

Interview

„Wir brauchen eine intelligente Regulierung“ Ein Gespräch mit Martin Dietz, Joachim Möller, Ulrich Walwei und Enzo Weber

Der deutsche Arbeitsmarkt schneidet im internationalen Vergleich gut ab. Die neue Bundesregierung steht gleichwohl vor gravierenden beschäftigungspolitischen Herausforderungen. Das IAB hat dies zum Anlass genommen, in einem „IAB-Forum Spezial“, das dieser Ausgabe beiliegt, mögliche Reformansätze in der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik zu diskutieren. Die Forum-Redaktion hat bei den Autoren nachgefragt.

Die Agenda 2010 gilt als Grundstein für die positive Arbeitsmarktentwicklung der letzten Jahre. Dennoch ist das Arbeitsvolumen insgesamt heute immer noch niedriger als Mitte der 1990er Jahre. Worin besteht dann der Beschäftigungsbeitrag der Hartz-Reformen?

Weber: Im Vergleich zum Anfang der 1990er Jahre liegt das Arbeitsvolumen in der Tat heute noch unter dem da-

maligen Niveau. Wir müssen allerdings berücksichtigen, was seitdem passiert ist: der Zusammenbruch der ost-deutschen Wirtschaft, dann die Krise in der Bauwirtschaft, die schwere Rezession 2001, als es mit dem Arbeitsmarkt nochmals mehrere Jahre bergab ging. Wir sind also mit den Reformen von einem sehr niedrigen Niveau aus gestartet. Seitdem ist das Arbeitsvolumen deutlich gestiegen.

Möller: Ich halte von einem Vergleich mit dem Arbeitsvolumen zu einem historischen Zeitpunkt gar nichts, denn es gibt einen langfristig sinkenden Trend bei der durchschnittlichen Arbeitszeit. Früher betrug die Wochenarbeitszeit 48 Stunden, heute sind es 38,5. Freizeit ist ein Luxusgut. Wenn es der Gesellschaft besser geht, wollen die Menschen eben mehr Freizeit. Wir müssen allenfalls die unfreiwillige Reduktion der Arbeitszeit im Auge haben. Insgesamt ist die Arbeitszeit heute auf mehr Schultern verteilt, und das ist grundsätzlich positiv zu bewerten.

Walwei: Gemessen an der wirtschaftlichen Entwicklung in den letzten acht bis zehn Jahren war das Beschäftigungswachstum beträchtlich. Der Sockel der Arbeitslosen ist nachhaltig abgebaut worden. Und dies ist nicht



alleine auf konjunkturelle Gründe zurückzuführen oder gar auf die demografische Entwicklung. Die Hartz-Reformen haben den Arbeitsmarkt also auf jeden Fall strukturell verbessert.

Heißt das: Die Hartz-Reformen haben sich bewährt?

Walwei: Zumindest was den Makroeffekt angeht – vor allem den Zugang zum Arbeitsmarkt und die Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes allgemein – haben sie sich bewährt.

Wie hat sich die Agenda 2010 auf die Gesellschaft ausgewirkt?

Walwei: Sie hat auf jeden Fall in der Bevölkerung das Bewusstsein dafür geschärft, dass Beschäftigung etwas ganz Entscheidendes ist. Die Erwerbsorientierung hat sich erhöht. Die Tendenz, sich im Sozialleistungsbezug einzurichten, hat abgenommen. Außerdem ist das Verständnis dafür gewachsen, dass der Bezug von Sozialleistungen an Bedingungen geknüpft ist und Beschäftigung im Zweifel den Vorrang hat – auch wenn sie nicht den Idealvorstellungen entspricht.

Dietz: Die Agenda 2010 markiert ganz wesentliche Veränderungen im sozialen Sicherungssystem: die verkürzte Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes I, die Abschaffung der Arbeitslosenhilfe als statusorientierte Anschlussleistung bei Langzeitarbeitslosigkeit und die Einführung der an die Bedürftigkeit gekoppelten Grundsicherung. Außerdem werden Arbeitslosen mehr Mitwirkungspflichten auferlegt. Insbesondere in der Grundsicherung werden kaum noch Gründe akzeptiert, Stellenangebote abzulehnen. Der Stuserhalt mit Blick auf Entlohnung und Qualifikationsanforderungen der Tätigkeiten hat damit an Bedeutung verloren. Von den Arbeitslosen wird insgesamt mehr eingefordert und erwartet, dass sie sich stärker an die Gegebenheiten der lokalen Arbeitsmärkte anpassen. Wenn man so will, ist das Klima etwas rauer geworden. Viele Untersuchungen zeigen jedoch, dass Arbeitslose sich diesen Anforderungen durchaus stellen und bereit sind, einiges in Kauf zu nehmen, um einen neuen Job zu finden.

