre Arbeitszeit gerne ausdehnen würden.

Ausmaß der verdeckten Arbeitslosigkeit in Deutschland

Im Zuge der Hartz-Reformen wurde die deutsche Arbeitslosenstatistik stärker an die internationalen Standards angepasst. So wurde die Legaldefinition von Arbeitslosigkeit insofern ergänzt, als dass nach Paragraph 16 Abs. 2 SGB III alle Teilnehmer an Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik nicht als arbeitslos zählen. Dies betrifft auch Arbeitssuchende, die einen Ein-Euro-Job annehmen und daher in die Erwerbstätigenrechnung des Statistischen Bundesamtes einfließen. Denn nach dem ILO-Konzept gilt eine Person unabhängig von ihrem rechtlichen Status als erwerbstätig, wenn sie zur volkswirtschaftlichen Wertschöpfung beiträgt und daraus Einkommen erzielt. Diese Logik übernahm die nationale Arbeitslosenstatistik. So zählen Ein-Euro-Jobber dort nun auch als Arbeitssuchende, nicht aber als Arbeitslose.

Es gibt jedoch hierzulande verschiedene Konzepte, die von der Bundesagentur für Arbeit auf den Grundlagen des SGB III erstellte Statistik zu erweitern. Zum einen berechnet der Sachverständigenrat zur Begutachtung der



gesamtwirtschaftlichen Entwicklung den Umfang verdeckter Arbeitslosigkeit. Zu den verdeckten Arbeitslosen werden subventionierte Beschäftigte und Teilnehmer an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen gezählt.

Das IAB berechnet mit einem unterschiedlichen, aber in der Intention ähnlichen Konzept wie der Sachverständigenrat die sogenannte Stille Reserve. Der Grundgedanke hinter der Stillen Reserve orientiert sich an der wirtschaftspolitischen Zielsetzung eines hohen Beschäftigungsstandes. Trotz unterschiedlicher Konzepte entspricht die Größenordnung der vom IAB berechneten Stillen Reserve in etwa der verdeckten Arbeitslosigkeit des Sachverständigenrates. Die gesamte Stille Reserve, die die Stille Reserve in Maßnahmen und die Stille Reserve im engeren Sinn umfasst, schätzte das IAB auf der Basis von Zahlen aus dem Mikrozensus für 2006 auf rund 1,4 Millionen Menschen.

empfänger nach der sogenannten 58er-Regelung sind. ALG-I- und ALG-II- Empfänger werden dann nicht mehr als arbeitslos geführt, wenn sie älter als 58 Jahre sind und ihnen innerhalb von zwölf Monaten kein sozialversicherungspflichtiger Job angeboten wurde.

Nach dem IAB-Konzept verändert sich die Stille Reserve in Abhängigkeit von der Situation am Arbeitsmarkt. Bei einer Verschlechterung des Arbeitsmarktes wird die Stille Reserve auf-, bei einer Verbesserung abgebaut. Die Berechnungen zur Entwicklung der Unterbeschäftigung auf Basis von BA-Zahlen zeigen, dass seit 2005 nicht nur die registrierte Arbeitslosigkeit um 22 Prozent, sondern auch die Unterbeschäftigung um rund 18 Prozent zurückgegangen ist (vgl. Tabelle 1). Der starke Rückgang der Arbeitslosigkeit seit 2006 kann folglich nicht auf „statistische Tricks“ zurückgeführt werden.

Tabelle 1

Struktur der Unterbeschäftigung in Deutschland*

Deutschland	1998	2004	2005	2006	2007
Registrierte Arbeitslose	4.281	4.381	4.861	4.487	3.776
Stille Reserve in Maßnahmen	695	842	687	768	784
Stille Reserve im engeren Sinne	1276	945	719	701	580
Unterbeschäftigung	6.252	6.168	6.267	5.956	5.140

*Jahresdurchschnitte in 1000

Quelle: Bundesagentur für Arbeit; Berechnungen des IAB eigene Berechnungen

Die Stille Reserve im engeren Sinne setzt sich aus Personengruppen zusammen, die grundsätzlich erwerbsbereit sind, aber in Zeiten einer schlechten Arbeitsmarktlage aus den verschiedensten Gründen nicht mehr in offiziellen Statistiken erscheinen. Zu dieser Stillen Reserve im engeren Sinne zählen zum Beispiel Frauen, die nach der Kindererziehungsphase wieder erwerbstätig werden wollen, aber den Hausfrauenstatus beibehalten, bis ihre Stellensuche erfolgreich ist. Auch Jugendliche, die keinen Ausbildungsplatz finden, gehören dazu. Zu der Stillen Reserve in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen zählen neben den Personen in Weiterbildungs- und Trainingsmaßnahmen auch diejenigen, die eine Reha-Maßnahme absolvieren oder Leistungs-



Seit der Hartz-IV-Reform ist die Arbeitslosenstatistik transparenter geworden. Mit der Einführung der Grundsicherung für Arbeitsuchende im Januar 2005 mussten sich bislang nicht registrierte Sozialhilfebezieher und Partner von erwerbsfähigen Hilfebedürftigen erstmals arbeitslos melden und wurden so in der Arbeitslosenstatistik „sichtbar“. Während in der rückläufigen Entwicklung der Stillen Reserve im engeren Sinne seit 2006 insbesondere die günstigere konjunkturelle Entwicklung zum Tragen kommt, lässt sich der Rückgang von 2004 auf 2005 um rund 220.000 eigentlich nur durch den mit Hartz IV verbundenen Statistik-Effekt erklären. Während nach Einführung des SGB II die Zahl der Registrierten anstieg, ging

die Stille Reserve im engeren Sinne aufgrund der Gesetzesänderung zurück. Insgesamt fand also eine Umschichtung von der verdeckten zur offenen Arbeitslosigkeit statt. Dies hat die Transparenz der Arbeitslosenstatistik zweifelsohne erhöht. Alles in allem lag die gesamte Unterbeschäftigung im Jahresdurchschnitt 2007 um 1,36 Mio (= 36 Prozent) über der Zahl der registrierten Arbeitslosen.

Allerdings sind zwei weitere Aspekte auf dem Weg zu einer „ehrlicheren“ Arbeitslosenstatistik zu beachten. Zum einen erfasst das Konzept der Stillen Reserve nach wie vor nicht den Teil des latenten Erwerbspersonenpotenzials, der aufgrund sozialrechtlicher Regelungen wie Altersteilzeit aus dem Erwerbsleben ausscheidet oder sich in beschäftigungsschaffenden Maßnahmen wie ABM befindet. Zählt man zur Unterbeschäftigung auch Personen in ABM und Arbeitsgelegenheiten, die statistisch als erwerbstätig

Verdeckte Arbeitslosigkeit im Ausland

Auch in der dänischen, britischen oder niederländischen Arbeitslosenstatistik gelten Teilnehmer an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen nicht als arbeitslos. Trotz einer Annäherung der nationalen Arbeitsmarktstatistiken an das ILO-Konzept gibt es im Ländervergleich nach wie vor erhebliche Unterschiede. So differiert die sozialrechtlich bedingte Erfassung von Arbeitslosen vor allem hinsichtlich der Personengruppen, die man als „verdeckte Arbeitslose“ bezeichnet. Allerdings liegen für die Nachbarländer keine der deutschen „Stillen Reserve“ vergleichbaren Berechnungen vor. Ein Blick auf die Leistungsempfängerzahlen in Dänemark, Großbritannien, den Niederlande und Schweden zeigt jedoch, dass dort im Vergleich zu Deutschland ein weitaus geringerer Anteil der erwerbsfähigen Sozialleistungsempfänger arbeitslos gemeldet ist. Die Bezieher von Erwerbsminderungs- und



gezählt werden, so erhöht sich die Zahl im Jahr 2007 auf rund 5,5 Millionen. Dies kann als Unterbeschäftigung im weiteren Sinne bezeichnet werden. Die Zahl dieser Maßnahmen ist in den vergangenen Jahren in etwa konstant geblieben, es hat sich allerdings eine Verschiebung weg von ABM hin zu Arbeitsgelegenheiten vollzogen.

Zum anderen wären auf dem Weg zu einer „ehrlicheren“ Arbeitsmarktstatistik diejenigen Personen herauszurechnen, die gar nicht mehr arbeiten wollen. Nach Daten des Sozioökonomischen Panels (SOEP) aus dem Jahr 2007 stehen rund zehn Prozent der Arbeitslosen dem Arbeitsmarkt überhaupt nicht mehr zur Verfügung.

Frührenten, von Krankengeld und Sozialhilfe, die mit einer eingeschränkten Arbeitsmarktverfügbarkeit verbunden sind, übersteigen den Anteil der Arbeitslosengeldbezieher um ein Vielfaches. Beispielsweise lag der Anteil der Bezieher von Erwerbsunfähigkeitsrenten 2004 in den Niederlanden bei 8,8 Prozent, in Großbritannien bei 7,7 Prozent, aber in Deutschland nur bei 3,1 Prozent aller Personen im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 64 Jahren. Viele Nichterwerbstätige, die weder arbeitslos gemeldet noch beschäftigt sind, erhalten anstelle von Arbeitslosengeld andere Sozialleistungen.

Würde man die Maßstäbe der deutschen Definition von Erwerbsfähigkeit in Dänemark, Großbritannien, den Niederlanden und Schweden anlegen, würde ein beträcht-

licher Teil der inaktiven Sozialleistungsbezieher dort als erwerbsfähig eingestuft und entsprechend auch in der Arbeitslosenstatistik auftauchen. In den Niederlanden würde sich die Arbeitslosenquote wohl mehr als verdoppeln. So wird der Anteil versteckter Arbeitsloser an den Neuzugängen in Erwerbsunfähigkeit zwischen 1994 und 2003 vom niederländischen Centraal Planbureau auf elf Prozent geschätzt. Schwedische Forscher schätzen diese Quote sogar auf über 20 Prozent im Vergleich zur offiziell ausgewiesenen Arbeitslosenquote von sechs Prozent im Jahr 2005. Neben den 130.000 Teilnehmern in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen wären gut die Hälfte der 600.000 Schweden eigentlich arbeitslos, weil sie entweder über längere Zeit krankgeschrieben oder bereits in Frührente sind.

Vergleicht man die Arbeitslosenraten nach der jeweiligen nationalen Definition mit den harmonisierten ILO-Erwerbslosenquoten ergibt sich ein weiterer Hinweis, dass viele Arbeitslose in den offiziellen Arbeitslosenstatistiken anderer Länder nicht berücksichtigt sind (vgl. Tabelle 2).

Tabelle 2

Verhältnis von national registrierten Arbeitslosen zu ILO-Erwerbslosen 2003

in Prozent

Land	Deutschland	Großbritannien	Niederlande	Schweden
Arbeitslose/Erwerbslose	104	60	54	72

Quelle: EUROSTAT, 2006

In den Niederlanden sind 54 Prozent der in der standardisierten Erwerbslosenstatistik ausgewiesenen Menschen ohne Beschäftigung auch in der nationalen Arbeitslosenstatistik als arbeitslos registriert. In Großbritannien sind es 60 Prozent und in Schweden 72 Prozent. In Deutschland wurden 2003 dagegen in der Statistik der Bundesagentur mehr Arbeitslose gezählt als in der Erwerbslosenstatistik.

Die Autorin



Regina Konle-Seidl

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin des Forschungsbereichs „Internationale Vergleiche und Europäische Integration“ am IAB.
regina.konle-seidl@iab.de

Fazit

Trotz einer Unterfassung der Arbeitslosigkeit um knapp 40 Prozent ist die deutsche Arbeitslosenstatistik im internationalen Vergleich insbesondere seit der Hartz-IV-Reform relativ transparent. In den als beschäftigungspolitisch erfolgreich geltenden Nachbarländern sind zwar die Beschäftigungsquoten höher als in Deutschland, aber auch das Ausmaß der verdeckten Arbeitslosigkeit. In Dänemark, Großbritannien, den Niederlanden und Schweden wird die offizielle Arbeitslosigkeit im Vergleich zu Deutschland wesentlich enger abgegrenzt. Mit der „Stillen Reserve“ steht in Deutschland ein umfassendes Konzept zur Erfassung von verdeckter Arbeitslosigkeit zur Verfügung, das es so detailliert in anderen Ländern nicht gibt. In letzter Zeit werden Forderungen nach einer „ehrlicheren“ Arbeitslosenstatistik laut, die alle Personen mit Beschäftigungsproblemen als arbeitsuchende Arbeitslose ausweist – einschließlich Ein-Euro-Jobber, Teilnehmer an Qualifizierungsmaßnahmen und unfreiwillig Teilzeitbeschäftigte. In der Statistik stehen den bisher nicht erfassten Personen jedoch erfasste Personen gegenüber, die Umfragen zufolge nicht nach einer Beschäftigung suchen und folglich kein Beschäftigungsproblem im eigentlichen Sinne haben.

Literatur

Brenke, K. (2008): Arbeitslose Hartz-IV-Empfänger: Oftmals gering qualifiziert aber nicht weniger arbeitswillig. In: Wochenbericht des DIW Berlin 43/2008, S. 678-684.

Koning P.; van Vuuren, D. (2007): Hidden Unemployment in Disability Insurance. In: Labour 21 (4/4), S. 611-636.

Konle-Seidl, R.; Lang, K. (2006): Von der Reduzierung zur Mobilisierung des Arbeitskräftepotenzials. IAB-Forschungsbericht 15/2006.

Melis, A.; Lüdeke, B. (2006): Registered unemployment (RU) compared with harmonised unemployed (LFS). EUROSTAT Working Papers. Luxemburg.

Weber B.; Fuchs, J. (2007): Verdeckte Arbeitslosigkeit in Deutschland. Umfang, Struktur und Entwicklung. In: Gesundheits- und Sozialpolitik 9-10/2007, S. 43-53.



Hilfebedürftige Arbeitslose in der Fallbearbeitung

Trainer trifft Mensch

Die Bekämpfung von Armut und Langzeitarbeitslosigkeit stellt ein besonderes und nicht eben einfaches Feld der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik dar. Will man ein hohes Beschäftigungsniveau sichern, ist es wichtig, auf diesem Feld gute Lösungen zu finden und umzusetzen. Menschen reagieren ganz unterschiedlich auf Arbeitslosigkeit: Manche sind hoch motiviert, andere resignieren. Die Fachkräfte der Grundsicherungsträger sollten in ihrer Beratung und Betreuung darauf eingehen. Aktivierende soziale Dienstleistungen können nur dann erfolgreich sein, wenn das Zusammenspiel beider Seiten gelingt.

Auch wenn die Arbeitsmärkte in absehbarer Zeit angespannt auf die Finanzkrise reagieren werden, beginnt die womögliche Talfahrt von einem hohen Niveau: So hat sich die Arbeitslosenquote durch den deutlichen und seit 2006 andauernden Beschäftigungszuwachs in Deutschland stark reduziert. Doch eine genauere Betrachtung zeigt, dass diese günstige Entwicklung sehr ungleichmäßig ausfällt. Die Zahl der im Bereich der Arbeitslosenversicherung des SGB III gemeldeten Arbeitslosen ist seit 2005 von gut zwei auf unter eine Million Personen gesunken. Schwieriger stellt sich die Situation im Bereich der Grundsicherung für Arbeitsuchende (SGB II) dar. Hier hat sich die Zahl der Arbeitslosen zwar auch verringert, im Vergleich jedoch deutlich weniger stark: Nach rund 2,8 Millionen im Jahr 2005 waren es im August 2008 immer noch etwas mehr als 2,2 Millionen. Unter allen Arbeitslosen in Deutschland sind es inzwischen 70 Prozent, die im Rechtskreis SGB II betreut werden. Zu diesen tritt eine nochmals etwas größere Gruppe von rund 2,7 Millionen Arbeitslosengeld-II-Empfängern, die gegenwärtig nicht arbeitslos sind. Hier handelt es sich um Erwerbsfähige, die zur Schule gehen, an Maßnahmen teilnehmen, eine nicht bedarfsdeckende Erwerbstätigkeit ausüben oder aber temporär dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen, beispielsweise wegen der Betreuung kleiner Kinder.