Dietz: „Das Klima ist rauer geworden.“

Der Abbau der Arbeitslosigkeit ist in jüngster Zeit ins Stocken geraten. Sind wir mittlerweile am harten Kern der Arbeitslosigkeit angelangt, so dass ein weiterer substanzieller Rückgang der Arbeitslosenzahlen in der Zukunft unrealistisch ist?



Weber: Wir haben immer einen bestimmten Anteil an unproblematischer Sucharbeitslosigkeit. Aber wenn man diese nicht vermeidbare Arbeitslosigkeit weglässt, sind wir schon relativ dicht dran am harten Kern. Die Arbeitslosigkeit ist mittlerweile so weit zurückgegangen, dass der Teil der Arbeitslosigkeit, der jetzt noch bleibt, immer schwerer abzubauen ist. Aber auch ein harter Kern bedeutet ja nicht, dass man keine Erfolge mehr haben kann. Er bedeutet nur, dass man umsteuern muss in der Art und Weise, wie man Arbeitsmarktpolitik betreibt.

Dietz: Meines Erachtens muss man zwischen Arbeitslosenversicherung und Grundsicherung unterscheiden. In der Arbeitslosenversicherung ist deutlich mehr Bewegung: Die Menschen sind näher am Arbeitsmarkt und kommen entsprechend schneller wieder in Beschäftigung. In der Grundsicherung sieht es dagegen schlechter aus. Hier werden Integrationen schwieriger: Rund eine Million Menschen sind über ein Jahr arbeitslos. Es gibt auf Arbeitgeberseite außerdem gewisse Vorbehalte, Langzeitarbeitslose einzustellen, obwohl durchaus geeignete Bewerber dabei sein könnten.

Möller: Es gibt einige Regionen in Deutschland mit zwei Prozent Arbeitslosigkeit, dort hat sich der harte Kern mehr oder weniger aufgelöst. Das heißt: Wenn der Sog der Arbeitsnachfrage groß genug ist, dann gibt es Mechanismen, die auch zur Beschäftigung von Personen führen, die normalerweise als kaum vermittelbar gelten. Bei akutem Arbeitskräftemangel können auch zunächst einmal marktferne Arbeitslose ihre Chance erhalten. Das zeigt: Es gibt zwar große Widerstände, aber wir sollten dennoch nichts unversucht lassen, auch schwer vermittelbare Personen in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Wir wissen ja auch einiges über die Risikofaktoren für den Langzeitleistungsbezug. Ein Teil dieser Risikofaktoren ist nicht naturgegeben, etwa mangelnde Sprachkenntnisse, fehlende Betreuungsmöglichkeiten oder unzureichende Qualifikation. Hier gibt es Ansatzpunkte.

Brauchen wir also eine neue Agenda?

Walwei: Da bin ich mir nicht sicher. Die Agenda 2010 hat Erfolge gezeitigt. Die sollten wir nachhaltig wirken lassen, indem wir die Zugangsmöglichkeiten zum Arbeitsmarkt erhalten und die flexiblen Beschäftigungsformen, die wir haben, noch viel stärker als eine Brücke in den Arbeitsmarkt nutzen. Das ist der eine große Ansatzpunkt für die Politik. Der andere ist, dass wir die Startchancen für die Menschen so verbessern, dass ihnen eine stabile Erwerbsbiografie möglich ist. Das fängt beim Kindergarten an und reicht bis zu der allgemeinen Erkenntnis, dass eine Ausbildung heute unabdingbar ist, um am Arbeitsmarkt langfristig erfolgreich zu sein.