Auch diese Gruppen sind beim Ziel einer hohen Beschäftigung zu bedenken, da ihr Status als nicht arbeitslose Leistungsbezieher zeitlich meist begrenzt und ein späterer Übergang in Arbeitslosigkeit nicht unwahrscheinlich ist. Eine Ausnahme bilden hilfebedürftige Erwerbstätige, bei denen nicht Integration schlechthin, sondern eine höherwertige oder umfänglichere Beschäftigung das vordringliche Ziel ist. Die ungleiche Entwicklung von Arbeitslosenversicherung und Grundsicherung verdeutlicht: Ein weiter gehender Abbau der Arbeitslosigkeit wird erfolgreich nur sein, wenn insbesondere auch erwerbsfähige Hilfebedürftige nachhaltig in Beschäftigung integriert werden können.

Vielfältige Biografien und Lebenslagen

Leistungsbezieher im Rechtskreis SGB II bilden bei weitem keine homogene Gruppe. Abgesehen von der erwähnten Besonderheit, dass im Fall der Bedürftigkeit auch nicht-arbeitslose Personen Leistungen beziehen können, sind es ganz unterschiedliche Lebenssituationen und Erwerbsbiografien, die – zumindest zeitweise – in Bedürftigkeit führen. So finden sich beispielsweise Langzeit- wie Kurzarbeitslose unter den Leistungsbeziehern, je nachdem, ob vor Eintritt der Arbeitslosigkeit eine sozialversicherungspflichtige, geringfügige oder selbstständige Erwerbstätigkeit lag. Manche der arbeitslosen Hilfebedürftigen waren praktisch noch nie erwerbstätig, sei es, weil sie erst vor kurzem ihren Schulbesuch beendet haben, sei es, weil sie sich über Jahre hinweg hauptberuflich der Haushaltsführung und Kindererziehung gewidmet haben. Und ebenso vielfältig sind die Hemmnisse, die dem (Wieder-)Eintritt in Beschäftigung entgegenstehen: Mangelnde, veraltete oder wenig nachgefragte Qualifikationen können die Chancen ebenso mindern wie eingeschränkte Mobilität oder nur schlecht ausgebildete soziale Netzwerke, die ihre wichtige Funktion bei der Stellensuche nicht erfüllen können. Nicht selten ist die eingeschränkte Beschäftigungsfähigkeit auch mit bestimmten Merkmalen der Person (wie Suchtkrankheiten, psychosoziale und gesundheitliche Einschränkungen, Sprachdefizite oder das Lebensalter) verbunden. Ob hierbei tatsächliche Leistungsdefizite oder auch Vorurteile der Personalverantwortlichen ursächlich sind, ist nicht immer einfach zu entscheiden.

So vielfältig wie die Gruppe der Leistungsbezieher und die Gründe für deren eingeschränkte Beschäftigungsfähigkeit sind auch die Reaktionsweisen der Betroffenen und der Beratungs- und Betreuungsbedarf, den die Träger der Grundsicherung zu erfüllen haben. Auf lange Sicht zeigen sich bei vielen Erwerbslosen Beschränkungen des Selbstwertgefühls und der Überzeugung, durch eigenes Handeln etwas bewirken zu können. Mitunter treten Auflösungstendenzen der zeitlichen und sozialräumlichen Orientierung auf. Den hiervon Betroffenen entgleitet in Teilen ihr Alltagsleben und die Fähigkeit, sich im gesellschaftlichen Positionsgefüge zu bewegen, also zum Beispiel auf angemessene Weise mit dem Arbeitsvermittler im Jobcenter zu kommunizieren. Von solchen schwerwiegenden Beschrän-



kungen der Handlungsfähigkeit sind jedoch keineswegs alle Leistungsbezieher betroffen. Qualitative Studien des IAB zeigen, dass viele Hilfebedürftige neue und zukunftsgerichtete Handlungspläne entwickeln, statt der Orientierung verlustig zu gehen. An die Stelle von Auflösungstendenzen können dann mehr oder minder eigensinnige Deutungen der eigenen Lage und Erwartungen für die Zukunft treten. Diese können zielführend für eine Wiedereingliederung sein, zeigen in machen Fällen jedoch auch Züge einer weltabgewandten Rationalisierung der eigenen Lage, etwa wenn lang anhaltende Erwerbslosigkeit zu einem politischen Gestus („sich der Kapitalverwertungslogik entziehen“) oder einem Leben als Privatier („endlich habe ich Zeit zum Lesen“) umgedeutet wird.

Muster der Lebensbewältigung

Von großer Bedeutung für die Wirkungen von Langzeitarbeitslosigkeit und damit einhergehender Hilfebedürftigkeit ist also, wie Betroffene mit ihrer Situation umgehen, Handlungspotenziale entdecken und wahrnehmen und ihre Ziele neu justieren. Empirische Daten zu diesen Mustern der Aneignung und Verarbeitung stellt eine am IAB in den Jahren 2006 bis 2008 durchgeführte Mehrfachbefragung von gut 100 erwerbsfähigen Hilfebedürftigen bereit. Hierbei wurden Methoden der qualitativen Sozialforschung, unter anderem biografisch-narrative Interviews, eingesetzt. Die Analyse dieser Befragungsdaten ergab, dass vier grundsätzliche Verarbeitungsmuster unterschieden werden können.

Beim ersten Typus wird die Erfahrung von Langzeitarbeitslosigkeit und Hilfebedürftigkeit als Freisetzung in einem umfassenden Sinn verstanden: Diese Hilfebezieher haben häufig erleben müssen, wie sie aus einem ehemals stabilen Beschäftigungsverhältnis entlassen wurden und trotz intensiver Bemühungen keinen Wiedereintritt ins Erwerbsleben fanden. Sie sind in der Regel sehr gut in soziale Netzwerke integriert und bewältigen ihr alltägliches Leben nunmehr jenseits der Sphäre der Erwerbsarbeit. Sie konzentrieren sich auf marktferne und gemeinschaftsbezogene Felder wie die Familie, die Nachbarschaft, das Ehrenamt oder das Vereinsleben.

Anders der Typus des Moratoriums, bei dem die eigene Arbeitslosigkeit und Hilfebedürftigkeit als vorübergehende Episode betrachtet wird, die auch Chancen bereitstellt. So streben diese Menschen häufig danach, die Phase der Erwerbslosigkeit zur Entwicklung der eigenen Person und zur Steigerung ihrer Ressourcen für eine autonome Lebensführung zu nutzen. Da mag es um die Überwindung persönlicher Defizite oder die Steigerung der eigenen beruflichen Qualifikationen gehen. Mitunter stehen aber auch grundlegendere Entwicklungsziele im Vordergrund, etwa die Steigerung von Selbstwertgefühl und Selbstbestimmung, beispielsweise nach einer Scheidung. Am Ende dieser Entwicklungsphase soll der (Wieder-)Einstieg in Erwerbsarbeit stehen, weshalb die Pläne zur eigenen Weiterentwicklung stets befristet und mehr oder weniger konkrete Erwartungen an den Wiedereinstieg in Erwerbsarbeit vorhanden sind.

Der dritte Typus einer Erwerbsarbeitsorientierung in der Grundsicherung orientiert sich stark am Ideal der Erwerbsarbeit als Grundlage gesellschaftlicher Anerkennung und Existenz, verbindet dies aber gedanklich mit dem als unverzichtbar verstandenen Bezug von Grundsicherungsleistungen. Lebensführung und zeitliche Strukturierung des Alltags basieren auf Substituten außerhäuslicher Erwerbsarbeit, beispielsweise auf geförderter Beschäftigung oder Arbeitsgelegenheiten. In materieller Hinsicht gelingt es diesen Personen zuweilen, durch die Kombination von Grundsicherungsleistungen und Zuverdienst (ggf. auch nicht gemeldetem Zuverdienst) in relativ stabiler und subjektiv befriedigender Weise an konsumgestützter sozialer Anerkennung teilzuhaben.

Der vierte und letzte Typus, der der Exklusion, ist stark durch die Erfahrung von Hilflosigkeit und Fremdbestimmung gekennzeichnet. Personen dieses Typs bilden fatalistische und resignative Wahrnehmungswelten und Deutungen aus, sehen sich selbst dauerhaft und irreversibel von der Teilhabe am Arbeitsmarkt und damit von der ihnen zentral erscheinenden Quelle von Anerkennung ausgeschlossen. Trotz einer häufig feststellbaren hohen Arbeitsmotivation haben Menschen dieses Typs kaum Zugang zur Erwerbsarbeit, sei es aufgrund erheblicher Qualifikationsmängel, gesundheitlicher Einschränkungen, defizitärer sozialer Kompetenzen oder eben aufgrund ihrer resignativen Lebenshaltung. Gleichmaßen schlecht ist oftmals ihr Zugang zu Netzwerken und Angeboten der sozialen Hilfe oder der kommunalen Daseinsvorsorge. Da dieser Typus die bezogene Transferzahlung nur sehr begrenzt durch andere Ressourcen wie Zusatzverdienste oder Hilfsangebote des sozialen Nahbereichs ergänzen kann, überrascht es nicht, dass bei ihnen die Ausstattung mit materiellen Gütern und die realisierbaren Konsumpotenziale mitunter sehr eingeschränkt sind.

In Bewegung kommen

Welche Aufgaben stellen sich hier den Grundsicherungsträgern? Die Wirkung von arbeitsmarktpolitischen Beratungs- und Betreuungsinstrumenten lässt sich aus deren Inhalt und Zweck allein nicht ableiten. Entscheidend für das Zustandekommen förderlicher oder hemmender Effekte

ist ebenso sehr die Art und Weise, wie erwerbsfähige Hilfebedürftige diese Angebote verstehen und für sich selbst nutzbar machen. Dieses Zusammenwirken von Angebotsleistung und Nachfragestruktur ist nicht etwa ein prinzipiell überwindbares Defizit der Leistungserbringung, sondern schlechterdings nicht hintergebar: Es folgt der Natur der Dienstleistung, um die es geht.

Aktivierende soziale Dienstleistungen können nur erbracht werden, wenn ihre Nutzerinnen und Nutzer mit ihnen aktiv umgehen, sie nachfragen und ihnen Zugang verschaffen in ihre Lebenspraxis und Alltagswelt. Und welchen Ertrag jene dann haben, ob man von Erfolg oder Misserfolg sprechen mag, hängt vom Zusammenspiel der beteiligten Seiten im Hilfeprozess ab: Welche Sensitivität





entwickeln die Fachkräfte für die jeweiligen Lebenswirklichkeiten der Klienten? In welchem Maße gelingt es ihnen, die Handlungsorientierungen, Fähigkeiten, Neigungen und Schwächen von Arbeitslosen in einen konkreten Hilfeplan zu integrieren? Mit Blick auf die Klienten ist entscheidend, in welcher subjektiven Lebenswirklichkeit sie sich befinden, welche Aufgaben und Pläne für sie selbst biografisch anstehen. Davon hängt nicht nur ab, ob und wie sie die angebotenen Dienstleistungen nachfragen, sondern insbesondere auch, wie sie die Förderangebote lebenspraktisch in Bewegung setzen.

Aus dieser Verflechtung kommt man nicht heraus. Soziale Dienstleistungen setzen in der Regel eine persönliche und kooperative Erbringung voraus. Sie können nur gemeinsam produziert und konsumiert werden, wobei Übereinstimmungen und Kooperationschancen gefunden werden müssen, und zwar in zeitlicher, sachlicher und sozialer Hinsicht.

Zeitliche Konkordanz meint nicht nur, dass Fachkraft und Leistungsempfänger wenigstens gelegentlich direkt miteinander reden sollten. Wichtiger noch ist, dass sie eine gemeinsam geteilte Gegenwartsvorstellung entwickeln. Etwa dahingehend, ob eine bestimmte Handlungsweise des Hilfebedürftigen schon ein erster Schritt in Richtung Aktivierung ist oder noch der Vergangenheit angehört, zum Beispiel einer Zeit der durch Aktivierung zu überwindenden Abhängigkeit. In den vom IAB durchgeführten qualitativen Interviews berichten Bedürftige zuweilen davon, dass sie sich selbst bereits in Bewegung sehen, vom Vermittler aber mit dem Vorwurf des Stillstands konfrontiert werden.

Sachliche Konkordanz meint, dass Fachkraft und Klient gemeinsam festlegen, was jetzt bzw. als nächstes ansteht: Sollen sie über Möglichkeiten der Qualifizierung und Ausbildung reden oder über Möglichkeiten der direkten Integration? Verstehen sie einen Ein-Euro-Job, über den sie sprechen, in gleicher Weise? Oder ist dieser für den Vermittler vielleicht ein Schritt in den Arbeitsmarkt, während er für den Betroffenen ein Mittel zur sozialen Integration oder vornehmlich Quelle eines Zusatzverdienstes darstellt?

Soziale Konkordanz meint eine übereinstimmende Vorstellung darüber, wer sich da eigentlich gegenüber sitzt. Als was figuriert ein arbeitsloser, 26 Jahre alter Mann? Versteht ihn der Vermittler als ausbildungsbedürftigen Unqualifizierten oder als motivationsbedürftigen Hilfsarbeiter? Wie versteht dieser sich selbst? Wie versteht sich eine 40-jährige Frau, die noch nie erwerbstätig war: als Arbeitslose oder als Hausfrau, und wie sieht sie der Vermittler? Umgekehrt geht es natürlich auch um die Rolle der Fachkraft. Wird sie als Berater, Aufpasser, Antreiber, Therapeut, Beichtvater, Bürokrat oder Coach betrachtet?

Die Herstellung von Konkordanz in den drei Dimensionen der Zeitlichkeit, Sachlichkeit und Sozialität ist eine außerordentlich schwierige Aufgabe, die nur kooperativ zwischen Fachkräften und Betroffenen gestaltet werden kann. Der Gesetzgeber sucht diesen nicht zu hintergehenden Voraussetzungen einer erfolgreichen Fallbearbeitung Rechnung zu tragen, wenn er in der Begründung zur Einführung des SGB II explizit fest schreibt, dass im Rahmen des Fallmanagements die „konkrete Bedarfslage des Betroffenen erhoben“ und darauf aufbauend ein „individuelles Angebot unter aktiver Mitarbeit des Hilfebedürftigen geplant und gesteuert“ (BT-Drucks. 15/1516: 44) werden soll. Ausdruck der politisch gewollten engen Kooperationsbeziehung zwischen SGB-II-Träger und Leistungsbezieher ist insbesondere auch das neuartige Instrument der Eingliederungsvereinbarung gemäß Paragraph 15 SGB II. Denn dieses Dokument über eingliederungsrelevante Förderleistungen und Eigenbemühungen soll „gemeinsam erarbeitet“ (BT-Drucks. 15/1516: 46) und durch beidseitige Unterschrift besiegelt werden.

Fazit

Die subjektiven Deutungs- und Handlungsmuster sowie die Umgangs- und Verarbeitungsweise eines Lebens im Leistungsbezug muss im Prozess der Hilfestellung Berücksichtigung finden, wenn das Ziel einer nachhaltigen Überwindung von Bedürftigkeit durch Aktivierung und eigenverantwortliche Lebensführung erreicht werden soll. Aktivierungsstrategien des SGB II sind in ihrem Erfolg nicht nur von der Qualität der Maßnahmen, sondern ebenso von

der Qualität des Betreuungsverhältnisses und der Mitwirkungsbereitschaft und den Motivationen der Hilfebezieher abhängig. Mit entscheidend für die Erreichung der gesetzlich vorgegebenen Ziele ist es daher, ob es gelingt, Betroffene umfassend an der Auswahl, Planung und Ausgestaltung von Maßnahmen zur sozialen Stabilisierung, Aktivierung und Reintegration in Erwerbsarbeit zu beteiligen, eine vertrauensvolle Beziehung zwischen Träger und Betreuten herzustellen und Raum für Eigenaktivitäten zu eröffnen. Dabei kann es, je nach biografischer Erfahrung und aktueller Lebenspraxis der Betroffenen, zu eigensinnigen Deutungen des Integrationsangebotes kommen, welche diese Angebote verfremden und zu teils unerwünschten, kontraproduktiven Effekten führen. Nicht immer, aber doch meistens geschieht dies ohne explizit widerständige Absicht der Leistungsempfänger. Umso wichtiger ist es, dass es im Zuge der Fallbearbeitung gelingt, ein Arbeitsbündnis zwischen Fachkraft und Leistungsempfänger herzustellen, auf dessen Grundlage die notwendige Konkordanz der Perspektiven hergestellt werden kann, ohne die die Förder- und Eingliederungsinstrumente ins Leere zu laufen drohen.

Literatur

Baethge-Kinsky, Volker; Bartelheimer, Peter; Henke, Jutta; Land, Rainer; Willisch, Andreas; Wolf, Andreas; Kupka, Peter (2007): Neue soziale Dienstleistungen nach SGB II. IAB-Forschungsbericht, 15/2007..

BT-Drucks. 15/1516 vom 5.9.2003: Gesetzentwurf der Fraktionen SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN: Entwurf eines Vierten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt.

Ludwig-Mayerhofer, Wolfgang; Behrend, Olaf; Sondermann, Ariadne (Hg.) (2007): Fallverstehen und Deutungsmacht. Akteure in der Sozialverwaltung und ihre Klienten.

Wenzel, Ulrich (2008): Fördern und Fordern aus Sicht der Betroffenen Verstehen und Aneignung sozial- und arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen des SGB II. In: Zeitschrift für Sozialreform, Jg. 54, H. 1, S. 57-78.

Der Autor



Dr. Ulrich Wenzel

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Erwerbslosigkeit und Teilhabe“ am IAB.
ulrich.wenzel@iab.de

Podium

International Ph.D. Workshop on Perspectives on (Un-)Employment

Mit ihrem gemeinsamen Graduiertenprogramm GradAB fördern das IAB und der Fachbereich Wirtschaftswissenschaften der Universität Erlangen-Nürnberg Promotionsvorhaben im Bereich der Arbeitsmarktforschung. Nun luden GradAB-Teilnehmerinnen und -Teilnehmer erstmals zu einem internationalen interdisziplinären Workshop ein. Am 5. und 6. September 2008 trafen sich in Nürnberg Promovierende aus Deutschland, der Schweiz, den Niederlanden, Tschechien, Schweden und Großbritannien, die auf unterschiedlichen Gebieten der Arbeitsmarktforschung tätig sind. Der Workshop, der von IAB-Direktor Prof. Joachim Möller eröffnet wurde, gab ihnen die Möglichkeit, ihre Forschungsergebnisse zu präsentieren, zu diskutieren und dabei

auch von den Rückmeldungen und dem Rat erfahrener Forscher zu profitieren. Von Seiten des IAB trugen Julia Schneider, Marion König und Silvia Maja Melzer vor. Keynote Speakers waren Prof. Bart Cockx (Université catholique de Louvain/Belgien), der sei-



Keynote Speaker Prof. Bart Cockx / Université catholique de Louvain/ Belgien



Weitere Informationen im Internet unter:

<http://www.iab.de/de/veranstaltungen/konferenzen-und-workshops-2008/graduate-school.aspx>

ne Untersuchung über befristete Beschäftigung als mögliches Sprungbrett für reguläre Beschäftigung vorstellte, und Prof. Martin Abraham (Universität Erlangen-Nürnberg), der über die Arbeitsmarktmobilität von Doppelverdiener-Paaren sprach.



Keynote Speaker Prof. Martin Abraham / Universität Erlangen-Nürnberg

European Association of Labour Economists (EALE)

Beim diesjährigen Treffen der größten europäischen Vereinigung von Arbeitsökonominnen, EALE, die vom 18. bis 20. September 2008 in Amsterdam stattfand, war das IAB mit zahlreichen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern vertreten. Hauptredner waren Gerard van den Berg, Alison Booth und Kathryn Shaw, die alle drei auch bereits im IAB zu Gast waren. Während Gerard van den Berg die Möglichkeiten einer ökonometrischen Analyse von Politikwechseln darstellte, widmete sich Alison Booth dem Zusammenhang zwischen Geschlecht und Wettbewerb und zeigte auf, dass sich geschlechtsspezifische Differenzen im sozialen

Verhalten auch im sozialen Lernen widerspiegeln. Vom IAB war unter anderem Barbara Hofmann zugegen. Sie stellte ihre Untersuchung der Ex-Post-Effekte von Sanktionen vor, wonach diese leicht positive Effekte auf die Beschäftigungswahrscheinlichkeit haben. Dr. Elke Jahn hatte in Simulationsstudien untersucht, dass die Arbeitslosigkeit steigt, wenn mehr Lohnsubventionen eingesetzt werden. Zu den Effekten von Instrumenten aktiver Arbeitsmarktpolitik gibt es in der Literatur teils sehr unterschiedliche Ergebnisse. PD Dr. Gesine Stephan erläuterte, dass ein möglicher Grund dafür unterschiedliche Vergleichsgruppen sind.

So ist die Frage, ob Teilnehmer einer Maßnahme mit Personen verglichen werden, die noch nie an einer Maßnahme teilgenommen haben, oder mit solchen, die nur zur selben Zeit in keiner Maßnahme sind. PD Dr. Joachim Wolff hielt seinen Vortrag „A fistful of Euros: Does One-Euro-Job participation lead means-tested benefit recipients into regular jobs and out of unemployment benefit II receipt?“, der sich mit den Teilnahmewirkungen der Zusatzjobs auf die Jobperspektiven unterschiedlicher Gruppen von erwerbsfähigen Hilfebedürftigen beschäftigte, auch im niederländischen Ministerium für Soziales und Arbeit.

Jahrestagung 2008 des Vereins für Socialpolitik

„Experimentelle Ökonomie: Neue Wege, neue Erkenntnisse?“ war die Jahrestagung des Vereins für Socialpolitik vom 23. bis 26. September 2008 überschrieben. Auch viele Forscherinnen und Forscher des IAB waren nach Graz gekommen. Sie präsentierten auf der sehr breit angelegten Tagung Forschungsergebnisse zu Themenbereichen, die von der Effizienz im Bildungswesen über angewandte Panel- und Zeitreihenökonomie bis hin zur Evaluation sozialer Programme reichten. So befasste sich Gerhard Krug mit dem Lohnab-

standsproblem bei Kombilöhnen; Marion König zeigte Mindestlohneffekte des Entsendegesetzes auf. Dass die Eingliederungszuschüsse für Hartz-IV-Empfänger Wirkung zeigen, belegten Dr. Hermann Gartner, Sarah Bernhard und PD Dr. Gesine Stephan. So sind die Beschäftigungschancen von Hartz-IV-Empfängern, die mit Eingliederungszuschüssen gefördert wurden,



Prof. Joachim Möller und Christian Sprenger / IAB (v.l.n.r.)

20 Monate nach Förderbeginn 40 Prozentpunkte höher als die vergleichbarer ungeförderter Arbeitsloser.

Unsichere Zeiten – 34. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Soziologie

Viele Menschen empfinden die heutige Gesellschaft als ungerecht und ihre eigene Zukunft als unsicher. Das zeigen zum Beispiel die Debatten über Managergehälter, Kinder- und Altersarmut oder die Abstiegsängste der Mittelschicht. Über „Unsichere Zeiten“ und die damit verbundenen Herausforderungen diskutierten bis zu 2000 Soziologen, darunter zahlreiche Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler des IAB, beim 34. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Soziologie vom 6. bis 10. Oktober 2008 in Jena. Das wichtigste Forum der Disziplin findet alle zwei Jahre statt.

Auch die zwischenmenschlichen Beziehungen werden zur (riskanten) Gestaltungsaufgabe. Vor die Alternative „Alles auf einmal“ oder „Alles zu seiner Zeit“ sehen sich insbesondere Doppelverdienerpaare gestellt. Hier setzten Dr. Andreas Hirsland (IAB) und Caroline Ruiner (Universität Augsburg) in ihrer Untersuchung an. Gemeinsam mit Dr. Kathrin Leuze vom Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung fragte Hirsland zudem nach dem Zusammenhang zwischen Sozialstruktur und unterschiedlichen Formen von Beziehungskonzepten. Martina Huber und Alexandra Schmucker vom Forschungsdatenzentrum (FDZ) der Bundesagentur

für Arbeit im IAB gingen der Frage nach, was ältere Arbeitnehmer und ihre Arbeitgeber dafür tun können, um eine produktivere Beschäftigung bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter zu ermög-



Dr. Andreas Hirsland / IAB

lichen. Dass die Reformprozesse der öffentlichen Arbeitsverwaltung weitaus folgenreicher für die Arbeitslosen sind, als eine rein semantische Transformation von der Anstalt zur Agentur bzw. vom Arbeitslosen zum Kunden, zeigten Frank Sowa und Stefan Theuer vom IAB auf.

Prof. Thomas Hinz (Universität Konstanz) und Dr. Hermann Gartner (IAB) untersuchten, ob die durchschnittlichen Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern mit der unterschiedlichen

Verteilung von Frauen und Männern auf Wirtschaftsbereiche, Berufe und Betriebe erklärt werden können. Dr. Ulrich Wenzel (IAB) ging dem Formwandel sozialpolitischer Regulation im Kontext der Hartz-IV-Reform nach. IAB-Wissenschaftler Dr. Hans Dietrich belegte die zentrale Bedeutung des Ausbildungsbetriebes und der Ausbildungsstrategie für den erfolgreichen Übergang von der betrieblichen Berufsausbildung in Beschäftigung.

Dirk Oberschachtsiek (FDZ) erforschte den Einfluss von individuellen Merkmalen auf den Verbleib in Selbstständigkeit bei Gründungen aus der Arbeitslosigkeit. Dr. Nadia Granato von der Regionalforschung des IAB bei der Regionaldirektion Sachsen-Anhalt/Thüringen untersuchte am Beispiel türkischer Migranten, welchen Einfluss die relative Größe einer ethnischen Gruppe auf ihren beruflichen Erfolg ausübt. Die Auswirkungen der Einführung der Hartz-IV-Reform für die Betroffenen wurden in der IAB-Befragung „Lebenssituationen und Soziale Sicherung 2005“ (LSS 2005) zwischen November 2005 und März 2006 erhoben. Dana Müller (FDZ) stellte den einzigartigen Datensatz vor, der Forschern über das FDZ zur Verfügung steht.

@ Weitere Informationen unter: http://doku.iab.de/veranstaltungen/2008/DGS_2008_vortraege.pdf

Mehr oder mehr gute Arbeit? Erfahrungen in anderen Ländern und Konsequenzen für Deutschland



Tagungsgebäude der Akademie für Politische Bildung Tutzing

Obwohl sich die Konjunktur infolge der internationalen Finanzkrise dramatisch eingetrübt hat, ist die Hoffnung auf eine nachhaltige Entschärfung des strukturellen Unterbeschäftigungsproblems in Deutschland größer geworden. Gleichwohl liegt die Langzeitarbeitslosigkeit nach wie vor auf einem hohen Niveau und der Niedriglohnsektor wächst. Brauchen wir nur mehr Arbeitsplätze oder auch mehr „gute“ Arbeit? Können Erfahrungen anderer Länder einen Beitrag zur Lösung der Beschäftigungsprobleme oder der zunehmenden Ungleichheit von Markteinkommen leisten? Diese Fragen standen im Mittelpunkt einer gemeinsamen Tagung der Akademie für Politische Bildung Tutzing mit dem IAB und dem Osteuropa-Institut Regensburg (OEI) am 17. und 18. Oktober 2008. „Es geht nicht so ums Kopieren, sondern ums Kapiere, was in den anderen Ländern vor sich geht. Man muss aber sehr genau hinschauen“, erklärte Dr. Ulrich Walwei, Vizedirektor des IAB.

Der Frage, ob der britische Mindestlohn ein Vorbild für Deutschland sein kann, gingen Prof. Gerhard Bosch vom Institut Arbeit und Qualifikation an der Universität Duisburg-Essen und Dr. Wolfgang Ochel vom Ifo-Institut für Wirtschaftsforschung in München nach. „Am britischen Mindestlohn kann man sehen, wie man etwas politisch durchsetzt“, sagte Bosch. Die Begleitforschung habe keine negativen

Beschäftigungseffekte ergeben; insbesondere Frauen hätten profitiert. Großbritannien könne nur bedingt als Vorbild für Deutschland dienen, erklärte Ochel. Die Evaluierungsergebnisse über Beschäftigungseffekte mit Hilfe „quasi-experimenteller Ansätze“ seien nicht übertragbar.

Mikro- und makroökonomische Aspekte von Beschäftigung und Ungleichheit im Vergleich zwischen Deutschland und Großbritannien betrachtete Prof. David Soskice von der Universität Oxford. Er ging auch auf die Auswirkungen der aktuellen internationalen Finanzkrise ein. „Zu denken, dass die Aktienkurse nicht mehr fallen werden, ist sehr optimistisch“, sagte er. Die gefährlichere Konsequenz sei eine scharfe Rezession, die zwei Jahre oder länger dauern könne. „Das ist abhängig von der Antwort, welche die großen Regierungen auf die Krise geben.“

„Fordern und Fördern – Lehren aus internationalen Erfahrungen“ war das Thema von Dr. Werner



Keynote Speaker Prof. David Soskice / Research Professor of Comparative Political Economy, University of Oxford

Eichhorst vom Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA) in Bonn und Regina Konle-Seidl (IAB). Aktivierung sei mittlerweile das zentrale Leitmotiv der Arbeits- und Sozialpolitik in Europa und ohne Alternative. Allerdings müsse „Work first“ um die Überwindung von Aktivierungs-, Niedriglohn- und Einstiegsjobfallen ergänzt werden.



Regina Konle-Seidl / IAB

Dr. Lars Mitlacher, Lehrbeauftragter an der Universität Halle-Wittenberg, zeigte auf, dass die Jobqualität von Zeitarbeitnehmern an vielen Stellen verbesserungsfähig ist. Dr. Michael Kvasnicka vom Rheinisch-Westfälischen Institut für Wirtschaftsforschung (RWI) in Essen legte dar, dass für Deutschland weder die Hypothese von der Zeitarbeit als Sprungbrett noch als Sackgasse bestätigt werden kann. „Zeitarbeit scheint jedoch das Risiko von Arbeitslosigkeit nachhaltig zu verringern.“ Die Arbeitsmarktpolitik der zehn neuen EU-Mitgliedsstaaten in Ost-Mitteuropa analysierten Dr. Michael Knogler vom OEI sowie Prof. Friedrich Buttler, früherer IAB-Direktor und ehemaliger Direktor für Europa und Zentralasien der International Labour Organisation (ILO).