Dietz: Ich denke, dass wir keine weiteren grundsätzlichen Reformen der sozialen Sicherungssysteme gegen Arbeitslosigkeit brauchen. Insbesondere im Bereich der Grundsicherung gilt aber, dass die Priorisierung der unterschiedlichen Ziele – Arbeitsmarktintegration, Erhalt oder Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit und gesellschaftliche Teilhabe – ebenso wie die Aspekte des Förderns und Forderns immer wieder neu auszutarieren sind. Die fordernde Aktivierung etwa gerät an Grenzen, wenn man hohe Mobilitätsanforderungen stellt, aber nur gering entlohnte und befristete Jobs anbieten kann. Auch im Bereich der Grundsicherung sind Qualifizierungsmaßnahmen ein Weg, um Menschen möglichst nachhaltig in vergleichsweise gut entlohnte Beschäftigungsverhältnisse zu integrieren.



Zur Person

Prof. Dr. Enzo Weber studierte Volkswirtschaftslehre an der Freien Universität Berlin, wo er auch promovierte. Nach weiteren Stationen ist er seit 2011 Inhaber des Lehrstuhls für Empirische Wirtschaftsforschung, insbesondere Makroökometrie und Arbeitsmarkt, an der Universität Regensburg und leitet den Forschungsbereich „Prognosen und Strukturanalysen“ am IAB. Dort ist er zudem seit 2013 kommissarischer Leiter des Forschungsbereichs „Arbeitsmarktprozesse und Institutionen“.

Welche Aufgabe sollte der neue Arbeitsminister oder die neue Arbeitsministerin denn als erstes anpacken?

Möller: Die erste Aufgabe wird sein, die Mindestlohndebatte zu Ende zu führen und eine vernünftige Lösung zu finden. Danach sollte man sich daran machen, die instabilen Beschäftigungsverhältnisse von Problemgruppen in den Griff zu bekommen und diese besser zu qualifizieren. Ein ganz wichtiger Punkt sind die 1,5 Millionen junger Leute ohne Abschluss, denen man eine zweite oder dritte Chance eröffnen muss. Ansonsten stellt diese Gruppe eine schwere Hypothek für die Zukunft dar, sie sind die Arbeitslosen von morgen.

Walwei: Also ich würde dem Arbeitsminister nahelegen, seine Amtszeit ganz unter das Motto „Aufwärtsmobilität“ zu stellen. Wir haben eben schon das Stichwort „Qualifizierung“ angesprochen. Wir wissen aber auch, dass sich

gerade Personen in instabilen Beschäftigungsverhältnissen zum Teil in Sicherheit wiegen. Ihnen müssen wir weiterhin Angebote machen, und zwar im Sinne einer Nachbetreuung. Wir sollten ihnen bewusst machen, dass diese Jobs noch nicht der sichere Hafen sind, dass sie ihre berufliche Situation verbessern können, etwa durch einen Betriebswechsel.

Möller: Wir brauchen kein Zurückdrehen der Reformen, sondern eine intelligente Regulierung, die nicht das Kind mit dem Bade ausschüttet und Zugänge in Beschäftigung verbaut oder beispielsweise der Zeitarbeit völlig das Wasser abgräbt. Worauf es doch ankommt, ist den Missbrauch zu verhindern und auf der anderen Seite von den Chancen zu profitieren, die atypische Beschäftigungsverhältnisse bieten – etwa wenn es darum geht, die Leiharbeit stärker als bisher als Sprungbrett in reguläre Beschäftigung zu nutzen.



Zur Person

Dr. Martin Dietz studierte Volkswirtschaftslehre an der Universität Hamburg und war von 1999 bis 2004 wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Wirtschaftstheorie an der Phillips-Universität Marburg, wo er auch promovierte. Von September 2005 bis März 2011 war er Referent des Vizedirektors am IAB. Anschließend leitete er die IAB-Stellenerhebung im Forschungsbereich „Prognosen und Strukturanalysen“. Seit Januar 2012 ist er kommissarischer Leiter der Stabsstelle „Forschungskoordination“.

Sie nennen als Ziele den Abbau von Arbeitslosigkeit und die Verbesserung der Qualität der Beschäftigung. Ist das nicht ein Widerspruch? Sind nicht die Beschäftigungserfolge der vergangenen Jahre vor allem darauf zurückzuführen, dass der Niedriglohnsektor so stark gewachsen ist?

Dietz: Natürlich lassen sich in der Regel nicht alle Ziele gleichzeitig erreichen. Wir weisen daher auch darauf hin, dass man bei der Verbesserung der Qualität von Beschäftigung immer darauf achten sollte, den Zugang für Problemgruppen am Arbeitsmarkt nicht zu versperren. Es geht also darum, weiterhin niedrigschwellige Übergänge aus Arbeitslosigkeit in Beschäftigung zu ermöglichen, aber in einem zweiten Schritt dafür zu sorgen, dass die Integrationen möglichst nachhaltig sind und weitere Aufstiegsmöglichkeiten eröffnen.

Möller: Das Wachstum des Niedriglohnssektors ist aus meiner Sicht über ein gesundes Maß hinausgegangen. Das Argument ist ja immer, dass viele Personen deswegen schlecht bezahlt werden, weil sie nicht produktiv genug seien. Je niedriger die Bezahlung, desto höher die Beschäftigung. Ich denke, dass dieses Argument gerade im Niedriglohnbereich oft nicht zieht. Es gilt doch auch, dass eine bessere Bezahlung den Job attraktiver macht, dass offene Stellen schneller besetzt werden können und die Fluktuation sinkt. Davon profitieren letztlich die Arbeitgeber genauso wie die Beschäftigten. Ich bin davon überzeugt, dass unsere Gesellschaft auch mit etwas weniger Ungleichheit sehr effizient funktionieren kann.

Möller: „Das Wachstum des Niedriglohnssektors ist über ein gesundes Maß hinausgegangen.“

Nun gibt es aber unbestreitbar Personen, deren Produktivität niedrig oder sehr niedrig ist. Vernichtet man nicht deren Arbeitsplätze, wenn man einen Mindestlohn einführt?

Möller: Was ist die Produktivität einer Krankenschwester oder Pflegekraft gegenüber der eines Chefarztes, die des Facharbeiters gegenüber der des Managers? Kann man das messen? Wohl kaum. Die relative Lohnhöhe beruht häufig nicht auf Produktivität, sondern auf sozialer Kon-



Zur Person

Prof. Dr. Dr. h.c. Joachim Möller studierte Philosophie und Volkswirtschaftslehre an den Universitäten Tübingen, Straßburg und Konstanz. An der Universität Konstanz promovierte und habilitierte er auch. Möller ist seit 1991 Professor für Volkswirtschaftslehre an der Universität Regensburg. Von 2005 bis 2007 war er zudem Direktor des Osteuropa-Instituts München. Seit Oktober 2007 ist Joachim Möller Direktor des IAB. 2008 wurde ihm die Ehrendoktorwürde durch die Leuphana Universität Lüneburg verliehen.

vention, da beißt die Maus keinen Faden ab. Natürlich ist klar, dass es insgesamt passen muss: Ein Betrieb kann nicht mehr für Löhne ausgeben, als er nach Abzug aller anderen Kosten insgesamt erwirtschaftet. Aber die Bestimmung des Wertschöpfungsbeitrags einzelner Personen, die zusammen eine produktive Leistung erbringen, ist in vielen Fällen gar nicht möglich.

Walwei: Ein vernünftiger Mindestlohn erzeugt keine solchen problematischen Wirkungen. Man muss sicherlich sehr sorgfältig vorgehen, denn es ist ein Experiment mit Risiken. Wenn man zu hoch einsteigt, dann bedeutet das ein Risiko für bestimmte Regionen, insbesondere in Ostdeutschland. Möglicherweise bestünden auch Risiken für bestimmte Branchen, die jetzt eher im Niedriglohnbereich angesiedelt sind, und für bestimmte Personengruppen wie

Arbeitslose. Das muss man bedenken. In jedem Fall sollten Experten zu Rate gezogen werden. Es gibt das britische Modell, bei dem eine Low-Pay-Commission die Höhe des Mindestlohns vorschlägt und sie nicht dem Spiel der politischen Kräfte überlassen wird. Man sollte vorsichtig starten, die Entwicklung genau beobachten, Erfahrungen sammeln und dann das System weiterentwickeln.

Sie plädieren auch für bessere Rahmenbedingungen für die Vermittlungsfachkräfte der BA. Sind denn die bisherigen Rahmenbedingungen unzureichend?