Vollbeschäftigung in Deutschland – Vision oder Illusion? Darüber diskutierten zum Abschluss die beiden Bundestagsabgeordneten Brigitte Pothmer, arbeitsmarktpolitische Sprecherin der Fraktion von Bündnis 90/Die Grünen und Dr. Heinrich Leonhard Kolb, sozialpolitischer Sprecher der FDP, Dr. Ulrich Walwei und Prof. Jürgen Jerger, Direktor des OEI, mit den Teilnehmern. „Wenn die Vision nicht ernst

genommen wird, dann wird Vollbeschäftigung Illusion bleiben“, stellte Jerger klar. Deutschland sei trotz der jüngsten Verbesserungen weit von Vollbeschäftigung entfernt. „Davon auszugehen, dass der demografische Wandel die Arbeitsmarktprobleme löst, ist weit gefehlt“, betonte Walwei. Für ihn ist Bildung eine zentrale Voraussetzung für die Beschäftigungsfähigkeit: „Die Menschen müssen souveräner sein, um mit dem Wandel umzugehen.“ Die Politik müsse allen ein Angebot machen, die arbeiten wollen, auch wenn die Qualifikation nicht

reicht, warb Brigitte Pothmer für das grüne Modell eines organisierten sozialen Arbeitsmarktes und das System „Dual plus“ – eine überbetriebliche Ausbildung mit einem hohen Anteil betrieblicher Praxis. Einig waren sich Walwei, Pothmer und Kolb, dass die Sozialabgaben gerade am unteren Ende der Lohnskala eine große drückende Last seien. Unterschiedliche Einschätzungen gab es zum Mindestlohn. „Ich glaube nicht, dass mit einem gesetzlichen



Weitere Informationen im Internet unter:

<http://www.iab.de/de/veranstaltungen/konferenzen-und-workshops-2008/tutzing2008.aspx>



Podiumsdiskussion: Dr. Ulrich Walwei /IAB, Dr. Heinrich Leonhard Kolb / Vorsitzender des Arbeitskreises III Sozialpolitik der FDP-Fraktion, Dr. Wolfgang Quaisser / Akademie für Politische Bildung Tutzing und Osteuropa-Institut Regensburg (OEI), Brigitte Pothmer / arbeitsmarktpolitische Sprecherin der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen, Prof. Jürgen Jerger / Universität Regensburg (v.l.n.r.)

Jahrestreffen des Ausschusses für Regionaltheorie und -politik des Vereins für Socialpolitik

Der traditionsreiche Verein für Socialpolitik ist die größte Ökonomen-Vereinigung im deutschsprachigen Raum. Die Jahrestagung 2008 des Ausschusses für Regionaltheorie und -politik fand vom 17. bis 19. Oktober im IAB unter der Leitung seines Vorsitzenden, IAB-Direktor Prof. Joachim Möller, statt. In den wissenschaftlichen Vorträgen standen

sowohl neue theoretische Entwicklungen als auch empirische Erkenntnisse im Vordergrund. Die Beiträge reflektierten die inhaltliche und methodische Neuorientierung der Regionalökonomie in den letzten Jahren: Die jüngst durch einen Nobelpreis für den Gründer, Prof. Paul Krugman, ausgezeichnete „Neue ökonomische Geografie“ und die auch

„räumliche Ökonometrie“ waren in mehreren Vorträgen vertreten. Als Gast referierte Heinrich Alt, Vorstand Grundsicherung der Bundesagentur für Arbeit, über „Das Steuerungsmodell der BA vor dem Hintergrund der regionalen Arbeitsmärkte“.



Prof. Joachim Möller und Prof. Uwe Blien / IAB eröffnen die Jahrestagung (v.l.n.r.)

Erst die Arbeit ... dann die Berliner Affären

„Deutschland liest. Treffpunkt Bibli-



othek“ hieß eine Aktionswoche vom 24. bis 31. Oktober 2008 unter der Schirmherrschaft von Bundespräsident Horst Köhler. Auch die IAB-Bibliothek in Nürnberg beteiligte sich an der Kampagne mit bundesweit rund 4.500 Projekten. Nach dem Motto „Erst die Arbeit, dann die Berliner Affären“ las Heinrich Alt, Vorstand Grundsicherung der Bundesagentur für Arbeit, aus Dirk Kurbjuwits Roman „Nicht die ganze Wahrheit“ über eine große Liebe im Schatten der Politik. In dem Buch erhält der Berliner Privatdetektiv Arthur Koenen den Auftrag, herauszufinden, ob der Vorsitzende einer großen Partei eine Affäre hat. Koenen hat Erfolg – und erfährt die Geschichte einer jungen Frau, die leidenschaftlich für ihre Überzeugungen und um eine

hoffnungslose Liebe kämpft. In der anschließenden Diskussion überraschte Heinrich Alt sein Publikum mit einer ganz persönlichen Interpretation des Romangeschehens.



Heinrich Alt / Vorstand Grundsicherung der Bundesagentur für Arbeit

@ Videocast auf www.iab.de/video

13. Internationale Metropolis-Konferenz

Um die Beziehungen zwischen Migration, Integration von Zuwanderern und Entwicklung in einer globalisierten Welt ging es auf der 13. Internationalen Metropolis-Konferenz. Die Konferenz findet jährlich im Rahmen des Metropolis-Projektes statt. Es hat zum Ziel, die akademische Forschungskapazität und politisch relevante Forschung in den Themenbereichen Migration und Vielfalt zu fördern und die Nutzung dieser Forschung durch Regierungen und Nicht-Regierungsorganisationen zu unterstützen. 700 Delegierte nahmen vom 27. bis 31. Oktober 2008 in Bonn an den hochrangig besetzten Plenar-



veranstaltungen und den über 100 parallel stattfindenden Workshops teil. Die Konferenz bot die Gelegenheit, wichtige Themen zu diskutieren, Lücken in Forschung und Politik zu identifizieren, internationale Erfahrungen zu vergleichen und das Metropolis-Netzwerk weiter zu entwickeln. Dr. Carola Burkert vom IAB referierte im Workshop „Canada: An Immigration Model for Germany?“ zu regionalen Ansätzen für eine arbeitsmarktorientierte Zuwanderung in Deutschland, wie sie in kanadischen Provinzen möglich ist.

@ Weitere Informationen zum Projekt im Internet unter: www.international.metropolis.net

Vouchers, contracting-out and performance standards

Am 24. und 25. Oktober 2008 veranstaltete das IAB in Kooperation mit der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg, dem DFG-Schwerpunktprogramm „Flexibilisierungspotenziale bei heterogenen Arbeitsmärkten“ und dem „Labor and Socio-Economic Research Center (LASER)“ der Universität Erlangen-Nürnberg den internationalen wissenschaftlichen Workshop „Vouchers, contracting-out and performance standards: Market mechanisms in active labor market policy“. Prof. Bernd Fitzenberger (Universität Freiburg) zeigte in seinem Einführungsvortrag die zentralen Themen auf: Bildungsgutscheine (in Deutschland und den USA), die Beauftragung privater Dritter mit Vermittlungsdienstleistungen sowie Leistungsstandards und Anreize für Vermittler. Dabei stellt sich die Frage, ob die Einführung von Marktmechanismen in ursprünglich öffentlichen Verwaltungen tatsächlich zu einer Steigerung von Effizienz und Flexibilität der Dienstleistungen führt. Die beiden Hauptredner Prof. Jeffrey Smith (University of Michigan) und Prof. Carolyn Heinrich (University of Wisconsin-Ma-

dison) setzten sich kritisch mit dem Nutzen von Performance-Management-Systemen für die Evaluation auseinander. Zwei der weiteren Beiträge kamen aus dem IAB: Dr. Thomas Kruppe analysierte die Selektivität bei der Nutzung von Bildungsgutscheinen im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik in Deutschland. Er zeigte, dass insbesondere Personen ohne Bildungsabschlüsse bei der Vergabe des Bildungsgutscheins unterrepräsentiert sind und diese gleichzeitig mit einer geringeren Wahrscheinlichkeit einlösen. Sarah Bernhard ging der



Prof. Carolyn Heinrich / University of Wisconsin-Madison, USA

Frage nach, ob eine Zuweisung an private Dienstleister für erwerbsfähige Hilfebedürftige effektiver sei, als weiter die Dienstleistungen der öffentlichen Arbeitsverwaltung in Anspruch zu nehmen. Während für einige Personengruppen die Beschäftigungswahrscheinlichkeit stieg, zeigte sich insbesondere für über 30-jährige Ostdeutsche, die erst seit kurzem arbeitslos waren, ein negativer Effekt.



Diskussionsbeitrag von Prof. Jeffrey Smith / University of Michigan, USA, daneben Prof. Bernd Fitzenberger / Albert-Ludwigs-Universität Freiburg im Breisgau (v.l.n.r.)

@ Weitere Informationen im Internet unter: <http://www.iab.de/de/veranstaltungen/konferenzen-und-workshops-2008/vouchers.aspx>

Arbeitsmärkte in Deutschland gestalten – Wirkungen der Reformen und weiterer Handlungsbedarf



Die Arbeitslosigkeit zu verringern und die Beschäftigung zu erhöhen war das Ziel

der Hartz-Reformen und der Agenda 2010. Ob die Reformen gewirkt haben und welcher Handlungsbedarf noch besteht, das haben Forscherinnen und Forscher auf dem 5. gemeinsamen Workshop des IAB und des Instituts für Wirtschaftsforschung Halle (IWH) am 29. und 30. Oktober 2008 in Halle diskutiert. Die Teilnehmer zogen eine gemischte Bilanz – sie sehen in der Tat noch Handlungsbedarf. Das Hauptreferat zu den Wirkungen der

Reformen hielt Prof. Viktor Steiner (DIW und FU Berlin). Spezielle Aspekte der Reformen wurden in einer Reihe weiterer Vorträge diskutiert. Dr. Marco Caliendo, Steffen Künn (beide IZA Bonn) und Dr. Frank Wießner (IAB) kamen in ihrer Untersuchung über die Wirkung der Förderung von Existenzgründungen zu einem eher positiven Urteil. Den Erfolg von Aktivierungsbemühungen schätzte Alexander Mosthaf (IAB) bei der Präsentation einer gemeinsamen Studie mit Stefan Bender, Dr. Susanne Koch und Dr. Ulrich Walwei (alle IAB) dagegen skeptisch ein. Die stärkere Aktivierung von Arbeitsuchenden sollte dazu beitragen, dass der Reservationslohn sinkt – das ist der Lohn, der bezahlt werden muss, damit ein Arbeitsuchender bereit ist, einen Job anzunehmen. Analysen deuten aber darauf hin, dass dies bei Arbeitslosengeld-II-Empfängern mit anhaltender Dauer der Arbeitslosigkeit nicht der Fall ist. Handlungsbedarf wurde insbesondere im Niedriglohnbereich gesehen. Wie dieser sich entwickelt hat, wurde von Jens Stephani (IAB) diskutiert. Er hat in einer Untersuchung mit

PD Dr. Thorsten Schank und Prof. Claus Schnabel (beide Universität Erlangen-Nürnberg) festgestellt, dass nur gut jeder achte Geringverdiener von 1998/99 sechs Jahre später einen Lohn oberhalb der Geringverdienerschwelle erhielt. Vorgeschlagen wurde etwa, durch eine Senkung der Sozialversicherungsbeiträge im Niedriglohnbereich dafür zu sorgen, dass den Beschäftigten mehr vom Bruttolohn bleibt. Die Chancen, aus dem Niedriglohnbereich aufzusteigen, können durch Qualifizierungsmaßnahmen verbessert werden. Auf dem Workshop wurden außerdem Möglichkeiten diskutiert, einzelne Arbeitsmarktinstrumente effizienter auszugestalten. So schlug Christian Merkl, Juniorprofessor an der Universität Kiel, auf Basis einer Studie mit Dr. Alfred Boss, Alessio Brown und Prof. Dennis Snower (alle Universität Kiel) vor, die Höhe von Einstellungszuschüssen daran zu bemessen, wie lange ein Arbeitsuchender vorher arbeitslos war, und die Höhe des Zuschusses während der Beschäftigung kontinuierlich abzuschmelzen.

Mehrebenenanalyse



Die Organisatoren Prof. Claus Schnabel / Universität Erlangen-Nürnberg und PD Dr. Lutz Bellmann / IAB eröffnen den Workshop (v.l.n.r.).



Große Resonanz fand ein Workshop des seit Oktober 2007 an der Universität Erlangen-Nürnberg bestehenden Zentrums Arbeitsmarkt und Arbeitswelt (Labor and Socio-Economic Research Center – LASER) zum Thema Mehrebenenanalyse. Dazu kamen am 30.

Oktober 2008 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der Universitäten Frankfurt/Main, Konstanz, Erlangen-Nürnberg und aus dem IAB in Nürnberg zusammen. In den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften steht seit langem die Notwendigkeit der adäquaten Modellierung komplexer, insbesondere hierarchischer Datenstrukturen auf der Forschungsagenda. Aber erst in den letzten 20 Jahren wurden einerseits neue Anwendungsgebiete komplexerer Modelle erschlossen und andererseits auch neue methodische Entwicklungen vorangetrieben.



Weitere Informationen im Internet unter: <http://www.laser.uni-erlangen.de/index.php>

Ausbildungsmarkt

Bonus als Entspannungsmittel

Trotz grundsätzlich positiver konjunktureller Einflüsse gelingt es nicht, jedem ausbildungsfähigen Jugendlichen einen betrieblichen Ausbildungsplatz anzubieten. Nach wie vor mündet nur jeder zweite von der Berufsberatung der Bundesagentur für Arbeit betreute Bewerber in eine betriebliche Berufsausbildung ein. Insbesondere die Zahl der Altbewerber, also der Jugendlichen, die sich bereits seit einem Jahr und länger erfolglos um einen Ausbildungsplatz bemüht haben, ist in den letzten Jahren unerfreulich stabil geblieben. Kann ein Ausbildungsbonus Abhilfe schaffen?

Es ist zu befürchten, dass Angebot und Nachfrage nach Ausbildungsplätzen beim nächsten konjunkturellen Abschwung wieder stärker auseinanderdriften. Politik und Wissenschaft diskutierten immer wieder, wie durch staatliche Eingriffe das betriebliche Ausbildungsplatzangebot erhöht werden könnte. Zuletzt hat der Bundestag im Juni 2008 beschlossen, die Ausbildungschancen förderungsbedürftiger junger Menschen durch einen Ausbildungsbonus zu erhöhen.

Es stellt sich die Frage, inwieweit solche Vorschläge zu einer Verbesserung der Situation am Ausbildungsmarkt beitragen können. Grundlage für die nachfolgenden Überlegungen ist die Annahme, dass das gesamte Ausbildungsplatzangebot durch die Ausbildungsentscheidungen der einzelnen Betriebe bestimmt wird. Gelingt es also mit der Einführung eines Abgaben- oder Bonussystems, dass Betriebe „ausbildungsaktiver“ werden? Und welche Chancen und Risiken sind mit dem kürzlich eingeführten Ausbildungsbonus für Altbewerber verbunden?