Weber: Es hat sich in der Vermittlung schon vieles verbessert. Das hat mit Sicherheit nicht nur daran gelegen, dass die Arbeitsnachfrage gestiegen ist. Es gelingt heute besser, Arbeitslose und Arbeitsnachfrage zusammenzubringen. Aber die Zeiten, in denen es immer besser wurde, sind vorbei. Die Vermittlung wird schwieriger, weil sich die Zusammensetzung der Arbeitslosen verändert. Die Arbeitsmarktpolitik sollte dem entsprechend Rechnung tragen.

Möller: Die Aufgaben der Vermittlerinnen und Vermittler sind deutlich komplexer geworden. Das setzt eine hohe Qualifikation voraus. Die Passung zwischen den Instrumenten und den individuellen Bedürfnissen der Arbeitssuchenden muss stärker denn je berücksichtigt werden. Und das lässt sich nicht aus dem Ärmel schütteln. Ich habe hohen Respekt vor der Leistung, die da gefordert ist. Das bedeutet aber auch, dass man eine entsprechende Qualifizierung sicherstellen muss.

Weber: „Es gelingt heute besser, Arbeitslose und Arbeitsnachfrage zusammenzubringen.“

Walwei: Gerade in der Grundsicherung geht es nicht nur um ein Beschäftigungsproblem, sondern um vielfältige andere Probleme: Kinderbetreuung, Überschuldung, Wohnungsprobleme, gesundheitliche Beeinträchtigungen. Daher sind die Anforderungen an die Vermittlungsfachkräfte sehr groß, auch was die Diagnose angeht. Zugleich sollten wir nicht nur auf die Risiken von Personen schauen, sondern auch auf deren Potenziale: Was können die Menschen? Was können sie gut? Was machen sie in ihrer Freizeit, in ihrem Freundeskreis? Das ist ein weiterer Hinweis darauf, dass die Anforderungen

an die Diagnose gewachsen sind. Das muss sich in der Qualifikation der Fachkräfte abbilden. Da sind psychologische Fähigkeiten gefragt. Außerdem bedürfen Menschen, die über Jahre keine Beschäftigung hatten und dann doch wieder in Arbeit kommen, häufig einer weiteren sozialpsychologischen Betreuung. Denn für sie ist es nicht ganz einfach, sich wieder auf den Arbeitsalltag einzustellen. Zudem haben wir vorgeschlagen, dass neben den Vermittlungsfachkräften auch engagierte Privatpersonen den Integrationsprozess unterstützen – Menschen, die erfahren sind und die Türen öffnen können. Wir wissen, dass es für solche Patenschaften bei jüngeren Menschen, beispielsweise Hauptschülern oder Absolventen von Sonderschulen, sehr ermutigende Beispiele gibt.

Das IAB fordert die Politik auch auf, an der Rente mit 67 festzuhalten. Ist damit schon das Ende der Fahnenstange erreicht?

Weber: Das derzeitige Konzept reicht bis zum Jahr 2029. Ich sehe daher keine unmittelbare Notwendigkeit, über eine weitere Erhöhung des Rentenalters nachzudenken. In den nächsten zehn Jahren müssen wir aber intensiv daran arbeiten, die Beschäftigungsfähigkeit zu steigern und die Menschen in die Lage zu versetzen, tatsächlich länger arbeiten zu können. Wenn wir das geschafft haben, können wir dieses Thema wieder auf die Tagesordnung setzen – denn dann werden die Menschen sowieso länger im Beruf aktiv bleiben wollen.

Dietz: Grundsätzlich sehen wir in den vergangenen Jahren eine positive Entwicklung bei der Beschäftigungssituation von Älteren. Das macht Mut, dass wir auf einem Weg sind, das Renteneintrittsalter von 67 Jahren tatsächlich zu erreichen und nicht nur auf dem Papier stehen zu haben. Allerdings wird der Weg noch ein langer sein, denn bei den rentennahen Jahrgängen besteht bei der Erwerbsintegration noch erheblicher Nachholbedarf. Die positive Entwicklung lässt sich außerdem vor allem darauf zurückführen, dass die Beschäftigungsverhältnisse von Älteren stabiler

geworden sind. Dagegen gelingt es noch immer kaum, ältere Arbeitslose wieder in Beschäftigung zu bringen. Ein weiteres Problem bei den beschäftigten Älteren besteht in der geringen Weiterbildungsbeteiligung. Das lebenslange Lernen sollte mit 50 Jahren nicht enden.