Betriebliches Kosten-Nutzen-Kalkül

Grundsätzlich wählen Betriebe mit zusätzlichem Personalbedarf zwischen mehreren Rekrutierungsstrategien. Neben der betrieblichen Ausbildung können sie beispielsweise extern qualifizierte Fachkräfte einstellen, Hochschulabsolventen übernehmen oder in der Weiterbildung aktiv werden. Letztlich entscheiden sie sich für eine oder mehrere Optionen, indem sie deren Kosten und Nutzen abwägen. Einige Ausbildungsbetriebe orientieren sich an der Leistung der Auszubildenden während des Ausbildungszeitraums. Sie übernehmen nur die besten Absolventen. Dies führt vielfach zu einem Ausbildungsniveau über dem eigentlichen Bedarf an Fachkräften. Andere sehen Ausbildungsaktivitäten als längerfristige Investition in die Leistungsfähigkeit ihrer Belegschaft. Diese Betriebe übernehmen in der Regel einen hohen Anteil ihrer Ausbildungsabsolventen.

Zwischen den Jahren 2000 und 2005 schlossen rund drei Viertel der ausbildungsberechtigten Betriebe Ausbildungsverträge ab. Gründe für die anderen Betriebe, nicht auszubilden, liegen einer Untersuchung des IAB-Betriebspanels zufolge zumeist in fehlenden Übernahmemöglichkeiten und in hohen Ausbildungskosten. Letzteres impliziert, dass arbeitsmarktpolitische Instrumente zur Aktivierung von Ausbildungspotenzialen tatsächlich am betrieblichen Kosten-Nutzen-Kalkül ansetzen sollten.

Abgaben- und Bonussysteme versuchen, die Ausbildungsaktivität zu erhöhen, indem sie ein unterdurchschnittliches Ausbildungsengagement bestrafen oder ein überdurchschnittliches Ausbildungsplatzangebot belohnen. Sowohl bei einem Ausbildungsplatzbonus als auch bei einer Ausbildungsplatzabgabe existieren zwei grundlegende Gestaltungselemente: Erstens ist eine Ausbildungsquote festzulegen. Es ist also über die Höhe des „gewünschten“ Ausbildungsplatzangebots zu entscheiden, deren Über- oder Unterschreitung zu einem Zuschuss bzw. zu einer Sanktion führt. Zweitens ist die Höhe des Bonus bzw. der Strafe so zu bemessen, dass sich eine Anreizwirkung entfaltet.

Die Festlegung einer Quote

Eine Ausbildungsplatzquote kann auf einzelbetrieblicher oder überbetrieblicher Ebene festgelegt werden. Im letzteren Fall könnte man auf gesamtwirtschaftliche, regionale, sektoren- oder branchenspezifische Richtwerte zurückgreifen. Die Definition solcher Standards ist problematisch. Erstens müssten einzelbetriebliche Informationen zu Daten einzelner Branchen, Sektoren oder der gesamten Volkswirtschaft vorliegen, um einen Schwellenwert berechnen zu können. Zweitens ist es kaum möglich, Quoten für eine zukünftig erwartete Situation auf dem Ausbildungsmarkt festzulegen. Drittens gibt es konzeptionelle Probleme. So ist eine einheitliche Ausbildungsquote für alle Betriebe nicht Ziel führend. Sie müsste zumindest nach Branchen- und Betriebsgrößenklassen differenziert sein, da sich die Ausbildungsmöglichkeiten im Rahmen des dualen Systems zwischen den Branchen und Betriebsgrößen deutlich unterscheiden.

Erwartete Wirkungen finanzieller Anreize

Bei der Entscheidung für einen Bonus oder eine Abgabe ist die Richtung, in welche die Stellschraube gedreht wird, auf den ersten Blick nicht relevant. Denn aus einzelbetrieblicher Sicht verbessern die Instrumente die Relation zwischen Kosten und Erträgen der Ausbildung. Während der Bonus die Erträge der betrieblichen Ausbildung direkt erhöht, steigert die Abgabe die Alternativkosten eines zusätzlichen Ausbildungsplatzes – der Verzicht auf mehr Ausbildung wird teurer.

Bei einem Bonussystem verändern sich allerdings die direkten Kosten und Erträge für ausbildungsschwache Betriebe nicht. Lediglich indirekt kann sich eine Wirkung im Wettbewerb ergeben, nämlich wenn Konkurrenten durch einen Bonus finanziell gestärkt werden. Bei einer Abgabe dagegen spüren Betriebe mit unzureichenden Ausbildungs-



aktivitäten eine direkte Verschlechterung ihres eigenen Kosten-Ertrag-Verhältnisses. Somit dürfte bei der Abgabe der Anreiz für eine Ausweitung der Ausbildungsaktivitäten stärker ausgeprägt sein als bei einem Bonus.

Auf gesamtwirtschaftlicher Ebene senkt ein Ausbildungsplatzbonus zwar die Ausbildungskosten der Unternehmen bei gegebener Ausbildungsplatzsituation und kann damit kurzfristig zu Beschäftigungsgewinnen führen. Diese Effekte werden jedoch eventuell gemindert oder kompensiert. Denn der Bonus müsste sich durch Steuern oder Sozialbeiträge finanzieren, die der Staat teilweise von den Betrieben erhebt. Bei der Sanktionslösung werden den Unternehmen finanzielle Ressourcen entzogen, so dass sie die Betriebe tendenziell stärker belastet. Es stellt sich zudem das Problem der Mittelverwendung. Selbst wenn die Erlöse der Wirtschaft wieder zur Verfügung stünden, blieben die Kosten der Umverteilung, so dass negative Effekte auf Produktion und Beschäftigung zu erwarten wären.

Grundsätzlich erscheint eine Mittelverwendung sinnvoll, die auf eine bessere Arbeitsmarktlage für jüngere Menschen zielt. Die Ausbildungsinfrastruktur zu verbessern oder außerbetriebliche Ausbildungsplätze zu finanzieren, sind zwei Ansätze in diese Richtung.

Die Überlegungen zur Einführung eines allgemeinen Bonus- oder Abgabensystems zeigen also, dass diesem Vorhaben mit einiger Skepsis begegnet werden muss. Die Zusammensetzung der Gruppe unversorgter Ausbildungsplatzbewerber lässt zudem Zweifel aufkommen, ob auf diesem Wege die bestehenden Probleme gelöst werden können. Denn die Gruppe besteht zu einem nicht unerheblichen Teil aus leistungsschwächeren Jugendlichen. Die Lösungsansätze setzen jedoch an der betrieblichen Seite an und berücksichtigen die Qualifikationsprobleme auf der Bewerberseite nicht.

Der neue Ausbildungsbonus

Der jüngst beschlossene Ausbildungsbonus zielt darauf ab, zusätzliche Ausbildungsplätze für Altbewerber zu schaffen. Er wird fällig, wenn der ausbildende Betrieb durch den neu abgeschlossenen Ausbildungsvertrag mehr Auszubildende beschäftigt als im Durchschnitt der vorhergehenden drei Jahre. Die Höhe des einmalig gezahlten, pauschalen Zuschusses steigt mit der monatlichen Bruttoausbildungsvergütung. Bei einer Vergütung unter 500 Euro im Monat liegt der Bonus bei 4000 Euro; bei einer monatlichen Vergütung zwischen 500 und 750 Euro werden 5000 Euro gezahlt und bei einer Ausbildungsvergütung über 750 Euro beträgt der Bonus 6000 Euro. Der Gefahr von Mitnahmeeffekten auf betrieblicher Ebene will man durch eine engere Definition der Zielgruppe auf Seiten der Ausbildungsplatzbewerber entgegenwirken, indem man sich auf Altbewerber konzentriert. Denn man erwartet, dass sie bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz eher auf der Strecke bleiben. Es wird also nicht per se ein höheres Ausbildungsplatzangebot belohnt. Der Bonus wird wie bei anderen Lohnkostenzuschüssen als Ausgleich für eine – erwartete und in der Regel temporäre – Minderleistung bestimmter Bewerber gesehen.

Die Ausgestaltung des Ausbildungsbonus weist einige Tücken auf. So kann der Dreijahresrhythmus, an dem sich das Zusätzlichkeitskriterium orientiert, die Marktbewegungen bei der Bereitstellung von Ausbildungsplätzen verstärken: Beim Übergang in einen konjunkturellen Aufschwung fällt es leichter, das durch die vorangehende Rezession bedingte, relativ geringe Ausbildungsplatzniveau zu übertreffen und Zuschüsse zu erhalten. In diesem Fall besteht trotz der Durchschnittsregel die Gefahr von Mitnahmeeffekten. Allerdings zeigen jüngste Forschungsergebnisse, dass Betriebe im Aufschwung relativ vorsichtig Ausbildungsplätze aufbauen. Hier kann ein Bonus durchaus als zusätzlicher Katalysator wirken.

Unerwünschte Ergebnisse erzielt der Bonus vor allem, wenn sich die Geschäftserwartungen im Zuge eines konjunkturellen Abschwungs verschlechtern und der Betrieb weniger ausbildet. Bleibt der Betrieb nun unter seinem Dreijahresdurchschnitt, so kann er keine Zuschüsse erhal-



ten, wodurch die betriebliche Entscheidung, Ausbildungsplätze anzubieten, zusätzlich negativ beeinflusst wird.

Die Definition der Zielgruppe ist bedeutsam, denn eine weit gefasste Zielgruppe könnte bei Arbeitgebern zu einer Auswahl der Besten führen, so dass die Nettoeffekte der Förderung gering ausfielen. Doch bei einer zu engen Fokussierung auf eine Teilgruppe der Altbewerber können ebenfalls Probleme auftreten: Ein Teil der Altbewerber wird die Förderbedingungen nicht erfüllen. Außerdem gibt es Neubewerber, die über die gleichen Schulabschlüsse verfügen wie die förderberechtigten Altbewerber. Beides könnte zu einer Umsortierung der Warteschlange zugunsten von Altbewerbern mit bestimmten Merkmalen führen. Dies sendet Signale aus, die im Hinblick auf bestimmte Personengruppen kontraproduktiv sind. So wäre es denkbar, dass Unternehmen Bewerber mit speziellen Qualifikationsmerkmalen nur noch einstellen, wenn sie eine Förderung erhalten. Neubewerber mit relativ schlechten Noten müssten fürchten, dass ihnen erst im zweiten oder dritten Jahr nach Schulabschluss der Einstieg in die Berufsausbildung gelingt – der Weg zum Altbewerber-Status wäre quasi vorgezeichnet. Damit müssten für diesen Personenkreis ausreichend berufsvorbereitende Maßnahmen oder außerbetriebliche Ausbildungsplätze bereitgestellt werden.

Fazit

Die Verbindung der Zusätzlichkeit von Ausbildungsplätzen mit einer Zielgruppenorientierung ist im Vergleich zu allgemeinen und übergreifenden Ansätzen positiv zu bewerten. Probleme oder unerwünschte Nebeneffekte ergeben sich insbesondere aus den komplexen Einflussfaktoren auf den betrieblichen Schwellenwert und durch die prozyklischen Effekte, die der Bonus möglicherweise entfaltet. Insgesamt sollten die möglichen Wirkungen einer sorgfältigen Beobachtung unterliegen.

Der Ausbildungsbonus könnte trotz dieser Probleme Altbewerbern helfen. Jedoch bekämpft er nicht die Ursachen der Probleme auf dem Ausbildungsmarkt. So ist die Einordnung eines jugendlichen Altbewerbers als „leistungsschwach“ lediglich ein Symptom für eine ganze Reihe an sozialen oder gesellschaftlichen Gegebenheiten.

„Leistungsschwäche“ kann durch familiäre, schulische und andere soziale Einflussfaktoren bedingt sein. Es gilt also, die Stellschrauben für diese Faktoren zu finden und damit leistungsstarken Nachwuchs zu gewähren.

Literatur

Bellmann, Lutz; Janik, Florian (2007): To recruit skilled workers or to train one's own? Vocational training in the face of uncertainty as to the rate of retention of trainees on completion of training. In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung 40(2/3), S. 205-220.

Dietrich, Hans; Gerner, Hans-Dieter (2008): Betriebliches Ausbildungsverhalten und Geschäftserwartungen. In: Sozialer Fortschritt, Jg. 57, H. 4, S. 87-93.

Dietrich, Hans; Koch, Susanne; Stops, Michael (2004): Lehrstellenkrise: Ausbildung muss sich lohnen – auch für die Betriebe, IAB-Kurzbericht Nr. 6.

Dietrich, Hans; Dietz, Martin; Stops, Michael; Walwei, Ulrich; (2008): Ausbildungsmarkt: Mehr Schwung durch neue Regelungen? In: Orientierungen zur Wirtschaftsgesellschaftspolitik, H. 115, S. 51-56.

Dietrich, Hans (2008) (forthcoming): Institutional effects of apprenticeship training on employment success in Germany.

Die Autoren



Hans Dietrich

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Bildungs- und Erwerbsverläufe“.

hans.dietrich@iab.de



Dr. Martin Dietz

ist Referent beim Vizedirektor des IAB.

martin.dietz@iab.de



Michael Stops

ist Mitarbeiter in der Stabsstelle „Wissenschaftsmanagement“ am IAB.

michael.stops@iab.de



Dr. Ulrich Walwei

ist Vizedirektor des IAB.

ulrich.walwei@iab.de

Der erste Herzschlag Inkubatoren als Geburtsstationen neuer Unternehmen



Prolog: Eine Kopfgeburt

Der griechischen Mythologie zufolge verschluckte Zeus die von ihm schwangere Metis, nachdem ihm ein Orakel verkündet hatte, dass ihn der Sohn aus dieser Verbindung eines Tages entthronen werde. Nach neun Monaten bekam er gewaltige Kopfschmerzen und gebar mit Hilfe des Hephaistos aus seinem Haupt die voll gerüstete Athene. Wegen ihres mutterlosen Ursprungs aus dem Hirn des Zeus wurde sie die Göttin der Weisheit. Daneben war sie auf dem Olymp für die Ressorts Krieg und Frieden, Kunst, Wissenschaft und Handwerk zuständig. Popularität erlangte die Lieblingstochter des Zeus auch als Helferin verschiedener griechischer Helden wie Herakles, Odysseus, Achill und Perseus – solchen Charakteren also, die ihr Schicksal selbst in die Hand nehmen.

Das ökonomische Prinzip

Seit Jahrtausenden sind Menschen auf der ganzen Welt wirtschaftlich aktiv, treiben Tausch und Handel mit Waren und Gütern, entwickeln neue Produkte und Dienstleistungen. Kurz: Sie unternehmen etwas. Neben der Sicherung des eigenen Lebensunterhalts hat wirtschaftliche Aktivität eine zweite Funktion: Sie bildet eine wichtige Voraussetzung für Integration und Teilhabe am Gesellschaftsgeschehen, wobei die Unterscheidung zwischen abhängiger Erwerbstätigkeit und beruflicher Selbstständigkeit zunächst keine Rolle spielt. Auch markiert der heutige gesellschaftliche Stellenwert des Arbeits- und Tätigkeitsbegriffs naturgemäß nur einen vorläufigen Endpunkt des geschichtlichen Wandels, den das Verhältnis des Menschen zu Tätigkeit und Muße im Zeitverlauf erfahren hat. So gilt beispielsweise die aus der Reformation entwickelte protestantische Arbeits- und Berufsethik als eine der stärksten Triebfedern der „neuen“ kapitalistischen Denkart. Im englischen Liberalismus bildete Arbeit die Legitimationsgrundlage des Eigentumserwerbs an Dingen, Grund und Boden. Arbeit und Arbeitsteilung wurden so zu Schlüsselbegriffen der neu entstehenden Nationalökonomie. Doch mit der daraus folgenden zielgerichteten und planmäßigen Steuerung von Volkswirtschaften ging nicht selten eine Verdinglichung



der Arbeit einher. Hiergegen richtete sich Kritik ebenso wie gegen die Entfremdung vom Arbeitsprodukt oder gegen den Mangel an Selbstverwirklichung durch Arbeit.

Berufliche Selbstständigkeit kann ein Weg sein, einerseits materiellen Wohlstand und soziale Sicherheit zu schaffen, und zugleich die Entfremdung zu verringern, die Distanz zwischen dem Gebrauchswert und dem Tauschwert des Arbeitsprodukts zu überbrücken und die Selbstverwirklichung zu stärken. Erfolgt die Existenzgründung aus der Arbeitslosigkeit, so trägt die Schaffung des eigenen Arbeitsplatzes nicht nur zur Sicherung des Lebensunterhaltes, sondern zugleich auch zur gesellschaftlichen Teilhabe bei. Dabei verändert die unternehmerische Tätigkeit nicht nur den wirtschaftlichen bzw. beruflichen Status, sondern sie wirkt darüber hinaus reputationsbildend: Wer seine Arbeitslosigkeit durch Existenzgründung beendet, der signalisiert damit zugleich den Wunsch nach Unabhängigkeit von sozialstaatlichen Unterstützungen und Transferleistungen. Auch hat die Glücksforschung in den letzten Jahren gezeigt, dass sogenannte „Beziehungsgüter“ wie soziale Kontakte und Integration die Lebenszufriedenheit erhöhen. Gründer haben mehr davon als Arbeitslose.

„Kinderwunsch“: neue Unternehmen

Die Förderung von Unternehmensgründungen und speziell die Unterstützung von Existenzgründungen aus der Arbeitslosigkeit sind keineswegs neue Ideen. Das Überbrückungsgeld etwa existierte als Förderinstrument bereits im alten „Arbeitsförderungsgesetz“ (AFG) und war rund zwanzig Jahre in Kraft, bis es im Sommer 2006 schließlich durch den neuen Gründungszuschuss (§ 57 SGB III) ersetzt wurde. Und sogar der Vorgänger des AFG, das „Gesetz über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung“ (AVAVG), dessen Wurzeln bis in die Zeit der Weimarer Republik zurückreichen, kannte bereits eine „Überbrückungsbeihilfe“ (§ 135 AVAVG) für Arbeitslose, die sich selbstständig machen wollten.

Mitte der Achtziger Jahre rückte die sogenannte „Birch-Hypothese“ neue und auch kleinere Unternehmen auf der politischen Agenda weit nach oben. Denn der amerikanische Ökonom David Birch lieferte empirische Hinwei-

se darauf, dass sich in großen offenen Volkswirtschaften industrieller Prägung die Arbeitsplätze bei Großbetrieben tendenziell verringern. Diese Verluste werden – wenn überhaupt – allenfalls durch bestehende oder auch neugegründete kleine oder mittlere Unternehmen – kurz KMU – kompensiert. Stark vereinfacht wird dieses Phänomen so erklärt, dass Großunternehmen durch Innovationen und technischen Fortschritt Einsparungspotenziale erschließen, die sich oft in Personalabbau niederschlagen. Kleine mittelständische Unternehmen hingegen können aufgrund ihrer Budgetrestriktion weniger in die Entwicklung moderner Produkte und Verfahren investieren und sind dadurch gezwungen, weiterhin personalintensiver zu arbeiten.

Obwohl die „Birch-Hypothese“ in den letzten zwanzig Jahren oft genug kritisiert wurde, wird der Mittelstand seitdem als „Motor des Arbeitsmarktes“ apostrophiert. Bis heute kommt in Deutschland wie auch in anderen Industriestaaten kaum eine politische Agenda zur Arbeitsmarktpolitik, zur Beschäftigungsförderung oder zur Wirtschaftspolitik ohne das Bekenntnis zu einer „Kultur der Selbstständigkeit“ aus. Allerdings ist die Gründungsförderung auch nicht unumstritten. So stufen Kritiker die Wirkungen von Existenzgründungshilfen als eher bescheiden ein und verweisen auf die Gefahr von Mitnahme- und Verdrängungseffekten. Den Gründungshilfen als arbeitsmarktpolitischem Instrument wird überdies vorgeworfen, ausgerechnet mit Beitragsmitteln den Ausstieg aus der Solidargemeinschaft zu fördern. Und seitens der Unternehmen wird beklagt, dass so implizit auch mit dem Arbeitgeber-Anteil des Arbeitslosenversicherungsbeitrags die Konkurrenz gefördert und der Wettbewerb forciert werde.

Werden und Vergehen

Den Vorbehalten zum Trotz leisten Existenzgründer zweifellos auch Beiträge zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit und treiben den Strukturwandel voran. Insofern erscheint es verlockend, möglichst viele neue Selbstständige zu haben. Was aber sagen Zahlen über Neugründungen oder Selbstständigenquoten aus, wenn es um die Beurteilung der Arbeitsmarktlage oder der Wohlfahrt eines Landes geht?

Einigkeit besteht zumindest darin, dass einer der Wege zu mehr Beschäftigung über die Schaffung neuer Arbeitsplätze durch neu gegründete Unternehmen führt. Im internationalen Vergleich der Selbstständigenquoten rangiert die Bundesrepublik jedoch seit Jahren allenfalls im hinteren Mittelfeld. Ist also hier ein Ursprung der anhaltenden Unterbeschäftigung zu suchen?

Allgemein hängt das Ausmaß beruflicher Selbstständigkeit vom sogenannten „Reifegrad“ ab, also dem ökonomischen Entwicklungsstand einer Volkswirtschaft. In einer tertiären Zivilisation, in der sich die gesamtwirtschaftlichen Beschäftigungsschwerpunkte auf den Dienstleistungssektor konzentrieren, werden größere Betriebseinheiten durch die vorhandenen Infrastrukturen begünstigt. Die Distribution von Produkten und Dienstleistungen gestaltet sich unproblematisch. Daher können sich die Märkte konzentrieren und statt kleinräumiger Ökonomien treten tendenziell eher weniger, dafür jedoch größere Betriebe am Markt auf, für die wiederum bei zunehmender Betriebsgröße ein fallender Verlauf der Herstellungskosten unterstellt wird. Allerdings wirken diese Größenvorteile durchaus nicht unbegrenzt. Umgekehrt gibt es in der Informationsgesellschaft auch Teilsektoren, in denen die Markteintrittskosten sukzessive geringer wurden, was wiederum die Entstehung neuer und auch kleinerer Betriebe begünstigt.

Jenseits der empirischen Evidenz des Werdens und Vergehens von Unternehmen und der unbestrittenen Notwendigkeit kontinuierlicher Reproduktion und Erneuerung wäre aber auch kritisch zu hinterfragen, wie viele Unternehmen die einzelnen Märkte jeweils tragen können. Denn anders als oft propagiert, sagen Selbstständigenquoten allein wenig aus über den Zustand einer Volkswirtschaft oder über die „Qualität“ der Selbstständigkeit.

Ohne tiefer gehende Informationen über die Beschäftigungsintensität und die Wirtschaftskraft der Unternehmen in einer Volkswirtschaft ist ein abschließendes Urteil nicht möglich. Aber Teilzeit-Selbstständige, „Kümmerexistenzen“ im Nebenberuf oder „Solopreneure“ sind sicher nicht gemeint, wenn „neue Gründerjahre“ beschworen werden. Viel wichtiger erscheint hingegen eine ausreichende wirtschaftliche Dynamik, in der bewährte und auch neue Güter und

Dienstleistungen auf offenen Märkten – durchaus auch von neuen und jungen Unternehmen – im Wettbewerb angeboten werden. Innovationen können aber genauso gut von bestehenden Betrieben ausgehen, neue Arbeitsplätze können auch in „alten“ Unternehmen geschaffen werden. Für Volkswirtschaft und Beschäftigung sind neue Märkte deshalb genauso relevant wie neue Unternehmen. Doch wie entstehen neue Unternehmen eigentlich?



Die Befruchtung

Manche tun es planvoll und gezielt, andere eher beiläufig oder unabsichtlich, vielleicht aus ganz anderem Antrieb. Während die einen sich noch ganz genau an jedes Detail erinnern und schon ein künftiges Bild – ganz wie Zeus – in ihrem Kopf oder auch im Herzen tragen, sind die anderen von sich selbst überrascht. Plötzlich ist es passiert: Sie gehen mit einer Idee schwanger ...

Um im Bild zu bleiben: Oft ist die „biologische Elternschaft“ eines Unternehmens unklar. Die „Befruchtung“ kann als Denkanstoß von außen kommen, oder auch von innen, quasi als Parthenogenese, wenn eine schon seit langem existierende vage Idee schließlich Gestalt annimmt. Aber wie schon im Prolog angedeutet: Die Gründungsidee wird im Kopf geboren. Von einem „ersten Herzschlag“ könnte man sprechen, wenn ein werdender Unternehmer seinen Zustand zum ersten Mal offenbart, beispielsweise wenn er sein privates Umfeld über seine Geschäftsidee und seine Gründungsabsicht informiert.

Doch bis zum ersten Atemzug ist es ein weiter Weg, auf dem der (Vor-)Gründungsprozess noch eine ganze Reihe biologischer Analogien aufweist. So wie etwa die Natur oft eine Vielzahl von Keimzellen bereitstellt, haben gerade die Kreativen unter den Gründern nicht selten eine ganze Palette von Ideen, die aber nicht alle bis zur Reife gelangen. Im Idealfall realisieren sie die Erfolgversprechendste. Und auch hier zeigt sich die Natur von ihrer strengen Seite, denn in der rauen Wirklichkeit sich immer schneller verändernder Märkte können nur die Besten überleben. „Survival of the Fittest“ bedeutet also auch für ein Unternehmen, schnell, stark, geschickt und nicht zuletzt anpassungsfähig und intelligent zu sein.

So wie die Geburt aus einem biologischen Reifeprozess hervorgeht, so bedarf es auch einer Entwicklung zum Existenzgründer. Denn kaum jemand ist zum Unternehmer geboren. Vielmehr sind die Fähigkeiten, die es braucht, um ein Unternehmen erfolgreich zu gründen und zu führen, höchst unterschiedlich verteilt. Das zeigen die sehr unterschiedlichen Gründungsverläufe gerade bei kleinen Unternehmen. Viele Gründungswillige haben jedoch kaum die Gelegenheit, diese erforderlichen Fähigkeiten prozessual auszubilden, da sie durch einen exogenen Schock „gründungsreif“ werden: Wenn mit dem Verlust des Arbeitsplatzes auch die Sicherung der eigenen Existenz in Gefahr gerät, wird nach Auswegen gesucht. Der sogenannte „Unemployment Push“ erzwingt den Wandel vom sozialversicherten Angestellten zum eigenverantwortlichen Unternehmer, dessen Arbeitsleben fortan dem Unternehmerrisiko unterliegt. Die neuen und komplexen Anforderungen der selbstständigen Berufsausübung bewirken damit zugleich einen Milieuwechsel. Auch ist der neue Unternehmer nun weniger als Spezialist innerhalb einer betrieblichen Organisationsstruktur gefragt. Er muss sich vielmehr zum Generalisten wandeln, der sich auf ständig wechselnde Herausforderungen schnell und flexibel einstellen kann.

Mit einer Gründungsidee schwanger

Ist die Entscheidung für die Gründung einmal gefallen, wird es ernst. Denn nun haben die Entscheidungen der Gründer oft weit reichende Konsequenzen und es gibt kein Zurück mehr.

Die Geschichte könnte nun folgendermaßen weiter gehen: Es werden die verschiedenen Phasen einer Schwangerschaft bis zur Geburt durchlaufen, also dem Zeitpunkt, zu dem das Unternehmen rechtsfähig wird, etwa durch eine Gewerbeanmeldung oder die Geschäftseröffnung. Unterdessen wird die Entwicklung des werdenden Unternehmens mit Hilfe eines Businessplans nachvollzogen und kontrolliert. Doch was tun, wenn nicht alles reibungslos klappt, wenn bei der „Geburt“ oder im Vorfeld unvorhergesehene Komplikationen auftreten? Wenn etwa die Hausbank bei der Finanzierung nicht mitmacht, oder ein Coach oder Sachverständiger Unklarheiten im Unternehmenskonzept entdeckt? Wie kann dem „ungeborenen Unternehmen“ geholfen werden?

Schwangerschaftsrisiken

Der Gründer braucht nicht nur ein gutes Produkt; es muss auch von der Zielgruppe als solches erkannt werden. Hierzu bedarf es eines geeigneten Vertriebskonzepts und schließlich muss auch der Preis passen, d.h. den Vorstellungen und Möglichkeiten der anvisierten Kundengruppe entsprechen.

Um erfolgversprechende unternehmerische Entscheidungen treffen zu können, braucht der Gründer zum einen Kenntnisse („Know-how“) über betriebswirtschaftliche Abläufe wie Marketing, Vertrieb, Kostenrechnung, Buchhaltung, Finanzierung oder Steuern. Darüber hinaus braucht es aber auch bestimmte Fähigkeiten („Skills“), um auf Grundlage der Kenntnisse optimal entscheiden zu können. Besonders wichtig ist dabei die Fähigkeit, Entscheidungen auch rechtzeitig zu revidieren oder zu modifizieren, wenn sie sich als falsch erweisen. Anhand der individuell unterschiedlichen Kenntnis- und Fähigkeitsniveaus können vier Gründertypen unterschieden werden:

1. „Start-Typen“ verfügen bereits über ausreichende Fähigkeiten und brauchen nur noch punktuell zusätzliche Informationen oder bestimmte Kenntnisse. Die „Geburt“ eines solchen Unternehmens ist unkompliziert. Eine „Hebamme“ hilft vor allem, indem sie Feedback zum Gründungskonzept gibt.

2. „Stay-short-Typen“ sind weitgehend gründungsreif und besitzen bereits einen Großteil der erforderlichen Fähigkeiten und Kenntnisse. Mit geringer, aber gezielter Unterstützung, etwa in konventioneller Seminarform, können auch sie bald erfolgreich starten. Es handelt sich also um eine „normale“ Geburt, nach der man noch für kurze Zeit in der „Entbindungsklinik“ (z.B. Seminar) bleibt. Der „Arzt“ (Coach) hilft bei der „Entbindung“, jedoch ohne größere Eingriffe.

3. „Stay-long-Typen“ lassen sich am besten mit Frühgeburten vergleichen. Die Geschäftsidee ist tragfähig, das Kenntnis- und Fähigkeitsniveau des Gründers eher niedrig, aber grundsätzlich entwicklungsfähig. Nur mit einer längeren prozessorientierten Unterstützung durch den „Inkubator“ (Gründungszentrum), in dem der Gründer und seine Geschäftsidee noch heranreifen können, besteht Aussicht auf nachhaltigen Erfolg.

4. „Stopp-Typen“ haben keine ausbaufähige Gründungsidee und ihr Fähigkeitsniveau ist niedrig. Auch mit flankierender Unterstützung können sie in absehbarer Zeit kaum eine aussichtsreiche Gründung schaffen. Dieser Personen-Gruppe ist von einer Gründung abzuraten. Doch anders als in der Natur muss dies nicht das Ende bedeuten. Allerdings sind Beratung und Vermittlung gefordert, neue berufliche Alternativen aufzuzeigen.

Wer hat das Zeug zum Unternehmer?