Walwei: „Wir sollten auch auf die Ressourcen und Potenziale von Langzeitarbeitslosen schauen.“

Walwei: Wir müssen uns sehr genau anschauen, welche Wirkungen die Rente mit 67 hat. Es gibt klare Hinweise darauf, dass sich die Lebensarbeitszeiten der Menschen verlängert haben. Eine wichtige Frage wird sein, wie gut die 66- und 67-Jährigen tatsächlich in den Arbeitsmarkt integriert werden können. Klar ist aber auch: Wenn die Lebenserwartung weiter steigt – dafür gibt es deutliche Hinweise – und wir mehr „gesunde Jahre“ haben, dann hat dies letztendlich auch für den Arbeitsmarkt Konsequenzen. Das Ganze ist aber kein Selbstläufer. Wir müssen die Menschen gut auf ein langes Erwerbsleben vorbereiten, insbesondere im Hinblick auf Bildung. Wir wissen ja schon heute, dass qualifizierte Ältere später in Rente gehen. Das Zweite ist die Frage der Gesundheit. Man muss sich bewusst werden, dass Belastungen über einen längeren Zeitraum getragen werden müssen. Die Work-Life-Balance wird daher wesentlich wichtiger werden. Auch flexible Ausstiege am Ende des Erwerbslebens werden an Bedeutung gewinnen. Drittens geht es um die berufliche Mobilität. Im Lebensverlauf wird es bestimmte Phasen geben, in denen ich bestimmte Dinge





leisten kann. Danach muss aber die Möglichkeit bestehen, in weniger belastende Tätigkeiten zu wechseln. Ältere sollten die Möglichkeit haben, ihre Stärken – wie Disziplin, Loyalität, Erfahrungswissen – produktiv einzubringen.

Möller: „Das Blockmodell bei der Altersteilzeit ist zu Recht abgeschafft worden.“

Möller: Wir sollten uns außerdem bemühen, mehr Altersteilzeit im eigentlichen Sinne zu praktizieren, also einen fließenden Übergang in den Ruhestand und nicht das Blockmodell. Das Blockmodell ist zu Recht abgeschafft worden, denn es war das völlig falsche Signal. Stattdessen sollten wir flexible Ausstiege fördern.

Warum erfreut sich das Blockmodell so großer Beliebtheit, wenn es angeblich nicht sachgerecht ist?

Möller: Die meisten Menschen, die vor dem Ruhestand stehen, haben eine falsche Vorstellung davon. Wenn man Leute befragt, die seit einem Jahr in Ruhestand sind, wünscht sich ein nicht unbeträchtlicher Teil von ihnen, wieder arbeiten zu dürfen. Aber wenn man sie vorher fragt, wollen sie alle raus. Man hat die Vorstellung vom ewigen Urlaub. Dem ist aber nicht so. Erwerbsarbeit hat eine ganz wichtige Integrationsfunktion, und sie bringt Anerkennung. Wenn das abrupt wegfällt, empfinden das viele letztlich doch als einen herben Verlust. Daher wäre ein gradueller Ausstieg vernünftig. Der andere Grund liegt in den Unternehmen. Das Blockmodell ist natürlich einfacher zu handhaben. Zwei oder mehrere Personen auf einer Stelle zu beschäftigen, ist komplizierter.

Aber wäre ein fließender Übergang für die Unternehmen nicht besser? Dann könnten die ausscheidenden Mitarbeiter die neuen Kollegen besser einarbeiten.

Walwei: Die Weitergabe des Erfahrungswissens an die Jüngeren wäre über solche Modelle natürlich viel besser organisierbar. Und was oft nicht beachtet wird: Die Erwerbsbeteiligung über 65 nimmt kontinuierlich und signifikant zu – schon über Jahre und nicht nur aus Not. Das hat viel damit zu tun, dass Menschen auch in diesem Alter noch eine Aufgabe suchen.

Brauchen wir in Zukunft noch mehr regional differenzierte Lösungen?