Diese Überlegungen machen deutlich: Als erfolgreicher Unternehmer wird man nicht unbedingt geboren, aber mit entsprechender Unterstützung kann man dazu werden. Und wenn die Kombination aus Kenntnissen und Fähigkeiten passt, spielt es kaum noch eine Rolle, ob es sich bei der Gründung um „Liebe auf den ersten Blick“ handelte oder ob es vor allem um einen Ausweg aus der Arbeitslosigkeit ging. Wie aber kann man herausfinden, wer eine „Nase für Geschäfte“ hat oder welche Unternehmensidee die Umsetzungsreife erlangt hat?

Ein prototypisches Beispiel für einen Inkubator bildet seit nunmehr über zehn Jahren das Gründungszentrum Enigma in Hamburg. Hier sorgt ein strukturierter Ablaufplan dafür, dass die verschiedenen Angebote des Zentrums

sinnvoll ineinandergreifen und so die erforderlichen unternehmerischen Kenntnisse und Fähigkeiten verinnerlicht werden. Ein wesentliches Element dieses Inkubators bilden dabei mehrstufige Filter („Kaskadenmodell“), die diverse (Selbst-)Selektionsmechanismen in Gang setzen und eine relativ zuverlässige Unterscheidung der Gründertypen ermöglichen.

Die stufenweise Entwicklung beginnt mit einer eintägigen Informationsveranstaltung, die Gründungsinteressierte über Anforderungen und Risiken einer selbstständigen Tätigkeit aufklärt und so einen ersten Selbstselektionsprozess in Gang setzt. Ein Gutteil der „Stopp-Typen“ erkennt schon in dieser frühen Phase die Aussichtslosigkeit des Unterfangens. Diese Personen orientieren sich entweder anderweitig, oder sie starten zu einem späteren Zeitpunkt und mit besserer Vorbereitung einen zweiten Anlauf. Wer nach dieser ersten Selbstreflexion die Angebote des Inkubators weiter nutzen will, durchläuft ein Auswahlverfahren, das entweder in Form eines Assessment Centers oder als multimodales Interview stattfindet. Mit diesem Filter können die potenziellen Gründer relativ valide einem bestimmten Typus zugeordnet werden, der dann für die weitere Betreuung richtungsweisend ist. Für „Start-Typen“ etwa fungieren diese ersten beiden Filter als Bestätigung ihres Unternehmenskonzepts, so dass ihnen zu einer raschen Gründung geraten werden kann. „Stopp-Typen“ werden ebenfalls recht eindeutig identifiziert. Sie werden konsequent nicht im Inkubator aufgenommen. Ihnen müssen berufliche Alternativen aufgezeigt werden, jedoch kann dies nicht Aufgabe des Gründungszentrums sein. Etwas schwieriger gestaltet sich die Feinunterscheidung zwischen den recht ähnlichen „Stay-short-“ und „Stay-long-Typen“. Während ersteren Seminare und zeitlich begrenztes Einzel-Coaching empfohlen werden, landen schließlich nur die „Stay-long-Typen“ im Inkubator. Der Auswahlprozess führt damit zu einem effizienten Ergebnis, weil nur diejenigen, deren Erfolgsaussichten durch eine umfassendere Unterstützung wirklich signifikant verbessert werden, im Gründungszentrum aufgenommen werden.

Das aktuelle Programm des Inkubators für diese Zielgruppe dauert derzeit rund sechs Monate. Für diesen Zeitraum werden Räume zur Verfügung gestellt. Zugleich müssen

die werdenden Unternehmer eine Reihe von Gründungsaktivitäten in einer fest strukturierten Abfolge bewältigen. Die individuellen Aufgaben werden mit Gruppenaktivitäten kombiniert, wobei die Gruppe vor allem dem Feedback dient und so dem Gründer seinen aktuellen Entwicklungsstand aufzeigt. Wer sich beispielsweise schneller als die anderen Gruppenmitglieder entwickelt, der kann jederzeit den Inkubator verlassen und vorzeitig gründen. Bei diesen Personen handelt es sich im eigentlichen Sinne um „Stay-short-Gründer“, die jedoch zu Beginn der Inkubator-Phase noch nicht eindeutig identifiziert werden konnten. Umgekehrt kommen schwächere Gründer zu einer realistischeren Selbsteinschätzung ihre Kenntnisse und Fähigkeiten, wenn sie mit dem allgemeinen Fortschritt in der Gruppe nicht mithalten können, sodass sie von einer Gründung möglicherweise Abstand nehmen. Der Inkubator fungiert damit als reguläre „Entbindungsstation“ mit angegliedertem „Intensivbereich“ und auch als „Krabbeltube“, in der die Jungunternehmer ihre ersten eigenen Schritte tun können.



Epilog: Götter und Gründungszentren

Der Sage nach hauchte die kopfgeborene Athene auf Bitten ihres Freundes, des Titanen Prometheus, den Menschen Wissen und Weisheit ein. Es ist nicht überliefert, ob Inkubatoren dabei ebenfalls eine Rolle gespielt haben sollen. Für die Neuzeit gibt es jedoch empirische Belege, dass die Betreuung im „Brutkasten“ Defizite im unternehmerischen Handeln kompensieren und erfolgsrelevante Persönlichkeitsmerkmale positiv verändern kann. Das „Abenteuer Selbstständigkeit“ verliert damit einen Gutteil seiner Unwägbarkeiten und die unternehmerischen Risiken werden reduziert, gerade für solche Personen, deren Erfolgsaussichten ohne Unterstützung nicht besonders günstig wären.

Literatur

Beck, U. (1996): „Risikogesellschaft“. Frankfurt/Main.

Birch, D. (1987): „Job creation in America. How our smallest Companies put the most People to Work“, New York.

Ludwig, H.; Gabriel, K. (2000): „Gesellschaftliche Integration durch Arbeit“, Münster.

Ruckriegel (2007): „Glücksforschung“. Wirtschaftswissenschaftliches Studium 10/2007. S. 515 – 521.

Stecker, C. (2002): „Vergütete Solidarität und solidarische Vergütung. Zur Förderung von Ehrenamt und Engagement durch den Sozialstaat“.

Der Autor



Dr. Frank Wießner

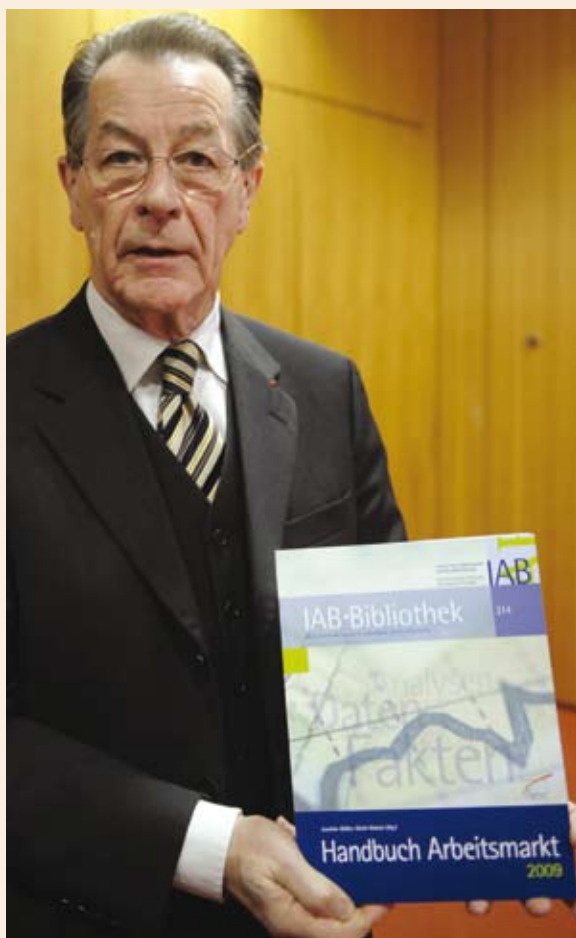
ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Betriebe und Beschäftigung“ am IAB.

frank.wiessner@iab.de



Publikationen

„Mutig nach vorne“: IAB-Handbuch Arbeitsmarkt 2009



Franz Müntefering präsentiert das neue IAB-Handbuch Arbeitsmarkt. Foto: Axel Schmidt / ddp.

Eine Bestandsaufnahme des deutschen Arbeitsmarktes und einen Ausblick auf die künftigen Entwicklungen bietet das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) mit dem „Handbuch Arbeitsmarkt 2009“. Es war der Höhepunkt in der Publikationsaktivität des IAB in diesem Herbst. „Das Buch erforscht aus wissenschaftlicher Sicht die Entwicklung des Arbeitsmarktes sowie die Wirkung der Arbeitsmarktreformen von 2005 bis 2007 und zeigt gleichzeitig mutig nach vorne“, sagte der SPD-Parteivorsitzende und

ehemalige Bundesarbeitsminister Franz Müntefering. Er stellte das umfassende, aktuelle und ansprechende Nachschlagewerk gemeinsam mit IAB-Direktor Joachim Möller und IAB-Vizedirektor Ulrich Walwei am 25. November 2008 in Berlin der Öffentlichkeit vor.

Der deutsche Arbeitsmarkt hat sich in den Jahren 2006 bis 2008 deutlich erholt. Handelt es sich um eine Trendwende oder nur um ein konjunkturelles Strohfeuer? Wird der Arbeitsmarkt den kommenden Abschwung besser verkraften als früher? Was weiß man über die Wirkungen der arbeitsmarktpolitischen Instrumente wie Weiterbildungsmaßnahmen und Eingliederungszuschüsse? Wie sehen die Betroffenen die Hartz-IV-Reform? Antworten auf diese und viele andere Fragen geben mehr als 50 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler des IAB.

Die dargestellte demografische Entwicklung mache deutlich, dass Bildung und Weiterbildung zentrale Themen bleiben und ausgebaut werden müssten, sagte Franz Müntefering und betonte die Bedeutung von „Bildung von Anfang an“: „Bis zur Jahrhundertmitte wird die Zahl der Jüngeren stark zurückgehen. Darauf müssen wir vorbereitet sein und jetzt in Bildung – vom Vorschulalter bis zur beruflichen Weiterbildung – investieren.“ So sei die Erwerbsquote der älteren Arbeitnehmer in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen. Gleichzeitig müsse bereits bei Kindern im Vorschulalter die Sprachkompetenz gefördert werden: „Wer schon in der Schule die deutsche Sprache nicht beherrscht, wird es dauerhaft auf dem Arbeitsmarkt sehr schwer haben“, erklärte der frühere Vizekanzler.

„Auch wenn sich zurzeit dunklere Wolken am Konjunkturhimmel zeigen, so ist doch die Hoffnung auf eine nachhaltige Entschärfung des strukturellen Unterbeschäftigungsproblems in Deutschland deutlich gewachsen. Die Arbeitsmarktreformen haben aus unserer Sicht hierzu nicht unwesentlich beigetragen“, heißt es im Vorwort der beiden Herausgeber Joachim

Möller und Ulrich Walwei. „Die veränderten Rahmenbedingungen spiegeln sich auch im Handbuch wider.“ Das erste Kapitel beschäftigt sich mit der Verbesserung der Beschäftigungssituation in den letzten Jahren und zeigt die längerfristigen Arbeitsmarktperspektiven für Deutschland auf. Teil I mit dem Titel „Der deutsche Arbeitsmarkt im Überblick“ enthält zudem eine aktuelle arbeitsmarktpolitische Chronik der einschlägigen Gesetzesvorhaben der jüngeren Vergangenheit und der entsprechenden Positionen des IAB.

Die Kapitel im zweiten Teil des Handbuchs befassen sich mit verschiedenen Schwerpunktthemen wie der internationalen Migration, der Integration von Migranten in Arbeitsmarkt und Bildungssystem oder der dualen Berufsausbildung. Die weiteren Kapitel knüpfen an die Diskussion der Reformagenda im ersten Handbuch an und analysieren vor allem die Wirkungen der jüngsten Arbeitsmarktreformen. Der letzte Teil bietet eine breite Palette an zentralen, zum Teil auch international vergleichenden Arbeitsmarktindikatoren.

Bestellmöglichkeiten:

IAB-Bibliothek Band 314

Handbuch Arbeitsmarkt 2009. Analysen, Daten, Fakten

Joachim Möller, Ulrich Walwei (Hrsg.)

ISBN 978-3-7639-4001-1 (49,90 Euro)

Tel. 0180 / 100-2707

E-Mail: iab-bestellservice@wbv.de

Webshop: www.iabshop.de

Existenzgründungen unter der Lupe

In der Buchreihe des Instituts, der „IAB-Bibliothek“, ist als Band Nr. 313 die Dissertation „Erfolgchancen neu gegründeter Betriebe“ von Markus Heckmann erschienen. Das Thema Existenzgründung ist in der Öffentlichkeit seit einigen Jahren sehr populär geworden. Spezielle Fördermaßnahmen wie die frühere Ich-AG, das Überbrückungsgeld bzw. der Gründungszuschuss oder Gründungskredite sollen die Entscheidung erleichtern. Doch welche Faktoren beeinflussen

die Entwicklungschancen neu gegründeter Betriebe wirklich? Markus Heckmann hat in seiner Dissertation die Angaben von Existenzgründern ausgewertet, die im Rahmen des IAB-Betriebspanels erhoben wurden. Dabei konnte er sowohl auf soziodemografische Angaben als auch auf betriebspezifische Details wie das Startkapital zurückgreifen. Als Erfolgsmaßstab legt er in seiner Arbeit das Beschäftigungswachstum der Betriebe und das Überleben am Markt zugrunde. Um seine Ergebnisse zu fundieren, greift er auf Theorien aus dem Bereich der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften zurück. Außerdem vergleicht Heckmann die Daten der Neugründungen mit den Daten etablierter Betriebe. Bei seiner empirischen Betrachtung hat sich die zentrale Bedeutung des Startkapitals herauskristallisiert. Finanzielle Fördermaßnahmen der Politik für Existenzgründer sollten darum sowohl quantitativ als auch qualitativ überprüft werden.

Über den Autor: Markus Heckmann ist Mitarbeiter am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung in Nürnberg und promovierte mit dieser Arbeit 2008 an der Universität Erlangen-Nürnberg im Bereich der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften.

Bestellmöglichkeiten:

IAB-Bibliothek Band 313

Erfolgchancen neu gegründeter Betriebe

Markus Heckmann

ISBN 978-3-7639-4000-4 (29,90 Euro)

Tel. 0180 / 100-2707

E-Mail: iab-bestellservice@wbv.de

Webshop: www.iabshop.de



Weitere Informationen zu unseren Publikationen im Internet unter:

<http://www.iab.de/de/publikationen.aspx>

Presse



Monatlich nehmen im Durchschnitt rund 200 Agenturmeldungen und Presseartikel Bezug auf das IAB. Eine kleine Auswahl an Zitaten aus dem Medienecho:

[Der Tagesspiegel]

„Für mehr Beschäftigung ist es sinnvoller, die Sozialabgaben zu senken als die Steuern“, sagte Joachim Möller dem Tagesspiegel am Sonntag. Er ist Direktor des renommierten Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), das zur BA gehört. „Generell ist nicht die Mittelschicht die Problemgruppe auf dem Arbeitsmarkt“, befand Möller. Vielmehr seien dies die gering Qualifizierten mit zum Teil sehr niedrigen Löhnen und die Langzeitarbeitslosen. Möller sprach sich zudem für einen generellen Mindestlohn von 6,50 Euro im Westen und 5 Euro im Osten aus.“

Der Tagesspiegel vom 1.6.2008

[Stuttgarter Nachrichten]

„Nur jeder achte Beschäftigte schafft den Sprung aus dem Niedriglohnsektor in ein besser bezahltes Arbeitsverhältnis. Das geht aus einer am Montag veröffentlichten Studie des Nürnberger Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) und des Lehrstuhls für Arbeitsmarkt- und Regionalpolitik der Universität Nürnberg-Erlangen hervor. Demnach war jeder dritte Geringverdiener aus den Jahren 1998 und 1999 auch 2005 noch immer als Vollzeitbeschäftigter im Niedriglohnbereich tätig. Über die Hälfte der Geringverdiener hatte Abitur oder eine Ausbildung.“

Stuttgarter Nachrichten vom 10.6.2008

[Nürnberger Nachrichten]

„Wie viel Ungleichheit verträgt das Land“, fragte das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in seiner Reihe „Nürnberger Gespräche“. Die Antwort von Experten: Es droht eine Spaltung – und sie lässt sich ablesen an etlichen Trends. [...] Die Höhe des Lohnes habe gerade bei Spitzen-Einkommen nicht unbedingt mit Leistung zu tun, sagt IAB-Chef Joachim Möller und nennt ein extremes Beispiel. Der bestbezahlte Manager eines Hedgefonds in den USA habe in einem Jahr mehr verdient als alle 80 000 Lehrerinnen und Lehrer des Bundesstaats New York zusammen in drei Jahren. „Hat das wirklich etwas mit Leistung zu tun?“, fragt er und kritisiert eine „Entkoppelung von Einkommen und Leistung, die nicht mehr nachvollziehbar ist.“

Nürnberger Nachrichten vom 11.6.2008

[DIE ZEIT]

„Statistisch betrachtet tut die Masse der Unternehmen weiterhin kaum etwas für die Förderung älterer Mitarbeiter. „Die Chancen auf eine Weiterbildung sind für Ältere nur halb so hoch wie für andere Beschäftigte“, hat Lutz Bellmann vom Nürnberger Institut für Arbeitsmarktforschung herausgefunden. Nur jeder fünfte Betrieb praktiziert laut seiner Studie eine Gesundheitsvorsorge für die alternde Belegschaft, die über die gesetzlichen Mindestnormen hinausgeht.“

DIE ZEIT vom 26.6.2008

[VDI nachrichten]

„Über eigene Stellenanzeigen in Printmedien suchen knapp die Hälfte aller vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) befragten Unternehmen neue Mitarbeiter. Auf diesem Wege finden Arbeitgeber bei rund jeder vierten Neueinstellung einen passenden Bewerber. Im Jahr 2004 wurde nur jede fünfte Stelle über diesen Weg besetzt. In Zeiten hoher und steigender Arbeitskräftenachfrage beschreiten die Betriebe vermehrt und erfolgreich wieder externe Wege bei der Suche nach Personal, auch jene, die mit Kosten verbunden sind, wie Inserate in Zeitungen, so die Arbeitsmarktforscher.“

VDI nachrichten vom 11.7.2008

[Frankfurter Allgemeine Zeitung]

„Wissensintensive Branchen gewinnen am Arbeitsmarkt zunehmend an Bedeutung. Im vergangenen Jahr entfiel jede dritte Neueinstellung einer Fachkraft mit Berufsausbildung oder Studium auf die forschungsintensiven Industrien und wissensintensiven Dienstleistungen, wie das Institut für Arbeitsmarkt-

und Berufsforschung ermittelt hat. Im Jahr 2000 war es noch jede vierte gewesen. Die Beschäftigungssituation in dieser so genannten Wissens-

wirtschaft hat sich seit Beginn des Jahrzehnts deutlich besser entwickelt als in der Gesamtwirtschaft.“

Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 19.7.2008

„Die Chancen auf eine Weiterbildung sind für Ältere nur halb so hoch wie für andere Beschäftigte.“

[Süddeutsche Zeitung]

„Jugendliche in den neuen Ländern sind bei der Ausbildungssuche sehr mobil. In Brandenburg verlässt einer Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zufolge fast jeder Vierte das Land, in Sachsen-Anhalt sind es 17 Prozent, in Thüringen 15. In Westdeutschland beschränkt sich die Mobilität der Lehrlinge meist auf das eigene Bundesland. Nur nahe den Stadtstaaten Bremen und Hamburg ist das anders: In denen kommen ein Drittel der Lehrlinge aus dem Umland.“

Süddeutsche Zeitung vom 6.8.2008

[Financial Times Deutschland]

„Die Konjunkturabschwächung wirft nach Erkenntnissen von Arbeitsmarktforschern erste Schatten auf den deutschen Arbeitsmarkt. So rechnet das Nürnberger Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in den kommenden Monaten mit einer sinkenden Nachfrage nach Arbeitskräften. ‚Auf mittlere Sicht wird das Stellenangebot voraussichtlich weiter abnehmen‘, stellte das Forschungszentrum der Bundesagentur für Arbeit (BA) in einer gestern veröffentlichten Analyse fest. Insgesamt hatte das IAB im zweiten Quartal 2008 rund 1,13 Millionen offene Stellen ermittelt - und damit 15 000 weniger als im Vorquartal.“

Financial Times Deutschland vom 12.8.2008

[Handelsblatt]

„Nicht nur die Firmenneugründungen, sondern auch die Zahl derjenigen, die in den Vorbereitungen für eine Existenzgründung steckten, sei in westdeutschen Großstadt-Regionen größer als auf dem Land oder im Osten Deutschlands, heißt es in einer am Freitag veröffentlichten Studie des Nürnberger Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Eine Ausnahme bildeten lediglich Bayern und Baden-Württemberg, wo die Arbeitsmarktforscher fast über das ganze Land verteilt auf Gründungsaktivitäten gestoßen sind.“

Handelsblatt vom 15.8.2008

[Frankfurter Rundschau]

„Hat die stärkere Lohnspreizung in Deutschland Jobs geschaffen? Die Frage sei schwer zu beantworten, weil viele Faktoren auf den Arbeitsmarkt wirken, sagt Ulrich Walwei, Vize-Direktor des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), der Frankfurter Rundschau. Für ihn sprechen jedoch Indizien dafür, ‚dass die Lohnspreizung den Beschäftigungsaufbau eher begünstigt hat‘.“

So sei in Deutschland früher ein Wirtschaftswachstum von rund zwei Prozent nötig gewesen, damit Jobs entstehen. Heute genüge ein Wachstum von einem bis 1,5 Prozent.“

Frankfurter Rundschau vom 26.8.2008

[Berliner Zeitung]

„Die von Grünen und Wohlfahrtsverbänden geforderte Erhöhung des Hartz-IV-Regelsatzes von 351 auf 420 Euro monatlich würde nach Berechnungen von Arbeitsmarktforschern jährlich rund zehn Milliarden Euro kosten. Zugleich würde dadurch die Zahl der Hartz-IV-Empfänger [...] um bis zu zwei Millionen höher, berichtete das Nürnberger Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) unter Berufung auf Modellrechnungen.“

Berliner Zeitung vom 3.9.2008

[dpa]

„Sogenannte Eingliederungszuschüsse der Jobcenter verbessern nach Erkenntnissen von Arbeitsmarktforschern die Berufschancen von Hartz-IV-Betroffenen erheblich. Knapp 70 Prozent der entsprechend geförderten Arbeitslosengeld-II-Empfänger hätten nach 20 Monaten noch immer eine reguläre Arbeit besessen, berichtete das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) am Donnerstag in Nürnberg. Auf ungeforderte Arbeitslose traf dies nur in 30 Prozent der Fälle zu.“

dpa vom 4.9.2008

[DIE WELT]

„Die zurückgehende Arbeitslosigkeit entlastet den deutschen Steuerzahler: Im Jahr 2007 betrugen die

gesamtfiskalischen Kosten der registrierten Arbeitslosigkeit in Deutschland 68 Mrd. Euro – das sind 27 Prozent weniger als 2004 (92 Mrd. Euro). ‚Ein Arbeitsloser kostete den Staat 2007 durchschnittlich 17 900 Euro‘, sagte Eugen Spitznagel vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), das zur

„Ein Arbeitsloser kostete den Staat 2007 durchschnittlich 17 900 Euro.“

Bundesagentur für Arbeit (BA) gehört, der WELT. Die Gründe für die Entwicklung sind laut IAB die günstige Lage am Arbeitsmarkt und die Arbeitsmarktreformen. So wurde 2005 beispielsweise die Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes deutlich verkürzt und die bisherige Arbeitslosenhilfe mit der Sozialhilfe zum Arbeitslosengeld II zusammengelegt. Zudem ist die Arbeitslosigkeit von 2004 bis 2007 um 600 000 gesunken.“

DIE WELT vom 24.9.2008

[ZEIT online]

„Nach Einschätzung von Arbeitsmarktexperten dürften die Erwerbslosenzahlen erstmals im Jahr 2009 wieder steigen. Die Finanzkrise werde sich nachhaltig auf das Investitionsklima auswirken, erklärte Eugen Spitznagel, Konjunkturexperte des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). ‚Diese Stimmungsverschlechterungen beeinflussen sicherlich auch den Arbeitsmarkt‘, unterstrich der Wissenschaftler.“

ZEIT online vom 30.9.2008

[dpa]

„Der für ganze Branchen geltende Flächentarifvertrag verliert nach Erkenntnis von Arbeitsmarktforschern immer mehr an Bedeutung. Im Jahr 2007 hätten solche Tarifverträge nur noch für 52 Prozent der Beschäftigten in der Privatwirtschaft gegolten, 1996 seien es noch 66 Prozent gewesen. Das geht aus einer am Mittwoch veröffentlichten Studie des Nürnberger Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hervor. In Ostdeutschland ging der Anteil von 48 Prozent auf 33 Prozent zurück.“

dpa vom 8.10.2008

Promovieren am IAB



Attraktive Rahmenbedingungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs bietet GradAB, das gemeinsame Graduiertenprogramm des IAB und des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften der Universität Erlangen-Nürnberg. Vor vier Jahren wurde das Programm zur Förderung von Promotionsvorhaben im Bereich der Arbeitsmarktforschung ins Leben gerufen. Es richtet sich an überdurchschnittlich qualifizierte Absolventinnen und Absolventen der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften, die ein besonderes Interesse an empirischen und theoretischen Fragen der Arbeitsmarktforschung haben oder an der Entwicklung geeigneter statistisch-ökonomischer Methoden interessiert sind.

Die Graduierten werden durch erfahrene Mentorinnen und Mentoren aus dem IAB individuell betreut und in enger Kooperation mit universitären Forschungseinrichtungen auf ihrem Weg zur Promotion begleitet. Gemeinsam mit dem wirtschaftswissenschaftlichen Fachbereich der Uni-

versität Erlangen-Nürnberg bietet das IAB ein maßgeschneidertes Studienprogramm an, in dem die Graduierten ihre theoretischen, methodischen und anwendungsorientierten Kompetenzen im Bereich der Arbeitsmarktforschung erweitern und vertiefen können. Besonderer Wert wird auf den regelmäßigen wissenschaftlichen Austausch zwischen den Promovierenden und die intensive Vernetzung mit der Scientific Community innerhalb und außerhalb des IAB gelegt.

In der Regel vergibt das IAB jährlich bis zu sechs Stipendien. Bevorzugt gefördert werden solche Dissertationsvorhaben, die von der Anbindung an das IAB in besonderer Weise profitieren und von denen auch das IAB in besonderer Weise profitiert. Die Graduierten erhalten für einen Zeitraum von bis zu drei Jahren ein monatliches Stipendium von 1.000 Euro (unter bestimmten Voraussetzungen wird ein Familienzuschlag in Höhe von 220 Euro gezahlt). Das Programm startet jeweils im Oktober, Bewerbungsschluss ist jeweils im Mai.

„Das IAB fördert den wissenschaftlichen Nachwuchs vorbildlich“

(Zitat aus dem Gutachten des Wissenschaftsrates)

@ Weitere Informationen unter: www.iab.de/graduiertenprogramm.aspx



Impressum

Herausgeber © 2008

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

■ Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Genehmigung des IAB gestattet ■ **Verantwortliche Redakteurin:** Jutta Winters (v.i.S.d.P.)

■ **Redaktion Rubriken:** Martina Dorsch (Personen), Dr. Andrea Kargus (Podium), Dr. Martin Schludi (Projekte), Elfriede Sonntag (Publikationen),

■ **Redaktionsassistentz:** Erika Popp ■ **Gestaltung:** Petra Wagler, IAB; ps.media GmbH, Fürth ■ **Infografiken:** Monika Pickel, IAB; ps.media GmbH,

Fürth ■ **Fotos** ©: fotolia; Werner Gradert, ps.media GmbH, Fürth (Motive „Fußball“/„Springparcours“/„Barfüßiger Marathonläufer“); Dörfel & Dörfel

Fotodesign, Nürnberg; Dr. Andrea Kargus (Podium), Jutta Palm-Nowak (Rubriken Podium/Personen, Motiv „Kicker“) ■ **Technische Produktion:**

Petra Wagler ■ **Druck:** Bonifatius GmbH, Paderborn ■ **Bezugsmöglichkeiten:** IAB-Bestellservice, c/o W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld, Telefon: 0180-

100-2707, Fax: 0180-100-2708, E-Mail: IAB-Bestellservice@wbv.de, Webshop: www.iabshop.de

ISSN 1861-7522



Wir unterstützen Sie bei der Suche nach wissenschaftlichen Informationen rund um das Thema Arbeitsmarkt mit interessanten webbasierten Angeboten. Die Informationen stehen Ihnen vielfach zum kostenlosen Download zur Verfügung.

Arbeitsmarktpolitisches Informationssystem

www.iab.de/arbeitsmarktpolitik

Dieser Service informiert Sie über die neuesten Entwicklungen im Bereich Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik. Er enthält eine Sammlung arbeitsmarktpolitisch bedeutsamer Positionspapiere, Politikvorschläge und Programme. Presseartikel und eine umfangreiche Linksammlung ergänzen das Angebot.

IAB-Informationsplattform

www.iab.de/infoplattform

Die Infoplattform bietet zu ausgewählten Schwerpunktthemen (IABInfoPool) und zu aktuellen, brisanten Themen (IABInfoSpezial) inhaltlich strukturierte Informationen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Hier finden Sie Literaturhinweise, Informationen über Forschungsprojekte und Institutionen sowie weiterführende Links externer Informationsanbieter.

IAB-Feeds

www.iab.de/feeds

Die Feeds (RSS) liefern eine ständig aktuelle Übersicht und weiterführende Links zu Nachrichten, neuen Publikationen, Pressemitteilungen, Veranstaltungen und zu den Informationssystemen des IAB. Die Feeds können Sie auf dem Computer, dem PDA oder dem Handy abrufen.

IAB-Videocast

www.iab.de/video

Das IAB hat sein Informationsangebot um Videodateien erweitert. Die kurzen Filme lassen Sie an interessanten Veranstaltungen des IAB multimedial teilhaben.

IAB international

www.iab.de/en

Der Zugang zu Informationen aus dem IAB hat sich für die internationale wissenschaftliche Öffentlichkeit und für die Fachöffentlichkeit deutlich verbessert. Ein umfangreiches englischsprachiges Webangebot wird in diesen Tagen veröffentlicht.

IAB-Newsletter

www.iab.de/newsletter

Der elektronische Newsletter informiert Sie über neue Veröffentlichungen, Dienstleistungen und andere Neuigkeiten aus dem IAB. Sie können den Newsletter kostenlos abonnieren.