Walwei: Richtig ist, dass sich Probleme sehr unterschiedlich zeigen und die Lösungskompetenz vor Ort liegen muss, weil auch die Probleme vor Ort bestehen. Wenn ein Betrieb händeringend Personal sucht, wenn jemand



Zur Person

Dr. Ulrich Walwei studierte Volkswirtschaftslehre an der Universität-Gesamthochschule Paderborn. Anschließend war er als wissenschaftlicher Mitarbeiter am finanzwissenschaftlichen Lehrstuhl von Prof. Dr. Friedrich Buttler tätig und promovierte zu rechtsökonomischen Fragen. 1988 kam Ulrich Walwei als wissenschaftlicher Mitarbeiter ans IAB und leitete dort von 1997 bis 2007 den Forschungsbereich „Wachstum, Demographie und Arbeitsmarkt“. Seit 2002 ist er Vizedirektor des IAB.

eine Beschäftigung sucht, kann es natürlich überregionale Mobilität geben. Aber in der Regel braucht man für die Arbeitsmarktpolitik sehr viel Expertise, Fachwissen und Flexibilität vor Ort.

Weber: Wichtig ist, den regionalen Entscheidungsträgern möglichst viel Spielraum zu geben, und die Durchführung der Arbeitsmarktpolitik ist ja bereits sehr regional strukturiert. Konzeptionell würde ich die Arbeitsmarktpolitik aber nicht an Regionen, sondern an Menschen ausrichten, vielleicht noch an den Betrieben. Die Differenzierung nach dem Einzelfall ist das Entscheidende.

Welche großen Forschungsfragen stellen sich für das IAB in den kommenden Jahren?

Möller: Wir müssen uns verstärkt dem Thema „Langzeitleistungsbezug“ stellen. Hier müssen wir die Diagnose noch verfeinern: Welche Instrumente und Ansätze sind erfolgreich? Ein zweiter Punkt ist das Thema „Gesundheit und Arbeitsmarkt“, gerade vor dem Hintergrund eines längeren Erwerbslebens. Außerdem sollten wir uns intensiver mit der fehlenden Passung zwischen dem Angebot und der Nachfrage nach Arbeitskräften auseinandersetzen. Wir müssen zu differenzierteren Aussagen darüber kommen, wie sich diese Nichtpassung entwickelt, und wie man gegensteuern kann.

Dietz: Auch das Themenfeld „Fachkräftesicherung“ werden wir weiter bearbeiten. In diesem Zusammenhang wird die gezielte Zuwanderung an Bedeutung gewinnen. Es geht um die Frage, nach welchen Kriterien Zuwanderung in bestimmten Bereichen gesteuert werden sollte, aber auch um Fragen der Integration in Arbeitsmarkt und Gesellschaft.

Walwei: Außerdem wird die Frage wichtiger, wie beide Marktseiten zusammenkommen. Wir wissen, dass Arbeitnehmer bereit sind, für eine Beschäftigung Abstriche zu machen – etwa in puncto Löhne, Mobilität und Arbeitszeit. Angesichts der zunehmenden Verknappung von Arbeitskräften wird Konzessionsbereitschaft aber auch auf der Arbeitgeberseite an Relevanz gewinnen. Gerade für Fragen der Fachkräftesicherung und Qualität der Beschäftigung ist der Matching-Prozess von hohem Interesse.



In der Sonderausgabe „IAB-Forum Spezial 2013“ bilanzieren Martin Dietz, Joachim Möller, Ulrich Walwei und Enzo Weber die Lage auf dem Arbeitsmarkt, skizzieren die beschäftigungspolitischen Herausforderungen und diskutieren mögliche Reformansätze. Das Sonderheft liegt dieser Ausgabe bei und steht im Internet kostenlos zum Download zur Verfügung: <http://www.iab.de/anpacken>.

Das Interview führten



Dr. Andrea Kargus

Leiterin des Geschäftsbereichs „Wissenschaftliche Medien und Kommunikationsstrategie“ am IAB.
andrea.kargus@iab.de



Dr. Martin Schludi

Wissenschaftsredakteur im Geschäftsbereich „Wissenschaftliche Medien und Kommunikationsstrategie“ am IAB.
martin.schludi@iab.de